

# **Eksempelrapport**

Tredækker II

Det mellemlange skema

*29. april 2008*

## Indhold

1	Forord	3
2	Læservejledning	4
3	Overordnet sammenligning af dimensioner	5
4	Kvantitative krav	6
5	Følelsesmæssige krav	7
6	Arbejdstempo	8
7	Indflydelse	9
8	Involvering i arbejdspladsen	10
9	Udviklingsmuligheder	11
10	Mening i arbejdet	12
11	Socialt fællesskab i arbejdet	13
12	Social støtte og feedback fra kolleger	14
13	Forudsigelighed	15
14	Rolleklarhed	16
15	Rollekonflikt	17
16	Belønning	18
17	Social støtte og feedback fra overordnede	19
18	Ledelseskvalitet	20
19	Tilfredshed med arbejdet	21
20	Arbejds-familie konflikt	22
21	Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	23
22	Retfærdighed og respekt	24
23	Tillid og troværdighed mellem de ansatte	25
24	Søvnbesvær	26
25	Udbrændthed	27
26	Stress	28
27	Selvurderet helbred	29
28	Sexchikane	30
29	Trusler om vold	31
30	Fysisk vold	32
31	Mobning	33

## **1 Forord**

Her er gjort plads til et forord.

### 3 Overordnet sammenligning af dimensioner

Røde rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.

Gule rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark (**Landsgennemsnit**).

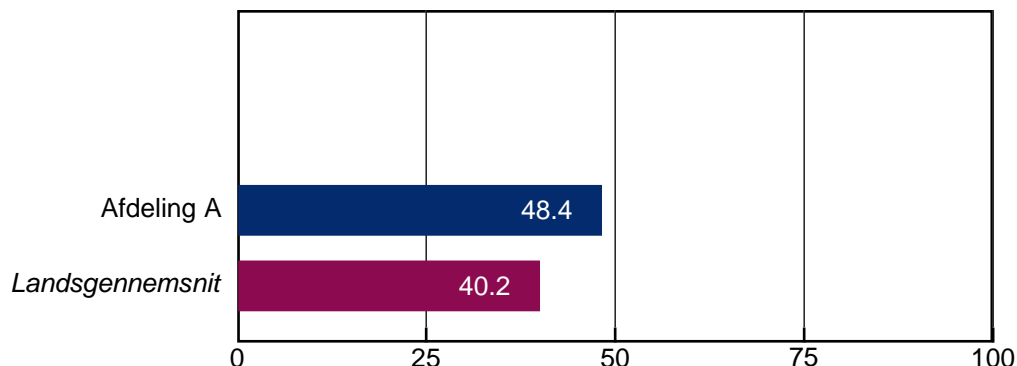
Grønne rækker indikerer virksomhedens ressourcer.

Grå rækker indikerer, at der er for få eller ingen svar i dimensionen.

Dimension	Afdeling A point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Krav i arbejdet</b>			
Kvantitative krav	48.4	40.2	8.2
Følelsesmæssige krav	53.0	40.7	12.3
Arbejdstempo	48.8	59.5	10.6
<b>Arbejdets organisering og indhold</b>			
Indflydelse	52.8	49.8	3.0
Involvering i arbejdspladsen	49.5	60.9	11.4
Udviklingsmuligheder	45.8	65.9	20.0
Mening i arbejdet	52.9	73.8	21.0
<b>Ledelse og samarbejde</b>			
Socialt fællesskab i arbejdet	45.1	78.7	33.5
Social støtte og feedback fra kolleger	51.6	57.3	5.7
Forudsigelighed	53.5	57.7	4.2
Rolleklarhed	53.9	73.5	19.6
Rollekonflikt	46.7	42.0	4.7
Belønning	54.1	66.2	12.2
Social støtte og feedback fra overordnede	51.4	61.6	10.2
Ledelseskvalitet	51.7	55.3	3.6
<b>Person-arbejde</b>			
Tilfredshed med arbejdet	48.9	65.3	16.3
Arbejds-familie konflikt	48.8	33.5	15.3
<b>Værdier</b>			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	52.6	67.0	14.4
Retfærdighed og respekt	51.3	59.2	7.9
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	46.3	68.6	22.3
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Søvnbesvær	50.0	21.3	28.7
Udbrændthed	49.0	34.1	15.0
Stress	50.3	26.7	23.6
Selvurderet helbred	-	66.0	-
<b>Krænkende adfærd</b>			
Sexchikane	48.4	-	-
Trusler om vold	43.7	-	-
Fysisk vold	46.5	-	-
Mobning	45.9	-	-

## 4 Kvantitative krav

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



Navn	Point	Respondenter
Afdeling A	48.4	44

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? (N=39)	15.4 % (3.9 %)	7.7 % (21.9 %)	33.3 % (39.0 %)	25.6 % (19.1 %)	17.9 % (16.2 %)
Kommer du bagud med dit arbejde? (N=41)	19.5 % (2.4 %)	29.3 % (13.7 %)	19.5 % (37.6 %)	14.6 % (29.6 %)	17.1 % (16.8 %)
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (N=39)	23.1 % (1.3 %)	25.6 % (12.1 %)	12.8 % (26.3 %)	23.1 % (41.0 %)	15.4 % (19.2 %)
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? (N=39)	30.8 % (10.6 %)	25.6 % (33.5 %)	17.9 % (31.4 %)	7.7 % (19.7 %)	17.9 % (4.8 %)

## 31 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? (N=39)	20.5 % (0.5 %)	12.8 % (1.1 %)	30.8 % (0.5 %)	17.9 % (6.2 %)	17.9 % (91.7 %)
	Kolleger	Leder	Underordnede	Klienter / Kunder / Patienter	
Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (N=43)	30.2 %	27.9 %	20.9 %	20.9 %	