

Trivselsmåling

Firma X

Juni 2022

Afdelingsrapport: AFDELING A

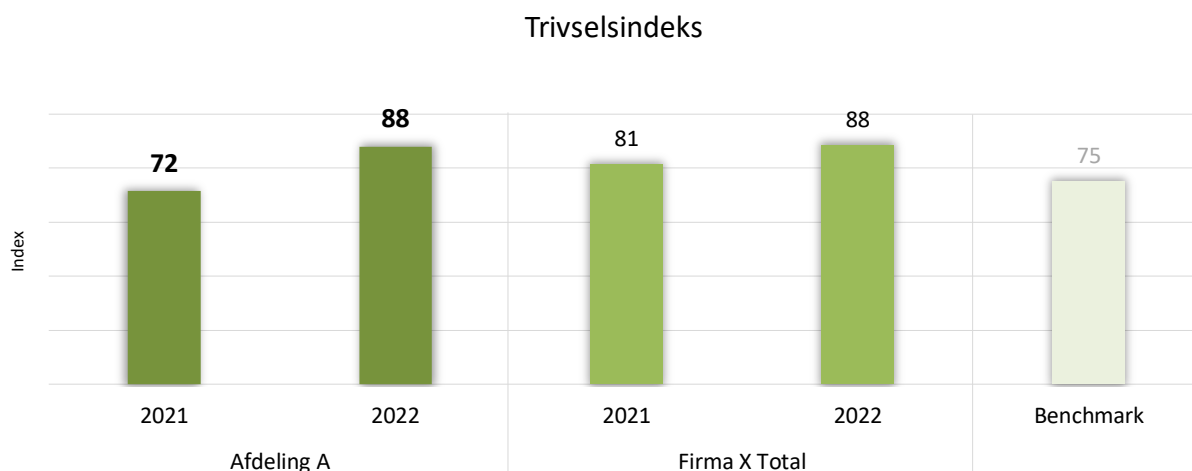
Besvaret: 9
Inviteret: 10
Svarprocent: 90%

1 Overblik

I denne rapport vises resultaterne fra trivselsmålingen for din afdeling i hhv. 2021 og 2022. Formålet med afdelingsrapporten er at I får en dialog om, hvad der er godt og hvad I evt. ønsker at forbedre. Din afdelings resultater vil blive sammenlignet med hele Firma X samt med det eksterne benchmark¹. På side 5 finder du nogle spørgsmål I kan lade jer inspirere af i den samtale, vi foreslår I tager med udgangspunkt i undersøgelsen. Der er desuden en model for arbejdet med handlingsplaner ('IGLO').

Trivselsindeks. Det første vi ser på er 'Trivselsindekset', som er et gennemsnit af 24 spørgsmål. Indekset kan ses som et overordnet billede på trivslen i afdelingen. I boksen til højre er det angivet hvordan resultatet kan tolkes. De 24 spørgsmål, der ligger til grund for indekset vises på næste side sammen med 'stress' og 'negative hændelser'.

Score	Tolkning	Handling
+80	Fremragende	Ikke påkrævet
76-80	Godt	Ikke påkrævet
73-75	Middel	Opmærksom
70-72	Lavt	Bør forbedres
<70	Meget lavt	Skal forbedres



Figur 1. Trivselsindeks i dit team sammenlignet med Firma X og benchmarket. Indekset er beregnet på baggrund af 24 spørgsmål indenfor temaerne: Samarbejde, ledelse, arbejdets udførelse og engagement.

¹ Der sammenlignes med et benchmark på baggrund af tidligere undersøgelser gennemført af ARGAs survey blandt ca. 10.000 medarbejdere primært i Danmark. Benchmarket er tænkt som orientering. Sammenligning med andre organisationer bør altid foretages med varsomhed, men dette til trods, giver benchmarket en pejling af, hvilket niveau der kan betragtes som acceptabelt. Da vi har historik på Firma X vil virksomhedens egen udvikling have større betydning og det eksterne benchmark vil være sekundært.

2 Resultater

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel		Afd. A 2021	Afd. A 2022	Forskel Afdeling	Firma X 2021	Firma X 2022	Benchmark
Resultaterne er her vist som en score, hvor medarbejdernes besvarelser er omregnet til 0-100. Et højt tal her er således positivt.							
Samarbejde	1. Oplever du et godt samarbejde med dine nærmeste kolleger?	84	94	+10	91	95	83
	2. Hjælper du og dine nære kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?	84	100	+16	91	94	83
	3. Oplever du et godt forhold til kolleger i andre teams/afdelinger?	84	92	+8	84	92	74
	4. Oplever du, at de forskellige teams/afdelinger arbejder til fælles bedste?	81	83	+2	79	83	65
Ledelse	5. Oplever du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	63	89	+26	80	93	79
	6. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	47	89	+42	74	88	74
	7. Oplever du, at din nærmeste leder har forståelse for det arbejde du udfører?	63	92	+29	82	90	77
	8. ...nærmeste leder bidrager med den nødvendige hjælp til at løse konkrete problemer?	59	89	+30	79	87	74
	9. Oplever du, at man kan stole på de udmeldinger der kommer fra den øverste ledelse?	69	89	+20	84	91	71
	10. Oplever du at den øverste ledelse er tilstrækkeligt synlig?	66	86	+20	75	87	64
	11. Oplever du at blive behandlet med respekt af den øverste ledelse?	72	89	+17	80	92	80
	12. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	72	89	+17	85	91	80
Arbejdets udførelse	13. Oplever du at have mulighed for at udføre dit arbejde bedst muligt?	81	78	-3	82	82	73
	14. Oplever du, at der er klare mål for det arbejde du udfører?	63	83	+20	81	86	72
	15. Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	81	92	+9	88	94	81
	16. Oplever du, at der bliver lyttet til dine ideer og forslag?	69	94	+25	85	93	77
	17. Oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	50	69	+19	63	73	65
	18. Oplever du, at der er en god balance mellem arbejds- og privatliv?	75	83	+8	75	84	73
	19. Får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde	63	83	+20	74	83	69
	20. Er der klarhed over, hvad der er dine arbejdsopgaver?	63	86	+23	79	87	76
Engagement	21. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	84	94	+10	88	93	79
	22. Ville du anbefale Firma X som et godt sted at arbejde?	75	92	+17	85	91	79
	23. Oplever du, at dit arbejde er meningsfyldt?	84	92	+8	88	91	81
	24. Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er tilfreds med?	59	78	+19	73	80	71
Trivselsindeks		72	88	+17	81	88	75

Stress og 'negative hændelser'		Afd. A 2022	Afd. A 2021	Forskel Afdeling	Firma X 2022	Firma X 2021	Benchmark
Resultaterne er vist som forekomster, dvs. her er det ønskværdigt med en lav procentsats.							
	25. Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste fire uger?	25%	0%	-25%	12%	3%	16%
	26. Har du haft skænderier eller ubehagelige konflikter med nogen på din arbejdsplads?	0%	11%	+11%	0%	3%	6%
	27. Har du selv været udsat for mobning på din arbejdsplads?	0%	0%	0%	4%	0%	2%
	28. Har du selv været udsat for seksuel chikane eller tilsvarende forulempelse?	0%	0%	0%	0%	0%	<1%

3 Refleksionsspørgsmål - inspiration

Til hjælp og inspiration for jeres drøftelse i afdelingen eller teamet kan I bruge disse hjælpespørgsmål:

- Hvad hæfter I jer mest ved? Hvorfor?
- Hvad ser I gerne anderledes?
- Hvad er I glade for?
- Hvad skal der til for at ændre/bevare jeres resultat til næste måling?
- Hvilken handling/ændring kan I foretage her og nu, som vil have en stor effekt?

Dine noter

4 IGLO-modellen

En enkel og meningsfuld tilgang til arbejdet med handlingsplaner er den såkaldte 'IGLO-model', som er udviklet til at arbejde systematisk med handlingsplanerne. **IGLO** er en forkortelse for **I**ndivid, **G**ruppe, **L**eder og **O**rganisation. Modellen sikrer at alle lag i organisationen inddrages i processen.

IGLO-plan	Tema (forbedring/fastholdelse): _____	Dato _____
	_____	Afdeling _____

NIVEAU	HANDLING
Individ	
Gruppe	
Leder	
Organisation (Øverste ledelse)	