

September 2016

Samlet resultat

TRIVSELSUNDERSØGELSE 2016

Aabenraa Kommune

Svarprocent:	80%
Antal besvarelser:	3411
Antal inviterede:	4243

INDHOLDSFORTEGNELSE

2	INDHOLDSFORTEGNELSE
3	LÆSEVEJLEDNING
4	DEL 1: OVERORDNEDE RESULTATER
4	OVERSIGT
5	DEL 2: RESULTATER PÅ DE ENKELTE DIMENSIONER
5	KVANTITATIVE KRAV
6	ARBEJDSTEMPO
7	FØLELSERMÆSSIGE KRAV
8	INDFLYDELSE
9	UDVIKLINGSMULIGHEDER
10	MENING I ARBEJDET
11	INVOLVERING I ARBEJDSPLADSEN
12	FORUDSIGELIGHED
13	ANDERKENDELSE
14	ROLLEKLARHED
15	LEDELSESKVALITET
16	SOCIAL STØTTE OG FEEDBACK FRA OVERORDNEDE
17	TILFREDSHED MED ARBEJDET
18	ARBEJDE-FAMILIE KONFLIKT
19	TILLID OG TROVÆRDIGHED LEDELSE / MEDARB.
20	TILLID OG TROVÆRDIGHED MELLEM DE ANSATTE
21	RETFÆRDIGHED OG RESPEKT
22	SELVVURDERET HELBRED
23	UDBRÆNDTHED
24	STRESS
25	SEXCHIKANE
26	TRUSLER OM VOLD
27	FYSISK VOLD
28	MOBNING
29	ARBEJDSPLADSENS SOCIALE KAPITAL

LÆSEVEJLEDNING

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål. I de fleste tilfælde er der stillet to spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der kun anvendt et spørgsmål.

Først i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne sammenlignet med den tilsvarende undersøgelse i 2014 samt beregnet en difference mellem disse tal. Rækkerne i bunden af oversigten handler om krænkende adfærd. Bemærk at der her er anvendt procent i stedet for point.

På denne måde kan man ved hjælp af et enkelt blik danne sig et første indtryk af resultaterne. De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår af de følgende sider. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af søjler. Man kan også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelsene på de enkelte spørgsmål sammenlignet med den tilsvarende undersøgelse i 2014.

Det er vigtigt at være klar over, at der med denne rapport ikke er tale om en karakterbog eller dom over arbejdsmiljøet. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling på arbejdspladsen. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om det psykiske arbejdsmiljø er godt eller om der er et problem. Det kan kun afgøres af arbejdspladsens ansatte.

OVERSIGT

Svarprocent: 80% (Antal besvarelser: 3411, antal inviterede: 4243).

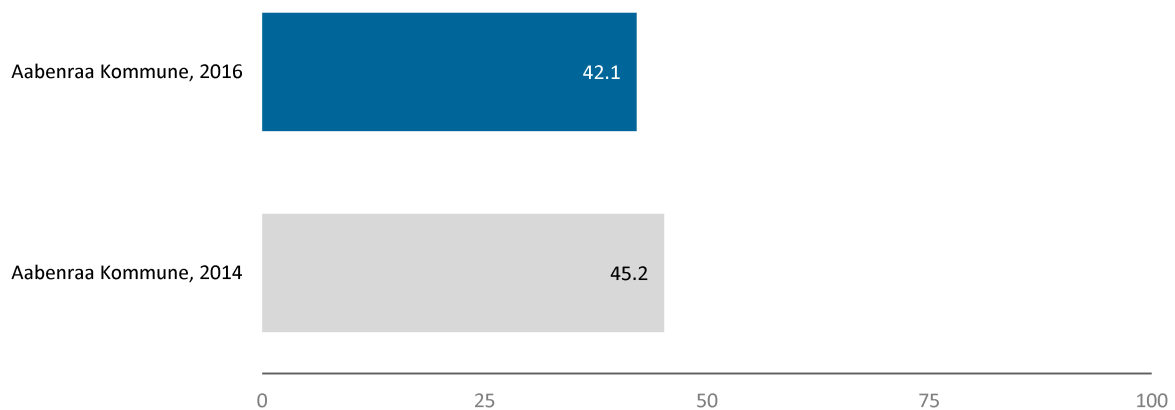
	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014	Difference
	(point 0-100)	(point 0-100)	(point 0-100)
KRAV I ARBEJDET			
Kvantitative krav *	42.1	45.2	-3.1
Arbejdstempo *	58.7	61.4	-2.7
Følelsesmæssige krav *	49.6	49.8	-0.2
ARBEJDETS ORGANISERING OG INDHOLD			
Indflydelse	56.2	53.7	2.5
Udviklingsmuligheder	72.7	70.1	2.6
Mening i arbejdet	82.2	80.4	1.8
Involvering i arbejdspladsen	70.8	68.5	2.3
LEDELSE OG SAMARBEJDE			
Forudsigelighed	61.0	59.2	1.8
Anderkendelse	71.0	67.0	4.0
Rolleklarhed	72.3	69.6	2.7
Ledelseskvalitet	66.9	63.6	3.3
Social støtte og feedback fra overordnede	79.9	75.8	4.1
PERSON-ARBEJDE			
Tilfredshed med arbejdet	79.6	76.5	3.1
Arbejde-familie konflikt *	37.1	37.6	-0.5
VÆRDIER			
Tillid og troværdighed ledelse / medarb.	76.4	72.2	4.2
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	74.9	73.9	1.0
Retfærdighed og respekt	65.5	63.1	2.4
HELBRED OG VELBEFINDENDE			
Selvurderet helbred	62.6	61.6	1.0
Udbrændthed *	33.3	34.6	-1.3
Stress *	28.6	30.9	-2.3
KRÆNKENDE ADFÆRD			
Sexchikane	3.6%	4.2%	-0.6%
Trusler om vold	14.2%	14.8%	-0.6%
Fysisk vold	10.8%	12.1%	-1.3%
Mobning	6.2%	6.7%	-0.5%
SUPERDIMENSIONER			
Arbejdspladsens sociale kapital	71.2	67.7	3.5

*Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.

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.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

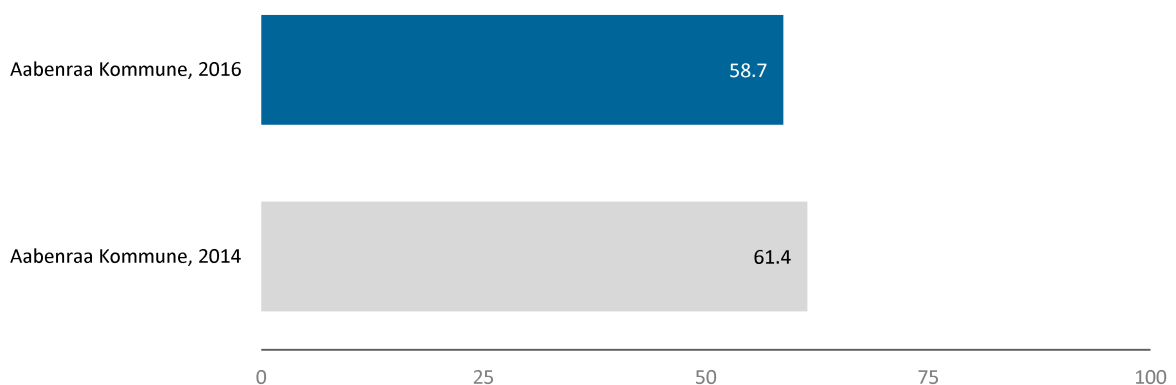
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket 2014.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig	Antal besv.
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	11%	42%	32%	13%	2%	3393
	(10%)	(37%)	(32%)	(19%)	(4%)	3180
Kommer ud bagud med dit arbejde?	3%	19%	47%	23%	8%	3368
	(4%)	(21%)	(46%)	(21%)	(8%)	3182

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.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

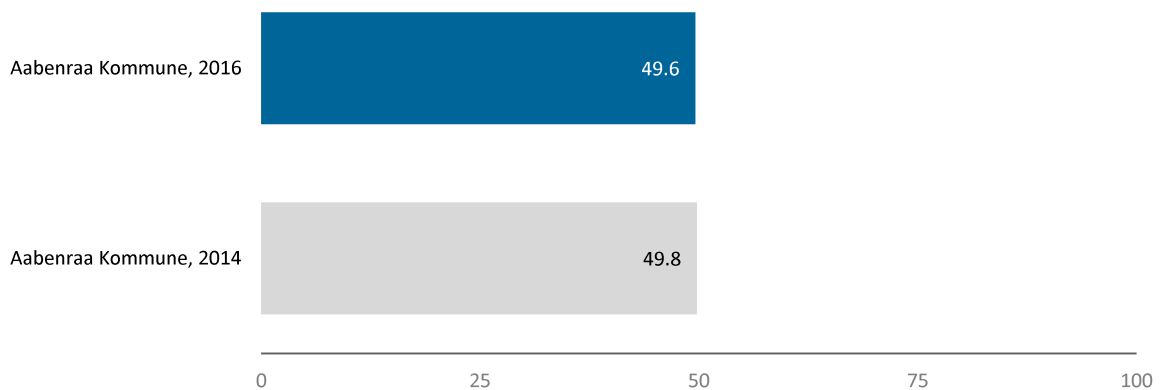
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket 2014.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig	Antal besv.
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	9%	39%	42%	7%	3%	3377
	(11%)	(40%)	(41%)	(6%)	(2%)	3174
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen?	7%	34%	39%	16%	4%	3380
	(10%)	(39%)	(35%)	(13%)	(3%)	3175

FØLELSESMÆSSIGE KRAV

Denne dimension handler om de muligheder, som jobbet giver for faglig udvikling, læring i jobbet, videreuddannelse m.v. 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.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



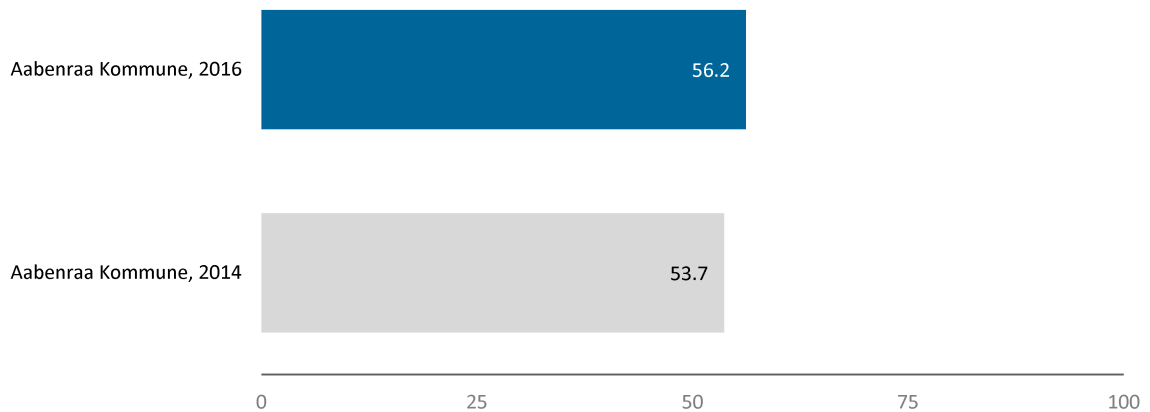
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig	Antal besv.
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1%	18%	41%	29%	11%	3392
	(2%)	(21%)	(40%)	(28%)	(10%)	3166
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	14%	32%	29%	15%	10%	3387
	(12%)	(34%)	(29%)	(14%)	(11%)	3145

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.



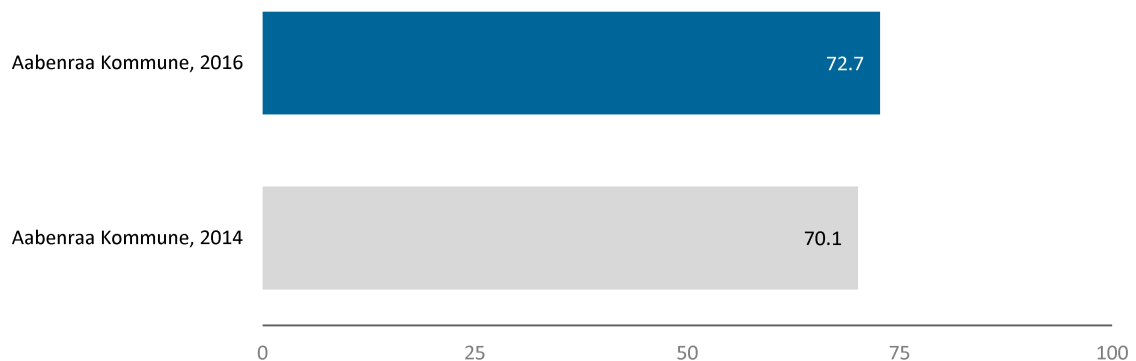
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	Altid	Oft	Somme- tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig	Antal besv.
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	12%	44%	29%	12%	3%	3393
	(11%)	(41%)	(30%)	(14%)	(4%)	3132
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	6%	27%	34%	25%	8%	3389
	(5%)	(24%)	(35%)	(27%)	(9%)	3150

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.



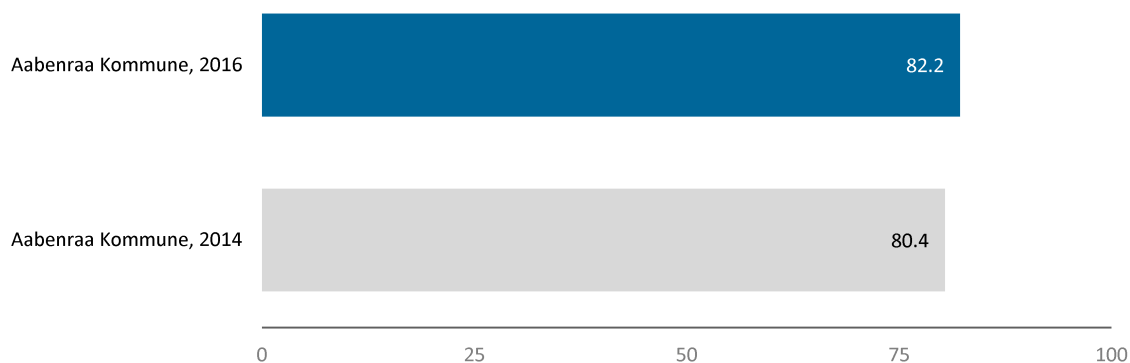
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	28%	52%	17%	2%	1%	3388
	(25%)	(53%)	(20%)	(2%)	(1%)	3169
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	20%	44%	29%	5%	2%	3394
	(16%)	(42%)	(33%)	(6%)	(3%)	3177

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.



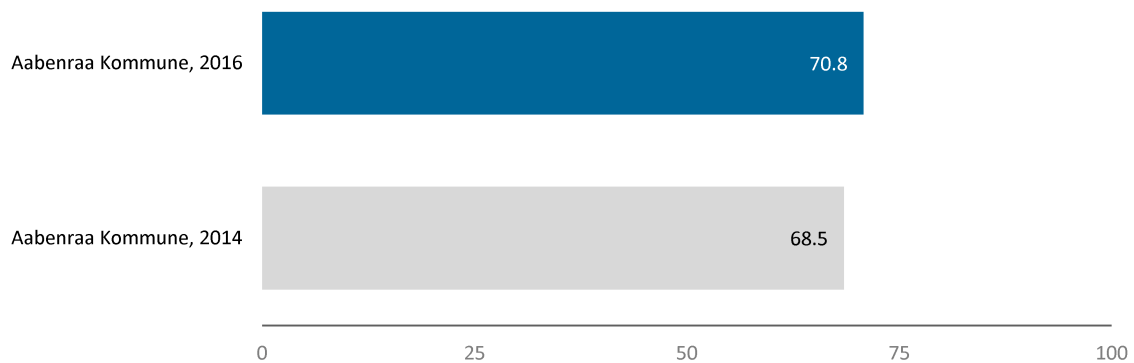
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	36%	50%	12%	1%	0%	3390
	(28%)	(58%)	(12%)	(1%)	(0%)	3170
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	46%	46%	7%	1%	0%	3392
	(39%)	(53%)	(7%)	(1%)	(0%)	3164

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.



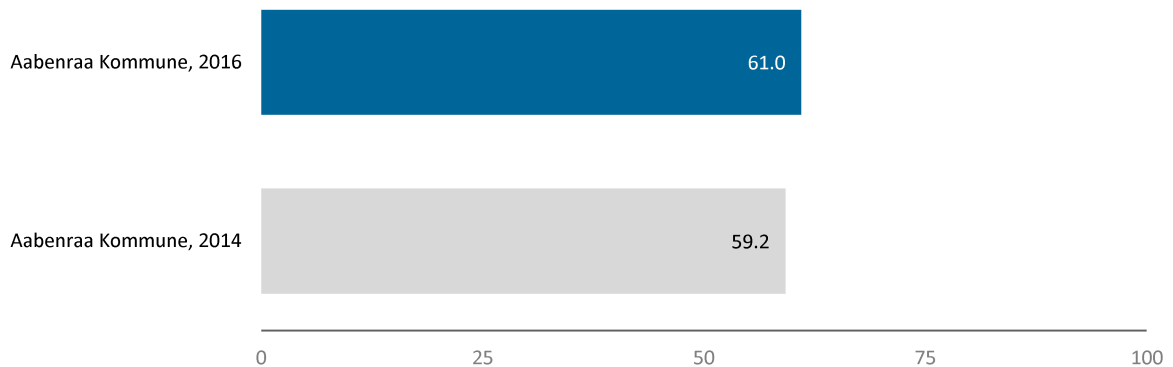
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	24%	39%	28%	6%	3%	3389
	(19%)	(38%)	(29%)	(9%)	(5%)	3156
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	26%	46%	23%	3%	1%	3390
	(23%)	(51%)	(22%)	(3%)	(1%)	3170

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.



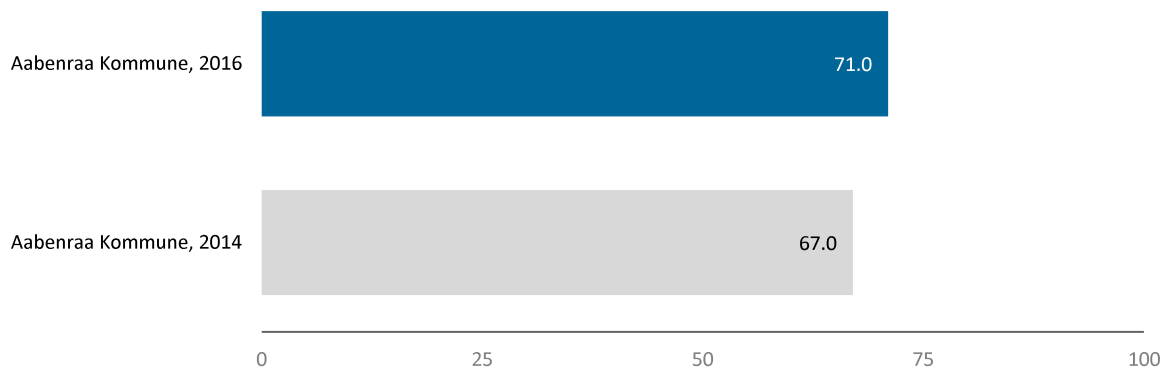
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad		Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
	grad	I høj grad				
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	9%	34%	43%	11%	3%	3384
	(9%)	(30%)	(43%)	(14%)	(4%)	3167
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	10%	43%	40%	6%	1%	3383
	(9%)	(40%)	(42%)	(7%)	(1%)	3165

ANDERKENDELSE

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.



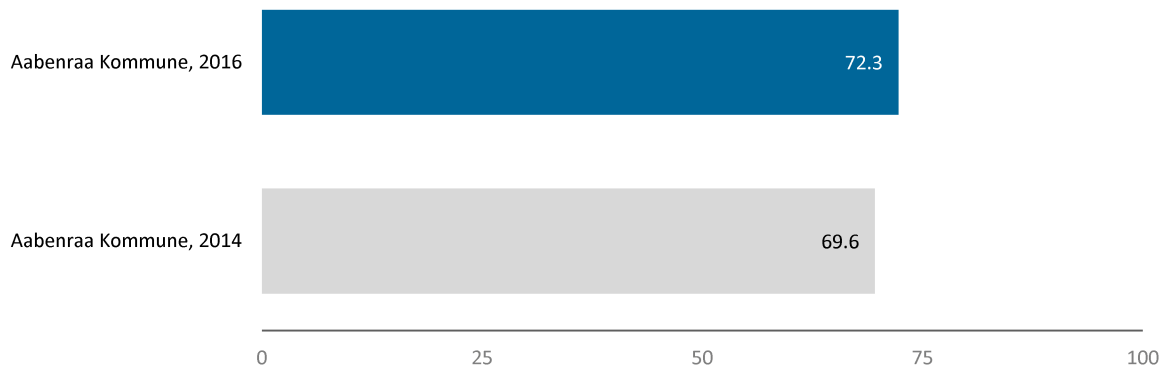
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad			I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
	grad	I høj grad	Delvist			
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	25%	50%	22%	3%	1%	3386
	(19%)	(50%)	(25%)	(4%)	(2%)	3149
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	22%	41%	27%	7%	2%	3379
	(17%)	(39%)	(31%)	(10%)	(4%)	3149

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?).



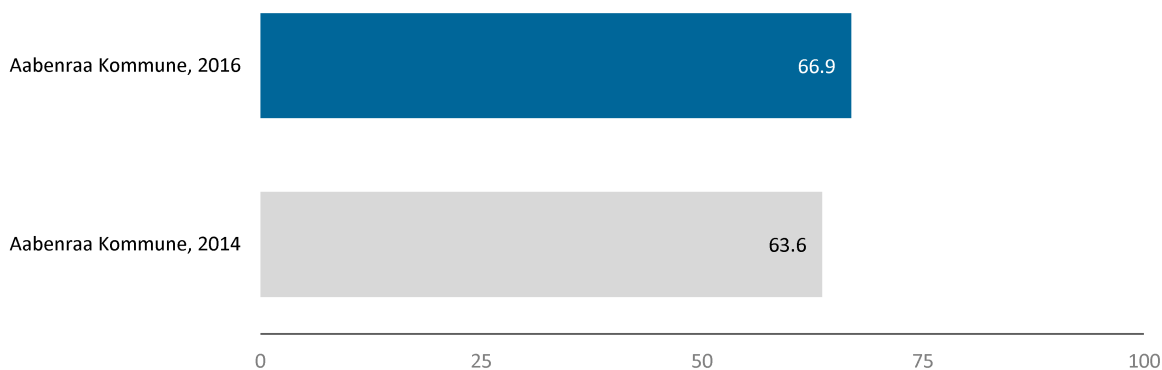
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad		Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
		I høj grad				
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	20%	58%	20%	2%	0%	3383
	(18%)	(53%)	(24%)	(3%)	(1%)	3157
Er der klare mål for dit eget arbejde?	18%	52%	27%	3%	1%	3379
	(14%)	(51%)	(29%)	(5%)	(1%)	3154

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.



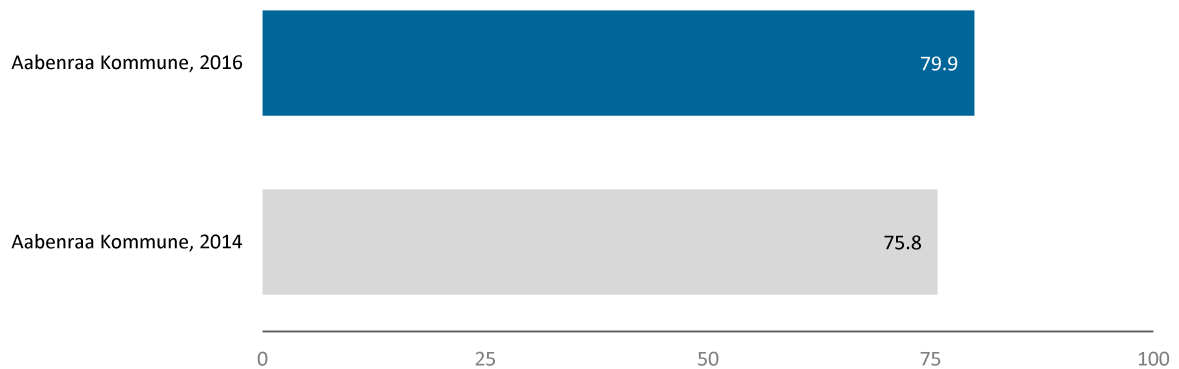
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad		Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
		I høj grad				
Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt?	24%	44%	25%	6%	2%	3381
	(20%)	(42%)	(27%)	(9%)	(3%)	3149
Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	13%	40%	38%	7%	2%	3364
	(12%)	(35%)	(40%)	(10%)	(4%)	3141

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.



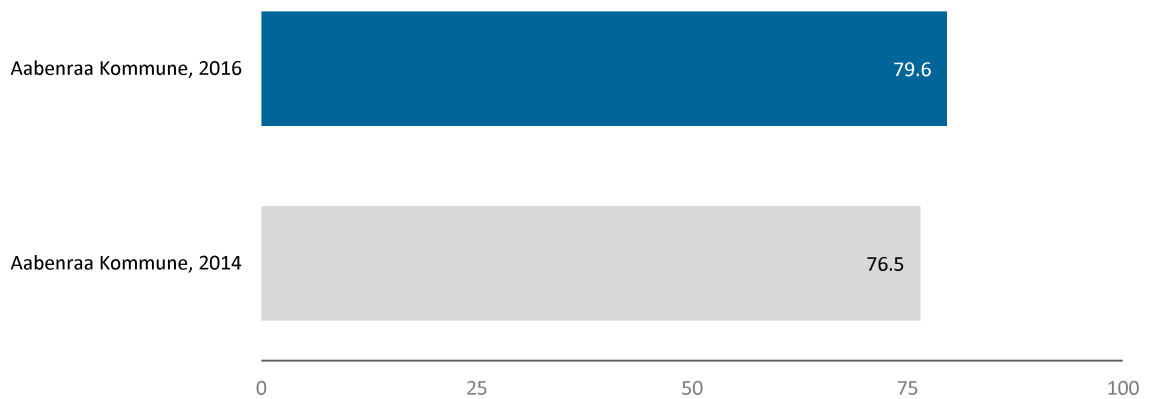
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Antal besv.
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	50%	32%	14%	3%	1%	3391
	(43%)	(34%)	(17%)	(5%)	(1%)	3156
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede, når du har brug for det?	45%	29%	20%	5%	1%	3383
	(37%)	(31%)	(24%)	(7%)	(2%)	3151

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 spørgsmålene i dimensionen

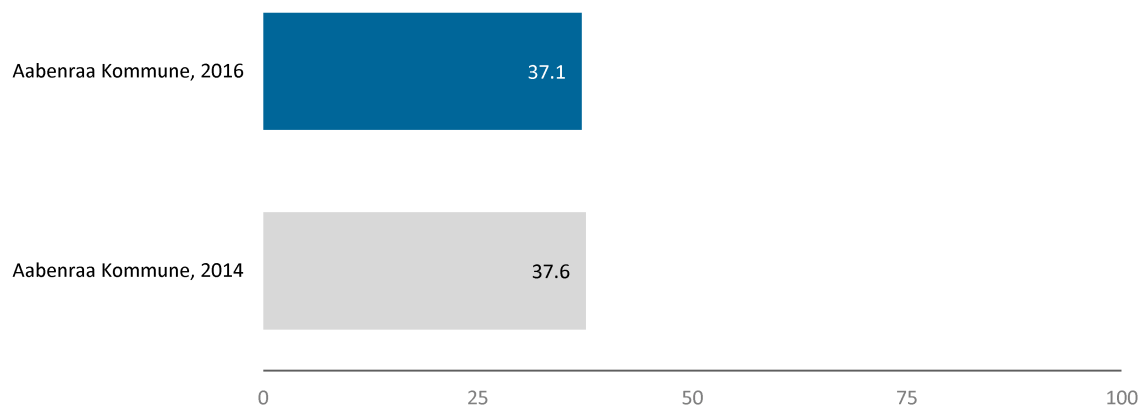
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket 2014.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Antal besv.
Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	46%	48%	6%	1%	3389
	(40%)	(51%)	(8%)	(1%)	3164

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.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



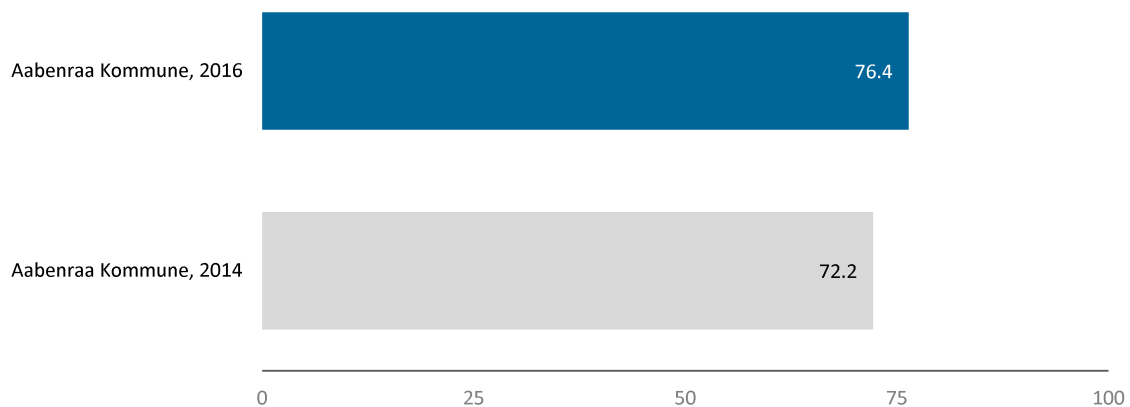
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	Antal besv.
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	10%	33%	37%	21%	3393
	(12%)	(31%)	(37%)	(21%)	3167
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	5%	20%	35%	39%	3380
	(6%)	(20%)	(35%)	(39%)	3167

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 2014.

	I meget høj grad		Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	33%	51%	13%	2%	1%	3377
	(25%)	(53%)	(19%)	(3%)	(1%)	3146
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	26%	48%	23%	3%	1%	3370
	(18%)	(49%)	(29%)	(4%)	(1%)	3156

TILLID OG TROVÆRDIGHED MELLEML 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.

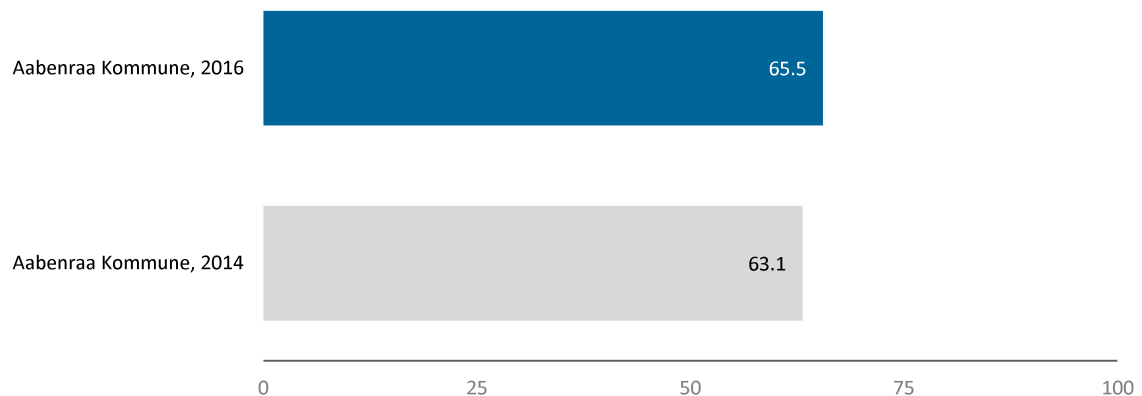
**Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen**

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 2014.

	I meget		Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
	høj grad	I høj grad				
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?	1%	3%	23%	36%	37%	3344
	(1%)	(4%)	(23%)	(39%)	(33%)	3099
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?	1%	3%	22%	37%	37%	3330
	(1%)	(4%)	(22%)	(39%)	(34%)	3068
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	23%	48%	25%	3%	2%	3364
	(20%)	(50%)	(25%)	(4%)	(1%)	3140

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.



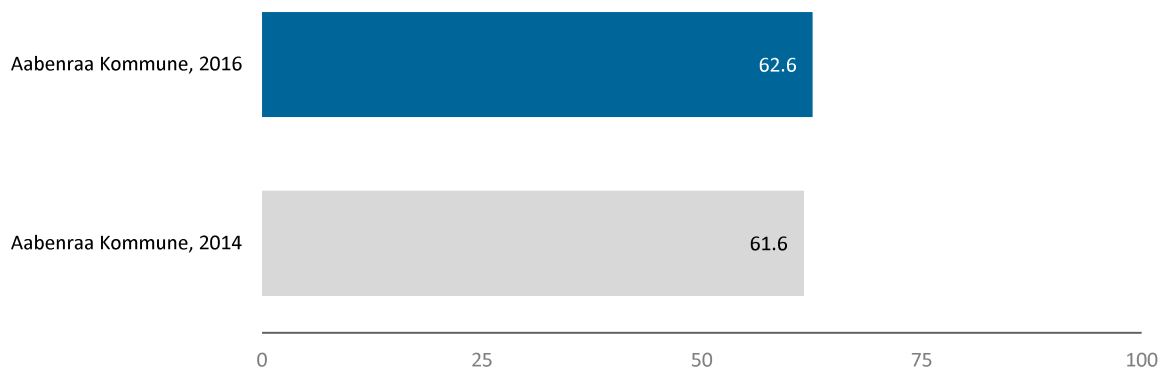
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 2014.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Antal besv.
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	13%	49%	32%	5%	2%	3356
	(12%)	(42%)	(37%)	(7%)	(2%)	3124
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	11%	45%	37%	6%	1%	3367
	(9%)	(42%)	(40%)	(7%)	(2%)	3139

SELVVURDERET HELBRED

Selvurderet 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 spørgsmålene i dimensionen**

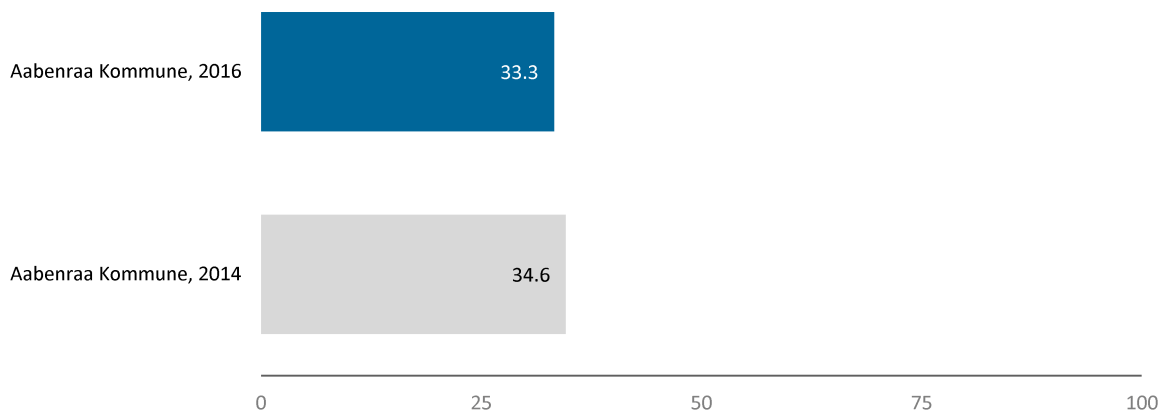
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket 2014.

	Fremrag- ende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt	Antal besv.
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	15%	34%	37%	12%	1%	3386
	(14%)	(34%)	(38%)	(13%)	(1%)	3154

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.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

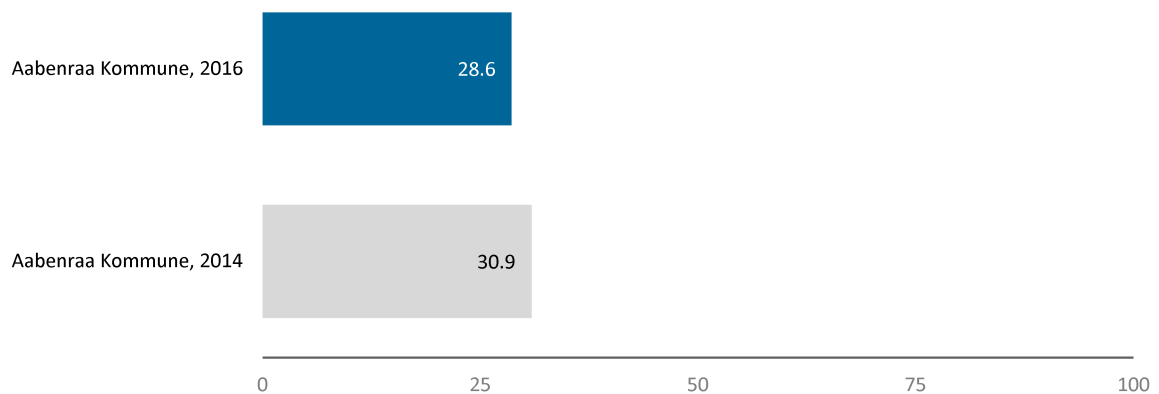
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket 2014.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Antal besv.
Hvor tit har du følt dig udkørt?	1%	12%	29%	47%	12%	3386
	(1%)	(13%)	(30%)	(47%)	(9%)	3166
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	1%	10%	22%	46%	21%	3374
	(1%)	(10%)	(24%)	(44%)	(20%)	3153

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, mavetarm lidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.

Bemærk: I denne dimension er lav værdi bedst.



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 2014.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Antal besv.
Hvor tit har du været irriteret?	0%	5%	16%	58%	20%	3377
	(0%)	(6%)	(19%)	(57%)	(18%)	3163
Hvor tit har du været stresset?	1%	9%	22%	47%	21%	3374
	(1%)	(10%)	(25%)	(47%)	(17%)	3155

SEXCHIKANE

Ved seksuel chikane forstås, at man er blevet udsat for uønskede handlinger af seksuel karakter, som opleves som krænkende.

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

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Ja, dagligt	0.1%	0.2%
Ja, ugentligt	0.4%	0.3%
Ja, månedligt	0.2%	0.3%
Ja, af og til	2.8%	3.4%
Nej	96.4%	95.8%

Fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel?

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Kolleger	11.7%	7.5%
En leder	1.7%	3.0%
Underordnede	2.5%	2.3%
Borgere / brugere / pårørende	84.2%	89.5%

TRUSLER OM VOLD

Ved trusler om vold (fysisk og psykisk) forstås trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører den ansattes familie, venner eller trusler, der vedrører ens ejendele.

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

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Ja, dagligt	0.5%	0.6%
Ja, ugentligt	1.4%	1.3%
Ja, månedligt	1.0%	1.3%
Ja, af og til	11.3%	11.7%
Nej	85.8%	85.2%

Fra hvem har du været udsat for trusler om vold?

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Kolleger	0.4%	0.9%
En leder	0.0%	0.9%
Underordnede	1.2%	1.5%
Borgere / brugere / pårørende	98.3%	97.0%

FYSISK VOLD

Skænderier og konflikter er handlinger mellem kolleger, ledere og kolleger, klienter, borgere etc., som opfattes negativt af medarbejderen.

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

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Ja, dagligt	0.2%	0.3%
Ja, ugentligt	1.0%	1.4%
Ja, månedligt	0.8%	0.9%
Ja, af og til	8.8%	9.5%
Nej	89.2%	87.9%

Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Kolleger	0.5%	0.3%
En leder	0.3%	0.5%
Underordnede	0.8%	1.8%
Borgere / brugere / pårørende	98.4%	97.9%

MOBNING

Ved mobning forstås, at man gennem længere tid er blevet udsat for en ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

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

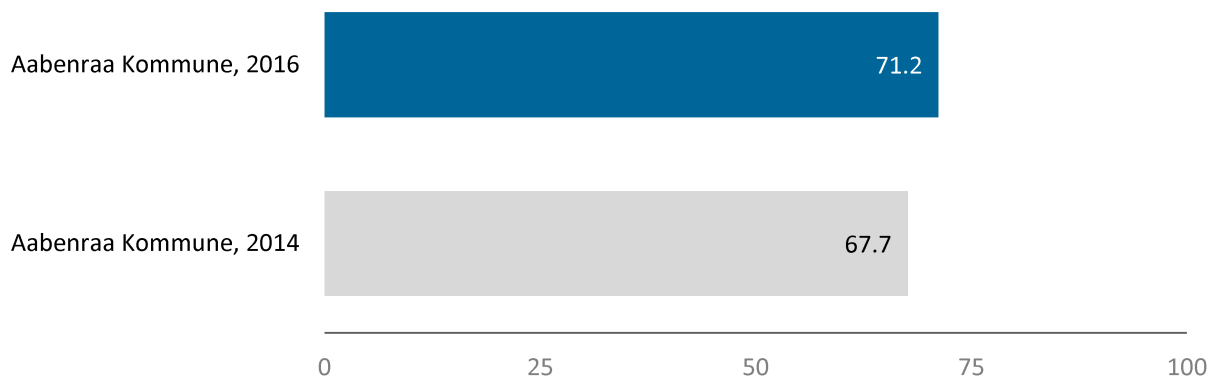
	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Ja, dagligt	0.1%	0.3%
Ja, ugentligt	0.4%	0.7%
Ja, månedligt	0.2%	0.3%
Ja, af og til	5.5%	5.4%
Nej	93.8%	93.3%

Fra hvem har du været udsat for mobning?

	Aabenraa Kommune, 2016	Aabenraa Kommune, 2014
Kolleger	77.5%	64.3%
En leder	9.6%	28.6%
Underordnede	3.8%	4.8%
Borgere / brugere / pårørende	9.1%	20.0%

ARBEJDSPLADSENS SOCIALE KAPITAL

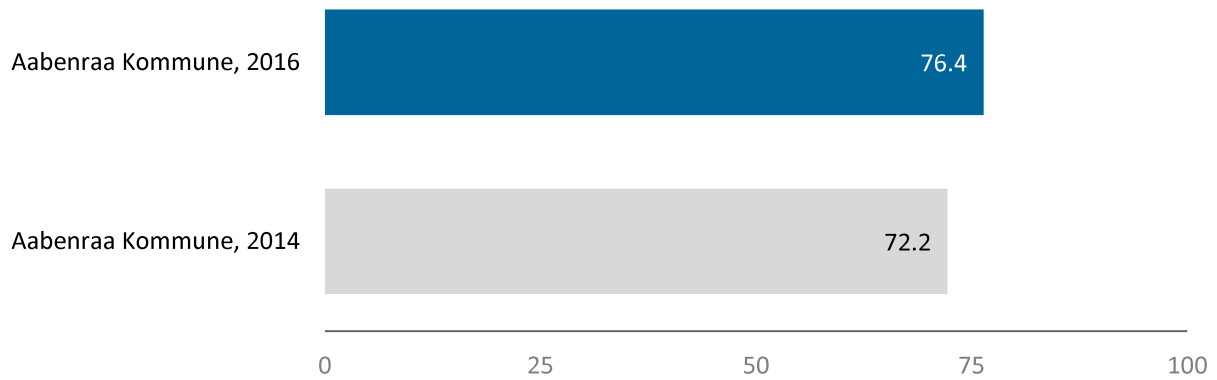
Siden 2008 har der i Danmark været meget stor interesse for virksomhedernes sociale kapital. Det har nemlig vist sig, at høj social kapital i en virksomhed har en dobbelt effekt. Dels giver høj social kapital mindre stress, lavere fravær og lavere personaleomsætning. Ansatte på virksomheder med høj social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



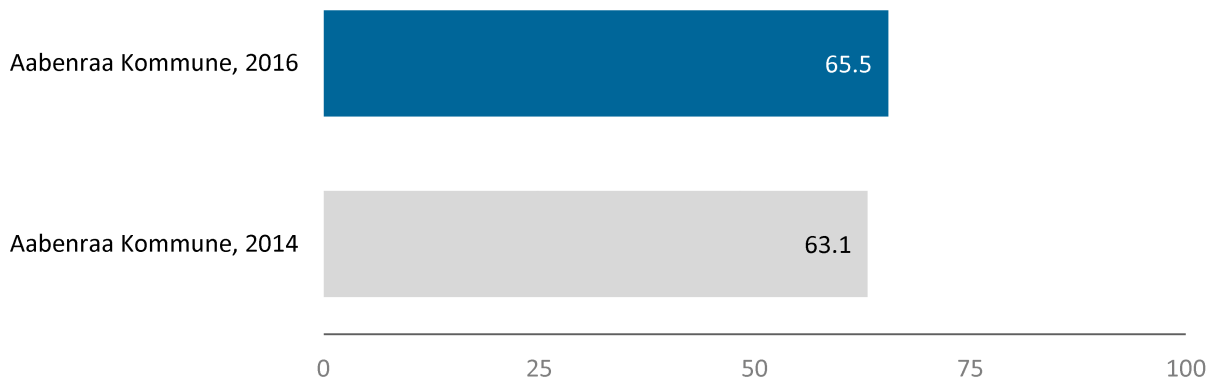
Om måling af social kapital

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



RETFÆRDIGHED OG RESPEKT



OM INTERRESEARCH

Interresearch er blandt markedets førende leverandører af HR-målinger til offentlige og private organisationer.

Vi rådgiver vores kunder og giver redskaber til at arbejde målrettet med organisationsudviklingen - både inden for medarbejdertrivsel, lederudvikling samt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Vi har veldokumenterede og gennemprøvede koncepter til at afdække og prioritere indsatsområder gennem kvantitative undersøgelser i vores elektroniske spørgeskemaværktøj defgo.net.

Vi har lang erfaring med spørgeskemadesign, dataindsamling, statistisk analyse og rapportering.

I vores konsulenttydelser omsætter vi den nyeste viden på HR-området til individuelt tilpassede, værdiskabende og brugbare løsninger for vores kunder.

Læs mere om interresearch på www.interresearch.dk

