Albertslund Kommune

Trivsels- og APV måling 2018

Totalrapport

Marts 2018

Antal inviterede:	2257
Antal besvarelser:	1814
Svarprocent:	80%

Albertslund Kommune

INDHOLD

OM DENNE RAPPORT 3

DASHBOARD 5

MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT 6
TILFREDSHED 6
OVERORDNET MOTIVATION OG ENGAGEMENT 7
PRIORITETSKORT 9

DEN SOCIALE KAPITAL I ENHEDEN 10
SAMLET SOCIAL KAPITAL 10
SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL 11
BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL 11
FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL 11
GRUPPEN 12
GRUPPENS SAMARBEJDE MED ANDRE GRUPPER/AFDELINGER 14
FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE OG DEN NÆRMESTE LEDER 16
FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE I GRUPPEN OG LEDELSEN 18

TRIVSELSTEMAER 20
KRAV I ARBEJDET 20
INDFLYDELSE 22
JOB OG ORGANISERING 24
BALANCE MELLEM ARBEJDS- OG PRIVATLIV 26
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET 28
SYGEFRAVÆR 35

FYSISK ARBEJDSMILJØ 38

BILAG 39
TEMAOVERSIGT 39

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE

Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet interresearch als både via e-mail og e-Boks. Dataindsamlingen er lavet i online spørgeskema værktøjet defgo.net®.

PERIODE

Data er indsamlet i perioden fra d. 28 februar - 19 marts 2018.

SPØRGERAMMEN

Spørgerammen er delvist bygget op omkring NFA's nyeste model for social kapital og behandler således de forskellige typer af social kapital:

- Samlende social kapital inden for enheden
- Brobyggende social kapital imellem enhederne
- Forbindende social kapital
  - Mellem ansatte og nærmeste leder
  - Mellem ansatte og øverste ledelse

Herudover undersøges også klassiske trivsels/psykisk APV temaer, så som krav i arbejdet, Indflydelse mm. samt naturligvis medarbejdernes overordnede trivsel og engagement.

RAPPORTENS DELE

Denne rapport er bygget op af følgende dele:
- Dashboard
- Medarbejdernes trivsel og engagement
- Den sociale kapital i enheden
- Trivselstemaer
- Fysisk APV
- Bilag

DASHBOARD

På side 5 præsenteres en række nøgletal samlet i et "Dashboard", der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i enheden.
Du vil blive præsenteret for enhedens og organisationens svarprocent samt nøgletal for trivslen og den sociale kapital.

BENCHMARK

For at lette tolkningen af resultaterne indeholder denne rapport, ud over enhedens egne resultater, også benchmark. I alle grafer og tabeller er inkluderet organisationens og enhedens samlede resultat fra året undersøgelse samt enhedens eget resultat fra 2015, hvor det er muligt.

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

TOLKNING AF RESULTATER

Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-5. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgår ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *.

Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende:
- Resultater på 3 og under er dårligt
- Resultater mellem 3,1 og 4 er acceptabelt
- Resultater mellem 4,1 og 5 er godt

Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold.

BILAG

Rapportens bilag består af en temaoversigt.

SPØRGSMÅL

Har du spørgsmål eller kommentarer til denne rapport kan du kontakte din projektleder hos Interresearch A/S.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT
80%
1814 ud af 2257

Resultater på 3 og under er dårligt
Resultater mellem 3,1 og 4 er acceptabelt
Resultater mellem 4,1 og 5 er godt

3,5

MedarbejderTrivselsIndeks
På tværs af alle undersøgelsens spørgsmål, der er besvaret på en skala, kan der beregnes et nøgletal – et medarbejdertrivselsindeks (MTI). Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af medarbejdernes trivsel og engagement.
Skala fra 1-5.

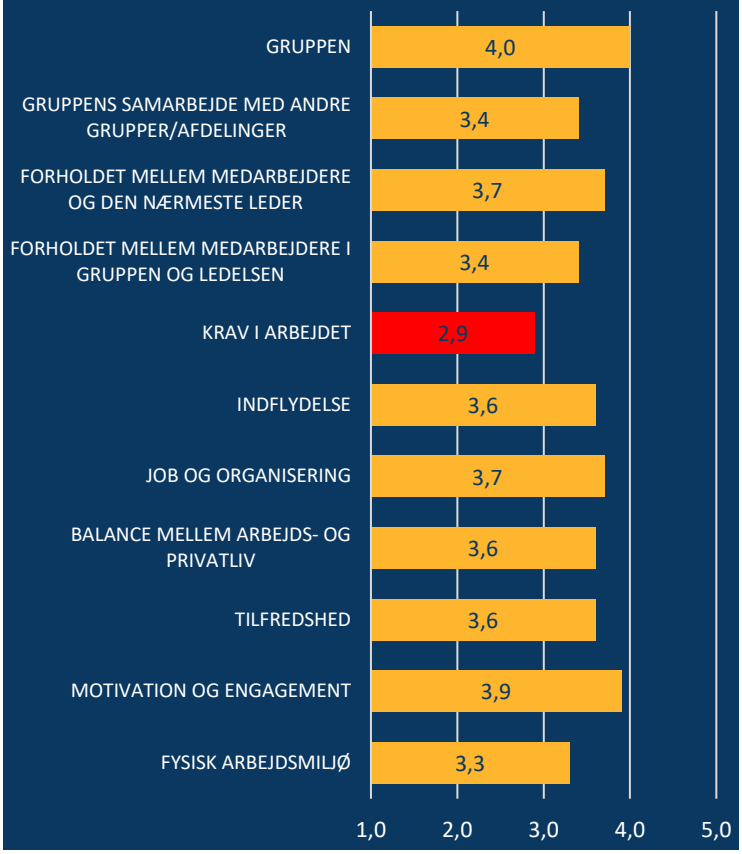
Social Kapital Index
1-100

67
SKI

74	Sammenbindende Social Kapital
61	Brobyggende Social Kapital
66	Forbindende Social Kapital

Her præsenteres et overordnet nøgletal for den sociale kapital i enheden samt nøgletal for hver af de tre typer af social kapital, der er målt i denne undersøgelse.
Læs mere på s. 10

TEMAOVERSIGT



TOP OG BUND 3

TOP 3:

4,2	Jeg har tillid til min gruppes evne til at gøre arbejdet godt
4,2	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
4,2	Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen

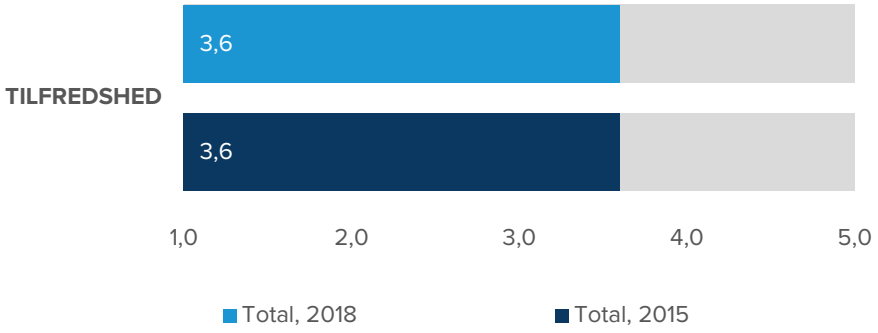
BUND 3:

2,7	Er der ofte for meget at lave?
2,8	Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?
2,9	Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?

TILFREDSHED

Medarbejdernes trivsel giver et overordnet indtryk af, hvordan medarbejderne har det, når de går på arbejde. Ikke hvorfor, kun i hvor høj grad enhedens medarbejdere trives.

Alle fire nedenstående spørgsmål giver på, hver deres måde, et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel. Både hvordan medarbejderne ser deres nuværende situation og hvordan de forventer, at deres arbejdsliv vil udvikle sig.
Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en høj grad af trivsel, da det er en forudsætning for at være motiveret og engageret i deres arbejde.

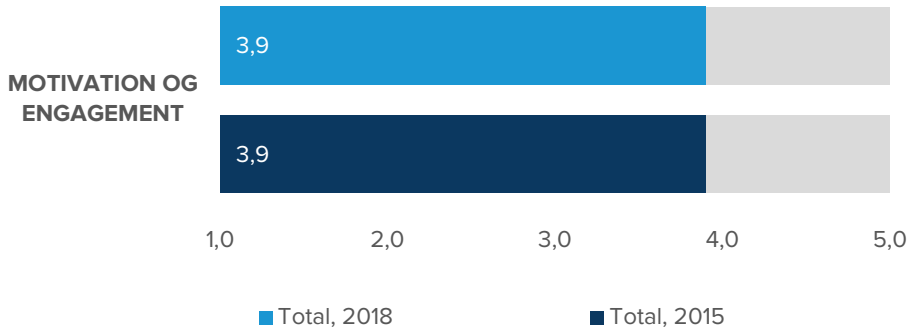


	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	5%	10%	33%	33%	11%	7%	1792	3,4	3,4
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	6%	12%	38%	32%	12%	1%	1792	3,3	3,4
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	2%	7%	29%	45%	16%	1%	1792	3,7	3,7
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1%	4%	24%	47%	23%	1%	1792	3,9	4,0

OVERORDNET MOTIVATION OG ENGAGEMENT

Spørgsmålene nedenfor vedrører til dels medarbejdernes motivation og til dels deres engagement.

Motivation måles typisk ved udsagn om medarbejdernes opfattelse af egen adfærd. Eks. at komme med forslag til forbedringer.
Engagement måles af udsagn vedrørende medarbejdernes loyalitet: Anbefalingsvillighed samt tanker om at søge væk fra enheden. Herudover er temaet også suppleret med et overordnet spørgsmål om medarbejderne føler sig motiverede og engagerede.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	1%	2%	16%	47%	34%	0%	1792	4,1	4,2
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	1%	4%	28%	44%	22%	1%	1792	3,8	4,0
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	6%	7%	26%	33%	24%	4%	1792	3,7	3,7
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*	36%	23%	23%	7%	6%	4%	1792	3,8	3,6

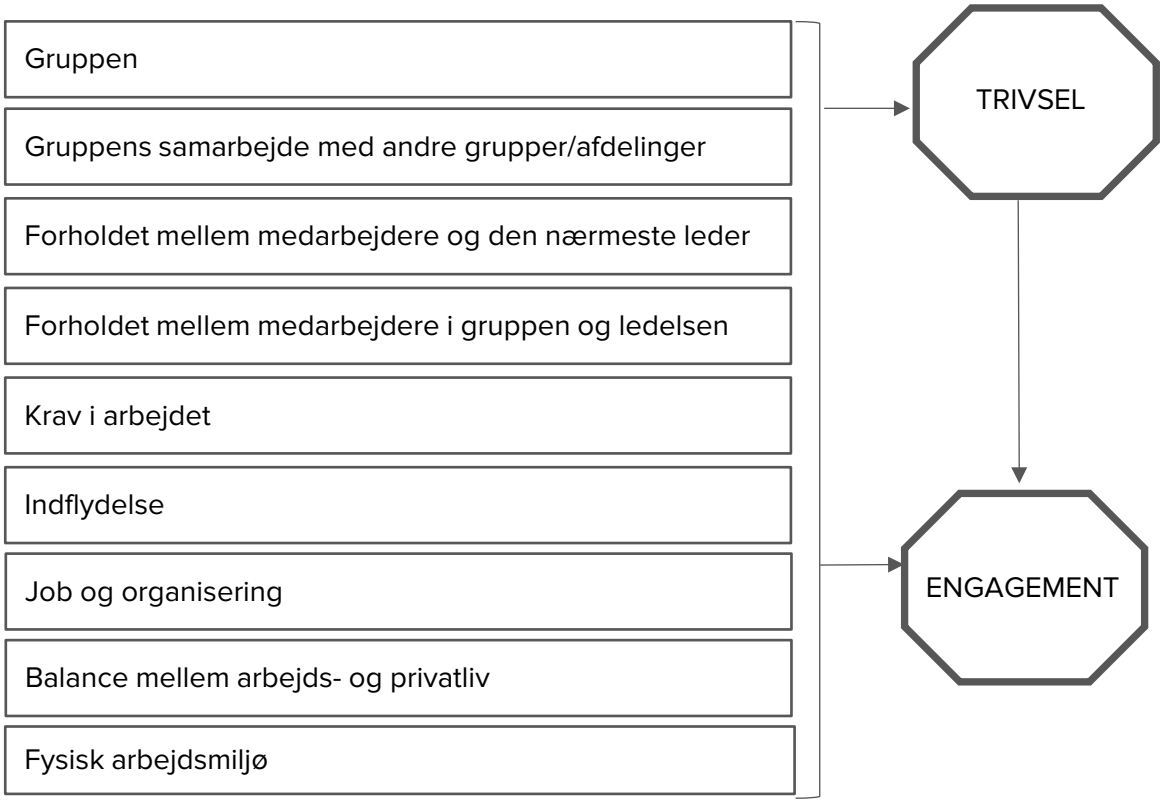
* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

EFFEKTMÅLING

Effektanalysen afdækker sammenhængene mellem medarbejdernes motivation og engagement, og de enkelte emneområder samt underliggende spørgsmål. På den måde afdækker modellen hvilke emneområder og individuelle spørgsmål, der har størst indflydelse på medarbejdernes motivation og engagement.

Den statistiske model, der er anvendt til effektanalysen, bygger på analysemetoden Partial Least Squares (PLS regression) med Path Modelling (PM), der er en metode til at undersøge sammenhængen mellem en eller flere afhængige variable (f.eks. medarbejdernes engagement) og andre specificerede uafhængige variable (f.eks. Anerkendelse, Ledelse osv.). Analysen gør det muligt at prioritere indsatsområder i forhold til det videre arbejde med undersøgelsens resultater.

Nedenfor ses en grafisk illustration af modellen og dens sammenhænge.



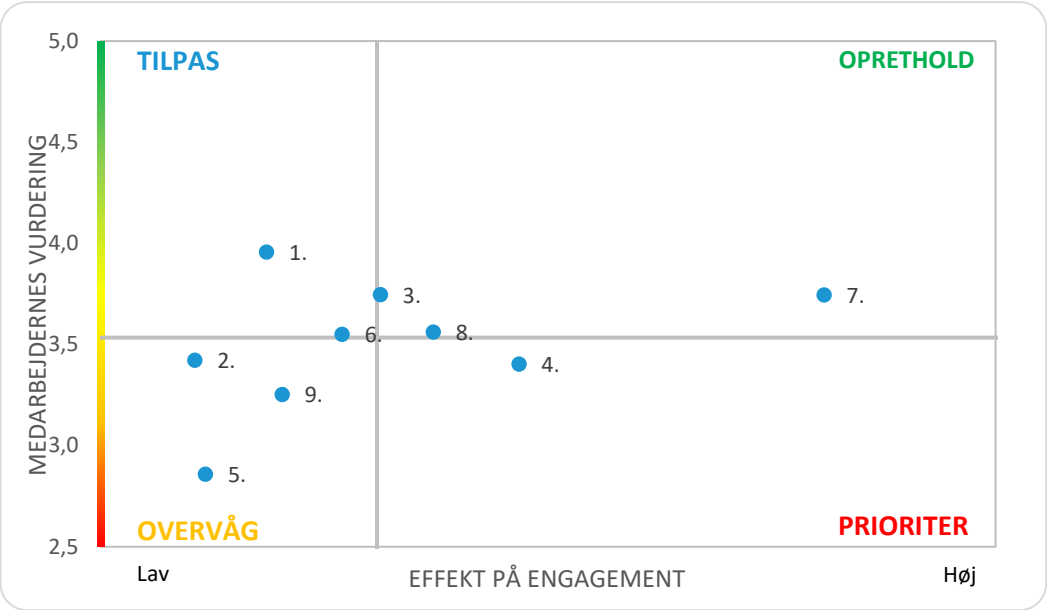
Af modellen ses det, at Engagement er sat som det endelige resultatområde, der udover at blive påvirket af de 9 indsatsområder også påvirkes af resultatområdet Trivsel.

Årsagen til at Motivation og engagement i modellen opfattes som værende det endelige resultatområde er, at høj medarbejdertrivsel ikke bør stå som et mål i sig selv - men i stedet som et middel til at sikre at medarbejderne er motiverede og engagerede i deres arbejde. Flere forskningsresultater har påvist, at engagerede og motiverede medarbejdere er villige til at yde en ekstra indsats og er mere effektive, hvilket er med til at sikre vækst og påvirke organisationens bundlinje positivt. Derfor er det en styrkelse af medarbejdernes engagement, der står som det endelige mål.

PRIORITETSKORT

Prioritetskortet viser områdernes betydning for medarbejdernes motivation og engagement i enheden. Det er en grafisk illustration af resultaterne, som peger på, hvor det er mest effektivt at sætte ind for at øge medarbejdernes motivation og engagement.

Op ad den lodrette akse (y-aksen) er den vurdering, som medarbejderne har afgivet i spørgeskemaet. Ud af den vandrette akse (x-aksen) fremgår det hvilken effekt det vil have at forbedre de enkelte områder i forhold til medarbejdernes motivation og engagement. Hvis et område ligger helt til højre, har området høj effekt på medarbejdernes motivation og engagement.



1. Gruppen
2. Gruppens samarbejde med andre grupper/afdelinger
3. Forholdet mellem medarbejdere og den nærmeste leder
4. Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og ledelsen
5. Krav i arbejdet
6. Indflydelse
7. Job og organisering
8. Balance mellem arbejds- og privatliv
9. Fysisk arbejdsmiljø

Prioritetskortet består således af følgende fire kvadranter:

TILPAS indeholder de områder, hvor enheden er stærk, men hvor betydningen for medarbejdernes motivation og engagement er relativt lav. Som navnet antyder, kan disse områder tilpasses evt. ved at øge effekten gennem intern/ekstern branding eller ved at overveje, om det kan betale sig at iværksætte nye tiltag.	**OPRETHOLD** indeholder de områder, hvor enheden er stærk og skal forblive stærk, fordi betydningen af disse områder er høj i forhold til medarbejdernes motivation og engagement.
OVERVÅG indeholder de områder, hvor scoren er lav og effekten ved af tiltag ligeledes er lav.	**PRIORITER** indeholder de områder, hvor der primært skal sættes ind med målrettede tiltag, da scoren er forholdsvis lav, mens effekten af tiltag vil være forholdsvis høj.

Den lodrette og vandrette akse, som opdeler de fire kvadranter, illustrerer gennemsnittet for hhv. medarbejdernes vurdering og indsatsområdernes effekt på medarbejdernes motivation og engagement.

Overnfor fremgår det overordnede prioritetskort for enheden, hvor emneområder fremstår samlet. Prioritetskort ned på de enkelte spørgsmål under hvert emneområde følger på de næste sider.

SOCIAL KAPITAL

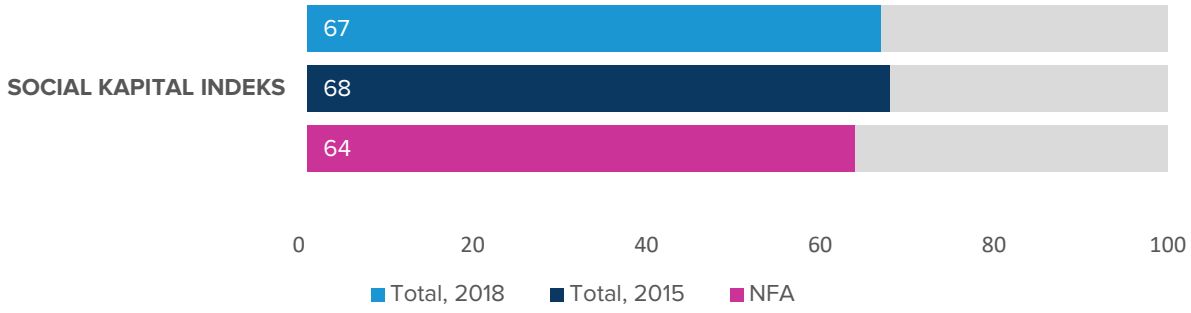
Begrebet Social kapital er kommet i fokus på flere og flere danske arbejdspladser de seneste år. I modsætning til tidligere, hvor man hovedsageligt har beskæftiget sig med det psykosociale arbejdsmiljø ud fra en individorienteret tilgang, kan social kapital defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen - dvs. der er ikke tale om en egenskab ved den enkeltes job eller den enkelte medarbejder. I stedet dækker social kapital over en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver.

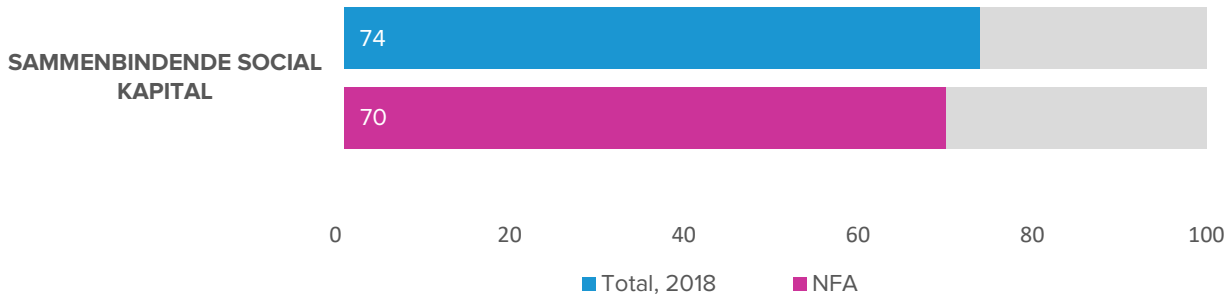
Social kapital bygger på de tre områder Samlende, Brobyggende og Forbindende. Høj social kapital kræver, at organisationens medlemmer (dvs. både medarbejdere og ledere) evner at samarbejde, samt at samarbejdet er baseret på et højt niveau af gensidig tillid og retfærdighed.

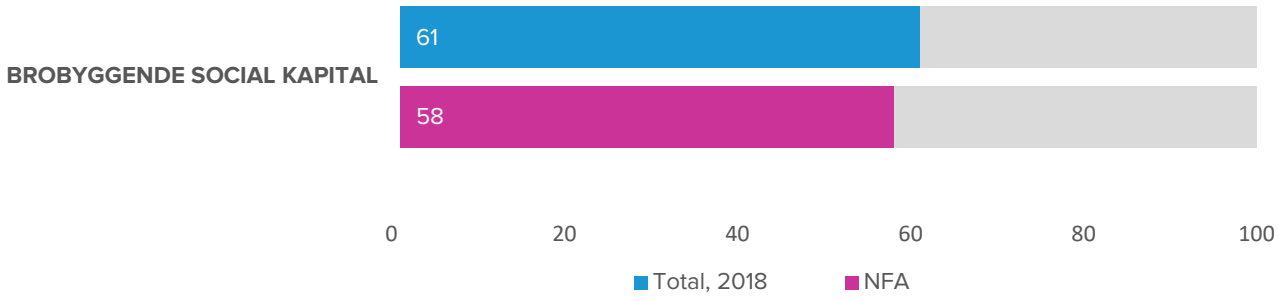
Høj social kapital i en organisation medvirker til høj kvalitet, mere effektivitet, engagerede og innovative medarbejdere, lavere medarbejderomsætning samt færre problemer med stress og sygefravær - både nu og i fremtiden.

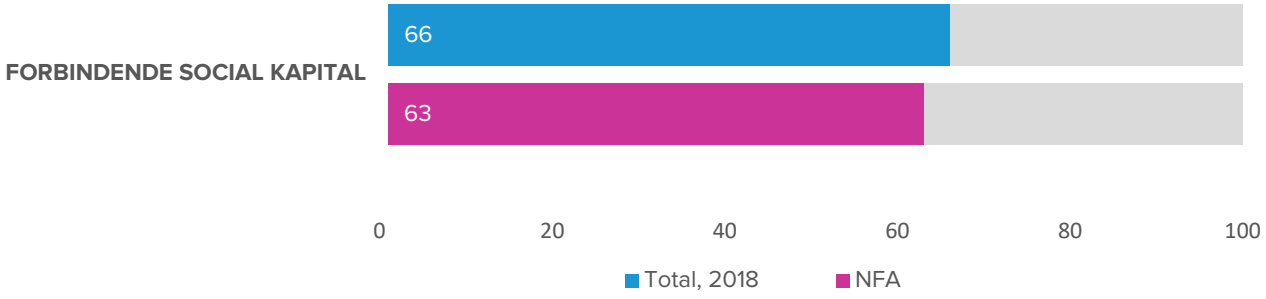
I figurerne på denne og næste side er den sociale kapital for underenheden beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmålene om social kapital i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højest opnåelige.

Under SKI'et findes de enkelte indekstal for de tre typer af social kapital, Samlende, Brobyggende og Forbindende social kapital for enheden.



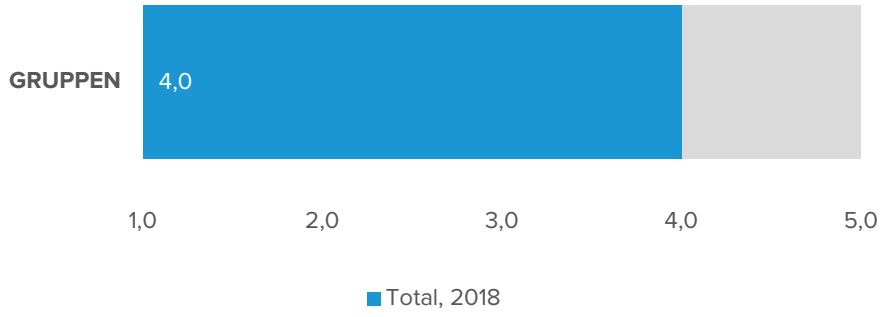

SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL
74
70
0
20
40
60
80
100
Total, 2018
NFA


BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL
61
58
0
20
40
60
80
100
Total, 2018
NFA


FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL
66
63
0
20
40
60
80
100
Total, 2018
NFA

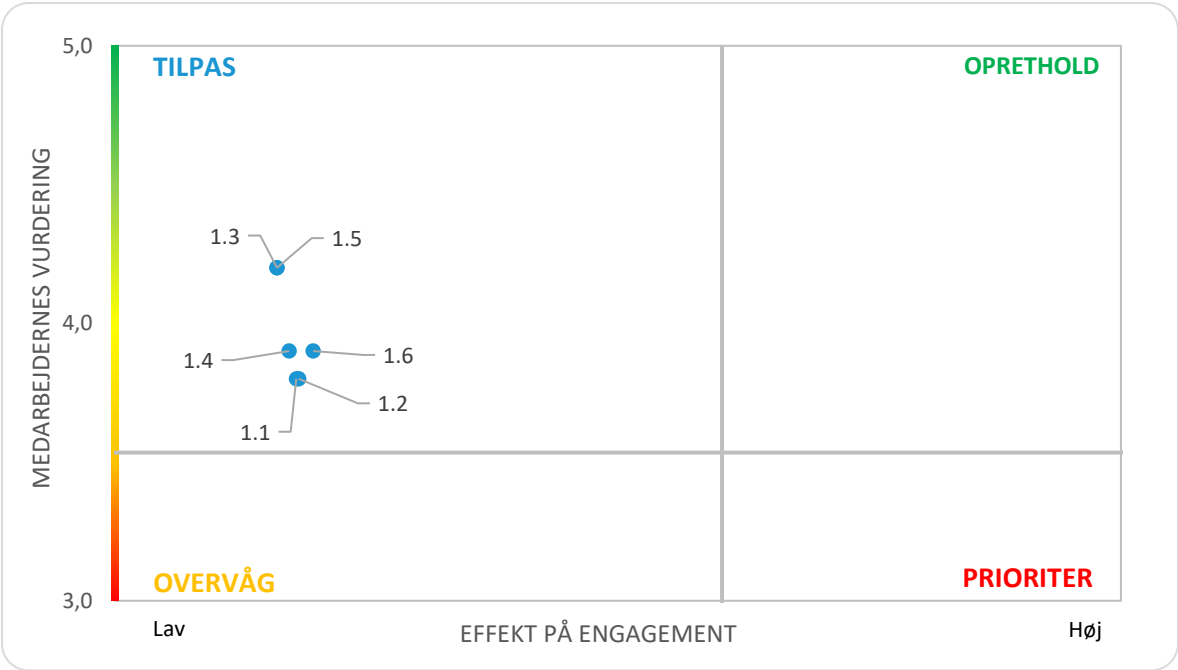
GRUPPEN

Dette tema dækker den Samlende Sociale Kapital.
Lederen kan ikke nødvendigvis have overblik over alle detaljer, derfor er det nødvendigt, at medarbejderne kan lede sig selv, gruppen og arbejdsopgaverne. Dette kræver stærke relationer, da medarbejderne er afhængige af hinandens kompetencer og af at kunne koordinere arbejdet sammen. De stærke relationer opstår, når gruppen har en fælles forståelse for arbejdsopgaverne, føler et sammenhold og som gruppe har fælles selvtillid og ligeværd. Det er disse parametre, der spørges ind til her og som tilsammen udgør den Samlende sociale kapital.
Den høje Samlende sociale kapital opnås ved: Forventningsafstemning, afklaring af roller og opgaver, videndeling, hjælp og støtte til hinanden samt fokusere på kvalitet, læring og succeser.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018
I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	2%	5%	27%	37%	26%	2%	1826	3,8
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	1%	5%	28%	41%	21%	3%	1826	3,8
Jeg har tillid til min gruppes evne til at gøre arbejdet godt	1%	2%	14%	40%	42%	1%	1826	4,2
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	2%	5%	23%	35%	32%	1%	1826	3,9
Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen	2%	4%	15%	34%	43%	2%	1826	4,2
I gruppen er vi gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne	2%	6%	25%	37%	28%	2%	1826	3,9

GRUPPEN

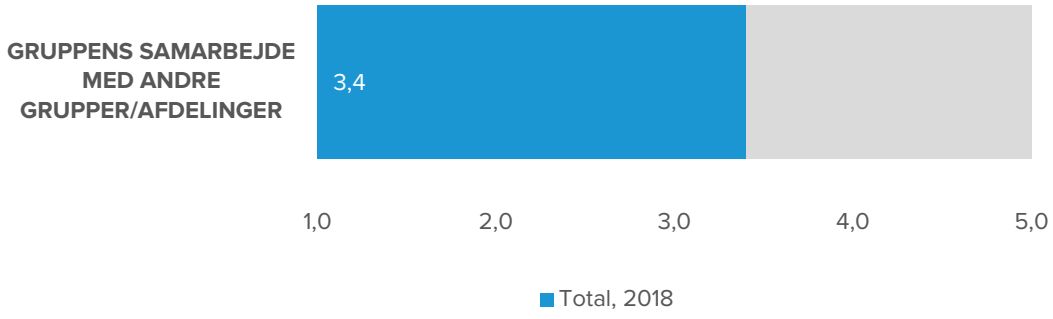


1.1 I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave
1.2 I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver
1.3 Jeg har tillid til min gruppes evne til at gøre arbejdet godt
1.4 Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe
1.5 Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen
1.6 I gruppen er vi gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne

GRUPPENS SAMARBEJDE MED ANDRE GRUPPER/AFDELINGER

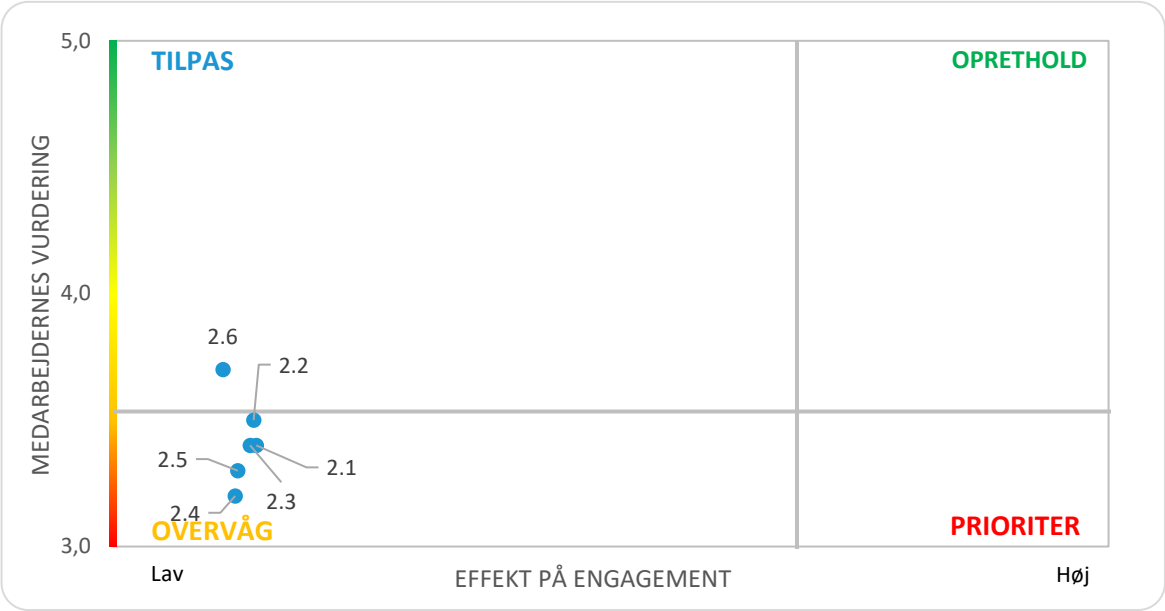
Den Brobyggende sociale kapital handler om relationerne mellem grupper. Det handler om, at grupperne har en fælles forståelse af de opgaver, der skal løses, er enige om hvordan, hvornår og hvor meget man interagerer med andre grupper og hvordan man hjælper andre grupper. Grupperne bør også forstå andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave. Sidst men ikke mindst er det også centralt, at der er tillid mellem grupperne - både mellem de enkelte medarbejdere og til andre gruppers evner til at løse deres del af opgaven.

I arbejdet med den Brobyggende sociale kapital bør fokus være på at udvikle fælles normer, forventningsafstemning, forståelse for opgaver og kompetencer i de enkelte grupper, fælles mål på tværs af grupper, identifikation med andre grupper, anerkendelse og respekt for andre gruppers bidrag til den fælles opgave.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018
Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og de øvrige grupper	3%	9%	41%	34%	9%	4%	1814	3,4
Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	2%	7%	39%	38%	9%	5%	1814	3,5
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af grupper i organisationen	2%	8%	39%	34%	9%	7%	1814	3,4
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt	4%	13%	46%	26%	6%	5%	1814	3,2
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	3%	12%	38%	31%	8%	7%	1814	3,3
Vi har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt	1%	4%	30%	49%	13%	4%	1814	3,7

GRUPPENS SAMARBEJDE MED ANDRE GRUPPER/AFDELINGER



2.1 Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og de øvrige grupper

2.2 Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne

2.3 Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af grupper i organisationen

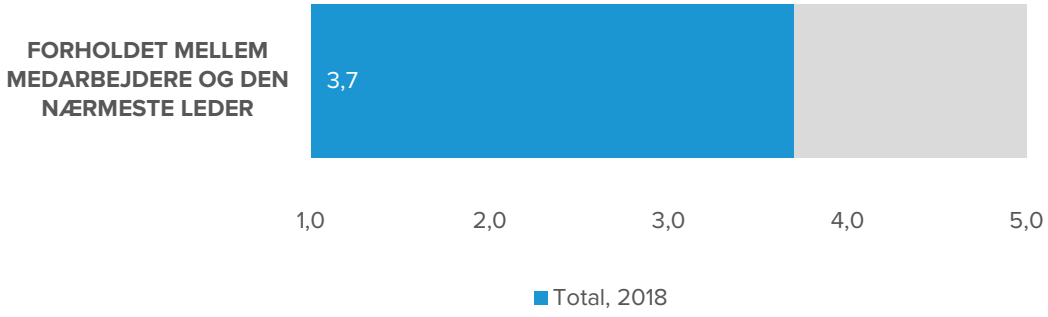
2.4 Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt

2.5 Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe

2.6 Vi har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt

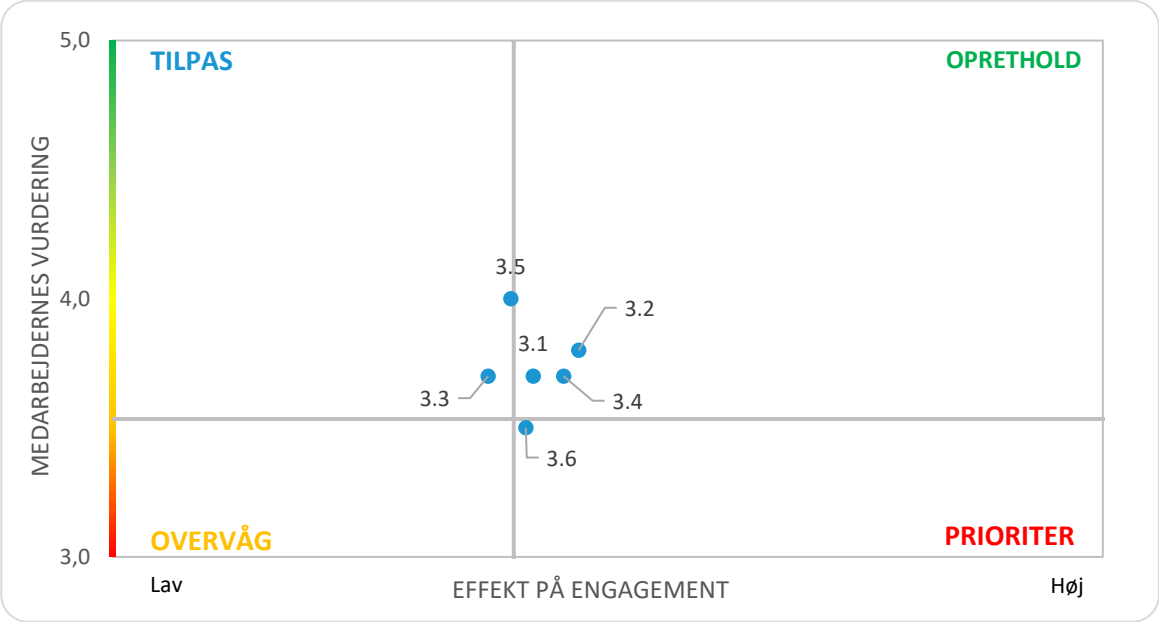
FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE OG DEN NÆRMESTE LEDER

Relationen med den nærmeste leder udgør den ene del af den Forbindende sociale kapital. For at skabe en stærk Forbindende social kapital skal medarbejderne i gruppen og lederen udvise gensidig respekt, tillid og anerkendelse. Medarbejderne skal støtte op om deres leder, ligesom denne også skal støtte op om medarbejderne. Lederen skal høre og tage hensyn til medarbejderne, når der træffes beslutninger. Det er desuden essentielt, at gruppen og lederen har en fælles forståelse af opgaver og mål.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018
Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	3%	6%	29%	35%	24%	3%	1807	3,7
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	2%	7%	23%	38%	27%	3%	1807	3,8
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	3%	9%	25%	34%	25%	3%	1807	3,7
Samarbejdet mellem vores gruppe og vores leder er et ligeligt forhold mellem at bidrage og modtage	3%	9%	27%	34%	21%	6%	1807	3,7
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	2%	4%	16%	38%	35%	3%	1807	4,0
Den nærmeste leder er god til at give mig og mine kolleger ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne	5%	12%	27%	30%	21%	5%	1807	3,5

FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE OG DEN NÆRMESTE LEDER



3.1 Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger

3.2 Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse

3.3 Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen

3.4 Samarbejdet mellem vores gruppe og vores leder er et ligeligt forhold mellem at bidrage og modtage

3.5 Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører

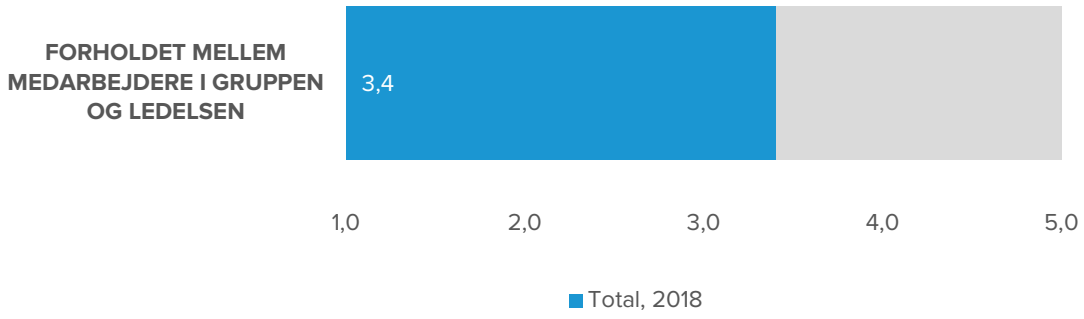
3.6 Den nærmeste leder er god til at give mig og mine kolleger ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne

FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE I GRUPPEN OG LEDELSEN

Dette tema udgør den sidste del af den Forbindende sociale kapital.

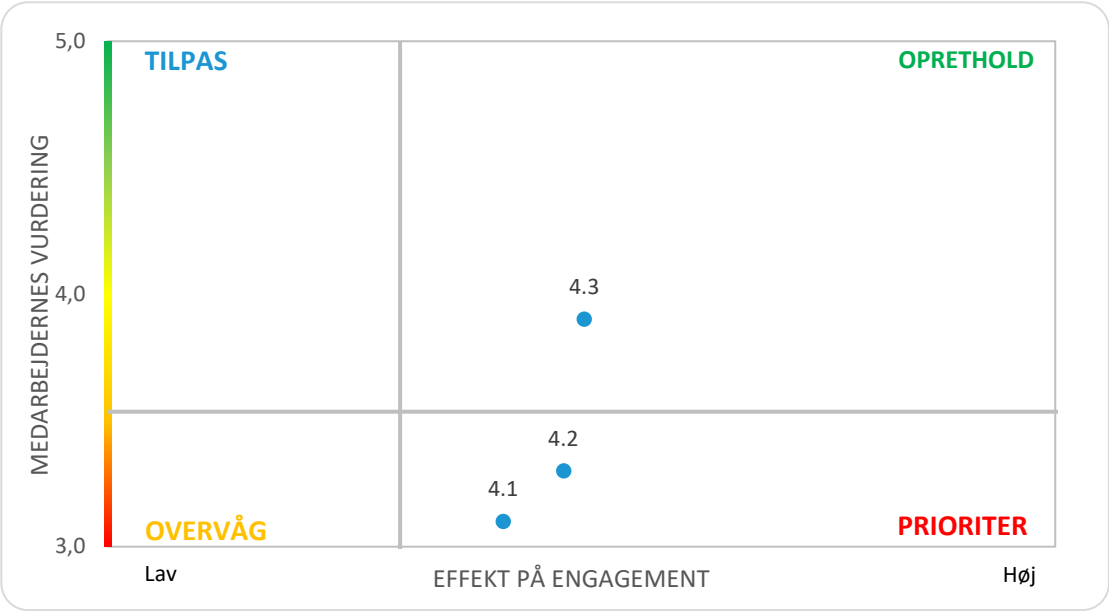
Den overordnede ledelse er sjældent i direkte kontakt med medarbejderne, men har alligevel betydning for medarbejdernes hverdag og trivsel. Mere specifikt har de betydning for om medarbejderne føler tilknytning til arbejdspladsen og at alle medarbejdere har samme opfattelse af arbejdsopgaver og de mål, der arbejdes henimod.

Det stærke samarbejde med den øverste ledelse opstår, når organiseringen af arbejdet understøtter samarbejdet mellem medarbejderne og den øverste ledelse, når der er mulighed for åben og ærlig dialog og medarbejderne holdes orienterede om vigtige ting og inddrages i væsentlige ændringer.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	9%	17%	36%	26%	8%	4%	1801	3,1
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne	5%	13%	37%	31%	9%	4%	1801	3,3
I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	2%	5%	20%	44%	24%	4%	1801	3,9

FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE I GRUPPEN OG LEDELSEN



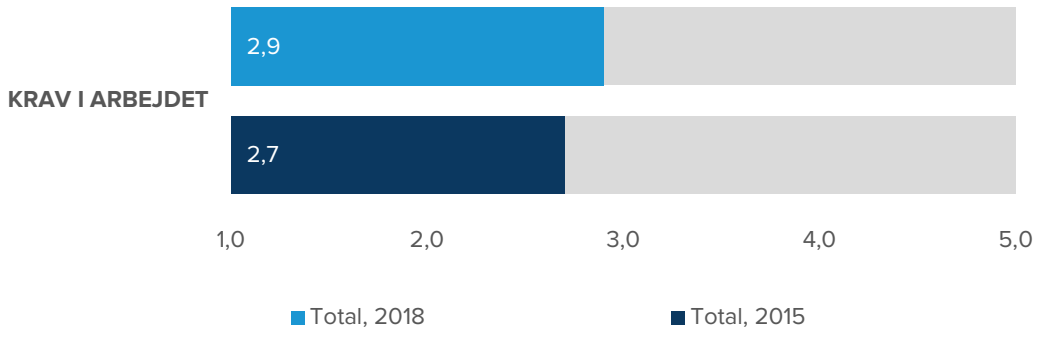
4.1 De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen

4.2 Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne

4.3 I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads

KRAV I ARBEJDET

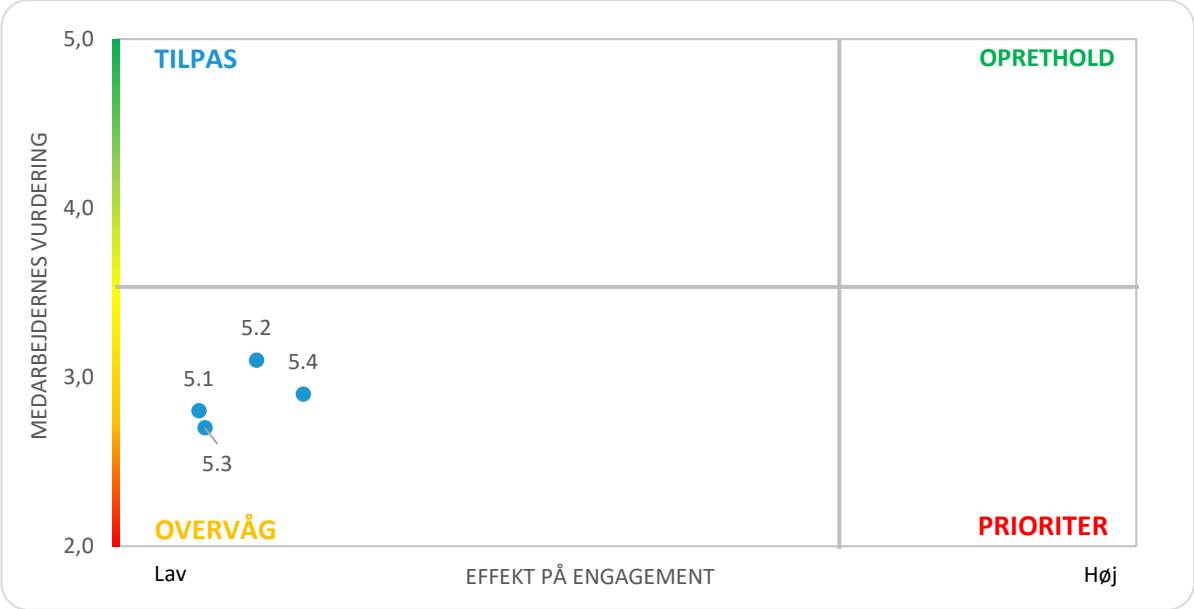
Der skal være balance mellem på den ene side medarbejderens viden, erfaring og værdier og på den anden side arbejdsopgaven og de krav der stilles til den. Denne balance er nødvendig for at medarbejderen trives. Dette tema fokuserer på de krav medarbejderen bliver mødt af.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*	5%	18%	38%	24%	14%	1%	1794	2,8	2,6
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*	13%	23%	33%	19%	11%	1%	1794	3,1	2,9
Er der ofte for meget at lave?*	3%	16%	39%	26%	15%	1%	1794	2,7	2,4
Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?	10%	19%	44%	21%	5%	1%	1794	2,9	2,9

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

KRAV I ARBEJDET



5.1 Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*

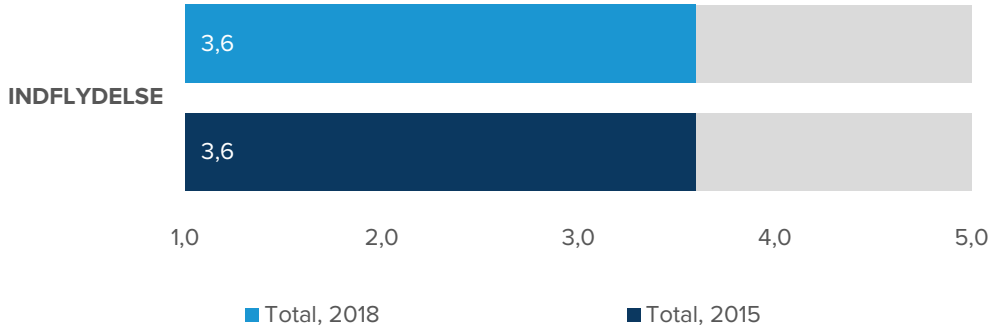
5.2 Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*

5.3 Er der ofte for meget at lave?*

5.4 Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?

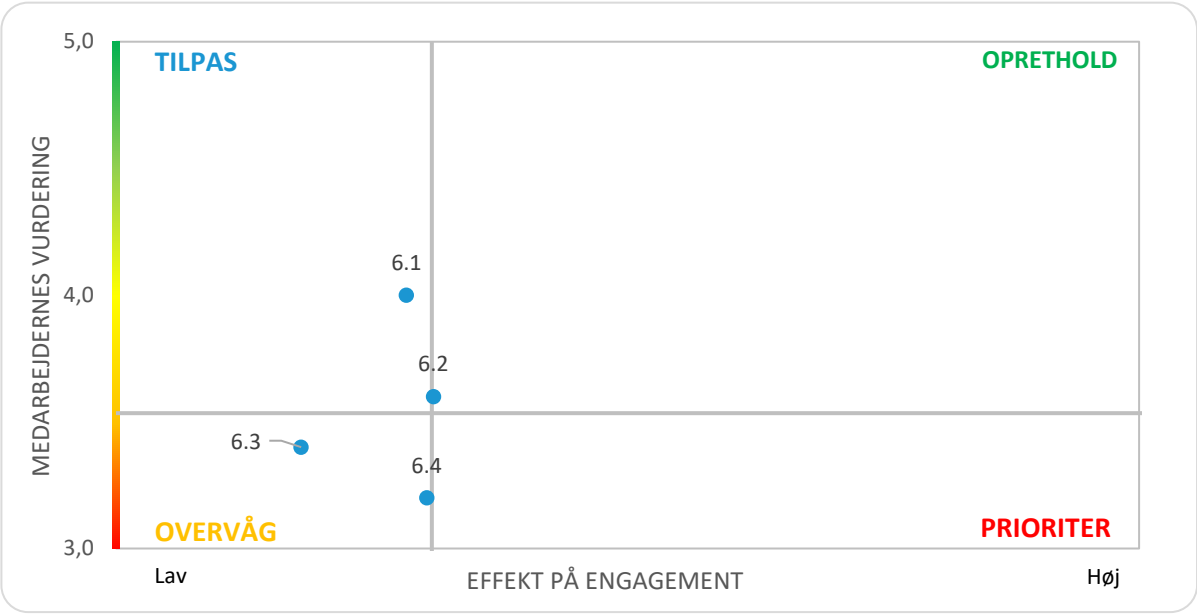
INDFLYDELSE

Indflydelse er vigtig for at imødegå de krav, som medarbejderen møder i sit arbejde, både fra ledere, brugere og fra medarbejderen selv. Indflydelse kan tage mange former, og forskellige typer af job giver forskellige muligheder for at give medarbejderen indflydelse på deres egen hverdag. Indflydelse handler til dels om selvbestemmelse i det daglige arbejde, men også om at få de rigtige informationer.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	1%	3%	20%	47%	29%	1%	1796	4,0	4,1
Har du tilstrækkelig indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	2%	8%	33%	38%	18%	2%	1796	3,6	3,8
Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?	9%	11%	31%	26%	21%	3%	1796	3,4	3,4
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	8%	14%	37%	28%	10%	3%	1796	3,2	3,3

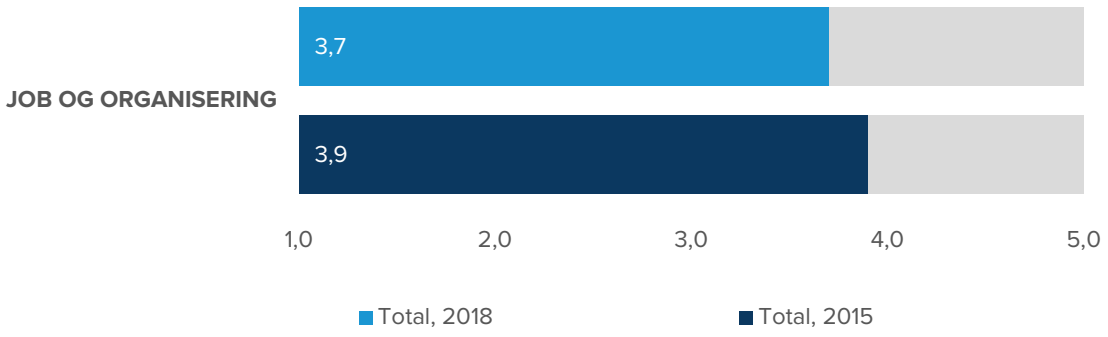
INDFLYDELSE



6.1 Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?
6.2 Har du tilstrækkelig indflydelse på beslutninger om dit arbejde?
6.3 Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?
6.4 Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?

JOB OG ORGANISERING

Spørgsmålene i dette tema skal afdække om medarbejderen ved hvad der skal laves, hvordan og i hvilken kvalitet. Nogle medarbejdere har i højere grad end andre brug for fast definerede rammer, men uanset hvad bør en medarbejder kende sin rolle i organisationen og have en fornemmelse af hvornår denne rolle er tilstrækkeligt udfyldt.



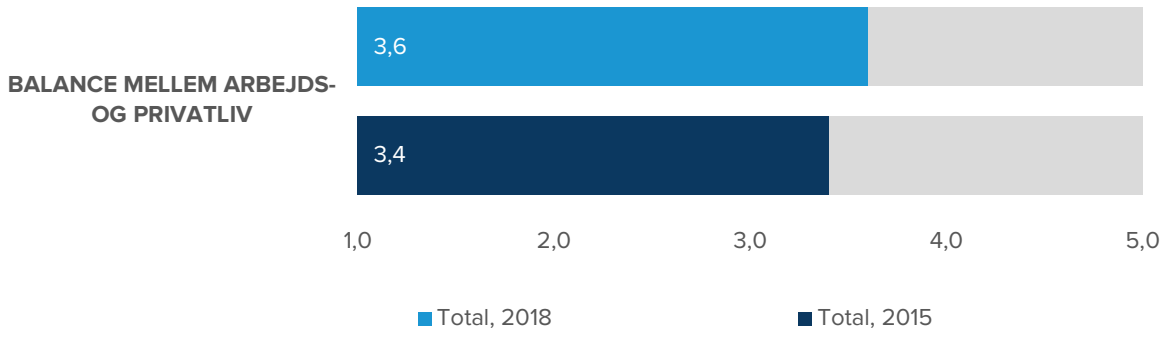
	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Har du den nødvendige information til at kunne udføre dit arbejde tilfredsstillende?	1%	4%	29%	48%	17%	1%	1801	3,8	3,8
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	1%	16%	45%	37%	0%	1801	4,2	4,3
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejdet, du udfører?	7%	15%	38%	27%	12%	1%	1801	3,2	3,4
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	1%	3%	22%	51%	23%	0%	1801	3,9	4,0
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	5%	9%	26%	35%	21%	4%	1801	3,6	3,9
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	1%	5%	25%	44%	21%	3%	1801	3,8	4,1

JOB OG ORGANISERING

7.1 Har du den nødvendige information til at kunne udføre dit arbejde tilfredsstillende?
7.2 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
7.3 Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejdet, du udfører?
7.4 Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?
7.5 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?
7.6 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?

BALANCE MELLEM ARBEJDS- OG PRIVATLIV

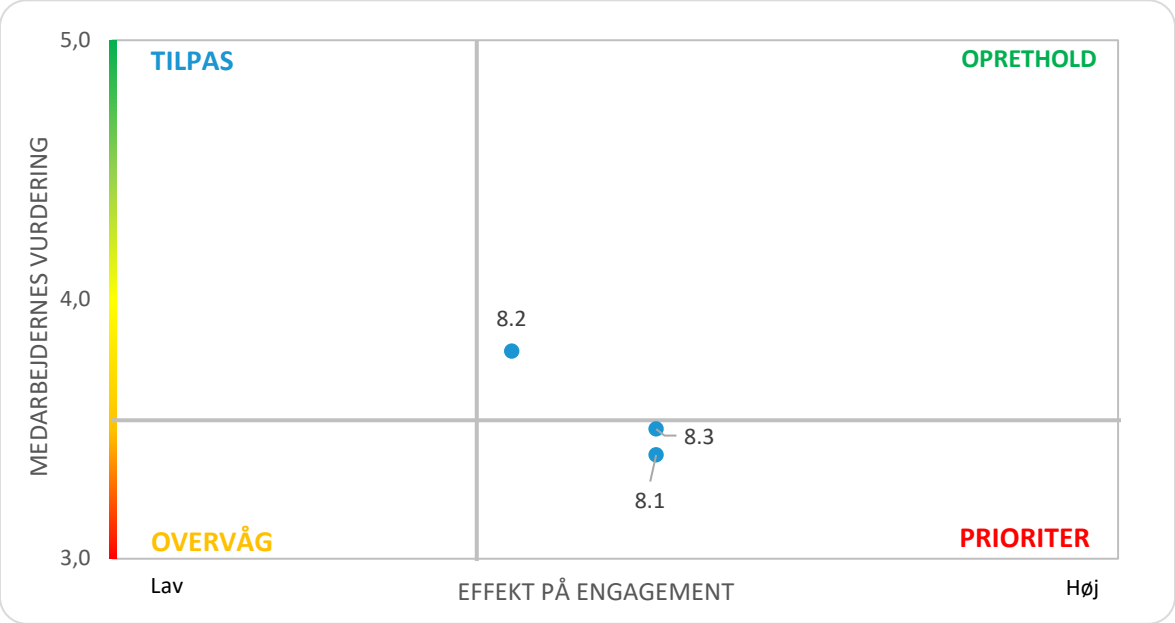
Vi tilbringer typisk mange af vores vågne timer på vores arbejdsplads og det er vigtigt, at vi har det godt, når vi går på arbejde, men samtidig er det også vigtigt, at vores arbejde giver plads og overskud til vores privatliv. Nedenstående spørgsmål afdækker dette.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total 2018	Total 2015
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*	18%	29%	33%	13%	7%	1%	1794	3,4	3,1
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?*	25%	38%	25%	7%	3%	1%	1794	3,8	3,6
Er retningslinjerne for arbejdstid og afspadsering klare?	7%	8%	25%	34%	20%	6%	1794	3,5	3,6

*Negativt formuleret udsagn. Gennemsnit er vendt.

BALANCE MELLEM ARBEJDS- OG PRIVATLIV



8.1 Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*

8.2 Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?*

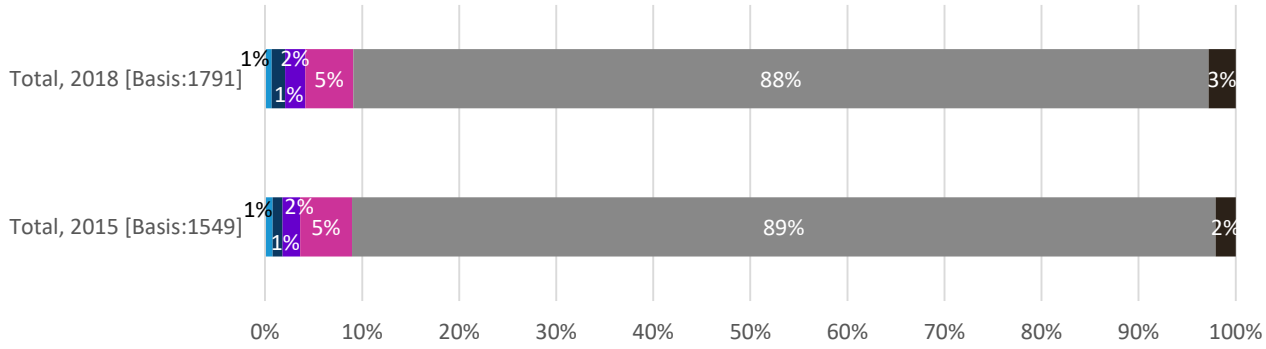
8.3 Er retningslinjerne for arbejdstid og afspadsering klare?

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

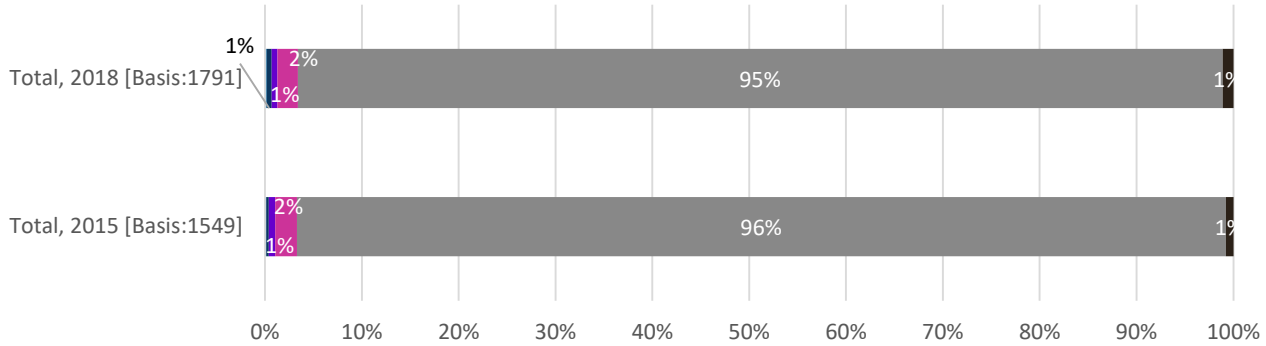
Krænkende adfærd må ikke finde sted, men finder desværre sted på de danske arbejdspladser. Er der tilfælde af krænkende adfærd på jeres arbejdsplads bør der straks tages hånd om det - selv et tilfælde er et for meget.

Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for følgende på din arbejdsplads?

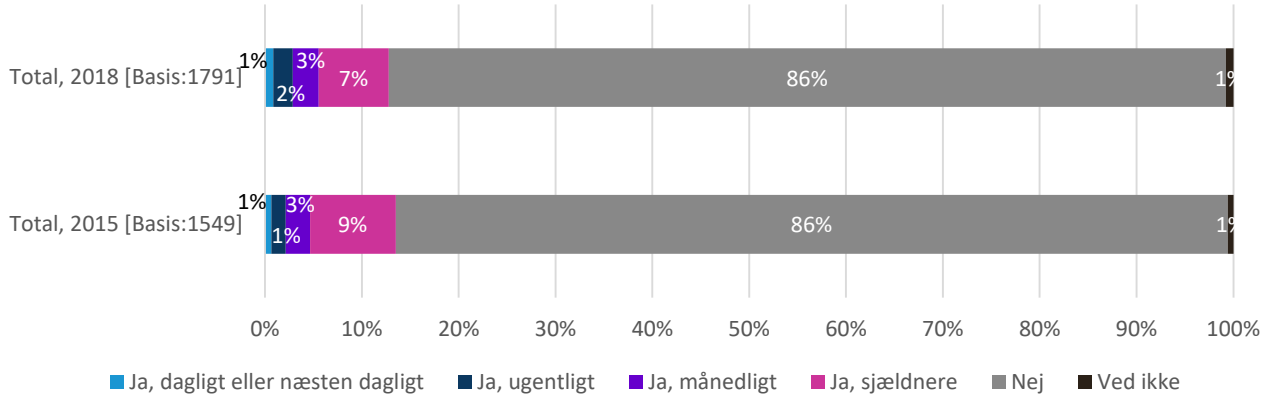
Mobning



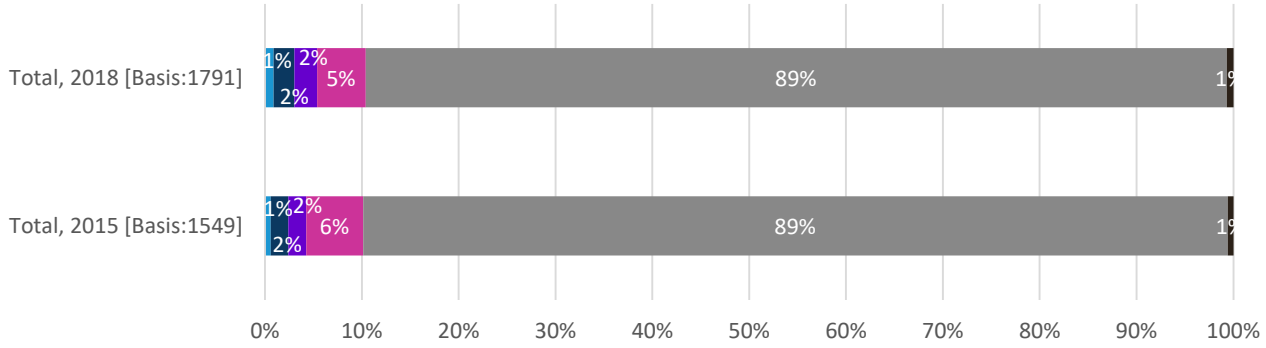
Uønsket seksuel opmærksomhed



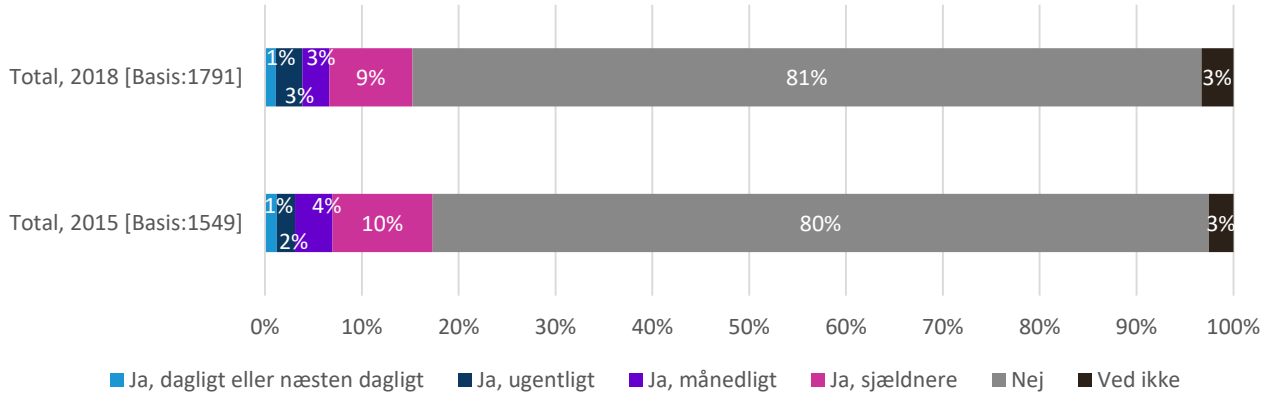
Trusler om vold



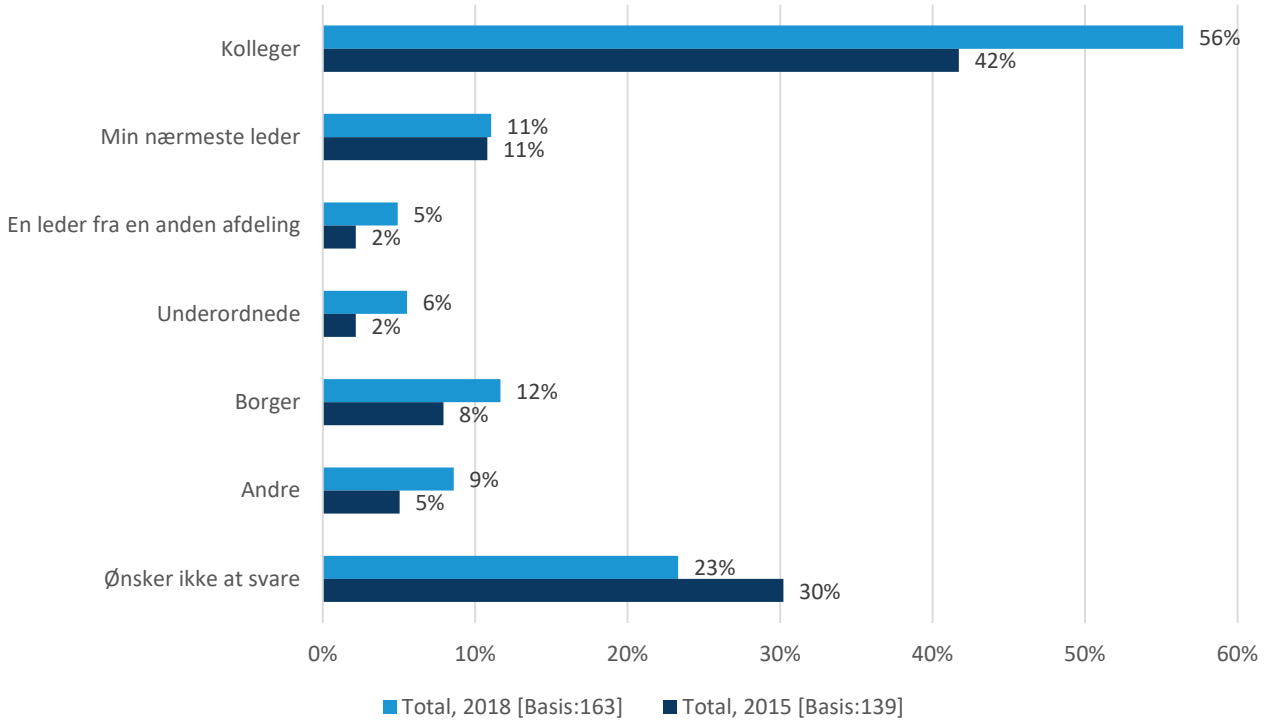
Fysisk vold



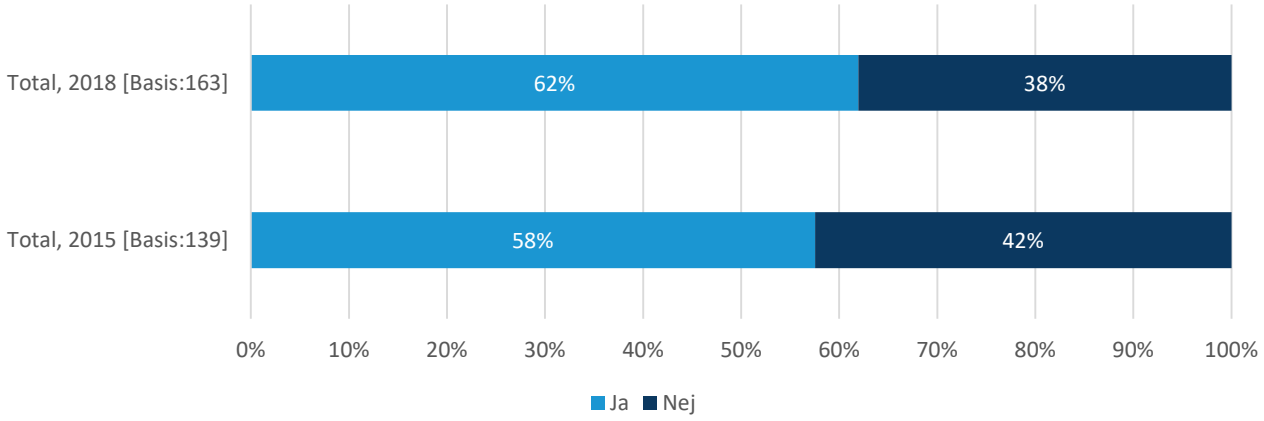
Anden krænkende adfærd



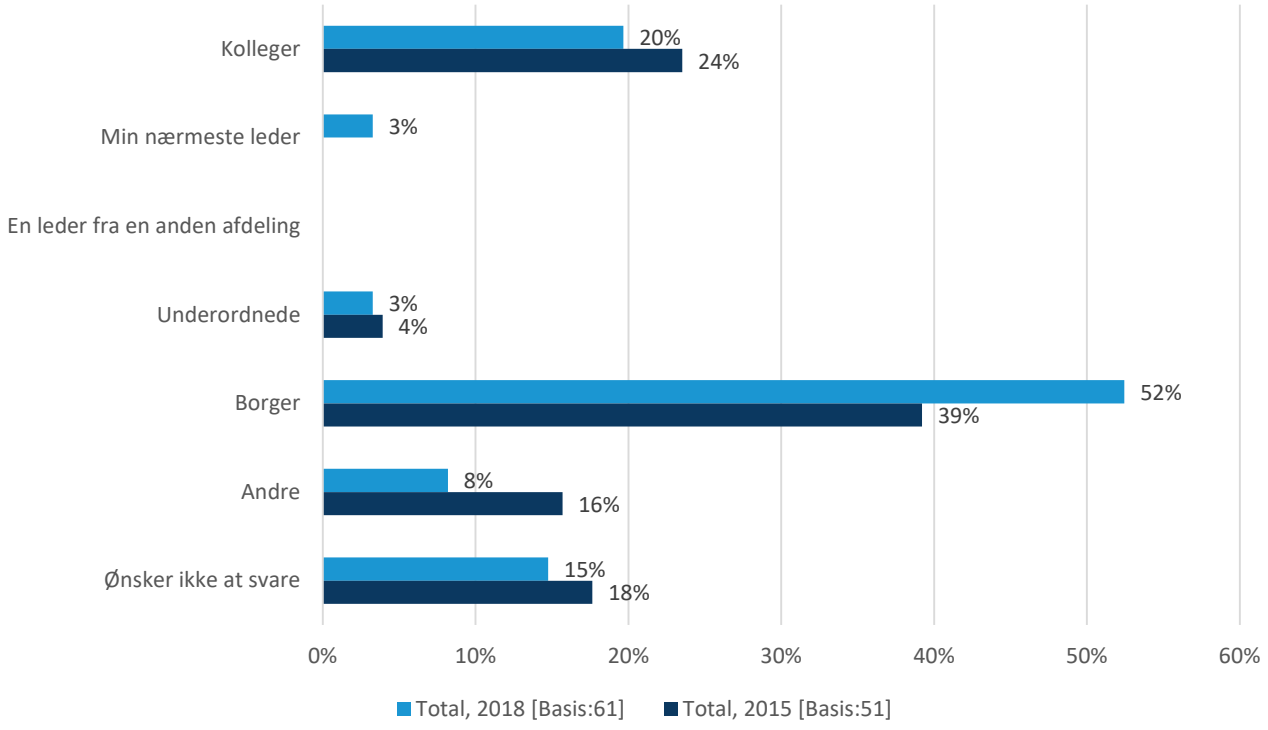
Fra hvem har du været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder?



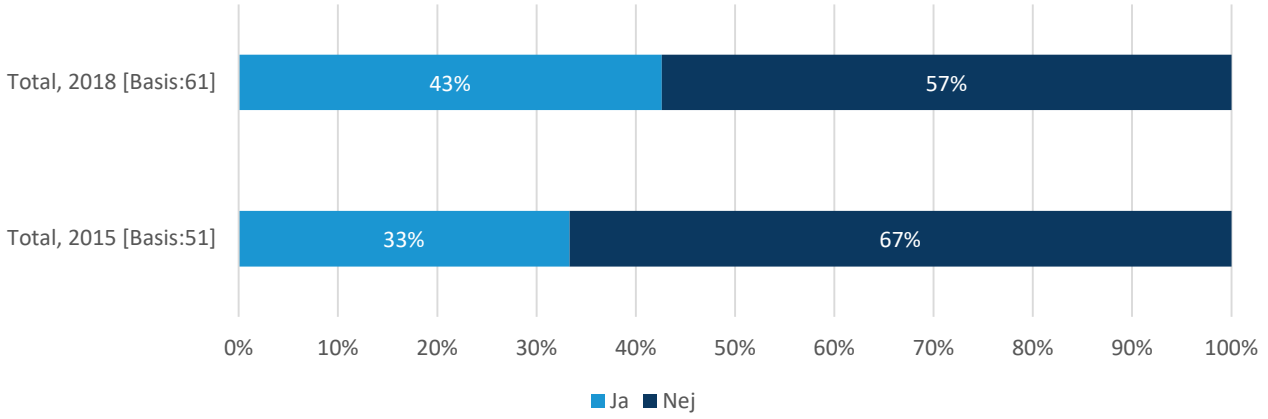
Er det noget, du har handlet på? For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



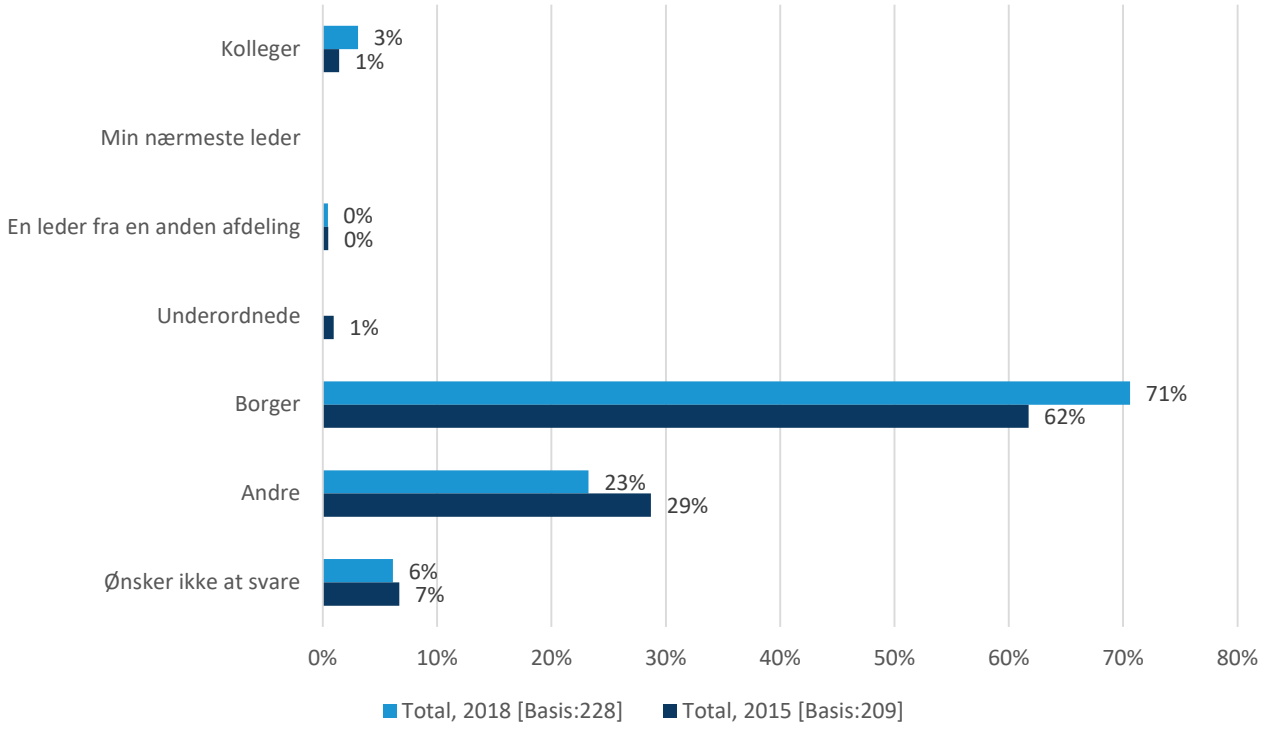
Fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder?



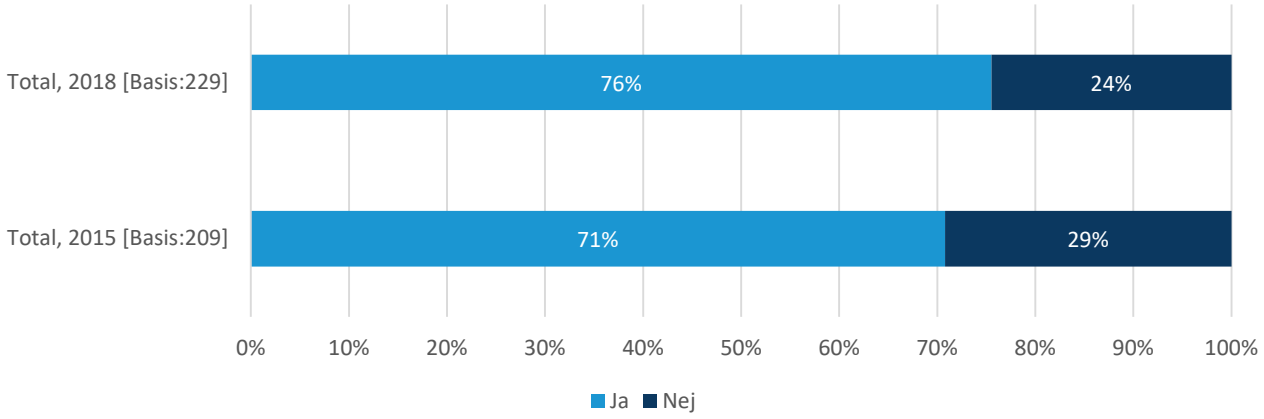
Er det noget, du har handlet på? For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



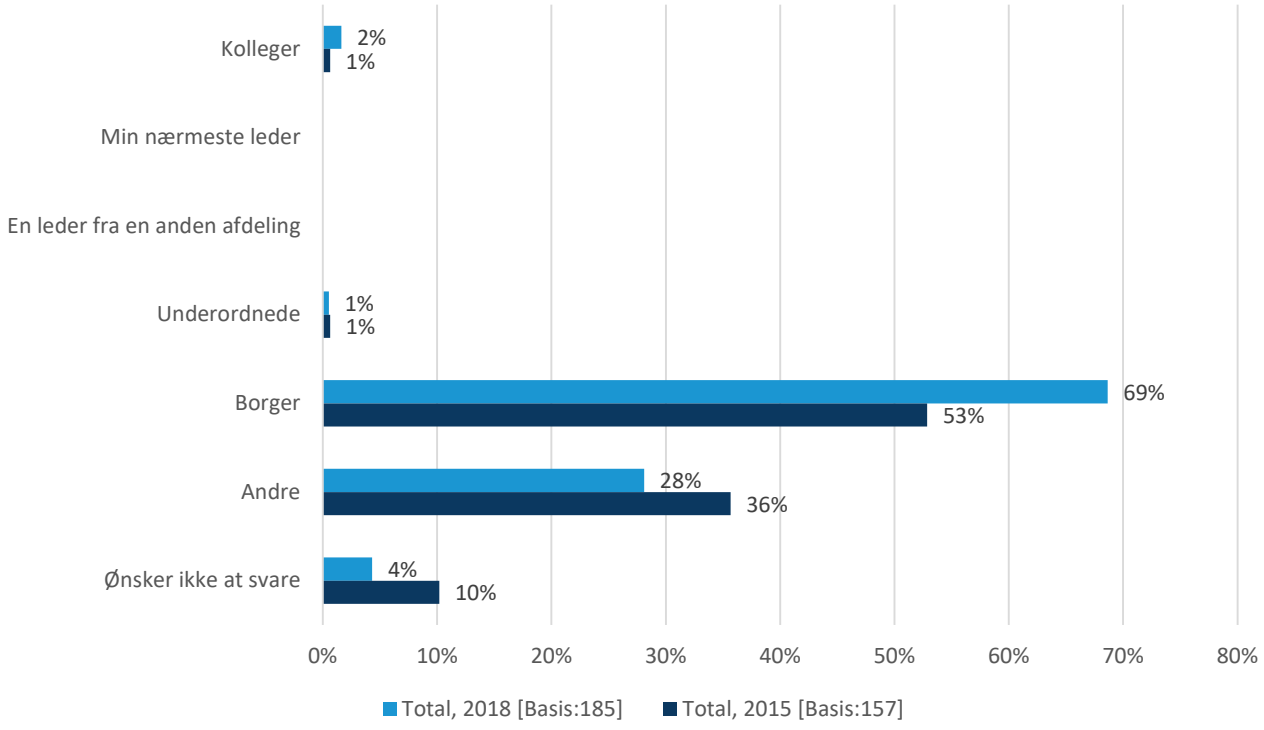
Fra hvem har du været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder?



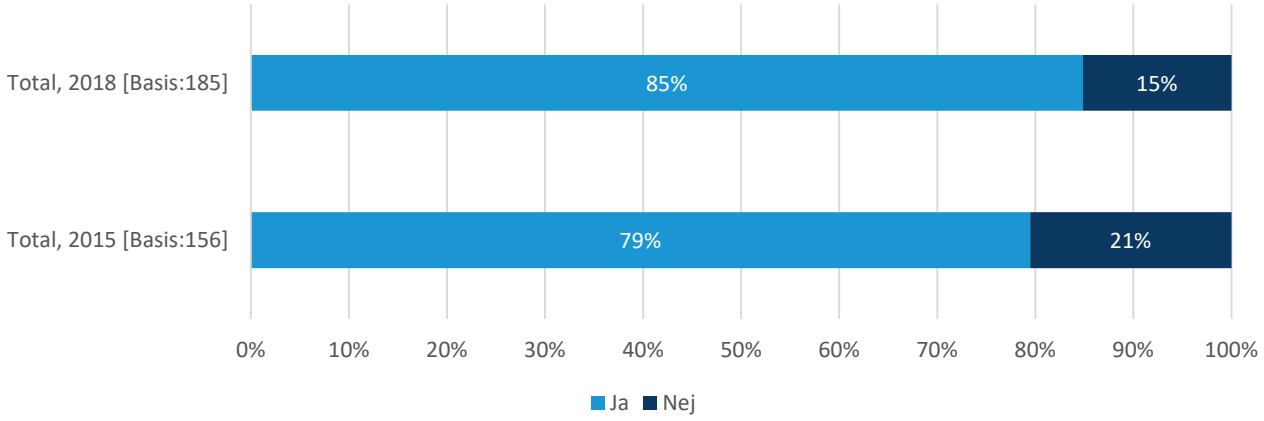
Er det noget, du har handlet på? For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



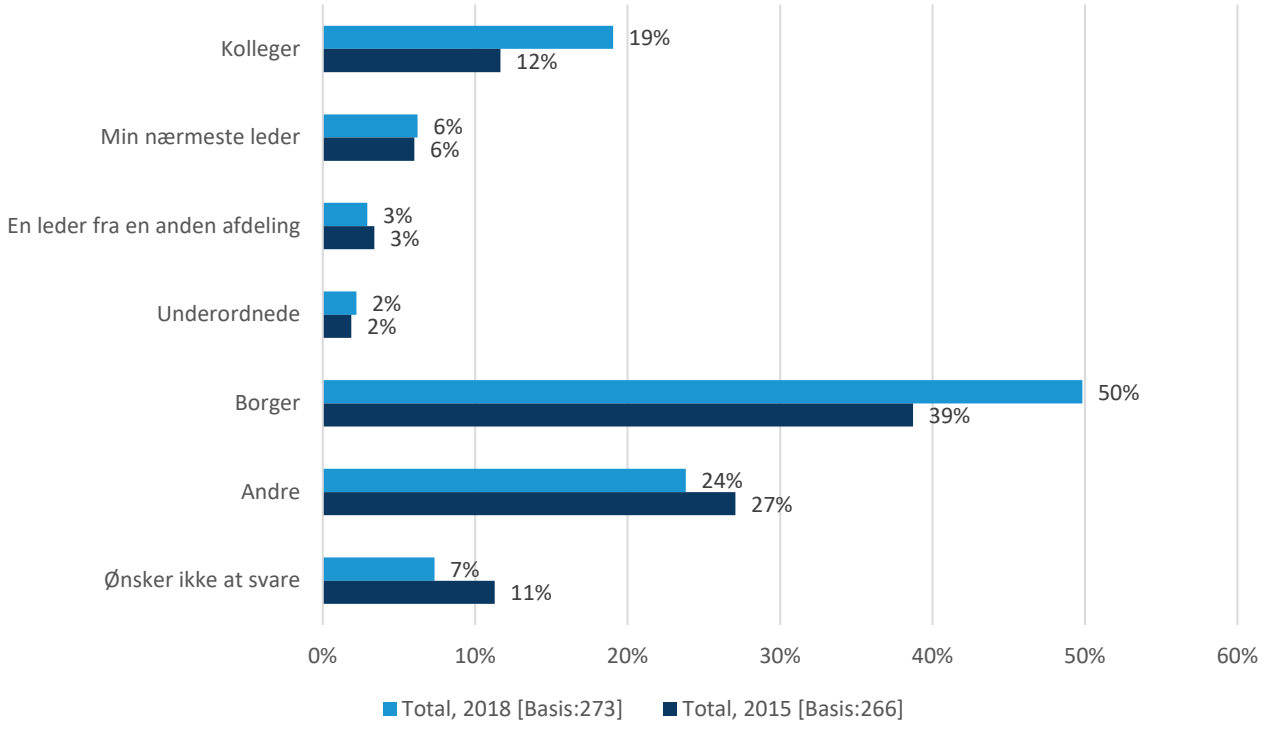
Fra hvem har du været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder?



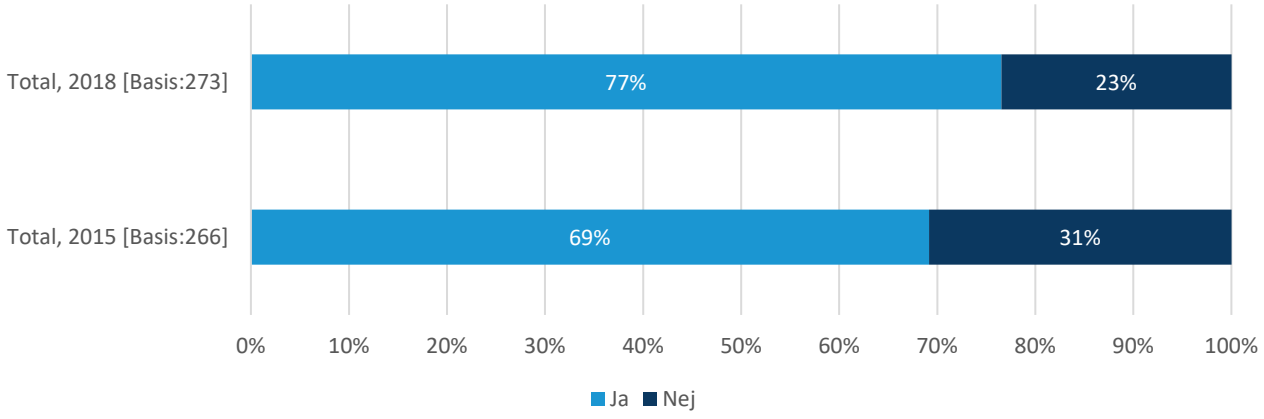
Er det noget, du har handlet på? For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



Fra hvem har du været udsat for denne form for anden krænkende adfærd?

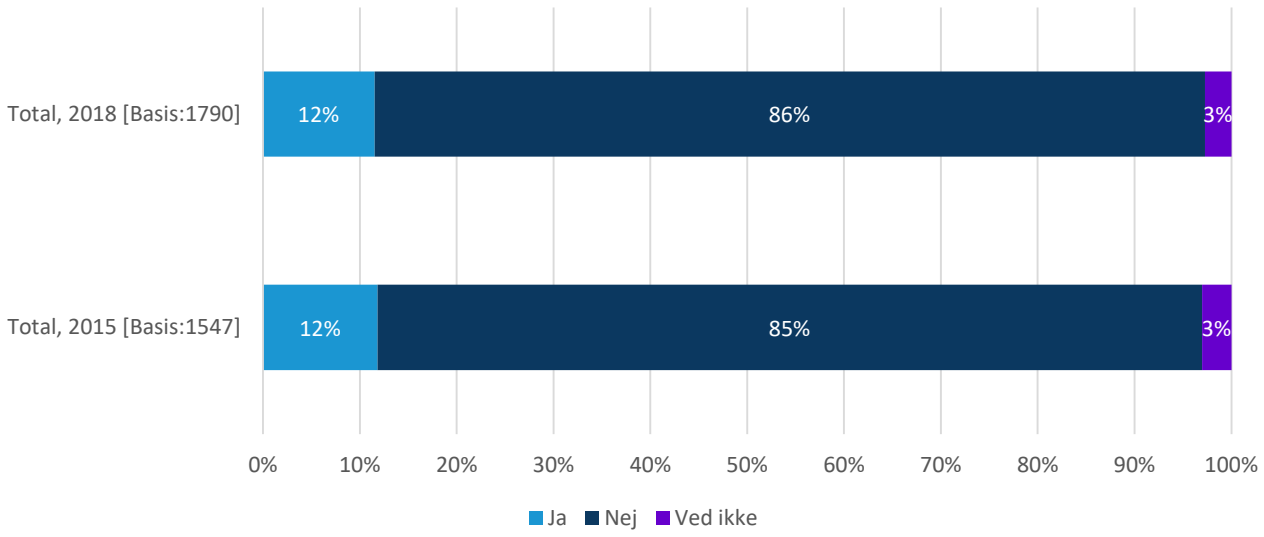


Er det noget, du har handlet på? For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

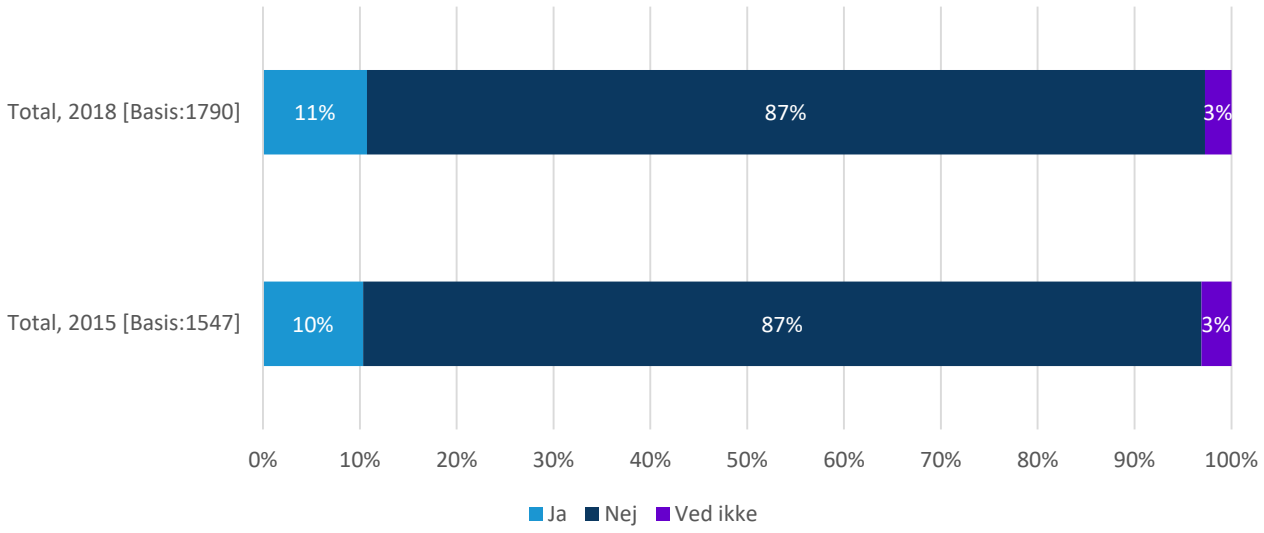


SYGEFRAVÆR

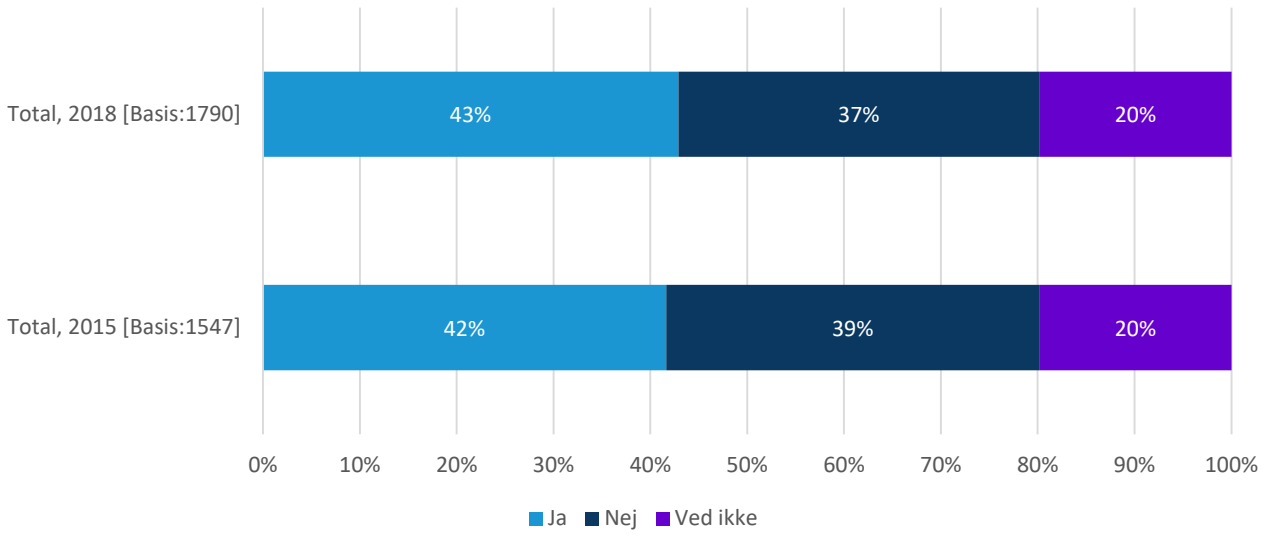
Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes psykiske forhold i arbejdet?



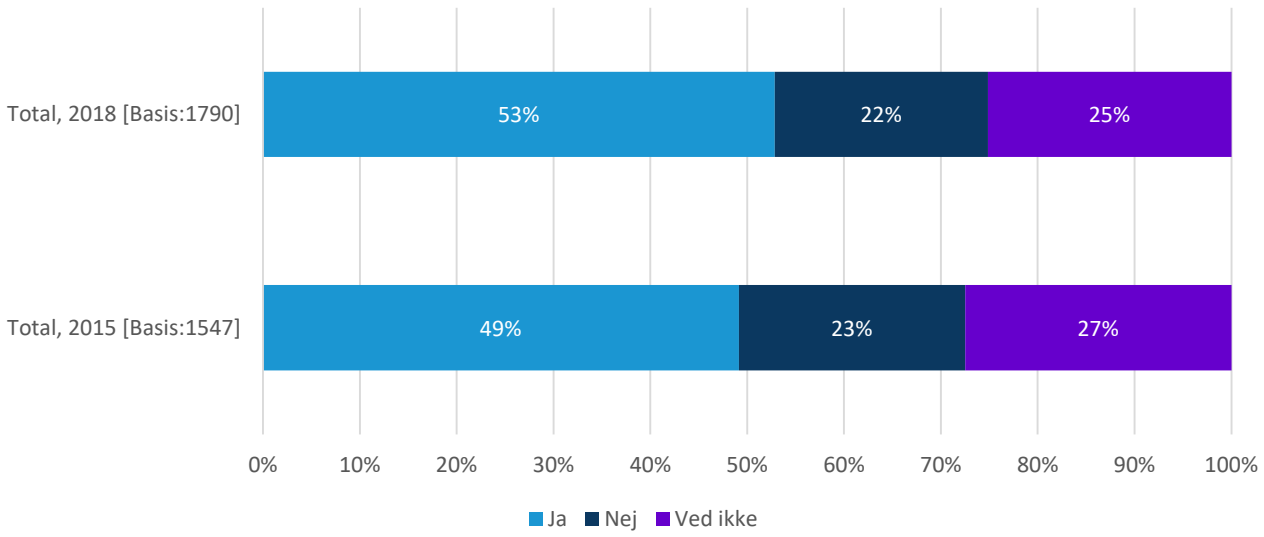
Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes fysiske forhold i arbejdet?



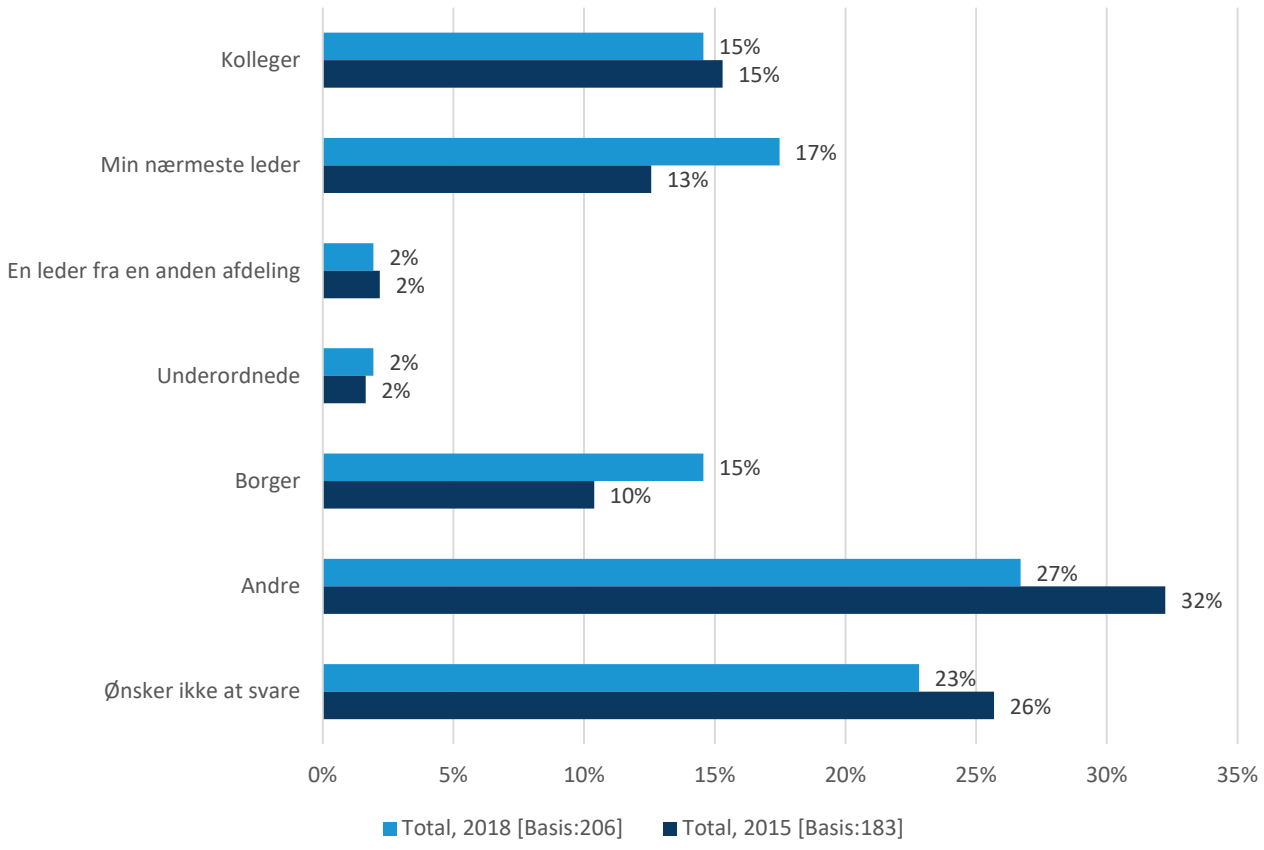
Oplever du, at sygefraværet på din arbejdsplads er for højt?



Oplever du at der er tilstrækkeligt fokus på sygefravær hos jer?

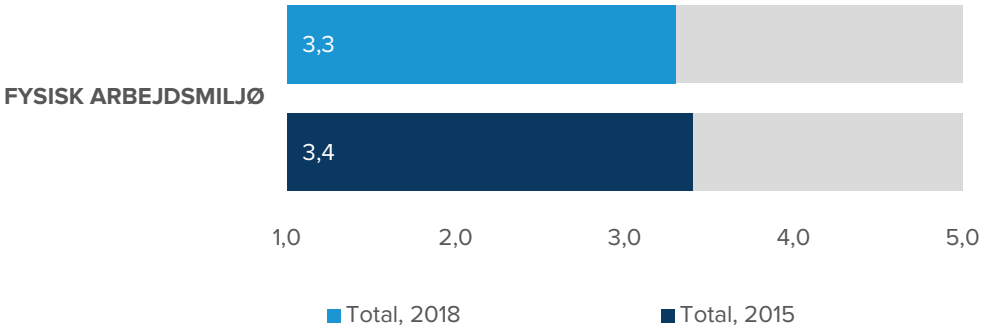


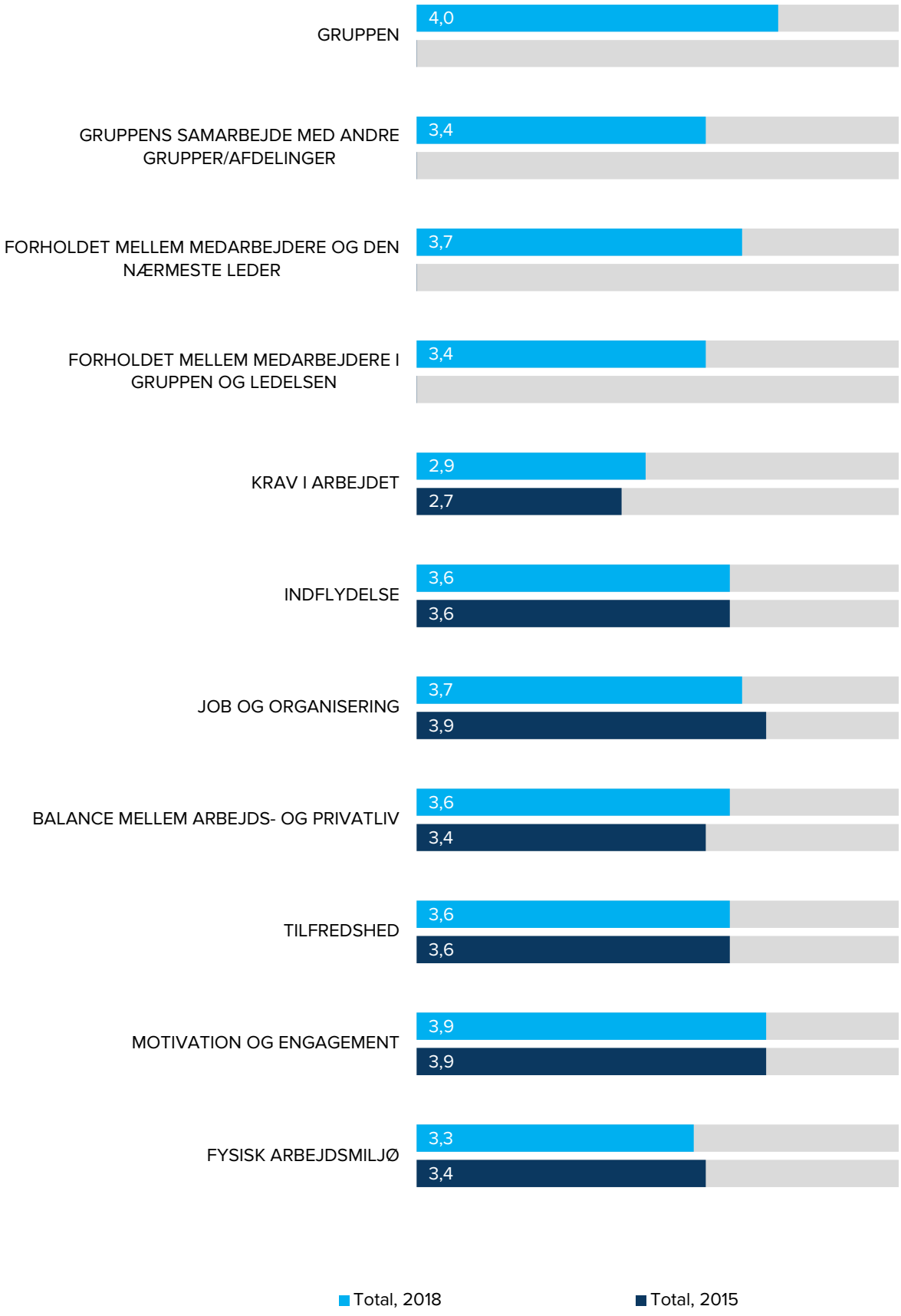
Har dit fravær, som skyldes psykiske forhold, skyldtes:



FYSISK ARBEJDSMILJØ

Det fysiske arbejdsmiljø er det, vi kan se, høre lugte og mærke i forbindelse med udførelsen af arbejdet.



	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Ved ikke	Basis	Total, 2018	Total, 2015
De arbejdsredskaber jeg arbejder med er tilfredsstillende	2%	6%	35%	44%	12%	1%	1793	3,6	3,7
Arbejdsstedets fysiske forhold og indretning er tilfredsstillende	7%	13%	36%	35%	8%	1%	1793	3,3	3,4
Indeklimaet er tilfredsstillende	13%	20%	38%	23%	5%	1%	1793	2,9	2,9
De ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.) er tilfredsstillende	3%	9%	33%	42%	10%	3%	1793	3,5	3,7
Niveauet for støj og uro i mit arbejde er tilfredsstillende	13%	19%	37%	23%	6%	1%	1793	2,9	3,0
Lysforholdet på mit arbejde er tilfredsstillende	6%	10%	30%	40%	11%	3%	1793	3,4	3,5

TEMAOVERSIGT