

TRIVSELSMÅLING

Køge Kommune

Campus Køge - 10. klasse

Områderapport

April 2018

Antal inviterede: 12

Antal besvarelser: 12

Svarprocent: 100%

INDHOLD

| | | |
|---|---|-----------|
|  | OM DENNE RAPPORT | 3 |
|  | DIT OVERBLIK | 5 |
|  | MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT | 6 |
| | ARBEJDET MED SIDSTE TRIVSELSMÅLING | 6 |
| | MEST INTERESSANTE UDVIKLINGER SIDEN 2016 | 6 |
| | OVERORDNET PRIORITETSKORT | 7 |
| | PERSONALEPOLITISKE GRUNDLAG | 9 |
| | TRIVSELSINDEKS (MTI) | 10 |
| | MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT | 10 |
|  | TRIVSELSTEMAER | 11 |
| | FAGLIGHED | 11 |
| | ÅBENHED | 12 |
| | ORDENTLIGHED | 13 |
| | INDFLYDELSE OG ANSVAR | 14 |
| | VÆKST OG UDVIKLING | 15 |
| | FEEDBACK TIL LEDER | 16 |
| | KRAV I ARBEJDET | 17 |
| | HELBRED OG VELBEFINDENDE | 18 |
| | FYSISKE RAMMER | 19 |
| | STRESSMÅLING | 20 |
| | KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET | 21 |
|  | BILAG | 23 |
| | TEMAOVERSIGT | 23 |
| | UDDYBNING AF SOCIAL KAPITAL | 24 |
| | FREKVENSTABELLER | 26 |

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE

Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet interresearch a/s via invitationer leveret som digital post (E-boks). Hver invitation indeholdt et unikt link og respondenter, der endnu ikke havde svaret, er tre gange i indsamlingsperioden rykket. Dataindsamlingen er lavet i online spørgeskemaværktøjet defgo.net®.

PERIODE

Data er indsamlet i perioden fra d. 19 marts – 8 april 2018.

SPØRGERAMMEN

Spørgerammen er baseret på trivselsmeterspørgerammen, oprindeligt udviklet af blandt andet KL. Spørgsmålene er i 2018 blevet omgrupperet for bedre at afspejle Køge Kommunes personalepolitiske grundlag. Herudover afdækkes det fysiske arbejdsmiljø også.

RAPPORTENS DELE

Denne rapport er bygget op af følgende dele:

- Dit overblik
- Medarbejdernes trivsel og engagement
- Trivselstemaer
- Bilag

DIT OVERBLIK

På side 5 præsenteres en række nøgletal samlet i et overblik, der kan hjælpe dig med at danne dig et hurtigt og samlet indtryk af jeres trivsel. Du vil blive præsenteret for jeres svarprocent samt nøgletal for trivslen, det personalepolitiske grundlag og den sociale kapital.

BENCHMARK

For at lette tolkningen af resultaterne indeholder denne rapport, ud over jeres egne resultater, også benchmark. For alle temaer er der inkluderet benchmark til jeres eget resultat i 2016 (hvis muligt) samt til niveauet over jer.

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

TOLKNING AF RESULTATER

Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-7. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgå ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *.

Resultater for mindre end 5 respondenter vises ikke.

Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende:

- Resultater under 4,0 er **ringe**
- Resultater mellem 4,0 og 4,9 er **acceptabelt**
- Resultater mellem 5,0 og 5,9 er **godt**
- Resultater mellem 6,0 og 7,0 er **helt i top**.

Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold. Fx er spørgsmålene om helbred og velbefindende besvaret på en anden skala end de øvrige spørgsmål.

Farverne: Rød, orange, lysegrøn og mørkegrøn er anvendt i rapporten til at vise, hvilket af ovenstående intervaller (fx acceptabelt: 4,0-4,9) de enkelte nøgletal og resultater ligger i.

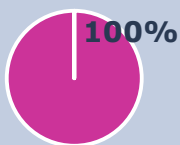
I rapportens bilag findes desuden frekvenstabeller over alle spørgsmål besvaret på skala. Brug evt. disse til at afdække om der er stor spredning i medarbejdernes besvarelser.

BILAG

Rapportens bilag består af en temaoversigt, uddybende tekst og resultater ang. social kapital samt frekvenstabeller over alle skala spørgsmål.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT



12 ud af 12



- Ringe
- Acceptablet
- Godt
- Helt i top

TrivselsIndeks (MTI)

Trivselsindekset er beregnet på tværs af alle trivselstemaer med undtagelse af Krav i arbejdet. Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af trivslen. Skala fra 1-7

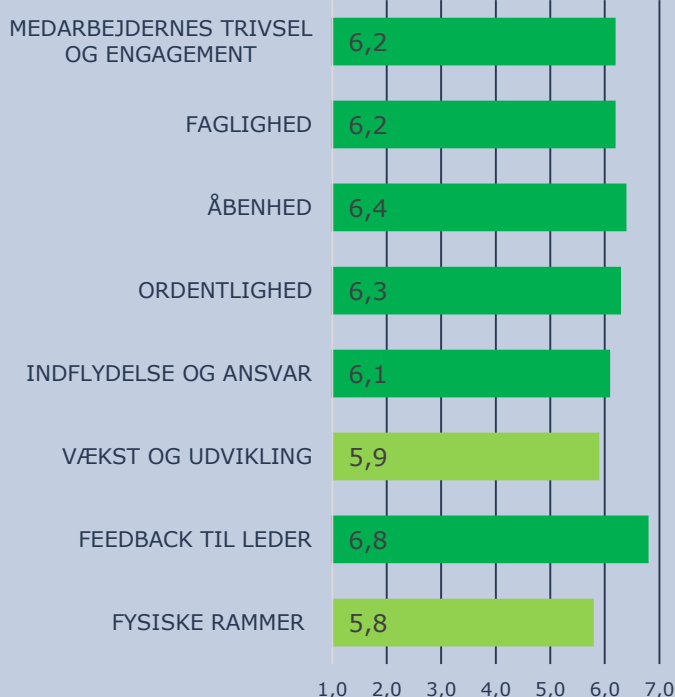
Social KAPITAL INDEXS

0-100



Her præsenteres et overordnet nøgletal for den Sociale Kapital. Læs mere på side 25. Skala: 0-100.

TEMAOVERSIGT



VIGTIGST FOR MEDARBEJDERNES TRIVSEL

1. Faglighed
2. Ordentlighed
3. Vækst og udvikling

Læs mere i afsnittet om Prioritetskort.

Personalepolitisk Indeks

Det Personalepolitisk Indeks (PPI) er beregnet på tværs af de fem temaer i det Personalepolitiske grundlag. Læs mere på s. 10. Skala: 0-100.



TOP OG BUND 5

TOP 5:

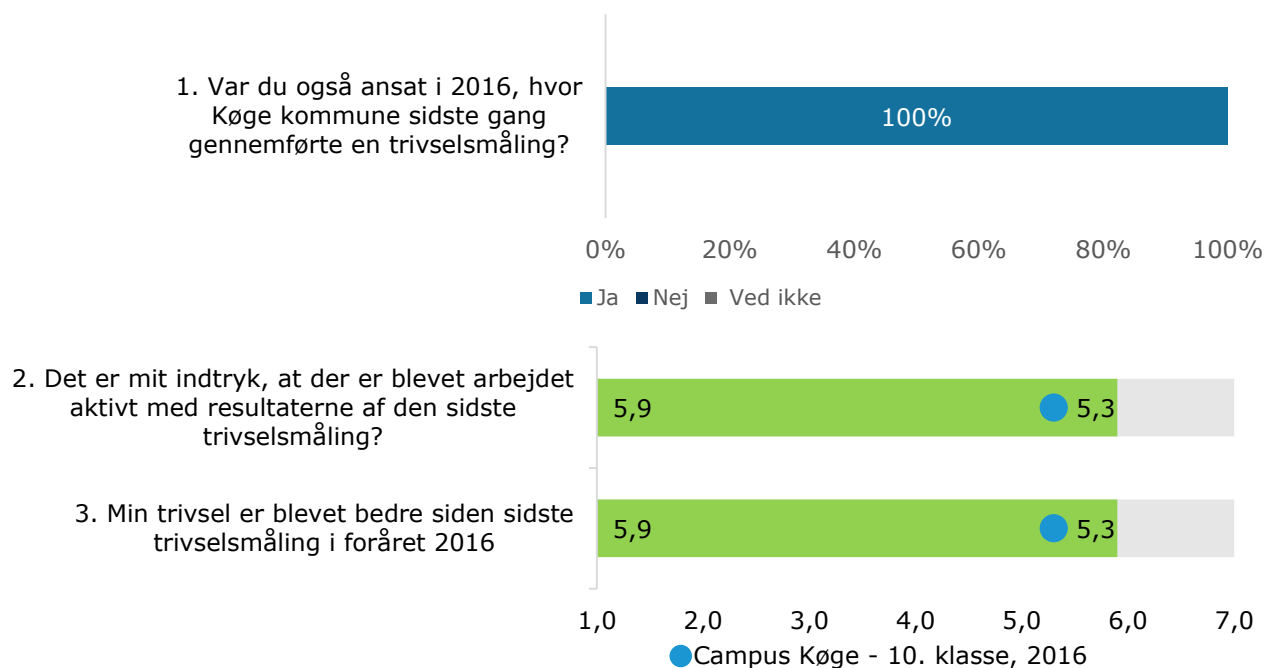
- 6,8** 33. Leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt
- 6,8** 32. Arbejde anerkendes og påskønnes af leder
- 6,8** 31. Godt samarbejde med leder
- 6,8** 34. Leder er god til at organisere arbejdet
- 6,8** 13. Ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde

BUND 5:

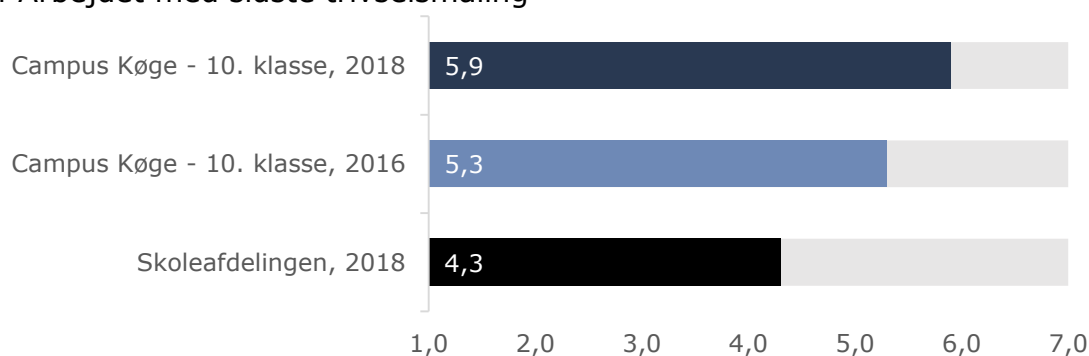
- 5,3** 39. Tænker ofte på at søge arbejdet andet sted
- 5,3** 49. Generet af støj og uro i arbejdet
- 5,4** 28. Har gode muligheder for efter- og videreuddannelse
- 5,5** 29. Tilfreds med fremtidsudsigter i arbejdet
- 5,6** 47. Tilfreds med indeklimaet

ARBEJDET MED SIDSTE TRIVSELSMÅLING

Arbejdet med sidste trivselsmåling i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Arbejdet med sidste trivselsmåling



MEST INTERESSANTE UDVIKLINGER SIDEN 2016

3 største forbedringer

3 største fald

| | |
|---|--|
| 34. Er leder god til at organisere arbejdet?  1,1 | 39. Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*  -0,8 |
| 49. Er du generet af støj og uro i dit arbejde?*  0,8 | 28. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?  -0,6 |
| 11. Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?  0,6 | 6. Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?  -0,5 |

OVERORDNET PRIORITETSKORT

HJÆLP TIL AT PRIORITERE HVAD I SKAL ARBEJDE MED

Når man sidder med resultatet af trivselsmålingen, kan det være svært at udvælge, hvilke temaer man vil arbejde videre med for bedst muligt at forbedre medarbejdernes trivsel. Skal det være de temaer, hvor medarbejderne har givet den laveste score? Skal det være de temaer, som det vil være lettest at løfte? Måske er der så mange temaer, som har lavere niveauer end I synes om, at det ikke vil være muligt at arbejde med alle disse temaer i tiden frem til næste måling. På næste side er vist et redskab til at prioritere jeres indsats med fokus på, hvad der er vigtigst at arbejde videre med. En lav score er nemlig ikke det samme som, at et tema er vigtigt for, at medarbejderen trives.

JERES VEJVISER- PRIORITETSKORTET

Nedenfor i prioritetskortet kan I se, hvad der er mest udslagsgivende for, at jeres medarbejdere trives. Prioritetskortet er en hjælp til at udvælge hvilke temaer I vil arbejde på at forbedre og som jeres handleplaner vil dreje sig om. Kortet er opdelt i 4 felter: Tilpasse, Opretholde, Overvåge og Prioritere.

TILPASSE indeholder de områder, hvor enheden er stærk, men hvor betydningen for medarbejdernes motivation og engagement er relativt lav. Som navnet antyder, kan indsatsen i forhold til disse temaer tilpasses niveauet for deres vigtighed.

OVERVÅG indeholder de områder, hvor scoren er lav og effekten ved af tiltag ligeledes er lav.

OPRETHOLD indeholder de områder, hvor enheden er stærk og skal forblive stærk, fordi betydningen af disse områder er høj i forhold til medarbejdernes trivsel.

PRIORITERE 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.

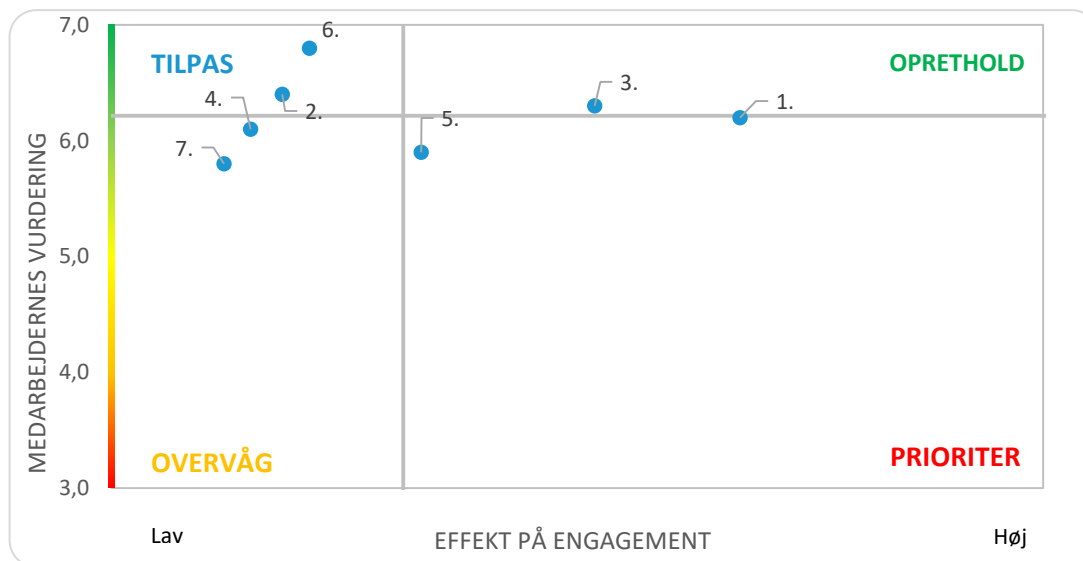
LÆSEVEJLEDNING

De temaer der har størst betydning for medarbejdernes trivsel er placeret til højre i prioritetskortet. Jo længere til højre, jo større betydning. Det er derfor felterne "Prioritere" og "Opretholde", der er mest interessante. Det er her I finder temaerne med den største betydning. Især temaer placeret i "Prioritere" er interessante, da disse temaer udover at have stor betydning også har et lavt gennemsnit. Det er typisk lettere at forbedre lave gennemsnit end høje gennemsnit.

Venstre side af kortet indeholder de to felter "Tilpasse" og "Overvåge". For temaer i "Tilpasse", som har et relativt høj gennemsnit kan man overveje, om man kan flytte ressourcer fra disse temaer til fx temaer placeret i "Prioritere". Temaerne i "Overvåge" er temaer med lavere betydning og lavt gennemsnit. Der bør ikke være fokus på at forbedre disse temaer, men pga. det lave gennemsnit bør man holde øje med om gennemsnittet falder yderligere eller temaerne får større betydning. Det er vigtigt at have for øje, at temaers betydning kan ændre sig over tid både pga. interne og eksterne påvirkninger.

Note: Den statistiske model, der er anvendt til effektanalysen, bygger på analysemetoden Partial Least Squares (PLS regression) med Path Modeling (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, kvalitet i arbejdet osv.).

TEMAER PLACERET I PRIORITETSKORTET



1. Faglighed
2. Åbenhed
3. Ordentlighed
4. Indflydelse og ansvar

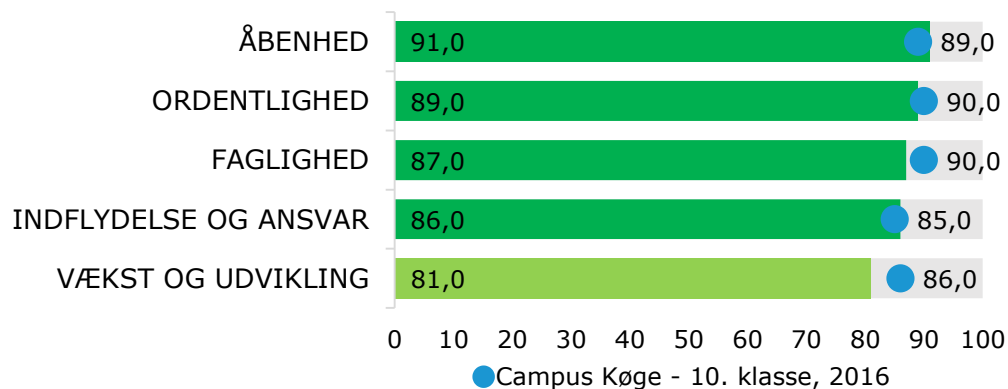
5. Vækst og udvikling
6. Feedback til leder
7. Fysiske rammer

PERSONALEPOLITISKE GRUNDLAG

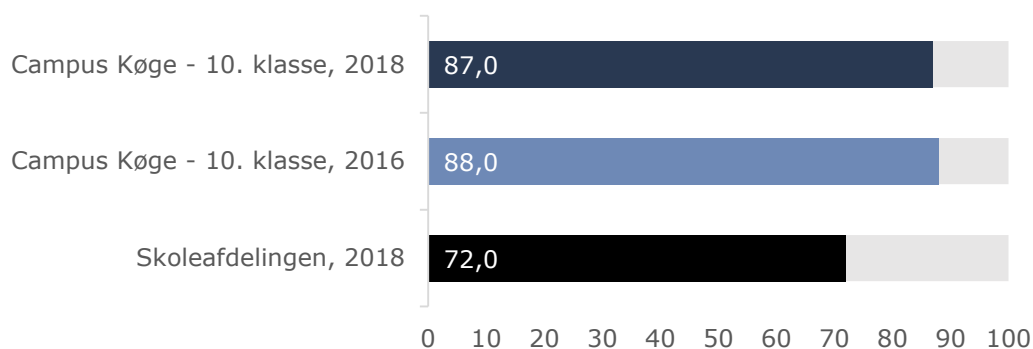
Hoved MED Udvalget vedtog i 2016 et personalepolitisk grundlag for Køge Kommune. Det personalepolitiske grundlag skal give Køge Kommune en fælles retning for, hvordan vi sikrer en attraktiv arbejdsplads med et godt og trygt arbejdsmiljø på alle parametre. Det viser fx vejen for, hvordan vi omgås hinanden og skaber en arbejdsplads, hvor det er rart at være. Grundlaget understøtter også målet om, at Køge Kommune skal være en dynamisk arbejdsplads, hvor vi udvikler os og i samarbejde med hinanden styrker vores faglighed. Grundlaget består af de fem unikke pejlemærker, som er udviklet af medarbejdere og ledere på tværs af arbejdspladser i Køge Kommune:

- Åbenhed
- Ordentlighed
- Faglighed
- Indflydelse og ansvar
- Vækst og udvikling

Det Personalepolitiske Grundlag i Campus Køge - 10. klasse:

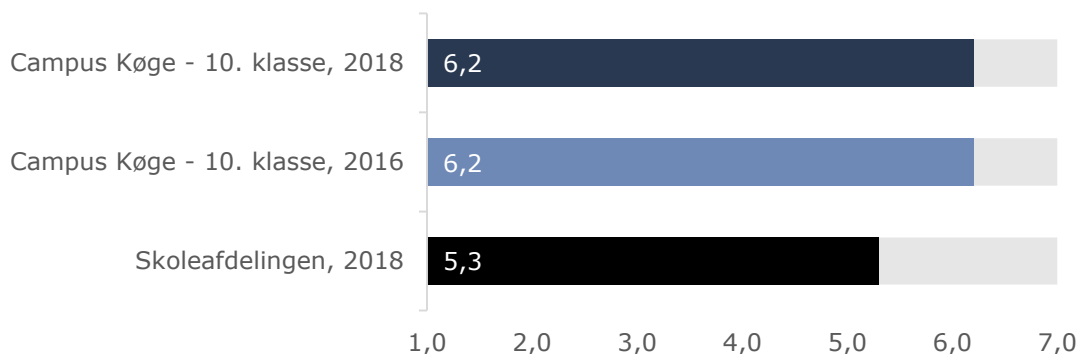


Sammenligning af Det Personalepolitiske Indeks.



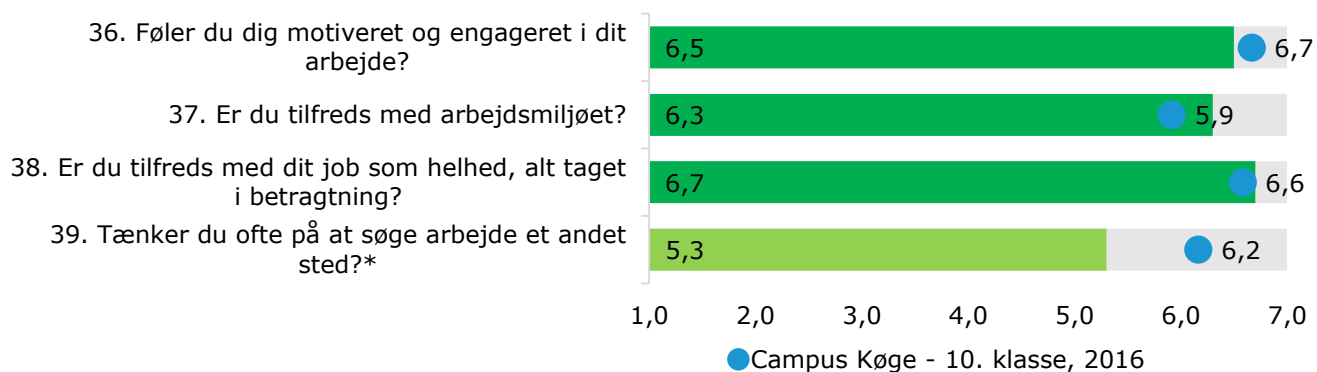
TRIVSELSINDEKS (MTI)

Sammenligning af Trivselsindeks (MTI)

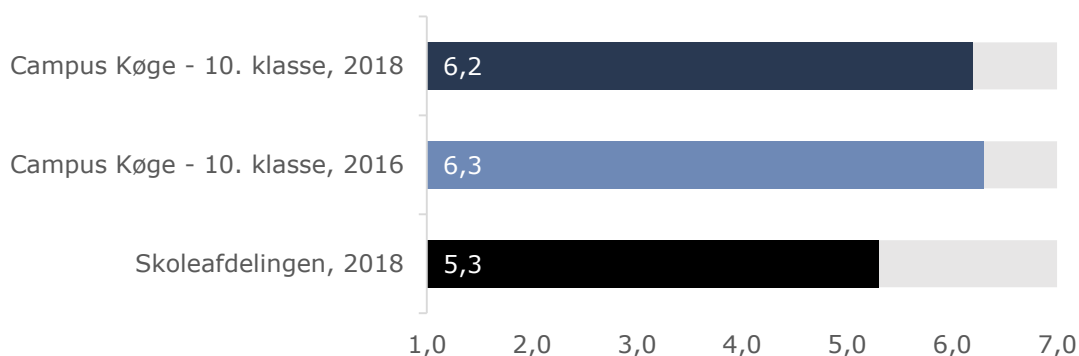


MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT

Medarbejdernes engagement og trivsel i Campus Køge - 10. klasse:



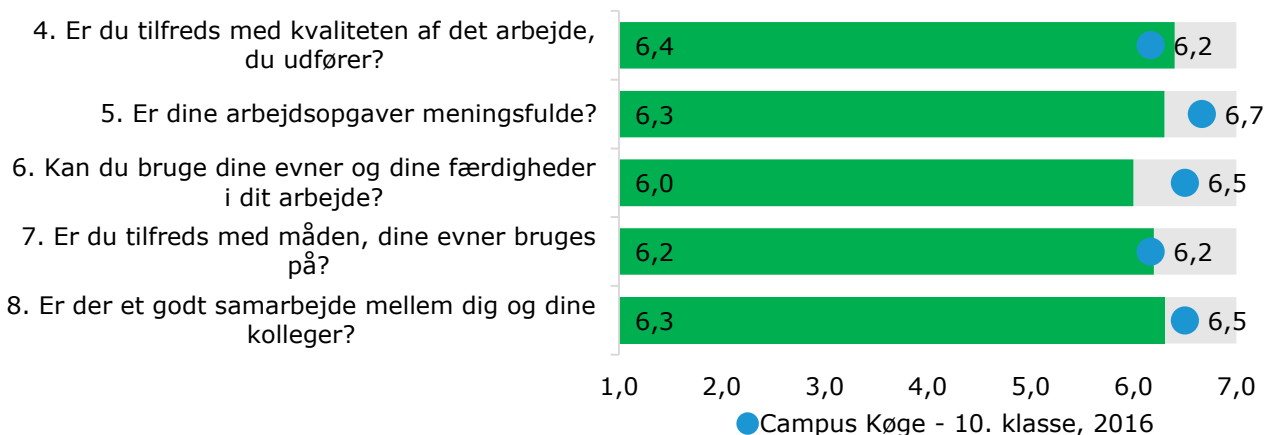
Sammenligning af Medarbejdernes trivsel og engagement



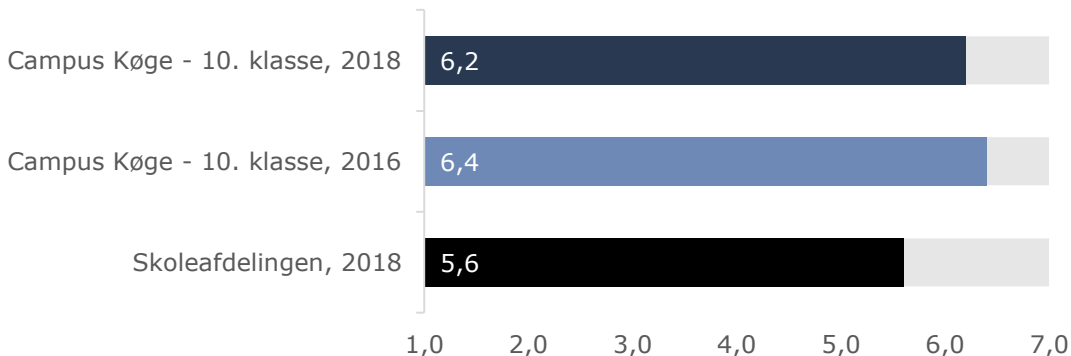
* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

FAGLIGHED

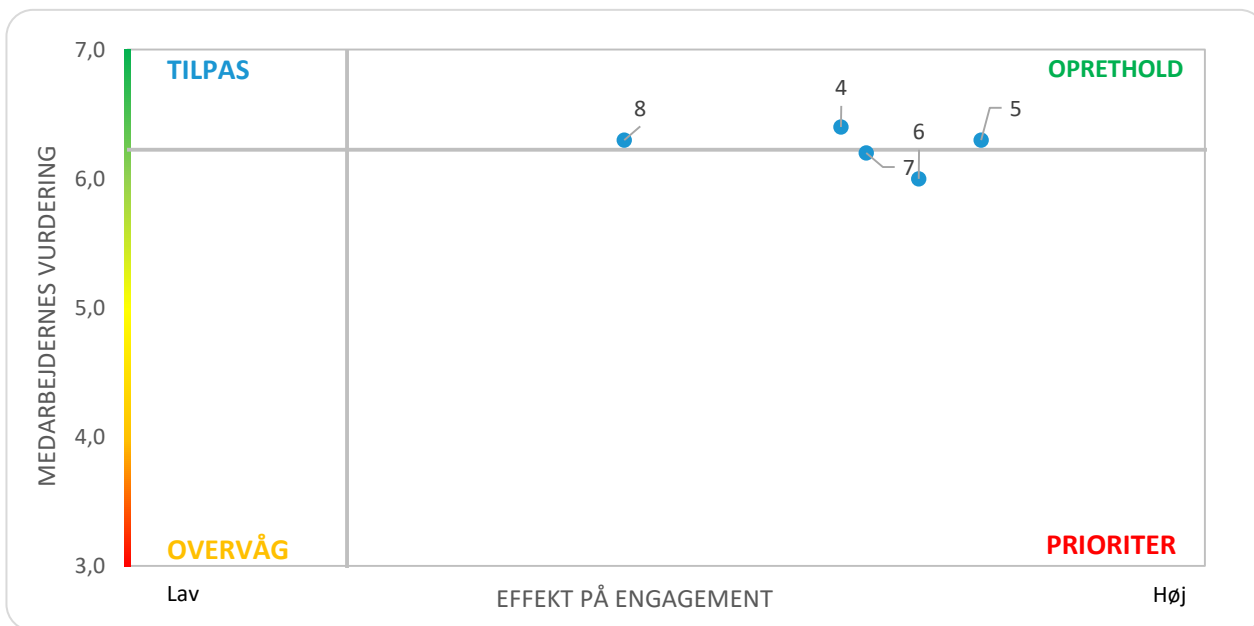
Faglighed i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Faglighed

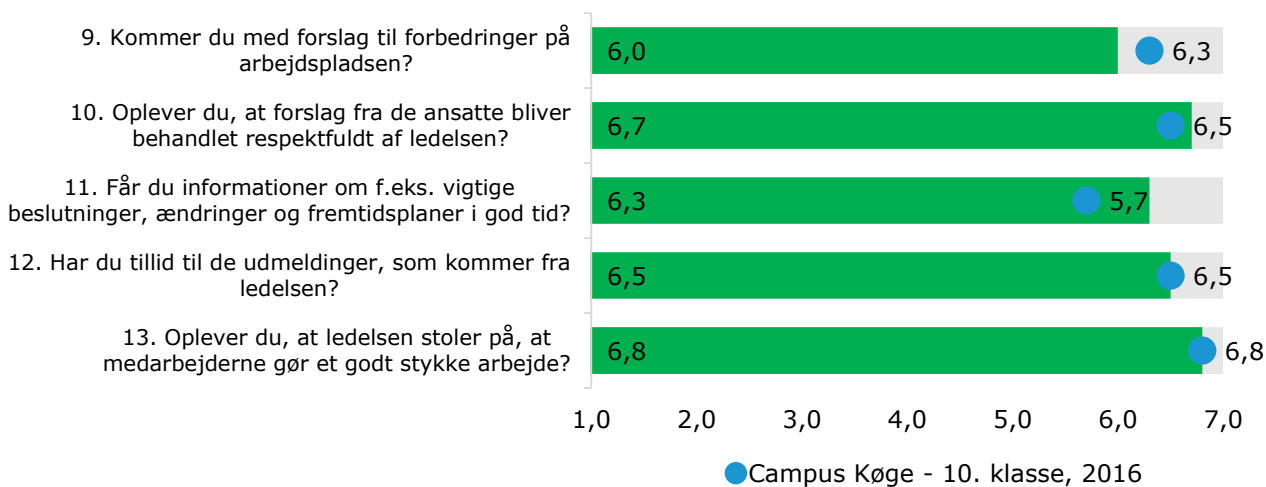


Prioritetskort for temaet

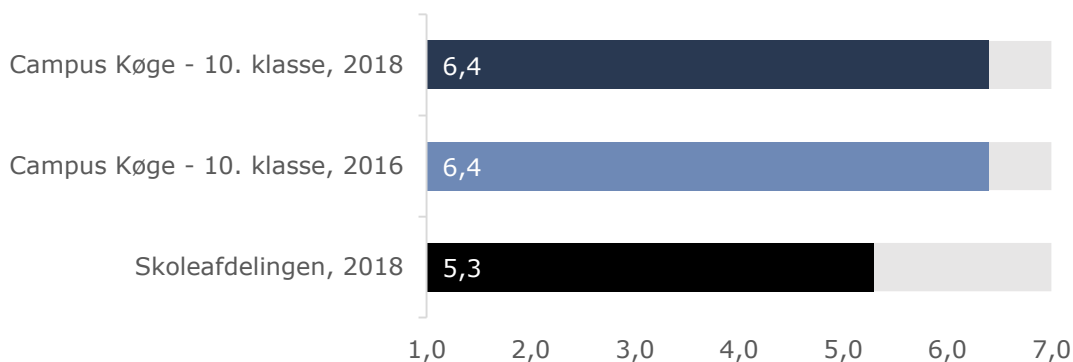


ÅBENHED

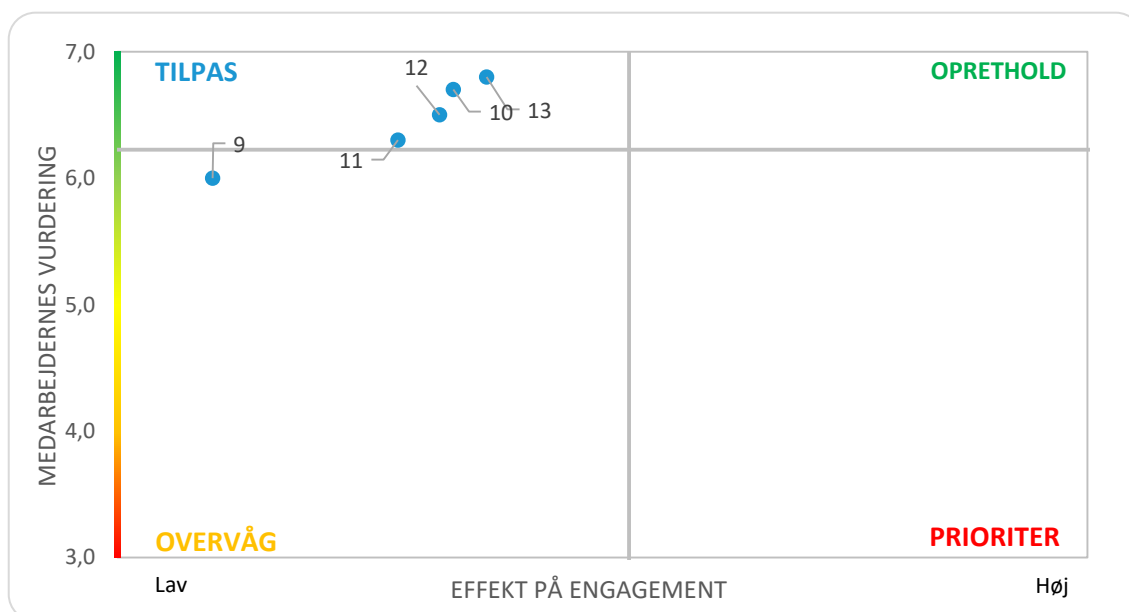
Åbenhed i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Åbenhed

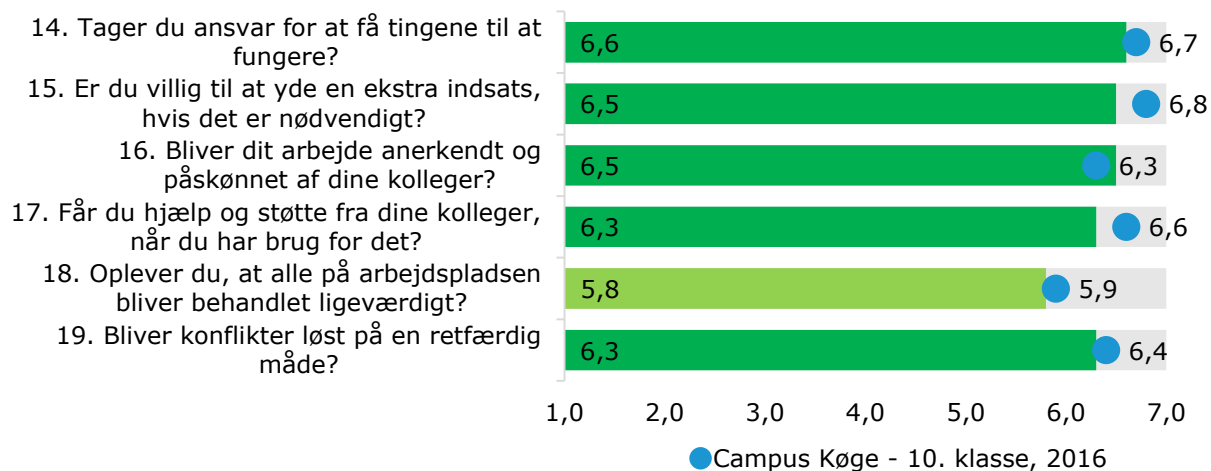


Prioritetskort for temaet

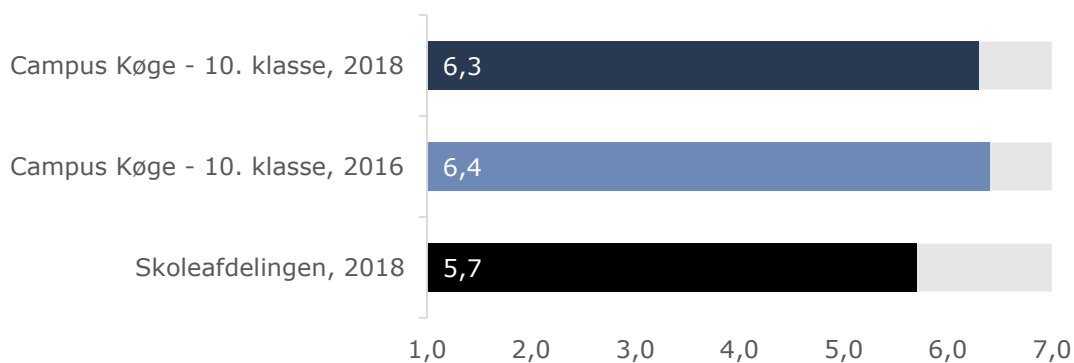


ORDENTLIGHED

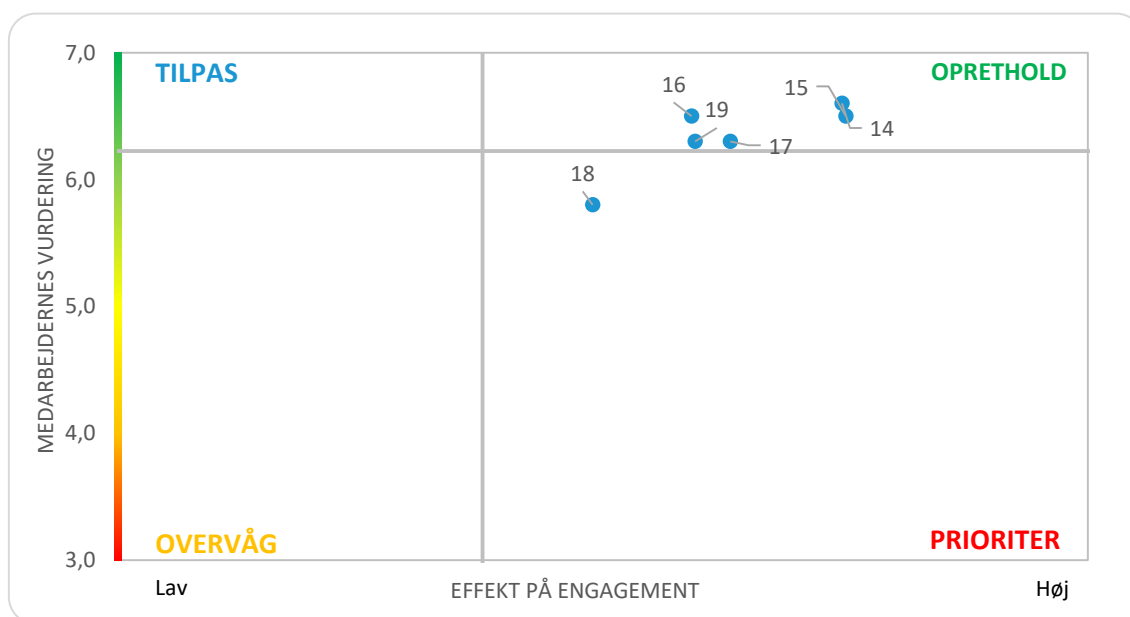
Ordentlighed i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Ordentlighed

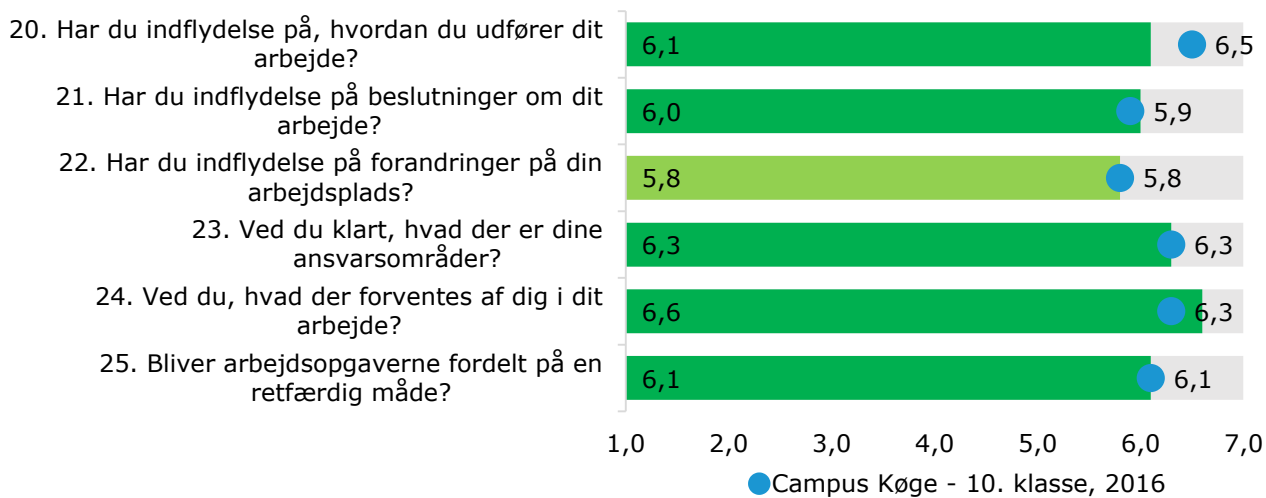


Prioritetskort for temaet

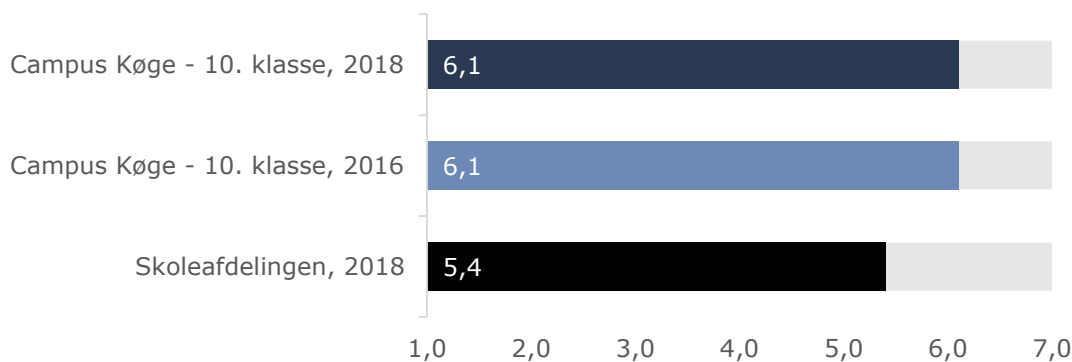


INDFLYDELSE OG ANSVAR

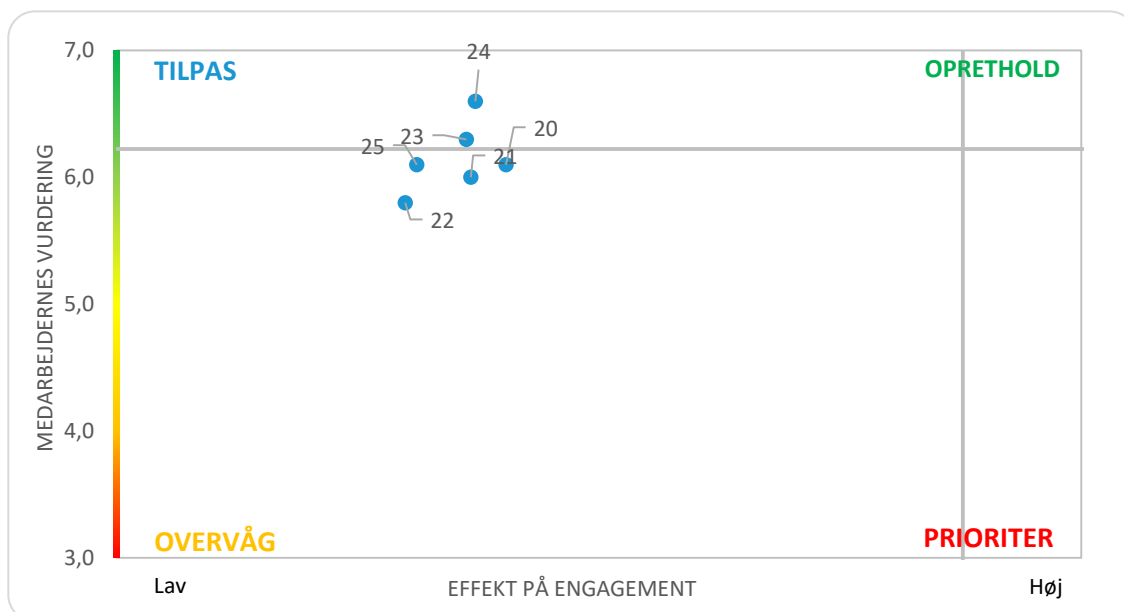
Indflydelse og ansvar i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Indflydelse og ansvar

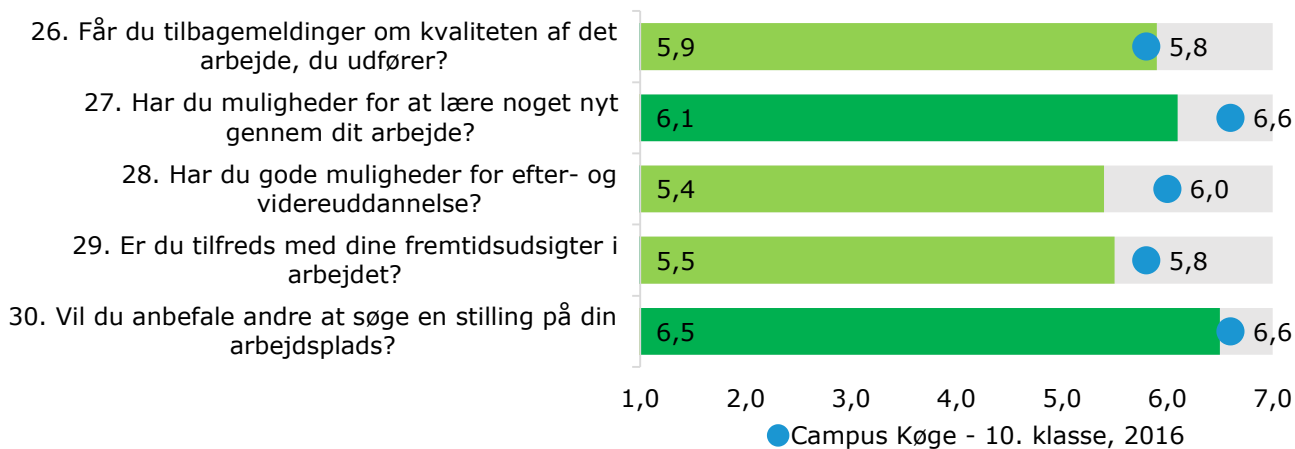


Prioritetskort for temaet

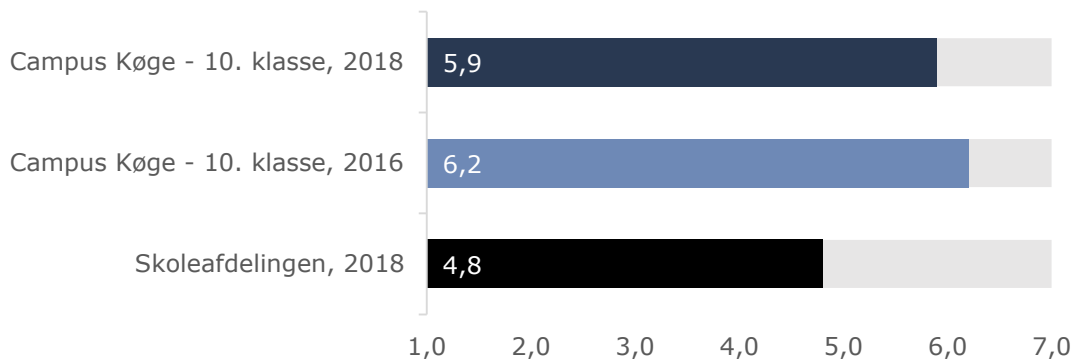


VÆKST OG UDVIKLING

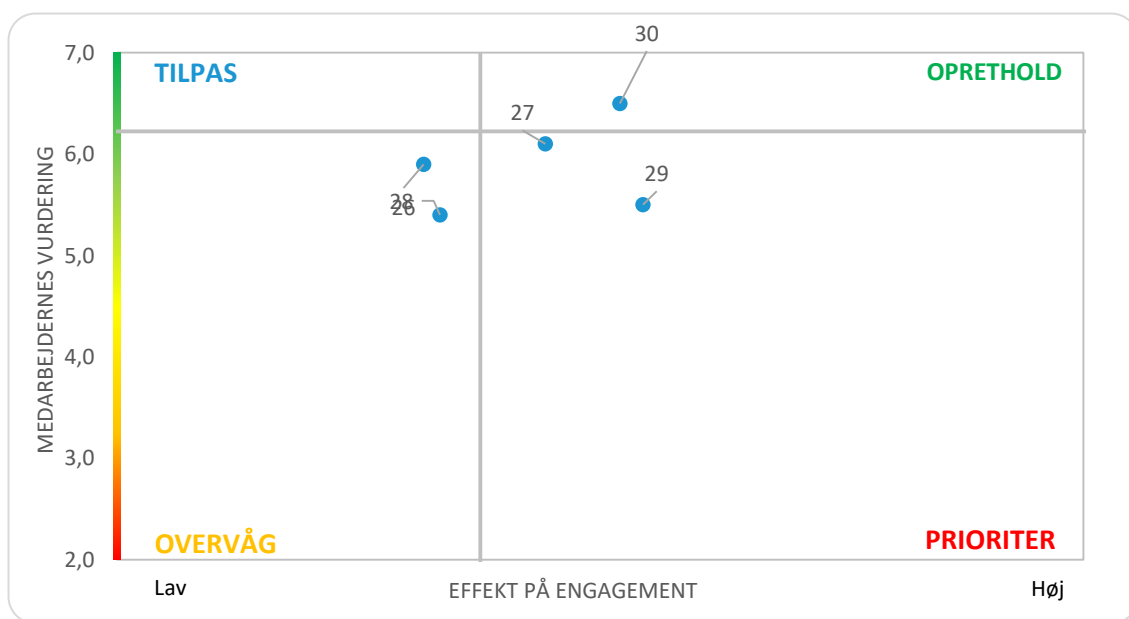
Vækst og udvikling i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Vækst og udvikling

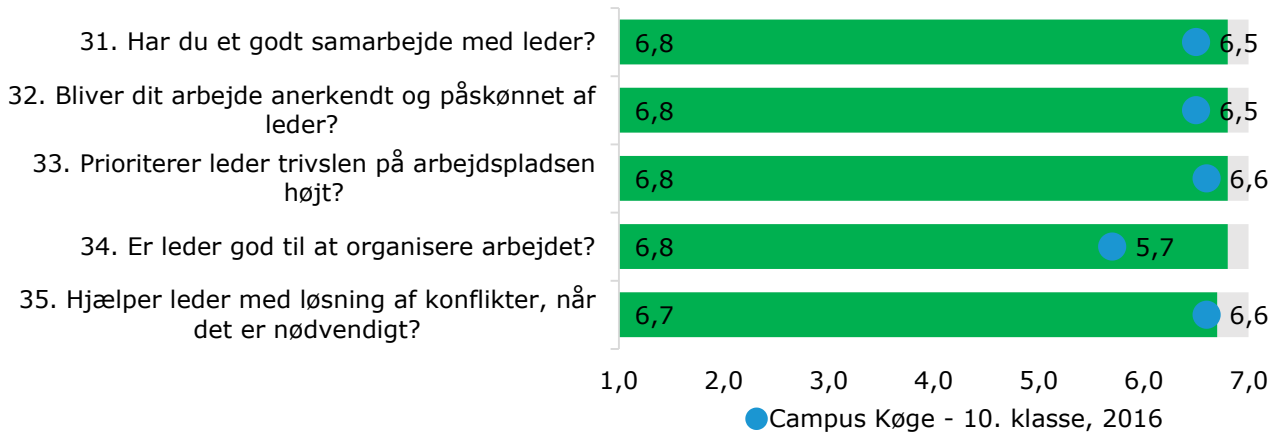


Prioritetskort for temaet

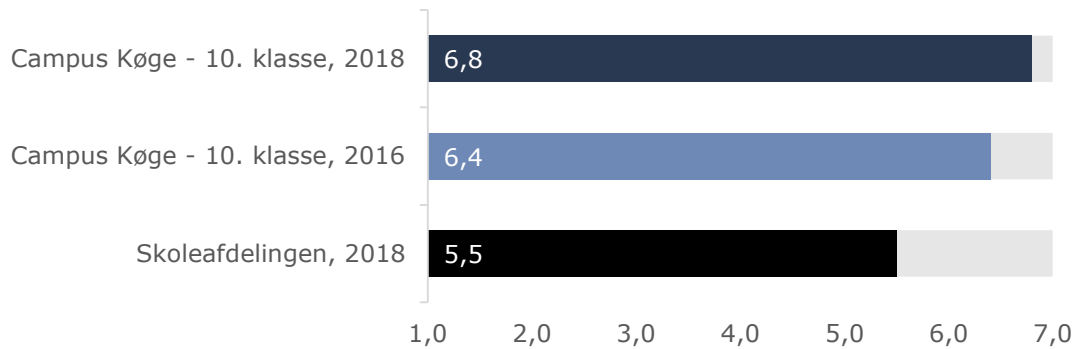


FEEDBACK TIL LEDER

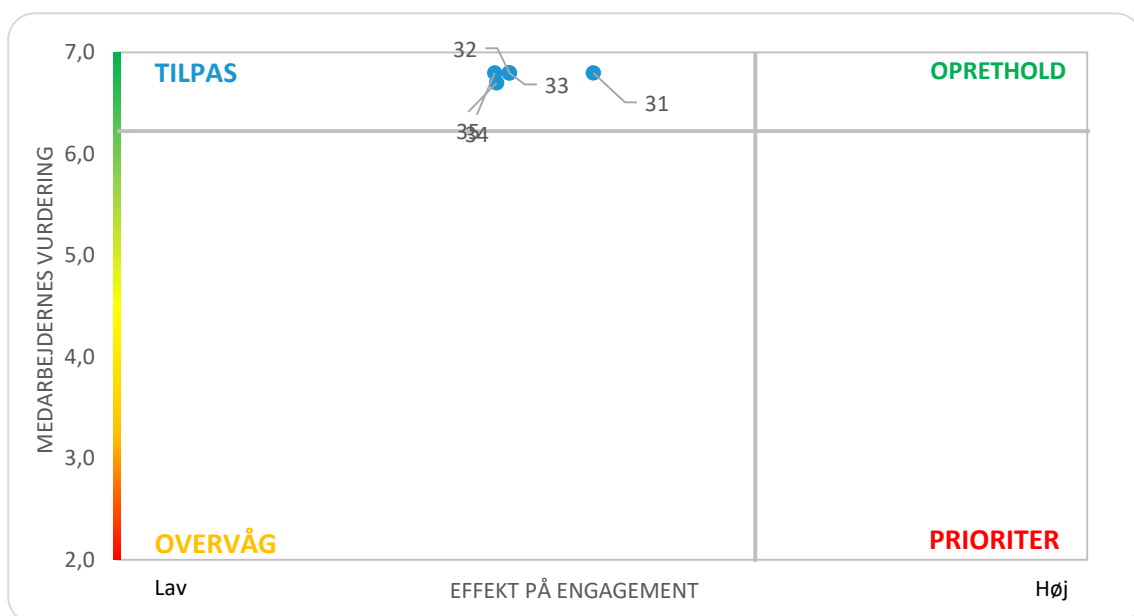
Feedback til leder i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Feedback til leder



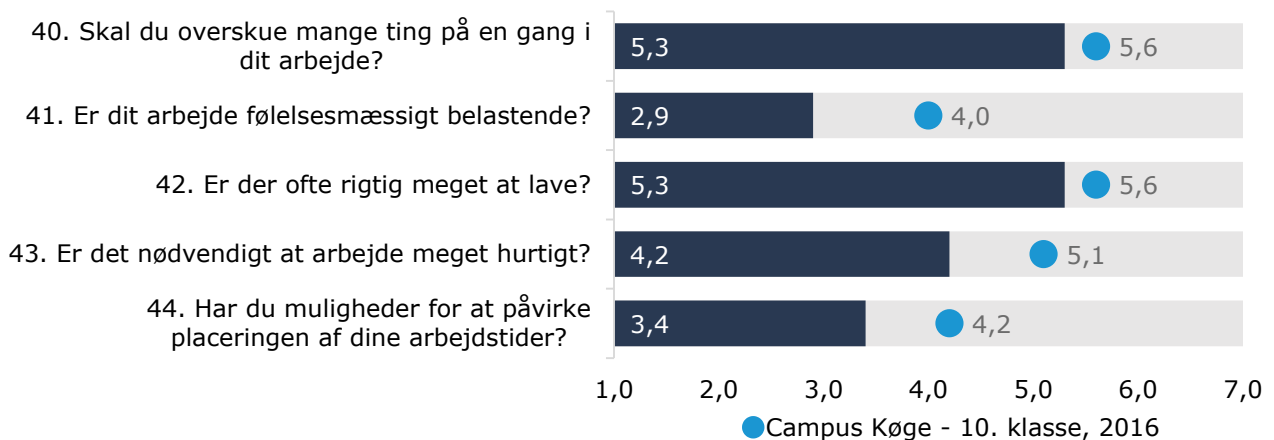
Prioritetskort for temaet



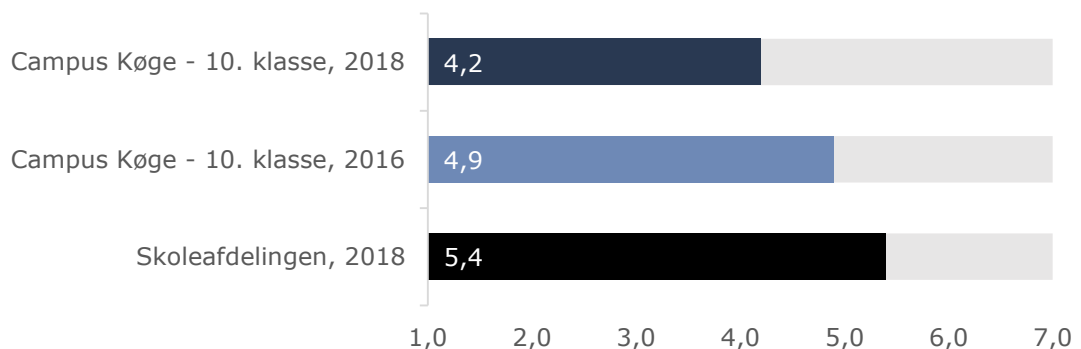
KRAV I ARBEJDET

Trivselstemaet Krav i arbejdet består af spørgsmål, der ikke entydigt kan tolkes som enten positive eller negative, og som dækker over forskellig artede former for krav. Man skal hverken have for meget eller for lidt at lave. Samtidig skal arbejdet passe til personen, og det skal hverken være for svært eller for let. Derfor kan man ikke entydigt sige, om det er bedst med lave eller høje krav, hvilket er vigtigt at have for øje, når resultaterne for dette tema vurderes. På grund af dette beregnes det samlede gennemsnit for alle spørgsmål (MTI) uden resultaterne for Krav i arbejdet, ligesom temaet heller ikke er medtaget i beregningerne bag prioritetskortene, medtages i top/bundlister eller i listerne over de største forbedringer og fald.

Krav i arbejdet i Campus Køge - 10. klasse:

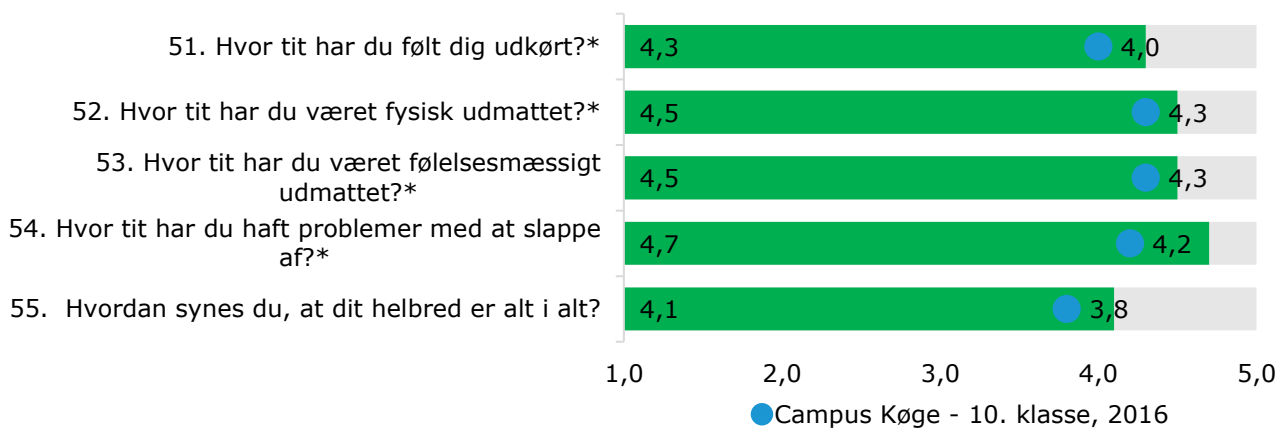


Sammenligning af Krav i arbejdet

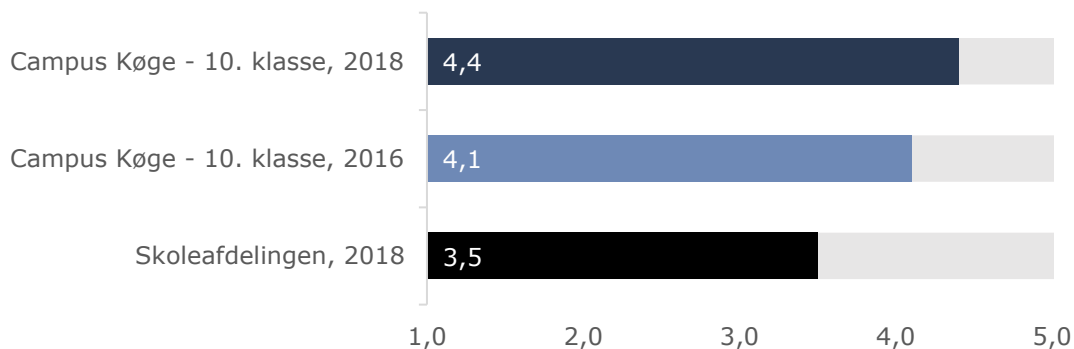


HELBRED OG VELBEFINDENDE

Helbred og velbefindende i Campus Køge - 10. klasse:



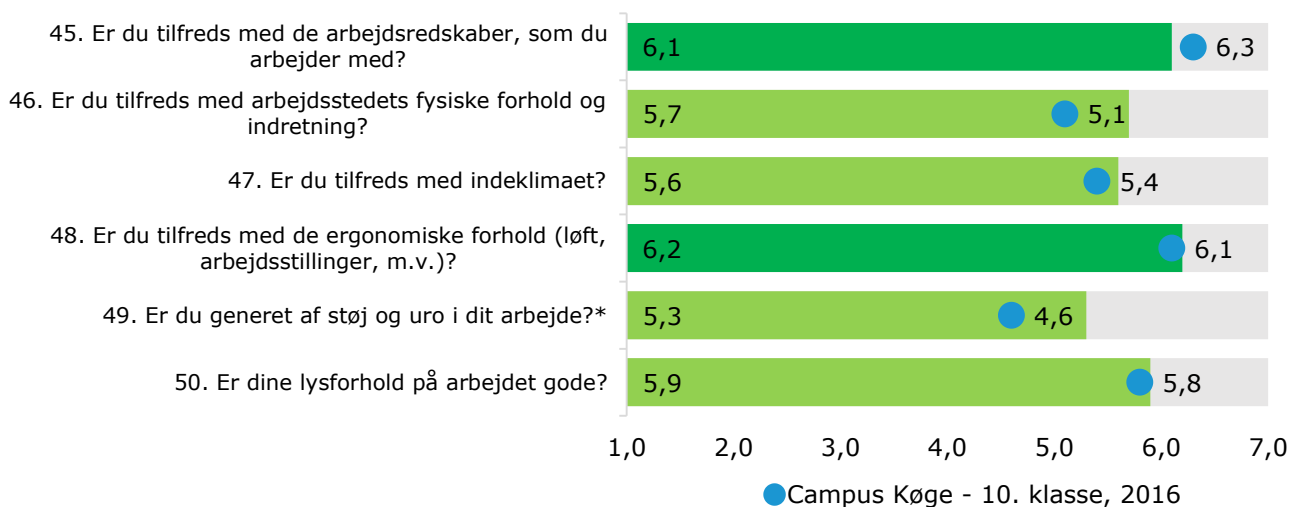
Sammenligning af Helbred og velbefindende



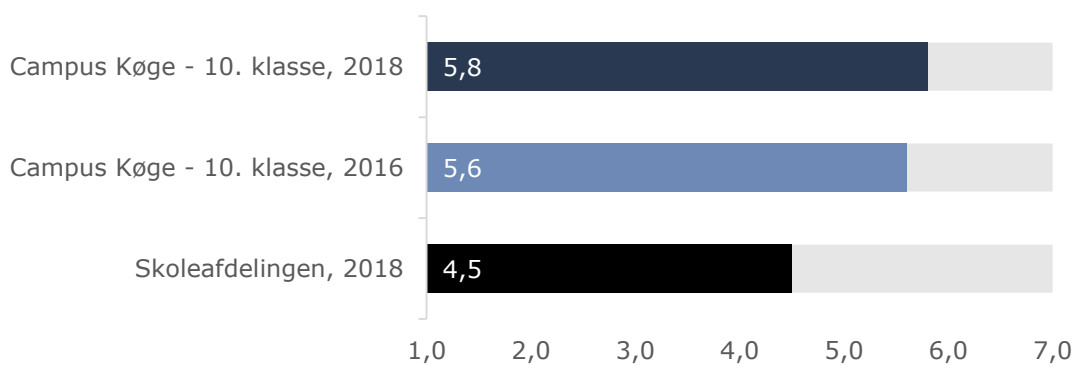
* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

FYSISKE RAMMER

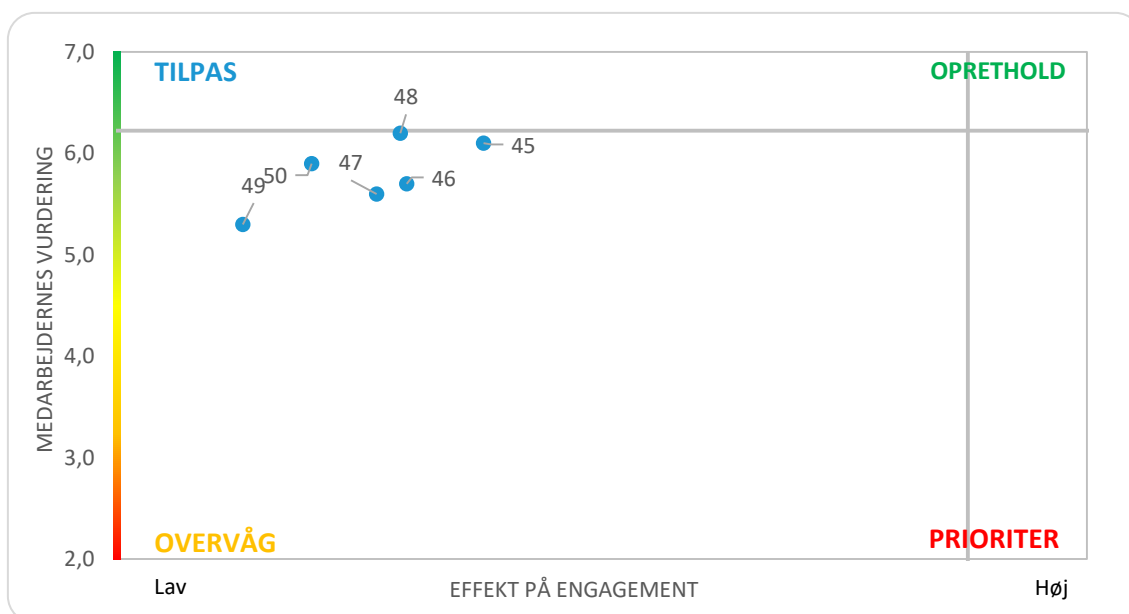
Fysiske rammer i Campus Køge - 10. klasse:



Sammenligning af Fysiske rammer



Prioritetskort for temaet



* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

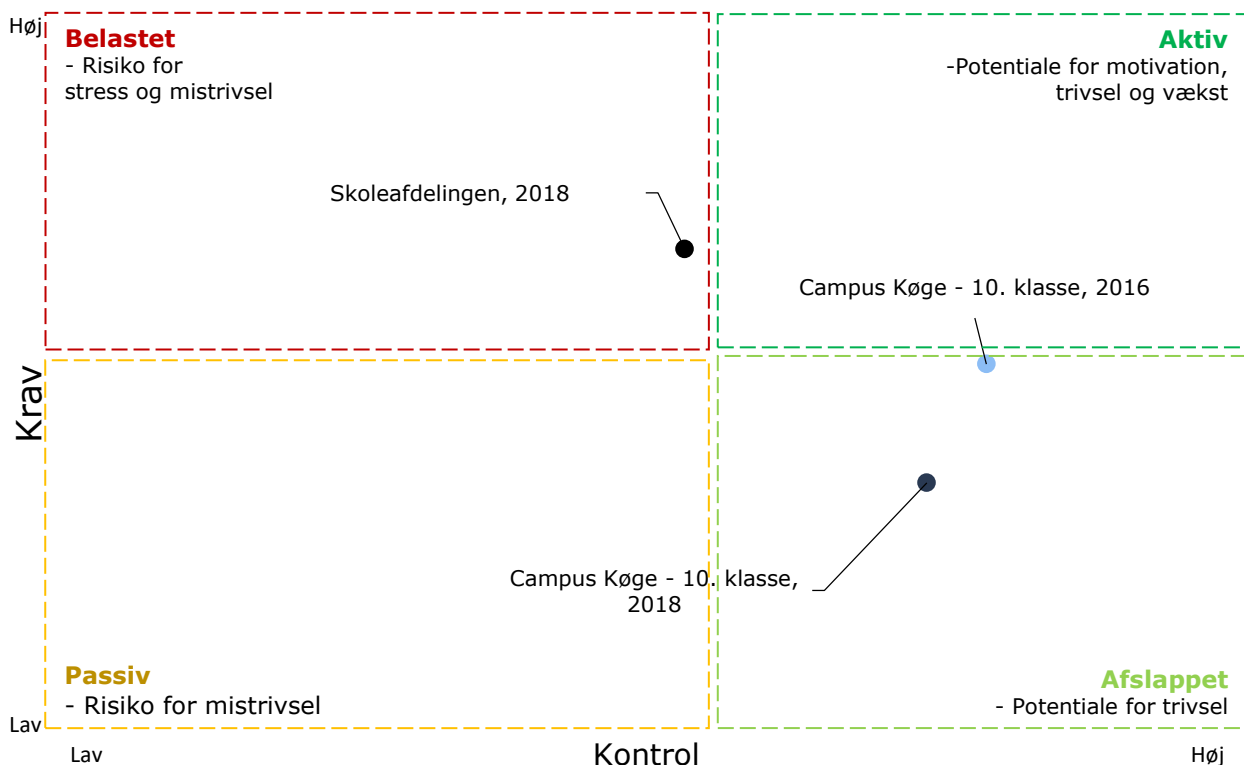
STRESSMÅLING

Stressforskningen viser, at det i høj grad er samspillet mellem de krav, medarbejderne stilles overfor i arbejdssituationen, og graden af kontrol (indflydelse på egen arbejdssituation og udviklingsmuligheder) medarbejderen har over arbejdssituationen, der er af afgørende betydning for udvikling af arbejdsrelateret stress.

Det betyder, at man ved at undersøge medarbejdernes oplevelse af hhv. krav og kontrol i jobbet kan få indsigt i, om disse forhold udgør en stressmæssig risikofaktor.

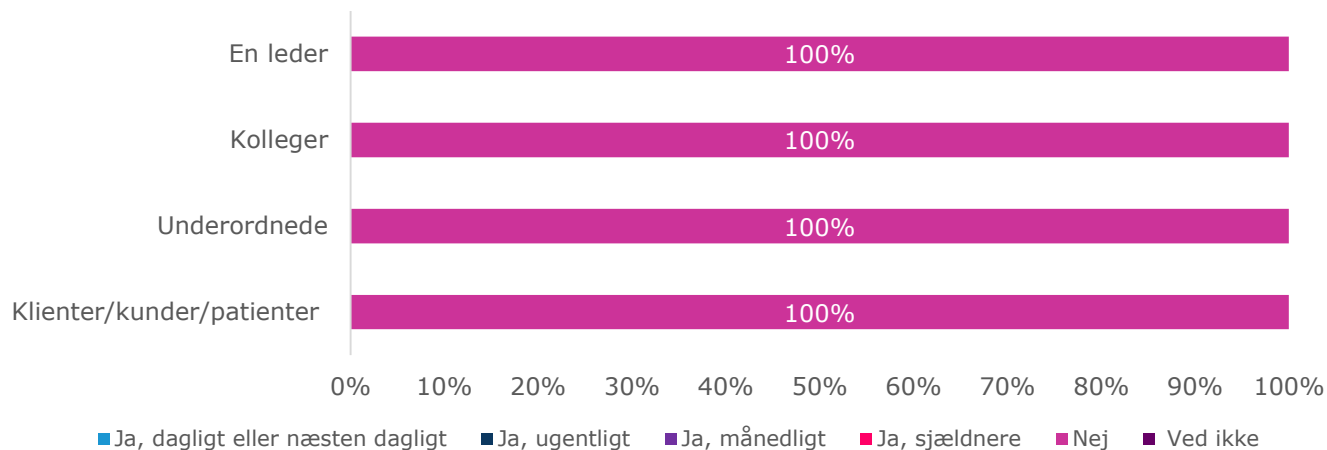
Relationen mellem de krav, medarbejderne stilles overfor på arbejdet, og graden af kontrol medarbejderne har over arbejdssituationen, i form af indflydelse og udviklingsmuligheder, kan illustreres grafisk via modellen på næste side. Her ses hvad konsekvensen, for langt de fleste medarbejders vedkommende, vil være af de fire forskellige kombinationer af krav og kontrol. Generelt ses det, at lav kontrol i form af lav indflydelse og udviklingsmuligheder kan føre til mistrivsel og stress, mens høj kontrol oftest giver trivsel.

I er indplaceret i modellen på baggrund af undersøgelsens resultater for hhv. krav, indflydelse og udviklingsmuligheder. Herved illustreres, hvorvidt samspillet mellem disse faktorer udgør en stressmæssig risiko for medarbejderne.

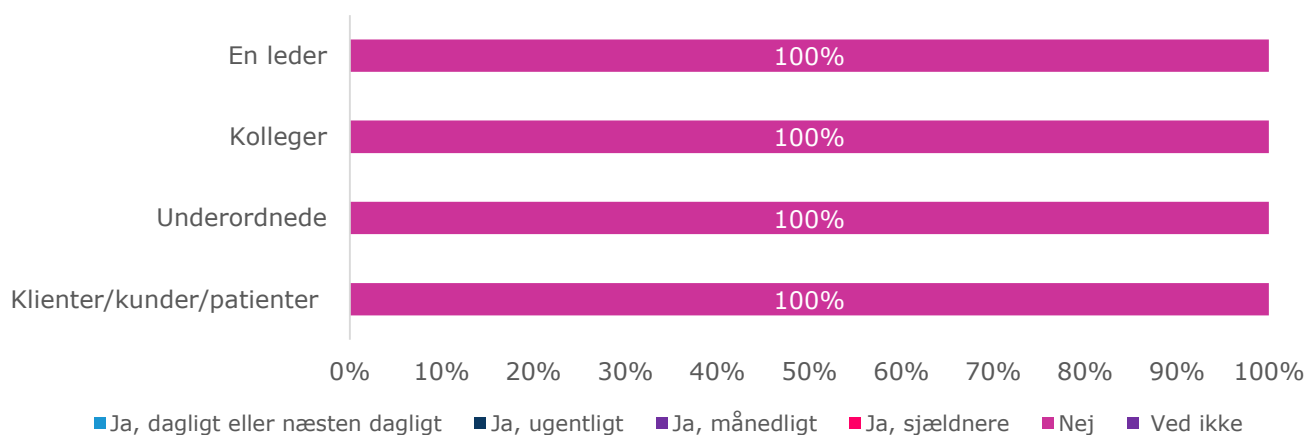


KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

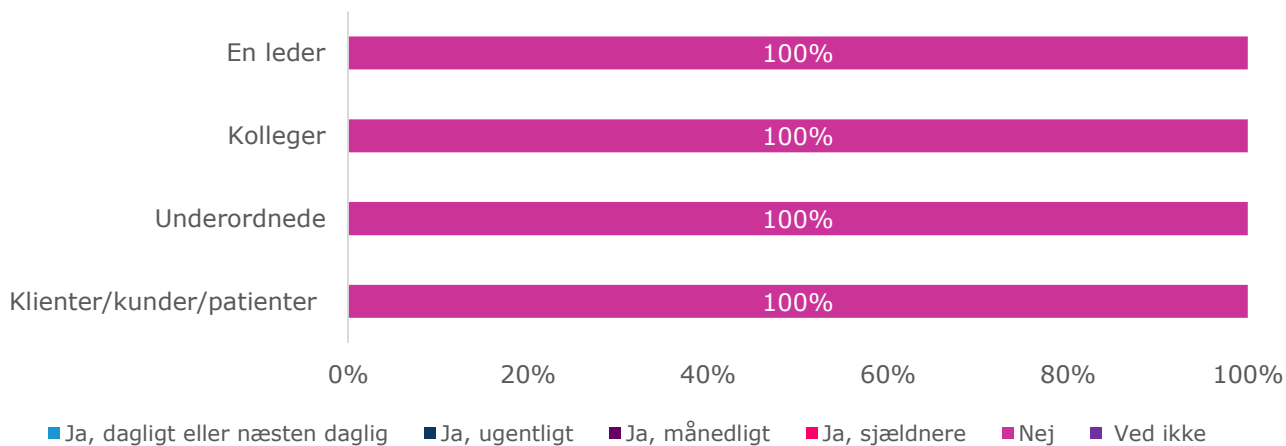
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?



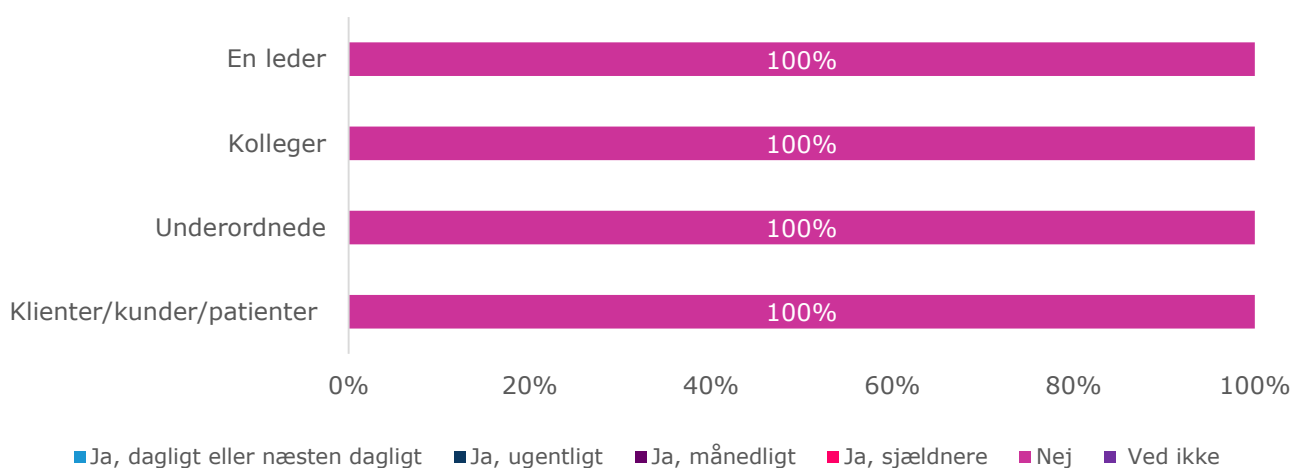
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?



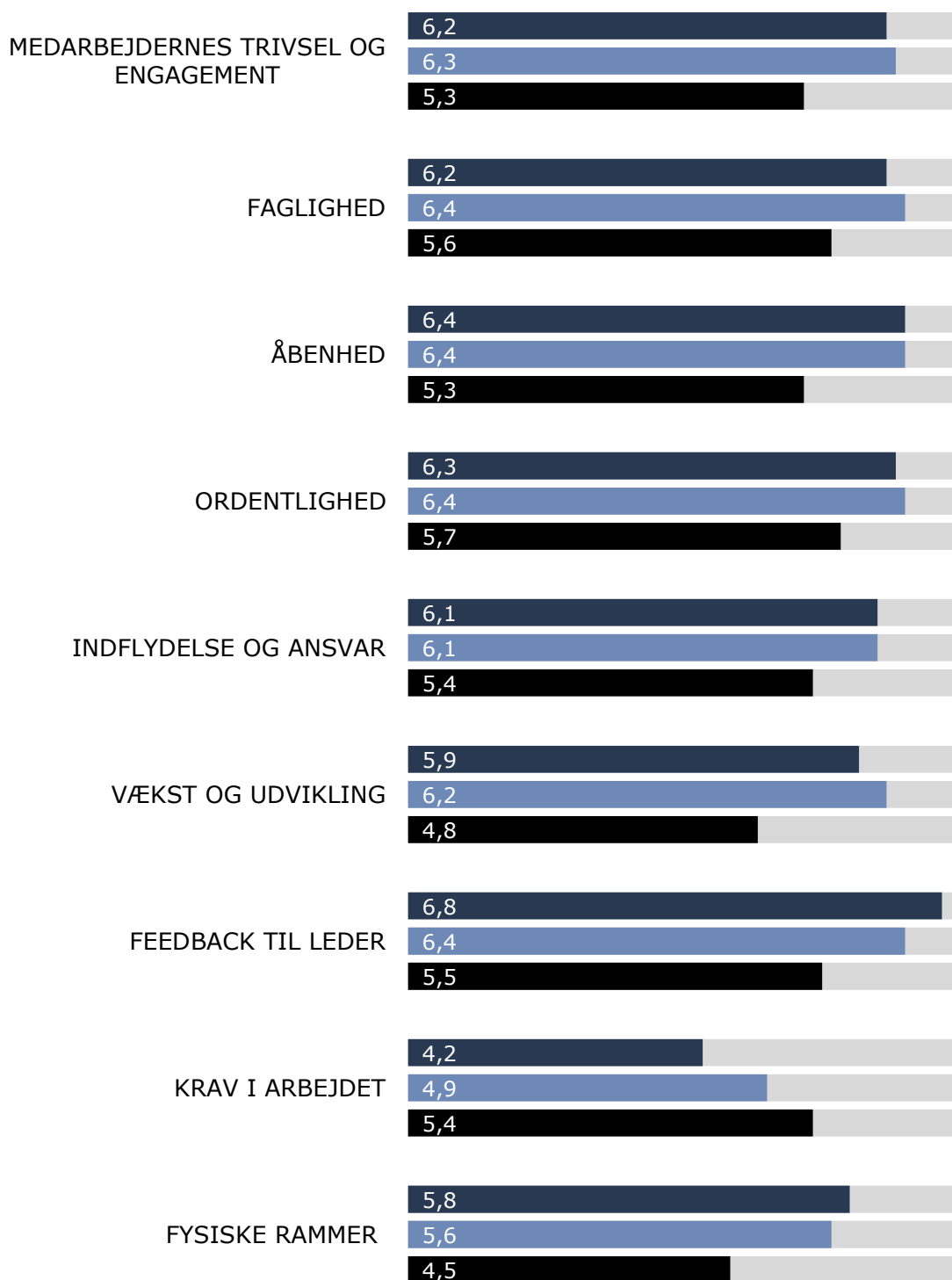
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?



Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?



TEMAOVERSIGT



■ Campus Køge - 10. klasse, 2018
 ■ Skoleafdelingen, 2018

■ Campus Køge - 10. klasse, 2016

UDDYBNING AF 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 Tillid, Retfærdighed og Samarbejde. 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. Du kan læse mere om Social Kapital på interresearch's hjemmeside: www.interresearch.dk/socialkapital.

I grafikkerne på næste side er den sociale kapital for nærværende enhed beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmål omkring samarbejde, tillid og retfærdighed i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højest opnåelige. Jeres SKI er benchmarket mod jeres resultat for 2016 samt niveauet over jer.

Under SKI'et findes de enkelte indekstal for de tre søljer, Samarbejde, Tillid og Retfærdighed for enheden.

Den sociale kapital beregnes på baggrund af følgende spørgsmål:

Tillid:

Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

Retfærdighed:

Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?

Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?

Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

Samarbejde:

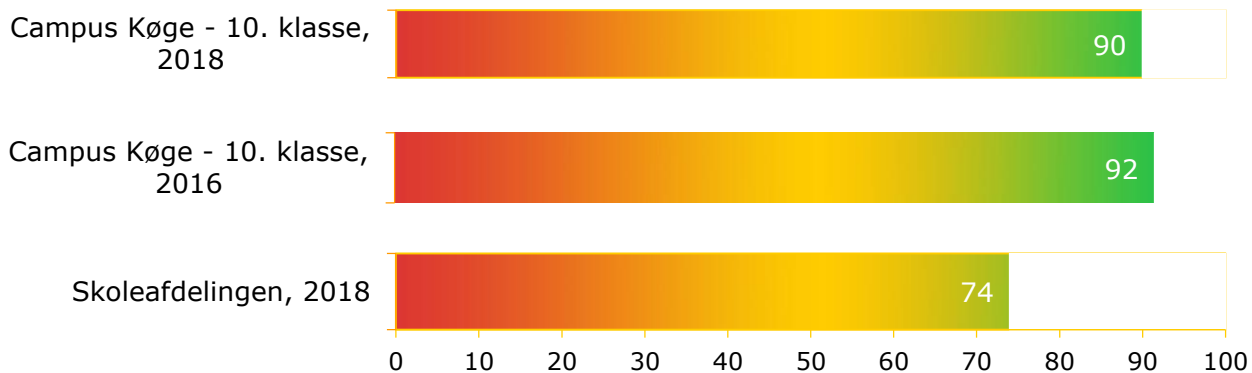
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?

Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

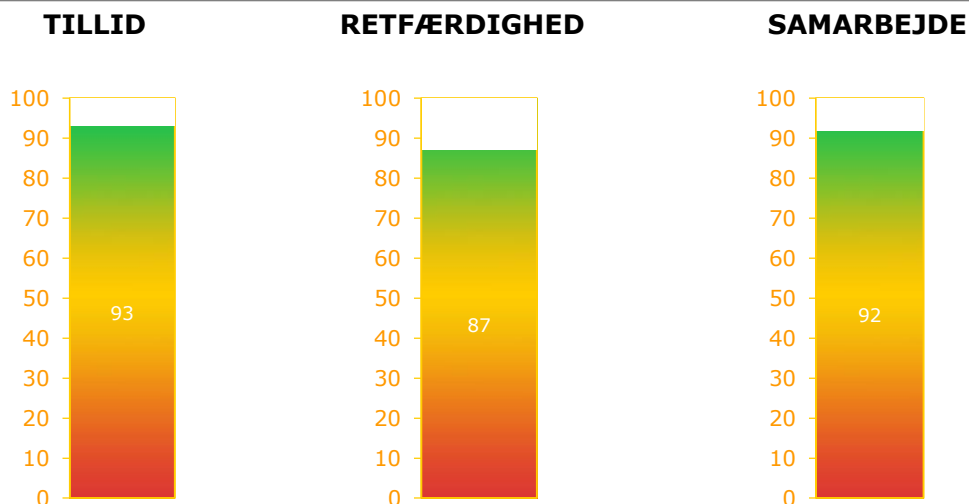
Har du et godt samarbejde med leder?

Hjælper leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?

SOCIAL KAPITAL INDEKS (SKI)



SOCIAL KAPITAL: TILLID, RETFÆRDIGHED OG SAMARBEJDE



Et resultat mellem 0 og 48 betragtes som *Ringe*.
 Et resultat mellem 49 og 65 betragtes som *Middel*.
 Et resultat mellem 66 og 81 betragtes som *Godt*.
 Et resultat mellem 82 og 100 betragtes som *helt i Top*.

FREKVENSTABELLER

Nedenfor ses tabeller med medarbejdernes svarfordeling for skalaspørgsmålene, således at spredningen i svarene vises. Spredningen kan bruges til at forstå svarene på udvalgte spørgsmål i dybden, som har særlig interesse. Eksempelvis spørgsmål, der har haft et særlig lavt gennemsnit eller spørgsmål fra emneområder, som er særligt vigtige for enheden. Spørgsmålene står listet i den rækkefølge som de var i spørgeskemaet.

| MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 36. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 50% | 50% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,5 |
| 37. Er du tilfreds med arbejdsmiljøet? | 58% | 17% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |
| 38. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 67% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,7 |
| 39. Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?* | 0% | 8% | 25% | 0% | 0% | 25% | 42% | 0% | 12 | 5,3 |

| ARBEJDET MED SIDSTE TRIVSELSMÅLING | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 2. Det er mit indtryk, at der er blevet arbejdet aktivt med resultaterne af den sidste trivselsmåling? | 33% | 25% | 25% | 8% | 0% | 0% | 0% | 8% | 12 | 5,9 |
| 3. Min travsel er blevet bedre siden sidste trivselsmåling i foråret 2016 | 33% | 42% | 8% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,9 |

| FAGLIGHED | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 58% | 25% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,4 |
| 5. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 50% | 33% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |
| 6. Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 33% | 42% | 17% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,0 |
| 7. Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 50% | 25% | 17% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,2 |
| 8. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 50% | 33% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

| ÅBENHED | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 9. Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen? | 42% | 25% | 25% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,0 |
| 10. Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 67% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,7 |
| 11. Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 50% | 33% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |
| 12. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 67% | 25% | 0% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,5 |
| 13. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 75% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,8 |

| ORDENTLIGHED | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 14. Tager du ansvar for at få tingene til at fungere? | 58% | 42% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,6 |
| 15. Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt? | 58% | 33% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,5 |
| 16. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 67% | 17% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,5 |
| 17. Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 58% | 25% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |
| 18. Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 33% | 25% | 33% | 0% | 8% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,8 |
| 19. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 50% | 25% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |

| INDFLYDELSE OG ANSVAR | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 20. Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 33% | 42% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,1 |
| 21. Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | 33% | 42% | 17% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,0 |
| 22. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | 25% | 50% | 8% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,8 |
| 23. Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 42% | 50% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,3 |
| 24. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 58% | 42% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,6 |
| 25. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 25% | 58% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,1 |

| VÆKST OG UDVIKLING | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 26. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 33% | 33% | 25% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,9 |
| 27. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 33% | 50% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,1 |
| 28. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? | 17% | 33% | 17% | 17% | 8% | 0% | 0% | 8% | 12 | 5,4 |
| 29. Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 17% | 33% | 33% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,5 |
| 30. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | 75% | 8% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,5 |

| FEEDBACK TIL LEDER | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|---|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 31. Har du et godt samarbejde med leder? | 83% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,8 |
| 32. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af leder? | 83% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,8 |
| 33. Prioriterer leder trivsel på arbejdspladsen højt? | 83% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,8 |
| 34. Er leder god til at organisere arbejdet? | 75% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,8 |
| 35. Hjælper leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 67% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 6,7 |

| KRAV I ARBEJDET | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 40. Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde? | 8% | 42% | 17% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,3 |
| 41. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? | 8% | 8% | 0% | 0% | 25% | 50% | 8% | 0% | 12 | 2,9 |
| 42. Er der ofte rigtig meget at lave? | 0% | 58% | 17% | 17% | 8% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,3 |
| 43. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? | 0% | 0% | 33% | 50% | 17% | 0% | 0% | 0% | 12 | 4,2 |
| 44. Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider? | 0% | 17% | 0% | 25% | 33% | 17% | 8% | 0% | 12 | 3,4 |

| HELBRED OG VELBEFINDENDE | Hele tiden | En stor del af tiden | En del af tiden | Lidt af tiden | På intet tidspunkt | Basis | Gns |
|---|--------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|------------|
| 51. Hvor tit har du følt dig udkørt?* | 0% | 0% | 0% | 67% | 33% | 12 | 4,3 |
| 52. Hvor tit har du været fysisk udmattet?* | 0% | 0% | 0% | 50% | 50% | 12 | 4,5 |
| 53. Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?* | 0% | 0% | 8% | 33% | 58% | 12 | 4,5 |
| 54. Hvor tit har du haft problemer med at slappe af?* | 0% | 0% | 0% | 33% | 67% | 12 | 4,7 |
| | Fremragende | Mindre godt | Godt | Vældig godt | Dårligt | Basis | Gns |
| 55. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? | 25% | 58% | 17% | 0% | 0% | 12 | 4,1 |

| FYSISKE RAMMER | I meget høj grad 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | Slet ikke 1 | Ved ikke | Basis | Gns |
|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|-----------------|--------------|------------|
| 45. Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med? | 25% | 50% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | 12 | 6,1 |
| 46. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 17% | 58% | 8% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,7 |
| 47. Er du tilfreds med indeklimaet? | 33% | 17% | 33% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,6 |
| 48. Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | 42% | 25% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | 12 | 6,2 |
| 49. Er du generet af støj og uro i dit arbejde?* | 8% | 0% | 17% | 0% | 8% | 33% | 33% | 0% | 12 | 5,3 |
| 50. Er dine lysforhold på arbejdet gode? | 33% | 33% | 25% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12 | 5,9 |

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.