

10. oktober 2014

# Samlet resultat

Trivselsundersøgelse 2014

Aabenraa Kommune

---

## Læservejledning

---

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I de fleste tilfælde er der stillet 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der kun anvendt 1 spørgsmål.

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

Allerforrest i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne for den afdeling eller gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Lands gennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mindst 7.5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mindst 7.5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I alle andre tilfælde er der brugt en gul farve.

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

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

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

# Oversigt

Svarprocent: **76.6%** (3190 besvarelser, 4162 respondenter).

	2014 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Krav i arbejdet</b>			
Kvantitative krav	45.2	41.3	3.9
Arbejdstempo	61.4	59.0	2.4
Følelsesmæssige krav	49.8	40.9	8.8
<b>Arbejdets organisering og indhold</b>			
Indflydelse	53.7	51.6	2.2
Udviklingsmuligheder	70.1	64.4	5.7
Mening i arbejdet	80.4	75.2	5.3
Involvering i arbejdspladsen	68.5	60.4	8.1
<b>Ledelse og samarbejde</b>			
Forudsigelighed	59.2	57.7	1.5
Anerkendelse	67.1	64.5	2.6
Rolleklarhed	69.6	70.9	1.2
Ledelseskvalitet	63.6	56.8	6.8
Social støtte og feedback fra overordnede	75.8	69.6	6.2
<b>Person-arbejde</b>			
Tilfredshed med arbejdet	76.5	69.3	7.2
Arbejde-familie konflikt	37.6	34.8	2.8
<b>Værdier</b>			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	72.2	67.8	4.4
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	73.8	68.6	5.3
Retfærdighed og respekt	63.1	59.5	3.6
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Selvvurderet helbred	61.6	66.0	4.4
Udbrændthed	34.6	30.8	3.8
Stress	30.9	29.0	1.9
<b>Krænkende adfærd</b>			
Sexchikane	4.2%	2.9%	1.3%-point
Trusler om vold	14.8%	7.8%	7.0%-point
Fysisk vold	12.1%	3.9%	8.2%-point
Mobning	6.7%	8.3%	1.6%-point
<b>Superdimensioner</b>			
Virksomhedens Sociale Kapital	67.7	63.6	4.0

## Forklaring

De røde rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.

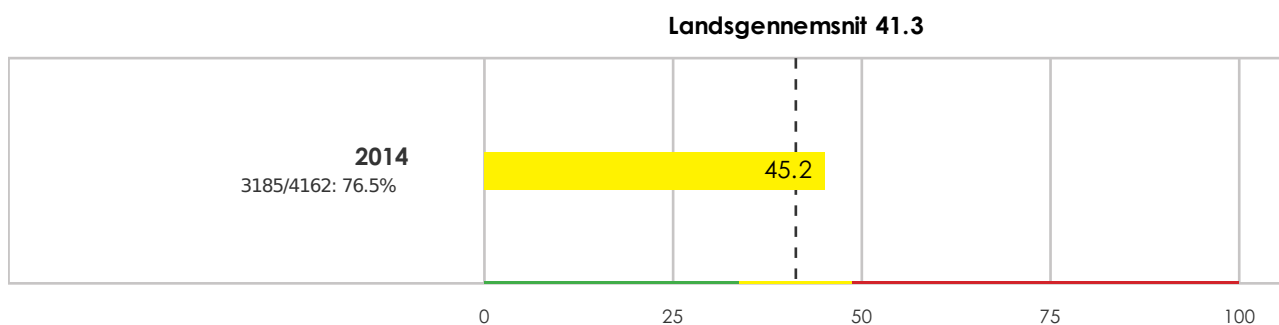
De gule rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark **Landsgennemsnit**.

De grønne rækker indikerer virksomhedens ressourcer.

Rækker med en score, men uden farve, indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen.

## 01 Kvantitative krav

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



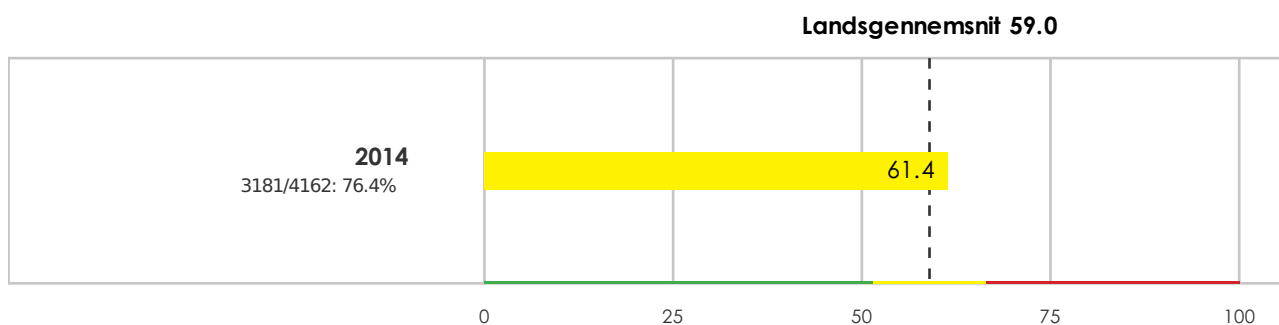
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? (3180 svar)	9.7% (10.6%)	36.6% (33.5%)	31.5% (31.4%)	18.6% (19.7%)	3.6% (4.8%)
Kommer du bagud med dit arbejde? (3182 svar)	3.8% (2.4%)	21.2% (13.7%)	45.8% (37.6%)	21.0% (29.6%)	8.1% (16.8%)

## 02 Arbejdstempo

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



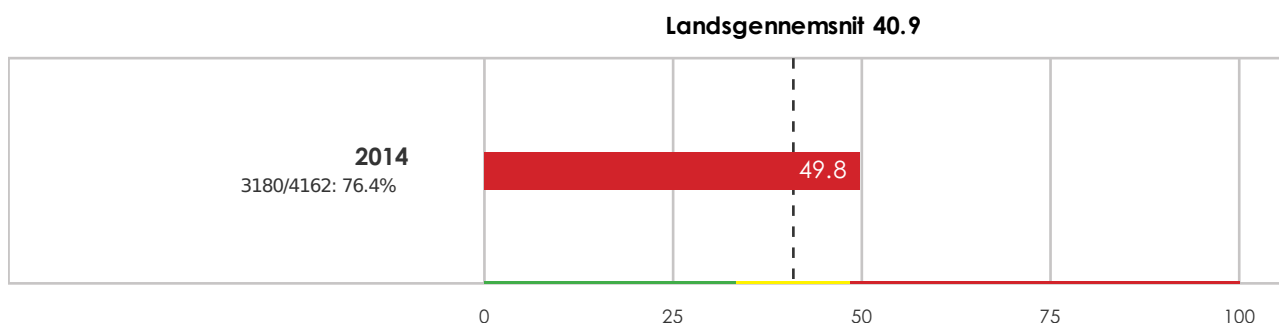
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? (3174 svar)	11.3% (13.0%)	39.7% (36.2%)	40.7% (39.3%)	6.3% (8.8%)	2.0% (2.7%)
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen? (3175 svar)	9.8% (8.6%)	38.6% (26.7%)	35.4% (47.0%)	13.4% (15.0%)	2.7% (2.6%)

## 03 Følelsesmæssige krav

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



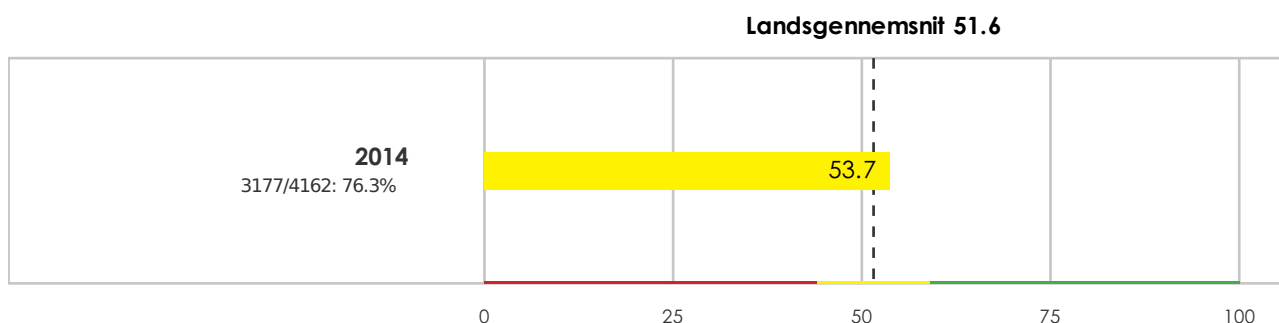
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (3166 svar)	1.6% (2.0%)	20.6% (16.0%)	40.2% (33.8%)	27.6% (28.9%)	9.9% (19.3%)
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? (3145 svar)	12.3% (12.3%)	33.6% (22.0%)	29.1% (20.2%)	13.8% (19.1%)	11.1% (26.3%)

## 04 Indflydelse

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



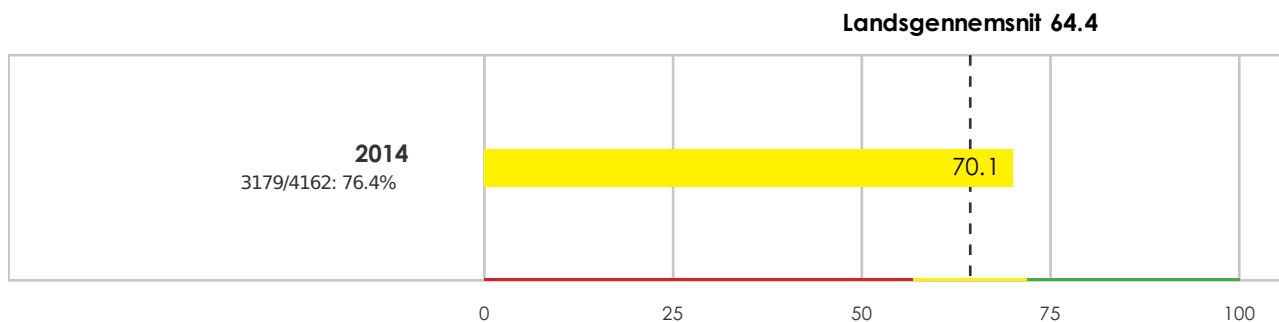
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (3132 svar)	11.0% (18.1%)	41.2% (41.1%)	30.1% (24.7%)	14.1% (11.4%)	3.6% (4.7%)
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde? (3150 svar)	5.2% (5.1%)	23.6% (17.8%)	34.7% (26.0%)	27.1% (30.2%)	9.5% (20.9%)

## 05 Udviklingsmuligheder

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

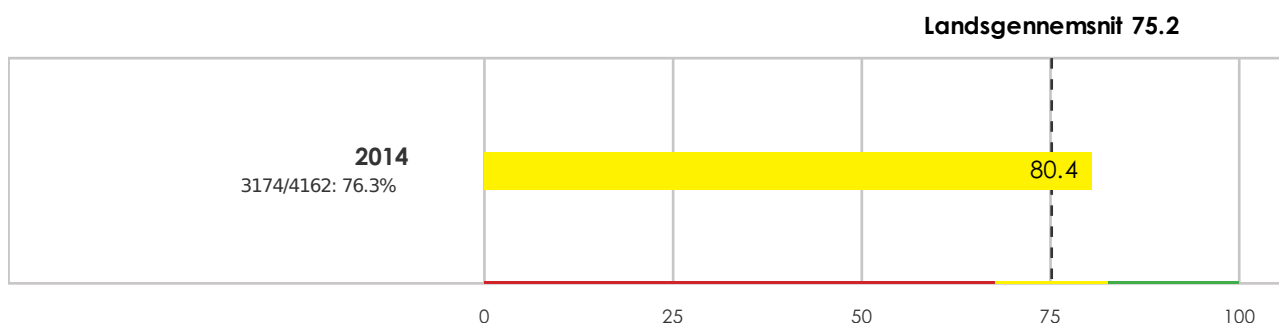
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig? (3169 svar)	24.9% (14.1%)	52.7% (44.5%)	19.6% (32.9%)	1.9% (6.5%)	0.9% (2.0%)
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (3177 svar)	15.6% (16.5%)	42.3% (37.2%)	33.2% (32.1%)	6.3% (10.5%)	2.5% (3.6%)



## 06 Mening i arbejdet

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



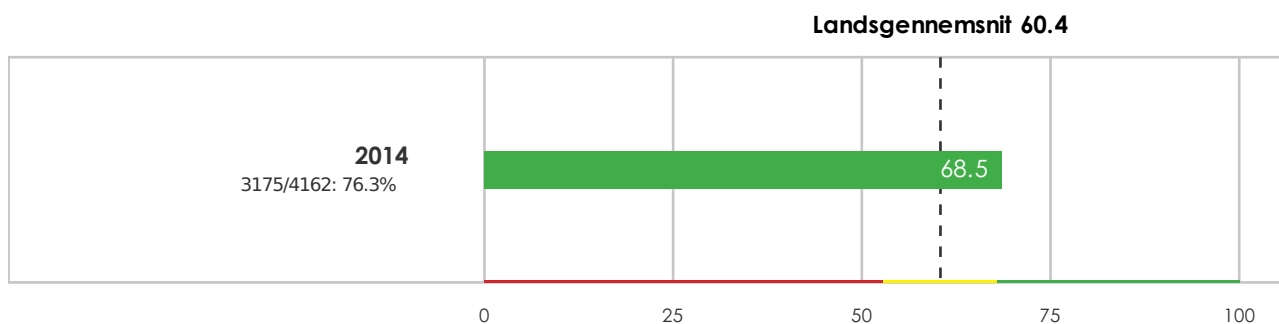
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (3170 svar)	28.4% (22.9%)	58.2% (53.4%)	12.3% (20.6%)	0.7% (2.5%)	0.4% (0.7%)
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (3164 svar)	39.2% (25.9%)	52.9% (56.6%)	6.9% (15.5%)	0.8% (1.7%)	0.3% (0.3%)

## 07 Involvering i arbejdspladsen

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



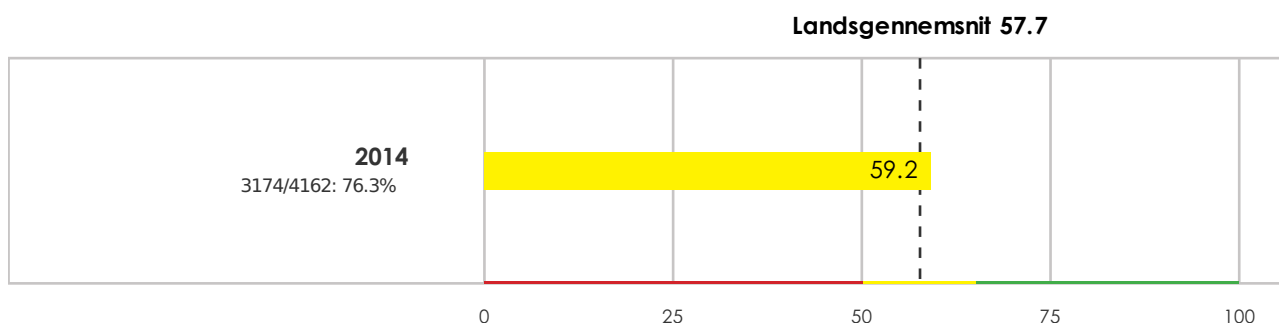
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads? (3156 svar)	19.4% (15.4%)	37.5% (35.8%)	28.5% (29.9%)	9.2% (9.7%)	5.3% (9.2%)
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig? (3170 svar)	22.8% (13.1%)	50.9% (38.4%)	22.0% (33.1%)	3.4% (11.3%)	0.9% (4.2%)

## 08 Forudsigelighed

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



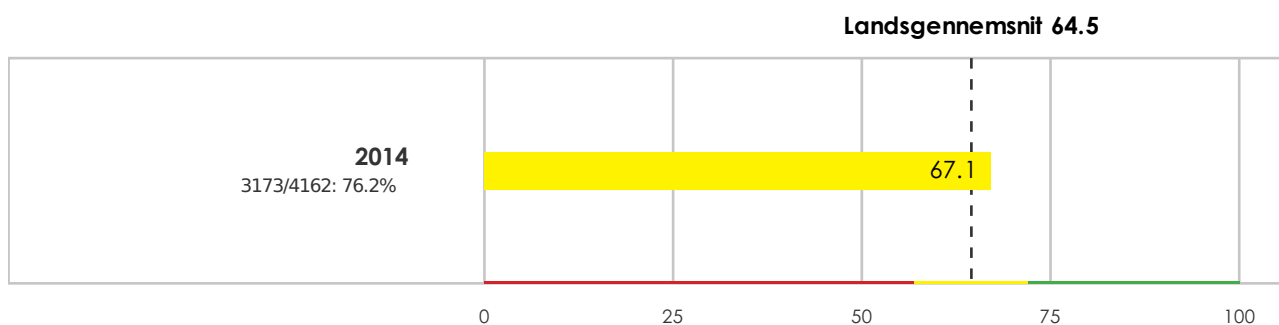
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? (3167 svar)	8.9% (10.2%)	30.0% (25.4%)	42.9% (41.1%)	14.1% (16.9%)	4.1% (6.5%)
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt? (3165 svar)	9.1% (9.1%)	40.3% (39.5%)	41.8% (41.4%)	7.3% (8.0%)	1.5% (2.0%)

## 09 Anerkendelse

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



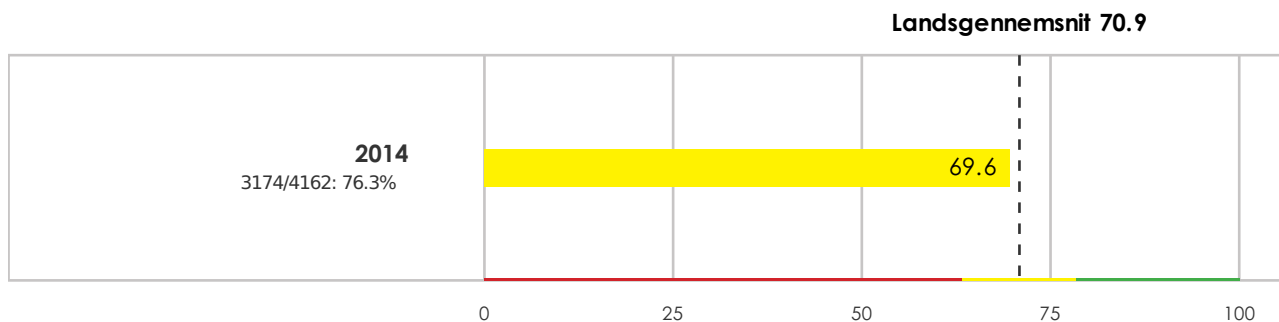
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads? (3149 svar)	18.9% (15.0%)	50.1% (50.5%)	25.2% (28.1%)	4.1% (4.4%)	1.7% (2.1%)
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (3149 svar)	17.1% (13.0%)	38.7% (37.6%)	30.9% (34.0%)	9.6% (11.1%)	3.7% (4.3%)

## 10 Rolleklarhed

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



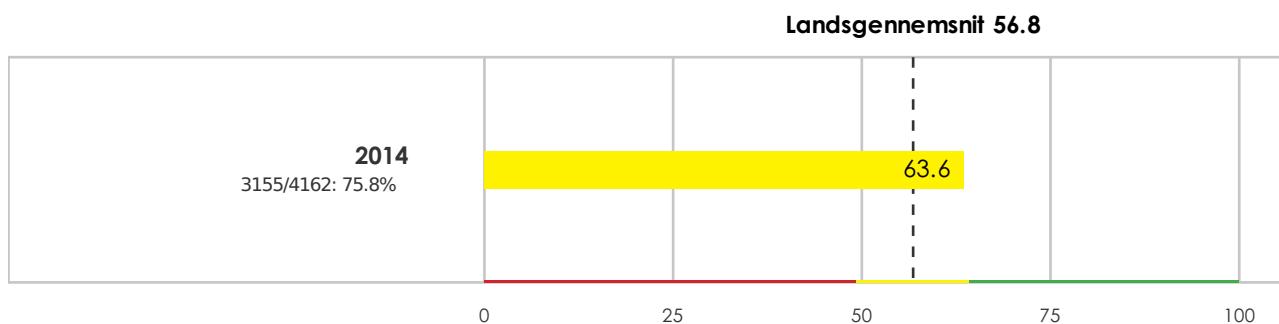
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (3157 svar)	18.5% (21.8%)	53.4% (57.4%)	23.6% (18.3%)	3.4% (2.3%)	1.2% (0.4%)
Er der klare mål for dit eget arbejde? (3154 svar)	14.3% (15.2%)	50.8% (47.6%)	29.0% (29.7%)	4.7% (6.3%)	1.1% (1.3%)

# 11 Ledelseskvalitet

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



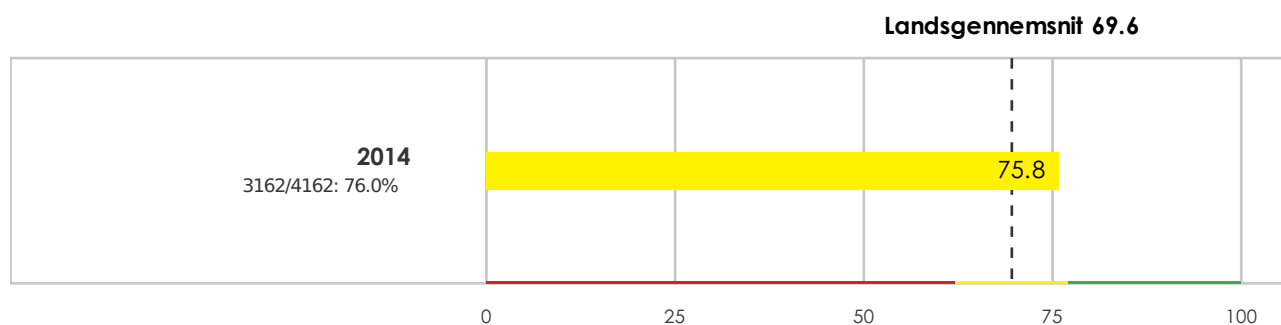
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt? (3149 svar)	19.5% (12.0%)	41.9% (36.4%)	27.3% (34.4%)	8.7% (12.8%)	2.6% (4.4%)
Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet? (3141 svar)	11.9% (5.8%)	34.9% (30.9%)	39.6% (42.3%)	9.9% (15.2%)	3.6% (5.8%)

## 12 Social støtte og feedback fra overordnede

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



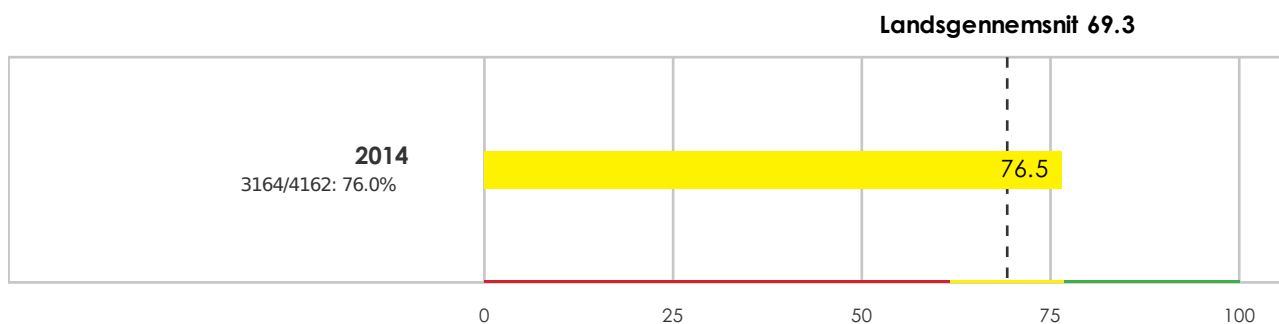
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? (3156 svar)	42.9% (45.2%)	34.2% (30.3%)	16.8% (16.5%)	4.8% (6.2%)	1.3% (1.8%)
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede, når du har brug for det? (3151 svar)	37.0% (21.5%)	30.7% (28.2%)	23.5% (29.4%)	7.2% (16.6%)	1.6% (4.4%)

## 13 Tilfredshed med arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

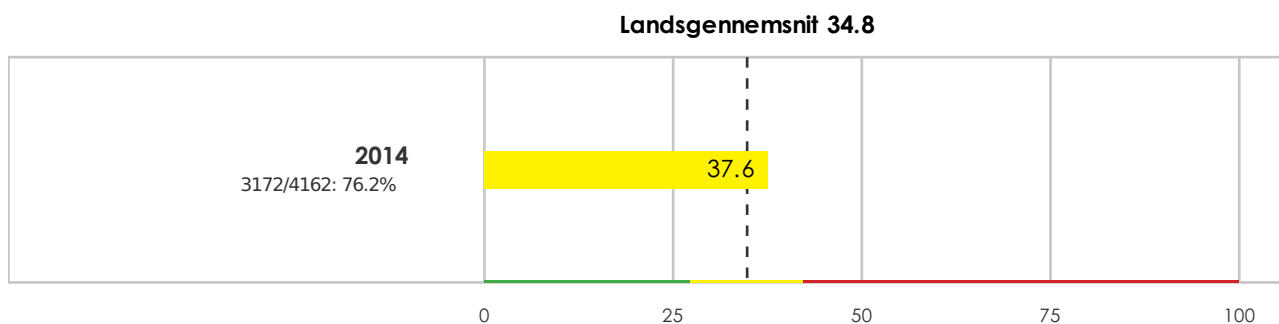
Herunder ses svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? (3164 svar)	39.9% (22.5%)	50.6% (65.6%)	8.4% (9.1%)	1.0% (1.9%)



## 14 Arbejde-familie konflikt

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



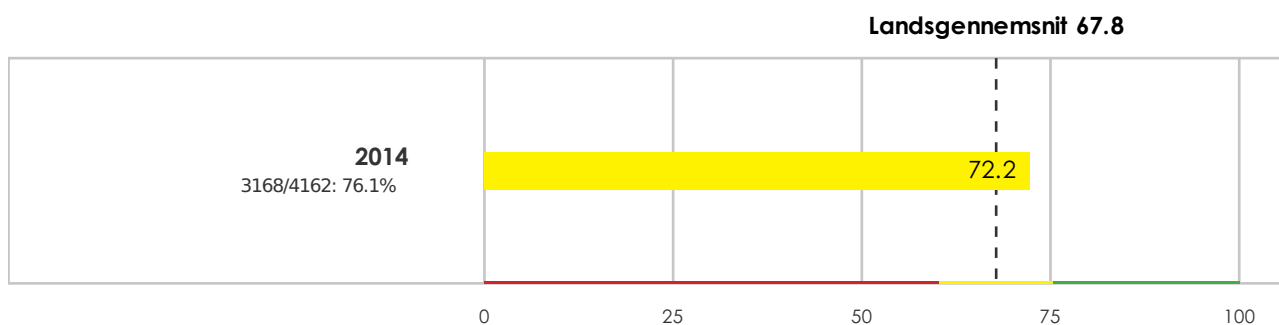
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? (3167 svar)	11.7% (9.8%)	30.7% (24.0%)	36.7% (39.5%)	21.0% (26.7%)
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet? (3167 svar)	6.3% (6.8%)	19.7% (18.6%)	34.6% (34.5%)	39.4% (40.2%)

## 15 Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

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



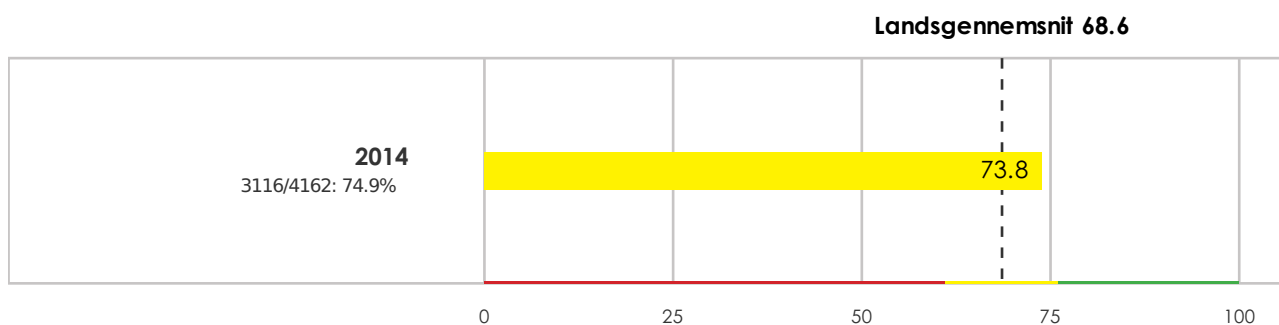
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (3146 svar)	25.3% (20.1%)	52.6% (53.6%)	18.9% (21.3%)	2.6% (3.9%)	0.6% (1.1%)
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (3156 svar)	17.7% (13.8%)	48.9% (40.4%)	28.6% (35.4%)	3.5% (7.7%)	1.2% (2.7%)

## 16 Tillid og troværdighed mellem de ansatte

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



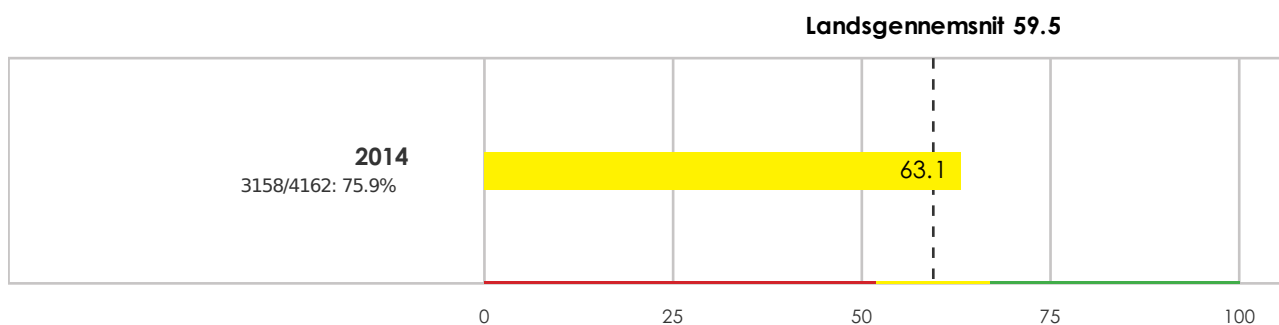
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden? (3099 svar)	1.1% (1.3%)	4.0% (6.6%)	23.0% (31.2%)	38.8% (42.4%)	33.1% (18.6%)
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen? (3068 svar)	0.7% (1.0%)	3.7% (5.8%)	22.1% (29.4%)	39.1% (44.2%)	34.5% (19.6%)
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden? (3140 svar)	20.1% (11.6%)	49.9% (56.7%)	25.4% (29.3%)	3.5% (1.9%)	1.1% (0.4%)

## 17 Retfærdighed og respekt

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



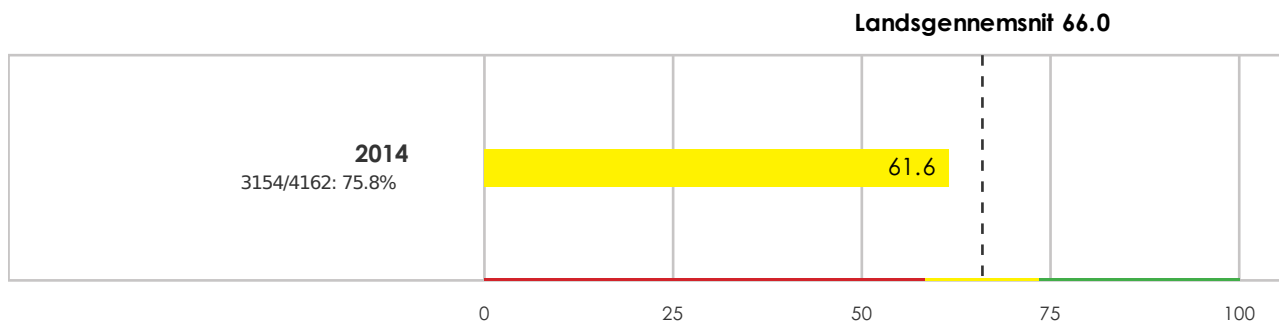
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? (3124 svar)	12.3% (7.4%)	41.7% (36.1%)	36.7% (42.7%)	7.3% (10.4%)	2.0% (3.4%)
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (3139 svar)	9.5% (6.3%)	41.6% (39.1%)	40.1% (46.4%)	7.0% (6.9%)	1.7% (1.3%)

## 18 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

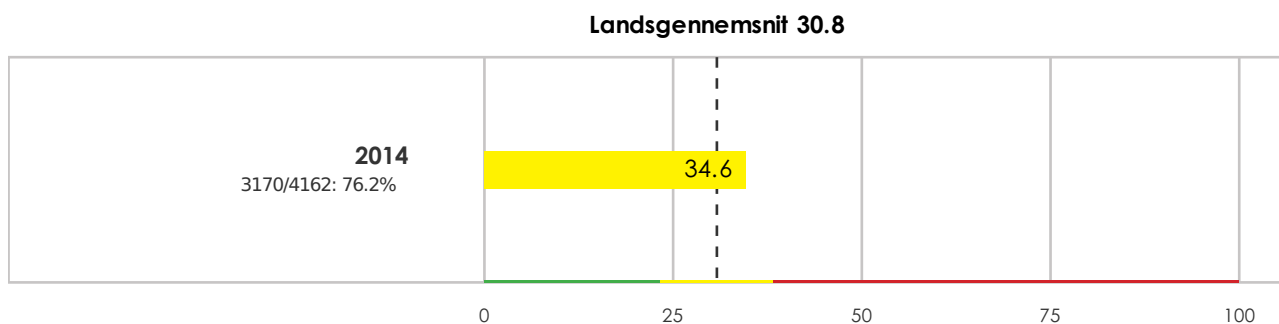
Herunder ses svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

Spørgsmålene handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (3154 svar)	13.7%	34.2%	38.0%	12.9%	1.2%
	(14.8%)	(42.3%)	(35.8%)	(6.4%)	(0.8%)

## 19 Udbrændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

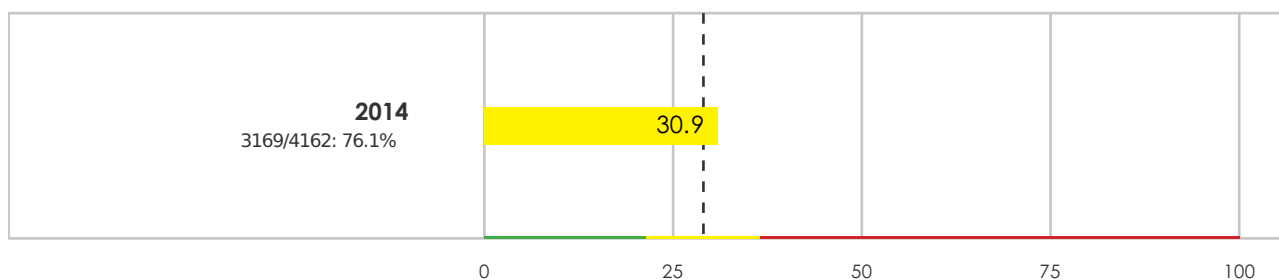
Spørgsmålene handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du følt dig udkørt? (3166 svar)	1.4% (1.5%)	12.9% (12.6%)	30.0% (27.5%)	46.7% (47.3%)	9.1% (11.1%)
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (3153 svar)	0.8% (0.9%)	9.9% (7.5%)	24.4% (15.5%)	44.5% (42.9%)	20.5% (33.1%)

## 20 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

Spørgsmålene handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du været irriteret? (3163 svar)	0.5% (0.3%)	5.9% (5.0%)	19.5% (17.2%)	56.5% (61.3%)	17.6% (16.2%)
Hvor tit har du været stresset? (3155 svar)	1.1% (1.7%)	10.5% (10.8%)	24.9% (18.3%)	46.9% (44.2%)	16.7% (25.0%)

---

## 21 Sexchikane

---

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

---

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads? (3169 svar)	0.2%	Ja, dagligt
	(0.1%)	
	0.3%	Ja, ugentligt
	(0.4%)	
	0.3%	Ja, månedligt
(0.1%)		
	3.4%	Ja, af og til
	(2.4%)	
	95.8%	Nej
	(97.1%)	

---

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (133 svar)	7.5%	Kolleger
	3.0%	Leder
	2.3%	Underordnede
	89.5%	Borgere / brugere / pårørende



---

## 22 Trusler om vold

---

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

---

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? (3160 svar)	0.6%	Ja, dagligt
	(0.3%)	
	1.3%	Ja, ugentligt
	(0.7%)	
	1.3%	Ja, månedligt
(0.6%)		
	11.7%	Ja, af og til
	(6.3%)	
	85.2%	Nej
	(92.2%)	

---

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (469 svar)	0.9%	Kolleger
	0.9%	Leder
	1.5%	Underordnede
	97.0%	Borgere / brugere / pårørende

---

## 23 Fysisk vold

---

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

---

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? (3161 svar)	0.3%	Ja, dagligt
	(0.0%)	
	1.4%	Ja, ugentligt
	(0.3%)	
	0.9%	Ja, månedligt
(0.3%)		
	9.5%	Ja, af og til
	(3.3%)	
	87.9%	Nej
	(96.1%)	

---

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (381 svar)	0.3%	Kolleger
	0.5%	Leder
	1.8%	Underordnede
	97.9%	Borgere / brugere / pårørende

## 24 Mobning

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

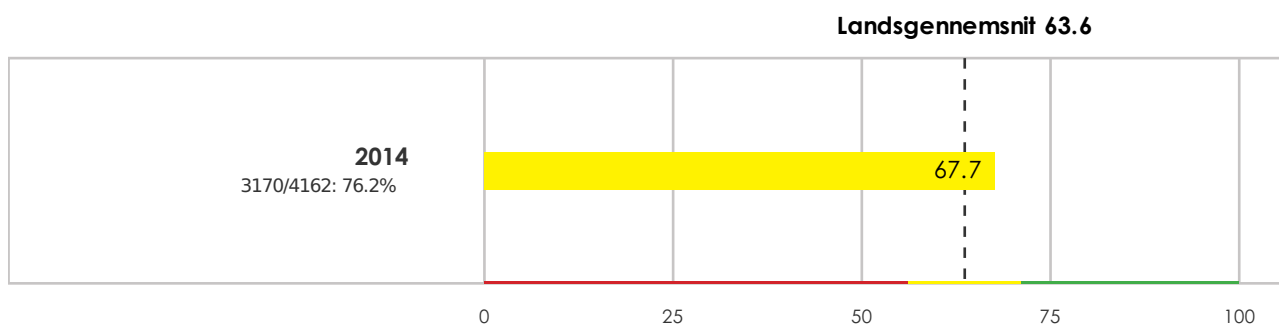
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? (3152 svar)	0.3%	Ja, dagligt
	(0.5%)	
	0.7%	Ja, ugentligt
	(1.1%)	
	0.3%	Ja, månedligt
	(0.5%)	
	5.4%	Ja, af og til
	(6.2%)	
	93.3%	Nej
	(91.7%)	
Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (210 svar)	64.3%	Kolleger
	28.6%	Leder
	4.8%	Underordnede
	20.0%	Borgere / brugere / pårørende

## 25 Virksomhedens Sociale Kapital

Siden 2008 har der i Danmark været meget stor interesse for virksomhedernes sociale kapital. Det har nemlig vist sig, at høj social kapital i en virksomhed har en **dobbel effekt**. Dels giver høj social kapital mindre stress, lavere fravær og lavere personaleomsætning. Ansatte på virksomheder med høj social kapital trives simpelthen bedre. Og dels har virksomheder med høj social kapital bedre tal på bundlinjen og producerer varer og ydelser af højere kvalitet.

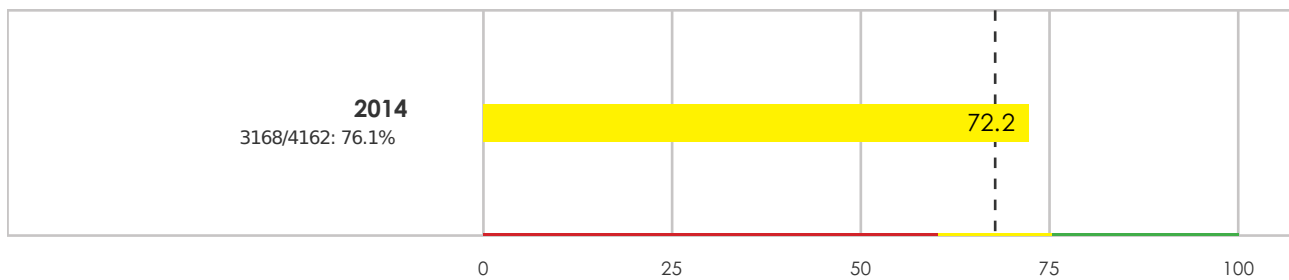


### Om måling af social kapital

Ifølge hvidbogen om virksomhedernes sociale kapital fra 2008 består social kapital af tre komponenter, nemlig **tillid, retfærdighed og samarbejdsevne**. I en række projekter har man arbejdet med at udvikle gode mål for virksomhedens sociale kapital, og man er nået frem til, at det bedste mål er at anvende **gennemsnittet for de to dimensioner: Tillid (lodret) og retfærdighed**. Principielt skulle man også have et mål for samarbejdsevnen, men det har vist sig at være umuligt at måle denne dimension ved hjælp af et såkaldt generisk spørgeskema (dvs. et spørgeskema, der skal kunne anvendes i alle brancher og på alle typer af virksomheder). Dette skyldes, at virksomheder er meget forskellige med hensyn til størrelse, struktur, virksomhedskultur, ledelsesformer, faggrupper osv. I praksis plejer de to dimensioner tillid og retfærdighed at følges ad. Gennemsnittet af disse to dimensioner er altså et godt og robust mål for social kapital, som har vist sig yderst anvendeligt.

## Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

Landsgennemsnit 67.8



## Retfærdighed og respekt

Landsgennemsnit 59.5

