

24-05-2024

Agroalliancen 2024 minus K

Læsevejledning

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 4 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der kun anvendt 1-3 spørgsmål.

Besvarelserne på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. **Landsgennemsnittet** 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 **Landsgennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mindst 5.0 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mindst 5.0 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 **Landsgennemsnit**.

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: 81,82% (9 besvarelser, 11 respondenter)

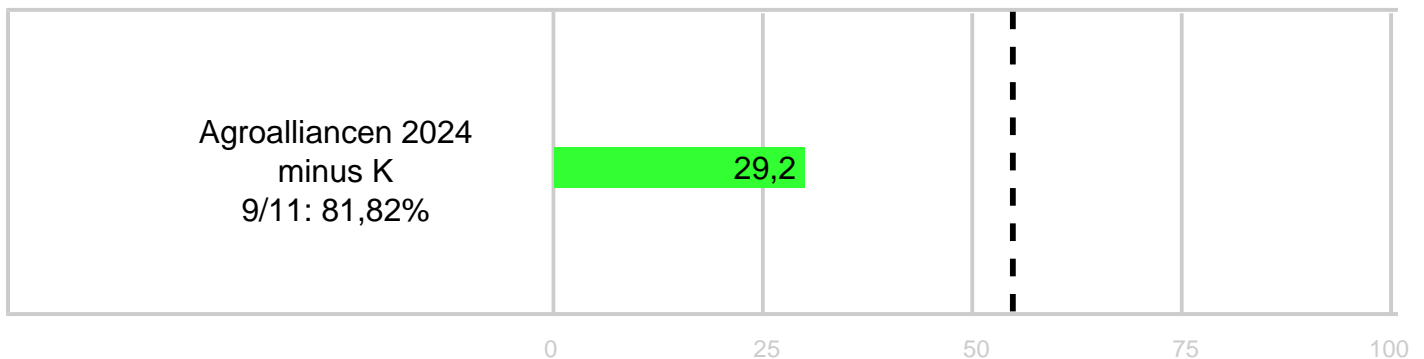
| | Agroalliancen 2024 minus K point (0-100) | NFA Benchmark point (0-100) | Difference point (0-100) |
|---|--|--------------------------------|-----------------------------|
| Krav i arbejdet | | | |
| Arbejdstempo | 29,2 | 53,5 | 24,3 |
| Arbejds mængde | 26,4 | 45,1 | 18,7 |
| Følelsesmæssige krav | 10,2 | 35,0 | 24,8 |
| Arbejdets indhold og organisering | | | |
| Indflydelse i arbejdet | 83,3 | 74,3 | 9,1 |
| Udviklingsmuligheder | 82,6 | 61,5 | 21,2 |
| Rolleklarhed | 78,6 | 70,5 | 8,2 |
| Rollekonflikter | 21,5 | 37,9 | 16,4 |
| Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne | 91,7 | 64,1 | 27,6 |
| Unødvendige arbejdsopgaver | 14,6 | 35,6 | 21,0 |
| Forudsigelighed i arbejdet | 84,7 | 61,9 | 22,8 |
| Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde | | | |
| Relationer til nærmeste kolleger | 88,2 | 67,0 | 21,2 |
| Tillid mellem kolleger | 87,5 | 71,4 | 16,1 |
| Relationer til nærmeste leder | 91,0 | 64,1 | 26,9 |
| Ledelseskvalitet | 86,1 | 56,6 | 29,5 |
| Social støtte fra nærmeste leder | 94,4 | 67,2 | 27,2 |
| Retfærdighed | 86,1 | 64,8 | 21,3 |
| Medarbejderinddragelse | 85,2 | 61,5 | 23,7 |
| Anerkendelse | 88,9 | 64,9 | 24,0 |
| Håndtering af forandringer på arbejdspladsen | 100,0 | 51,2 | 48,9 |
| Reaktioner på arbejdssituationen | | | |
| Oplevelse af mening i arbejdet | 84,7 | 71,2 | 13,6 |
| Involvering i arbejdspladsen | 86,5 | 65,8 | 20,7 |
| Samspil mellem arbejde og privatliv | 29,2 | 40,3 | 11,1 |
| Stress og trivsel i arbejdet | 13,9 | 40,0 | 26,1 |
| Job tilfredshed | 87,5 | 71,7 | 15,8 |

01 Arbejdstempo

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Arbejdstempoet kan dels manifestere sig ved at arbejdsmængden er så stor, at individet skal udføre sine arbejdsopgaver i et højt tempo, for at kunne nå sine opgaver, eller ved at tempoet i arbejdsgangene er direkte dikteret af arbejdsgangene – evt. i forbindelse med operatørarbejde på maskiner.

NFA Benchmark 53,5



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**.

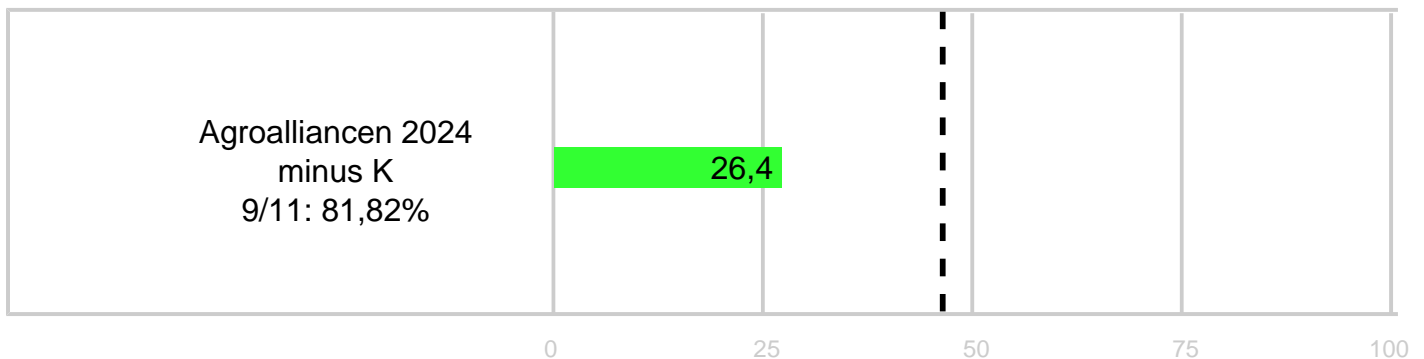
| Svarmuligheder | Altid | Oft | Somme tider | Sjældent | Aldrig (næsten aldrig) |
|---|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------------|
| ■ Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? ^(9 svar) | 0,0% (12,1%) | 0,0% (37,4%) | 66,7% (41,1%) | 33,3% (8,0%) | 0,0% (1,4%) |
| ■ Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? ^(9 svar) | 0,0% (4,1%) | 0,0% (17,6%) | 0,0% (38,2%) | 66,7% (31,8%) | 33,3% (8,3%) |

02 Arbejdsmængde

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Arbejdsmængden kan betegnes som et krav i arbejdet og kan dels manifestere sig ved, at arbejdsmængden er så stor, at arbejdstageren har vanskeligt ved at nå sine opgaver, og dels ved at arbejdsmængden er vanskelig at forudsige, så arbejdstagere pludselig udsættes for et stort arbejdspress.

NFA Benchmark 45,1



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.

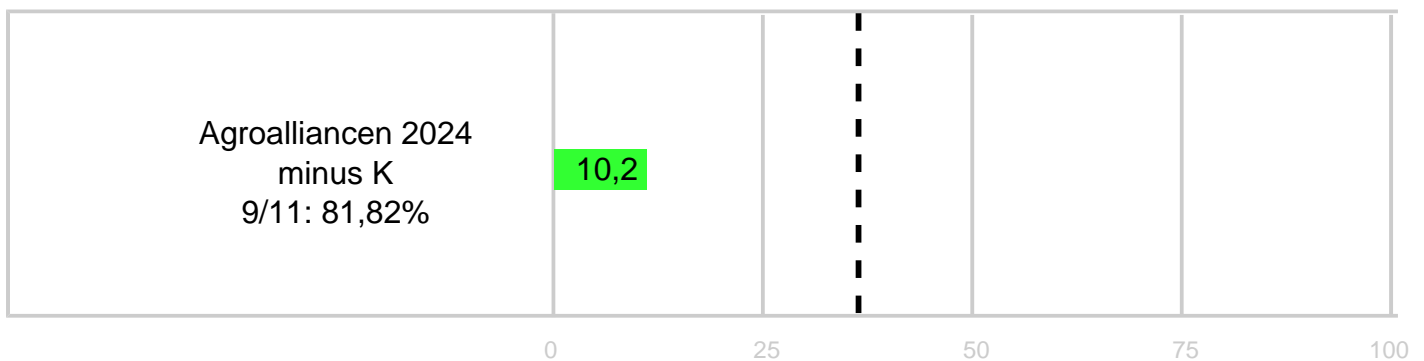
| Svarmuligheder | Altid | Ofte | Somme tider | Sjældent | Aldrig (næsten aldrig) |
|--|--------|---------|-------------|----------|------------------------|
| ■ Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? (9 svar) | 0,0% | 0,0% | 22,2% | 66,7% | 11,1% |
| | (4,2%) | (30,7%) | (38,7%) | (21,2%) | (5,2%) |
| ■ Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (9 svar) | 0,0% | 0,0% | 22,2% | 66,7% | 11,1% |
| | (3,6%) | (17,8%) | (30,5%) | (34,1%) | (14,0%) |
| ■ Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde? (9 svar) | 0,0% | 0,0% | 22,2% | 66,7% | 11,1% |
| | (3,5%) | (22,0%) | (34,7%) | (30,5%) | (9,3%) |
| ■ Kommer du bagud med dit arbejde? (9 svar) | 0,0% | 0,0% | 11,1% | 66,7% | 22,2% |
| | (3,4%) | (17,0%) | (38,6%) | (29,1%) | (11,9%) |

03 Følelsesmæssige krav

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Følelsesmæssige krav i arbejdet er et fænomen, der især berører personer, der i kraft deres arbejde er nødt til at forholde sig til andre personer, som fx kunder klienter, patienter, elever mv. Arbejde med personer, der kan være i vanskelige livssituationer, eller de følelsesmæssige krav, der kan være forbundet med at 'være på' overfor andre, uden at den indsats, man yder nødvendigvis gengældes, kan være psykisk belastende og kan betyde, at arbejdstagere i de relevante jobgrupper investerer en høj grad af følelsesmæssig energi for at kunne fungere i deres jobs.

NFA Benchmark 35,0



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

Landsgennemsnit.

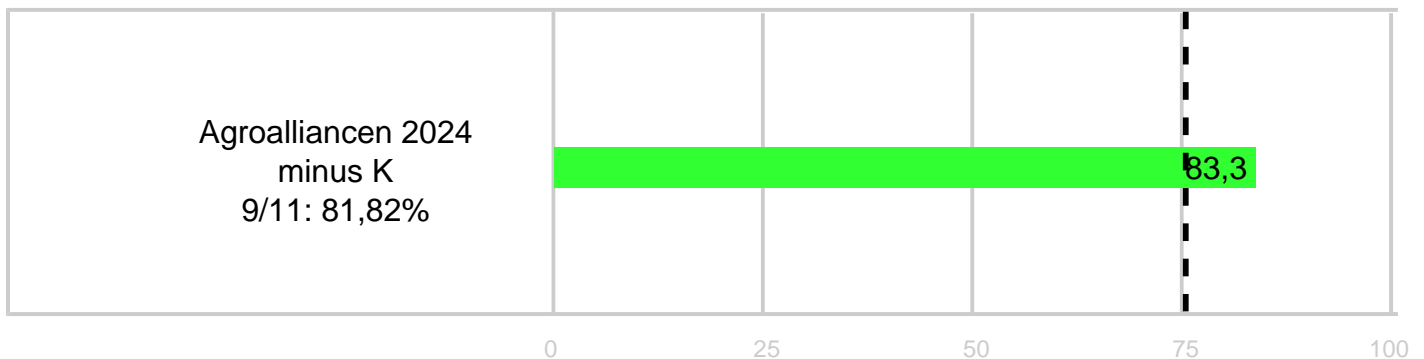
| Svarmuligheder | Altid | Oft | Somme tider | Sjældent | Aldrig (næsten aldrig) |
|--|-------------|--------------|----------------|---------------|---------------------------|
| Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? (9 svar) | 0,0% (3,5%) | 0,0% (21,2%) | 11,1% (33,2%) | 33,3% (26,6%) | 55,6% (15,5%) |
| Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig? (9 svar) | 0,0% (2,0%) | 0,0% (11,4%) | 0,0% (27,4%) | 33,3% (29,9%) | 66,7% (29,4%) |
| Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere? (9 svar) | 0,0% (1,7%) | 0,0% (10,1%) | 0,0% (26,5%) | 33,3% (32,2%) | 66,7% (29,6%) |

04 Indflydelse i arbejdet

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Indflydelse i arbejdet er et begreb, der orienterer sig mod rammerne for arbejdets udførelse. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at arbejdstagere trives i deres arbejde, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

NFA Benchmark 74,3



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.

| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (9 svar) | 55,6% (36,2%) | 44,4% (39,9%) | 0,0% (19,3%) | 0,0% (3,4%) | 0,0% (1,3%) |
| Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde? (9 svar) | 44,4% (23,8%) | 44,4% (43,2%) | 11,1% (26,1%) | 0,0% (5,5%) | 0,0% (1,5%) |
| Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde? (9 svar) | 33,3% (19,9%) | 55,6% (38,6%) | 0,0% (29,1%) | 11,1% (9,4%) | 0,0% (3,0%) |
| Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver? (9 svar) | 44,4% (30,3%) | 44,4% (38,4%) | 11,1% (23,4%) | 0,0% (5,5%) | 0,0% (2,4%) |

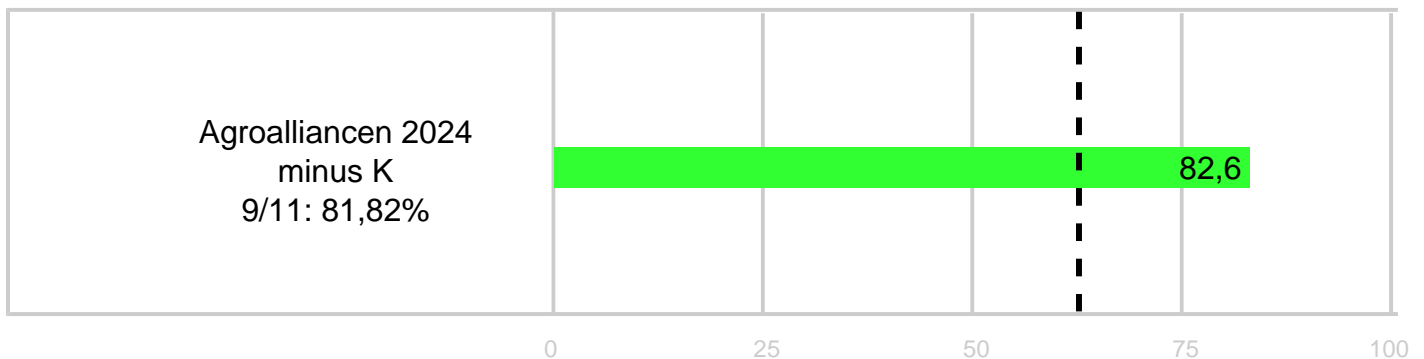
| Svarmuligheder | Alt for stor | For stor | Passende | For lille | Alt for lille |
|---|-----------------|----------------|------------------|------------------|----------------|
| Hvordan vurderer du den indflydelse, du har på løsningen af dine arbejdsopgaver? (9 svar) | 11,1% (0,7%) | 0,0% (3,8%) | 77,8% (75,5%) | 11,1% (17,4%) | 0,0% (2,6%) |

05 Udviklingsmuligheder

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Udviklingsmuligheder i arbejdet orienterer sig mod individets oplevelse af muligheder for at udvikle sine kompetencer, oplevelse af muligheder for at lære noget nyt gennem arbejdet, samt individets oplevelse af fremadrettede udviklingsmuligheder i arbejdet."

NFA Benchmark 61,5



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.

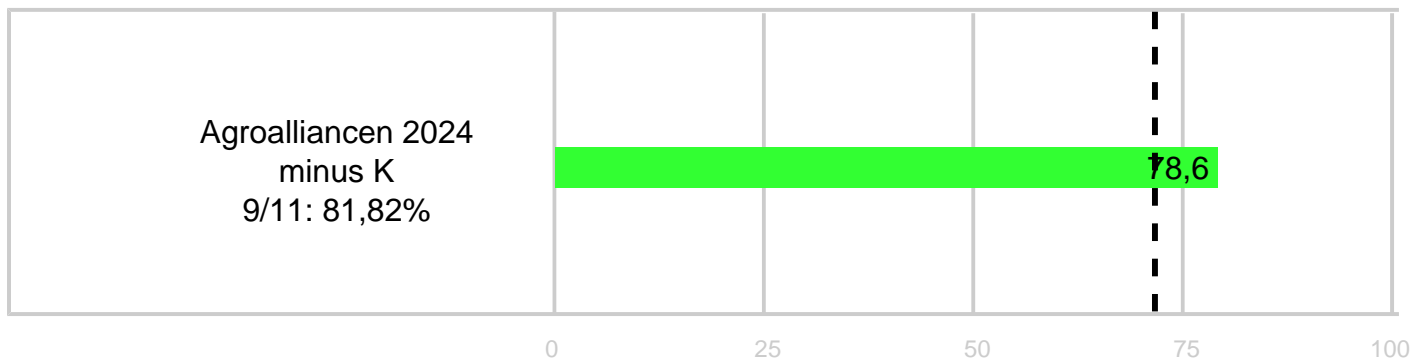
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer? ^(9 svar) | 44,4% (19,0%) | 55,6% (35,7%) | 0,0% (30,2%) | 0,0% (10,0%) | 0,0% (5,2%) |
| Har du meget varierede arbejdsopgaver? ^(9 svar) | 44,4% (20,1%) | 33,3% (37,3%) | 22,2% (32,0%) | 0,0% (7,9%) | 0,0% (2,8%) |
| Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? ^(9 svar) | 55,6% (21,4%) | 33,3% (38,2%) | 11,1% (28,9%) | 0,0% (7,9%) | 0,0% (3,6%) |
| Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? ^(9 svar) | 33,3% (9,8%) | 44,4% (23,5%) | 22,2% (35,7%) | 0,0% (18,9%) | 0,0% (12,1%) |

06 Rolleklarhed

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Rolleklarhed fokuserer på, i hvor høj grad arbejdstageren kender den rolle, som vedkommende forventes at udfylde i sin arbejdsfunktion. Når man taler om rolleklarhed, er det vigtigt, at arbejdstageren oplever at have fået tilstrækkelig information om arbejdets udførelse og om de mål, der er for arbejdet.

NFA Benchmark 70,5



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.

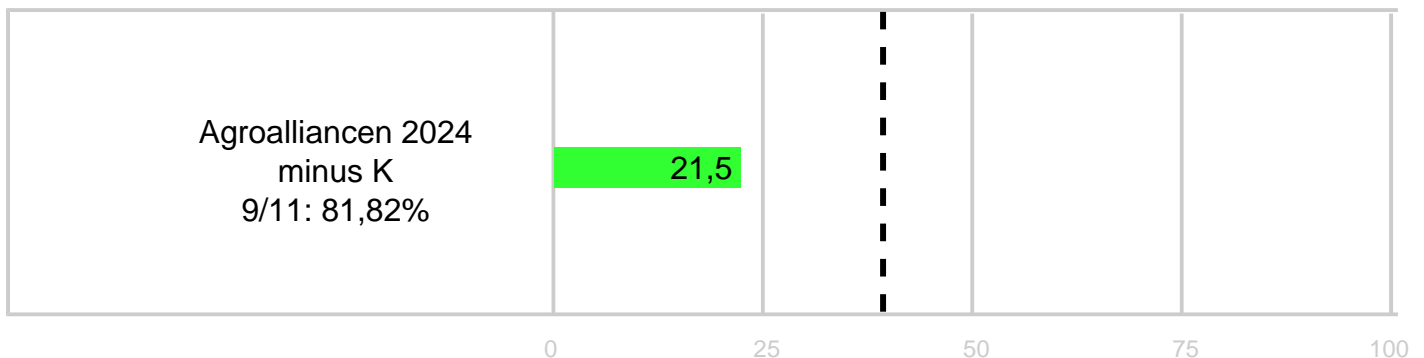
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|
| ■ Er der klare mål for dit eget arbejde? ^(8 svar) | 37,5% (16,3%) | 50,0% (50,0%) | 12,5% (26,6%) | 0,0% (5,9%) | 0,0% (1,2%) |
| ■ Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? ^(9 svar) | 22,2% (21,0%) | 66,7% (52,0%) | 11,1% (21,3%) | 0,0% (4,5%) | 0,0% (1,2%) |
| ■ Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt? ^(9 svar) | 33,3% (18,7%) | 55,6% (47,8%) | 11,1% (25,2%) | 0,0% (5,9%) | 0,0% (2,4%) |
| ■ Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? ^(9 svar) | 33,3% (22,6%) | 33,3% (52,3%) | 33,3% (20,2%) | 0,0% (3,5%) | 0,0% (1,4%) |

07 Rollekonflikter

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Rollekonflikter i arbejdet opstår, når forskellige interessenter har forskellige forventninger til den arbejdsindsats, som en given medarbejder skal levere. Der kan således opstå rollekonflikter, hvis eksempelvis kunder, klienter, ledere eller kolleger har nogle forventninger til den service/det arbejde, der skal leveres, som ikke stemmer overens med den opgaveforståelse, som den ansatte har, eller de ressourcer, som er til rådighed.

NFA Benchmark 37,9



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.

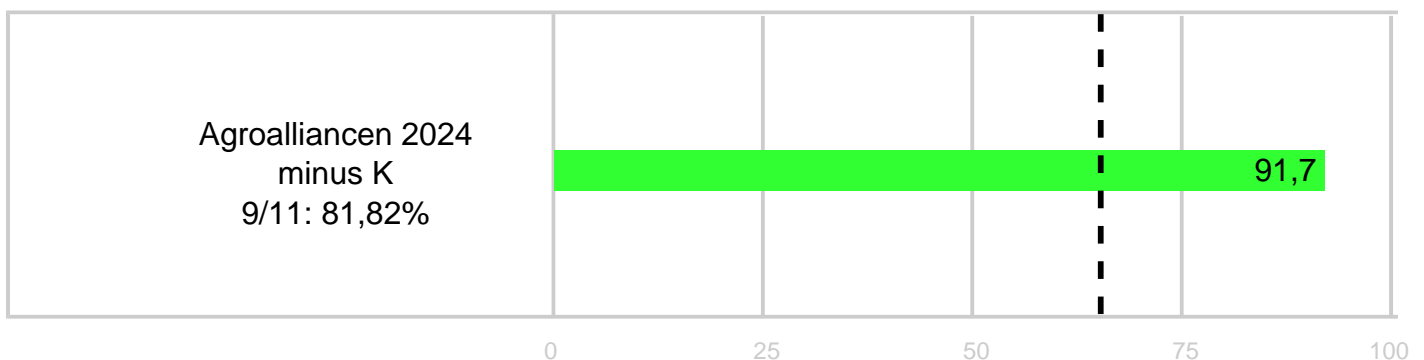
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes? ^(9 svar) | 0,0% (8,9%) | 0,0% (17,3%) | 33,3% (40,1%) | 33,3% (26,6%) | 33,3% (7,1%) |
| Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? ^(9 svar) | 0,0% (5,5%) | 0,0% (11,6%) | 0,0% (30,0%) | 66,7% (35,3%) | 33,3% (17,7%) |
| Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier? ^(9 svar) | 0,0% (3,0%) | 0,0% (5,9%) | 0,0% (17,7%) | 22,2% (33,4%) | 77,8% (39,9%) |
| Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den? ^(9 svar) | 11,1% (6,6%) | 11,1% (15,0%) | 22,2% (30,5%) | 33,3% (29,2%) | 22,2% (18,8%) |

08 Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Oplevelsen af mulighederne for at løse kerneopgaven er i høj grad betinget af den måde, som arbejdet er organiseret på. For at kunne tale om, at mulighederne for at kunne løse kerneopgaven er tilfredsstillende, er det vigtigt at fokusere på, om forholdene på arbejdspladsen understøtter opgaveløsningen, om medarbejderne har de redskaber til rådighed, de har behov for, og om der er tilstrækkeligt med medarbejdere til stede.

NFA Benchmark 64,1



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.

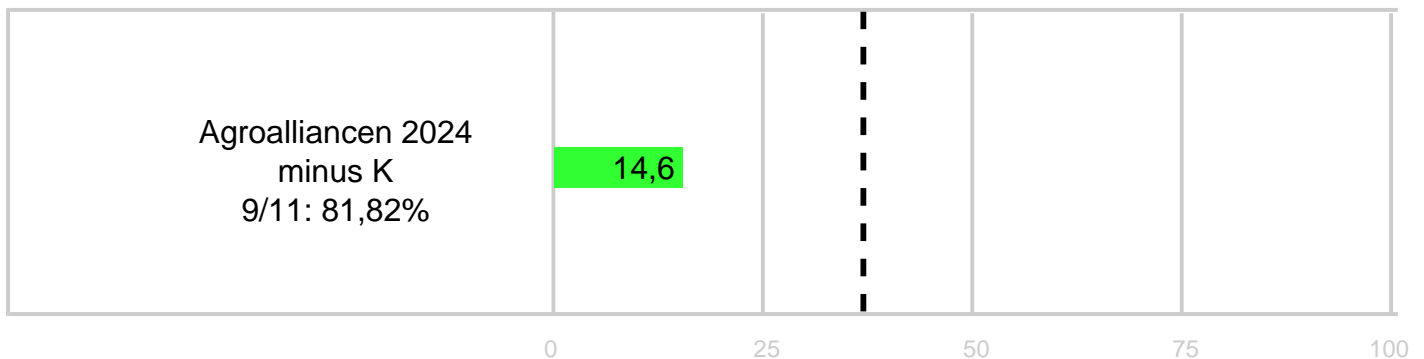
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| ■ Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? ^(9 svar) | 44,4% (12,6%) | 55,6% (44,0%) | 0,0% (34,4%) | 0,0% (7,2%) | 0,0% (1,8%) |
| ■ Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? ^(9 svar) | 88,9% (20,2%) | 11,1% (47,9%) | 0,0% (24,3%) | 0,0% (6,2%) | 0,0% (1,3%) |
| ■ Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende? ^(9 svar) | 66,7% (10,5%) | 33,3% (33,3%) | 0,0% (36,3%) | 0,0% (14,3%) | 0,0% (5,7%) |
| ■ Kan du udføre arbejdet i en kvalitet, du er tilfreds med? ^(9 svar) | 66,7% (13,6%) | 33,3% (42,9%) | 0,0% (33,6%) | 0,0% (7,7%) | 0,0% (2,2%) |

09 Unødvendige arbejdsopgaver

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Unødvendige arbejdsopgaver drejer sig om indholdet og organiseringen af arbejdet og fokuserer blandt andet på, om den ansatte oplever at have vanskeligt ved at se formålet med sine arbejdsopgaver og om udførelsen af arbejdsopgaverne hæmmes af den måde, arbejdet er organiseret på.

NFA Benchmark 35,6



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.

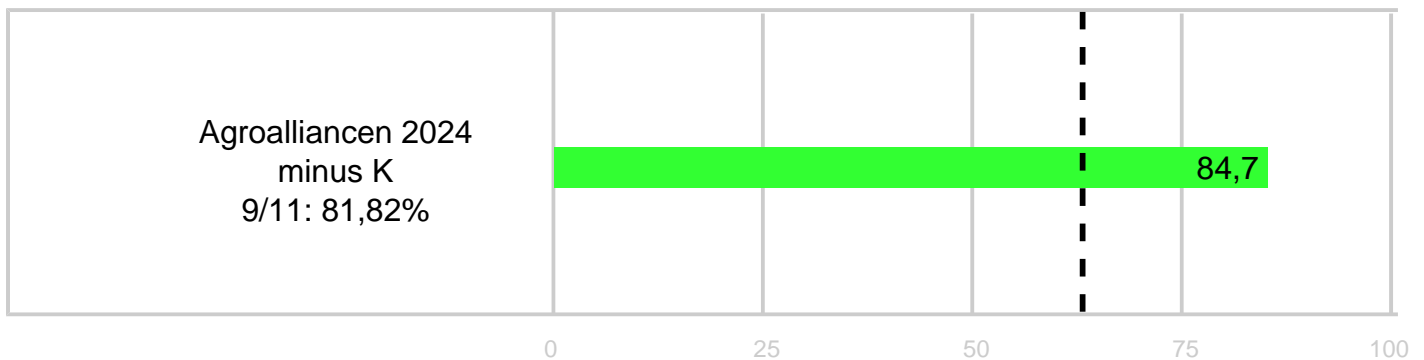
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| ■ Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med? (9 svar) | 11,1% (4,7%) | 0,0% (10,1%) | 22,2% (26,6%) | 33,3% (39,6%) | 33,3% (19,0%) |
| ■ Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige? (9 svar) | 0,0% (3,3%) | 0,0% (9,4%) | 0,0% (24,0%) | 22,2% (41,1%) | 77,8% (22,2%) |
| ■ Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange? (9 svar) | 0,0% (6,0%) | 0,0% (13,9%) | 0,0% (30,7%) | 44,4% (33,8%) | 55,6% (15,6%) |
| ■ Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes, er unødvendige? (9 svar) | 0,0% (4,0%) | 0,0% (9,9%) | 11,1% (26,2%) | 22,2% (37,4%) | 66,7% (22,5%) |

10 Forudsigelighed i arbejdet

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Forudsigelighed i arbejdet har betydning for den ansattes mulighed for at kunne forudse sine arbejdsopgaver og planlægge sit arbejde. Graden af forudsigelighed i arbejdet må forventes at have betydning for den ansattes muligheder for at klare sine arbejdsopgaver på en måde der er tilfredsstillende for både den ansatte selv og for arbejdspladsen.

NFA Benchmark 61,9



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.

| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| ■ Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? (9 svar) | 44,4% (10,1%) | 22,2% (27,8%) | 33,3% (37,1%) | 0,0% (16,7%) | 0,0% (8,2%) |

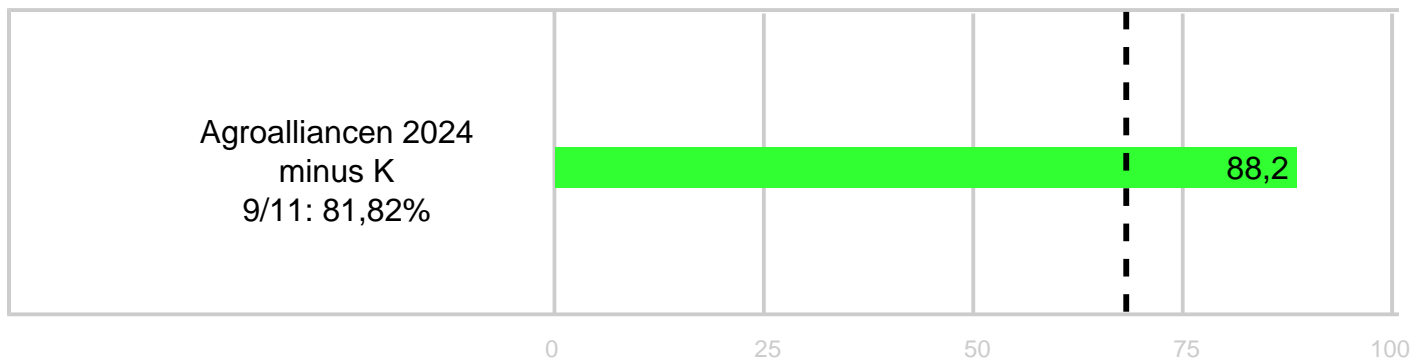
| Svarmuligheder | Altid | Ofte | Somme tider | Sjældent | Aldrig (næsten aldrig) |
|--|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------------|
| ■ Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver? (9 svar) | 66,7% (17,9%) | 11,1% (31,0%) | 22,2% (33,8%) | 0,0% (14,1%) | 0,0% (3,2%) |
| ■ Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med? (9 svar) | 66,7% (21,6%) | 22,2% (28,9%) | 11,1% (26,5%) | 0,0% (16,3%) | 0,0% (6,7%) |
| ■ Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider? (9 svar) | 55,6% (39,3%) | 33,3% (27,4%) | 11,1% (18,4%) | 0,0% (10,0%) | 0,0% (4,9%) |

11 Relationer til nærmeste kolleger

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Relationer til nærmeste kolleger handler om den samlende sociale kapital. Social kapital skal forstås som de potentielle ressourcer, der findes i relationer mellem medarbejdere på en arbejdsplads. Samlende social kapital orienterer sig således mod samarbejdsrelationer mellem medarbejdere, der arbejder tæt sammen i fx et team, en gruppe eller en afdeling.

NFA Benchmark 67,0



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

Landsgennemsnit.

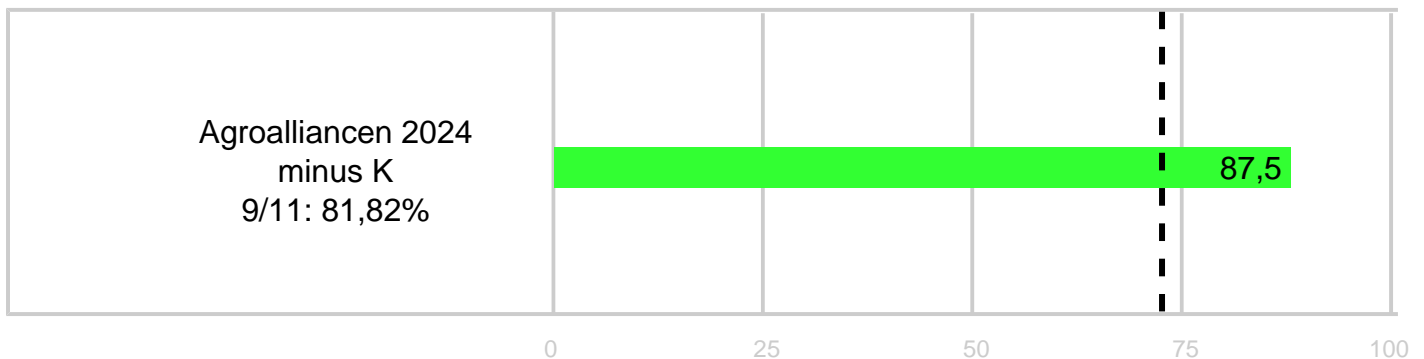
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad | Har ingen kolleger |
|--|------------------|---------------|---------------|-------------|------------------|--------------------|
| Hjælper I kolleger, der har for meget at lave der, hvor du arbejder? (9 svar) | 33,3% (13,5%) | 66,7% (40,6%) | 0,0% (34,1%) | 0,0% (6,1%) | 0,0% (3,9%) | 0,0% (1,8%) |
| Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger? (9 svar) | 77,8% (21,0%) | 22,2% (43,0%) | 0,0% (25,2%) | 0,0% (5,8%) | 0,0% (3,1%) | 0,0% (1,8%) |
| Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver? (9 svar) | 44,4% (11,4%) | 44,4% (45,0%) | 11,1% (33,4%) | 0,0% (6,0%) | 0,0% (2,4%) | 0,0% (1,8%) |
| Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (9 svar) | 66,7% (21,5%) | 33,3% (47,8%) | 0,0% (22,9%) | 0,0% (4,3%) | 0,0% (1,6%) | 0,0% (1,8%) |

12 Tillid mellem kolleger

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Tillid mellem kolleger handler om individers eller grupper forventninger til, at andre individer eller grupper vil udvise en adfærd, der er i overensstemmelse med de normer og forventninger, der råder i arbejdssituationen. Tillid er en central forudsætning for at få samarbejdsrelationer til at fungere på moderne arbejdspladser.

NFA Benchmark 71,4



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.

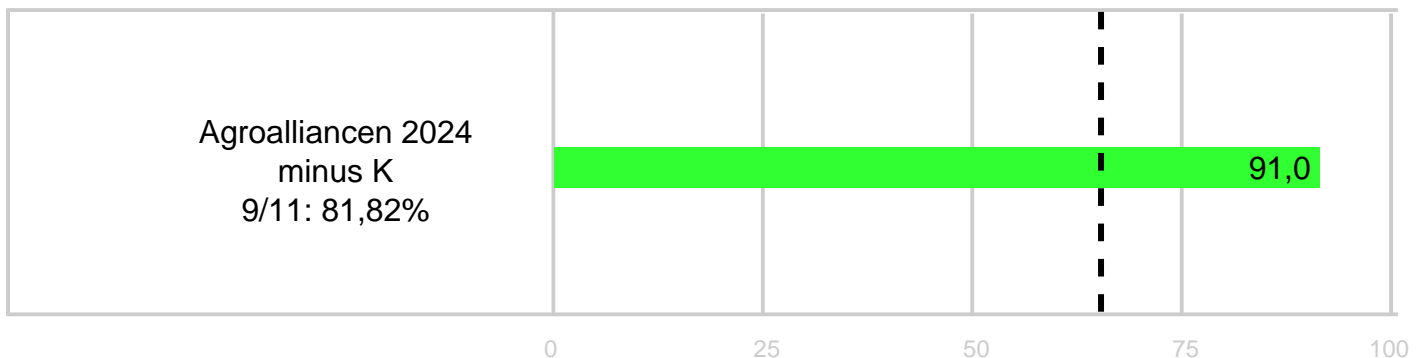
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad | Har ingen kolleger |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|--------------------|
| Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt? ^(9 svar) | 66,7% (17,7%) | 22,2% (47,7%) | 11,1% (25,8%) | 0,0% (4,9%) | 0,0% (2,0%) | 0,0% (1,8%) |
| Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt? ^(9 svar) | 55,6% (23,5%) | 44,4% (50,4%) | 0,0% (20,1%) | 0,0% (3,2%) | 0,0% (1,0%) | 0,0% (1,8%) |
| Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger? ^(9 svar) | 55,6% (20,7%) | 22,2% (46,2%) | 22,2% (24,3%) | 0,0% (4,5%) | 0,0% (2,5%) | 0,0% (1,8%) |
| Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden? ^(9 svar) | 55,6% (24,5%) | 44,4% (49,7%) | 0,0% (19,1%) | 0,0% (2,9%) | 0,0% (1,9%) | 0,0% (1,8%) |

13 Relationer til nærmeste leder

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Relationer til nærmeste leder handler om den sociale kapital i forhold til nærmeste leder. Social kapital skal forstås som de aktuelle og potentielle ressourcer, der findes i relationer mellem medarbejdere på en arbejdsplads. Begrebet Social kapital i forhold til nærmeste leder orienterer sig således mod samarbejdsrelationer mellem medarbejdere i en given afdeling og deres nærmeste leder.

NFA Benchmark 64,1



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.

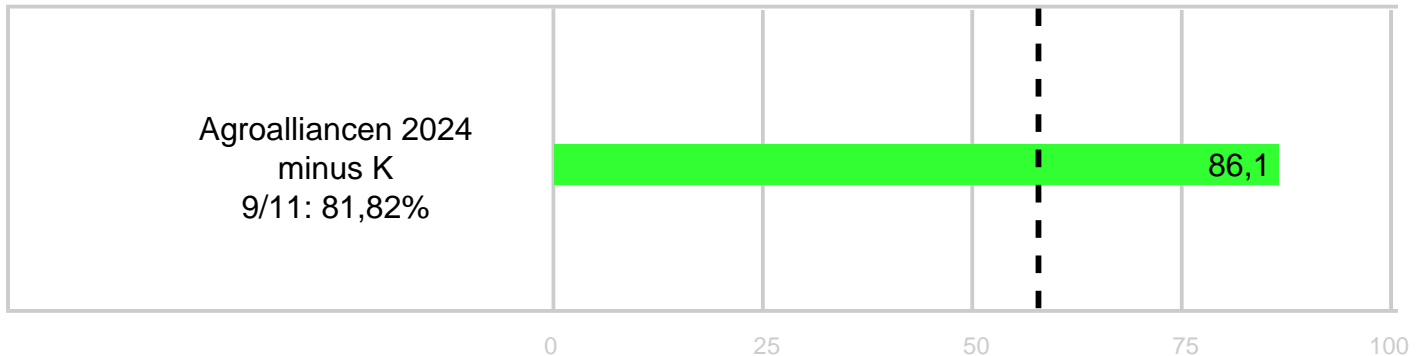
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad | Har ingen leder |
|--|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse? ^(9 svar) | 88,9% (20,9%) | 11,1% (40,5%) | 0,0% (25,0%) | 0,0% (7,2%) | 0,0% (4,4%) | 0,0% (2,1%) |
| Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører? ^(9 svar) | 88,9% (21,5%) | 11,1% (41,7%) | 0,0% (22,6%) | 0,0% (7,5%) | 0,0% (4,6%) | 0,0% (2,1%) |
| Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger? ^(9 svar) | 44,4% (14,4%) | 55,6% (37,0%) | 0,0% (31,5%) | 0,0% (9,0%) | 0,0% (5,9%) | 0,0% (2,1%) |
| Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen? ^(9 svar) | 44,4% (15,9%) | 44,4% (35,1%) | 11,1% (28,5%) | 0,0% (11,4%) | 0,0% (7,0%) | 0,0% (2,1%) |

14 Ledelseskvalitet

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Ledelseskvalitet 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.

NFA Benchmark 56,6



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.

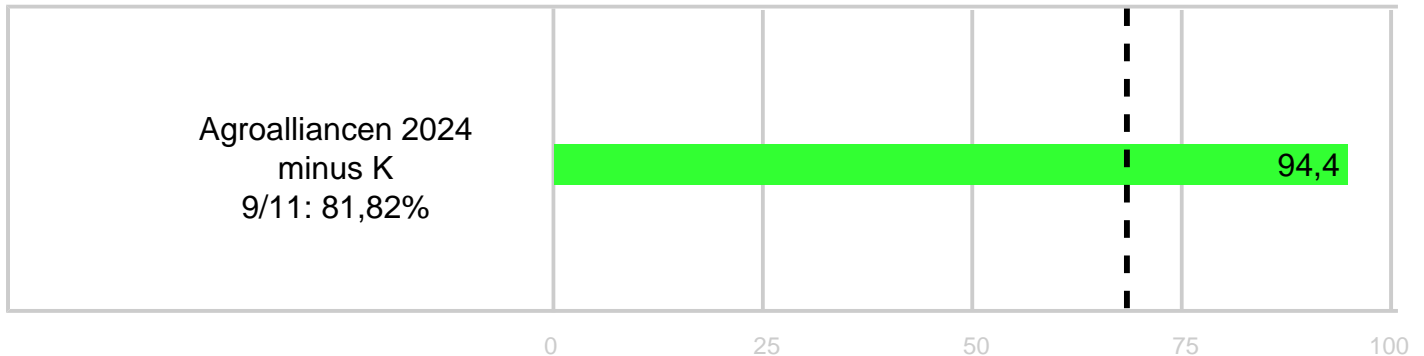
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad | Har ingen leder |
|---|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| ■ Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt? (9 svar) | 66,7% (20,0%) | 33,3% (34,0%) | 0,0% (26,4%) | 0,0% (10,1%) | 0,0% (7,4%) | 0,0% (2,1%) |
| ■ Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet? (9 svar) | 44,4% (13,1%) | 44,4% (32,3%) | 11,1% (30,3%) | 0,0% (13,4%) | 0,0% (8,8%) | 0,0% (2,1%) |
| ■ Er din nærmeste leder god til at løse konflikter? (9 svar) | 44,4% (10,6%) | 55,6% (25,4%) | 0,0% (35,5%) | 0,0% (14,8%) | 0,0% (11,6%) | 0,0% (2,1%) |
| ■ Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne? (9 svar) | 33,3% (11,5%) | 66,7% (28,9%) | 0,0% (33,7%) | 0,0% (13,5%) | 0,0% (10,3%) | 0,0% (2,1%) |

15 Social støtte fra nærmeste leder

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Begrebet Social støtte fra nærmeste leder omhandler medarbejderens relation til sin ledelse og den grad af støtte, medarbejderen oplever at kunne få fra ledelsen.

NFA Benchmark 67,2



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.

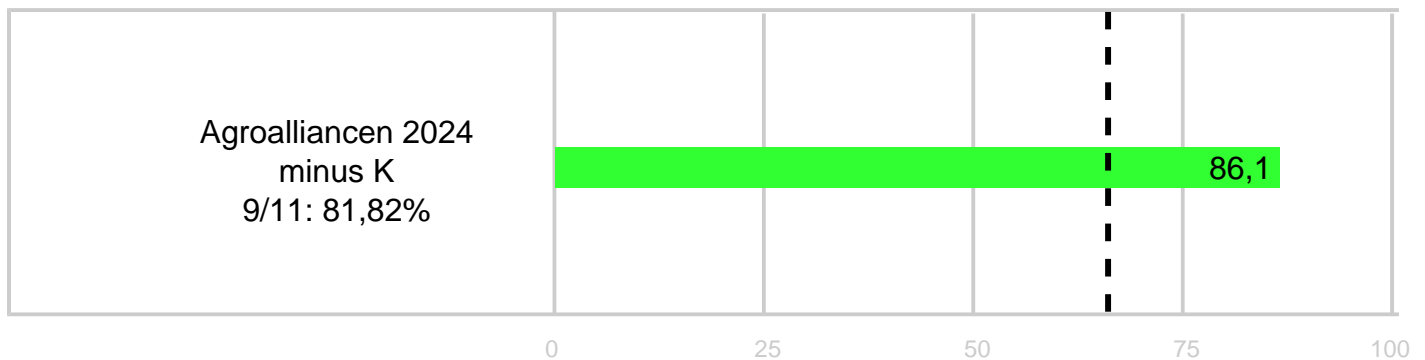
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad | Har ingen leder |
|--|------------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|-----------------|
| ■ Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? (9 svar) | 77,8% (25,0%) | 22,2% (38,2%) | 0,0% (21,7%) | 0,0% (7,0%) | 0,0% (6,1%) | 0,0% (2,1%) |
| ■ Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det? (9 svar) | 77,8% (25,0%) | 22,2% (35,3%) | 0,0% (24,0%) | 0,0% (7,9%) | 0,0% (5,7%) | 0,0% (2,1%) |

16 Retfærdighed

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Retfærdighed på arbejdspladsen kan handle om flere ting. På den ene side kan retfærdigheden berøre de procedurer, der anvendes, når der træffes beslutninger på arbejdspladsen, og på den anden side kan oplevelsen af retfærdighed også berøre relationer på arbejdspladsen - altså om man oplever at blive behandlet retfærdigt.

NFA Benchmark 64,8



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.

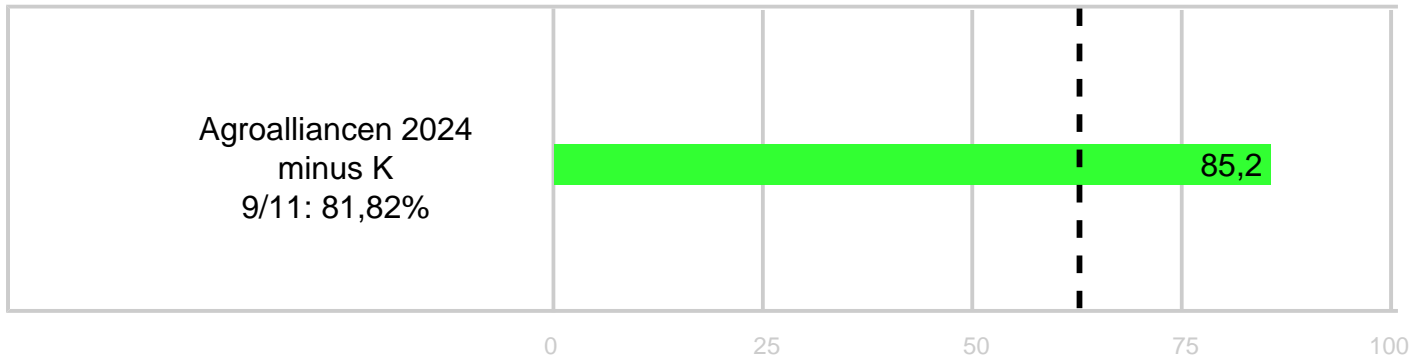
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? (9 svar) | 44,4% (9,2%) | 55,6% (38,2%) | 0,0% (41,2%) | 0,0% (8,9%) | 0,0% (2,4%) |
| Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads? (9 svar) | 33,3% (9,7%) | 66,7% (34,4%) | 0,0% (38,6%) | 0,0% (13,6%) | 0,0% (3,8%) |
| Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads? (9 svar) | 44,4% (24,9%) | 55,6% (45,1%) | 0,0% (21,7%) | 0,0% (5,8%) | 0,0% (2,5%) |
| Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads? (9 svar) | 55,6% (22,0%) | 44,4% (44,4%) | 0,0% (24,9%) | 0,0% (6,3%) | 0,0% (2,3%) |

17 Medarbejderinddragelse

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Medarbejderinddragelse handler om, hvordan medarbejdere og ledere samarbejder om at forbedre arbejdsgange på arbejdspladsen – og den implicite anerkendelse, der ligger der i.

NFA Benchmark 61,5



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**.

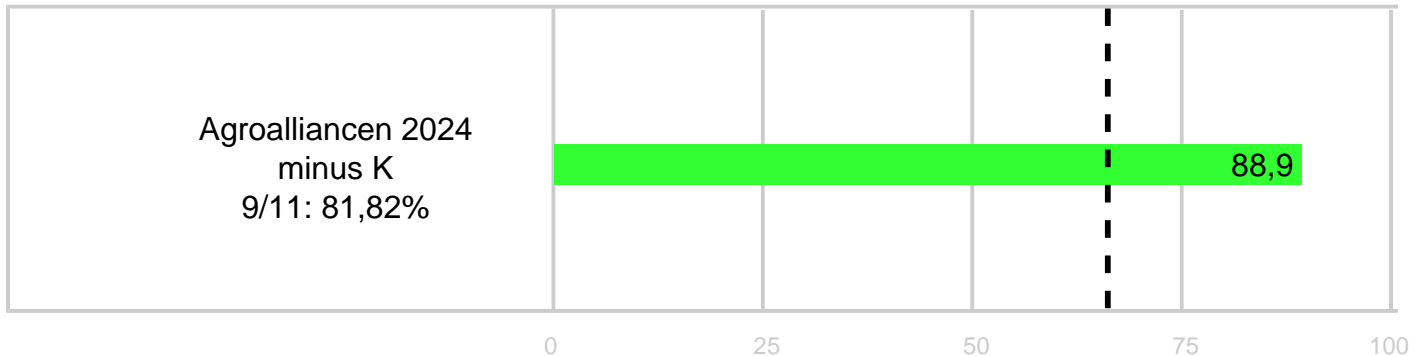
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| ■ Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer? (9 svar) | 44,4% (21,6%) | 44,4% (37,3%) | 11,1% (25,6%) | 0,0% (11,5%) | 0,0% (4,0%) |
| ■ Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene? (9 svar) | 33,3% (12,7%) | 55,6% (32,1%) | 11,1% (35,9%) | 0,0% (15,1%) | 0,0% (4,2%) |
| ■ Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen? (9 svar) | 66,7% (14,7%) | 33,3% (35,3%) | 0,0% (32,2%) | 0,0% (13,7%) | 0,0% (4,2%) |

18 Anerkendelse

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Anerkendelse handler om gensidighed i relationer på arbejdspladsen og om, hvordan ansatte oplever at blive anerkendt for deres arbejdsindsats.

NFA Benchmark 64,9



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.

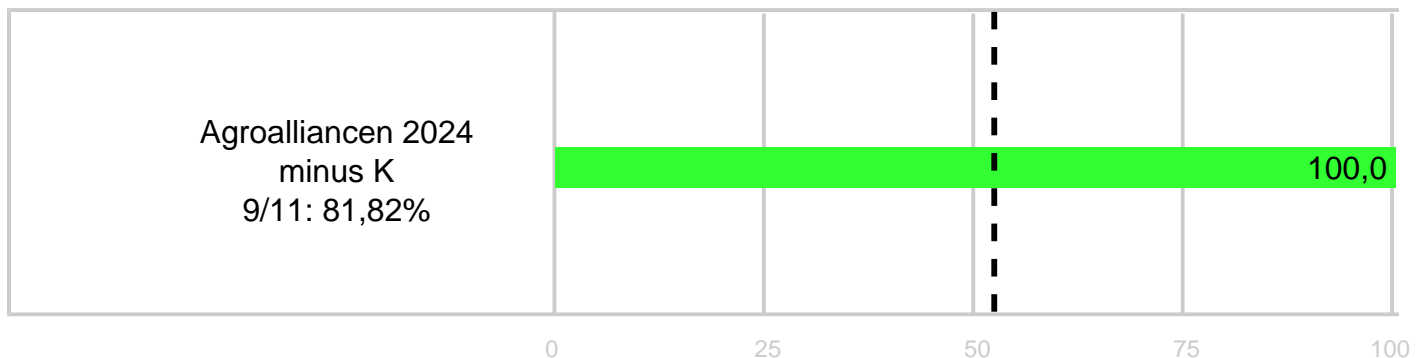
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads? (9 svar) | 66,7% (19,5%) | 22,2% (38,8%) | 11,1% (27,4%) | 0,0% (10,5%) | 0,0% (3,8%) |

19 Håndtering af forandringer på arbejdspladsen

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Forandringer på arbejdspladsen kan være forbundet med belastninger i form af øgede krav i arbejdet eller usikkerhed blandt de ansatte. Flere undersøgelser viser imidlertid, at den måde, som ledelsen på arbejdspladsen håndterer forandringerne på, har betydning for, hvor belastende medarbejderne oplever forandringsprocesserne.

NFA Benchmark 51,2



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

Svarmuligheder

Ja Nej

Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år (fx en omorganisering af arbejdspladsen eller en fyringsrunde)?

0,0% 100,0%
(0,0%) (0,0%)

Svarer du 'ja' til dette spørgsmål, så uddyb gerne nedenfor. Har du svaret 'Nej' så fortsæt til næste side. (9 svar)

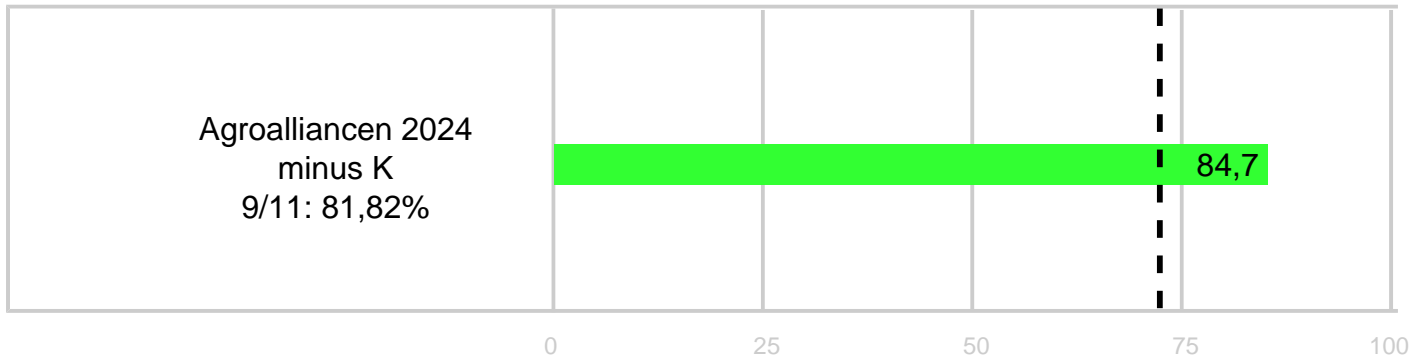
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen? (2 svar) | 100,0% (10,6%) | 0,0% (31,5%) | 0,0% (34,5%) | 0,0% (15,7%) | 0,0% (7,7%) |
| Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne? (1 svar) | 100,0% (6,5%) | 0,0% (16,4%) | 0,0% (34,4%) | 0,0% (26,8%) | 0,0% (15,9%) |
| Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på? (1 svar) | 100,0% (8,5%) | 0,0% (22,1%) | 0,0% (34,4%) | 0,0% (21,1%) | 0,0% (13,9%) |
| Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne? (1 svar) | 100,0% (15,2%) | 0,0% (34,3%) | 0,0% (30,2%) | 0,0% (11,9%) | 0,0% (8,4%) |

20 Oplevelse af mening i arbejdet

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Mening i arbejdet handler om, hvorvidt de ansatte oplever, at deres arbejdsopgaver har et væsentligt formål, og at opgaverne bidrager til virksomhedens samlede produkt.

NFA Benchmark 71,2



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.

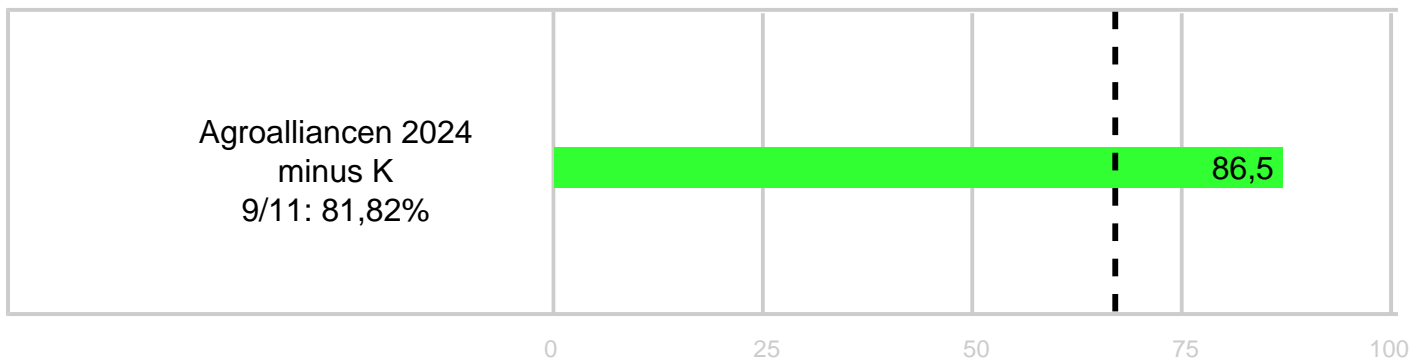
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|
| ■ Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? ^(9 svar) | 55,6% (23,8%) | 44,4% (46,2%) | 0,0% (21,8%) | 0,0% (5,5%) | 0,0% (2,7%) |
| ■ Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? ^(9 svar) | 33,3% (28,4%) | 66,7% (51,4%) | 0,0% (17,4%) | 0,0% (2,2%) | 0,0% (0,7%) |
| ■ Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende? ^(9 svar) | 44,4% (21,8%) | 55,6% (43,8%) | 0,0% (26,8%) | 0,0% (5,5%) | 0,0% (2,2%) |
| ■ Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde? ^(9 svar) | 22,2% (21,8%) | 77,8% (42,8%) | 0,0% (25,6%) | 0,0% (6,9%) | 0,0% (2,9%) |

21 Involvering i arbejdspladsen

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Involvering i arbejdspladsen handler om de ansattes følelsesmæssige tilknytning til og identifikation med arbejdspladsen. Ansatte med en stærk involvering i arbejdspladsen udviser ofte en høj grad af motivation og betragter tilknytningen til arbejdspladsen som et mål og en belønning i sig selv.

NFA Benchmark 65,8



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.

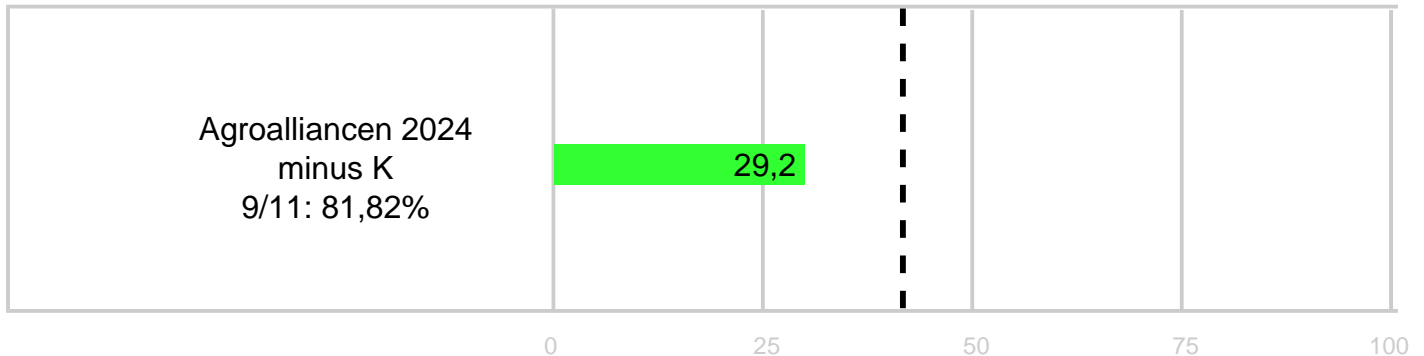
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|---|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (9 svar) | 22,2% (23,0%) | 66,7% (35,1%) | 11,1% (24,8%) | 0,0% (9,7%) | 0,0% (7,4%) |
| <input type="checkbox"/> Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde? (9 svar) | 55,6% (23,9%) | 44,4% (34,9%) | 0,0% (24,1%) | 0,0% (10,8%) | 0,0% (6,3%) |
| <input type="checkbox"/> Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads? (9 svar) | 55,6% (27,5%) | 44,4% (36,3%) | 0,0% (24,2%) | 0,0% (7,7%) | 0,0% (4,4%) |
| <input type="checkbox"/> Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste? (8 svar) | 62,5% (22,3%) | 37,5% (35,5%) | 0,0% (28,6%) | 0,0% (9,1%) | 0,0% (4,4%) |

22 Samspil mellem arbejde og privatliv

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Konflikt mellem arbejde og privatliv fokuserer på, hvordan den enkelte ansatte føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet.

NFA Benchmark 40,3



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.

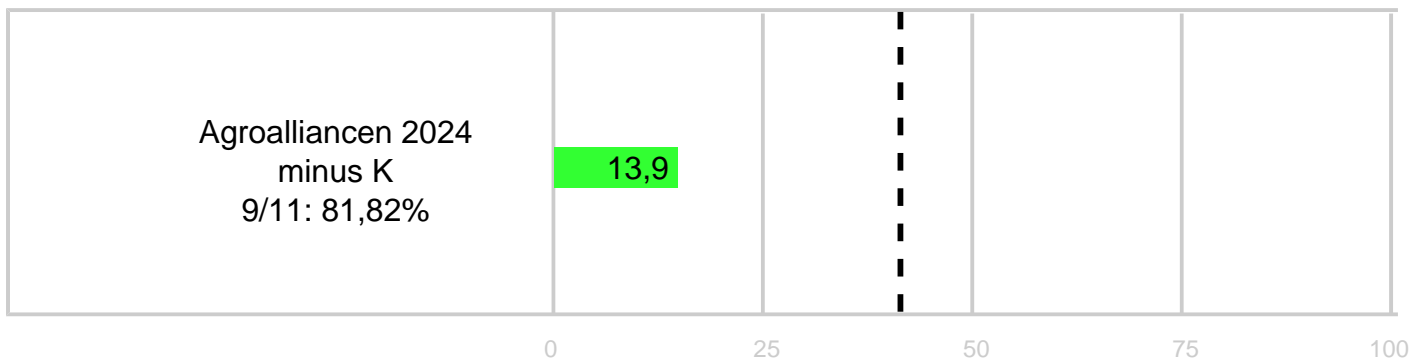
| Svarmuligheder | I meget høj grad | I høj grad | Delvist | I lav grad | I meget lav grad |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? (9 svar) | 0,0% (8,0%) | 11,1% (15,8%) | 11,1% (34,2%) | 55,6% (28,6%) | 22,2% (13,4%) |
| Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet? (9 svar) | 0,0% (4,9%) | 0,0% (11,4%) | 44,4% (29,1%) | 33,3% (34,1%) | 22,2% (20,6%) |

23 Stress og trivsel i arbejdet

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Arbejdsrelateret stress kan betragtes som konsekvensen af en ubalance mellem de krav, der stilles i arbejdssituationen og de rammer og ressourcer, den ansatte har til rådighed til at løse sine arbejdsopgaver. Herudover kan arbejdsrelateret stress opstå i situationer, hvor den ansatte føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen, fx. i forbindelse med konflikter eller mobning på arbejdspladsen.

NFA Benchmark 40,0



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

Landsgennemsnit.

| Svarmuligheder | Hele tiden | Oft | Somme tider | Sjældent | Aldrig |
|---|----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger? ^(9 svar) | 0,0% (4,5%) | 0,0% (18,4%) | 11,1% (29,9%) | 33,3% (27,0%) | 55,6% (20,2%) |

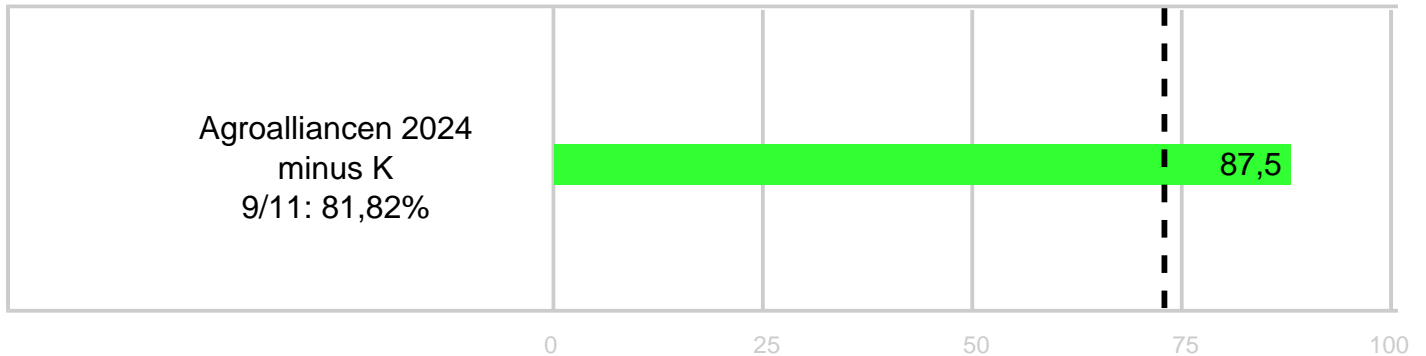
| Svarmuligheder | Arbejde | Privatliv | Både arbejde og privatliv |
|--|-----------------|----------------|---------------------------|
| Hvad var den vigtigste kilde til din stress? ^(4 svar) | 0,0% (54,6%) | 0,0% (6,2%) | 100,0% (39,3%) |

24 Job tilfredshed

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Job tilfredshed kan betragtes som en overordnet indikator på arbejdstageres trivsel i arbejdet.

NFA Benchmark 71,7



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

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

Landsgennemsnit.

0 = Meget utilfreds, 10 = Meget tilfreds 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| Spørgsmål | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? ^(8 svar) | 0,0% (0,8%) | 0,0% (0,9%) | 0,0% (2,4%) | 0,0% (3,9%) | 0,0% (4,8%) | 0,0% (6,9%) | 0,0% (7,9%) | 12,5% (17,3%) | 37,5% (27,0%) | 12,5% (18,5%) | 37,5% (9,5%) |