

Eksempel

26. februar 2009

Indhold

1	Læservejledning	3
2	Overordnet sammenligning af dimensioner	4
3	Kvantitative krav	5
4	Arbejdstempo	6
5	Følelsesmæssige krav	7
6	Indflydelse	8
7	Udviklingsmuligheder	9
8	Mening i arbejdet	10
9	Involvering i arbejdspladsen	11
10	Forudsigelighed	12
11	Belønning	13
12	Rolleklarhed	14
13	Rollekonflikt	15
14	Ledelseskvalitet	16
15	Social støtte og feedback fra overordnede	17
16	Social støtte og feedback fra kolleger	18
17	Socialt fællesskab i arbejdet	19
18	Tilfredshed med arbejdet	20
19	Arbejde-familie konflikt	21
20	Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	22
21	Tillid og troværdighed mellem de ansatte	23
22	Retfærdighed og respekt	24
23	Selvvurderet helbred	25
24	Udbrændthed	26
25	Stress	27
26	Søvnbesvær	28
27	Sexchikane	29
28	Trusler om vold	30
29	Fysisk vold	31
30	Mobning	32

1 Læservejledning

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I de fleste tilfælde er der stillet 4 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der kun anvendt 1-3 spørgsmål.

Besvarelserne på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af en eller flere søjler. På større arbejdspladser er der flere søjler, hvilket gør det muligt at foretage interne sammenligninger. I alle tilfælde kan man sammenligne sine egne tal med benchmarket.

Allerforrest i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne for den afdeling eller gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mindst 5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mindst 5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I alle andre tilfælde er der brugt en gul farve.

Søjlerne i bunden af oversigten handler om krænkende adfærd. Her er der anvendt procent i stedet for point. Her er der i ingen tilfælde anvendt en farve.

På denne måde skulle man ved hjælp af et enkelt blik kunne danne sig et første indtryk af resultaterne. De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår så af de følgende sider. Her kan man også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelserne på de enkelte spørgsmål sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**.

Det er vigtigt at være klar over, at der ikke er tale om nogen karakterbog eller dom over arbejdsmiljøet. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af virksomhedens ansatte.

2 Overordnet sammenligning af dimensioner

De farvede rækker har følgende betydning:

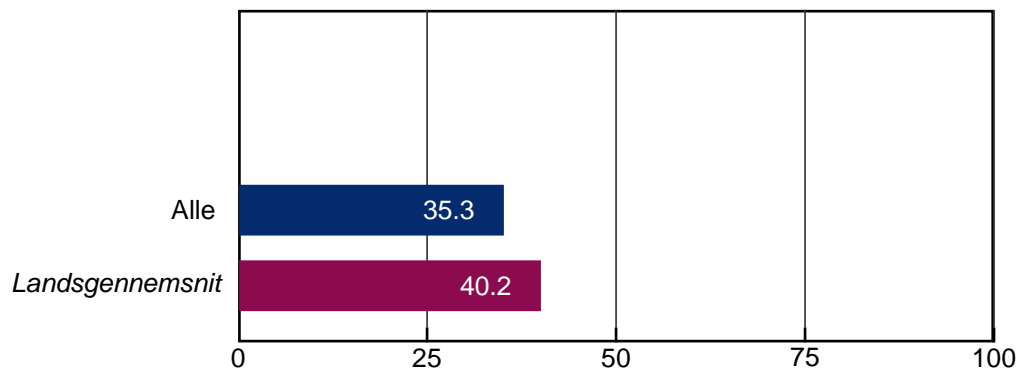
- Røde rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.
- Gule rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark (**Lands gennemsnit**).
- Grønne rækker indikerer virksomhedens ressourcer.
- Grå rækker indikerer, at der er for få eller ingen svar i dimensionen.

Svarprocent (af 52 respondenter): 90.4 %

Dimension	Alle	Lands gennemsnit	Difference
	point (0-100)	point (0-100)	point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	35.3	40.2	4.9
Arbejdstempo	55.1	59.5	4.4
Følelsesmæssige krav	46.6	40.7	5.9
Arbejdets organisering og indhold			
Indflydelse	43.6	49.8	6.2
Udviklingsmuligheder	71.4	65.9	5.6
Mening i arbejdet	78.9	73.8	5.1
Involvering i arbejdspladsen	66.1	60.9	5.2
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	60.6	57.7	2.9
Belønning	69.1	66.2	2.9
Rolleklarhed	71.9	73.5	1.6
Rollekonflikt	41.6	42.0	0.3
Ledelseskvalitet	56.4	55.3	1.1
Social støtte og feedback fra overordnede	55.9	61.6	5.6
Social støtte og feedback fra kolleger	62.4	57.3	5.1
Socialt fællesskab i arbejdet	83.9	78.7	5.2
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	70.1	65.3	4.8
Arbejde-familie konflikt	22.2	33.5	11.2
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	72.2	67.0	5.2
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	79.3	68.6	10.8
Retfærdighed og respekt	61.2	59.2	1.9
Helbred og velbefindende			
Selvurderet helbred	57.1	66.0	8.9
Udbrændthed	28.7	34.1	5.4
Stress	24.5	26.7	2.1
Søvnbesvær	23.5	21.3	2.2
Krænkende adfærd			
Sexchikane	-	2.9	-
Trusler om vold	-	7.8	-
Fysisk vold	-	3.9	-
Mobning	-	8.3	-

3 Kvantitative krav

Kvantitative krav handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de fire spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.



Navn	Point	Respondenter
Alle	35.3	47

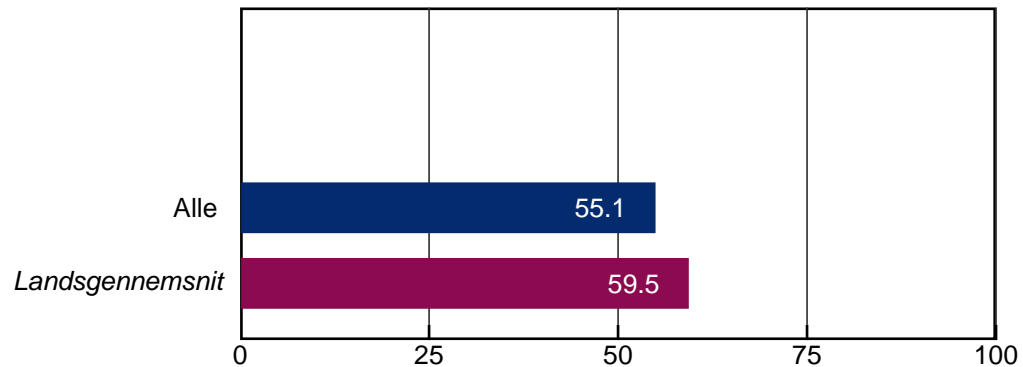
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? (47 svar)	2.1 % (3.9 %)	10.6 % (21.9 %)	40.4 % (39.0 %)	34.0 % (19.1 %)	12.8 % (16.2 %)
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? (47 svar)	4.3 % (10.6 %)	59.6 % (33.5 %)	29.8 % (31.3 %)	4.3 % (19.7 %)	2.1 % (4.8 %)
Kommer du bagud med dit arbejde? (46 svar)	4.3 % (2.4 %)	10.9 % (13.7 %)	37.0 % (37.6 %)	37.0 % (29.6 %)	10.9 % (16.8 %)
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (44 svar)	0.0 % (1.3 %)	6.8 % (12.1 %)	18.2 % (26.3 %)	52.3 % (41.0 %)	22.7 % (19.2 %)

4 Arbejdstempo

I NFA's skema har man valgt at adskille spørgsmålene om arbejdstempo fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav. Det skyldes, at der i en række jobs lægges entydigt vægt på højt tempo, og at højt tempo kan have andre konsekvenser for de ansatte end fx stor arbejdsmængde og mange deadlines. Højt tempo kaldes også intensivering af arbejdet, og har historisk især været kendt i fag med samlebandsarbejde, tidsstudier osv. I de senere år har man set nye fag, hvor der også er stor vægt på intensivering – fx hjemmehjælp og forskellige serviceydelser.



Navn	Point	Respondenter
Alle	55.1	47

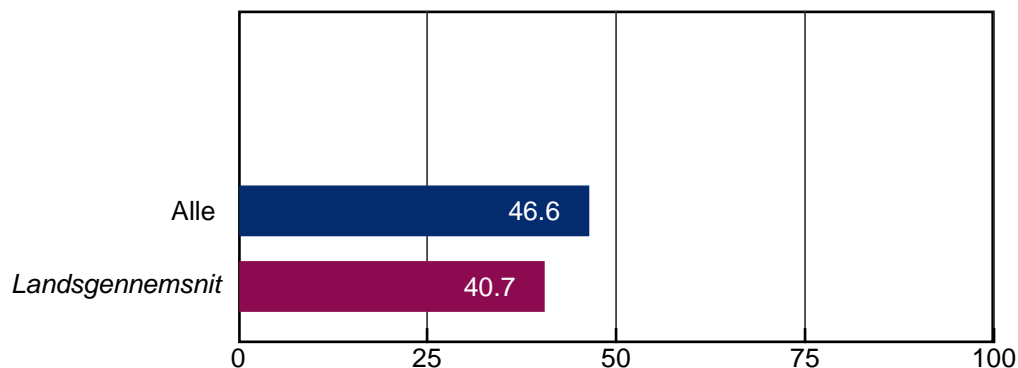
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? (44 svar)	2.3 % (13.0 %)	36.4 % (36.2 %)	43.2 % (39.3 %)	15.9 % (8.8 %)	2.3 % (2.7 %)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo? (47 svar)	4.3 % (8.8 %)	27.7 % (35.6 %)	61.7 % (45.9 %)	6.4 % (8.0 %)	0.0 % (1.7 %)
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen? (47 svar)	6.4 % (8.6 %)	19.1 % (26.7 %)	53.2 % (47.0 %)	21.3 % (15.0 %)	0.0 % (2.6 %)

5 Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.



Navn	Point	Respondenter
Alle	46.6	47

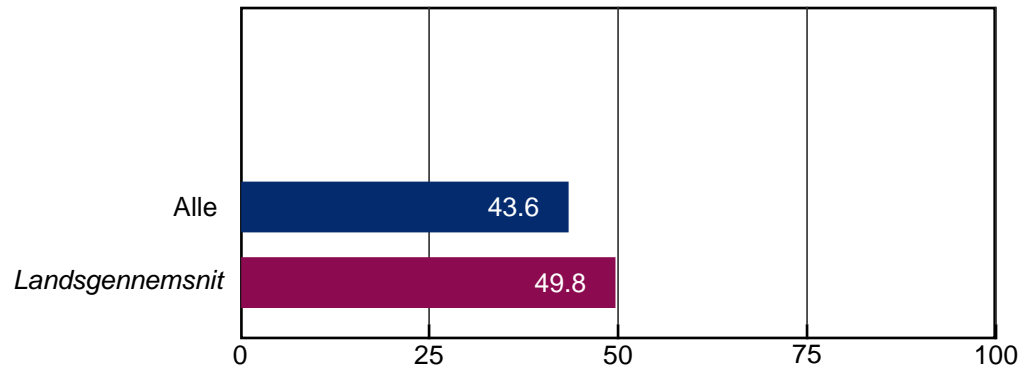
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (47 svar)	0.0 % (2.0 %)	8.5 % (16.0 %)	53.2 % (33.8 %)	25.5 % (28.9 %)	12.8 % (19.3 %)
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? (47 svar)	4.3 % (12.3 %)	34.0 % (22.0 %)	31.9 % (20.2 %)	21.3 % (19.1 %)	8.5 % (26.3 %)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? (47 svar)	0.0 % (6.4 %)	10.6 % (15.1 %)	61.7 % (30.4 %)	25.5 % (31.7 %)	2.1 % (16.5 %)
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? (46 svar)	6.5 % (4.4 %)	15.2 % (15.9 %)	56.5 % (33.8 %)	19.6 % (28.5 %)	2.2 % (17.5 %)

6 Indflydelse

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdsituation. I skemaet spørges der om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte ansatte. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



Navn	Point	Respondenter
Alle	43.6	47

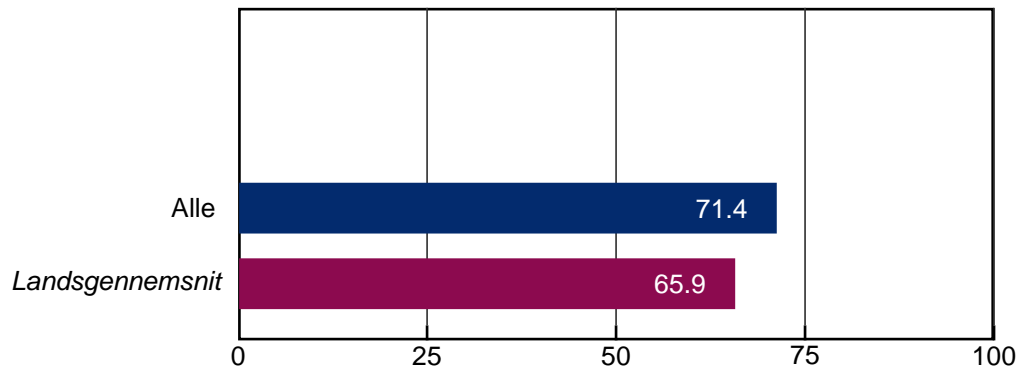
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (47 svar)	2.1 % (18.1 %)	34.0 % (41.1 %)	36.2 % (24.7 %)	21.3 % (11.4 %)	6.4 % (4.7 %)
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde? (47 svar)	4.3 % (5.1 %)	29.8 % (17.8 %)	34.0 % (26.0 %)	21.3 % (30.2 %)	10.6 % (20.9 %)
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? (47 svar)	0.0 % (5.9 %)	10.6 % (16.1 %)	25.5 % (24.7 %)	31.9 % (24.9 %)	31.9 % (28.4 %)
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? (47 svar)	10.6 % (15.5 %)	17.0 % (35.7 %)	34.0 % (26.9 %)	21.3 % (14.9 %)	17.0 % (7.1 %)

7 Udviklingsmuligheder

Et udviklende arbejde indeholder kvalitative krav, der er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte. Manglende udviklingsmuligheder skaber apati, hjælpeløshed og passivitet.



Navn	Point	Respondenter
Alle	71.4	47

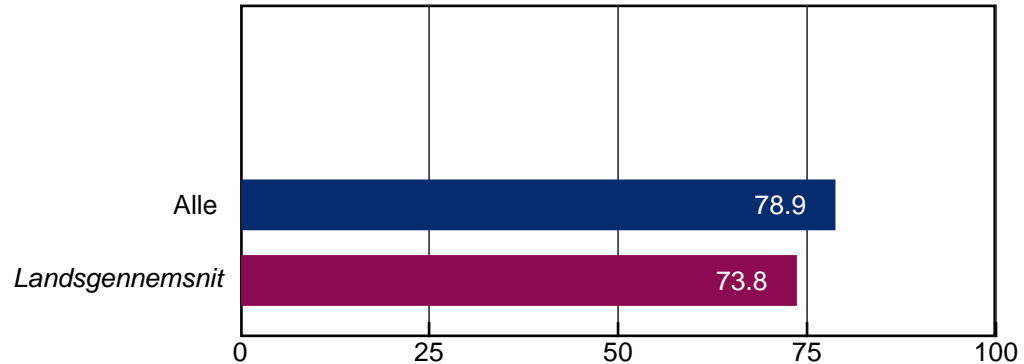
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig? (46 svar)	10.9 % (14.1 %)	54.3 % (44.5 %)	32.6 % (32.9 %)	2.2 % (6.5 %)	0.0 % (2.0 %)
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (47 svar)	19.1 % (16.5 %)	55.3 % (37.2 %)	14.9 % (32.1 %)	8.5 % (10.5 %)	2.1 % (3.6 %)
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner? (47 svar)	17.0 % (10.6 %)	42.6 % (35.7 %)	29.8 % (37.2 %)	8.5 % (12.6 %)	2.1 % (3.9 %)
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde? (47 svar)	36.2 % (26.2 %)	53.2 % (55.2 %)	8.5 % (14.8 %)	2.1 % (2.4 %)	0.0 % (1.3 %)

8 Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.



Navn	Point	Respondenter
Alle	78.9	47

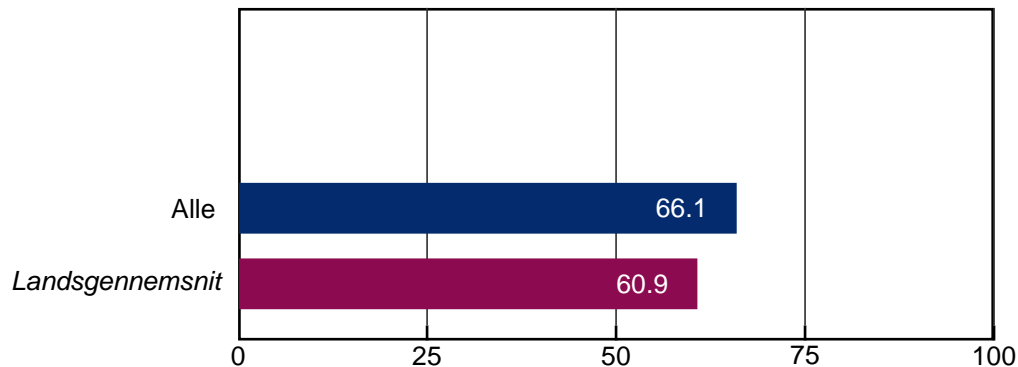
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (47 svar)	31.9 % (22.9 %)	53.2 % (53.4 %)	14.9 % (20.6 %)	0.0 % (2.5 %)	0.0 % (0.7 %)
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (47 svar)	29.8 % (20.8 %)	55.3 % (50.2 %)	14.9 % (23.2 %)	0.0 % (4.2 %)	0.0 % (1.5 %)
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (47 svar)	29.8 % (25.9 %)	57.4 % (56.6 %)	10.6 % (15.5 %)	2.1 % (1.7 %)	0.0 % (0.3 %)

9 Involvering i arbejdspladsen

Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede virksomhed, man er ansat på.



Navn	Point	Respondenter
Alle	66.1	47

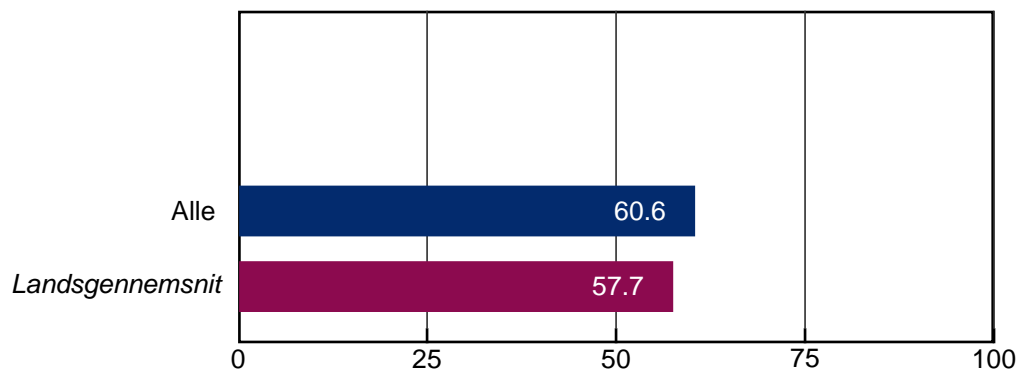
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (45 svar)	0.0 % (4.4 %)	6.7 % (11.7 %)	28.9 % (22.8 %)	31.1 % (30.1 %)	33.3 % (31.0 %)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads? (46 svar)	21.7 % (15.4 %)	43.5 % (35.8 %)	28.3 % (29.9 %)	6.5 % (9.7 %)	0.0 % (9.2 %)
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig? (47 svar)	19.1 % (13.1 %)	29.8 % (38.4 %)	44.7 % (33.1 %)	6.4 % (11.3 %)	0.0 % (4.2 %)
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker? (46 svar)	6.5 % (7.8 %)	28.3 % (28.2 %)	50.0 % (44.0 %)	13.0 % (16.0 %)	2.2 % (4.0 %)

10 Forudsigelighed

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved at give de ansatte relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer er en central ledelsesopgave. Der er altså ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige detaljerne i hverdagen. Tværtimod – det er ”de store linier”, der betyder noget.



Navn	Point	Respondenter
Alle	60.6	47

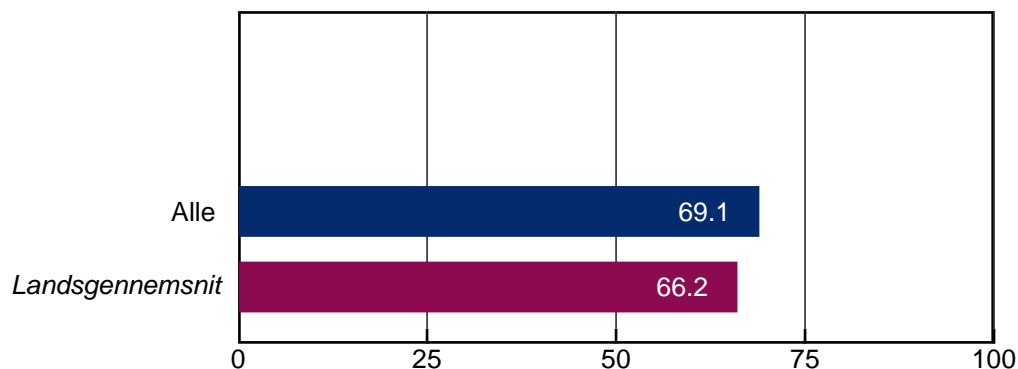
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? (47 svar)	10.6 % (10.2 %)	29.8 % (25.4 %)	46.8 % (41.0 %)	12.8 % (16.9 %)	0.0 % (6.5 %)
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt? (46 svar)	10.9 % (9.1 %)	32.6 % (39.5 %)	50.0 % (41.4 %)	4.3 % (8.0 %)	2.2 % (2.0 %)

11 Belønning

De ansatte kan belønnes på en række måder for deres indsats. De vigtigste former er løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Denne dimension fokuserer på den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde. Belønning er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed. Ansatte, der ikke modtager en rimelig belønning for deres indsats, vil ofte reagere med at sætte indsatsen ned. På den måde får virksomheden mindre produktive og engagerede medarbejdere.



Navn	Point	Respondenter
Alle	69.1	47

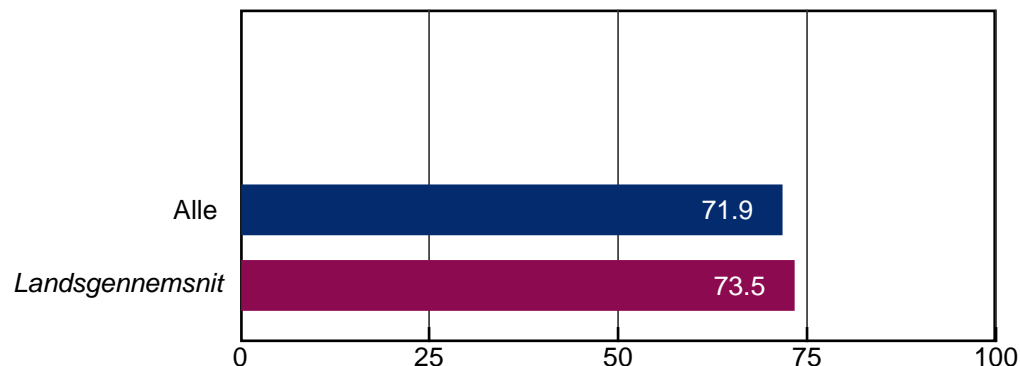
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads? (47 svar)	8.5 % (15.0 %)	66.0 % (50.5 %)	25.5 % (28.1 %)	0.0 % (4.4 %)	0.0 % (2.1 %)
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (46 svar)	17.4 % (13.0 %)	37.0 % (37.6 %)	37.0 % (34.0 %)	4.3 % (11.1 %)	4.3 % (4.2 %)
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads? (46 svar)	23.9 % (21.6 %)	43.5 % (45.9 %)	30.4 % (24.7 %)	2.2 % (5.2 %)	0.0 % (2.6 %)

12 Rolleklarhed

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige medarbejdere og faggrupper. Rolleklarhed er både "lodret" (Hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og "vandret" (Hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?).



Navn	Point	Respondenter
Alle	71.9	47

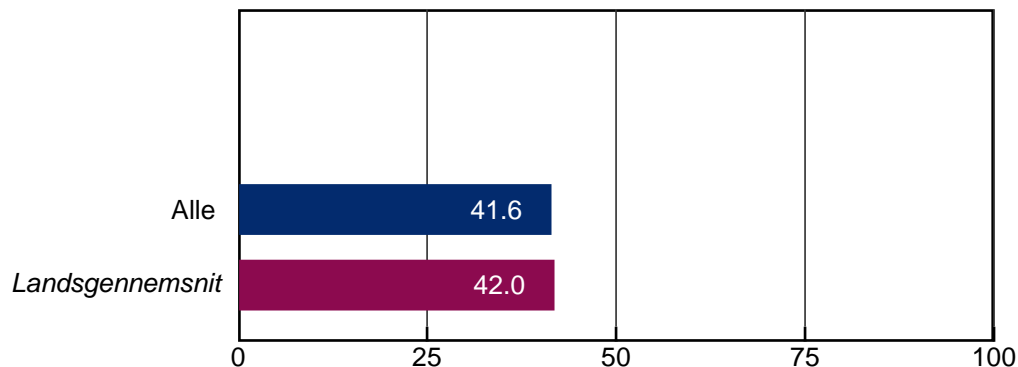
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (47 svar)	19.1 % (21.8 %)	55.3 % (57.4 %)	25.5 % (18.3 %)	0.0 % (2.3 %)	0.0 % (0.4 %)
Er der klare mål for dit eget arbejde? (47 svar)	12.8 % (15.2 %)	44.7 % (47.6 %)	36.2 % (29.7 %)	6.4 % (6.3 %)	0.0 % (1.3 %)
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? (46 svar)	26.1 % (35.2 %)	54.3 % (48.6 %)	17.4 % (13.4 %)	2.2 % (2.2 %)	0.0 % (0.7 %)

13 Rollekonflikt

Rollekonflikter handler om to ting: 1. Forskellige forventninger fra forskellige mennesker. 2. Modstrid mellem den ansattes egne og andres forventninger. Rollekonflikter kan give stress hos den enkelte og konflikter med andre.



Navn	Point	Respondenter
Alle	41.6	47

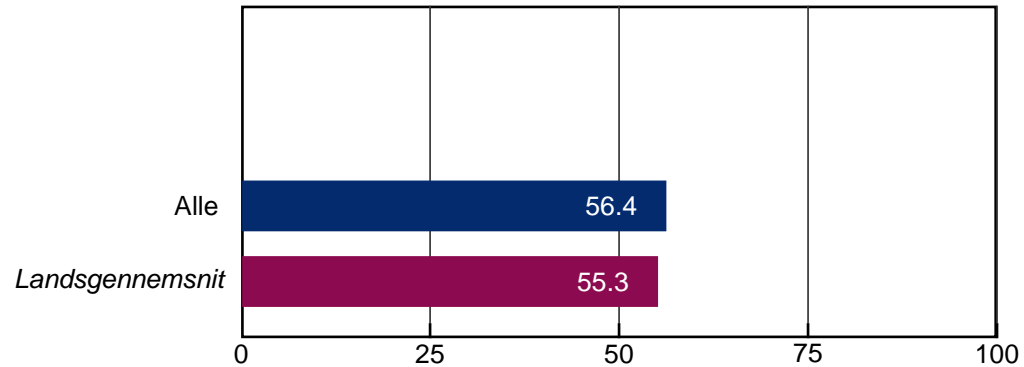
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Foretager du dig noget i arbejdet, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre? (47 svar)	2.1 % (3.5 %)	12.8 % (14.4 %)	44.7 % (41.8 %)	31.9 % (26.7 %)	8.5 % (13.6 %)
Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes? (47 svar)	2.1 % (3.6 %)	12.8 % (16.9 %)	61.7 % (47.8 %)	21.3 % (25.0 %)	2.1 % (6.7 %)
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige? (47 svar)	8.5 % (2.8 %)	6.4 % (13.5 %)	36.2 % (47.1 %)	38.3 % (30.0 %)	10.6 % (6.6 %)
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? (45 svar)	0.0 % (2.6 %)	6.7 % (8.9 %)	37.8 % (33.1 %)	44.4 % (38.8 %)	11.1 % (16.6 %)

14 Ledelseskvalitet

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



Navn	Point	Respondenter
Alle	56.4	47

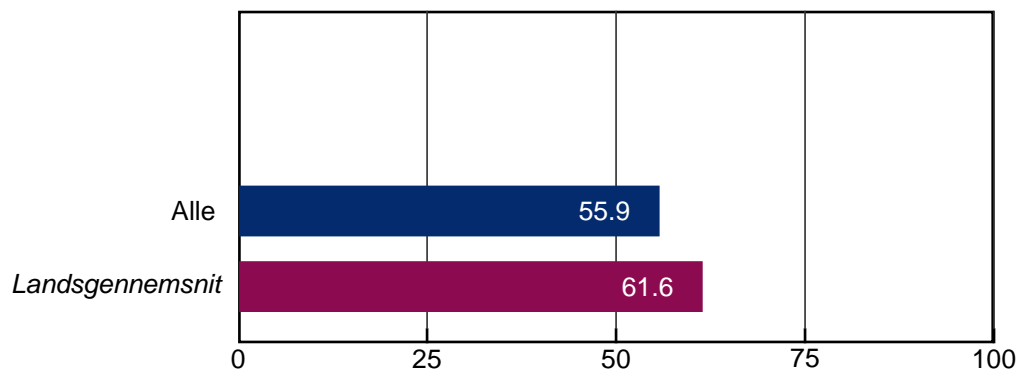
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
- sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (47 svar)	6.4 % (7.2 %)	23.4 % (32.8 %)	53.2 % (39.5 %)	14.9 % (16.6 %)	2.1 % (3.9 %)
- prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt? (47 svar)	6.4 % (12.0 %)	48.9 % (36.4 %)	31.9 % (34.4 %)	10.6 % (12.8 %)	2.1 % (4.4 %)
- er god til at planlægge arbejdet? (47 svar)	6.4 % (5.8 %)	14.9 % (30.9 %)	57.4 % (42.3 %)	17.0 % (15.2 %)	4.3 % (5.8 %)
- er god til at løse konflikter? (47 svar)	6.4 % (6.7 %)	34.0 % (27.2 %)	51.1 % (40.7 %)	6.4 % (17.2 %)	2.1 % (8.3 %)

15 Social støtte og feedback fra overordnede

Social støtte fra den nærmeste overordnede fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte hos den nærmeste leder. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (Kommer støtten, når der er brug for den?) og form (Er det den rigtige form for støtte?). At give "gode råd", når den ansatte ikke har bedt om det eller føler behov for det, kan være værre end ingenting.



Navn	Point	Respondenter
Alle	55.9	47

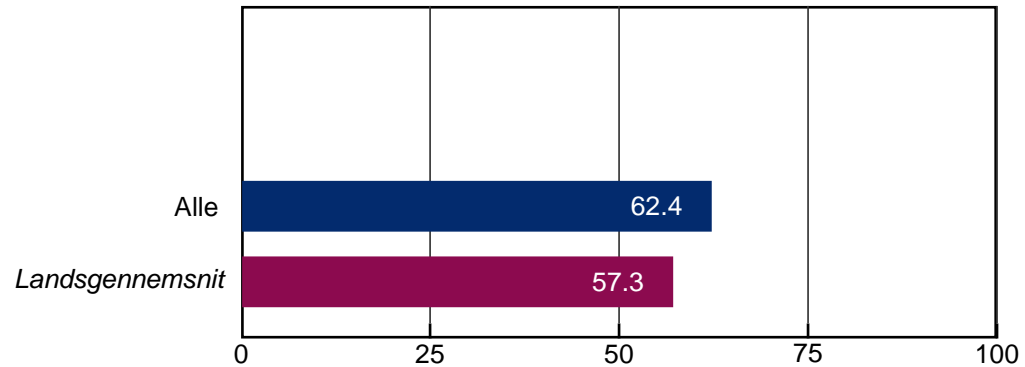
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? (46 svar)	28.3 % (45.2 %)	43.5 % (30.3 %)	26.1 % (16.5 %)	2.2 % (6.2 %)	0.0 % (1.8 %)
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede? (47 svar)	10.6 % (21.5 %)	25.5 % (28.2 %)	42.6 % (29.4 %)	19.1 % (16.6 %)	2.1 % (4.4 %)
Hvor ofte taler din nærmeste overordnede med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (47 svar)	2.1 % (5.3 %)	10.6 % (21.4 %)	42.6 % (34.7 %)	29.8 % (27.0 %)	14.9 % (11.5 %)

16 Social støtte og feedback fra kolleger

Denne dimension har samme indhold som den foranstående vedrørende lederstøtte, blot er der her tale om støtte og feedback fra kolleger.



Navn	Point	Respondenter
Alle	62.4	47

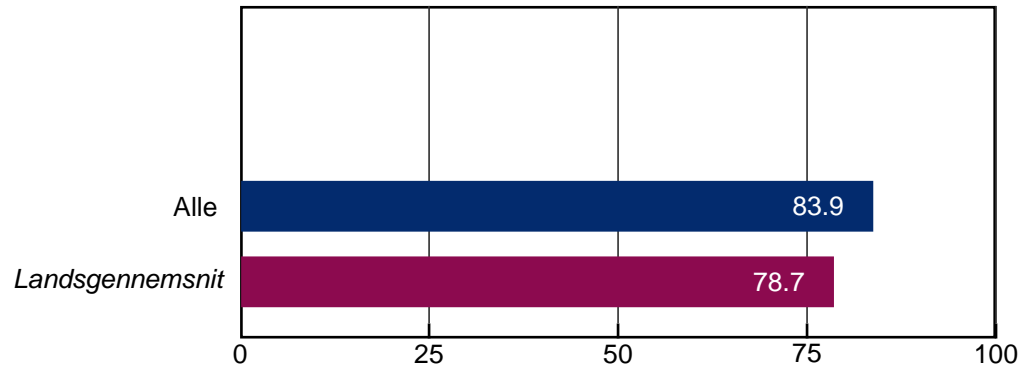
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger? (47 svar)	17.0 % (10.5 %)	44.7 % (32.6 %)	31.9 % (37.5 %)	6.4 % (12.1 %)	0.0 % (4.4 %)
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (47 svar)	31.9 % (25.2 %)	48.9 % (39.5 %)	14.9 % (23.3 %)	4.3 % (5.4 %)	0.0 % (2.6 %)
Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (46 svar)	0.0 % (2.6 %)	13.0 % (19.2 %)	47.8 % (36.8 %)	32.6 % (25.4 %)	6.5 % (12.8 %)

17 Socialt fællesskab i arbejdet

Denne dimension handler om, hvorvidt de ansatte indbyrdes har et godt samarbejde og en følelse af fællesskab. Det sociale fællesskab har stor betydning for trivsel og stemningen på en arbejdsplads.



Navn	Point	Respondenter
Alle	83.9	47

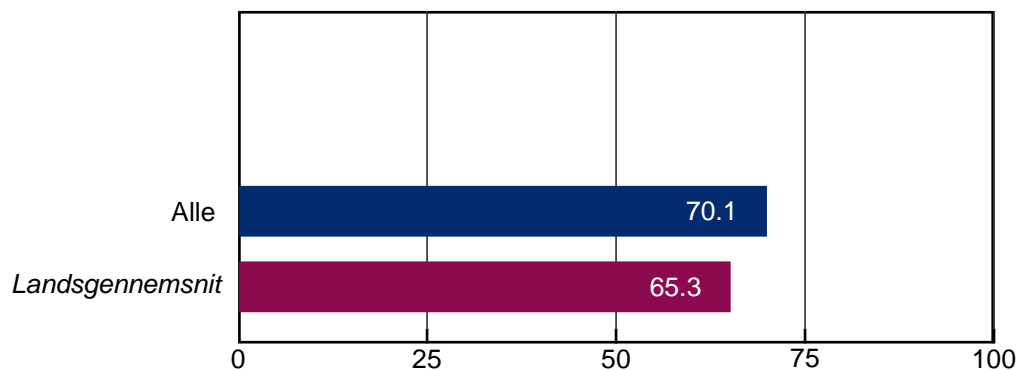
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads? (47 svar)	55.3 % (46.0 %)	31.9 % (33.9 %)	8.5 % (12.6 %)	4.3 % (4.3 %)	0.0 % (2.1 %)
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger? (47 svar)	48.9 % (41.2 %)	48.9 % (46.3 %)	2.1 % (9.8 %)	0.0 % (1.1 %)	0.0 % (0.5 %)
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (47 svar)	40.4 % (28.8 %)	48.9 % (45.7 %)	6.4 % (19.1 %)	0.0 % (3.7 %)	4.3 % (1.4 %)

18 Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer.



Navn	Point	Respondenter
Alle	70.1	47

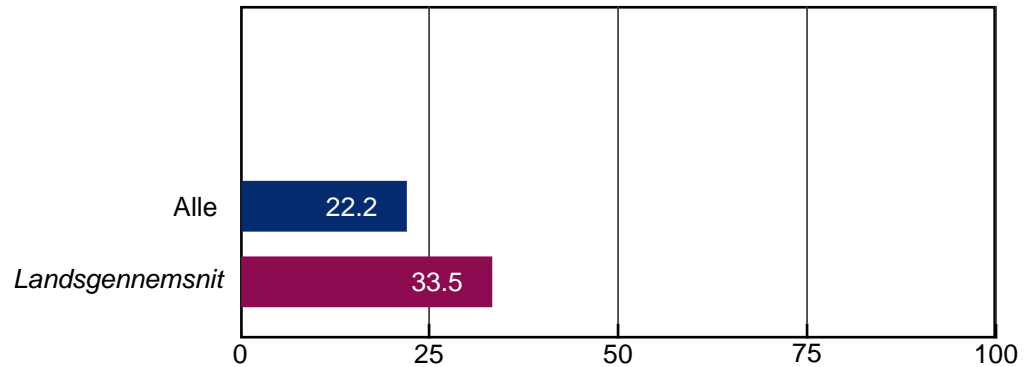
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
- dine fremtidsudsigter i arbejdet? (47 svar)	21.3 % (15.5 %)	72.3 % (59.9 %)	6.4 % (13.5 %)	0.0 % (4.6 %)
- arbejdsmiljøet? (46 svar)	8.7 % (13.0 %)	80.4 % (63.3 %)	10.9 % (16.8 %)	0.0 % (5.6 %)
- måden, dine evner bruges på? (46 svar)	21.7 % (16.5 %)	71.7 % (66.3 %)	6.5 % (12.6 %)	0.0 % (3.3 %)
- dit job som helhed, alt taget i betragtning? (47 svar)	21.3 % (22.5 %)	72.3 % (65.6 %)	6.4 % (9.1 %)	0.0 % (1.9 %)

19 Arbejde-familie konflikt

Disse tre spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



Navn	Point	Respondenter
Alle	22.2	47

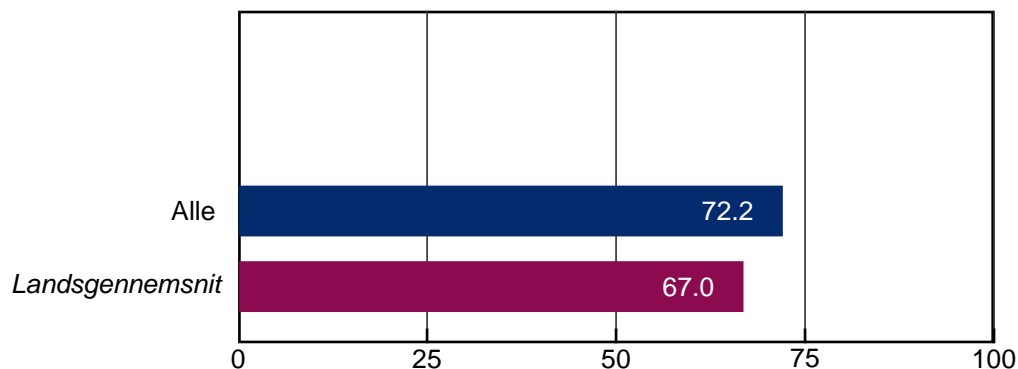
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Ja, ofte	Ja, jævnligt	Sjældent	Nej, aldrig
Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"? (45 svar)	4.4 % (7.4 %)	4.4 % (21.6 %)	57.8 % (47.1 %)	33.3 % (24.0 %)
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi , at det går ud over privatlivet? (45 svar)	2.2 % (9.8 %)	17.8 % (24.0 %)	55.6 % (39.5 %)	24.4 % (26.7 %)
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid , at det går ud over privatlivet? (45 svar)	0.0 % (6.8 %)	11.1 % (18.6 %)	20.0 % (34.5 %)	68.9 % (40.2 %)
Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget? (44 svar)	0.0 % (8.1 %)	9.1 % (15.8 %)	29.5 % (24.1 %)	61.4 % (52.0 %)

20 Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

Tillid er et nøgleord til forståelsen af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Det modsatte af tillid er kontrolsystemer og overvågning.



Navn	Point	Respondenter
Alle	72.2	47

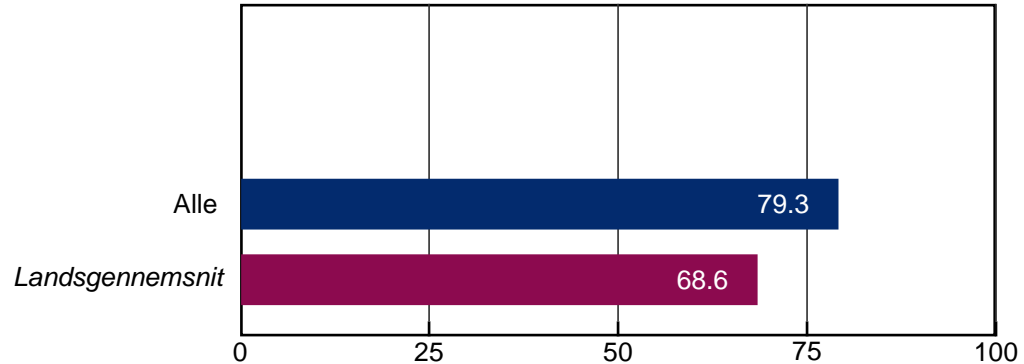
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (47 svar)	19.1 % (20.1 %)	68.1 % (53.6 %)	12.8 % (21.3 %)	0.0 % (3.9 %)	0.0 % (1.1 %)
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (47 svar)	6.4 % (13.8 %)	59.6 % (40.4 %)	31.9 % (35.4 %)	2.1 % (7.7 %)	0.0 % (2.7 %)
Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne? (44 svar)	0.0 % (2.4 %)	0.0 % (8.1 %)	13.6 % (31.3 %)	68.2 % (38.9 %)	18.2 % (19.3 %)
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser? (47 svar)	14.9 % (13.1 %)	51.1 % (49.0 %)	29.8 % (29.5 %)	4.3 % (6.2 %)	0.0 % (2.2 %)

21 Tillid og troværdighed mellem de ansatte

På en moderne arbejdsplads med løse netværk og stadigt ændrede markedsforhold er det afgørende, at alle har fornemmelsen af at kunne stole på hinanden i det daglige. Denne dimension handler om, hvordan de ansatte oplever den gensidige tillid, og om de holder informationer skjult for ledelsen.



Navn	Point	Respondenter
Alle	79.3	47

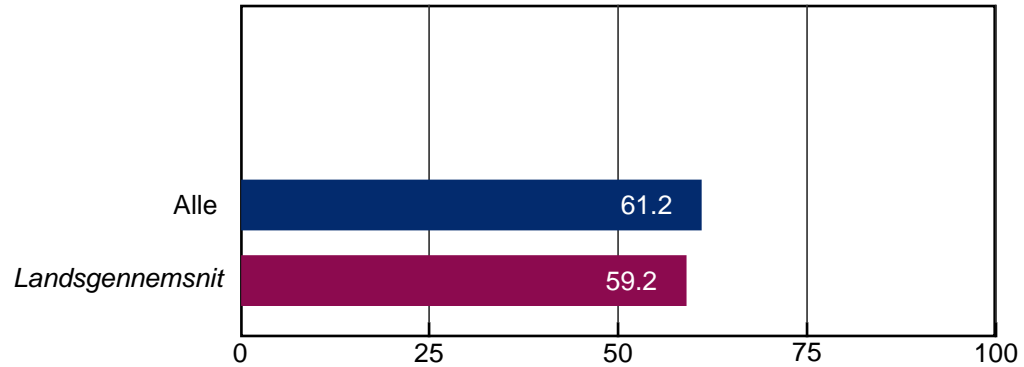
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden? (46 svar)	0.0 % (1.3 %)	0.0 % (6.6 %)	10.9 % (31.2 %)	47.8 % (42.4 %)	41.3 % (18.6 %)
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen? (45 svar)	0.0 % (1.0 %)	0.0 % (5.8 %)	15.6 % (29.4 %)	46.7 % (44.2 %)	37.8 % (19.6 %)
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden? (47 svar)	23.4 % (11.6 %)	53.2 % (56.7 %)	23.4 % (29.3 %)	0.0 % (1.9 %)	0.0 % (0.4 %)

22 Retfærdighed og respekt

Retfærdighed og respekt er centrale værdier på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.



Navn	Point	Respondenter
Alle	61.2	47

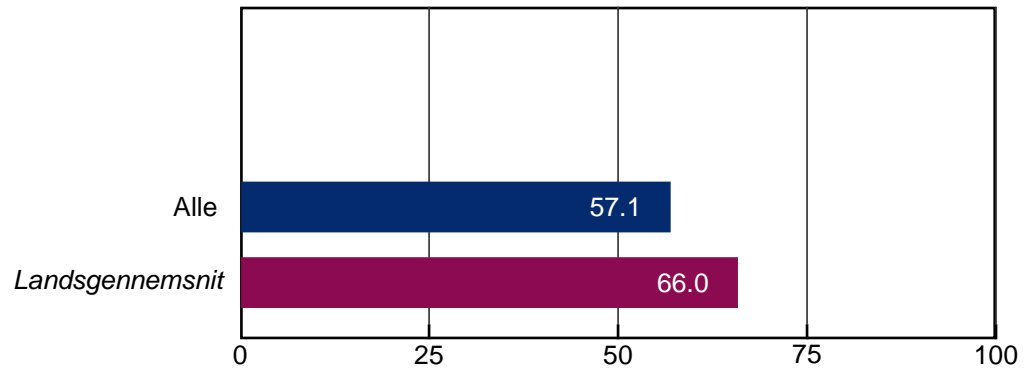
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Blicher konflikter løst på en retfærdig måde? (47 svar)	6.4 % (7.4 %)	55.3 % (36.1 %)	31.9 % (42.7 %)	4.3 % (10.4 %)	2.1 % (3.4 %)
Blicher man anerkendt for et godt stykke arbejde? (47 svar)	12.8 % (10.5 %)	42.6 % (37.0 %)	29.8 % (37.2 %)	14.9 % (12.3 %)	0.0 % (3.0 %)
Blicher alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (47 svar)	8.5 % (7.0 %)	36.2 % (35.2 %)	44.7 % (44.1 %)	10.6 % (10.9 %)	0.0 % (2.9 %)
Blicher arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (47 svar)	6.4 % (6.3 %)	23.4 % (39.1 %)	59.6 % (46.4 %)	8.5 % (6.9 %)	2.1 % (1.3 %)

23 Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed.



Navn	Point	Respondenter
Alle	57.1	47

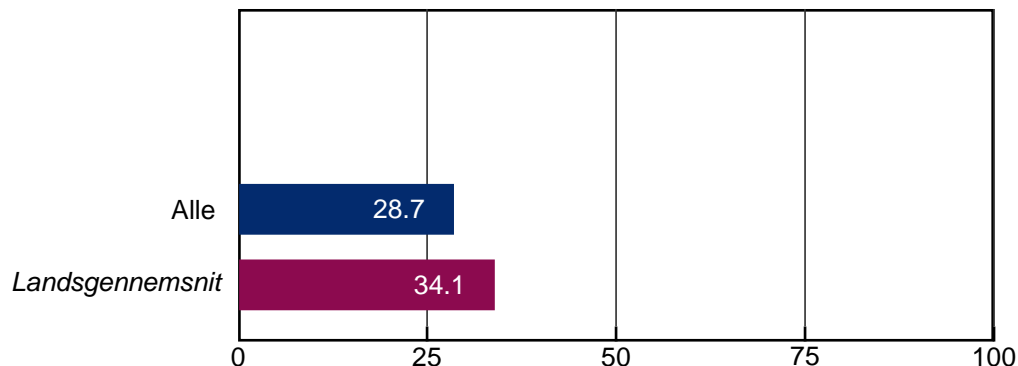
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (46 svar)	2.2 % (14.8 %)	37.0 % (42.3 %)	47.8 % (35.8 %)	13.0 % (6.4 %)	0.0 % (0.8 %)

24 Udbrændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. Vi har valgt fire spørgsmål ud fra Copenhagen Burnout Inventory. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



Navn	Point	Respondenter
Alle	28.7	47

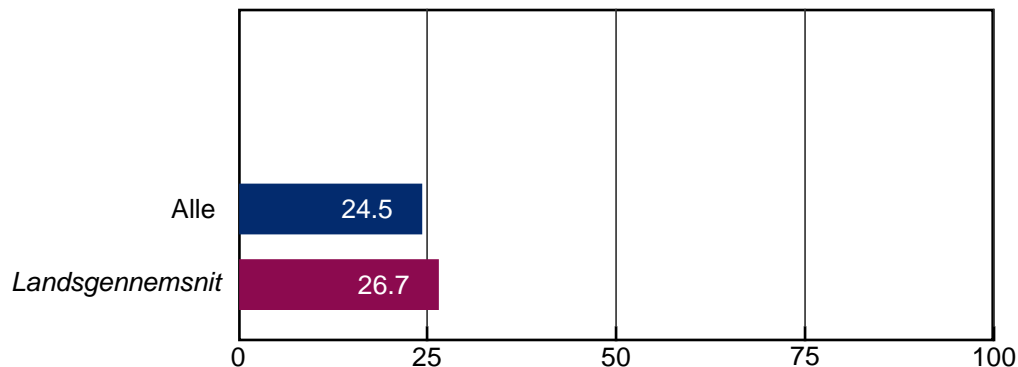
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du følt dig udkørt? (46 svar)	0.0 % (1.5 %)	4.3 % (12.6 %)	17.4 % (27.5 %)	63.0 % (47.3 %)	15.2 % (11.1 %)
Hvor tit har du været fysisk udmattet? (46 svar)	0.0 % (1.0 %)	4.3 % (8.9 %)	28.3 % (25.2 %)	52.2 % (49.2 %)	15.2 % (15.6 %)
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (46 svar)	0.0 % (0.9 %)	2.2 % (7.5 %)	19.6 % (15.5 %)	43.5 % (42.9 %)	34.8 % (33.1 %)
Hvor tit har du været træt? (46 svar)	2.2 % (2.8 %)	6.5 % (15.6 %)	28.3 % (32.2 %)	52.2 % (45.5 %)	10.9 % (3.9 %)

25 Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Kort-tids stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mavetarmlidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.



Navn	Point	Respondenter
Alle	24.5	47

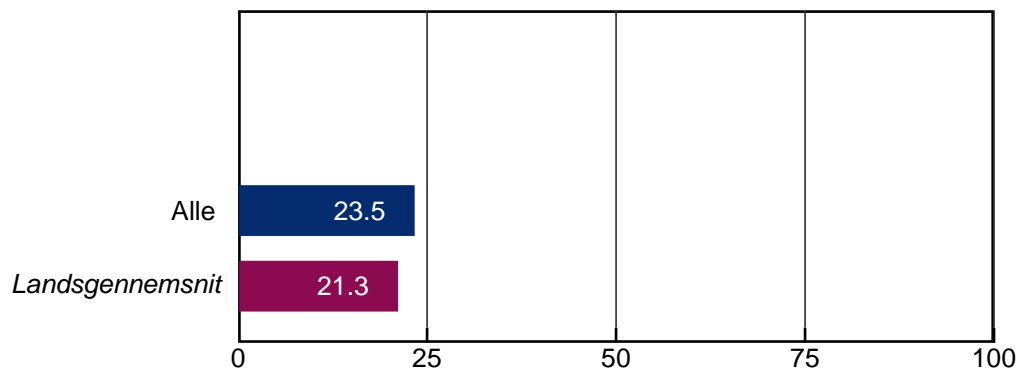
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du haft problemer med at slappe af? (46 svar)	0.0 % (1.2 %)	2.2 % (6.7 %)	10.9 % (15.0 %)	54.3 % (39.7 %)	32.6 % (37.4 %)
Hvor tit har du været irriteret? (46 svar)	0.0 % (0.3 %)	4.3 % (5.0 %)	15.2 % (17.2 %)	60.9 % (61.3 %)	19.6 % (16.2 %)
Hvor tit har du været anspændt? (45 svar)	0.0 % (0.8 %)	4.4 % (5.5 %)	20.0 % (15.8 %)	55.6 % (49.2 %)	20.0 % (28.8 %)
Hvor tit har du været stresset? (45 svar)	0.0 % (1.7 %)	2.2 % (10.8 %)	13.3 % (18.3 %)	64.4 % (44.2 %)	20.0 % (25.0 %)

26 Søvnbesvær

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt, og man sover for dårligt. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution, så at man ikke "kører ned" over en længere periode. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver blandt andet øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen giver søvnbesvær større risiko for ulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.



Navn	Point	Respondenter
Alle	23.5	47

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt? (46 svar)	2.2 % (1.1 %)	6.5 % (7.7 %)	6.5 % (19.4 %)	58.7 % (47.1 %)	26.1 % (24.8 %)
Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (46 svar)	2.2 % (0.9 %)	8.7 % (5.1 %)	6.5 % (10.5 %)	47.8 % (35.1 %)	34.8 % (48.3 %)
Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (46 svar)	2.2 % (0.6 %)	8.7 % (6.4 %)	4.3 % (13.1 %)	47.8 % (31.9 %)	37.0 % (48.0 %)
Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen? (46 svar)	0.0 % (0.6 %)	10.9 % (5.2 %)	4.3 % (10.8 %)	47.8 % (33.3 %)	37.0 % (50.0 %)

27 Sexchikane

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

28 Trusler om vold

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

29 Fysisk vold

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

30 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelige eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).