

Trivselsstyrelsen

Måling 2010

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

Trivselsmålingen har en svarprocent på 71,4 pct. En svarprocent på 70-80 pct. regnes sædvanligvis for at være tilfredsstillende for pålideligheden af en undersøgelse af denne art.

I rapporten er der valgt benchmark med Galluptal 2009

Sådan læses rapporten

Rapporten er opdelt i flg. afsnit:

Hovedresultater fra standardspørgeskemaet:

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

Bilag 1 Tabeller med gennemsnit pr. spørgsmål fordelt på baggrundsvARIABLENE køn, alder og anciennitet

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

Bilag 3 Beskrivelse af dimensionerne i standardspørgeskemaet.

Om anonymitet

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

Om supplerende spørgsmål

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

Om dimensionen 'Krav i arbejdet'

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

Om indekstal

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

Hovedresultater

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

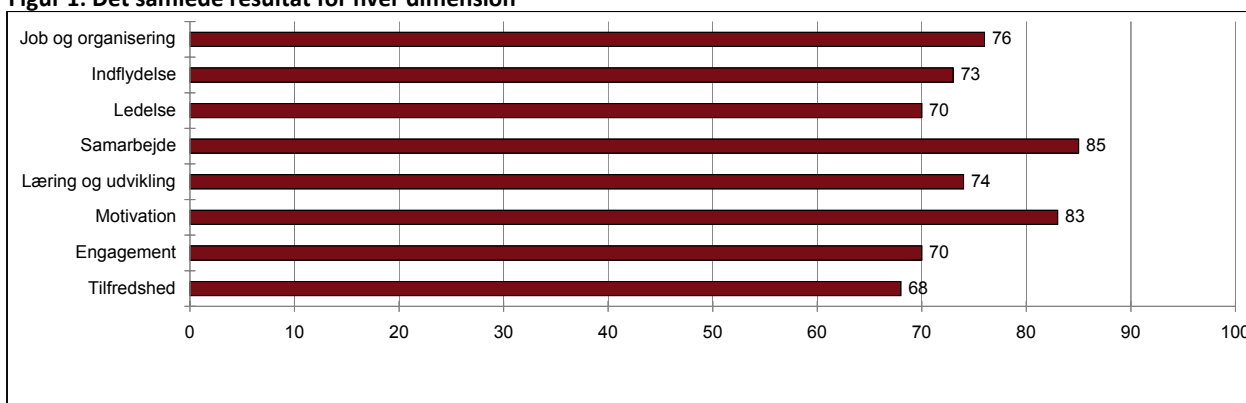
I dialogen om resultaterne kan det være en god idé at fokusere på:

- om I kan genkende resultaterne
- at uddybe og nuancere resultaterne
- at finde ud af, hvad der er vigtigst for jer at have fokus på og forbedre.

1. Dimensioner og benchmark

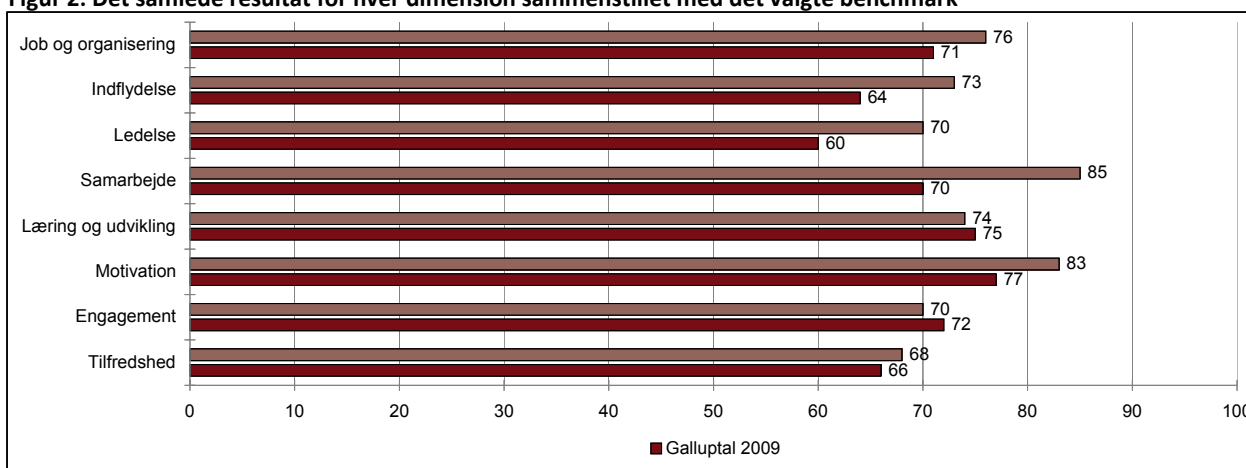
Figur 1 giver et overblik over gennemsnittet for hver af de dimensioner (emneområder), som standardspørgeskemaet er opdelt i (Bemærk: Dimensionen 'Krav i arbejdet' er ikke med, jf. ovenfor). Gennemsnittet for den enkelte dimension er beregnet ud fra den gennemsnitlige score for hvert af de enkelte spørgsmål,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

Figur 1: Det samlede resultat for hver dimension



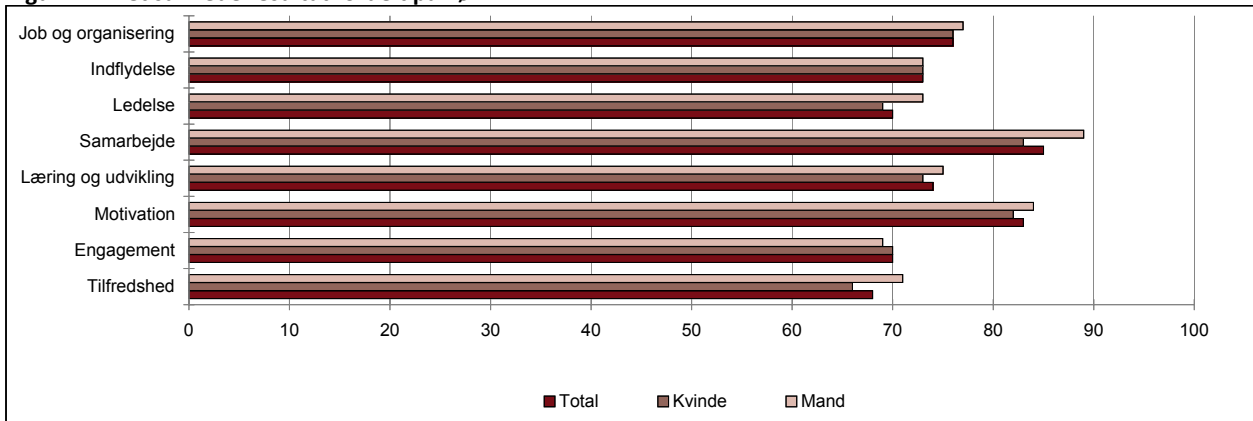
Figur 2 viser gennemsnittet for hver dimension, sammenstillet med det valgte benchmark. Sammenligninger med sig selv (over tid) eller med andre kan bidrage til at sætte resultaterne fra målingen i perspektiv og være udgangspunkt for at lære af andre.

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

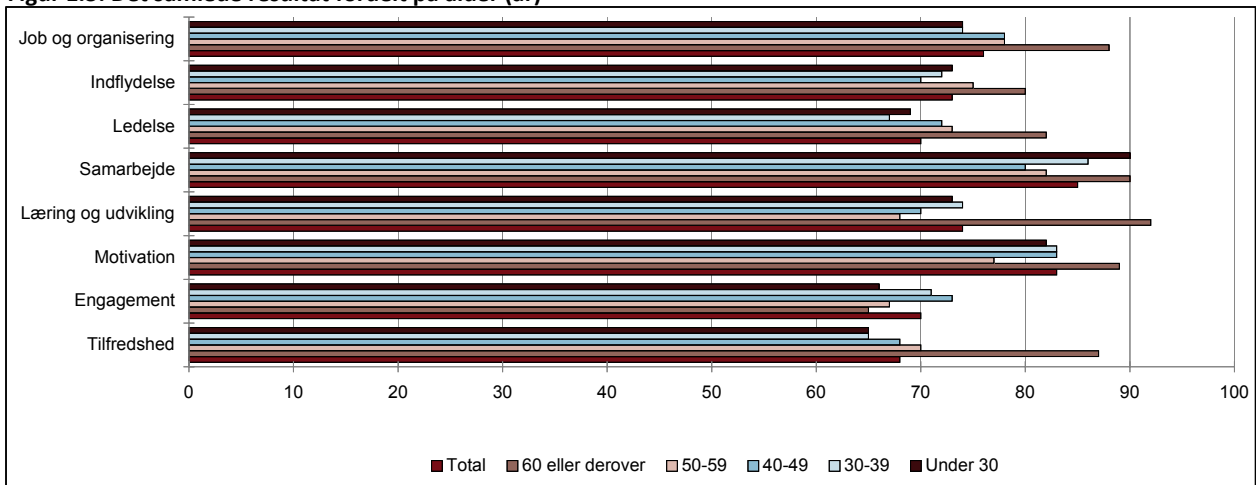


2. Baggrundvariable

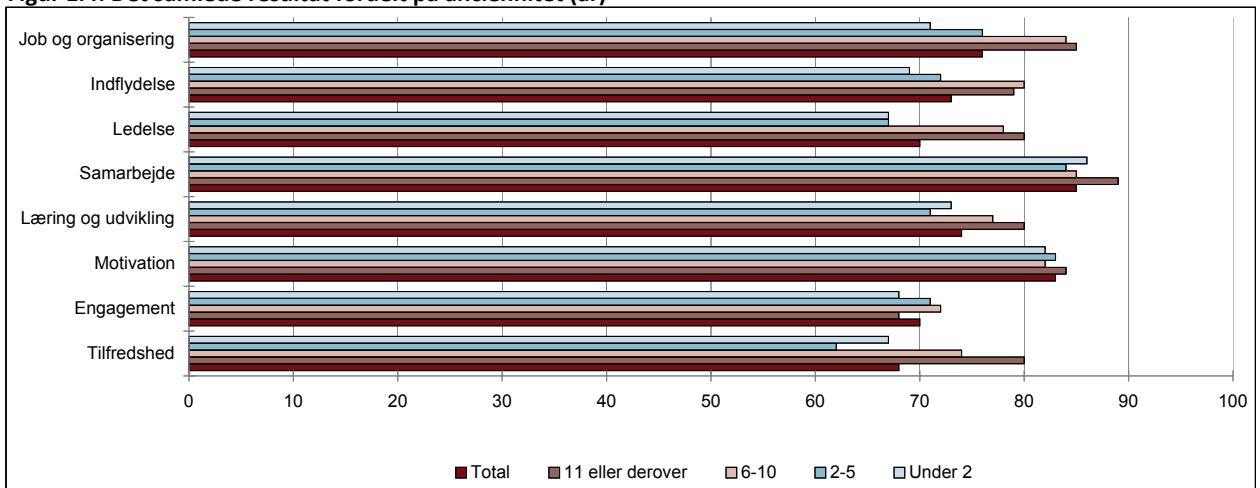
Figur 1.2: Det samlede resultat fordelt på køn



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



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

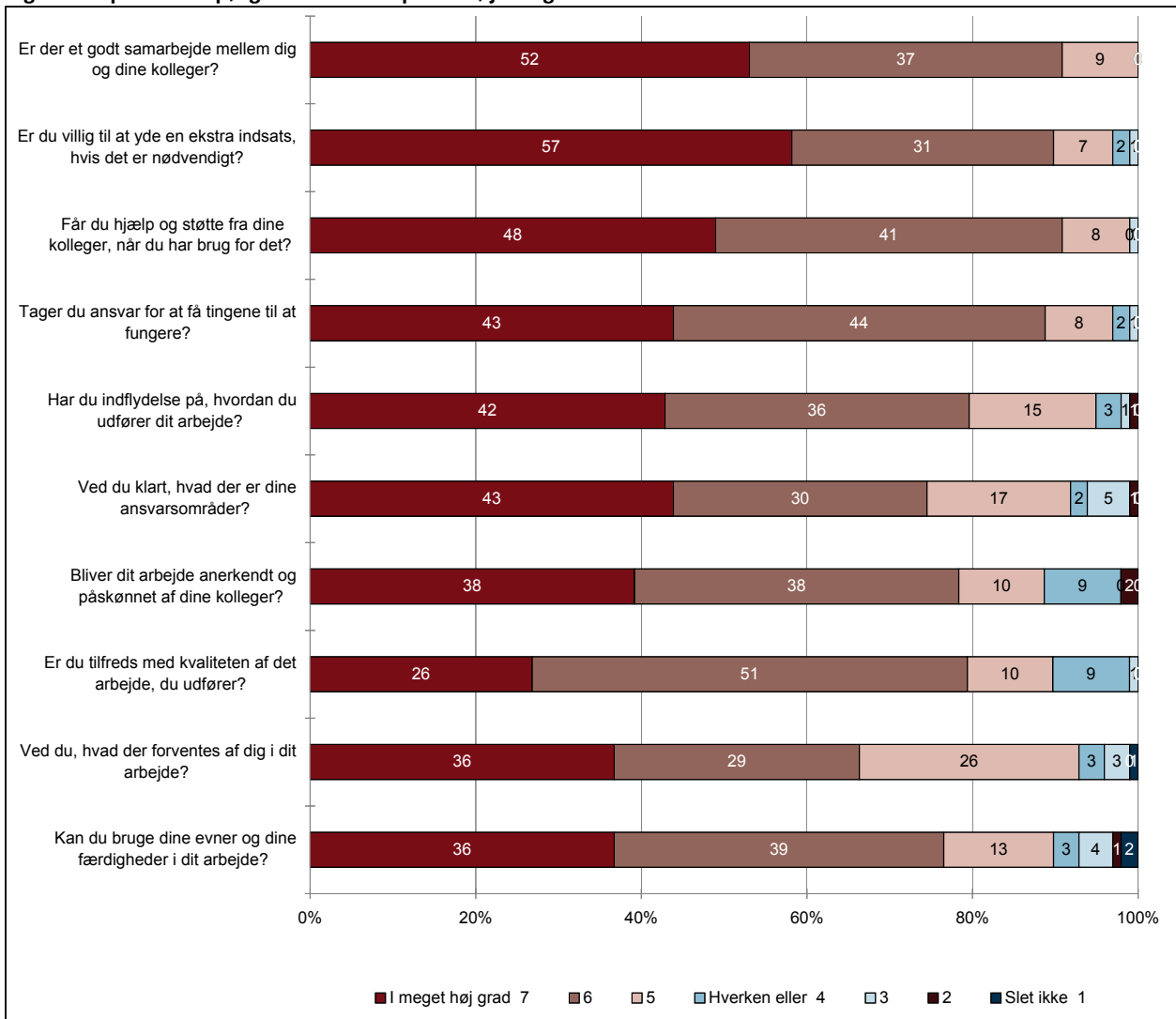


3. Top 10 og bund 10

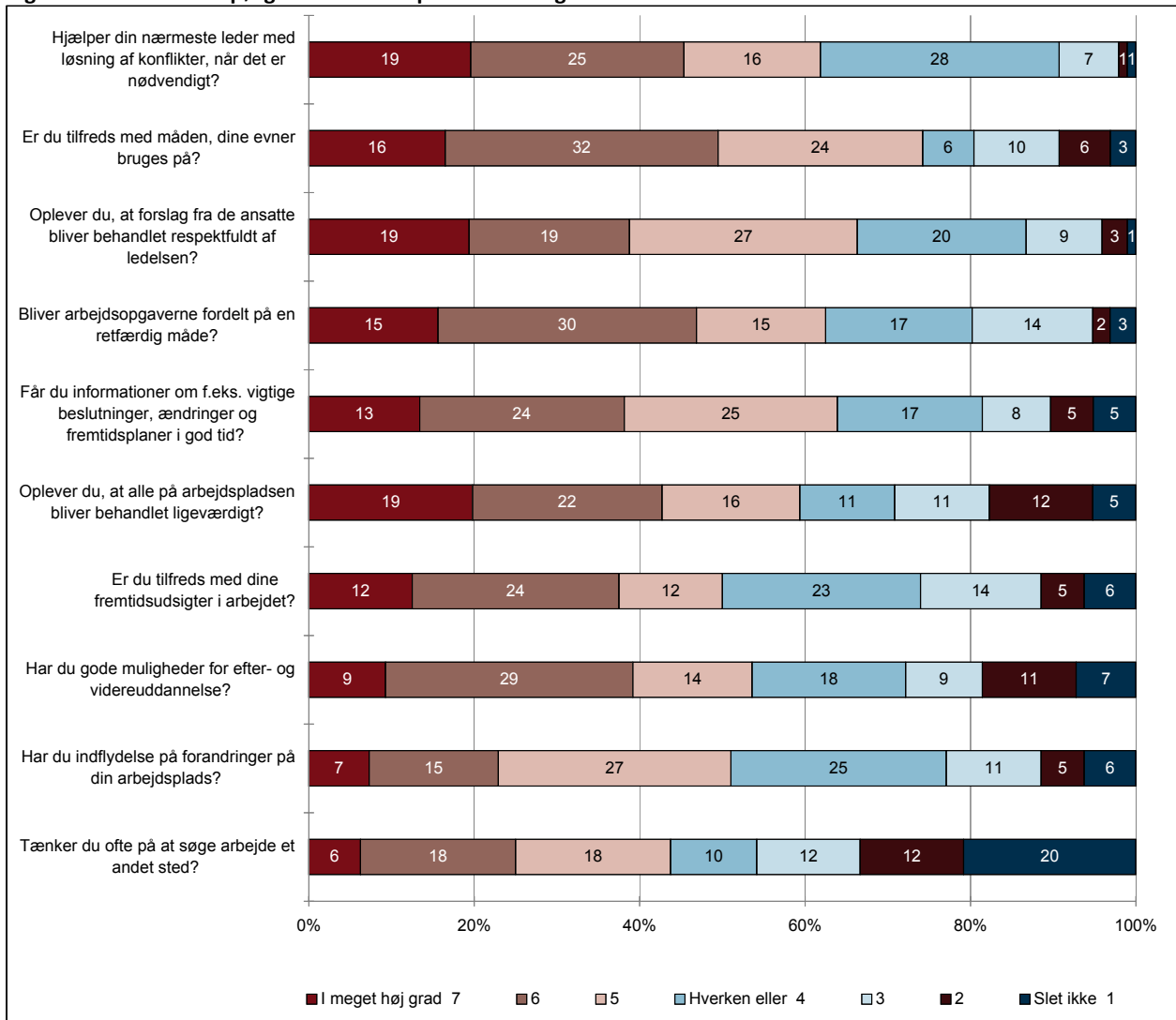
Figur 3 og 4 viser svarfordelingen for de ti spørgsmål, hvor gennemsnittet er højst, og de ti spørgsmål hvor gennemsnittet er lavest.

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

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



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



4. Virksomhedens sociale kapital

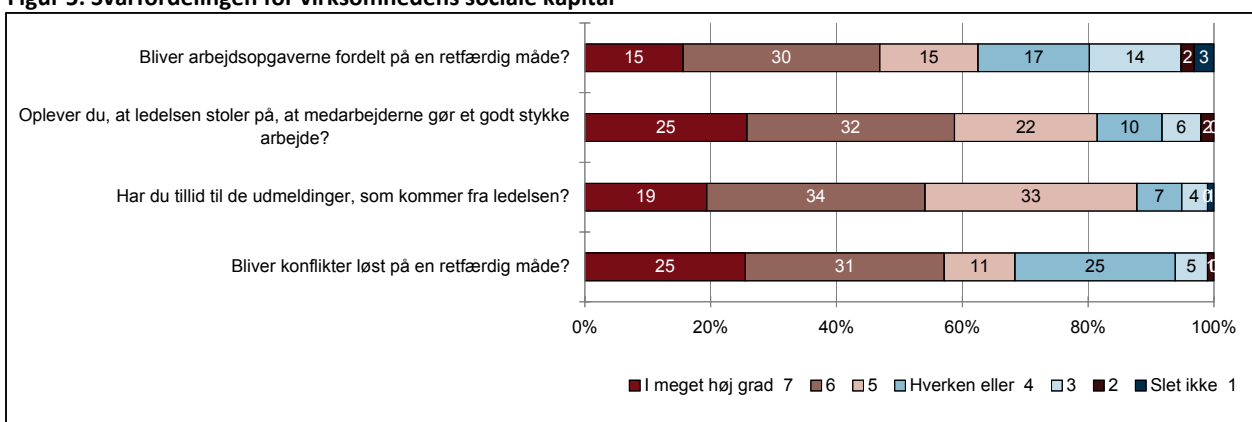
Virksomhedens sociale kapital er et udtryk for egenskaber, der sætter organisationens medlemmer til i fællesskab at løse dens kerneopgaver. For at dette skal lykkes, er det nødvendigt at hele arbejdspladsen evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

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

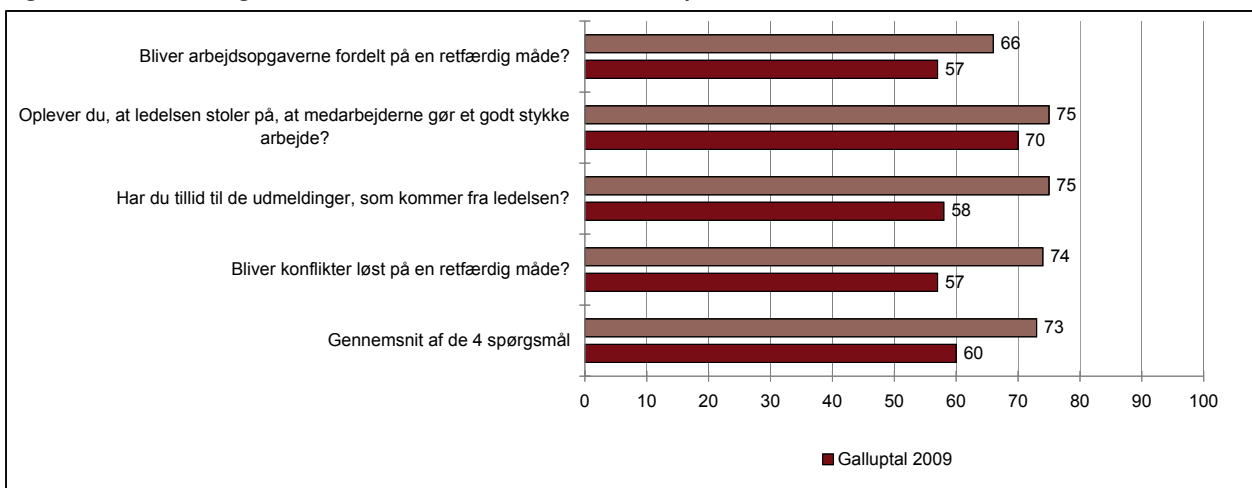
Figur 5 viser svarfordelingen på de 4 spørgsmål, der rummer de væsentligste elementer i virksomhedens sociale kapital, og figur 6 viser et gennemsnit for hver enkelt af de 4 spørgsmål, et samlet summeret gennemsnit for alle 4 spørgsmål, samt det valgte benchmark.

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

Figur 5: Svarfordelingen for virksomhedens sociale kapital



Figur 6: Gennemsnit og benchmark for virksomhedens sociale kapital

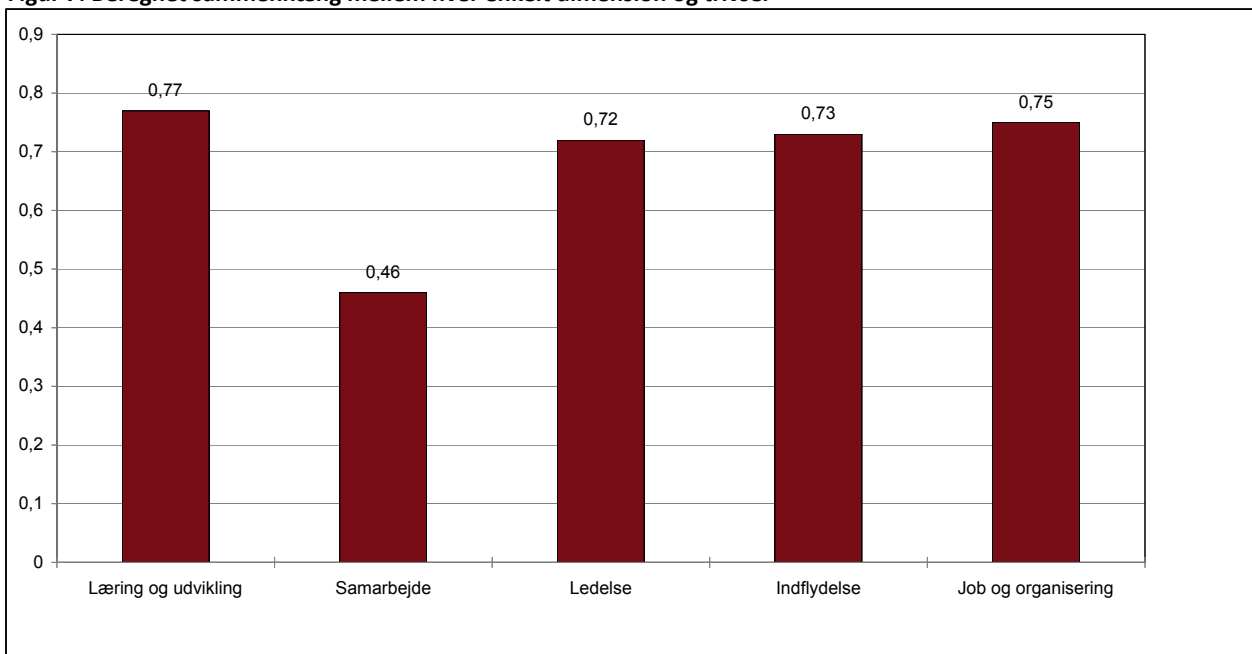


5. Sammenhænge med trivsel

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

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

Figur 7: Beregnet sammenhæng mellem hver enkelt dimension og trivsel



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

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

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

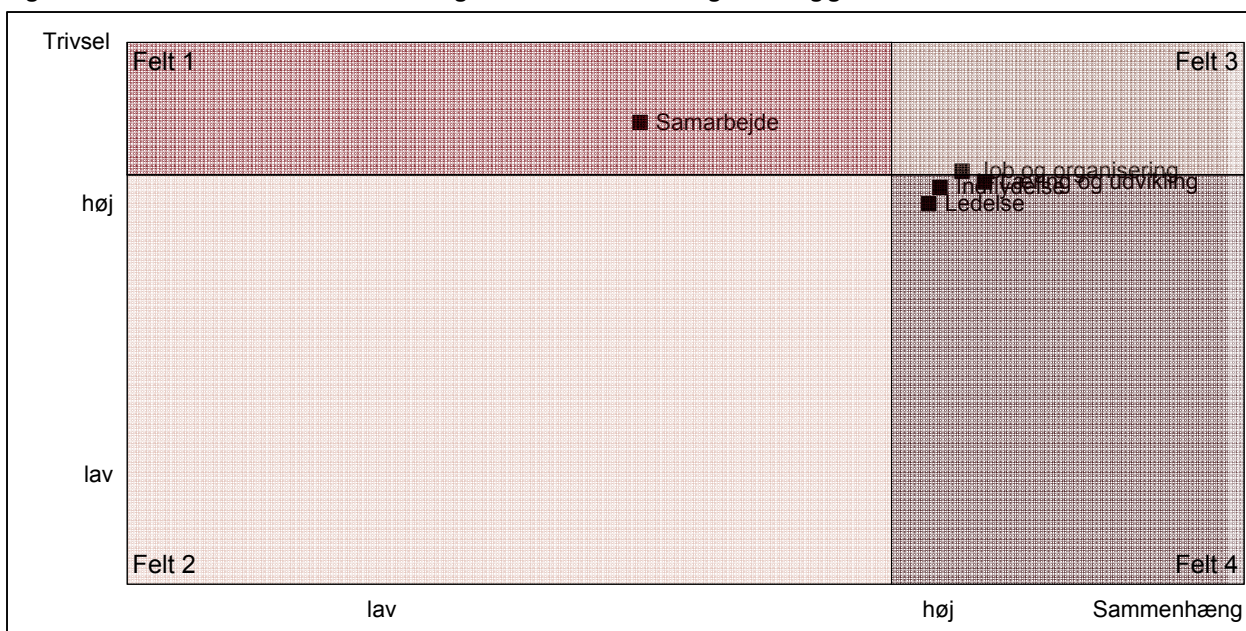
Lav trivsel – høj statistisk sammenhæng (Felt 4): Feltet viser, på hvilke områder I har en lavere grad af trivsel og hvor I kan forvente en stor effekt ved at forbedre trivslen, fordi disse områder har en høj grad af sammenhæng med trivsel. Der kan altså være god grund til at se en ekstra gang på dimensionerne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

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

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

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

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



Udført af: Sofie Nielsen

Virksomhedsnavn: Trivselsstyrelsen

Antal besvarelser: 95

Antal inviterede respondenter (pr. e-mail): 133

Besvarelsesprocent: 71,4%

Udførelsestidspunkt: 02-11-2010 14:04:57

Bilag 1

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

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
1 Job og organisering												
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	84	80	86	80	81	88	86	90	78	87	87	88
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	81	81	81	80	77	84	88	94	73	81	92	94
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	81	85	79	69	83	77	82	94	78	79	82	94
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	69	70	68	68	66	72	68	81	63	68	78	79
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	82	81	83	80	80	90	75	94	81	81	83	86
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	70	74	69	70	67	70	71	90	63	69	82	85
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	66	67	65	69	63	64	72	71	61	65	79	65

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
2 Indflydelse												
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	86	86	85	88	84	80	89	94	81	84	94	92
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	74	72	74	70	75	69	74	81	67	74	82	82
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	57	59	55	54	56	55	61	63	50	55	69	63
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	63	62	63	59	62	67	61	65	60	62	69	67
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	80	76	82	83	77	77	85	92	76	80	83	86
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	80	83	78	75	80	75	82	88	77	78	82	88

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
3 Ledelse												
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	71	72	70	76	67	69	82	77	65	70	77	79
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	68	74	64	79	68	64	67	73	61	69	73	78
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	75	77	74	73	72	81	77	85	75	70	82	83
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	75	74	76	77	72	83	69	83	73	74	82	79
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	67	71	65	61	63	73	72	79	63	64	79	75
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	61	67	58	56	59	57	65	86	61	53	73	73
Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?	72	73	71	67	69	70	80	86	68	69	75	90

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
4 Samarbejde												
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	91	94	89	93	91	87	88	94	91	89	90	93
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	89	92	88	90	89	86	89	96	90	88	90	92
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	83	88	81	85	85	78	75	94	83	82	83	88
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	74	81	69	94	75	58	73	70	76	71	73	78

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
5 Læring og udvikling												
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	80	83	79	82	83	74	67	94	84	74	82	83
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	81	85	80	77	82	77	79	96	80	79	82	92
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	58	54	60	59	54	60	57	83	52	58	68	61

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
6 Motivation												
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	79	78	79	77	78	81	74	90	79	77	78	83
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	90	92	90	90	90	93	86	96	89	91	90	94
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	79	80	78	80	82	75	71	81	77	83	77	73

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
7 Engagement												
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	88	84	90	82	87	94	82	96	84	89	92	90
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	74	79	71	72	72	73	79	83	77	65	81	83
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?	46	42	48	43	52	53	38	15	43	57	42	29

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
8 Tilfredshed												
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	59	61	58	52	52	62	67	88	56	50	69	79
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	71	73	69	73	66	72	73	88	70	65	77	81
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	68	69	67	59	67	66	68	83	67	63	73	76
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	74	81	71	75	72	71	73	90	75	68	78	86

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
9 Division												
Division	44	47	42	55	45	46	35	28	45	44	48	31

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
10 Personalegruppe												
Personalegruppe	40	45	38	40	46	33	21	56	44	39	46	29

	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
11 Supplerende spørgsmål 1												
Jeg syntes at vi praktiserer en god personalepolitik i Trivselsstyrelsen	64	66	64	56	64	69	65	69	59	66	79	61
Har du mulighed for at skabe balance mellem arbejdslivet og privatlivet?	73	78	70	69	69	77	77	81	68	69	86	79

12 Supplerende spørgsmål 2	Total	Køn		Alder					Anciennitet			
		Mand	Kvinde	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	11 eller derover år
Hvor tit har du været stresset på grund af dine arbejdsopgaver?	36	36	35	30	42	35	23	25	36	40	29	31

Udført af: Sofie Nielsen

Virksomhedsnavn: Trivselsstyrelsen

Antal besvarelser: 95

Antal inviterede respondenter (pr. e-mail): 133

Besvarelsesprocent: 71,4%

Udførelsestidspunkt: 02-11-2010 14:04:57

Bilag 2

Tabeller med svarfordeling pr. spørgsmål

1 Division	DIR	AS	OL	PL	PP	Ubs.	Basis	Indeks
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.		
Division	7%	21%	29%	24%	18%	0%	95	44

2 Personalegruppe	Chef	AC	HK/TAT/ Betjente	Ubs.	Basis	Indeks
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.		
Personalegruppe	5%	70%	24%	0%	94	40

3 Køn - sæt kryds	Kvinde	Mand	Ubs.	Basis	Indeks
	Pct.	Pct.	Pct.		
Køn - sæt kryds	67%	33%	0%	94	—

4 Alder - angiv år	Under 30	30-39	40-49	50-59	60 eller derover	Ubs.	Basis	Indeks
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.		
Alder - angiv år	11%	49%	19%	13%	9%	0%	94	—

5 Anciennitet i nuværende job - angiv år	Under 2	2-5	6-10	11 eller derover	Ubs.	Basis	Indeks
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.		
Anciennitet i nuværende job - angiv år	35%	38%	14%	13%	0%	94	—

6 Job og organisering	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsråder?	44%	31%	17%	2%	5%	1%	0%	0%	0%	94	84	77
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	36%	30%	27%	3%	3%	0%	1%	0%	0%	94	81	75
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	35%	34%	18%	5%	3%	1%	1%	2%	0%	94	81	85
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	11%	33%	30%	14%	7%	4%	0%	1%	0%	94	69	57
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	27%	51%	11%	10%	1%	0%	0%	1%	0%	94	82	75
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	20%	32%	20%	12%	9%	4%	2%	1%	0%	94	70	68
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	14%	27%	14%	15%	13%	2%	3%	13%	0%	94	66	57

7 Indflydelse	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	41%	36%	15%	3%	1%	1%	0%	2%	0%	94	86	78
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	24%	27%	28%	6%	5%	3%	2%	4%	0%	94	74	67
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	7%	15%	26%	23%	11%	5%	6%	6%	0%	94	57	50
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	13%	23%	24%	17%	9%	5%	5%	3%	0%	94	63	53
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	32%	33%	17%	10%	2%	2%	0%	4%	0%	94	80	72
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	32%	33%	22%	4%	3%	2%	1%	2%	0%	94	80	67

8 Ledelse	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	15%	35%	18%	12%	6%	4%	1%	9%	0%	94	71	55
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	12%	15%	10%	17%	4%	1%	1%	40%	0%	94	68	60
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	24%	32%	22%	11%	6%	2%	0%	2%	0%	94	75	70
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	19%	34%	33%	7%	4%	0%	1%	1%	0%	94	75	58
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	17%	17%	24%	18%	9%	3%	1%	11%	0%	94	67	57
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	18%	21%	15%	11%	11%	12%	5%	7%	0%	94	61	52
Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?	26%	21%	18%	14%	6%	3%	2%	10%	0%	94	72	65

9 Samarbejde	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	52%	37%	10%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	94	91	78
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	48%	41%	9%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	94	89	78
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	37%	37%	11%	10%	0%	2%	0%	3%	0%	94	83	68
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	16%	20%	7%	16%	3%	1%	0%	36%	0%	94	74	57

10 Læring og udvikling	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	35%	35%	17%	7%	1%	1%	3%	0%	0%	94	80	78
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	36%	39%	14%	3%	4%	1%	2%	0%	0%	94	81	82
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	9%	27%	13%	17%	9%	11%	6%	10%	0%	94	58	65

11 Krav i arbejdet	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.		
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	50%	28%	14%	6%	0%	1%	0%	1%	0%	94	87
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	2%	15%	18%	15%	10%	23%	14%	3%	0%	94	42
Er der ofte rigtig meget at lave?	41%	30%	15%	9%	3%	2%	0%	0%	0%	94	82
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	30%	32%	19%	13%	2%	1%	0%	3%	0%	94	79

12 Motivation	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	31%	34%	20%	9%	4%	2%	0%	0%	0%	94	79	75
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	57%	32%	7%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	94	90	82
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	24%	40%	19%	9%	0%	1%	2%	4%	0%	94	79	75

13 Engagement	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.	Basis	Indeks	Benchmark
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.			
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	44%	45%	9%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	94	88	82
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	23%	34%	16%	16%	2%	3%	2%	3%	0%	94	74	67
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?	6%	18%	18%	11%	12%	12%	20%	3%	0%	94	46	67

14 Tilfredshed	I meget høj grad	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.			
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks	Benchmark
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	12%	24%	12%	23%	14%	5%	6%	4%	0%	93	59	63
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	22%	26%	28%	10%	9%	3%	2%	1%	0%	93	71	60
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	16%	31%	24%	6%	10%	6%	3%	3%	0%	93	68	67
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	22%	34%	27%	4%	6%	5%	0%	1%	0%	93	74	73

15 Kommentar

Svar

Det, at der er meget at lave og at der skal arbejdes hurtigt er ikke der hvor jeg sidder et udtryk for, at det er for meget. Arbejdsmiljøet er set fra min side godt og selvom der til tider er travlt, er der som regel en periode med mindre travlt.

Det er mest den måde, resultatkontrakter har fungeret på indtil videre. Meget uelastiske, selvom krav og ambitioner for et projekt ændres. Eller dårlig tilbagemelding fra lederen om, hvordan vi skal prioritere og håndtere de ekstra krav og ambitioner.

Jeg synes, at Trivselsstyrelsen er god arbejdsplads med mange faglige udfordringer. Der er et rigtig godt arbejdsklima og kollegialt fællesskab.

Jeg er ikke som sådan utilfreds med mit arbejde, men har efterhånden været der så længe, at det er svært at se, hvordan jeg kan udvikle mig videre.

Jeg savner mere tværgående samarbejde og bedre organisering på tværs i huset. Ledelsen kunne med fordel være mere progressiv og klar i sine udmeldinger - mere velbegrundede, så beslutninger giver mening. Meget hierarkisk ledelsesstruktur kan hæmme arbejdsgange.

Det er for svært at komme til at arbejde sammen på tværs både i den enkelte division og på tværs i huset. Det betyder, at man kommer til at arbejde meget sammen med de samme mennesker. Det ville være godt for ens motivation, læring og udvikling, at det var lidt mere fleksibelt.

For lidt anerkendelse af driftopgaver. De bliver tit glemt Når man kan møde tidligt og dermed så også går tidligt, har man tit en fornemmelse af, at det ikke er særlig velset og bliver set lidt ned på. "Nå går man allerede, er der ikke nok at lave?". Hvorfor blive længere end 7.24 når det ikke er nødvendigt. Trivsel handler også om, at man selv kan tilrettelægge sit arbejde og administrere sin arbejdstid uden at der bliver set negativt på det.

16 Supplerende spørgsmål 1	I meget høj grad	6	5	4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Ubs.		
	7	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks
Jeg syntes at vi praktiserer en god personalepolitik	10%	29%	20%	16%	11%	2%	4%	8%	0%	93	64
Har du mulighed for at skabe balance mellem arbejdslivet og privatlivet?	20%	32%	22%	12%	6%	3%	1%	3%	0%	93	73

17 Supplerende spørgsmål 2	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Ubs.		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks
Hvor tit har du været stresset på grund af dine arbejdsopgaver?	1%	11%	32%	42%	14%	0%	93	36