

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse

Navn på arbejdsplads

Navn på afdeling

Januar 2025

Undersøgelsen er gennemført i december 2024

Antal besvarelser: 17

Svarprocent: 94

Indhold

Indhold	2
Om rapporten.....	3
Arbejdets organisering	7
Krav i arbejdet	13
Samarbejde	17
Ledelse.....	20
Negative handlinger på arbejdspladsen.....	26
Trivsel	31
Læs mere	36

Om rapporten

Denne rapport viser resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet.

Rapporten viser jeres svar på 23 emner, som hver er belyst af ét spørgsmål, som I har besvaret.

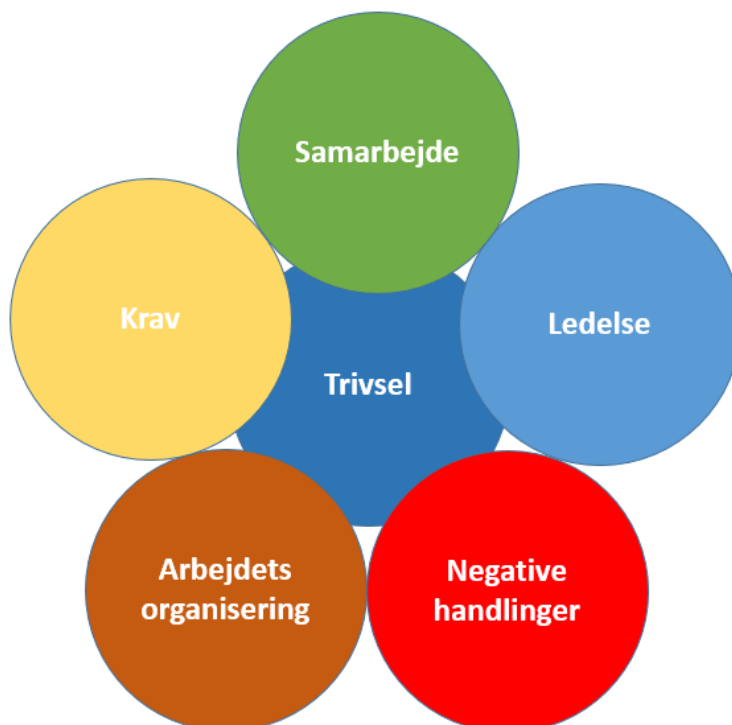
De 23 emner er inddelt i

- fem områder, der beskriver det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads
- ét område, der beskriver jeres trivsel i arbejdet.

Begge dele er noget, der har betydning både for arbejdspladsen og for medarbejderne. Meget forskning peger nemlig på, at arbejdspladser er mere effektive og har et lavere sygefravær, når medarbejderne har et godt psykisk arbejdsmiljø og trives i deres arbejde.

I figur 1 kan I se de fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, som alle sammen har betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet. Hvis I vil forbedre trivslen på jeres arbejdsplads, er det derfor en god idé at se på, om I kan forbedre arbejdsmiljøet inden for et eller flere af disse områder.

Figur 1. De fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, der findes yderst i figuren, har alle betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet.



Sådan forbedrer I jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel

Når I vil sætte en indsats i gang for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, anbefaler vi, at I deler processen op i seks faser. Indsatsen for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø planlægges i fase 1, og alle medarbejdere har fået mulighed for at udfylde et spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø og trivsel (fase 2).

Nu skal I gennemgå resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, så I

- får et overblik over, hvordan I oplever det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på jeres arbejdsplads (sidste del af fase 2)
- kan prioritere de områder og emner, der er relevante for jer at arbejde videre med for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og trivslen (fase 3 og 4).



I kan finde guides og værktøjer til de seks faser på hjemmesiden: nfatrivsel.dk

Sådan bruger I rapporten

Resultaterne for de 23 emner af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet bliver gennemgået i denne rapport. Der er et kapitel for hvert emne.

Gennemgå et emne ad gangen. Start med at læse den korte beskrivelse af emnet. Kig bagefter på figuren, som viser, hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål. Tabellen viser også resultaterne fra en repræsentativ stikprøve af danske arbejdstagere, og I kan dermed sammenligne jeres resultat med en dansk landsgennemsnit.

Det er vigtigt, at I får talt om resultaterne, da det giver et godt afsæt for jeres videre indsats omkring jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. I hvert kapitel er der nogle ekstra dialogspørgsmål, som kan hjælpe jer med at komme i gang med dialogen.

Bliv enige om prioriterede indsatsområder

Det er vigtigt, at I får diskuteret resultaterne fra undersøgelsen grundigt. Sørg for, at I tager afsæt i jeres hverdag på arbejdspladsen, når I taler om resultaterne. På den måde sikrer I jer, at I får prioriteret de emner, som er mest relevante for jer. Hvis indsatsen bygger på jeres egne erfaringer, oplevelser og arbejdsgange, vil I have de bedste muligheder for at skabe en bedre arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø og en god trivsel.

I kan både vælge at arbejde med nogle emner, hvor I har nogle udfordringer og hvor en indsats vil være med til at løse nogle klare problemer i arbejdsmiljøet. Men det kan også være relevant at sætte gang i en indsats inden for nogle emner, hvor I allerede har en godt arbejdsmiljø, som I gerne vil holde fast i. **Prioritéér de vigtigste indsatsområder i fællesskab og undgå at sætte for mange skibe i søen på én gang.**

Oversigt over resultater

Sådan læser I resultaterne

Tabel 1 viser resultaterne for fem af de områder, som handler om jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. Resultaterne for det sidste område, *Negative handlinger*, er vist i tabel 2.

Resultaterne inden for hvert emne er angivet med et tal fra 0 til 100:

- 100 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget høj grad' eller 'Altid'.
- 75 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I høj grad' eller 'Ofte'.
- 50 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'Delvist' eller 'Sommetider'.
- 25 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I lav grad' eller 'Sjældent'.
- 0 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget lav grad' eller 'Aldrig/næsten aldrig'.

I tabel 1 bliver afdelingens resultater sammenlignet med resultaterne for et gennemsnit af arbejdstagere i Danmark (DK).¹ Tabellen viser også resultatet for hele arbejdspladsen.

Et resultat er markeret med

- **Grøn**, hvis resultatet er fem point bedre end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle styrker i jeres arbejdsmiljø inden for de 'grønne' emner, som I eventuelt kan drøfte, hvordan I kan bevare.
- **Rød**, hvis resultatet er fem point dårligere end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle udfordringer i jeres arbejdsmiljø inden for de 'røde' emner, som I bør drøfte, om I skal gøre noget ved.

Rapporten viser kun resultater for arbejdspladsen, hvis fem eller flere har besvaret spørgsmålene om de enkelte emner.

¹De data, der beskriver landsgennemsnittet for arbejdstagere i Danmark er indsamlet af NFA i efteråret 2019. Resultaterne baserer sig på svar fra ca. 5.000 deltagere. Læs mere om undersøgelsen i rapporten [DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale referencetal \(nfa.dk\)](#)

Tabel 1. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	66	75	78
	Udviklingsmuligheder	66	73	67
	Klare mål i arbejdet	72	68	67
	Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	65	65	67
	Unødvendige arbejdsopgaver*	40	33	31
Krav i arbejdet	Arbejdstempo*	63	66	64
	Arbejdsomængde*	41	46	44
	Følelsesmæssige krav*	43	60	59
Samarbejde	Samarbejde mellem kolleger	64	80	77
	Tillid til kolleger	73	84	83
Ledelse	Ledelseskvalitet	63	79	77
	Social støtte fra nærmeste leder	68	82	80
	Retfærdighed	69	82	78
	Medarbejderinddragelse	58	73	70
	Anerkendelse	65	75	72
Trivsel	Mening i arbejdet	76	84	84
	Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv*	44	51	50
	Stress*	40	49	48
	Jobtilfredshed	72	80	83

*betyder, at en høj score kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en lav score være tegn på, at der er et problem.

Negative handlinger på arbejdspladsen

I spørgeskemaundersøgelsen er I blevet spurgt, om I har været udsat for negative handlinger.

Der er fire emner om negative handlinger, som vises i tabel 2. Tabel 2 viser, hvor mange procent af medarbejderne i afdelingen og på hele arbejdspladsen, der har svaret, at de i et eller andet omfang har været udsat for negative handlinger.

I kan se en mere udførlig beskrivelse af resultaterne i afsnittet *Negative handlinger på arbejdspladsen*.

Tabel 2. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen om negative handlinger.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Negative handlinger	Trusler	18%	8%	13%
	Vold	5%	8%	13%
	Mobning	10%	8%	6%
	Seksuel chikane	2%	0%	0%

Arbejdets organisering

Inden for området *Arbejdets organisering* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejdsopgavernes indhold og på rammerne for udførelsen af arbejdet.

Dette afsnit viser resultaterne for de fem emner, der handler om arbejdets indhold og organisering:

- Indflydelse i arbejdet
- Udviklingsmuligheder
- Klare mål i arbejdet
- Muligheder for at løse opgaverne
- Unødvendige arbejdsopgaver

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

Indflydelse i arbejdet

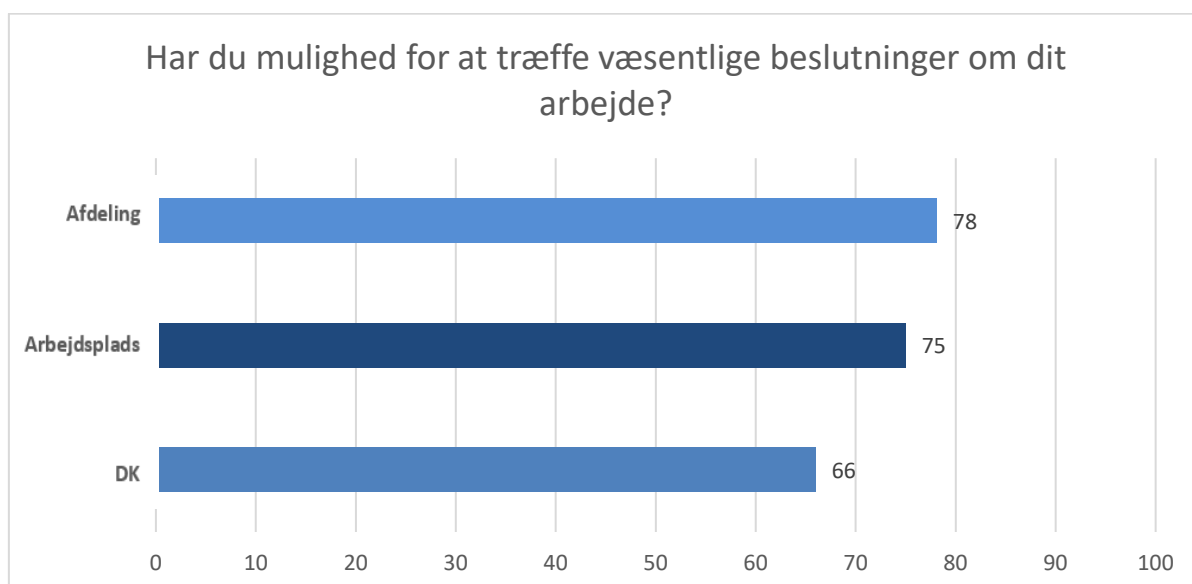
Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver. Det kan fx være de metoder, medarbejderne skal bruge til at løse en opgave eller prioriteringen af i hvilken rækkefølge, de skal løse arbejdsopgaverne.

Hvis medarbejderne føler, at de har en reel indflydelse, vil de ofte føle sig mere motiverede og trives bedre i deres arbejde. De vil også bedre kunne håndtere krav og udfordringer i arbejdet på en god måde.

Er medarbejdernes indflydelse for lav, kan det omvendt føre til frustration og dårlig trivsel.

Indflydelse i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om indflydelse i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Indflydelse i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du indflydelse på dine arbejdstider?

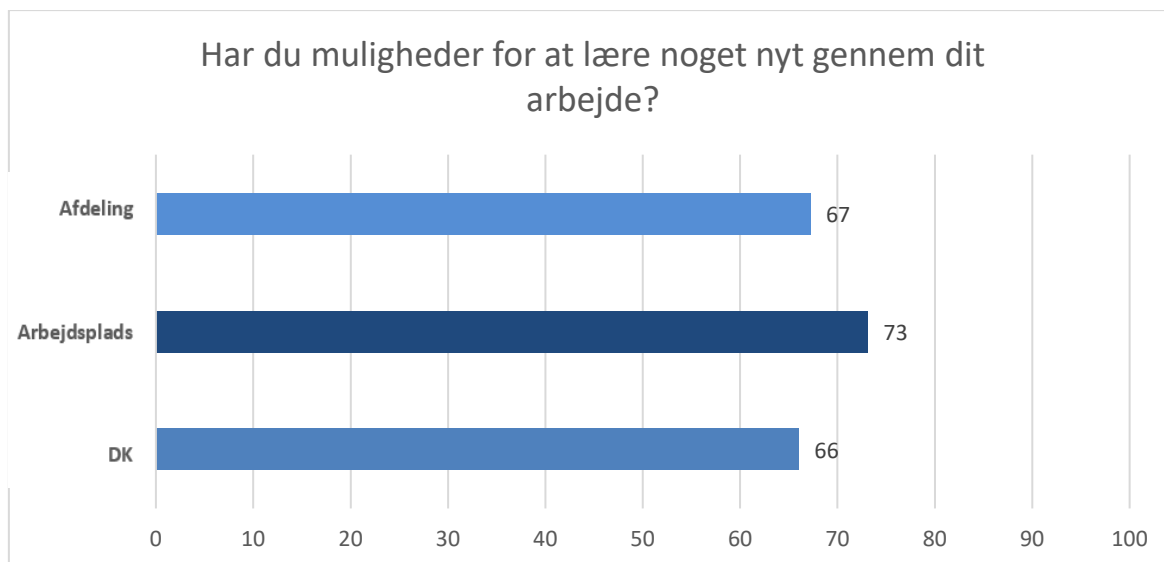
Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at de har mulighed for at kunne udvikle deres kompetencer og lære nyt gennem arbejdet. Medarbejderne vil ofte opleve, at de har mulighed for at udvikle sig, hvis de har udfordrende og udviklende arbejdsopgaver. Det kan også være gennem ekstern uddannelse, interne kurser og oplæring i nye arbejdsopgaver på arbejdspladsen, at medarbejderne oplever udvikling.

Generelt vil medarbejderne være mere motiverede og trives bedre, hvis de kan udvikle sig gennem deres arbejde. Det kan også være med til at fastholde medarbejderne, hvis de oplever, at deres behov for faglig udvikling indfries der, hvor de er.

Udviklingsmuligheder er målt med spørgsmålet: *Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om udviklingsmuligheder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Udviklingsmuligheder', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
- Har du meget varierede arbejdsopgaver?
- Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?

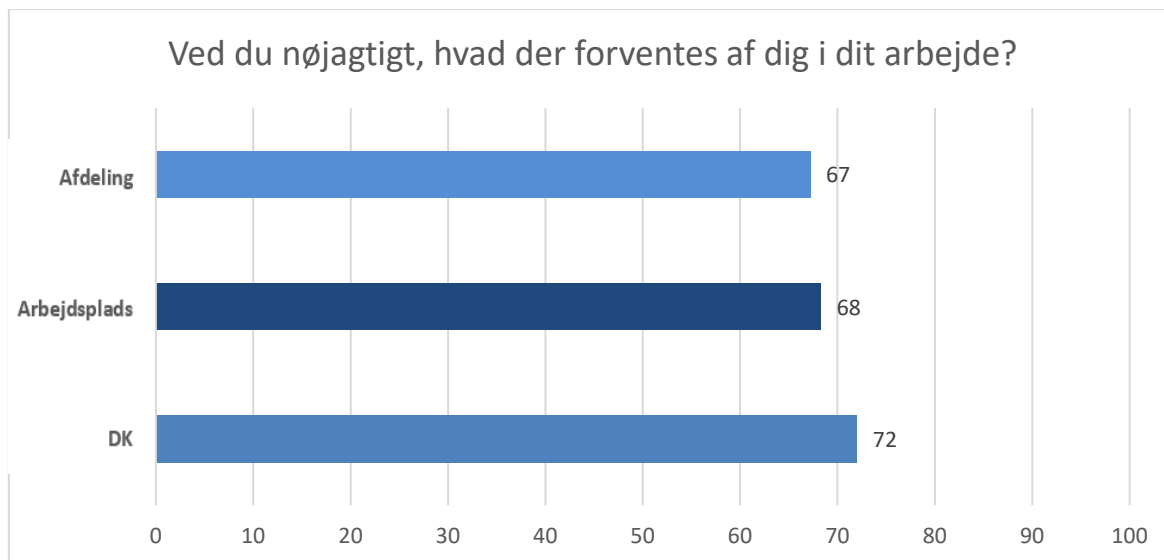
Klare mål i arbejdet

Oplevelsen af at have klare mål i ens arbejde handler om at have tilstrækkeligt med information om, hvordan arbejdet skal udføres, og information om hvilke mål og forventninger, der er til ens arbejde.

Hvis medarbejderne ikke ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde og hvis de ikke har en klar forståelse af mål og ansvarsområder, kan det føre til konflikter og misforståelser på arbejdspladsen. Klare mål i arbejdet kan omvendt have betydning for medarbejdernes muligheder for at løse arbejdsopgaverne og for deres trivsel i arbejdet.

Klare mål i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om klare mål i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Klare mål i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er der klare mål for dit eget arbejde?
- Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
- Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

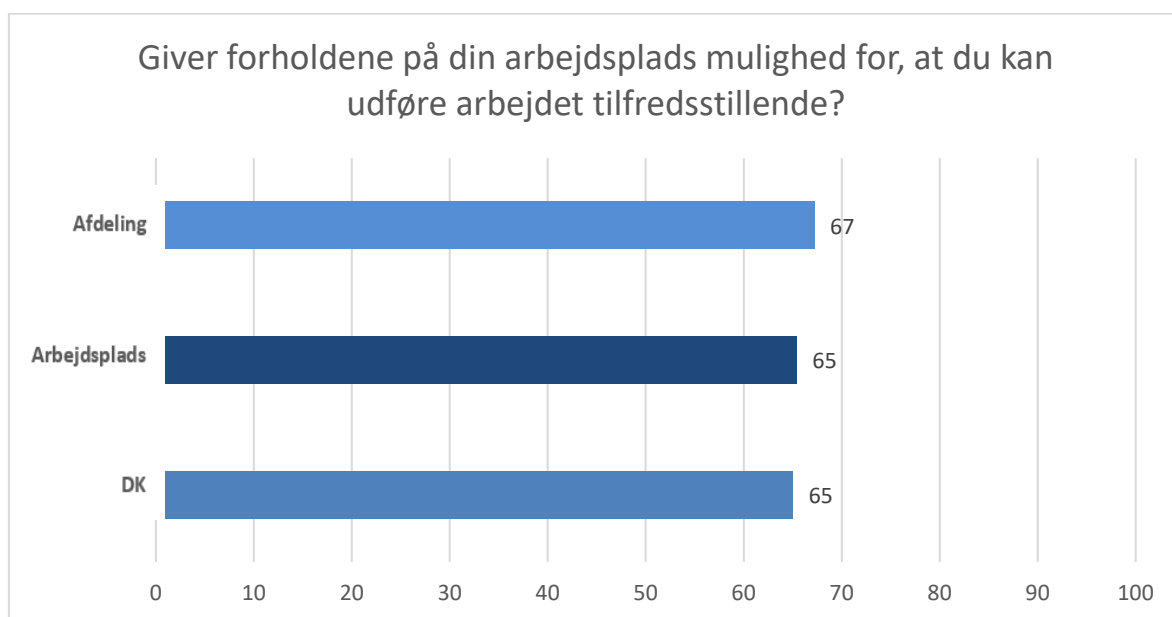
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne

Den måde, arbejdet er organiseret på, og de redskaber, medarbejderne har til rådighed, har både betydning for, om medarbejderne føler, at de kan lykkes med deres arbejde, og om de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de kan være tilfredse med.

Medarbejdere vil som regel have bedre trivsel og arbejdsglæde, hvis de oplever, at de har gode muligheder for at løse deres arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde.

Muligheder for at løse arbejdsopgaverne er målt med spørgsmålet: *Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om muligheder for at løse arbejdsopgaverne. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Muligheder for at løse arbejdsopgaverne', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?
- Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

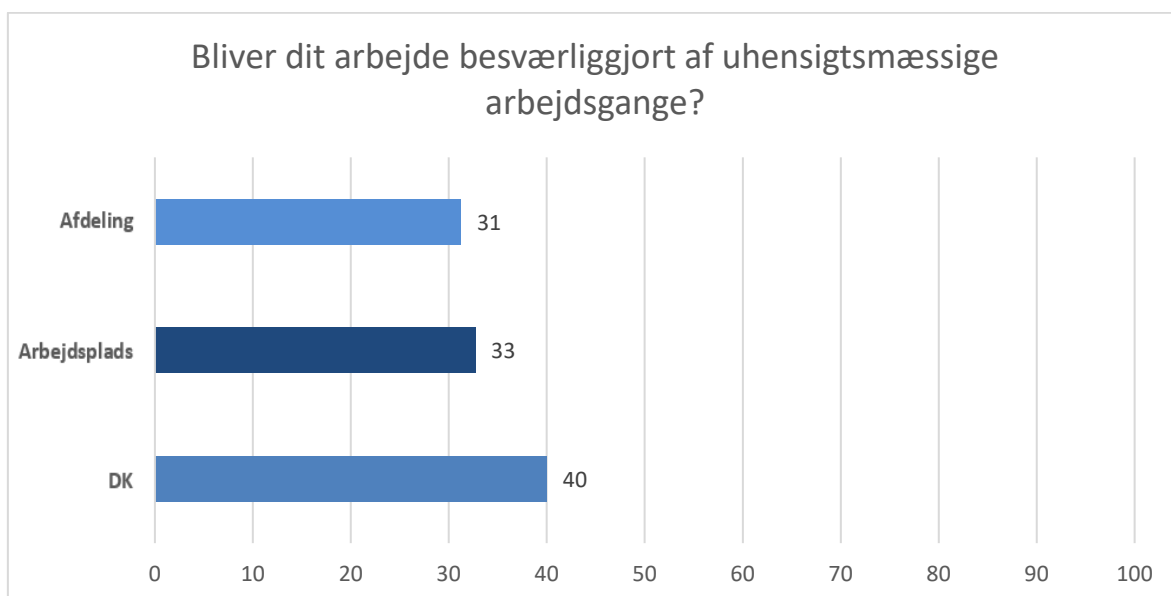
Unødvendige arbejdsopgaver

Oplevelsen af at have unødvendige arbejdsopgaver handler om indholdet i arbejdsopgaverne og måden, arbejdet er organiseret på.

Hvis medarbejderne har svært ved at se formålet med sine arbejdsopgaver eller har svært ved at udføre arbejdsopgaverne på grund af den måde, arbejdet er organiseret på, kan det føre til frustration og dårlig trivsel.

Unødvendige arbejdsopgaver er målt med spørgsmålet: *Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om unødvendige arbejdsopgaver. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Unødvendige arbejdsopgaver', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?
- Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
- Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?

Krav i arbejdet

Inden for området *Krav i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af de krav, som de stilles overfor i deres arbejde. Det kan være følelsesmæssige krav, forventninger til arbejdsomfang, og i hvilket tempo arbejdet skal udføres i.

Dette afsnit viser resultaterne for de tre emner, der handler om krav i arbejdet.

- Arbejdstempo
- Arbejdsomfang
- Følelsesmæssige krav

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

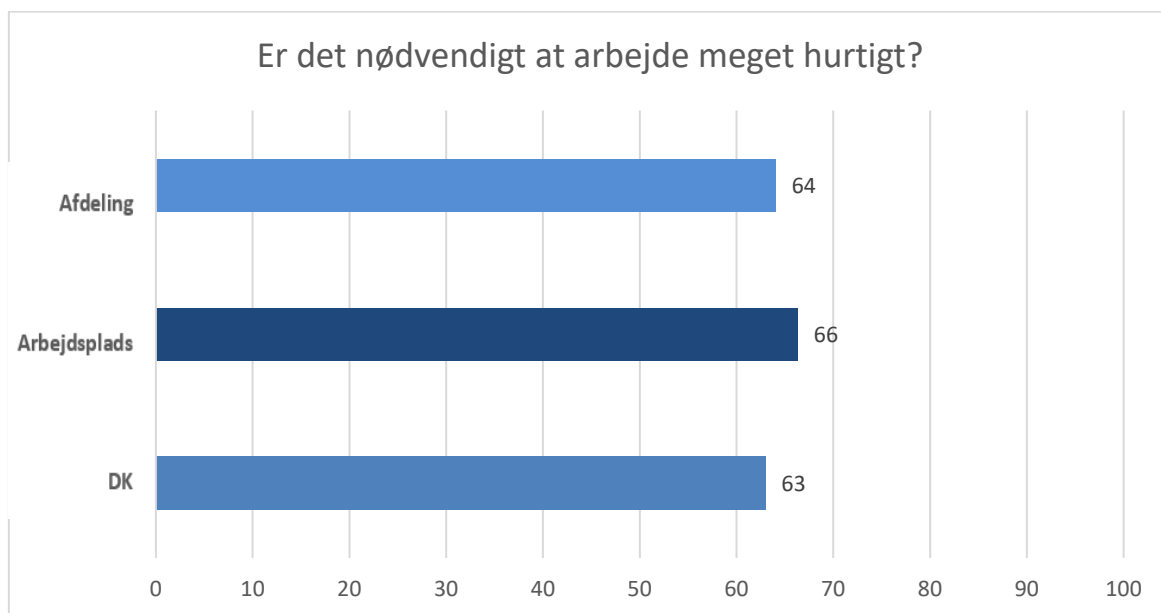
Arbejdstempo

Arbejdstempo er et af de krav, der stilles i arbejdet. Hvis arbejdstempoet bliver for højt, kan det opleves som en belastning, og det kan påvirke kvaliteten af arbejdet, fordi medarbejderne ikke føler, at de har tilstrækkelig tid til at udføre opgaverne. Er arbejdstempoet omvendt for lavt, vil medarbejderne mangle udfordringer og blive demotiverede. Hvis medarbejderne oplever en lang periode med et for højt eller for lavt arbejdstempo, kan det få betydning for deres trivsel i arbejdet. Hvis arbejdstempoet er tilpas, er der en god chance for at medarbejderne vil trives i arbejdet.

Det kan være nemmere at håndtere et højt arbejdstempo, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejdstempo er målt med spørgsmålet: *Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om arbejdstempo. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejdstempo', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?

Arbejds mængde

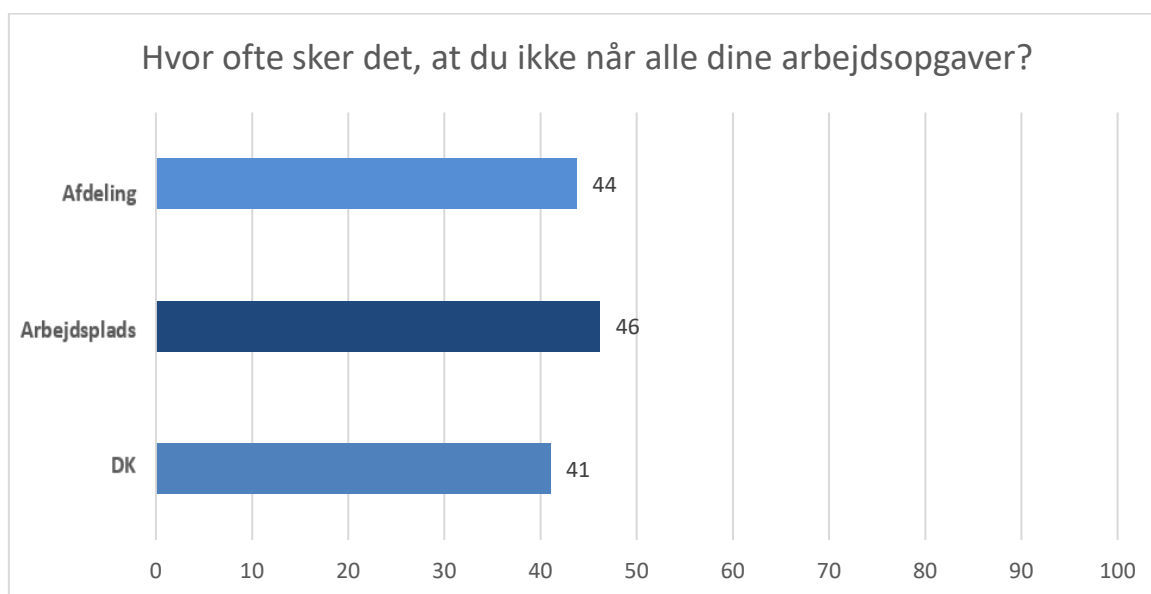
Arbejds mængde handler om den mængde af arbejdsopgaver, som medarbejderen har. Hvis mængden af arbejdsopgaver bliver for stor, kan medarbejderen have svært ved at følge med. Hvis arbejdet er svært at forudsige, kan mængden af arbejde også stige pludseligt, og det kan give medarbejderen et stort arbejds pres.

Arbejds mængden har stor betydning for medarbejdernes trivsel. Hvis medarbejderne oplever, at mængden af arbejdsopgaver er tilpas, vil det være motiverende og overskueligt for dem at passe deres arbejde. Hvis arbejds mængden bliver for stor eller for lille, kan det føre til dårlig trivsel og eventuelt stress.

Det kan være nemmere at håndtere en stor arbejds mængde på en god måde, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejds mængde er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om arbejds mængde. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejds mængde', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tids pres?
- Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
- Kommer du bagud med dit arbejde?

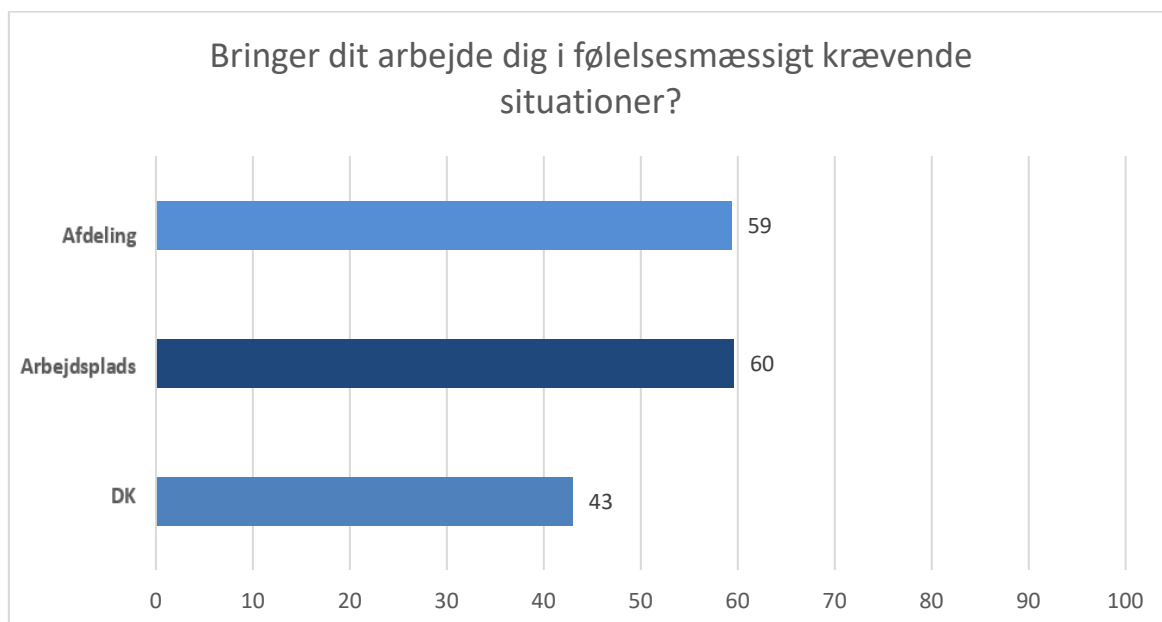
Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet forekommer især hos medarbejdere, der har tæt kontakt med elever, klienter, patienter og deres pårørende. Følelsesmæssige krav kan være til stede i jobs, hvor man direkte møder personer i svære livssituationer. Det kan også ske indirekte gennem samarbejde med kolleger og i jobtyper, hvor man håndterer svære personlige sager.

Det kan være vanskeligt at håndtere høje følelsesmæssige krav i sit arbejde. Har man høje følelsesmæssige krav gennem en længere periode, kan det blive en arbejdsmæssig belastning. Det er derfor vigtigt, at både ledere og kolleger er opmærksomme og støtter hinanden. Det er med til at forebygge, at høje følelsesmæssige krav fører til dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Følelsesmæssige krav er målt med spørgsmålet: *Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om følelsesmæssige krav. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Følelsesmæssige krav', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?
- Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

Samarbejde

Inden for området *Samarbejde* er der fokus på medarbejdernes oplevelser af deres samarbejdsrelationer til andre kolleger, men også om der er en fælles forståelse af arbejdsopgaverne, og hvordan dette påvirker samarbejdet om kerneopgaven.

Dette afsnit viser resultaterne for de to emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om samarbejdet mellem kolleger.

- Samarbejde med kolleger
- Tillid til kolleger

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

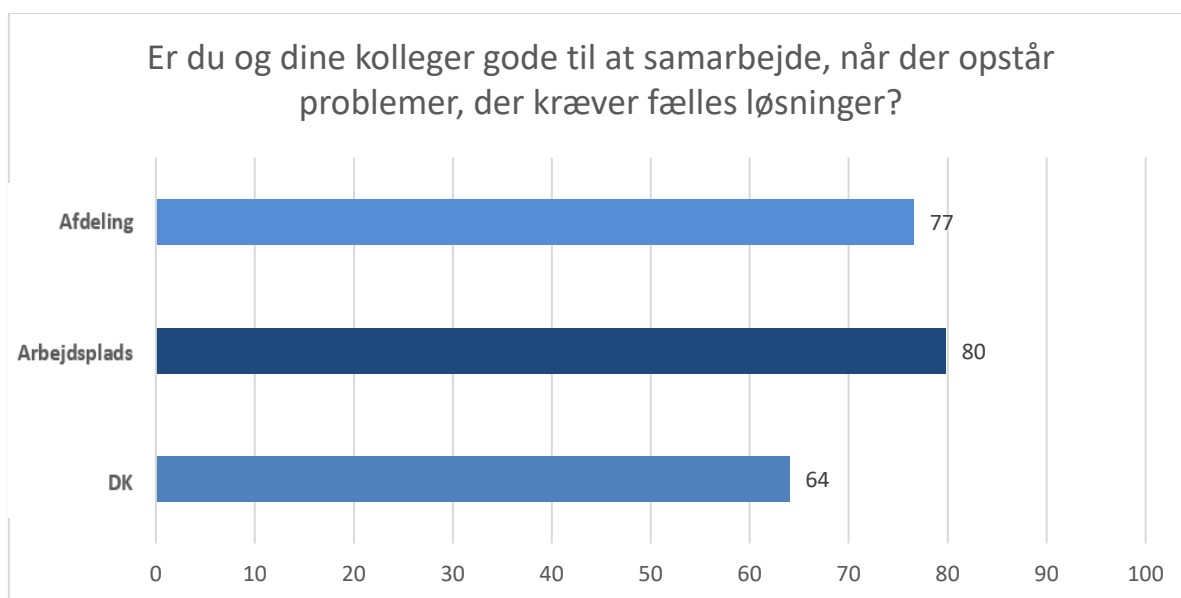
Samarbejde med kolleger

Der er mange forhold på arbejdspladsen, som kan have betydning for samarbejdet mellem kolleger. Praktisk hjælp og sparring om, hvordan man udfører opgaverne, er eksempler på de konkrete måder, medarbejdere samarbejder på. Men der er også det mere relationelle, som handler om fx at have tillid til hinanden og anerkende hinandens bidrag til løsningen af en opgave.

Samarbejdet mellem kolleger på en arbejdsplads er vigtigt for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at kunne løse arbejdsopgaverne i fællesskab. Samarbejdet mellem kolleger er en del af den *social kapital* på arbejdspladsen.

Samarbejde med kolleger er målt med spørgsmålet: *Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om samarbejde med kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Samarbejde med kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der hvor du arbejder?
- Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?
- Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?

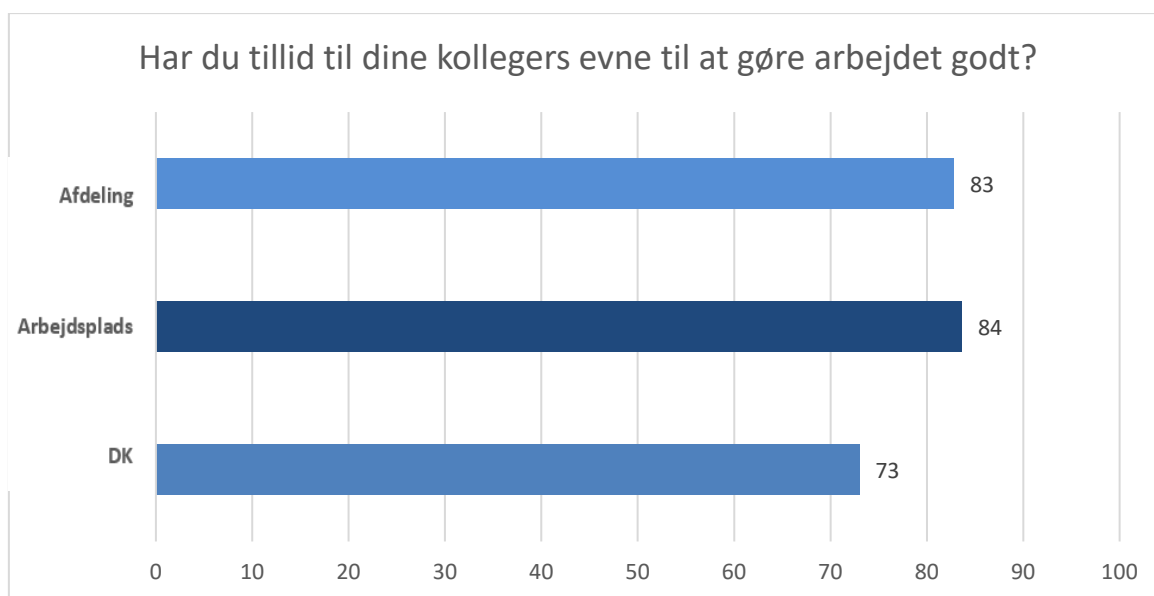
Tillid til kolleger

Tillid er centralt for et godt samarbejde mellem kolleger. Tillid kommer til udtryk i vores adfærd over for vores kolleger. Det handler bl.a. om at lytte til andres synspunkter, at kunne give opgaver videre og at orientere hinanden om, hvad man hver især laver. Det handler også om at kunne stole på sine kolleger og at turde sige til, hvis der er problemer. Hvis der er en høj grad af tillid mellem medarbejderne vil der ofte også være en høj grad af psykologisk tryghed på arbejdspladsen.

Tillid er en del af den *sociale kapital* på arbejdspladsen og er vigtig for medarbejdernes trivsel i arbejdet og for deres muligheder for at samarbejde om arbejdsopgaverne.

Tillid til kolleger er målt med spørgsmålet: *Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om tillid til kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Tillid til kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?
- Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?
- Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?

Ledelse

Inden for området *Ledelse* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af deres relationer til nærmeste leder og andre ledelseslag på arbejdspladsen.

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner inden for det psykiske arbejdsmiljø, der handler om ledelse.

- Ledelseskvalitet
- Støtte fra leder
- Retfærdighed
- Inddragelse
- Anerkendelse

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

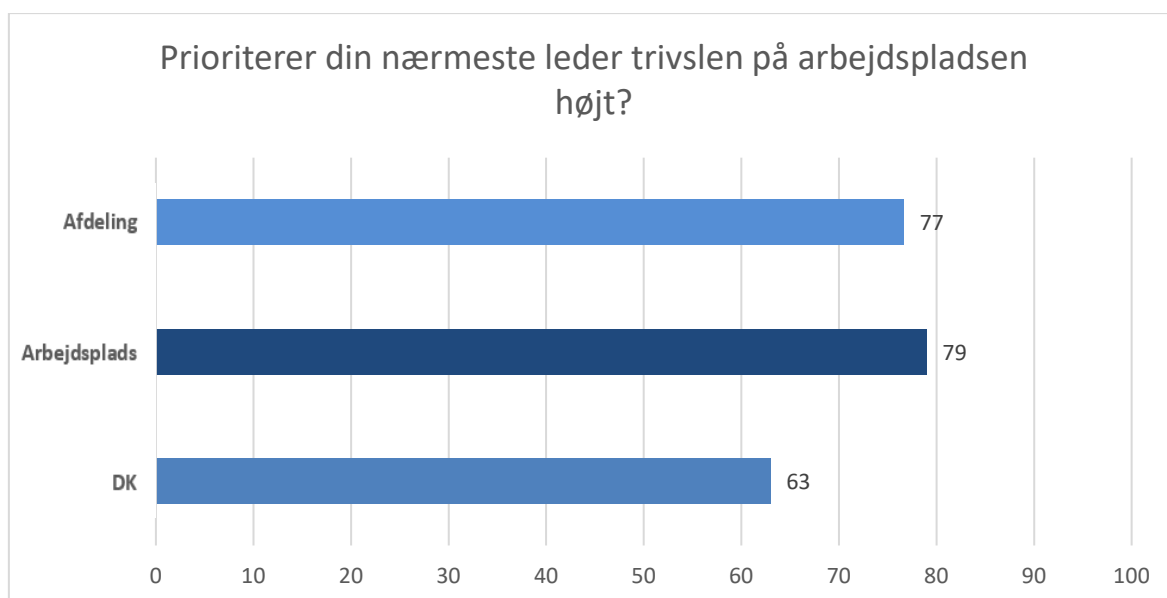
Ledelseskvalitet

Lederes måde at lede på sætter på mange måder rammerne for arbejdet. Ledelse handler om at *lede* sine medarbejdere, og derfor indeholder ledelse rigtig mange funktioner. Det er alt lige fra sparring og planlægning af arbejdet til løsning af konflikter mellem medarbejdere, faglig udvikling og rammer for samarbejde. Netop derfor er ledelse et af de vigtigste elementer i et godt psykisk arbejdsmiljø.

En høj ledelseskvalitet er med til at skabe klare rammer og hjælper medarbejderne til at kunne håndtere de krav, der er i arbejdet. Ledelseskvaliteten har derfor også stor betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.

Ledelseskvalitet er målt med spørgsmålet: *Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om ledelseskvalitet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Ledelseskvalitet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

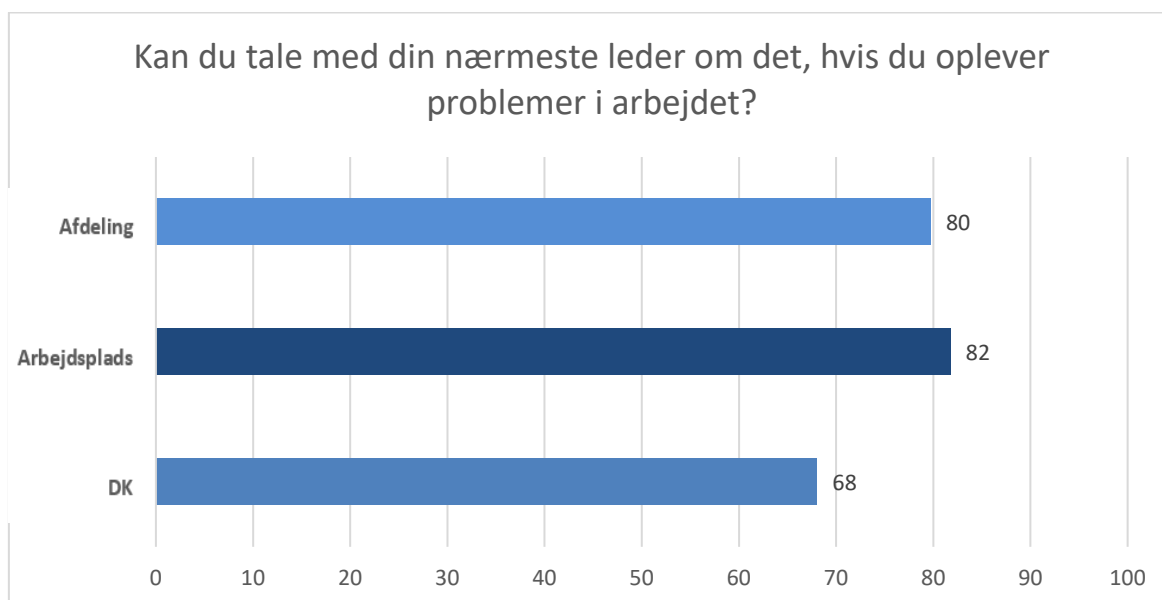
Støtte fra leder

Støtte fra ens leder hænger tæt sammen med ledelseskvalitet. Støtte skal ses i en bred forstand. Man skelner normalt mellem praktisk støtte (hjælp), følelsesmæssig støtte og informationsmæssig støtte.

Behovet for de forskellige former for støtte afhænger både af situationen og af den enkelte medarbejder. Men det at kunne opsøge sin leder og få støtte er helt centralt for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og for den enkelte medarbejders muligheder for at kunne håndtere de krav og mulige belastninger, der er i arbejdet.

Støtte fra leder er målt med spørgsmålet: *Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om støtte fra leder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Støtte fra leder', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

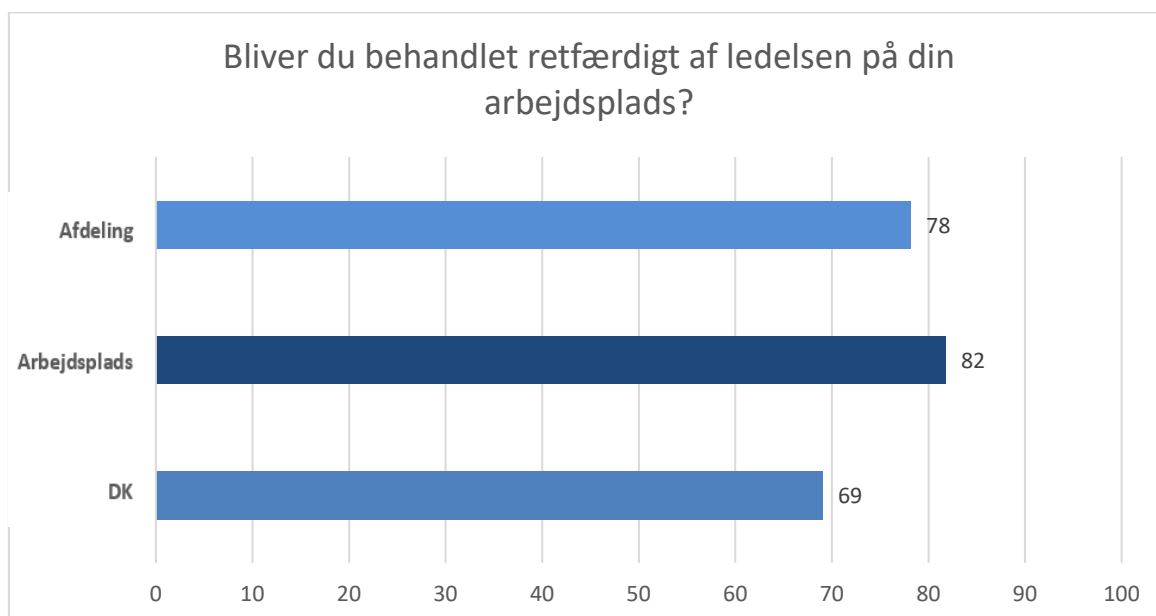
Retfærdighed

Retfærdighed og det at føle sig retfærdigt behandlet, handler blandt andet om, at medarbejderne oplever, at tingene går ordentligt for sig på arbejdspladsen, fx når der skal træffes vigtige beslutninger. Men også om, hvorvidt medarbejderne selv føler sig behandlet på en god og respektfuld måde, fx i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver, løn og anerkendelse.

Medarbejdernes oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen er en del af den *socialle kapital* og har stor betydning for deres trivsel.

Retfærdighed er målt med spørgsmålet: *Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om retfærdighed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Retfærdighed', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
- Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?
- Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?

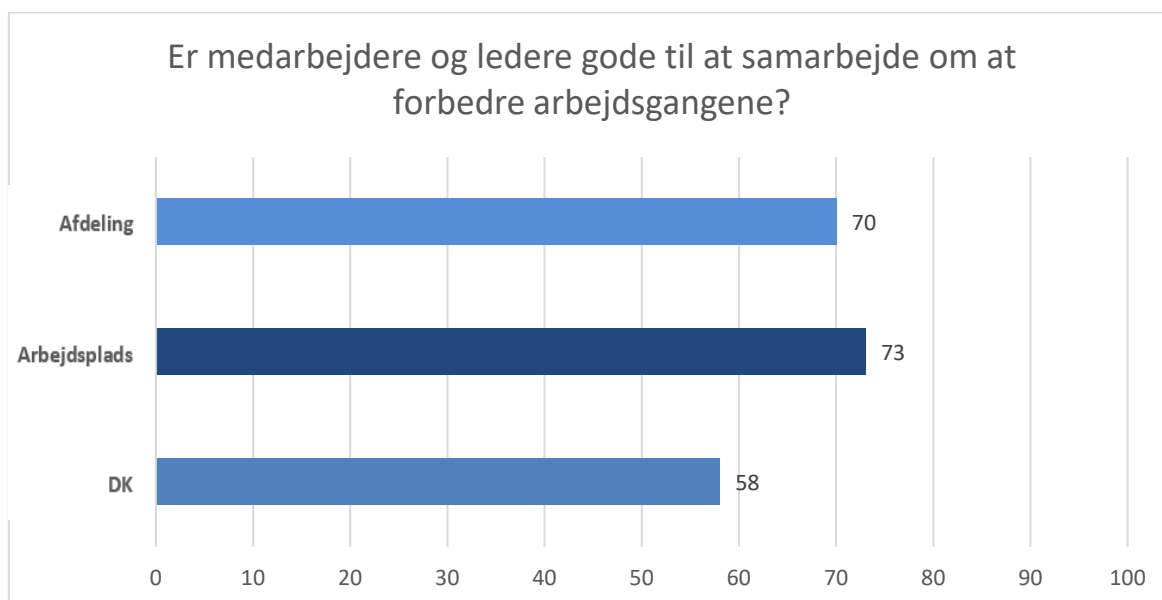
Inddragelse

Inddragelse handler om, at lederen lytter til medarbejderne og inddrager deres viden og idéer til at forbedre arbejdsgangene på arbejdspladsen. Medarbejderne har et solidt kendskab til og erfaringer med arbejdsgange og forhold på arbejdspladsen, som lederen kan drage stor nytte af. Medarbejderne vil ofte selv føle sig som eksperten, og det gør det helt centralt for deres følelse af anerkendelse og mening, at de bliver inddraget.

Det vil også styrke forholdet mellem leder og medarbejder, hvis medarbejderen bliver inddraget i planlægningen af arbejdet og i at finde frem til mulige forbedringer.

Inddragelse er målt med spørgsmålet: *Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om inddragelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Inddragelse', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?
- Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

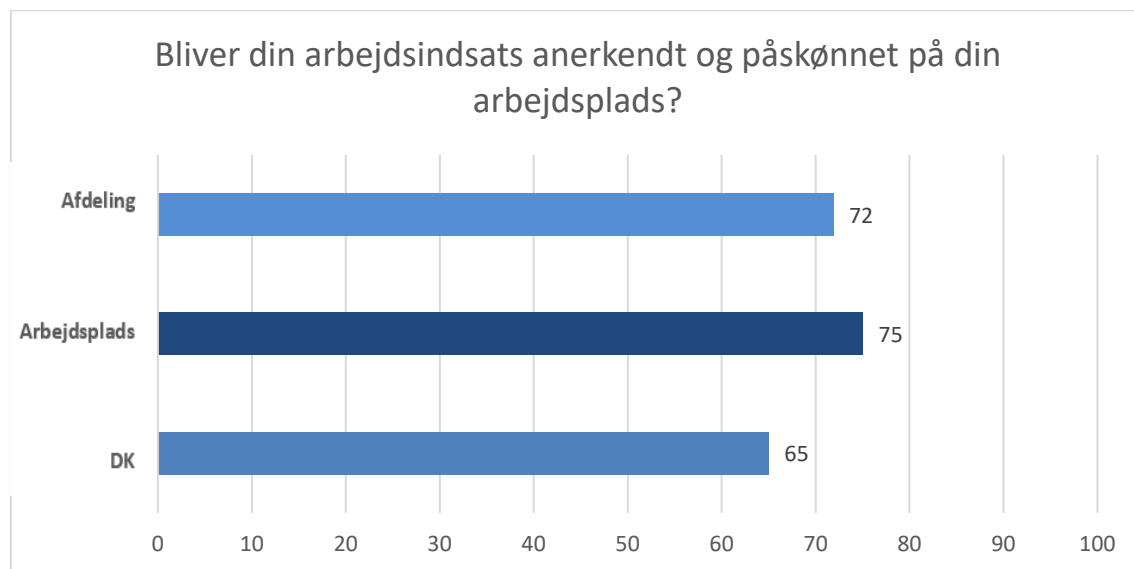
Anerkendelse

Anerkendelse handler om langt mere end bare et skulderklap. Det handler også om de gensidige relationer på arbejdspladsen, og om hvordan medarbejderen oplever at blive anerkendt for deres indsats. Anerkendelse handler også om at være opmærksom på og spørge ind til, hvor medarbejderne oplever succes, og hvor de har brug for mere viden eller sparring.

For de fleste medarbejdere har det stor betydning at blive anerkendt for deres arbejdsindsats, blandt andet fordi det giver dem motivation og styrker deres trivsel. Det er forskelligt, hvordan og hvor meget anerkendelse den enkelte medarbejder har brug for, men som leder og kollega er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan du kan anerkende dine medarbejders og kollegers arbejdsindsats.

Anerkendelse er målt med ét spørgsmål: *Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om anerkendelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Negative handlinger på arbejdspladsen

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om negative handlinger på arbejdspladsen.

- Trusler
- Vold
- Mobning
- Seksuel chikane

Sådan kan I gå videre med resultaterne om negative handlinger

En god håndtering af negative handlinger på arbejdspladsen handler om, at I får en dialog om problemet.

Hvis de negative handlinger opstår mellem medarbejdere eller mellem ledere og medarbejdere på arbejdspladsen, er det vigtigt, at I ser på, hvordan I kan forebygge det. Det kan være, at I skal se på kulturen, fx hvordan omgangstone er blandt de ansatte.

Hvis de negative handlinger finder sted mellem medarbejdere og brugere (fx kunder, klienter, patienter, elever mv.) er det også vigtigt, at I ser på, om I kan forebygge det. I skal tale om det på arbejdspladsen og hjælpe hinanden med både at håndtere oplevelser med negative handlinger og relationen til den eller de brugere, det drejer sig om.

Det kan være vanskeligt at få taget hul på dialogen om negative handlinger på arbejdspladsen – især, hvis de negative handlinger kommer fra ledere eller medarbejdere. Derfor kan det i nogle tilfælde være en god ide, at få hjælp ude fra til at håndtere problemstillingen.

Trusler

Trusler forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Trusler kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Trusler kan blandt andet betragtes som trusler om vold, trusler om hærværk mod arbejdspladser eller trusler mod medarbejderens familie eller venner. Trusler sker ikke kun i interaktionen mellem to mennesker. Det kan også være via sms, e-mail og hjemmesider.

Hvis en medarbejder oplever trusler i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om trusler. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele **Arbejdspladsen**.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%	0%
Ja, ugentligt	2%	0%	0%
Ja, månedligt	4%	0%	0%
Ja, sjældnere	12%	8%	13%
Nej	82%	92%	88%

De medarbejdere, der har tilkendegivet, at de har været udsat for trusler, er efterfølgende blevet stillet følgende spørgsmål "Hvem er du blevet truet af?". I tabellen nedenfor angives der, hvem der har stået bag denne adfærd, og svarene er markeret med et kryds.

Hvis ja, hvem er du blevet truet af?

En leder

Kolleger

Underordnede

Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

x

Truslerne er blevet fremsat anonymt

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for trusler, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Ja, problemet er blevet løst

50%

Ja, problemet er til en vis grad blevet løst

50%

Nej, problemet er ikke blevet løst

0%

Fysisk vold

Fysisk vold forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Vold kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Fysisk vold kan fx være overfald, slag, spark, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande og spyt. I mange brancher kalder man det også udadreagerende adfærd.

Hvis en medarbejder oplever vold eller udadreagerende adfærd i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om fysisk vold. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele **Arbejdspladsen**

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%	0%
Ja, månedligt	1%	0%	0%
Ja, sjældnere	3%	8%	13%
Nej	95%	92%	88%

De medarbejdere, der har tilkendegivet, at de har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde, er efterfølgende blevet stillet følgende spørgsmål "Hvem var voldelig mod dig?". I tabellen nedenfor angives der, hvem der har stået bag denne adfærd, og svarene er markeret med et kryds.

Hvis ja, hvem var voldelig mod dig?

En leder

Kolleger

Underordnede

Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

x

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for fysisk vold, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Ja, problemet er blevet løst

100%

Ja, problemet er til en vis grad blevet løst

0%

Nej, problemet er ikke blevet løst

0%

Mobning

Mobning kan opstå mellem to eller flere medarbejdere på en arbejdsplads. Der er tale om mobning, hvis man regelmæssigt, over længere tid eller gentagne gange bliver udsat for krænkende eller negative handlinger, som opfattes sårende, nedværdigende, og som man ikke selv kan forsvare sig imod. Mobning kan se ud på mange måder. Det kan fx være, hvis man bliver overdrevent overvåget på sin arbejdsplads, at der bliver tilbageholdt vigtige informationer, som påvirker ens arbejdsindsats, eller hvis man bliver ydmyget, gjort til grin og ignoreret.

Forskningen viser, at mobning kan have negativ betydning for medarbejdernes trivsel, helbred og selvopfattelse. Mobning kan føre til sygefravær og alvorlige mentale helbredsproblemer.

Tabellen nedenfor viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om mobning. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele **Arbejdspladsen**.

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%	0%
Ja, ugentligt	1%	0%	0%
Ja, månedligt	2%	0%	0%
Ja, sjældnere	6%	8%	6%
Nej	90%	92%	94%

De medarbejdere, der har tilkendegivet, at de har været udsat for mobning, er efterfølgende blevet stillet følgende spørgsmål "Hvem var det, som mobbede dig?". I tabellen nedenfor angives der, hvem der har stået bag denne adfærd, og svarene er markeret med et kryds.

Hvis ja, hvem mobbede dig?

En leder

Kolleger

Underordnede

Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

x

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har oplevet mobning på arbejdspladsen, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Ja, problemet er blevet løst

100%

Ja, problemet er til en vis grad blevet løst

0%

Nej, problemet er ikke blevet løst

0%

Seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane, hvis en medarbejder udsættes for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man oplever som krænkende og grænseoverskridende. Seksuel chikane på arbejdspladsen er et multifacetteret og komplekst fænomen, og inden for forskningen skelnes der mellem tre forskellige kategorier af adfærd: 1) kønskrænkende adfærd, 2) uønsket seksuel opmærksomhed og 3) seksuel tvang. Seksuel chikane kan fx være uønskede berøringer, sjofle kommentarer eller uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

Hvis en medarbejder oplever at blive udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde, kan det have negative konsekvenser for deres trivsel. Derfor er det vigtigt, at medarbejderen har nogen at snakke med på arbejdspladsen. I kan på arbejdspladsen vedtage politikker på området, så der er klare retningslinjer for, hvordan det skal håndteres.

Tabellen nedenfor viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om seksuel chikane. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele **Arbejdspladsen**.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%	0%
Ja, månedligt	0%	0%	0%
Ja, sjældnere	2%	0%	0%
Nej	98%	100%	100%

Trivsel

Inden for området *Trivsel i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejde som helhed, herunder de reaktioner som medarbejderne kan have på baggrund af deres oplevelse af arbejdssituationen og det psykosociale arbejdsmiljø.

Dette afsnit viser resultaterne for de fire emner, der handler om medarbejdernes trivsel i arbejdet.

- Mening i arbejdet
- Stress
- Konflikt mellem arbejde og privatliv
- Jobtilfredshed

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

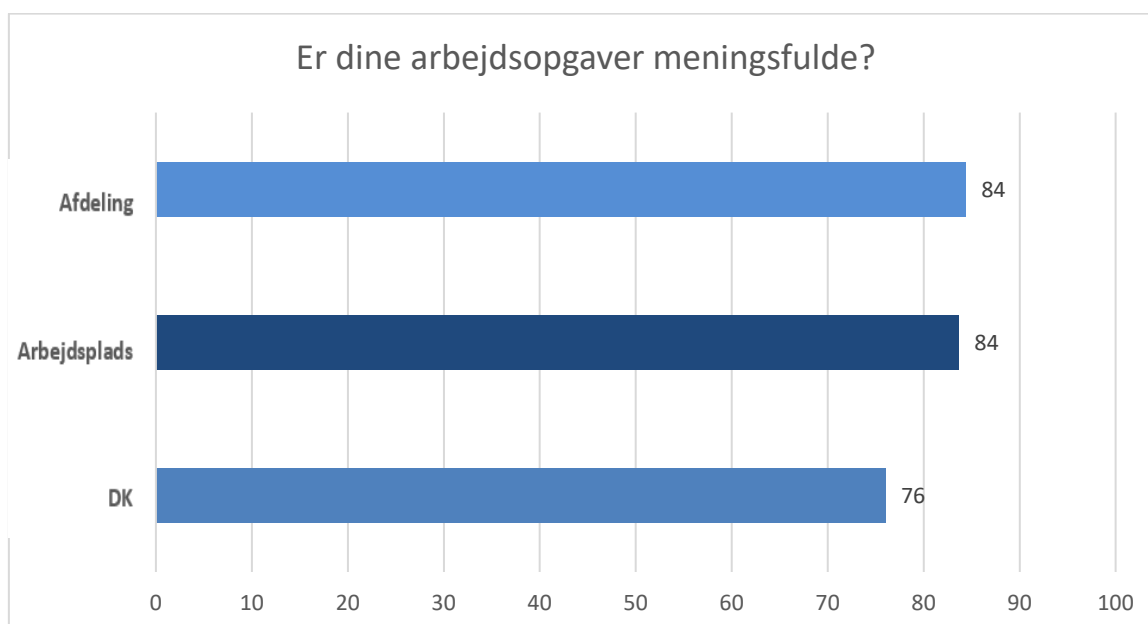
Mening i arbejdet

Mening i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, interessante, inspirerende og bidrager til motivation, arbejdsglæde og selvtillid. Det handler også om, hvorvidt medarbejderne følger, at deres arbejdsopgaver har et væsentligt formål, som bidrager til arbejdspladsens samlede mål. Det har stor betydning for medarbejdernes trivsel, at de oplever, at deres arbejde er meningsfuldt.

Når medarbejdere oplever mening i arbejdet, kan det også være nemmere at håndtere høje krav i arbejdet. Forskning viser, at medarbejdere med en lav grad af mening i arbejdet har en større risiko for langvarigt sygefravær. Hvis medarbejderne oplever en høj grad af mening i arbejdet, er det et tegn på, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Mening i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om mening i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Mening i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
- Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

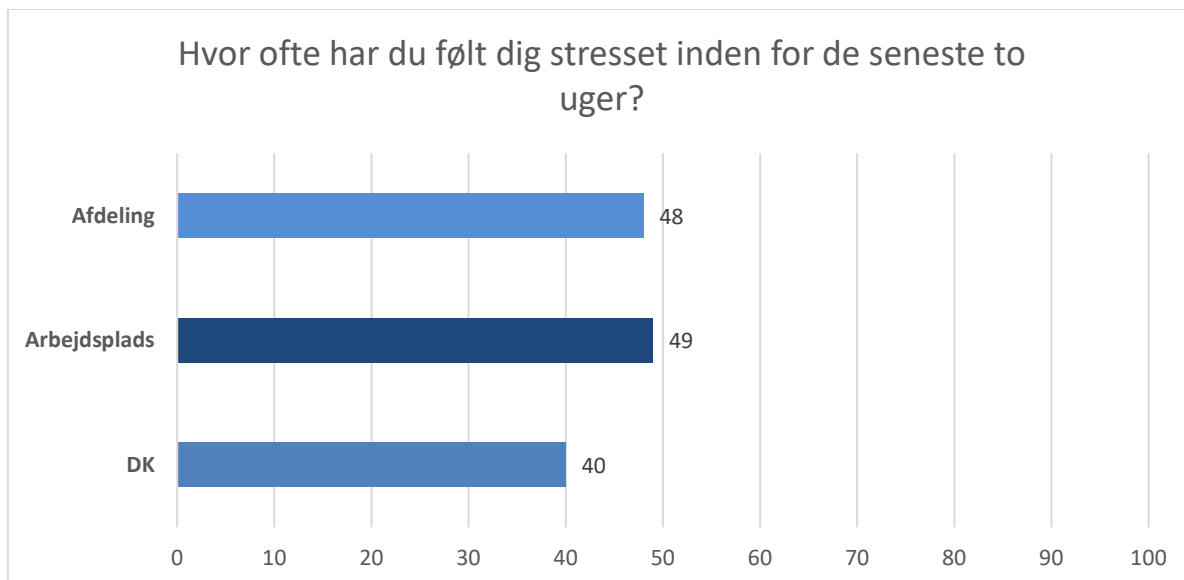
Stress

Stress kan opstå, hvis medarbejdere oplever en ubalance mellem de krav, der bliver stillet til dem i arbejdet, og de rammer og ressourcer de har til rådighed til at løse deres arbejdsopgaver. Det kan fx være, hvis en medarbejder oplever at have alt for mange eller for krævende opgaver i forhold til den tid eller de kompetencer, han eller hun har til rådighed.

Arbejdsrelateret stress kan også opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen. Det kan fx være en oplevelse af at blive behandlet med manglende respekt eller omtanke, eller det kan være i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som fx mobning.

Stress er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om stress. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='Hele tiden', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig'

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stressede inden for de sidste to uger, blev også spurgt, hvad den vigtigste kilde var til, at de følte sig stressede. Tabellen viser, hvordan medarbejderne har svaret på spørgsmålet.

Hvad var den vigtigste kilde til din stress?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Arbejde	55%	59%	43%
Privatliv	6%	5%	7%
Både arbejde og privatliv	39%	36%	50%

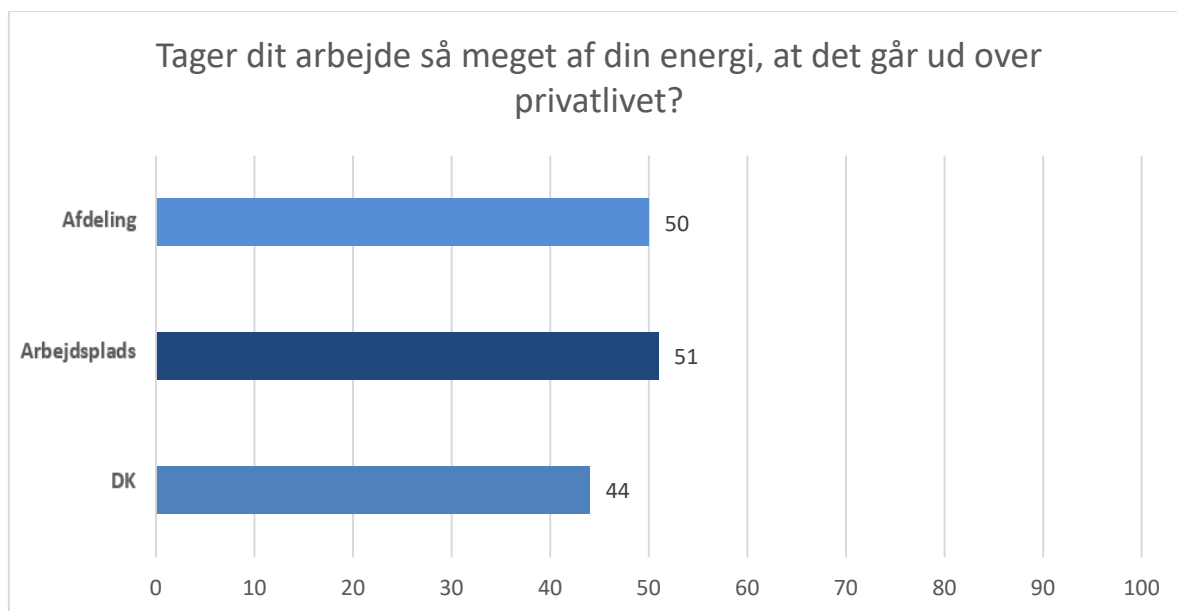
Konflikt mellem arbejde og privatliv

Konflikt mellem arbejde og privatliv handler om, hvordan den enkelte medarbejder føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Det kan blive et problem, hvis medarbejderen oplever, at arbejdet tager så meget tid og energi, at det går ud over ens privatliv.

Hvis medarbejderne har klare mål i deres arbejde og ansvarsområder, og hvis de oplever at have indflydelse på beslutninger samt en god støtte fra leder og kolleger, vil det ofte mindske risikoen for, at der opstår en konflikt mellem arbejde og privatliv. Det skyldes dels følelsen af, at der er hjælp at hente, og at man har overblik over ens arbejde.

Konflikt mellem arbejde og privatliv er målt med spørgsmålet: *Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om konflikt mellem arbejde og privatliv. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Konflikt mellem arbejde og privatliv', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

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

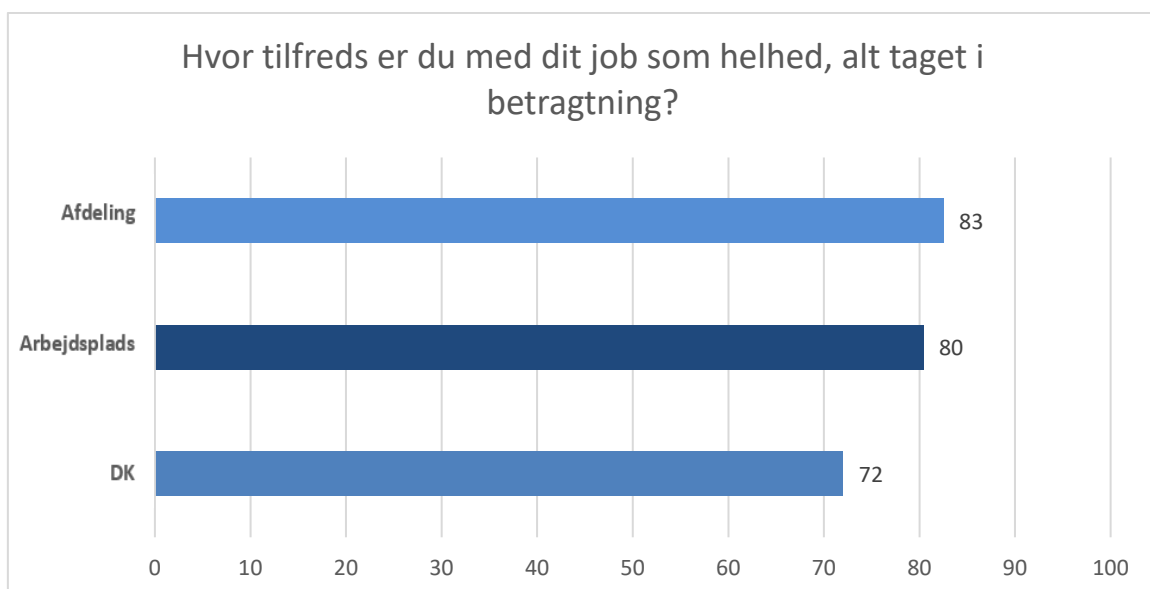
Jobtilfredshed

Jobtilfredshed handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet set er tilfredse med deres arbejde. Jobtilfredshed afhænger af mange forskellige forhold i arbejdslivet. Det kollegiale, ens leder samt de forhold, der er på arbejdspladsen, er alle faktorer, der kan have betydning for medarbejdernes jobtilfredshed.

Jobtilfredshed kan betragtes som en generel indikator for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Et godt psykisk arbejdsmiljø vil øge medarbejdernes jobtilfredshed. En høj grad af jobtilfredshed kan også betragtes som en ressource i arbejdslivet. Det øger nemlig medarbejdernes motivation og evne til at håndtere svære forhold i arbejdet.

Jobtilfredshed er målt med et enkelt spørgsmål: *Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*

Figuren viser, hvordan **Afdeling** på **Arbejdsplads** har besvaret spørgsmålet om jobtilfredshed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet.



Note: 100='Højest mulige jobtilfredshed', 0='Lavest mulige jobtilfredshed'

Læs mere

Som nævnt i starten af rapporten kan I læse meget mere om psykisk arbejdsmiljø og hvordan I kan gennemføre en indsats, der kan forbedre jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel på: www.nfatrivsel.dk

På de næste sider kan I finde et prioriteringsskema og handleplansskema.

I **prioriteringsskemaet** kan I skrive de temaer ned, som I vil prioritere at arbejde videre med.

I kan bruge **handleplansskemaet** til at lave nogle klare handleplaner for jeres arbejdsmiljøindsats. Når I laver en handleplan, er det vigtigt, at I tydeligt beskriver, hvordan I vil gribe indsatsen an. Det kan fx være en god idé at lave en tidsplan for indsatsen og udpege en leder og en medarbejder som tovholdere for indsatsen.

Prioriteringsskema

Område af det psykiske arbejdsmiljø, som vi vil arbejde med	Begrundelse

Handleplansskema

Handleplansskema	Indhold	Noter
Indsatsområde	Beskriv problemstillingen og dens betydning for jeres trivsel og muligheder for at udføre arbejdsopgaverne.	
Beskrivelse af handleplan	Konkret og detaljeret beskrivelse af, hvordan I vil arbejde med problemstillingen.	
Ansvarlige/Tovholdere	Hvem er ansvarlig for, at I holder fokus på handleplanen? Udpeg gerne en medarbejder og en leder, som tovholder.	
Tidsplan/deadlines	Hvornår gør I hvad, og hvornår er I i mål med indsatsen? Udarbejd gerne delmål, der også fejres.	
Hvordan og hvornår følger vi op på handleplanen?	Aftal hvordan og hvornår, I følger op på indsatsen. Det er vigtigt med løbende opfølgning, sparring og tilpasning af handleplanen.	
Hvordan forankrer vi handleplanen i afdelingens arbejdsgange?	Jeres daglige arbejde skal passes, derfor skal I tænke på, hvordan handleplanen kan indarbejdes i jeres daglige opgaveløsning.	

