

Trivsel & Arbejdsmiljø

Januar 2010

Testorganisation

Område X



Kom godt i gang

De første 2 sider i rapporten indeholder en vejledning til dig som læser rapporten. Vejledningen forklarer om baggrunden for undersøgelsen, hvilke resultater, der er i rapporten, og hvordan resultaterne fortolkes og bruges i praksis.

Det anbefales, at du læser de næste to sider inden du begynder at se på resultaterne.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen af trivsel og arbejdsmiljø i Testorganisation bygger på et spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Undersøgelsen, som alle medarbejdere på arbejdspladsen har haft mulighed for at svare på, beskriver det psykiske arbejdsmiljø indenfor 6 områder:

1. Forholdet mellem person og arbejde
2. Krav i arbejdet
3. Arbejdets organisering og indhold
4. Samarbejde og ledelse
5. Værdier på arbejdspladsen
6. Helbred og velbefindende

Hvert af de 6 områder belyses ved hjælp af 2 til 8 dimensioner – i alt 24.

Fakta om denne rapport:

Arbejdsplads/ område:	Testorganisation, Område X
Antal medarbejdere:	10
Antal svar:	10
Svarprocent:	100 %
Antal selv- evalueringer	2 ledere
Benchmark:	Testorganisation

I tillæg til de 6 områder er der stillet spørgsmål om vold, trusler om vold, uønsket seksuel opmærksomhed og mobning på arbejdspladsen.

I forbindelse med undersøgelsen er samtlige ledere blevet bedt om at foretage en vurdering af deres egen adfærd og handlinger indenfor 13 af de 24 dimensioner – en såkaldt selvevaluering.

Resultater og sammenligninger

I rapporten vises to resultater – arbejdspladsens eget resultat (Eget resultat) og et benchmark. Af tabellen nedenfor fremgår det, hvilket benchmarket der benyttes i rapporten.

At kunne sammenligne arbejdspladsens eget resultat med en relevant benchmark kan medvirke til at gøre drøftelsen af egne resultater mere interessant. Men blot fordi arbejdspladsen scorer højere end benchmarket, er det ikke automatisk ensbetydende med, at resultatet er godt.

Vurderingen af, om et resultat er godt – eller om resultatet peger på et problem på arbejdspladsen, der må gøres noget ved – kan kun afgøres ved at ledelse og medarbejdere i fællesskab drøfter resultatet og dets konsekvenser.

Rapportens opbygning

Rapporten består af 2 dele:

Resultatoverblik (side 3 og 4):

Resultatoverblik, hvor den gennemsnitlige score på hver af de 24 dimensioner vises

Resultatindblik (side 5 til 54):

En detaljeret gennemgang af resultaterne indenfor hver af de 24 dimensioner.

Rapporten er opbygget sådan, at selve resultaterne vises på venstre side, mens der på højre side er en forklaring til resultaterne samt en række spørgsmål, som ledelsen og medarbejderne kan drøfte i fællesskab, når resultaterne gennemgås.

På venstre side findes der også skemaer, hvor jeres betragtninger og eventuelle beslutninger kan noteres. Det anbefales, at I forsøger at besvare de spørgsmål, der findes i skemaerne.

Resultatoverblikket

Resultatoverblikket, som findes på de næste 2 sider, bruges til at danne sig et førstehåndsindtryk af resultaterne indenfor de 24 dimensioner, og til at vurdere, hvor arbejdspladsen ligger sammenlignet med benchmarket.

Resultatet for hver dimension er baseret på gennemsnittet af en række spørgsmål, som knytter sig til den pågældende dimension.

Alle resultaterne i resultatoverblikket vises som indeks i intervallet fra 0 til 100:

- 0 er det laveste (dårligste) resultat, der kan opnås
- 100 er det højeste (bedste) resultat, der kan opnås

For at gøre det lettere at identificere arbejdspladsens overordnede styrker og

eventuelle udviklingsområder, farves resultaterne røde eller grønne:

- Resultater under indeks 50 farves røde, hvilket indikerer et muligt udviklingsområde på arbejdspladsen.
- Resultater over indeks 70 farves grønne, hvilket indikerer en generel styrke.

Resultater mellem 50 og 70 farves ikke, hvilket indikerer et neutralt resultat.

Resultatindblikket

De 24 dimensioner er blevet belyst ved hjælp af et varierende antal spørgsmål – typisk vha. 3 eller 4 spørgsmål.

Hver dimension vises på en egen dobbeltside, hvor resultaterne vises på venstre side.

Øverst på højre side vises det overordnede indeks, der er baseret på gennemsnittet af de spørgsmål, som belyser dimensionen. Som for resultatoverblikket er 0 det laveste (dårligste) resultat, der kan opnås, mens 100 er det højeste (bedste).

I midten vises resultaterne for hvert af de spørgsmål, som belyser dimensionen – igen som indeks fra 0 til 100, og hvor 100 er det bedste resultat, der kan opnås.

Nederst vises spredningen i svarene på hvert spørgsmål. Af spredningen fremgår det, hvor stor en andel der har angivet negative svar (røde og orange), neutrale svar (gule) samt positive svar (grønne).

Såfremt lederne har foretaget en selvevaluering i forhold til den pågældende dimension, vises lederens selvevaluering i forhold til medarbejdernes vurdering nederst på højre side.

Resultatoverblik

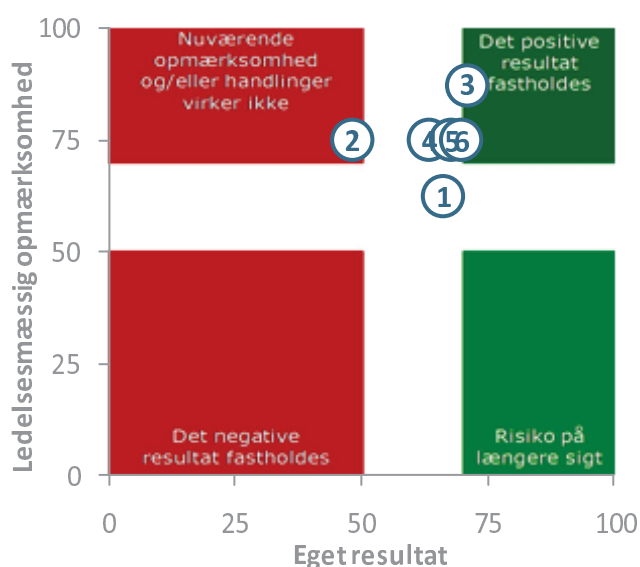
			Benchmark	Eget resultat
Forholdet mellem person og arbejde	➡	Tilfredshed med arbejdet	71	69
		Arbejds-familiekonflikt	59	63
Krav i arbejdet	➡	Kvantitative krav	56	56
		Arbejdstempo	45	43
		Følelsesmæssige krav	49	45
Arbejdets organisering og indhold	➡	Indflydelse	61	61
		Udviklingsmuligheder	74	75
		Mening i arbejdet	78	79
		Involvering i arbejdspladsen	71	68
Samarbejde og ledelse	➡	Forudsigelighed	54	54
		Belønning i arbejdet	70	68
		Rolleklarhed	73	72
		Rollekonflikter	54	54
		Ledelseskvalitet	62	60
		Social støtte og feedback fra overordnede	58	57
		Social støtte og feedback fra kolleger	59	62
		Socialt fællesskab i arbejdet	78	81
Værdier på arbejdspladsen	➡	Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	72	72
		Tillid og troværdighed mellem de ansatte	67	69
		Retfærdighed og respekt	64	63
Helbred og velbefindende	➡	Selvurderet helbred	68	65
		Udbrændthed	65	66
		Stress	71	70
		Søvnbesvær	75	78

Opfattelsesvindue – Ledelsesmæssig opmærksomhed

1. Forholdet mellem person og arbejde
2. Krav i arbejdet
3. Arbejdets organisering og indhold
4. Samarbejde og ledelse
5. Værdier på arbejdspladsen
6. Helbred og velbefindende

Ledelsens selvevaluering:
 Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

- 0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed
 50 = Nogen opmærksomhed
 100 = Meget stor opmærksomhed



Resultatoverblik

Resultatoverblikket viser arbejdspladsens gennemsnitlige resultat på hver af de 24 dimensioner (Eget resultat) samt et benchmark.

Vurderingen af, om et resultat er godt – eller om resultatet peger på et problem på arbejdspladsen, der må gøres noget ved – kan kun afgøres ved at ledelse og medarbejdere i fællesskab drøfter resultatet og dets konsekvenser. Men for at gøre det lettere at identificere arbejdspladsens overordnede styrker og evt. udviklingsområder, farves resultaterne enten røde eller grønne: Røde resultater (under indeks 50) indikerer et muligt udviklingsområde.

1. Hvordan fordeler arbejdspladsens resultater sig på henholdsvis røde, hvide og grønne resultater?

Antal røde: _____. Antal hvide: _____. Antal grønne: _____. Er der flere røde end grønne? _____

2. Hvad fortæller resultater dig umiddelbart om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen helt generelt? Og hvorfor...?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 2-3 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: _____ Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

3.

Opfattelsesvindue: Ledelsesmæssig opmærksomhed

Resultater i det nederste røde felt kan kun forbedres, hvis ledelsen går foran og skaber en kultur på arbejdspladsen, hvor ledelse og medarbejdere taler åbent og ærligt om disse forhold, og hvor der bliver reageret løsningsorienteret på eventuelle problemer, som medarbejderne måtte have.

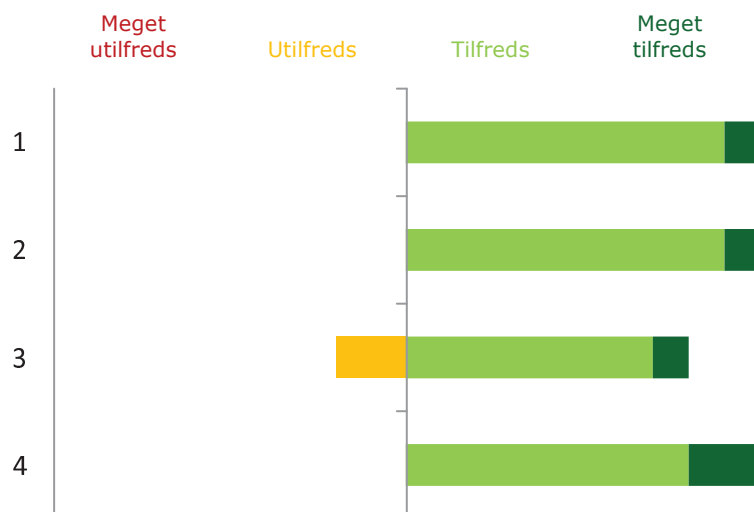
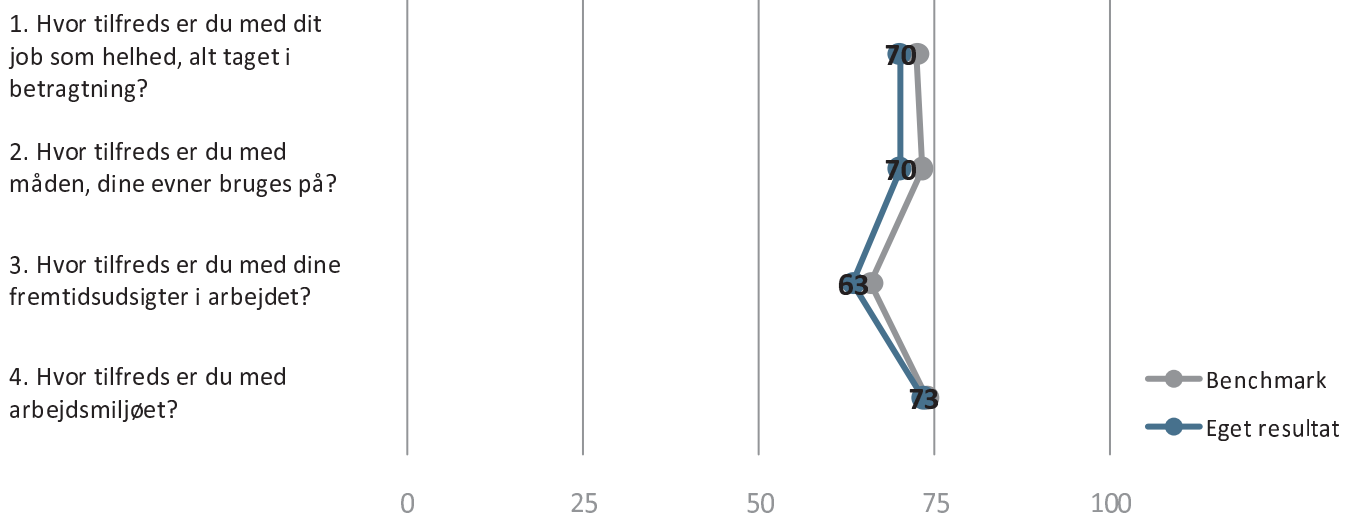
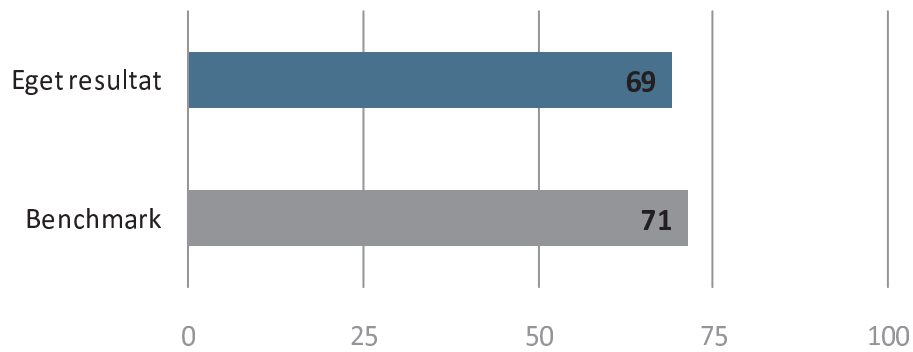
Resultater i det øverste røde felt viser, at ledelsens selvevaluering og medarbejdernes opfattelse ikke harmonerer. At et resultat er negativt på trods af ledelsens positive selvevaluering kan have flere årsager – drøft med medarbejderne, om det skyldes:

At der reelt ikke tales åbent og ærligt om dette forhold? Og eller...

At der ikke bliver reageret på eventuelle problemer, som medarbejderne fortæller, de har?

Tilfredshed med arbejdet

En af 2 dimensioner vedrørende "Forholdet mellem person og arbejdet"



Tilfredshed med arbejdet

En af 2 dimensioner vedrørende "Forholdet mellem person og arbejdet"

Tilfredsheden med arbejdet belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto højere er den generelle tilfredshed med arbejdet.

Der vil som oftest være en sammenhæng mellem de ansattes generelle tilfredshed med deres arbejdet og deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø. Men man bør være opmærksom på, at medarbejderne godt kan være tilfreds med deres job, med den måde, som deres evner bruges på i dagligdagen og med fremtidsudsigterne i deres arbejde, på trods af, at der er problemer med arbejdsmiljøet. På længere sigt vil man dog forvente, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø vil smitte af på medarbejdernes generelle tilfredshed med arbejdet.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om trivslen og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?
2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?
3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Forholdet mellem person og arbejde"

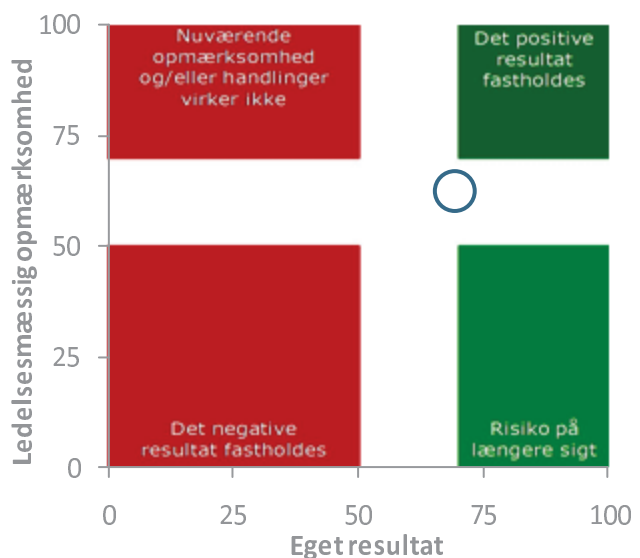
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

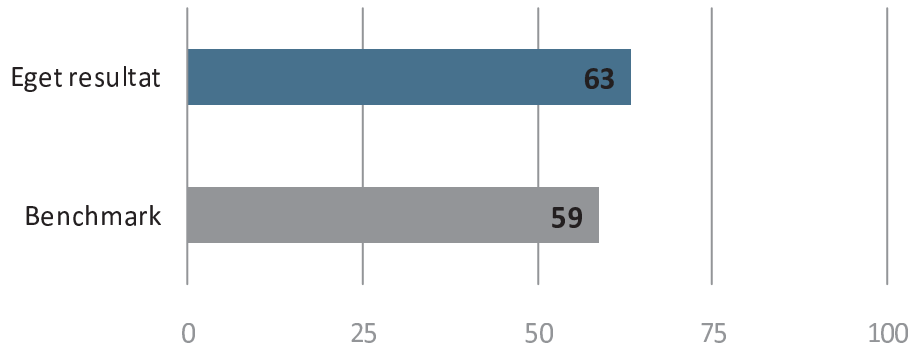
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Arbejde-familie konflikt

En af 2 dimensioner vedrørende "Forholdet mellem person og arbejdet"

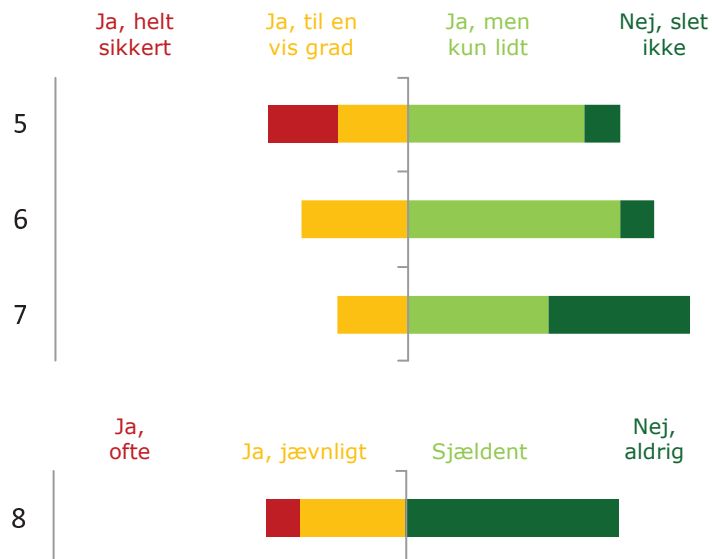
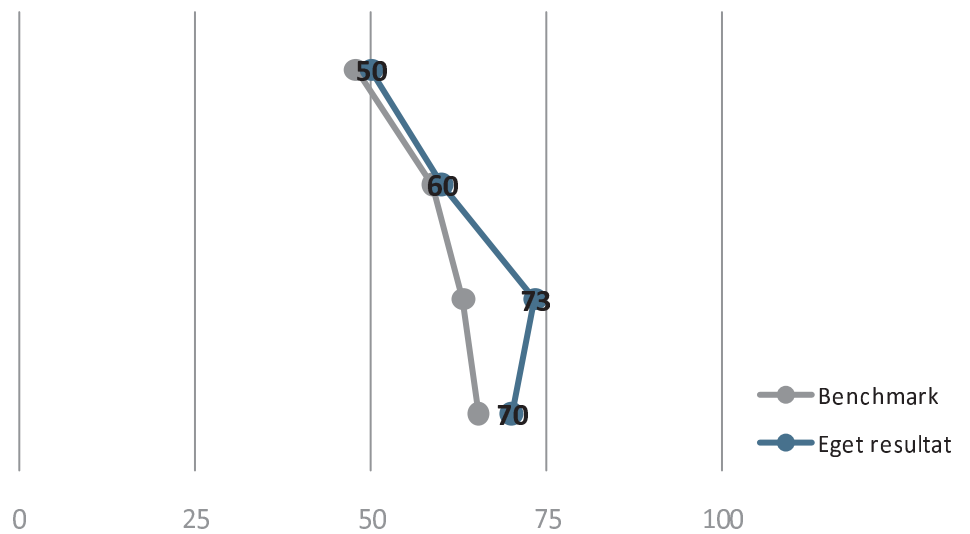


5. Føler du, at dit arbejde tager så meget af din ENERGI, at det går ud over privatlivet?

6. Føler du, at dit arbejde tager så meget af din TID, at det går ud over privatlivet?

7. Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget?

8. Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"?



Arbejde-familie konflikt

En af 2 dimensioner vedrørende "Forholdet mellem person og arbejdet"

Graden af arbejde-familie konflikt belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mindre konflikt opleves der at være mellem arbejdet og hensynet til familieliv/privatliv.

Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud, når man ikke er på arbejde) og tid. Der ses ofte en sammenhæng mellem de kvantitative krav i arbejdet og oplevelsen af konflikt mellem arbejde og familie-/privatliv, forstået på den måde, at jo højere kvantitative krav i arbejdet, desto større risiko er der for konflikter.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om balancen mellem arbejdet og hensynet til familie-/privatliv på arbejdspladsen?

Hvordan opleves de kvantitative krav i arbejdet? (se næste side)

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Forholdet mellem person og arbejde"

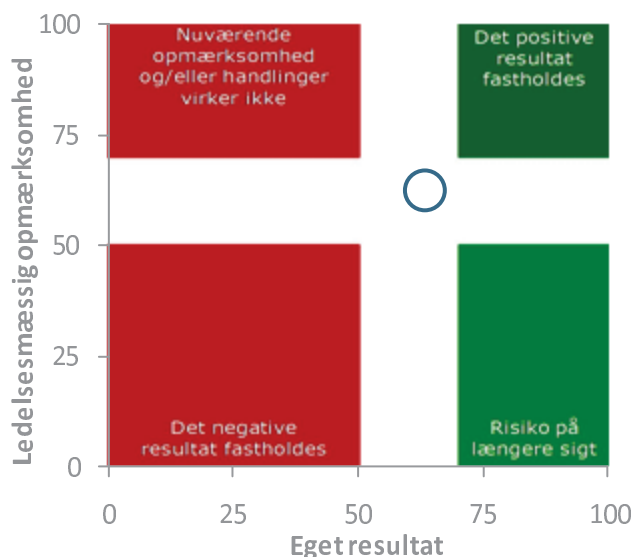
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

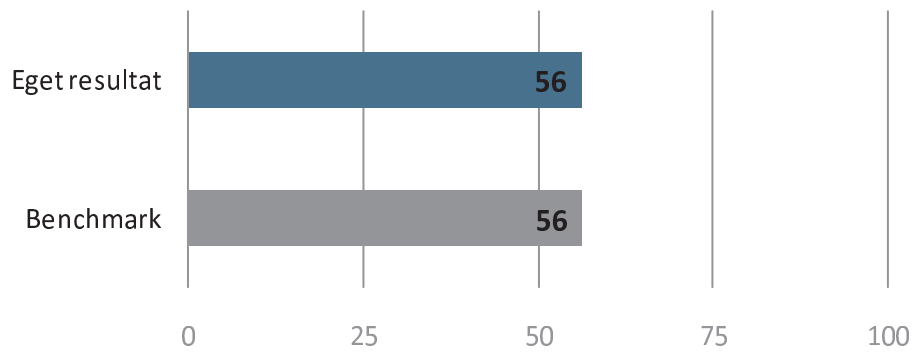
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med lederens selvevaluering?



Kvantitative krav

En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"

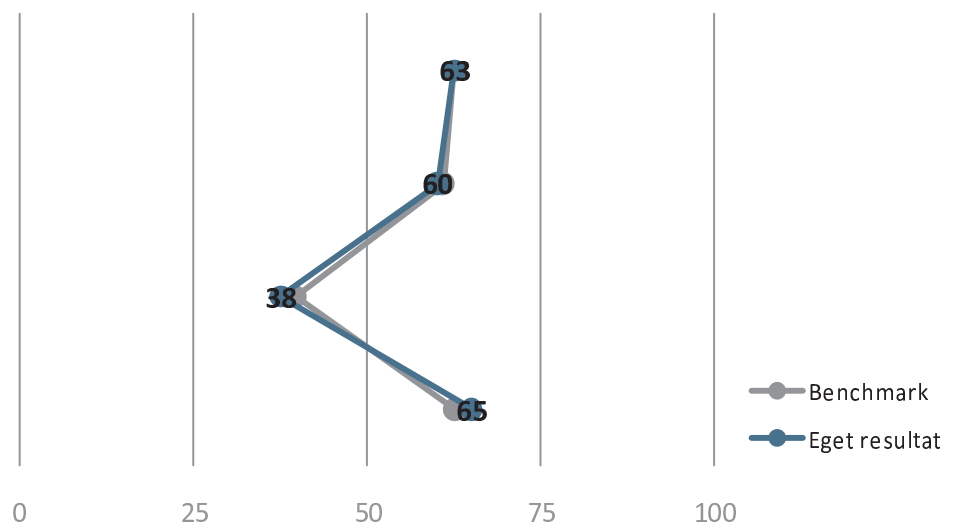


9. Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?

10. Kommer du bagud med dit arbejde?

11. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?

12. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?



Kvantitative krav En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"

De kvantitative krav i arbejdet belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – er højt resultat indikerer, at de kvantitative krav er acceptable/rimelige.

Kvantitative krav handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde, og de fire spørgsmål handler om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Oplevelsen af de kvantitative krav påvirkes af den indflydelse, man har på sit arbejde og de ressourcer, der er til rådighed. Oplevelsen af kravene påvirkes desuden af, om kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende. Konstant høje kvantitative krav kan give stress.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af de kvantitative krav på arbejdspladsen?

Hvordan opleves indflydelse og rolleklarhed? (se side 15 og 27)

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Krav i arbejdet"

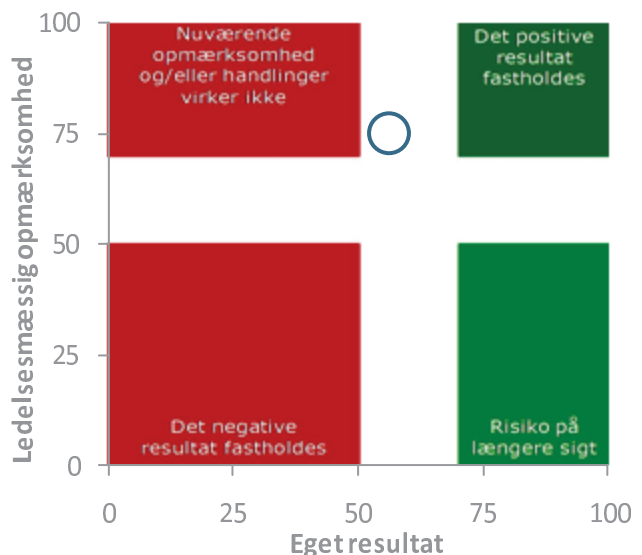
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

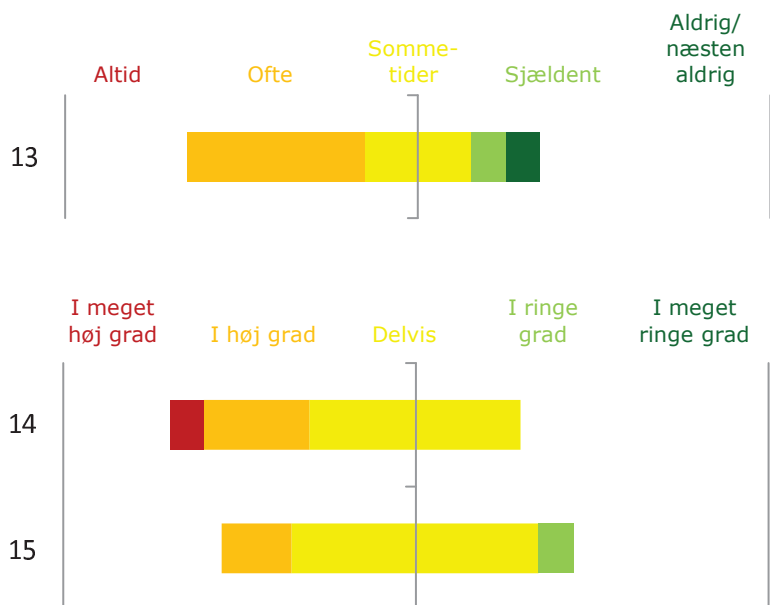
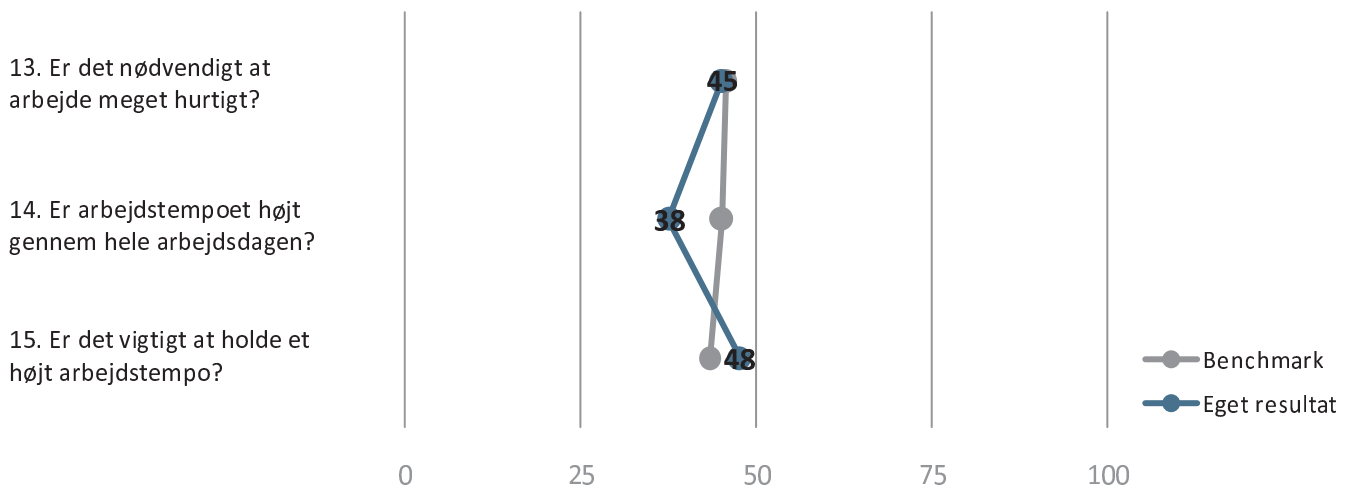
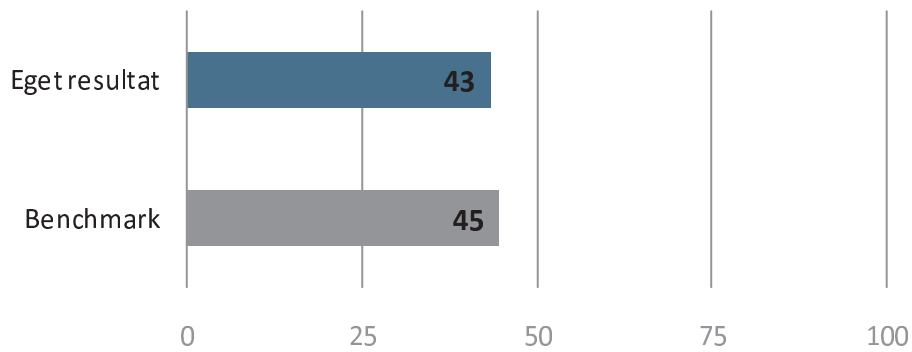
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Arbejdstempo

En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"



Arbejdstempo

En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"

Arbejdstempoet på arbejdspladsen belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – et højt resultat indikerer, at arbejdstempoet er acceptabelt.

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 tidsfrister. Højt tempo kaldes også intensivering af arbejdet, og har historisk især været kendt i fag med samlebåndsarbejde. I de senere år har man set nye fag, hvor der også er stor vægt på intensivering – fx hjemmehjælp og forskellige serviceydelser.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af arbejdstempoet på arbejdspladsen?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Krav i arbejdet"

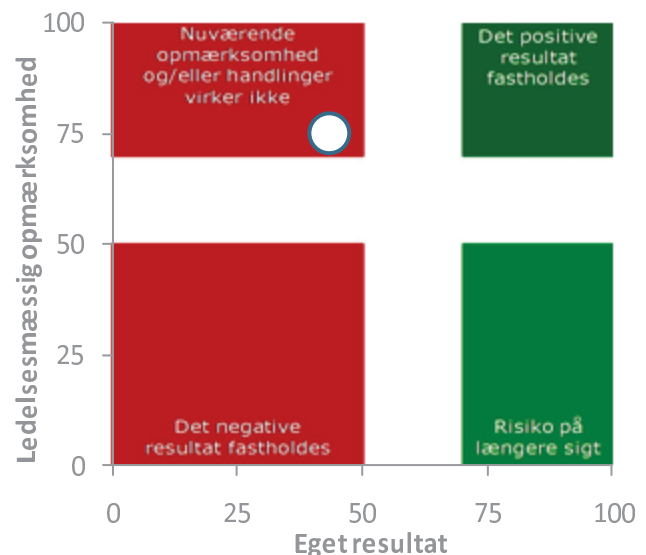
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

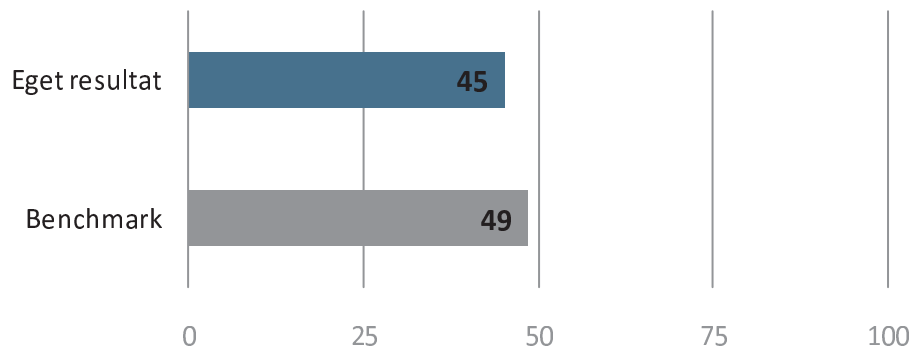
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Følelsesmæssige krav

En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"

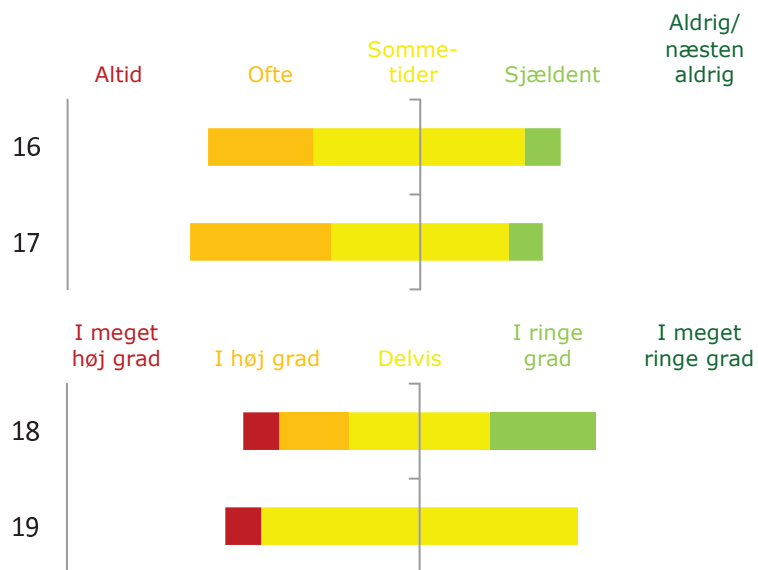
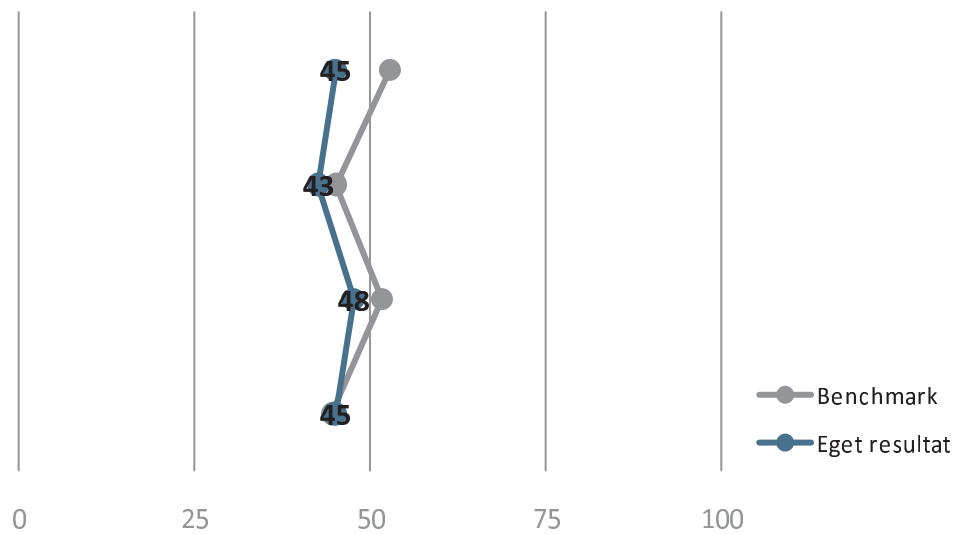


16. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?

17. Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?

18. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

19. Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?



Følelsesmæssige krav En af 3 dimensioner vedrørende "Krav i arbejdet"

De følelsesmæssige krav belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo lavere et resultat, desto mere problematisk opleves de følelsesmæssige krav i arbejdet at være.

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer. Høje følelsesmæssige krav kan derfor være et grundvilkår på arbejdspladsen. Hvis det er tilfældet, har ledelsen et særligt ansvar for at sikre, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav. Rolleklarhed og social støtte fra ledelsen og kollegerne i dagligdagen er de vigtigste midler til at håndtere høje følelsesmæssige krav.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af de følelsesmæssige krav på arbejdspladsen?

Hvordan opleves rolleklarheden (side 27) og social støtte fra ledelsen og kolleger (side 33 og 35)?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

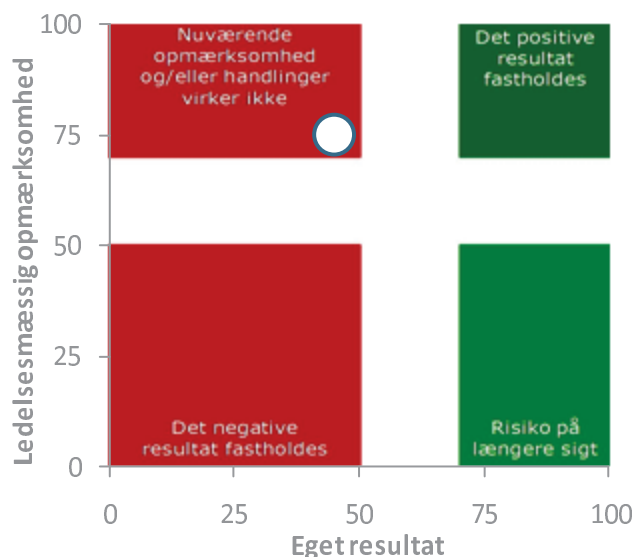
2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Krav i arbejdet"

Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

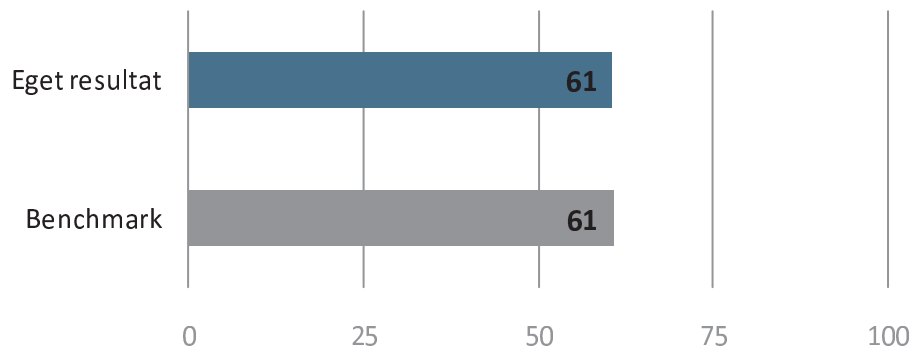
0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed
50 = Nogen opmærksomhed
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Indflydelse

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

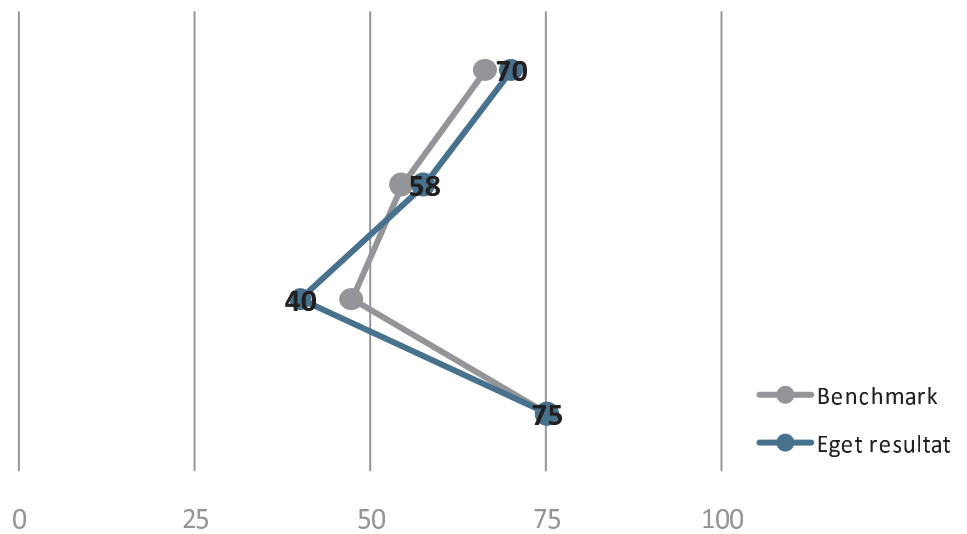


20. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?

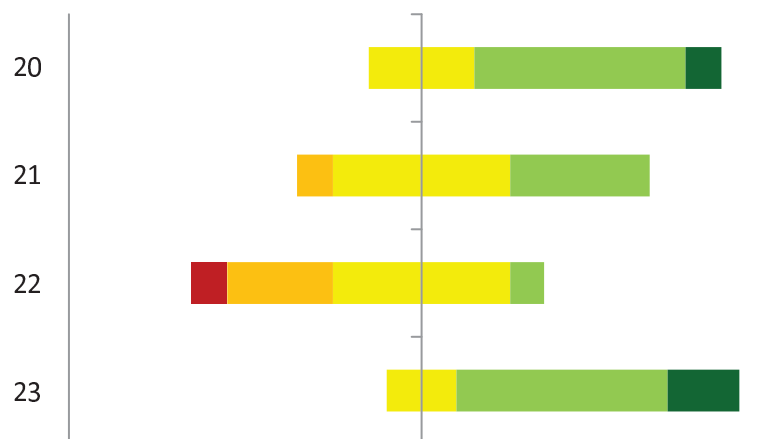
21. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?

22. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?

23. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?



Aldrig/næsten aldrig
 Sjældent
 Somme-tider
 Ofte
 Altid



Indflydelse

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

Graden af indflydelse belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere indflydelse i arbejdet opleves medarbejderen at have.

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. 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. De negative effekter af lav indflydelse kan i nogen grad modvirkes af god social støtte i dagligdagen, realistiske krav i arbejdet, belønning og en høj grad af retfærdighed på arbejdspladsen – vurder derfor resultatet i forhold til resultaterne på disse dimensioner.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af indflydelse i arbejdet?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

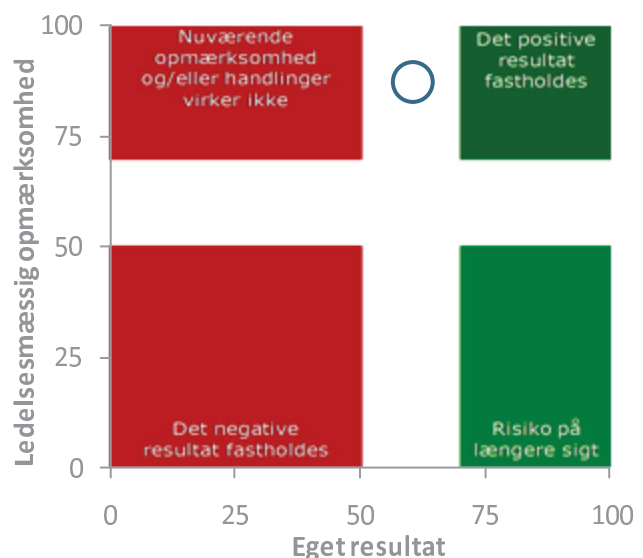
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

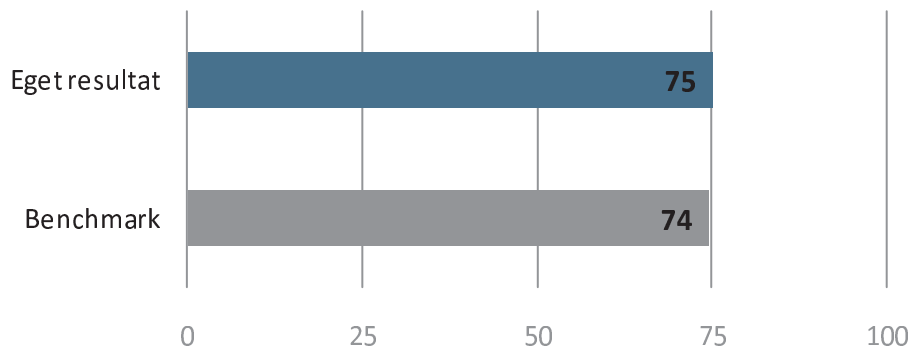
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Udviklingsmuligheder

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

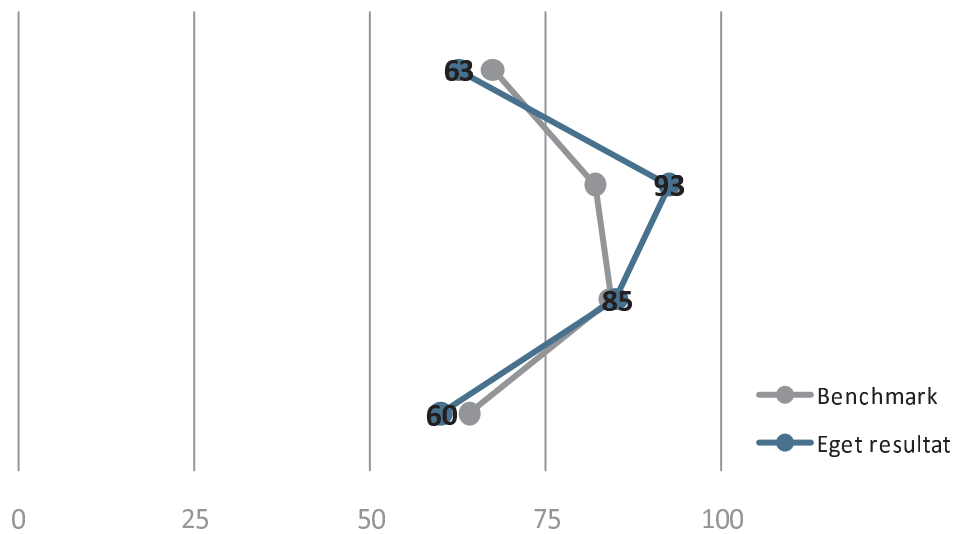


24. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?

25. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?

26. Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde?

27. Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner?



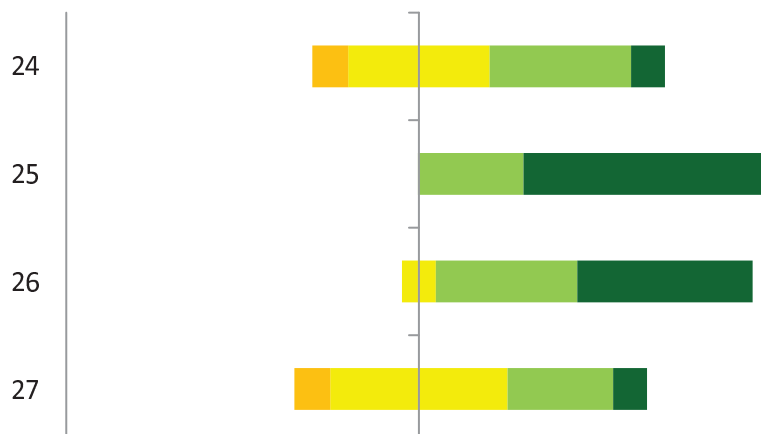
I meget ringe grad

I ringe grad

Delvis

I høj grad

I meget høj grad



Udviklingsmuligheder

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

Udviklingsmulighederne i arbejdet belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto bedre opleves udviklingsmulighederne at være.

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. Forskning viser, at gode udviklingsmuligheder for de ansatte bl.a. har en positiv indvirkning på organisationens effektivitet og produktivitet såvel som på de ansattes loyalitet (=fastholdelse af medarbejderne). De negative effekter af lave udviklingsmuligheder forstærkes, hvis arbejdet samtidig er ensformigt, højt arbejdstempo og lav indflydelse.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af udviklingsmuligheder i arbejdet?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

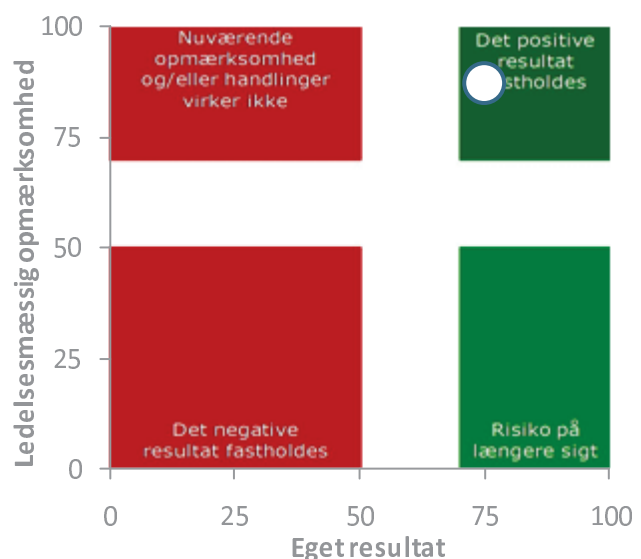
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

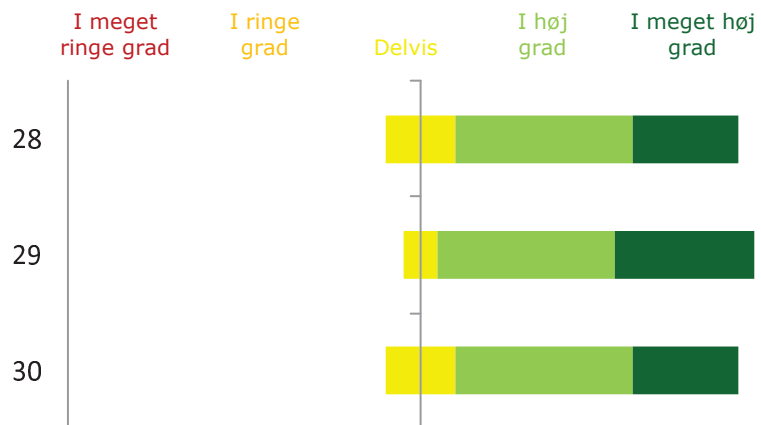
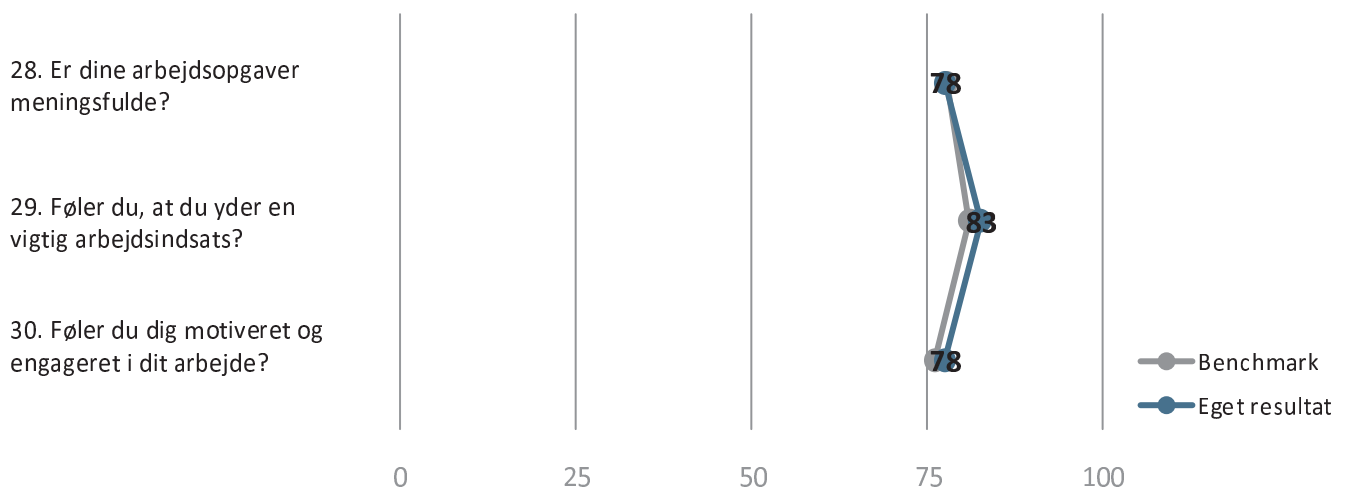
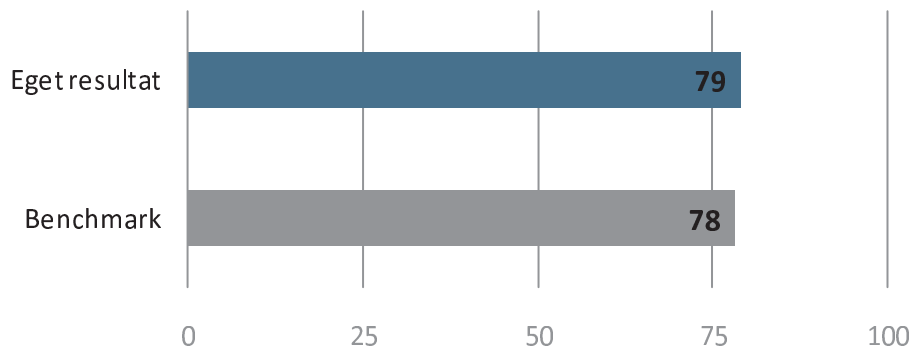
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Mening i arbejdet

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"



Mening i arbejdet

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

Oplevelsen af mening i arbejdet belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere meningsfyldt opleves arbejdet at være.

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet handler om, at arbejdet eller produktet skaber værdi for andre – som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter, der skaber værdi for andre. Sammenhæng handler om, at man som medarbejder kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til organisationens samlede produkt. Kendskab til organisationens mission (den værdi, vi skaber for andre) og oplevelsen af, at ens eget arbejde hænger sammen med missionen, er vigtigt i forhold til at opleve mening i arbejdet. Oplevelsen af mening i arbejdet og højt engagement hænger uløseligt sammen.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af indflydelse i arbejdet?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

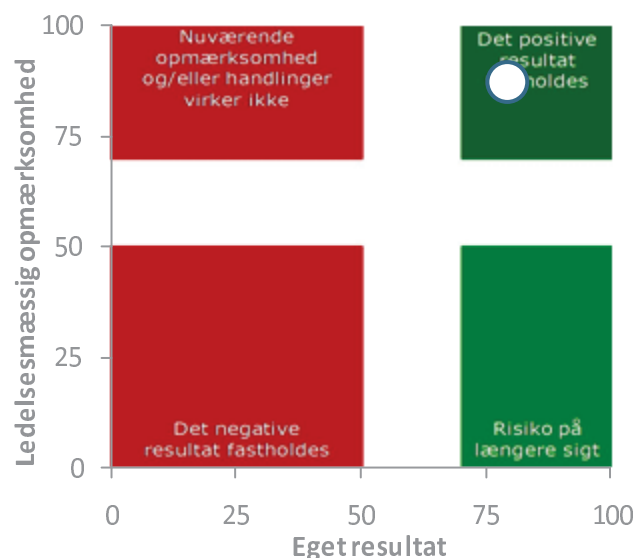
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

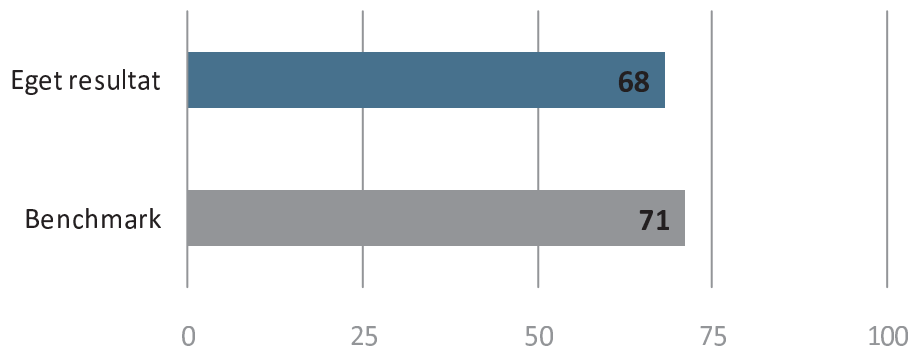
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?

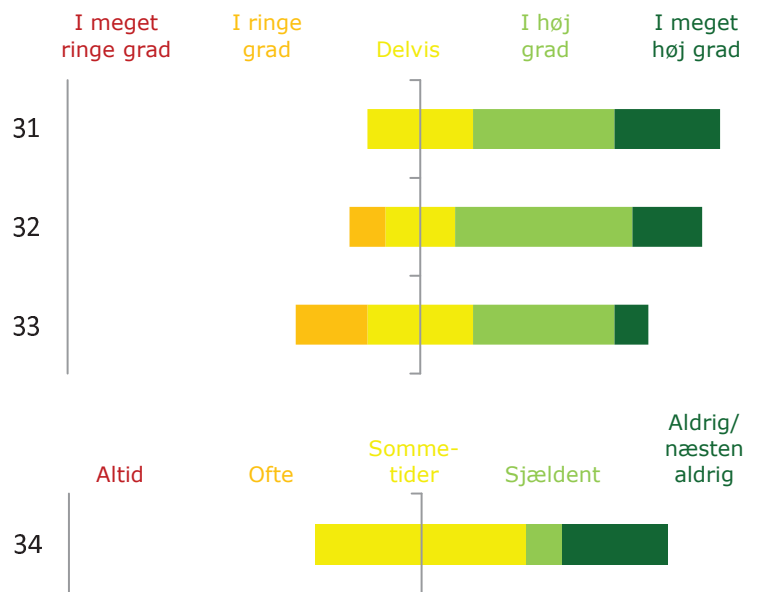
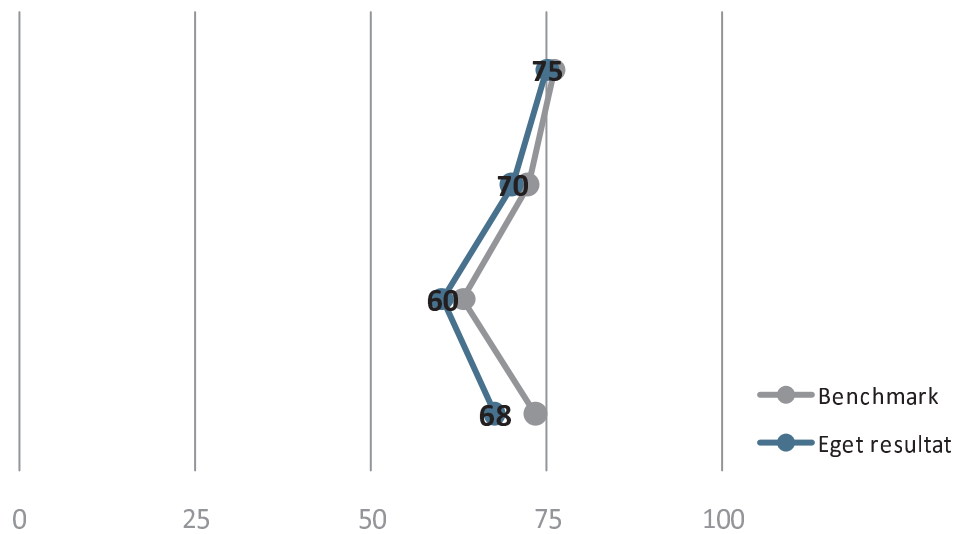


Involvering i arbejdspladsen

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"



- 31. Syner du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?
- 32. Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?
- 33. Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?
- 34. Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted?



Involvering i arbejdspladsen

En af 4 dimensioner vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

Involvering i arbejdspladsen belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto højere grad af involvering.

Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men arbejdspladsen som helhed. De ansattes involvering i arbejdspladsen påvirkes af en lang række faktorer, og kan i nogen udstrækning sidestilles med medarbejdernes generelle tilfredshed (tilfredshed med arbejdet). En høj grad af involvering i arbejdspladsen vil alt andet lige give højere produktivitet, lavere fravær og mindre personaleomsætning.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes involvering i arbejdspladsen?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

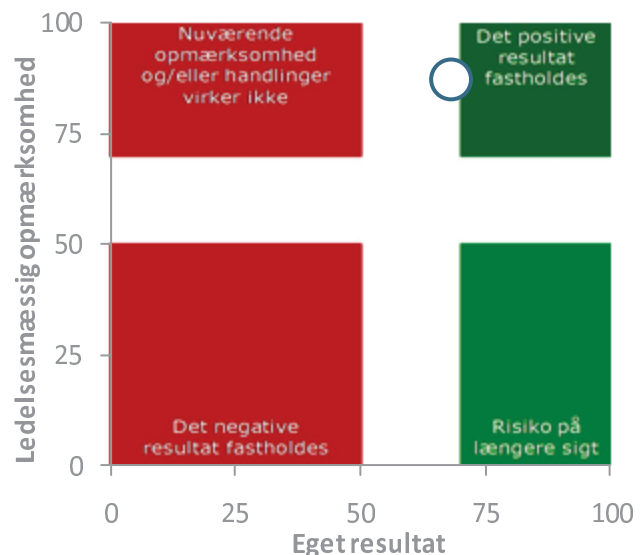
2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Arbejdets organisering og indhold"

Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

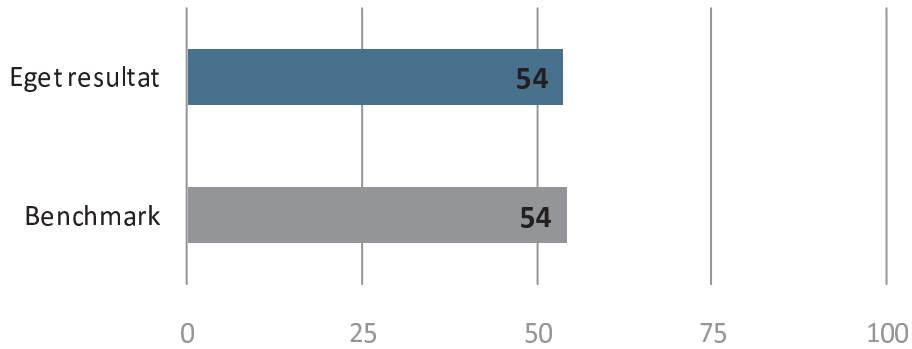
0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed
 50 = Nogen opmærksomhed
 100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



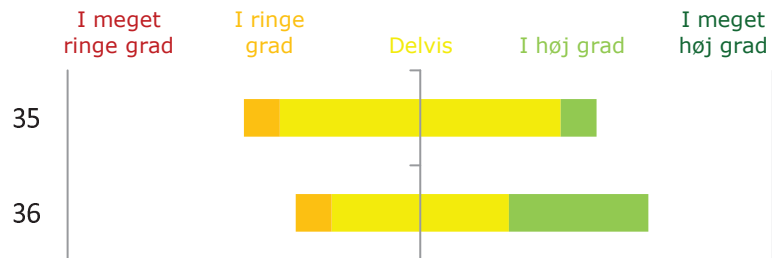
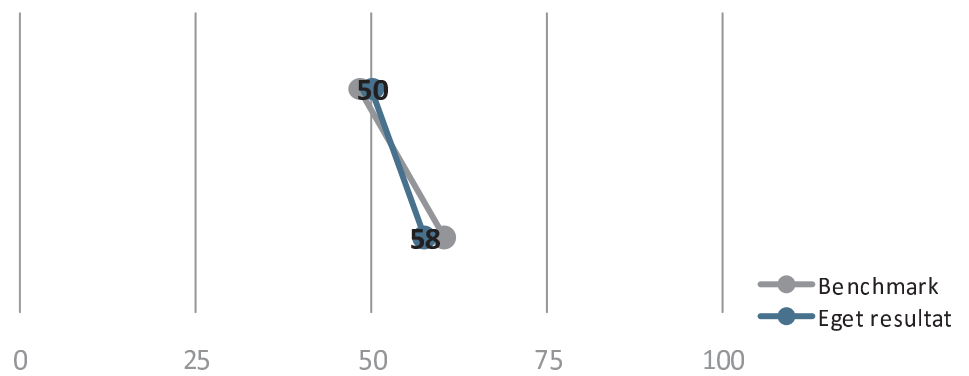
Forudsigelighed

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



35. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?

36. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?



Forudsigelighed

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Forudsigelighed belyses ved hjælp af 2 spørgsmål – jo højere et resultat, desto højere grad af forudsigelighed.

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

At give relevante informationer er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet forudsigelighed.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om graden af positiv forudsigelighed på arbejdspladsen?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Forudsigelighed".

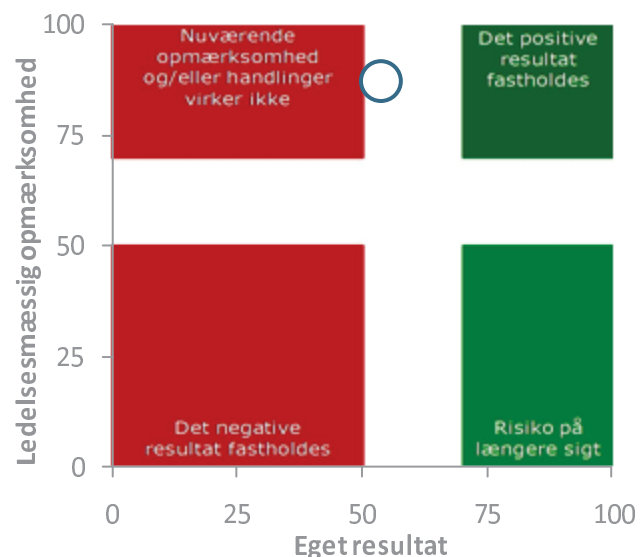
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

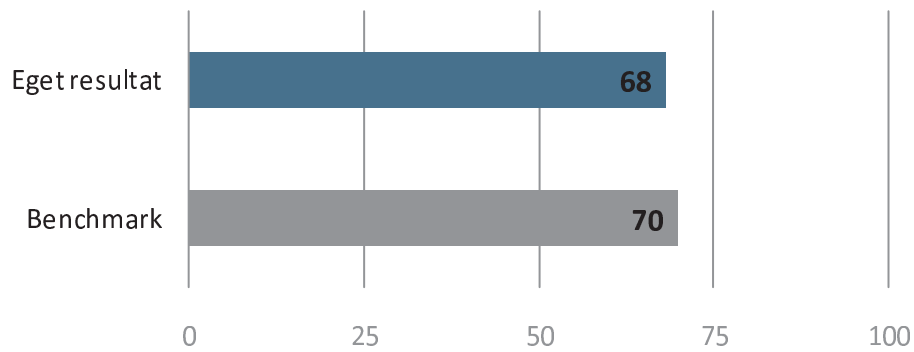
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Belønning i arbejdet

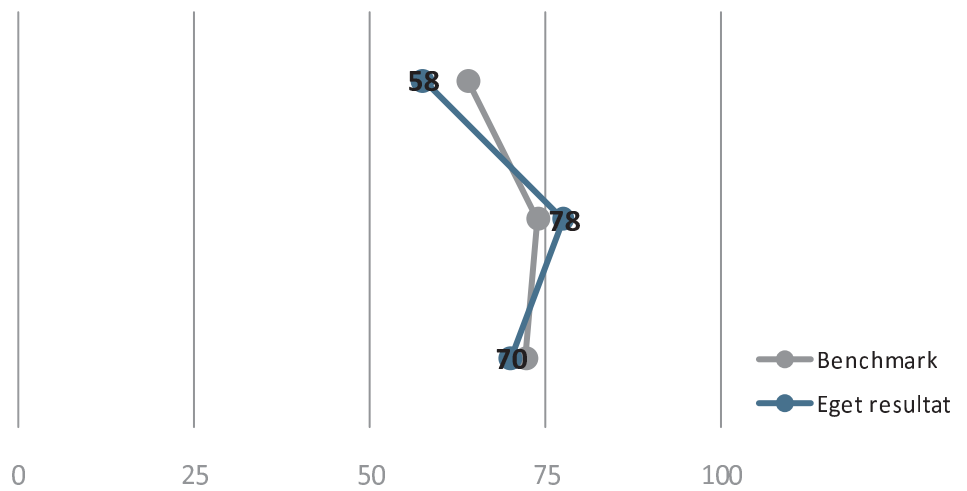
En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



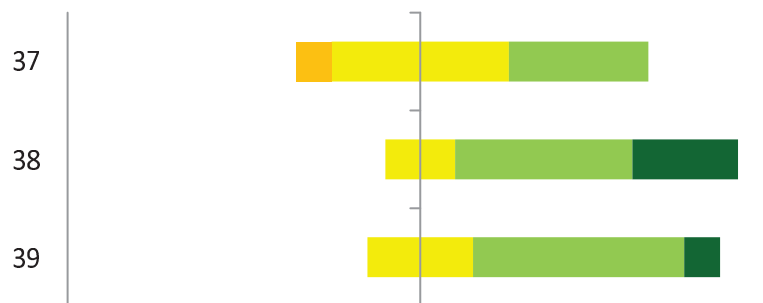
37. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?

38. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?

39. Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?



I meget ringe grad
 I ringe grad
 Delvis
 I høj grad
 I meget høj grad



Belønning i arbejdet

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Belønning i arbejdet belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto bedre.

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. Anerkendelse er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed. Ansatte, der ikke oplever at blive anerkendt for deres indsats, vil ofte reagere med at sætte indsatsen ned.

At anerkende medarbejdernes indsats er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet belønning i arbejdet.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af belønning og anerkendelse?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Belønning i arbejdet".

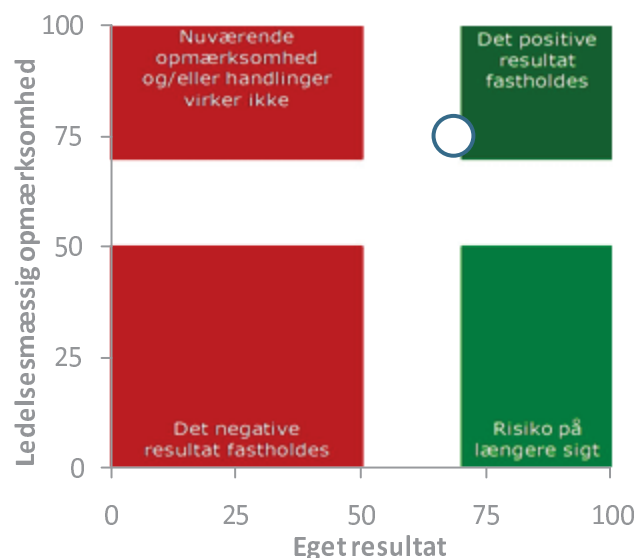
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

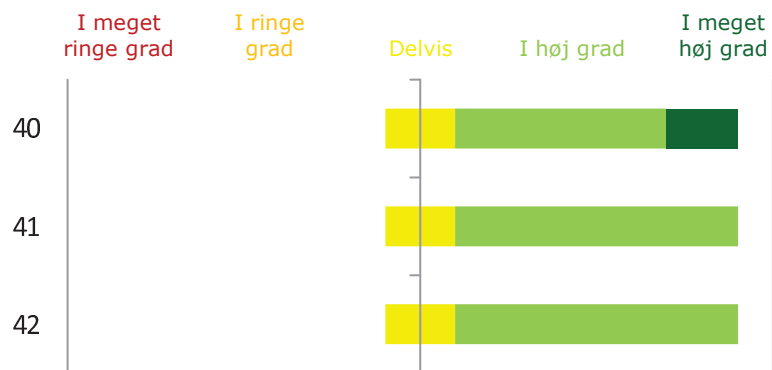
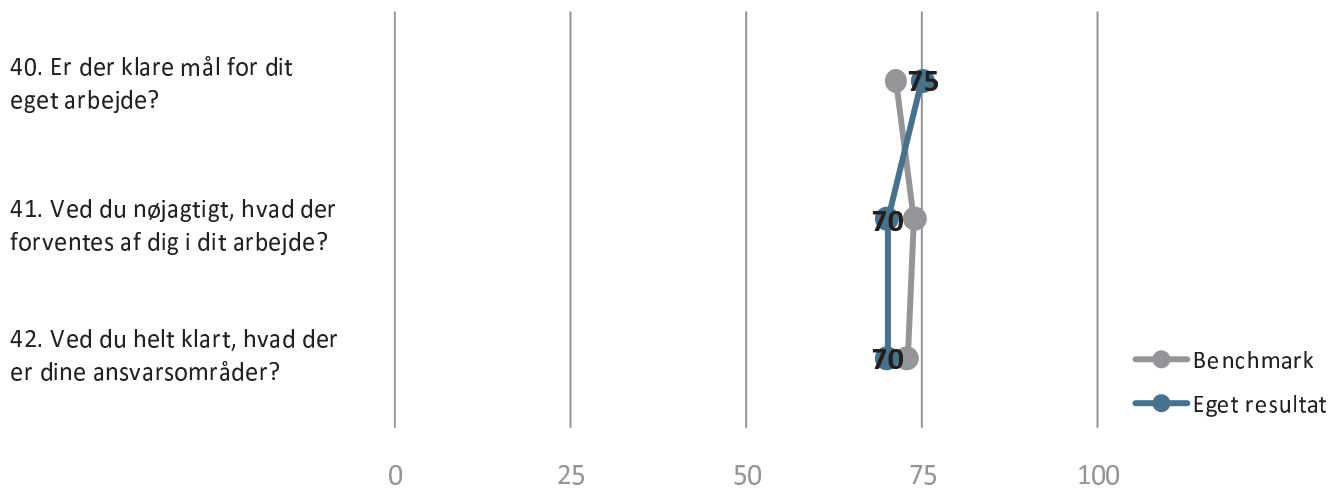
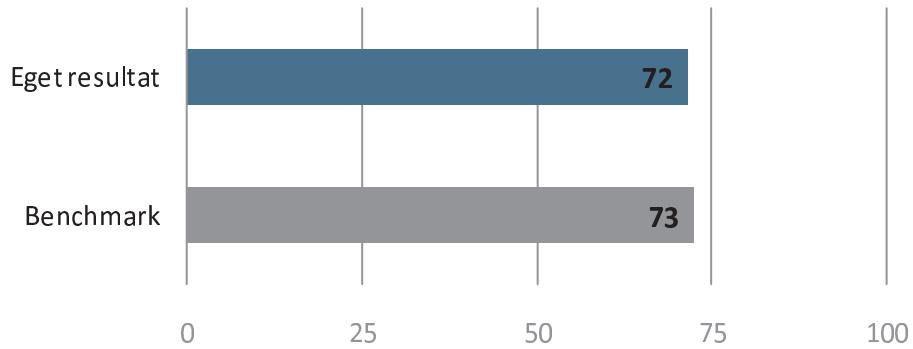
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Rolleklarhed

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



Rolleklarhed

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Rolleklarhed belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto større klarhed.

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på, hvad der forventes af en og hvad der er ens ansvarsområde. 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?).

At sikre rolleklarhed er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet rolleklarhed.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af rolleklarhed?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Rolleklarhed".

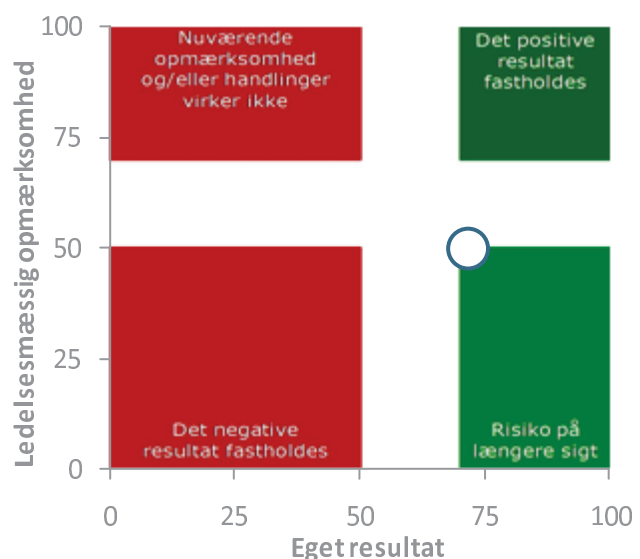
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

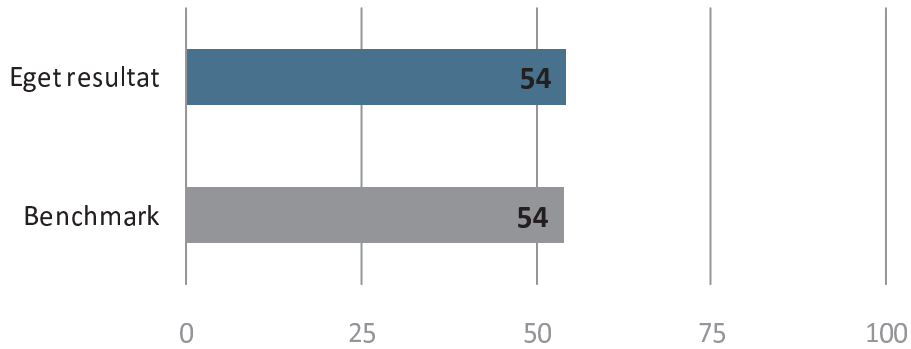
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?

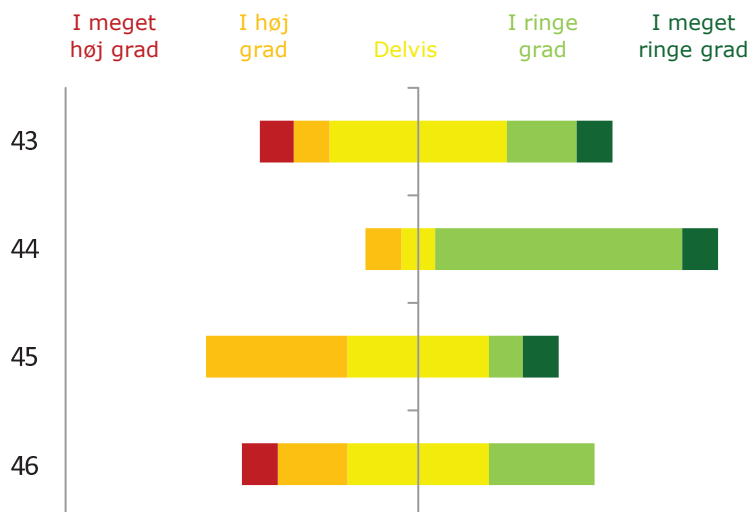
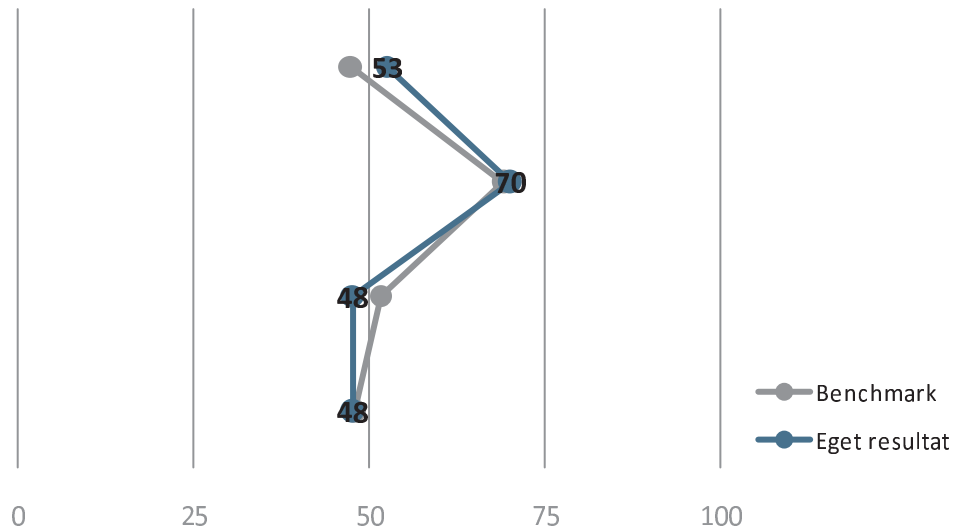


Rollekonflikter

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



- 43. Foretager du dig noget i arbejdet, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?
- 44. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?
- 45. Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?
- 46. Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?



Rollekonflikter

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Rolle-konflikter belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mindre rollekonflikt opleves der at være på arbejdspladsen.

Rollekonflikter handler i særdeleshed 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.

At minimere rollekonflikter er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet rollekonflikter.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af omfanget af rollekonflikter på arbejdspladsen?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Rollekonflikter".

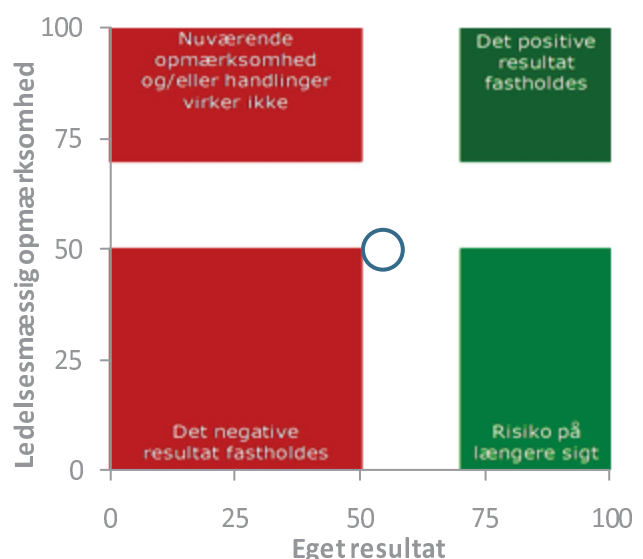
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

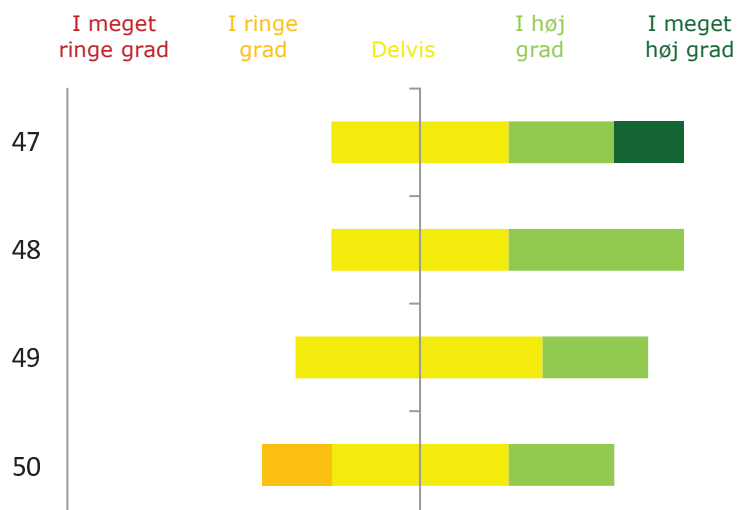
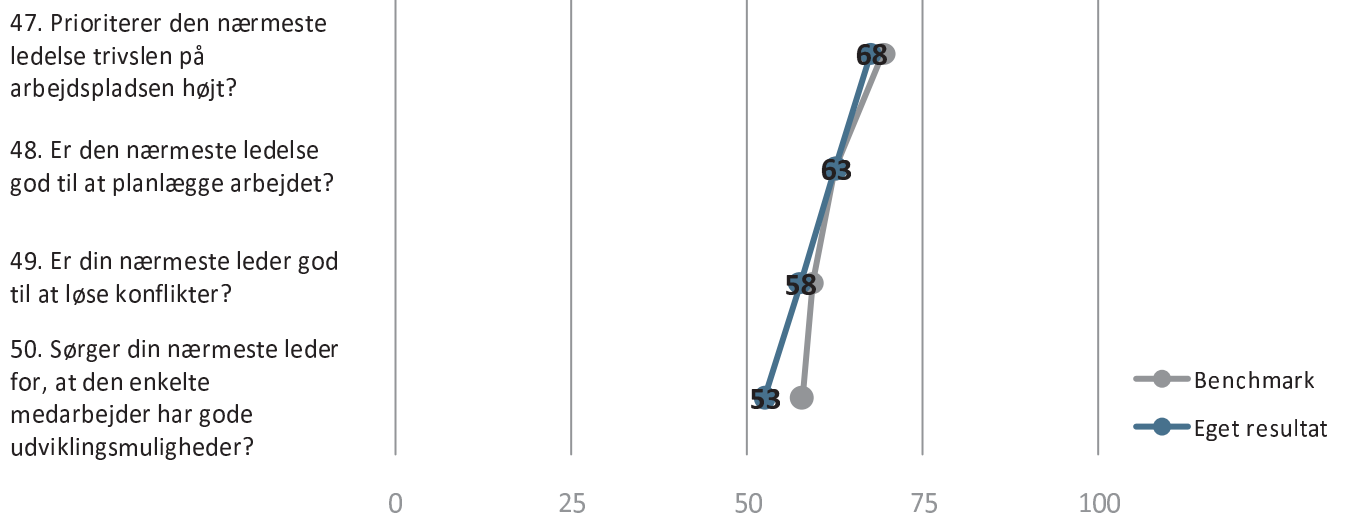
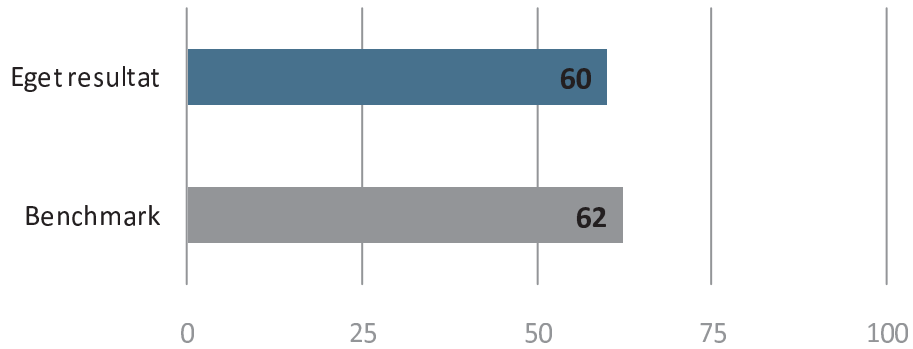
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Ledelseskvalitet

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



Ledelseskvalitet

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Ledelseskvalitet belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere positivt oplever de ansatte ledelseskvaliteten hos den nærmeste leder.

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Spørgsmålene er besvaret med udgangspunkt i den ansattes nærmeste leder.

Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet ledelseskvalitet.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af ledelseskvaliteten hos nærmeste leder?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Ledelseskvalitet".

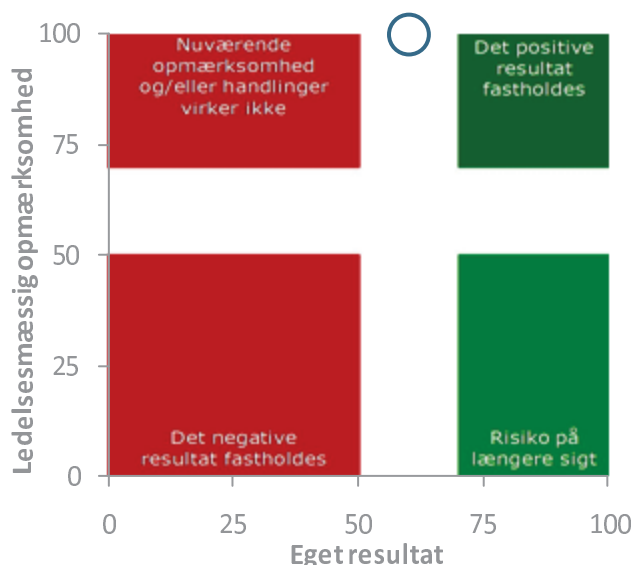
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

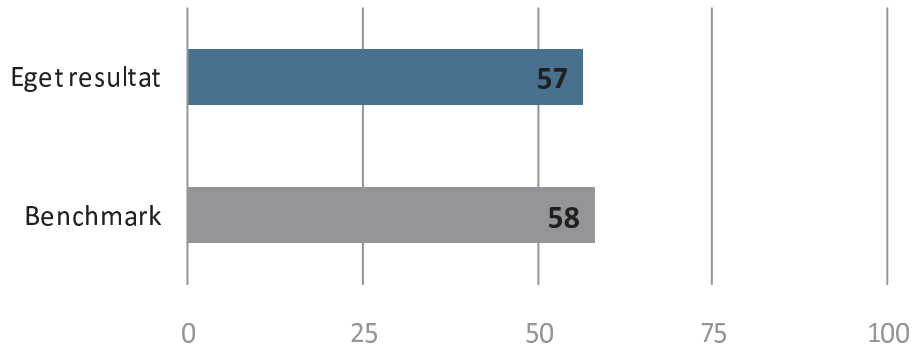
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?

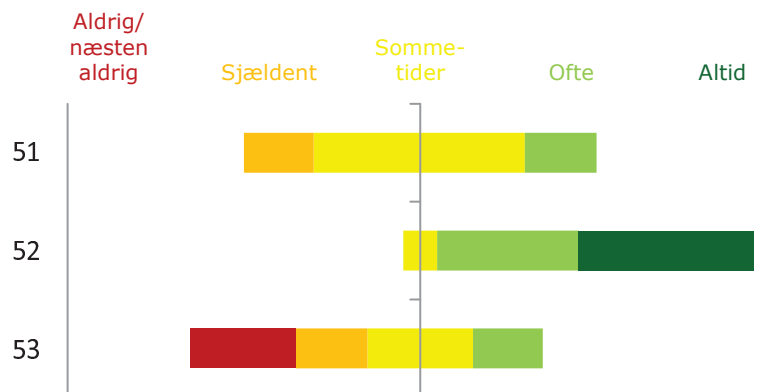
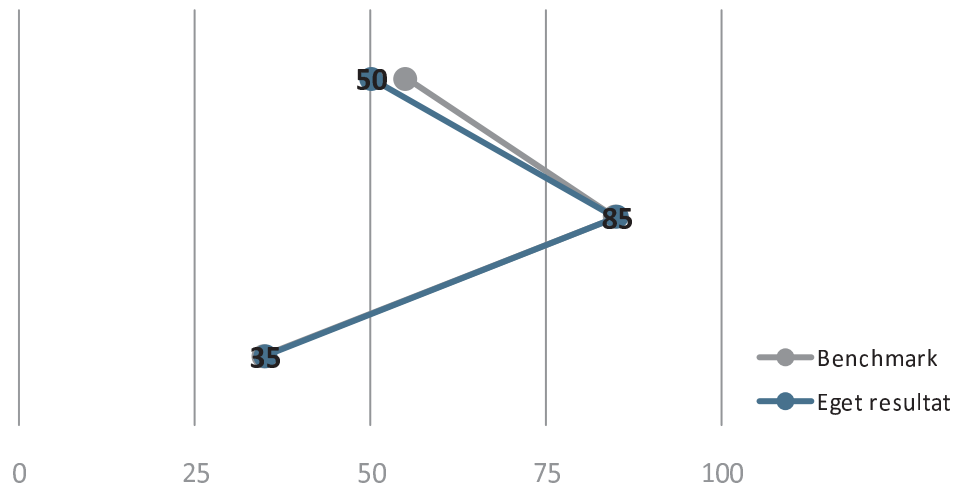


Social støtte og feedback fra overordnede

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



- 51. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?
- 52. Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?
- 53. Hvor ofte taler din nærmeste overordnede med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde?



Social støtte og feedback fra overordnede En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Social støtte og feedback fra overordnede belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere støttende opleves ens nærmeste 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.

At sikre medarbejderne social støtte og feedback er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet social støtte og feedback.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af social støtte og feedback fra overordnede?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Social støtte og feedback fra overordnede".

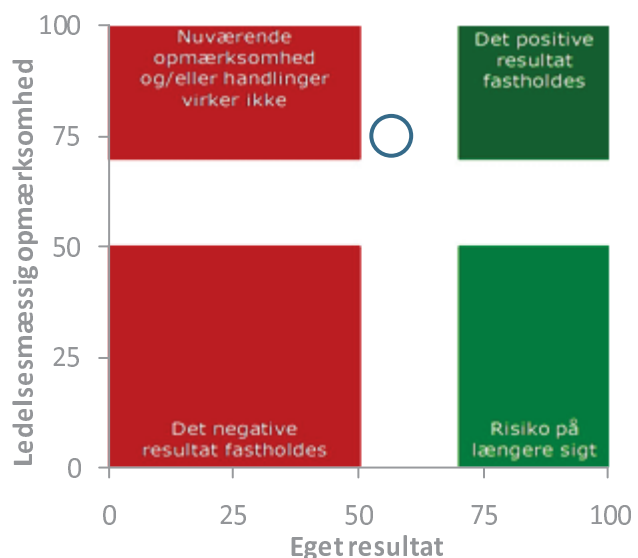
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

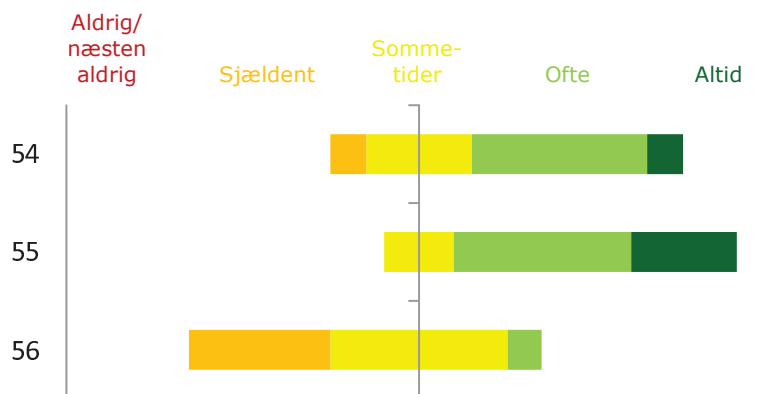
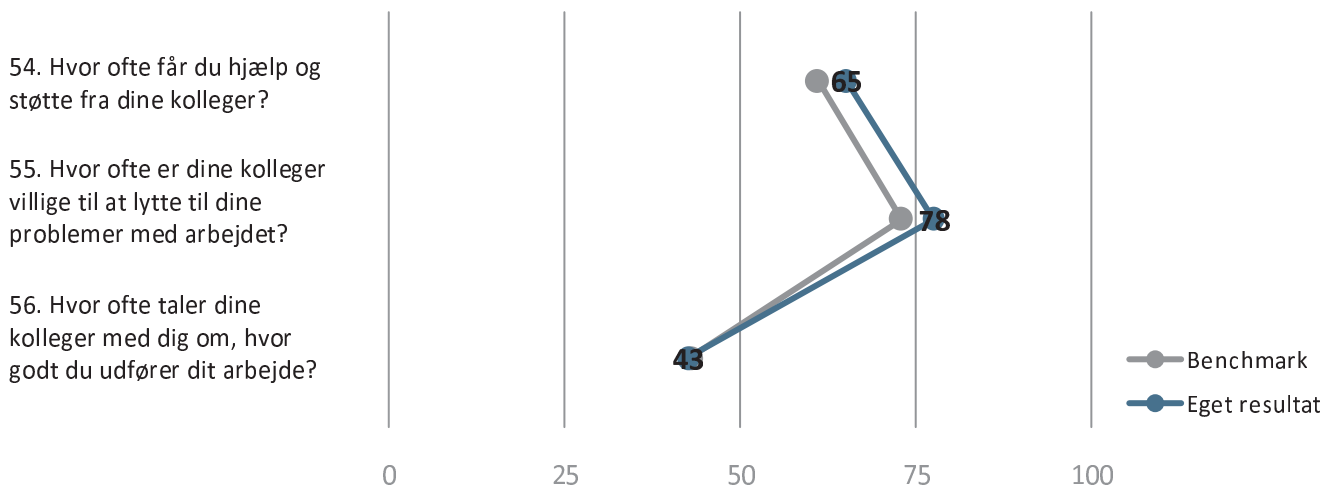
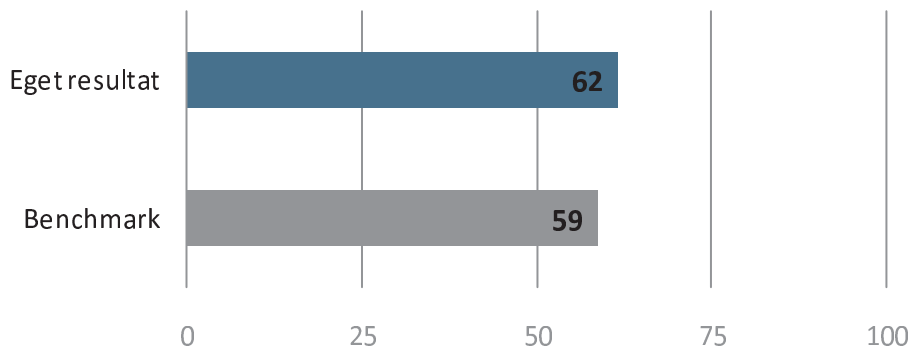
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Social støtte og feedback fra kolleger

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



Social støtte og feedback fra kolleger

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Social støtte og feedback fra kolleger belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere støttende opleves ens kolleger.

Denne dimension måler på de samme spørgsmål som under "Social støtte og feedback fra overordnede", blot at der her spørges til støtte og feedback fra kolleger.

At udvikle en kultur på arbejdspladsen, hvor kolleger giver hinanden social støtte og feedback er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet social støtte og feedback fra kolleger.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af social støtte og feedback fra kolleger?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Social støtte og feedback fra kolleger".

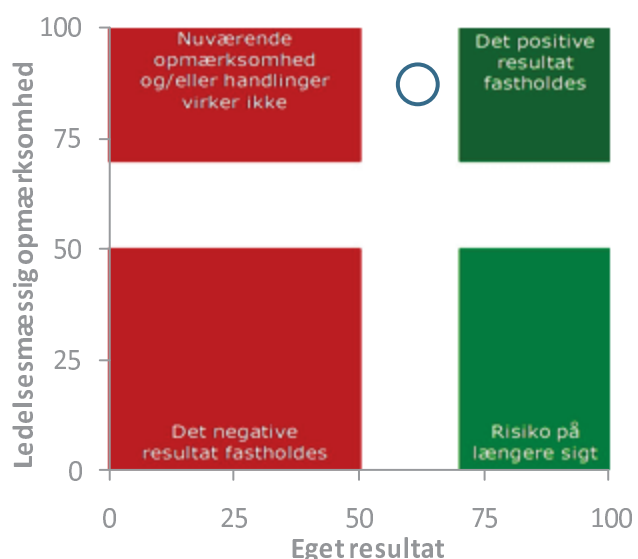
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

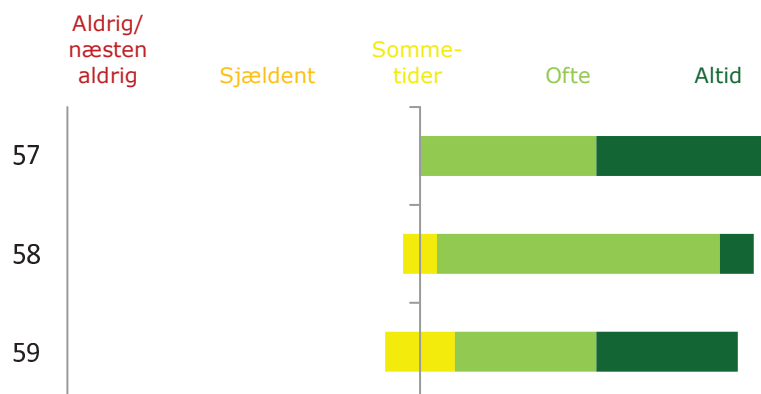
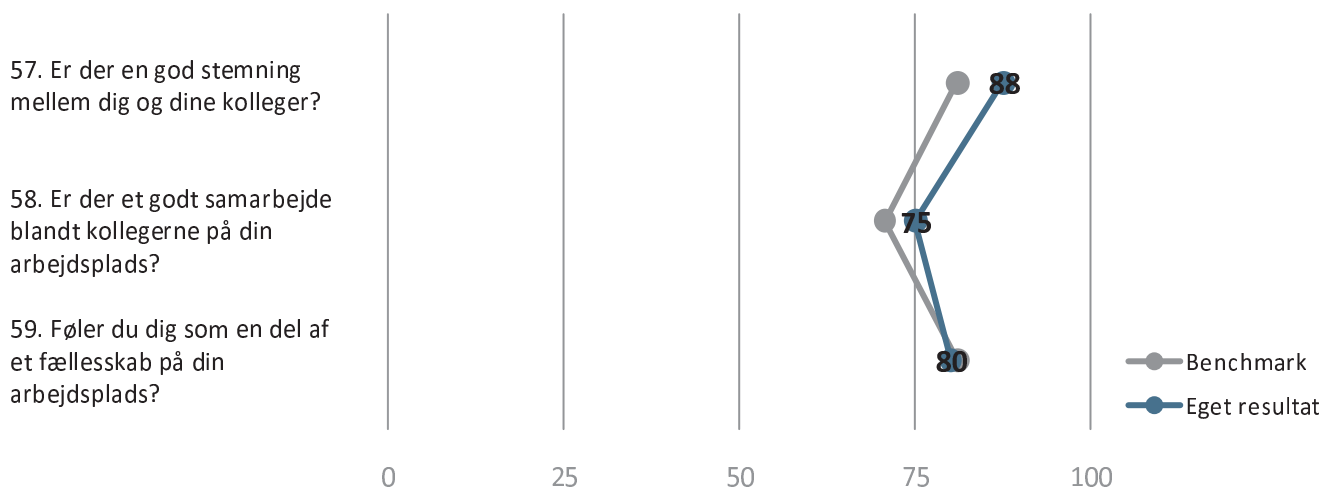
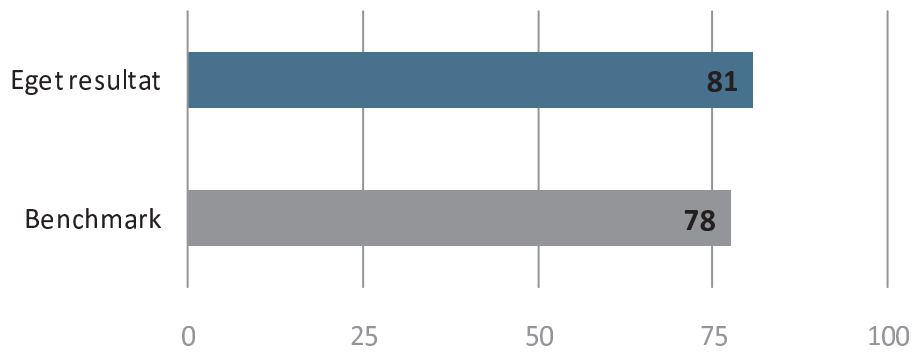
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Socialt fællesskab i arbejdet

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"



Socialt fællesskab i arbejdet

En af 8 dimensioner vedrørende "Samarbejde og ledelse"

Socialt fællesskab i arbejdet belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto bedre opleves det sociale fællesskab på arbejdspladsen at være.

Denne dimension handler om, hvorvidt de ansatte indbyrdes har et godt samarbejde og en følelse af fællesskab. Det sociale fællesskab har stor betydning for trivslen og stemningen på en arbejdsplads. Forskning har vist, at der er en tydelig sammenhæng mellem produktivitet, effektivitet, fravær og fastholdelse af medarbejderne, og hvor godt det sociale fællesskab på arbejdspladsen er.

At give medarbejderne mulighed for at udvikle gode sociale relationer er en central ledelsesopgave, og derfor har ledelsen foretaget selvevaluering specifikt i forhold til begrebet socialt fællesskab i arbejdet.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af det sociale støtte fællesskab på arbejdspladsen?
2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?
3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

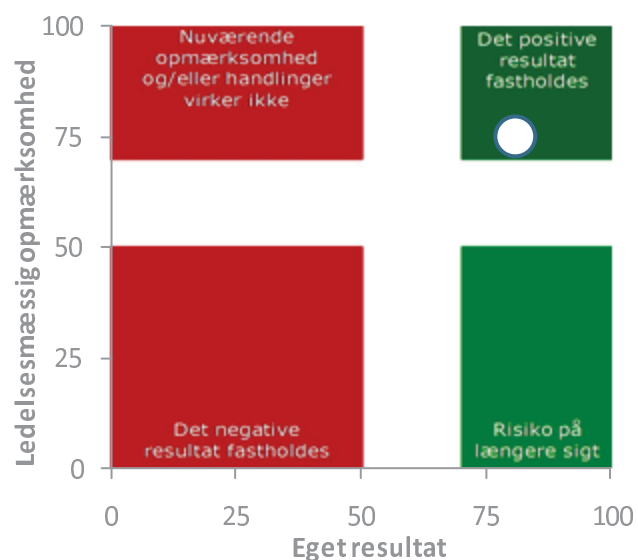
- 1.
- 2.

Ledelsens selvevaluering specifikt vedrørende "Socialt fællesskab i arbejdet".

Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

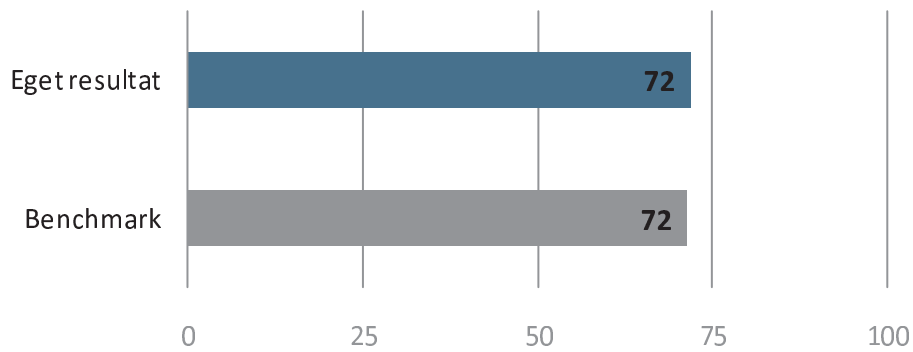
0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed
 50 = Nogen opmærksomhed
 100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"

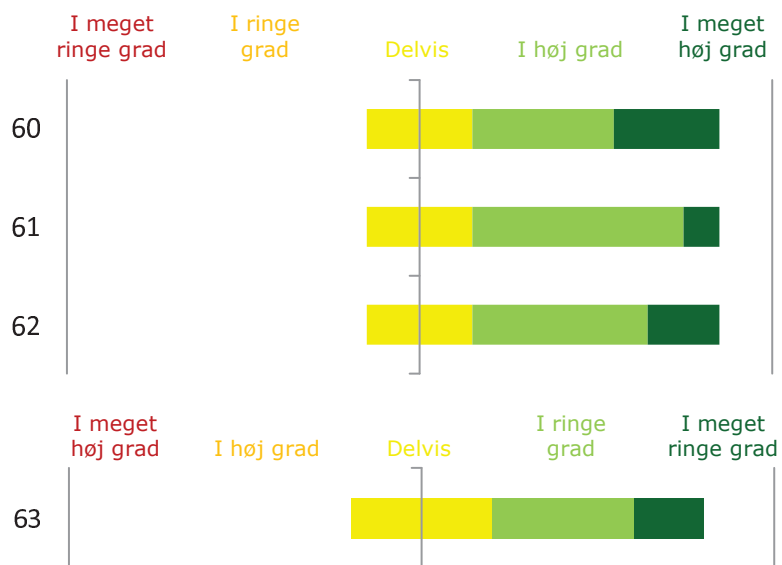
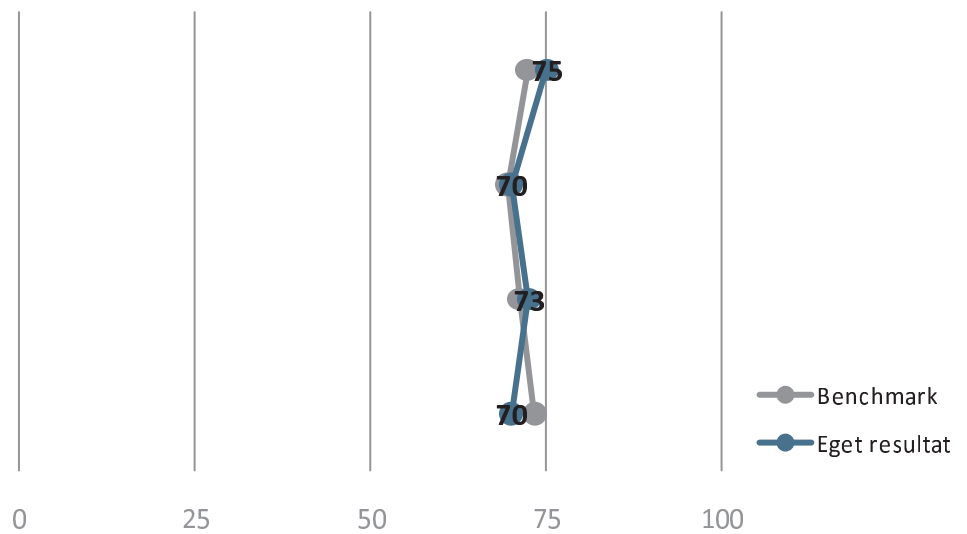


60. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

61. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?

62. Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?

63. Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne?



Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"

Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere tillid oplever medarbejderne, der er.

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.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af tillid mellem ledelse og medarbejdere?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Værdier på arbejdspladsen".

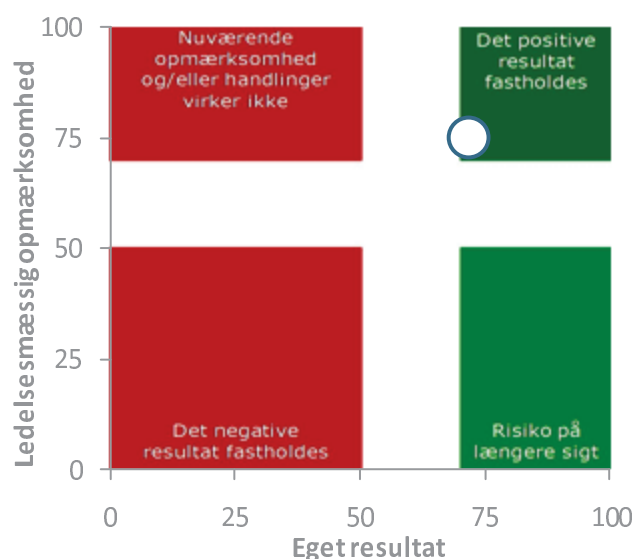
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

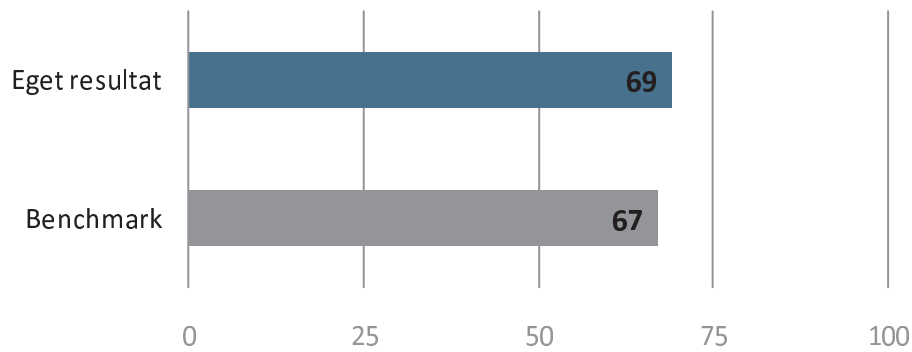
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Tillid og troværdighed mellem de ansatte

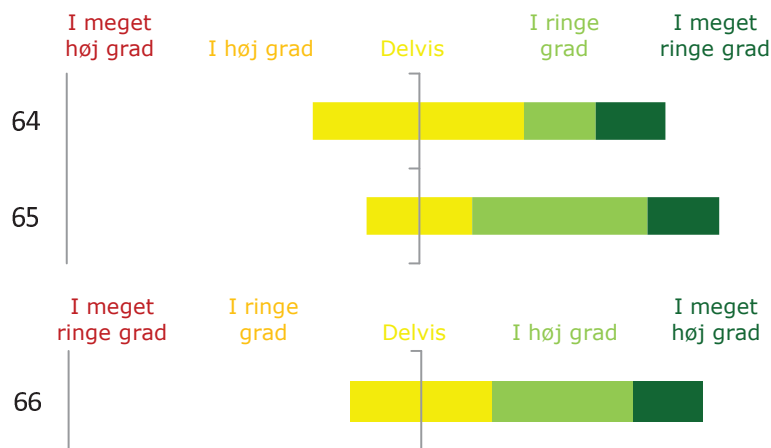
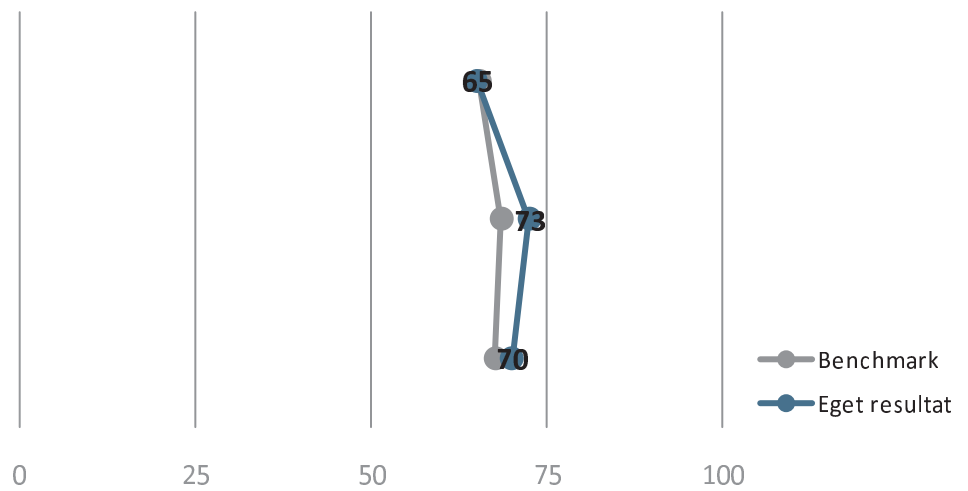
En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"



64. Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?

65. Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?

66. Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?



Tillid og troværdighed mellem de ansatte

En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"

Tillid og troværdighed mellem de ansatte belyses ved hjælp af 3 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere tillid oplever medarbejderne, der er.

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 hinanden og for ledelsen.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af tillid mellem de ansatte?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du nogle af resultaterne for kritiske udviklingsområder (og hvis flere, de 1-2 vigtigst)?

Kritiske udviklingsområder: Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Værdier på arbejdspladsen".

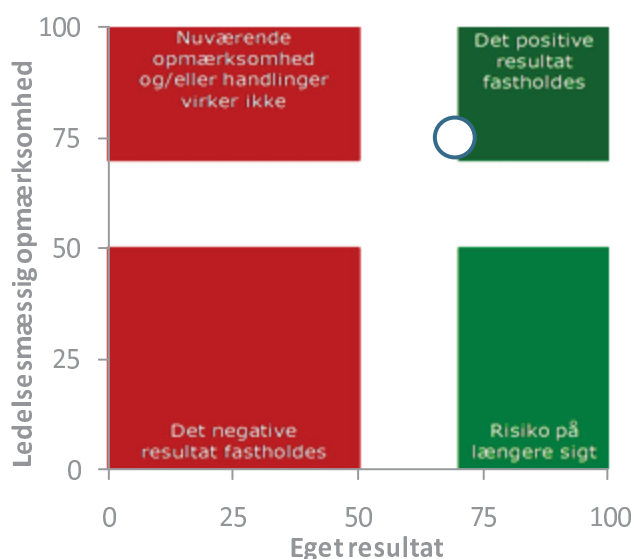
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

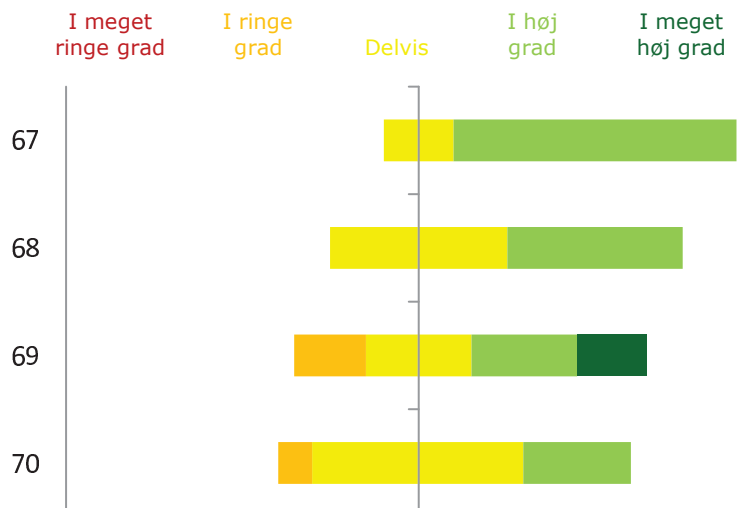
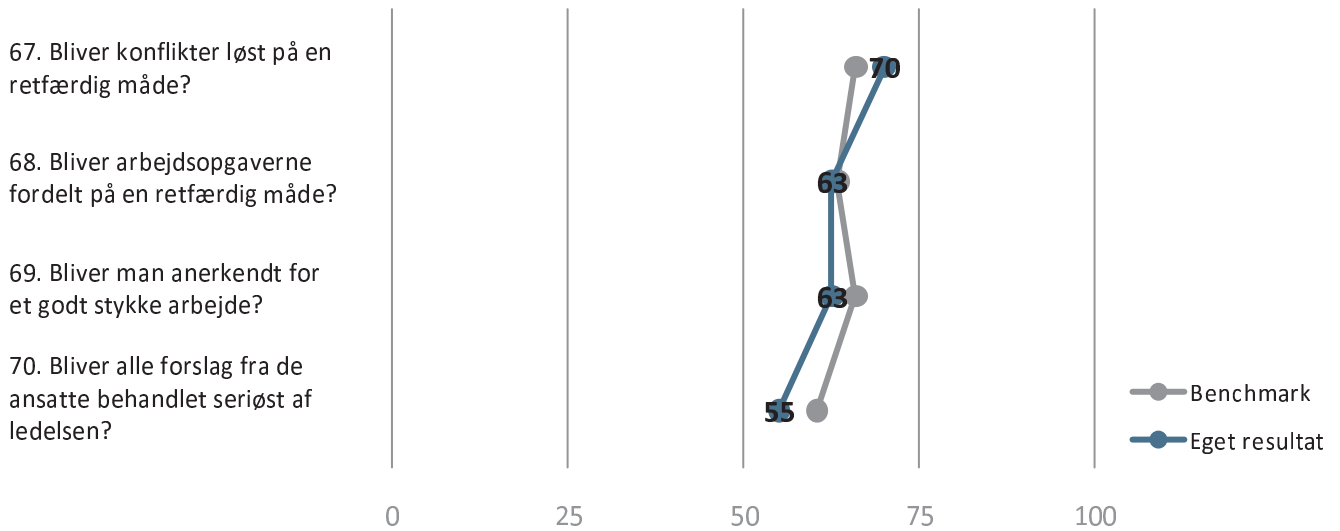
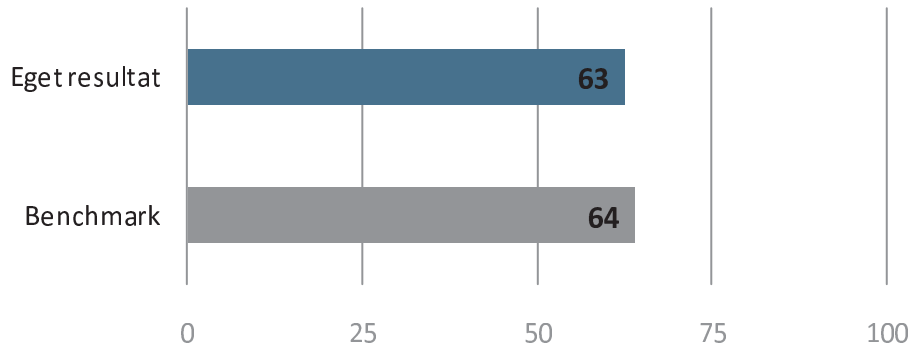
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Retfærdighed og respekt

En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"



Retfærdighed og respekt

En af 3 dimensioner vedrørende "Værdier på arbejdspladsen"

Retfærdighed og respekt belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mere retfærdighed og respekt oplever medarbejderne, der er på arbejdspladsen.

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.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes oplevelse af retfærdighed og respekt på arbejdspladsen?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du dette for et kritisk udviklingsområde?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Værdier på arbejdspladsen".

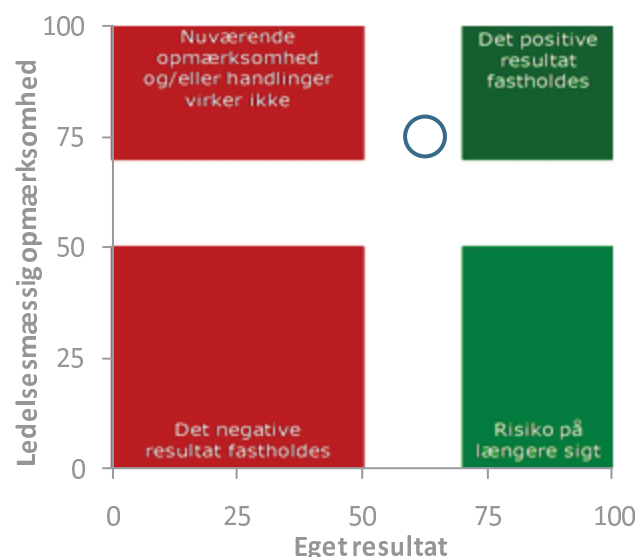
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

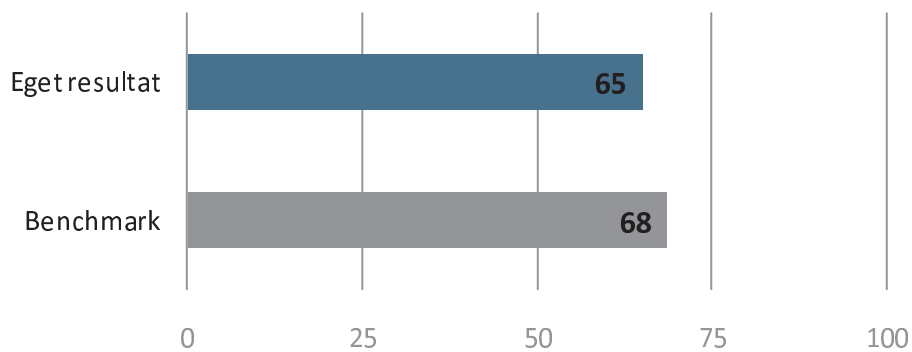
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?

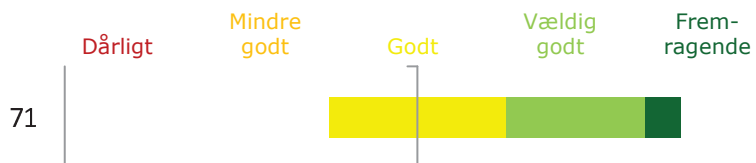


Selvurderet helbred

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"



71. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?



Selvvurderet helbred

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"

Selvvurderet helbred vurderes ved hjælp af 1 spørgsmål – jo højere et resultat, desto bedre vurderer de ansattes deres eget 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.

Såfremt medarbejderne vurderer deres eget helbred til at være dårligt, kan dette i nogle tilfælde hænge sammen med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om de ansattes vurdering af eget helbred?

2. Vurderer nogle af medarbejderne deres eget helbred til at være dårligt (røde og orange)?

3. Anser du dette resultat for et kritisk udviklingsområde?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Helbred og velbefindende".

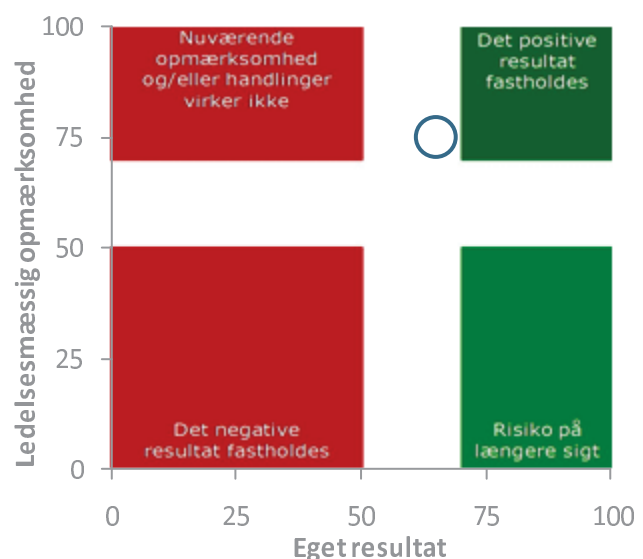
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

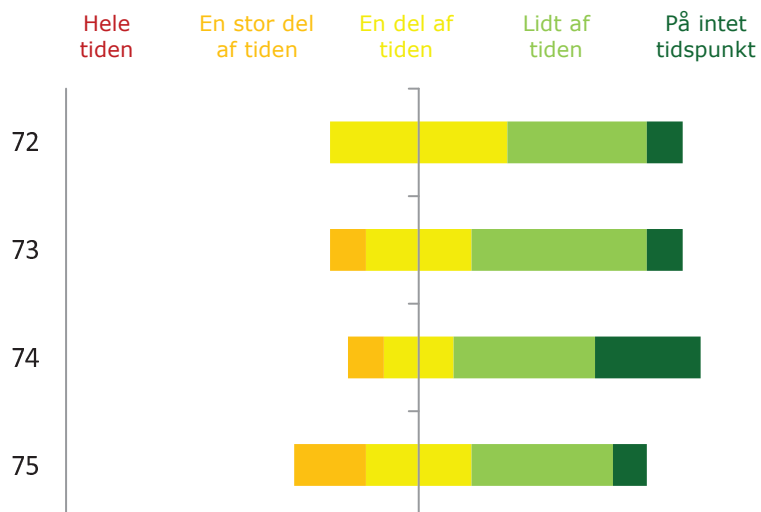
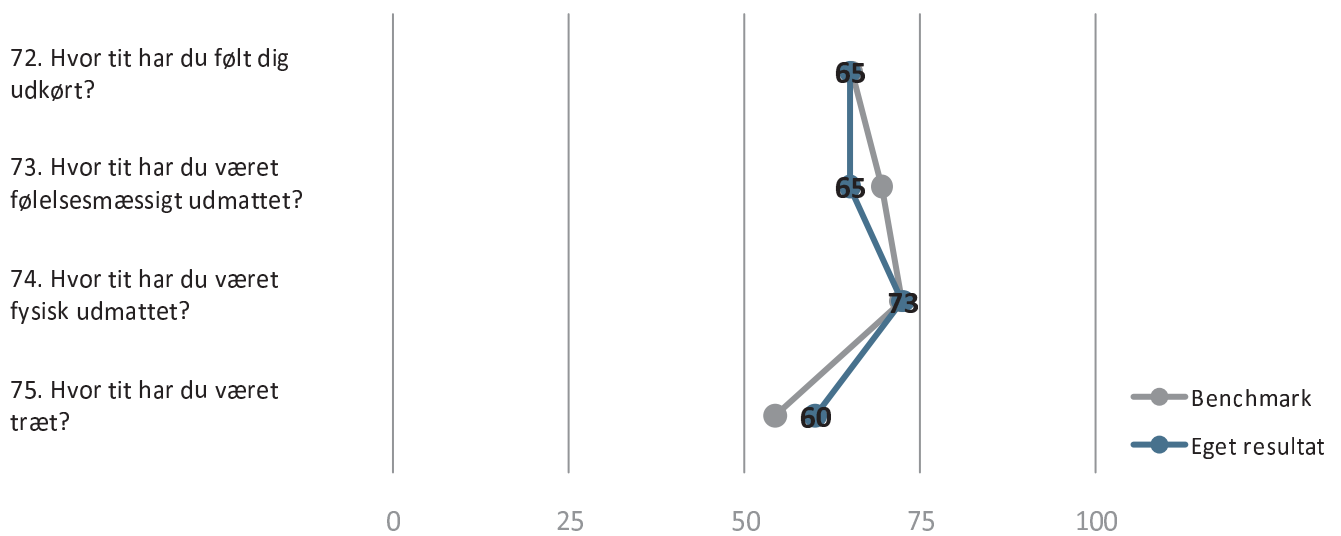
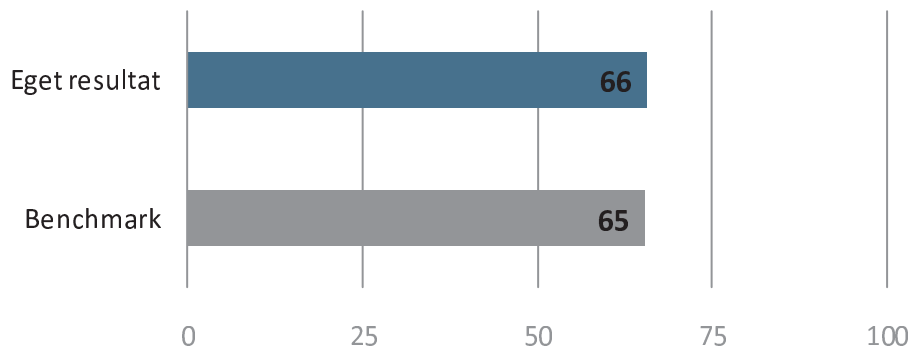
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Udbrændthed

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"



Udbrændthed

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"

Udbrændthed belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mindre grad af oplevet udbrændthed.

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af udbrændthed hos de ansatte?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du dette for et kritisk udviklingsområde?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Helbred og velbefindende".

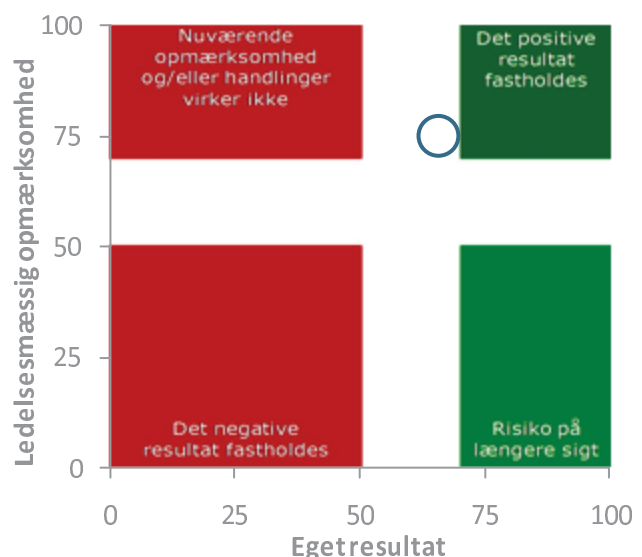
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

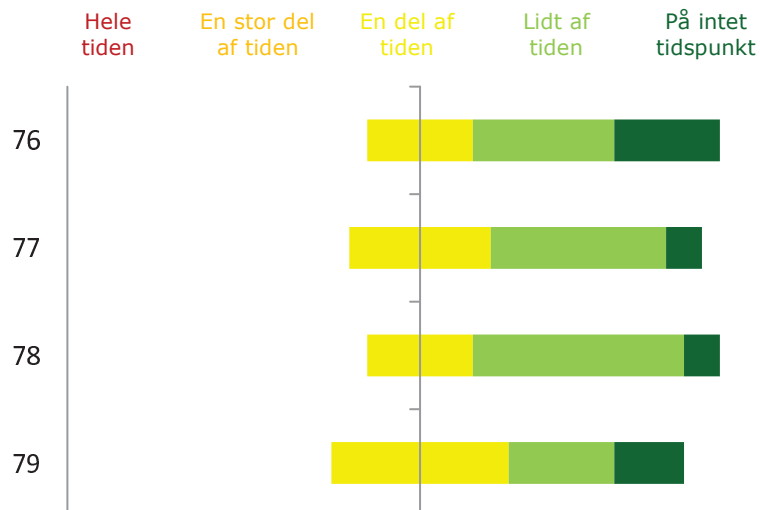
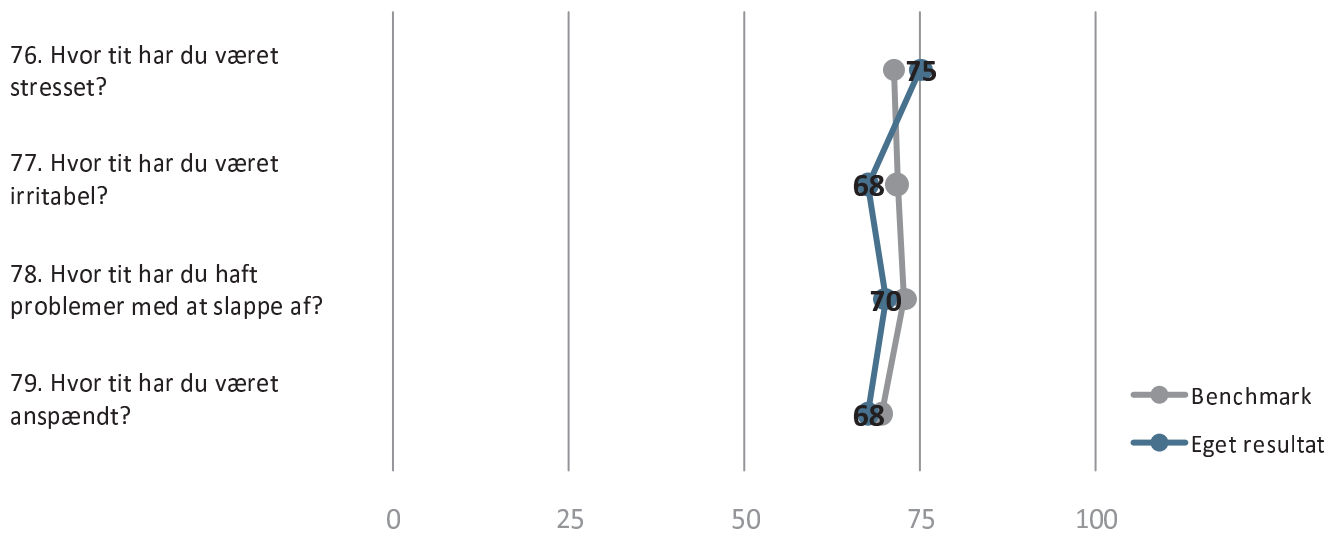
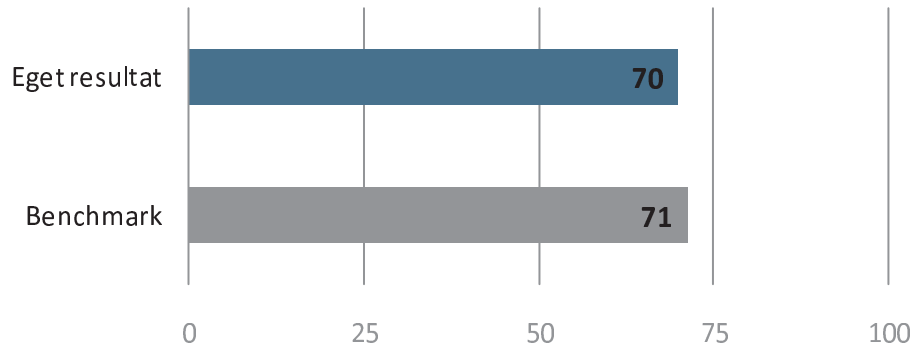
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Stress

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"



Stress

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"

Stress belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mindre grad af 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, mave-tarm-lidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet. Stress ses ofte sammen med høje kvantitative krav og ved konflikt mellem arbejde og familieliv (arbejde-familiekonflikt).

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af stress hos de ansatte?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du dette for et kritisk udviklingsområde?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Helbred og velbefindende".

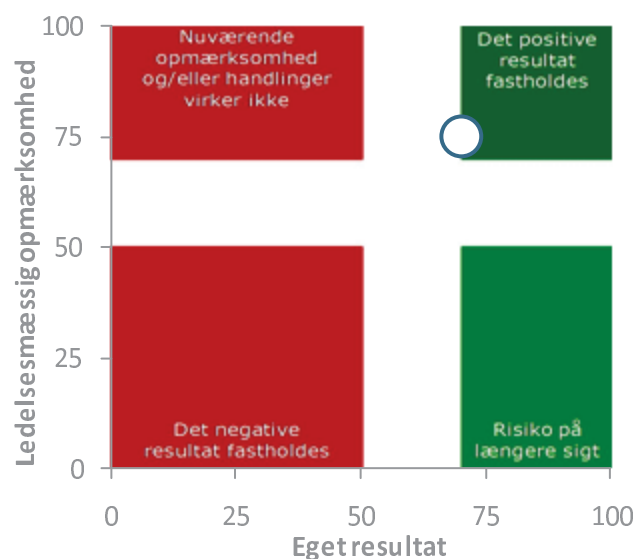
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

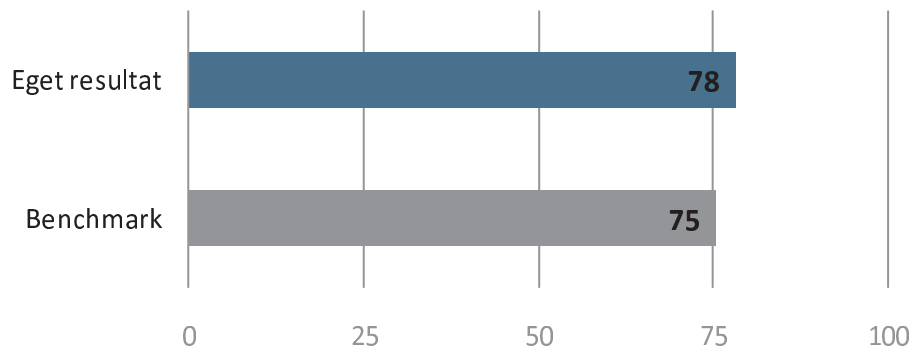
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Søvnbesvær

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"

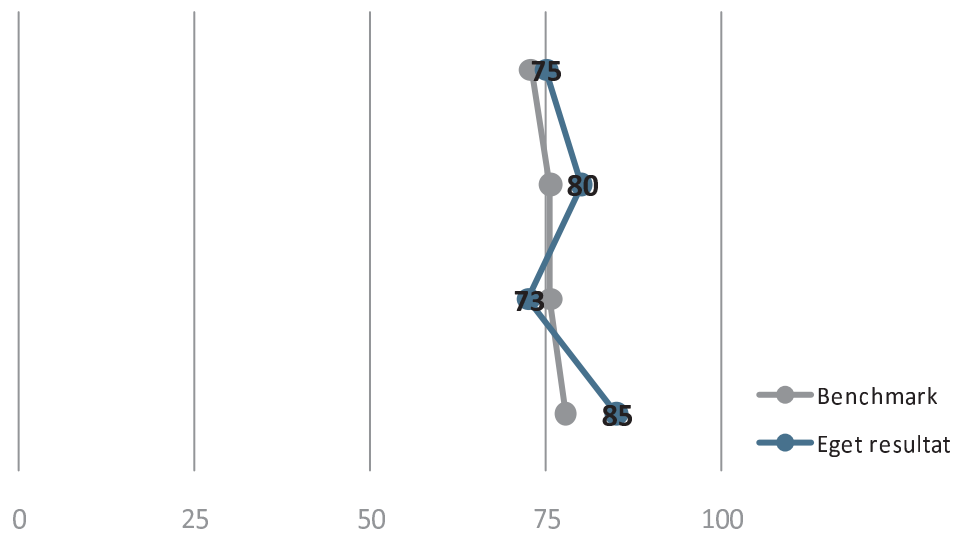


80. Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt?

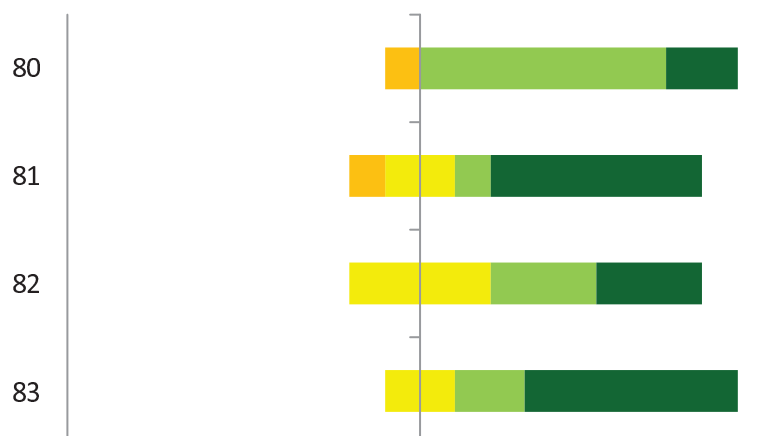
81. Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn?

82. Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?

83. Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?



Hele tiden En stor del af tiden En del af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt



Søvnbesvær

En af 4 dimensioner vedrørende "Helbred og velbefindende"

Søvnbesvær belyses ved hjælp af 4 spørgsmål – jo højere et resultat, desto mindre grad af 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 arbejdsulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.

1. Hvad fortæller det overordnede resultat dig umiddelbart om oplevelsen af søvnbesvær hos de ansatte?

2. Når man ser på det enkelte spørgsmål, er der så nogle af spørgsmålene hvor der er mange negative svar (røde og orange)?

3. Anser du dette for et kritisk udviklingsområde?

Kritiske udviklingsområder:

Et kritisk udviklingsområde fordi...:

1.

2.

Ledelsens selvevaluering vedrørende "Helbred og velbefindende".

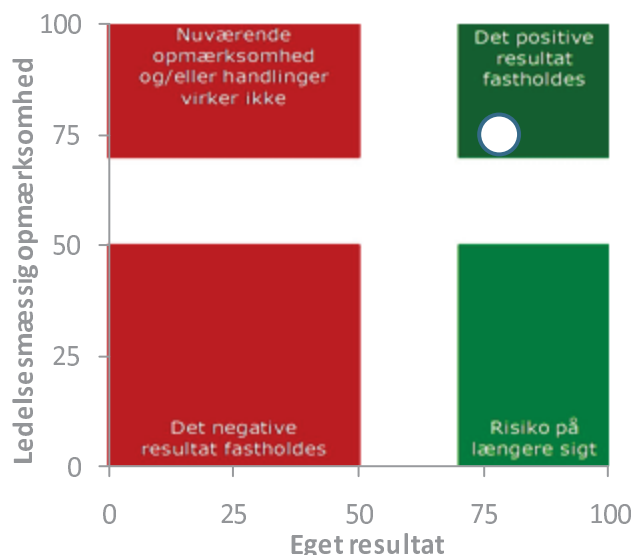
Hvordan vil du samlet set vurdere den ledelsesmæssige opmærksomhed, du giver disse forhold i dagligdagen?

0 = Ingen/Meget lidt opmærksomhed

50 = Nogen opmærksomhed

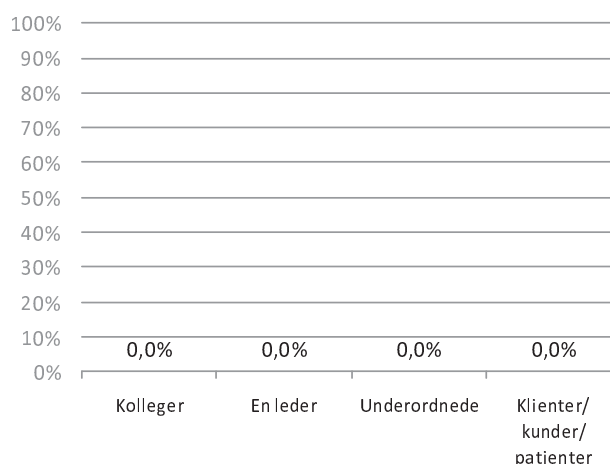
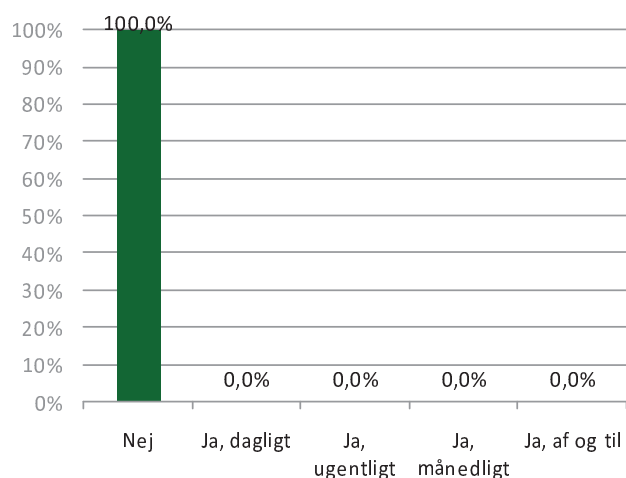
100 = Meget stor opmærksomhed

Harmonerer "Eget resultat" med ledernes selvevaluering?



Sexchikane

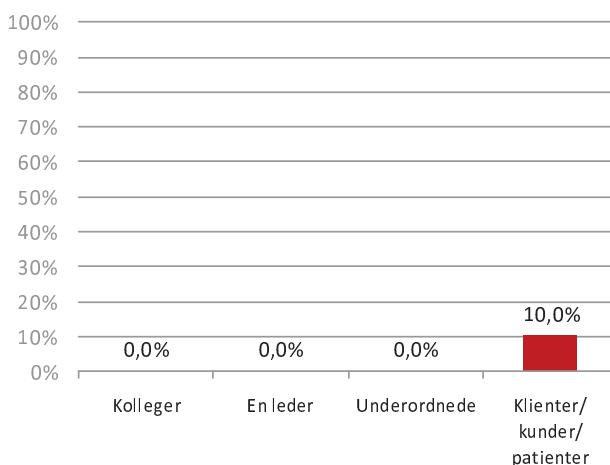
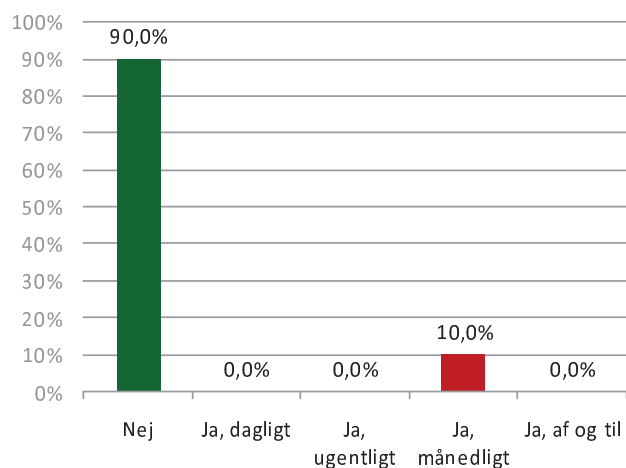
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads? Og hvis ja, fra hvem?



Procenterne angiver, hvor stor en andel af samtlige adspurgte, der har angivet "kollega", "en leder", etc. Der kan sættes mere end et kryds.

Mobning

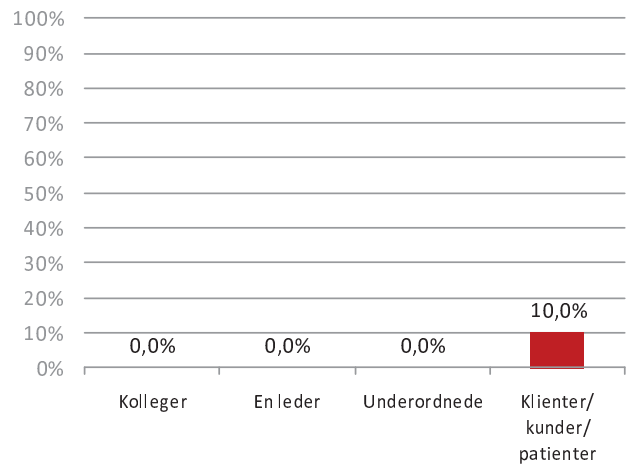
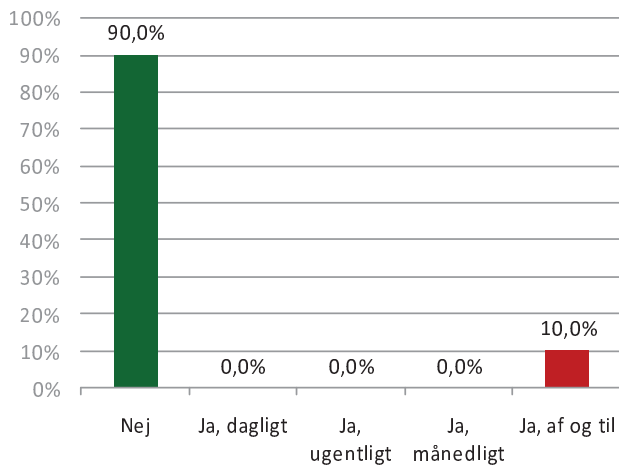
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? Og hvis ja, fra hvem? (Ved mobning forstås man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.)



Procenterne angiver, hvor stor en andel af samtlige adspurgte, der har angivet "kollega", "en leder", etc. Der kan sættes mere end et kryds.

Trusler om vold

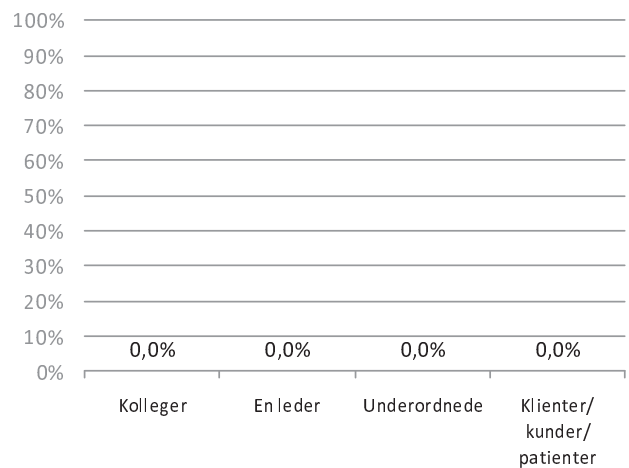
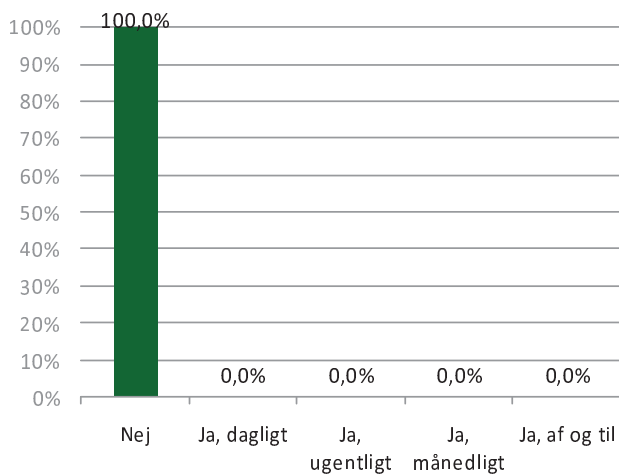
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? Og hvis ja, fra hvem?



Procenterne angiver, hvor stor en andel af samtlige adspurgte, der har angivet "kollega", "en leder", etc. Der kan sættes mere end et kryds.

Fysisk vold

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? Og hvis ja, fra hvem?



Procenterne angiver, hvor stor en andel af samtlige adspurgte, der har angivet "kollega", "en leder", etc. Der kan sættes mere end et kryds.