

## **Kriminalforsorgen 2015 Trivselsrapport**

19. november 2015

## Indholdsfortegnelse

	<b>Side</b>
Læsevejledning	3
Opsummering og udvikling	4
01. Kvantitative krav	5
02. Arbejdstempo	6
03. Følelsesmæssige krav	7
04. Indflydelse	8
05. Indflydelse (Kriminalforsorgens)	9
06. Udviklingsmuligheder	10
07. Udviklingsmuligheder (ekstra)	11
08. Mening i arbejdet	12
09. Involvering i arbejdspladsen	13
10. Kvalitet i arbejdet (Kriminalforsorgens)	14
11. Forudsigelighed	15
12. Anerkendelse	16
13. Rolleklarhed	17
14. Ledelseskvalitet	18
15. Social støtte og feedback fra overordnede	19
16. Social støtte fra kolleger	20
17. Social støtte og feedback fra kolleger (Kriminalforsorgens)	21
18. Socialt fællesskab i arbejdet	22
19. Tilfredshed med arbejdet	23
20. Arbejde-familie konflikt	24
21. Andre job (Kriminalforsorgens)	25
22. Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	26
23. Retfærdighed og respekt	27
24. Selvvurderet helbred	28
25. Udbrændthed	29
26. Stress	30
27. Sexchikane	31
28. Trusler om vold	32
29. Fysisk vold	33
30. Mobning	34
31. Virksomhedens Sociale Kapital	35

Denne rapport viser resultatet af en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø foretaget i perioden oktober til november 2015. Undersøgelsen er foretaget i et samarbejde mellem Koncern HR og Orbicon A/S.

Det psykiske arbejdsmiljø er 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 2 spørgsmål om hver dimension.

Undersøgelsen indeholder svar fra 3695 personer med ansættelse inden for Kriminalforsorgen. Der blev opnået en besvarelsesprocent på 81%. Resultatet af denne rapport gælder alle medarbejdere i Kriminalforsorgen med undtagelse af den øverste ledelse på alle tjenestesteder, som omfatter direktører, kriminalforsorgsledere, forstandere, inspektører og arrestforvarer.

### Benchmarking

Besvarelsene på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnittet**. Landsgennemsnittet er baseret på en landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtagere. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af søjler. Den grå søjle er Landsgennemsnittet. Den gyldengule søjle er resultatet fra trivselsundersøgelsen i 2011, mens den blå søjle er resultatet fra denne undersøgelse.

Først i rapporten findes "**Opsummering og udvikling**", hvor undersøgelsens resultat er vist sammen med Landsgennemsnittet og Kriminalforsorgens trivselsundersøgelse fra 2011. Resultaterne fra begge undersøgelser er sammenlignet med benchmarket. I de tilfælde, hvor man ligger mindst 7,5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mindst 7,5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I alle andre tilfælde er der brugt en gul farve. Generelt set indikerer dimensioner markeret med grøn ressourcer, mens rød indikerer punkter, som man bør tillægge ekstra opmærksomhed.

For kolonnerne længst til højre, "Sammenligning med landsgennemsnit" og "Udvikling fra 2011", angiver en grøn farve en positiv udvikling og en rød farve en negativ udvikling. En udvikling er signifikant – altså af en betydelig størrelse – når den er på 1,6 point. Der er anvendt en grøn eller rød farve uanset, hvor stor en udvikling der er tale om.

For de fire dimensioner omhandlende krænkende adfærd i bunden af oversigten er der anvendt procent i stedet for point. Her er i ingen tilfælde anvendt en farve. Krænkende adfærd er altid et problem uanset, hvor mange gange det sker og hvor mange det går ud over.

Den sidste dimension, er **Virksomhedens Sociale Kapital**, som er et gennemsnit af de to dimensioner "Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere" og "Retfærdighed og respekt". Disse findes også under dimensionsgruppen "Værdier". Læs om Virksomhedens Sociale Kapital på de to sidste sider i rapporten.

### Formål med rapporten

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 er kun de ansatte på det enkelte tjenestested, der kan vurdere det.

God læselyst

Venlig hilsen

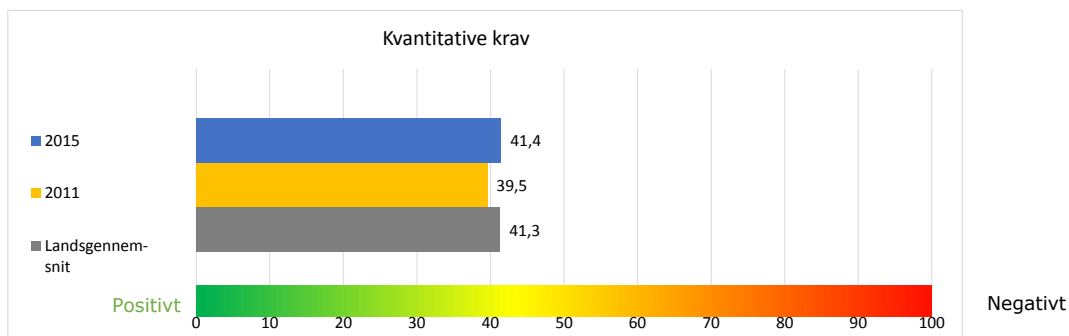
Dennis Chr. Lyng Nielsen  
Markedschef

## Opsummering og udvikling

	Landsgennem- snit	2011	2015	Sammenligning Landsgennem- snit	Udvikling fra 2011
<b>Krav i arbejdet (Lave tal er positivt)</b>					
1. Kvantitative krav	41,3	39,5	41,4	0,1	1,9
2. Arbejdstempo	59,0	55,6	56,0	-3,0	0,5
3. Følelsesmæssige krav	40,9	54,9	54,8	13,9	-0,1
<b>Arbejdets organisering og indhold (Høje tal er positivt)</b>					
4. Indflydelse	51,6	50,4	47,4	-4,2	-2,9
5. Indflydelse (Kriminalforsorgens)		53,9	54,9		1,0
6. Udviklingsmuligheder	64,4	60,8	62,1	-2,3	1,3
7. Udviklingsmuligheder (ekstra)	75,6	71,3	73,1	-2,5	1,8
8. Mening i arbejdet	75,2	70,2	71,5	-3,7	1,3
9. Involvering i arbejdspladsen	60,4	58,3	57,0	-3,4	-1,3
10. Kvalitet i arbejdet (Kriminalforsorgens)		66,0	65,6		-0,3
<b>Ledelse og samarbejde (Høje tal er positivt)</b>					
11. Forudsigelighed	57,7	49,5	47,3	-10,4	-2,2
12. Anerkendelse	64,5	57,1	58,7	-5,8	1,6
13. Rolleklarhed	70,9	61,9	63,3	-7,6	1,4
14. Ledelseskvalitet	56,8	55,9	55,2	-1,6	-0,7
15. Social støtte og feedback fra overordnede	69,6	68,5	70,5	0,9	2,0
16. Social støtte fra kolleger	56,7	76,3	77,7	21,0	1,3
17. Social støtte og feedback fra kolleger (Kriminalforsorgens)		61,6	64,1		2,5
18. Socialt fællesskab i arbejdet	77,3	75,8	75,9	-1,4	0,1
<b>Person-arbejde</b>					
19. Tilfredshed med arbejdet (Høje tal er positivt)	69,3	70,9	70,8	1,5	-0,1
20. Arbejde-familie konflikt (Lave tal er positivt)	34,8	34,3	36,0	1,2	1,7
21. Andre job (Kriminalforsorgens) (Lave tal er positivt)		46,4	55,7		9,3
<b>Værdier (Høje tal er positivt)</b>					
22. Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	67,8	57,5	60,5	-7,3	3,0
23. Retfærdighed og respekt	59,5	52,6	55,6	-3,9	3,0
<b>Helbred og velbefindende</b>					
24. Selvvurderet helbred (Høje tal er positivt)	66	62,0	62,8	-3,2	0,8
25. Udbrændthed (Lave tal er positivt)	30,8	33,0	34,0	3,2	1,0
26. Stress (Lave tal er positivt)	29	31,5	32,4	3,4	0,9
<b>Krænkende adfærd (Lave tal er positivt)</b>					
27. Sexchikane	2,9	6,7	5,5	2,6	-1,1
28. Trusler om vold	7,8	33,0	29,2	21,4	-3,8
29. Fysisk vold	3,9	9,9	8,8	4,9	-1,1
30. Mobning	8,3	16,5	14,7	6,4	-1,8
* tal er angivet i procent					
<b>Superdimensioner</b>					
31. Virksomhedens Sociale Kapital	63,6	55,0	58,0	-5,6	3,0
<b>Tilfredshed med arbejdet</b>					
	69,3	70,9	70,8	1,5	-0,1
<b>Svarprocent</b>					
		78,9	81,0		2,1

## 01. 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.

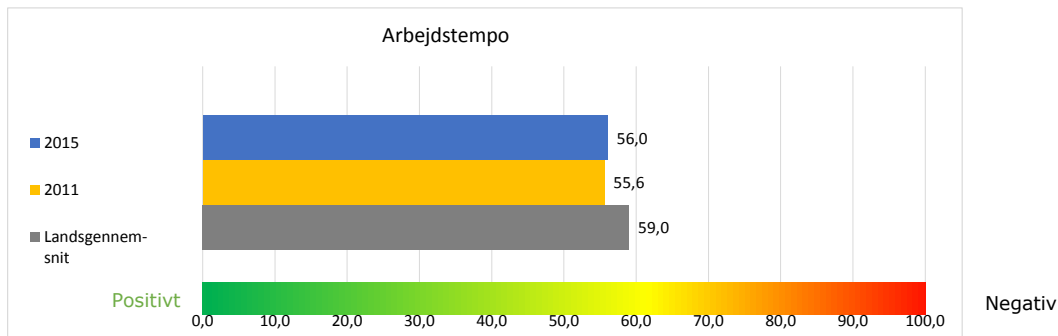


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<b>2015</b>					
1.1 Kommer du bagud med dit arbejde?	2,0	16,9	41,8	28,0	11,2
2011	1,7	13,4	40,2	33,9	10,9
<b>2015</b>					
1.2 Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	7,2	44,4	31,2	14,8	2,4
2011	8	46,1	30,6	13,5	1,9

## 02. Arbejdstempo

I det anvendte skema har man valgt at adskille spørgsmålene om arbejdstempo fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav. Det skyldes, at der i en række jobs lægges entydigt vægt på højt tempo, og at højt tempo kan have andre konsekvenser for de ansatte end fx stor arbejdsmængde og mange deadlines. Højt tempo kaldes også intensivering af arbejdet, og har historisk især været kendt i fag med samlebåndsarbejde, tidsstudier osv. I de senere år har man set nye fag, hvor der også er stor vægt på intensivering – fx. hjemmehjælp og forskellige serviceydelser.

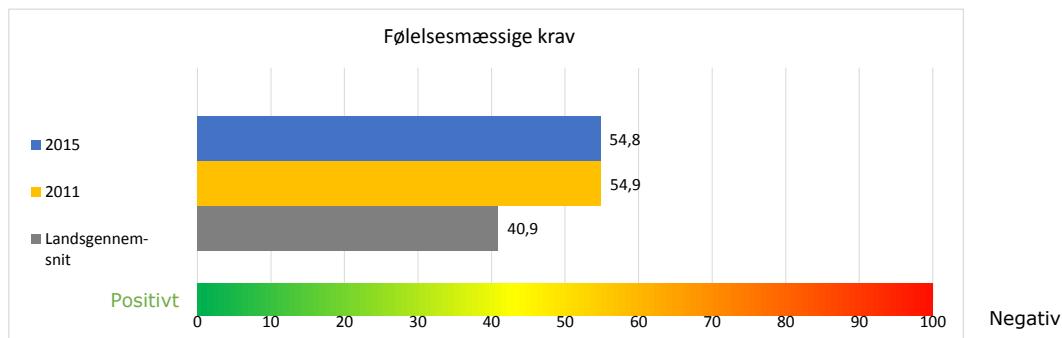


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<b>2015</b>					
1.3 Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	5,1	36,7	49,4	7,2	1,5
2011	5,1	35,8	50,3	7,6	1,3
<b>2015</b>					
1.4 Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsd:	3,6	29,5	44,1	20,5	2,3
2011	3,3	26,9	46,9	20,9	1,9

### 03. Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.

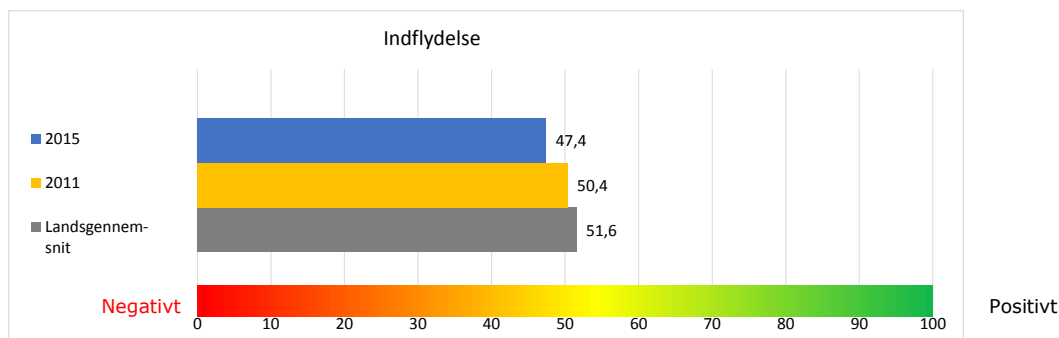


#### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	<b>Aldrig</b>	<b>Ofte</b>	<b>Sommetider</b>	<b>Sjældent</b>	<b>Aldrig / næsten aldrig</b>
<b>2015</b>					
1.5 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1,5	19,5	38,9	28,0	12,1
2011	0,8	18,9	40,6	30,3	9,3
<b>2015</b>					
1.6 Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	21,7	43,9	20,7	7,8	5,9
2011	18,3	47,2	22,1	8,3	4,1

#### 04. Indflydelse

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. I skemaet spørges der om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte ansatte. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



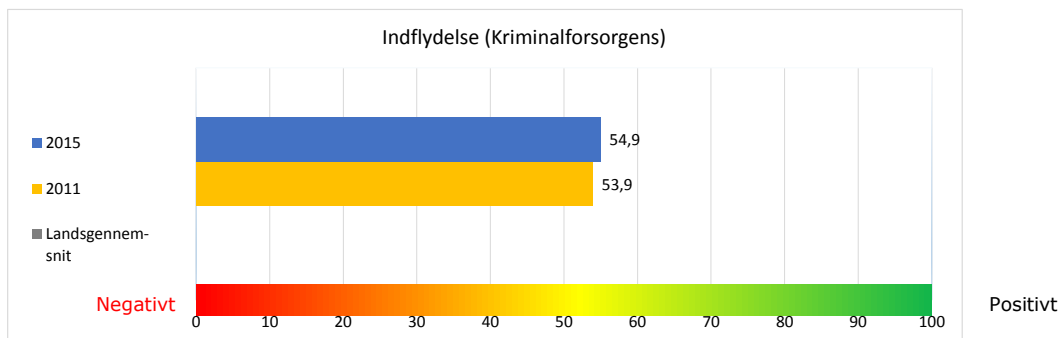
#### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<b>2015</b>					
1.7 Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	6,9	40,0	31,0	17,2	4,8
2011	7,3	44,7	29,5	14,9	3,5
<b>2015</b>					
1.8 Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	2,3	16,7	28,3	36,8	15,9
2011	2,8	19,9	29,9	34,8	12,6



## 05. Indflydelse (Kriminalforsorgens)

Kriminalforsorgens eget spørgsmål om indflydelse.

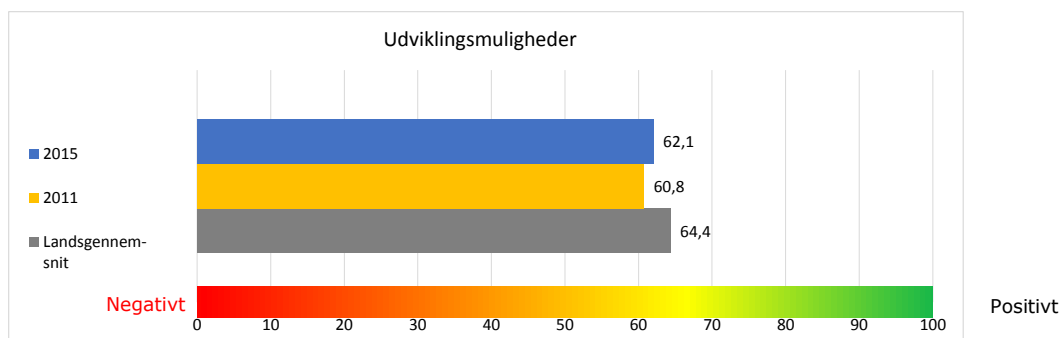


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

2015	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
6.3 Bliver du inddraget i relevante beslutninger vedr. dit arbejde?	7,2	30,7	42,0	14,8	5,3
2011	5,7	31,6	41,3	15,1	6,2

## 06. Udviklingsmuligheder

Et udviklende arbejde indeholder kvalitative krav, der er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte. Manglende udviklingsmuligheder skaber apati, hjælpeløshed og passivitet.

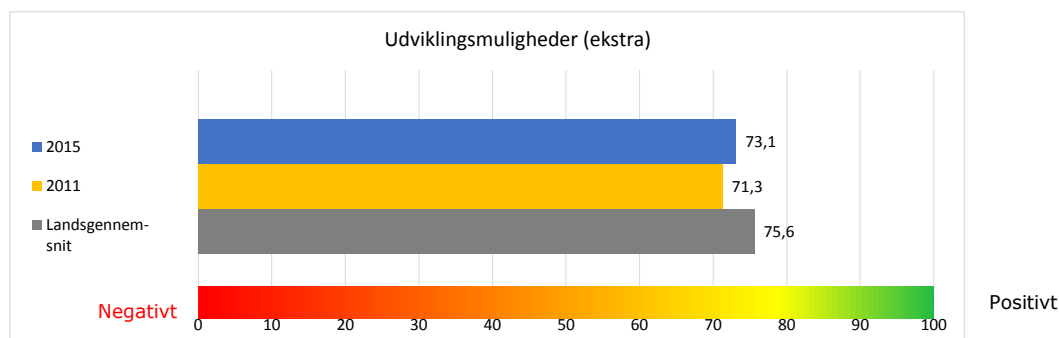


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
3.2 Kræver dit arbejde at du er initiativrig?	14,3	44,2	33,6	6,5	1,4
2011	10,4	46,3	35,4	6,8	1,1
<b>2015</b>					
3.1 Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	11,6	31,7	39,3	13,2	4,2
2011	8,7	33	39,8	15,1	3,5

## 07. Udviklingsmuligheder (ekstra)

Et ekstra spørgsmål om udviklingsmuligheder udvalgt fra en længere, mere omfattende version af det anvendte skema.

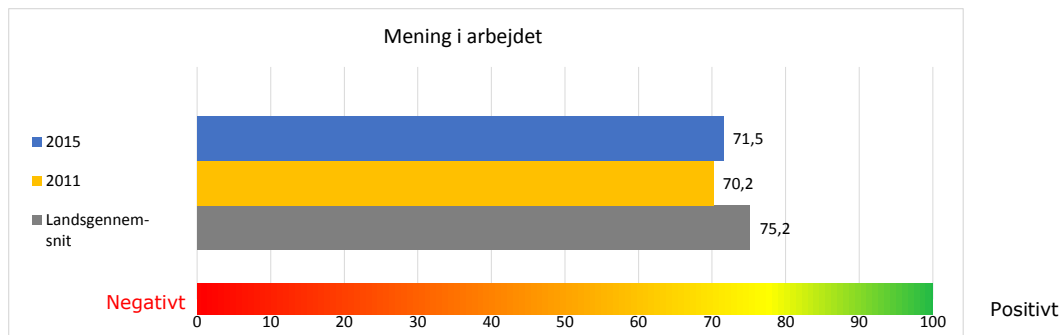


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
3.3 Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde?	23,1	51,7	20,6	3,5	1,1
	<i>2011</i>	<i>17,9</i>	<i>54,7</i>	<i>23</i>	<i>3,7</i>

## 08. Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.

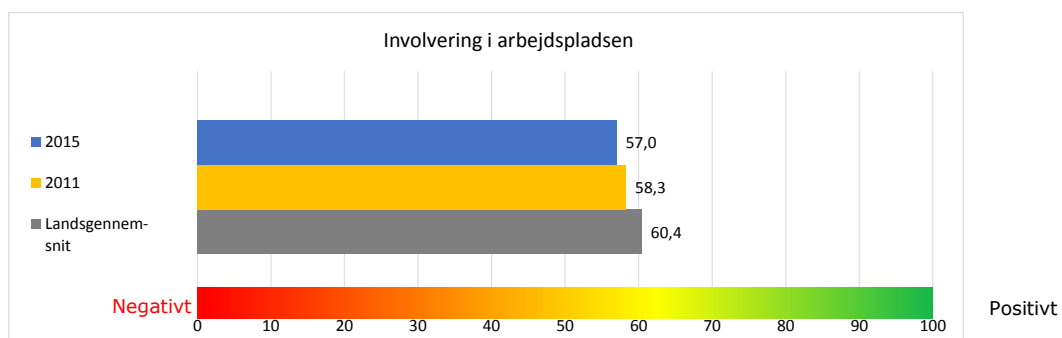


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
3.4 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	17,8	43,5	33,0	4,7	1,0
	<i>2011</i>	<i>13,8</i>	<i>47,2</i>	<i>34</i>	<i>4,1</i>
<b>2015</b>					
3.5 Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	28,0	49,3	18,0	3,8	0,9
	<i>2011</i>	<i>21,8</i>	<i>53,5</i>	<i>20,4</i>	<i>0,5</i>

## 09. Involvering i arbejdspladsen

Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede virksomhed, man er ansat på.

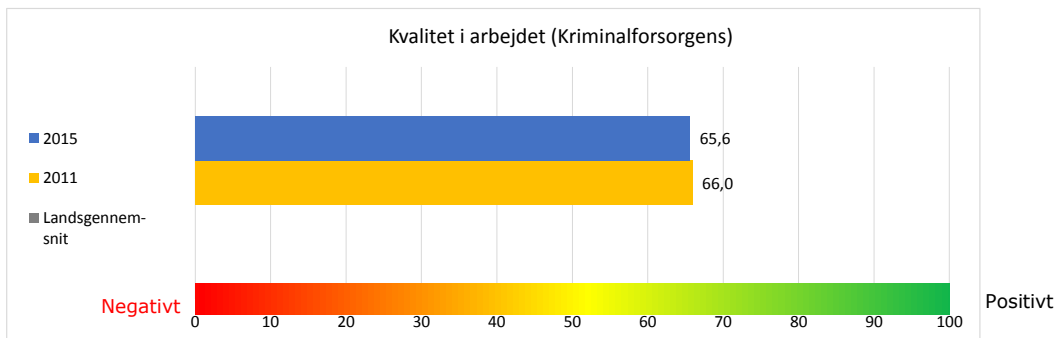


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
3.7 Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	9,1	23,4	35,6	16,6	15,2
2011	8,9	29,7	34,9	14,4	12
<b>2015</b>					
3.6 Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	16,0	42,9	29,9	8,6	2,6
2011	12,6	45	31,5	8,6	2,3

## 10. Kvalitet i arbejdet (Kriminalforsorgens)

Kriminalforsorgens egne spørgsmål om kvaliteten af arbejdet.

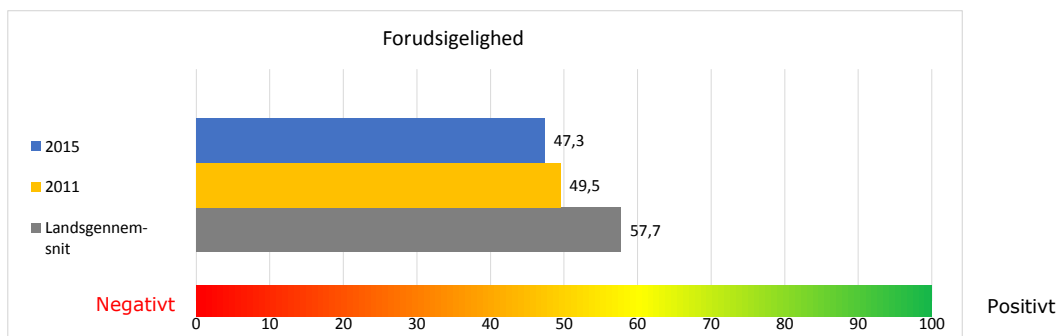


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

2015	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
6.2 Er du selv tilfreds med kvaliteten af dit arbejde?	13,6	59,4	25,1	1,6	0,3
2011	9,2	62,9	25,9	1,7	0,3
<b>2015</b>					
6.1 Får du tilbagemeldinger på kvaliteten af dit arbejde?	4,0	21,9	42,1	22,4	9,7
2011	2,8	20,3	44,5	23,5	8,9
<b>2015</b>					
14.1 Hvordan vil du beskrive din personlige kontakt med de indsatte/klienterne?	Meget god	God	Neutral	Dårlig	Meget dårlig
	35,6	44,2	20,0	0,2	0,0
2011	39,3	50,3	9,9	0,3	0,2

## 11. Forudsigelighed

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved at give de ansatte relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer er en central ledelsesopgave. Der er altså ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige detaljerne i hverdagen. Tværtimod – det er ”de store linier”, der betyder noget.

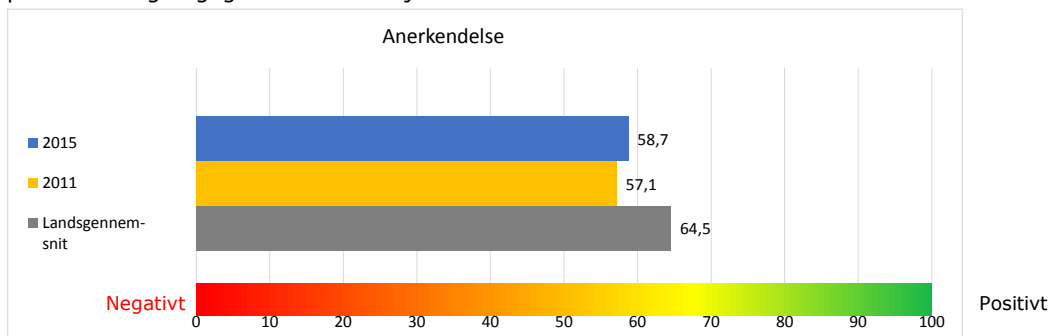


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
3.8 Får du på din arbejdsplads information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	3,8	17,2	40,4	24,3	14,4
2011	3,6	21,1	41,8	21,7	11,7
<b>2015</b>					
3.9 Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	4,2	25,4	49,1	15,8	5,5
2011	4,1	28,2	49	13,7	5

## 12. Anerkendelse

De ansatte kan belønnes på en række måder for deres indsats. De vigtigste former er løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Denne dimension fokuserer på den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde. Belønning er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed. Ansatte, der ikke modtager en rimelig belønning for deres indsats, vil ofte reagere med at sætte indsatsen ned. På den måde får virksomheden mindre produktive og engagerede medarbejdere.



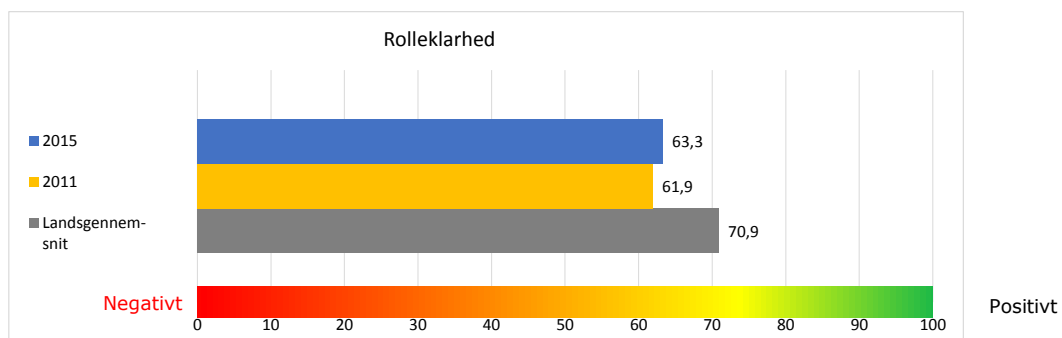
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
6.4 Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	12,3	44,2	33,1	7,2	3,1
2011	8,1	45,2	35	8,1	3,6
<b>2015</b>					
9.5 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	8,8	29,6	36,5	17,3	7,7
2011	7,9	29,8	36,4	17,5	8,5



### 13. Rolleklarhed

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige medarbejdere og faggrupper. Rolleklarhed er både "lodret" (Hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og "vandret" (Hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?).



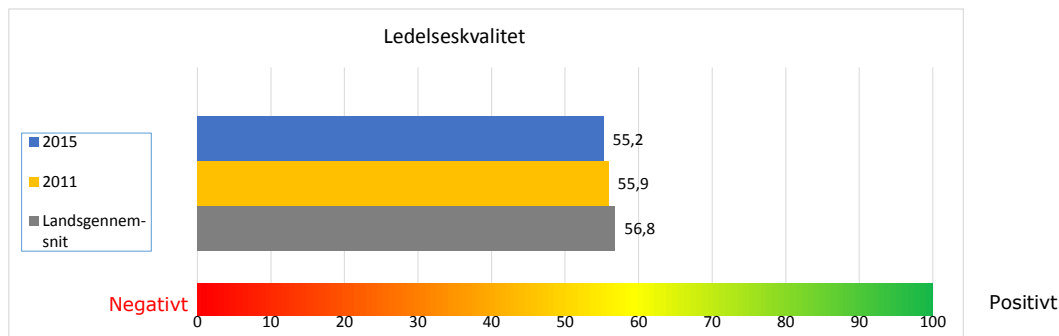
#### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
6.7 Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	12,8	46,5	32,0	6,5	2,2
2011	8,6	49,6	34,4	5,7	1,8
<b>2015</b>					
6.6 Er der klare mål for dit eget arbejde?	8,3	42,1	38,6	8,4	2,5
2011	5,6	41,2	41,2	9,5	2,5

## 14. Ledelseskvalitet

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte.

Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.

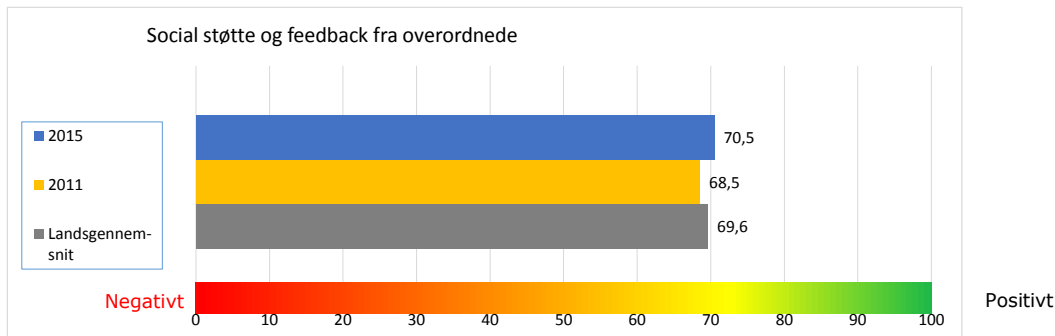


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
4.1 Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt?	12,2	32,3	33,9	13,2	8,4
2011	10,9	36,9	32,2	12,9	7
<b>2015</b>					
4.2 Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	7,9	27,8	43,0	14,2	7,1
2011	6,5	31,3	40,4	15	6,9

## 15. Social støtte og feedback fra overordnede

Social støtte fra den nærmeste overordnede fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte hos den nærmeste leder. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (Kommer støtten, når der er brug for den?) og form (Er det den rigtige form for støtte?). At give "gode råd", når den ansatte ikke har bedt om det eller føler behov for det, kan være værre end ingenting.

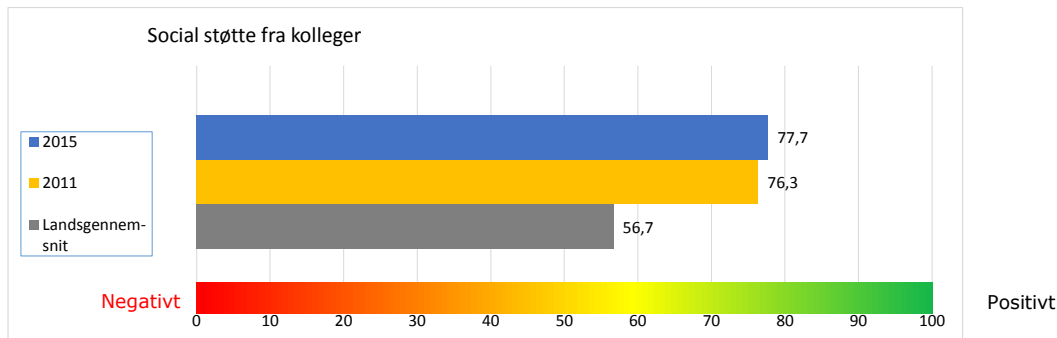


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<b>2015</b>					
5.1 Hvor ofte er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet, når du har brug for det?	35,3	35,0	20,8	6,2	2,8
2011	31,4	35,9	21,1	8,3	3,3
<b>2015</b>					
5.2 Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder, når du har brug for det?	28,1	32,0	25,8	10,2	3,9
2011	25,9	31,6	26,9	11,8	3,7

## 16. Social støtte fra kolleger

Denne dimension har samme indhold som den foranstående vedrørende lederstøtte, blot er der her tale om støtte fra kolleger.

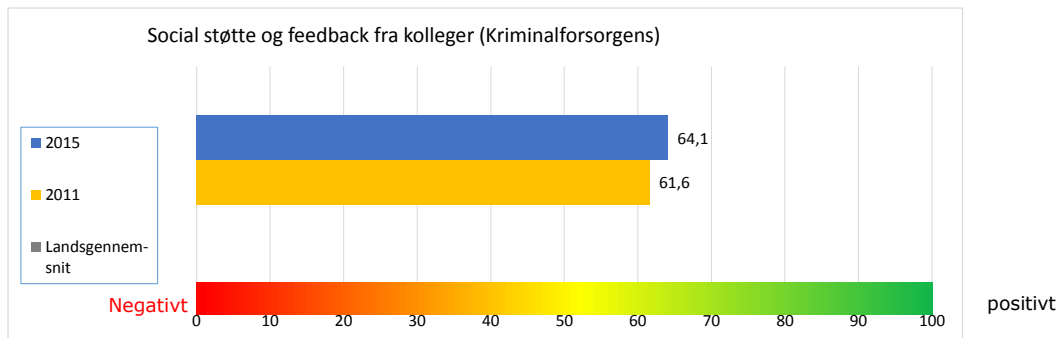


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommeti der	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig	
<b>2015</b>						
5.5 Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kollegaer, når du har brug for det?	35,5	43,5	17,7	2,7	0,6	
	2011	33,7	43	19,2	3,5	0,7

## 17. Social støtte og feedback fra kolleger (Kriminalforsorgens)

Kriminalforsorgens egne spørgsmål til social støtte og feedback fra kolleger.

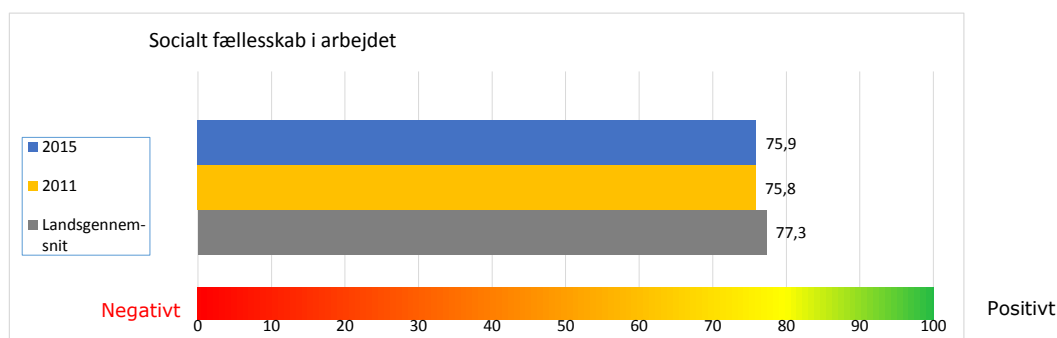


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
6.5 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kollegaer?	10,2	46,5	34,5	7,2	1,6
	<i>2011</i>	<i>6,7</i>	<i>44,4</i>	<i>39,3</i>	<i>7,8</i>

## 18. Socialt fællesskab i arbejdet

Denne dimension handler om, hvorvidt de ansatte indbyrdes har et godt samarbejde og en følelse af fællesskab. Det sociale fællesskab har stor betydning for trivslen og stemningen på en arbejdsplads.

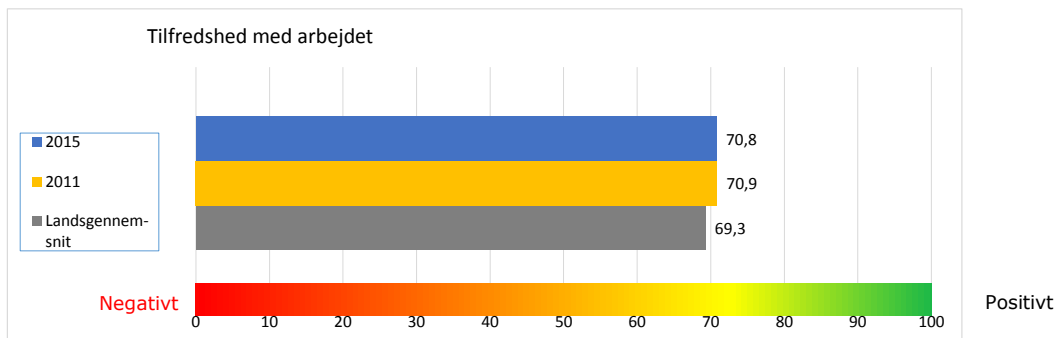


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<b>2015</b>					
5.4 Er der en god stemning mellem dig og dine kollegaer?	31,9	51,0	14,9	1,8	0,4
2011	31,9	52,8	13	1,8	0,5
<b>2015</b>					
5.3 Er der et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?	26,0	48,9	20,2	4,0	0,9
2011	23,6	50,5	21,6	3,5	0,7

## 19. Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer.

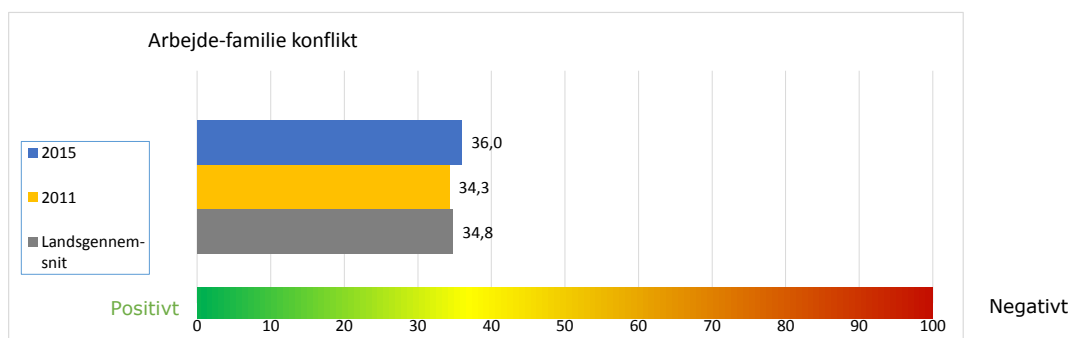


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
<b>2015</b>				
7.1 Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	27,5	59,4	11,2	1,9
	<i>2011</i>	<i>59,2</i>	<i>11,5</i>	<i>1,7</i>

## 20. Arbejde-familie konflikt

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



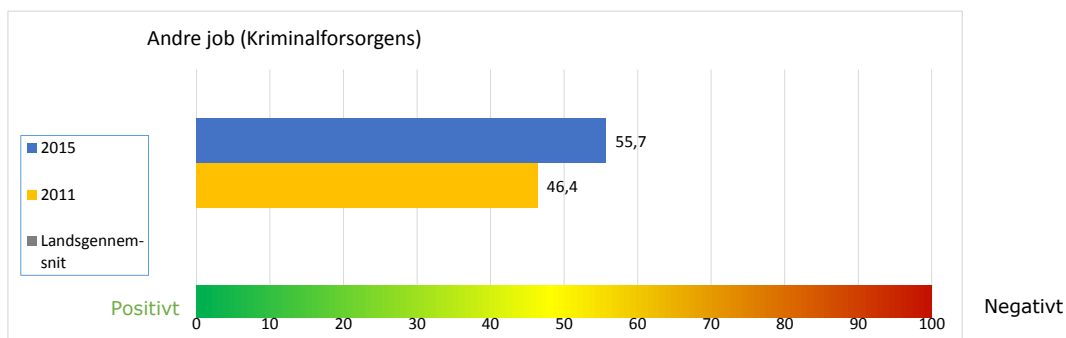
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke
<b>2015</b>				
8.1 Føler du, at dit arbejde tager så meget af din ENERGI, at det går ud over privatlivet?	10,0	27,4	37,5	25,1
2011	9,3	25,5	39,3	25,9
<b>2015</b>				
8.2 Føler du, at dit arbejde tager så meget af din TID, at det går ud over privatlivet?	6,6	20,0	33,8	39,5
2011	5	17,7	37,2	40



## 21. Andre job (Kriminalforsorgens)

Disse spørgsmål er Kriminalforsorgens egne, som er anvendt i tidligere undersøgelser. Resultatet er summen af ansatte med bijobs + dem der har søgt andet job uden for kriminalforsorgen eller har overvejet det alvorligt.



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

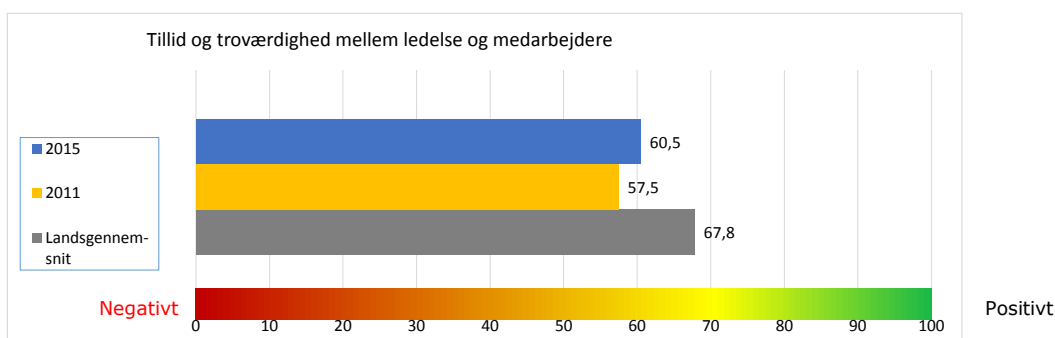
2015	Ja	Nej
13.1 Har du bijob?	20,6	79,4
2011	20,6	79,4

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

2015	Ja, jeg har søgt job uden for kriminalforsorgen	Ja, jeg har overvejet det alvorligt	Ja, jeg har overvejet det, men ikke alvorligt	Nej
2.1 Har du inden for det sidste års tid overvejet at søge ansættelse uden for kriminalforsorgen?	10,3	24,8	25,2	39,7
2011	6,2	19,6	25,7	48,5

## 22. Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

Tillid er et nøgleord til forståelsen af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Det modsatte af tillid er kontrolsystemer og overvågning.

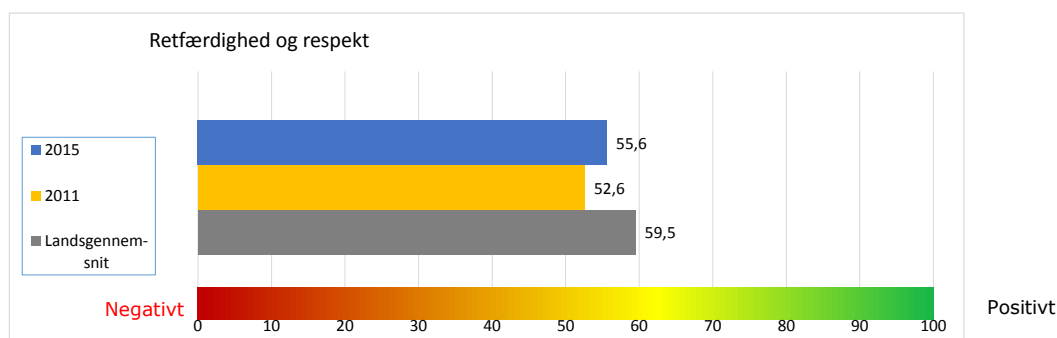


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
9.4 Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	11,7	41,0	33,6	9,6	4,0
2011	9,2	40	35	10,2	5,5
<b>2015</b>					
9.3 Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	9,8	37,5	37,0	11,4	4,4
2011	7,2	34,4	38,8	12,9	6,7

## 23. Retfærdighed og respekt

Retfærdighed og respekt er centrale værdier på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.

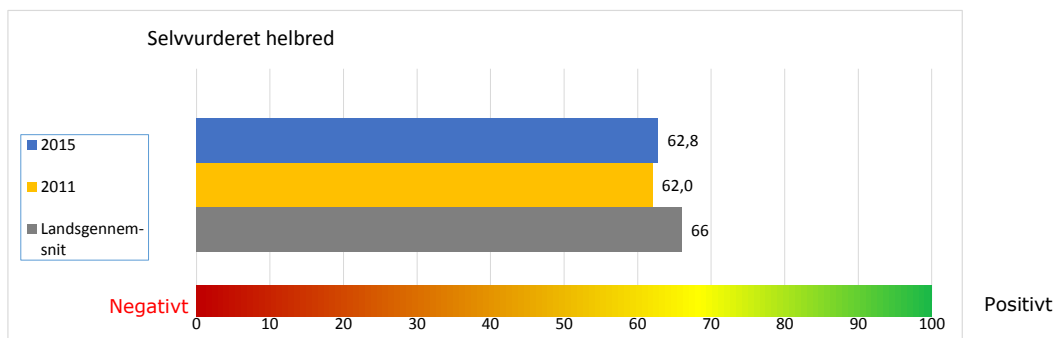


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<b>2015</b>					
9.1 Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	4,4	32,7	48,4	11,0	3,5
2011	2,7	29,5	46,7	14,7	6,3
<b>2015</b>					
9.2 Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	4,2	32,3	47,3	13,0	3,2
2011	2,6	30,2	49,4	13,1	4,6

## 24. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed.

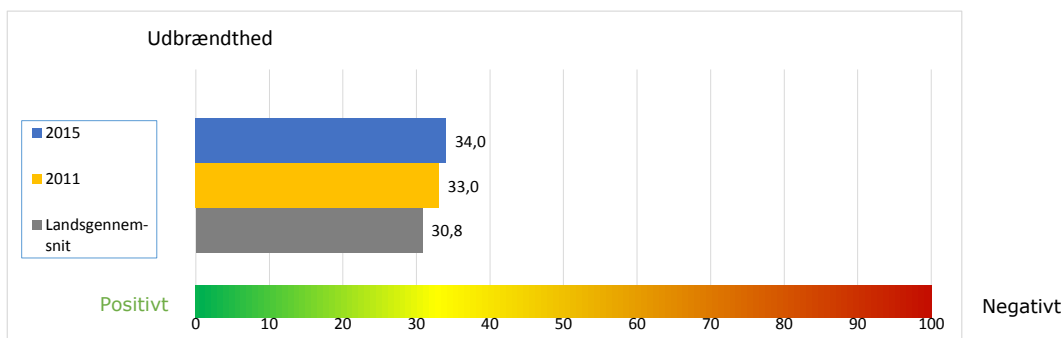


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

2015	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
11.1 Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	15,0	34,0	39,3	10,4	1,2
2011	12,3	36,1	40,4	9,8	1,4

## 25. Udbændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. Vi har valgt fire spørgsmål ud fra Copenhagen Burnout Inventory. En høj grad af udbændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

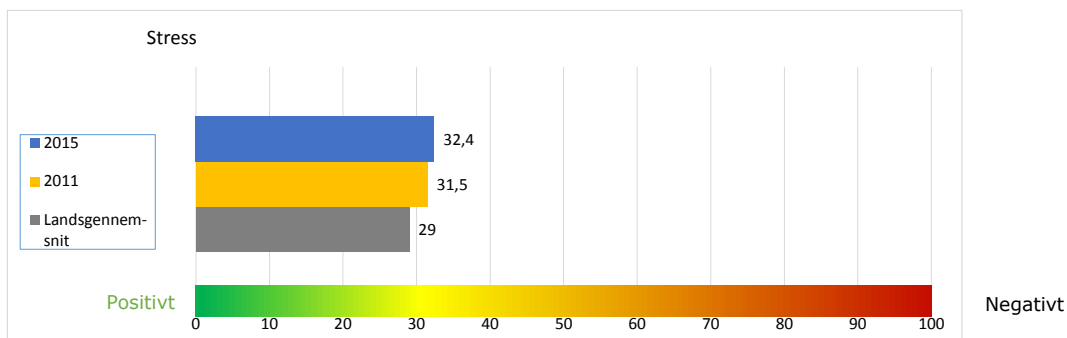


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
<b>2015</b>					
10.1 Hvor tit har du følt dig udkørt?	1,5	12,4	28,5	43,4	14,2
2011	1,5	11,9	27,3	43,3	16,1
<b>2015</b>					
10.2 Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	1,3	12,0	23,2	40,3	23,1
2011	1,1	11,3	23,2	40	24,4

## 26. Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Kort-tids stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mave-tarm-lidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.

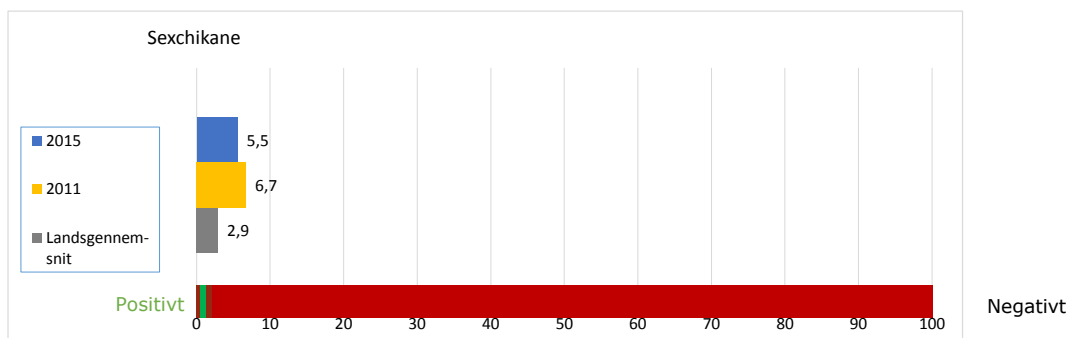


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
<b>2015</b>					
10.4 Hvor tit har du været irriteret?	1,0	10,8	22,5	49,5	16,2
	<i>2011</i>	<i>0,7</i>	<i>9,3</i>	<i>22,6</i>	<i>16,7</i>
<b>2015</b>					
10.3 Hvor tit har du været stresset?	1,1	11,3	23,8	42,3	21,5
	<i>2011</i>	<i>1,1</i>	<i>10,3</i>	<i>23,9</i>	<i>22,4</i>

## 27. Sexchikane

Ved seksuel chikane forstås "uønsket seksuel opmærksomhed". Der kan være tale om direkte berøring, men også om hentydninger, vittigheder, billeder, e-mails osv. Chikane kan komme fra kolleger, ledere og underordnede samt fra kunder, klienter osv. Grafer er angivet i procent.



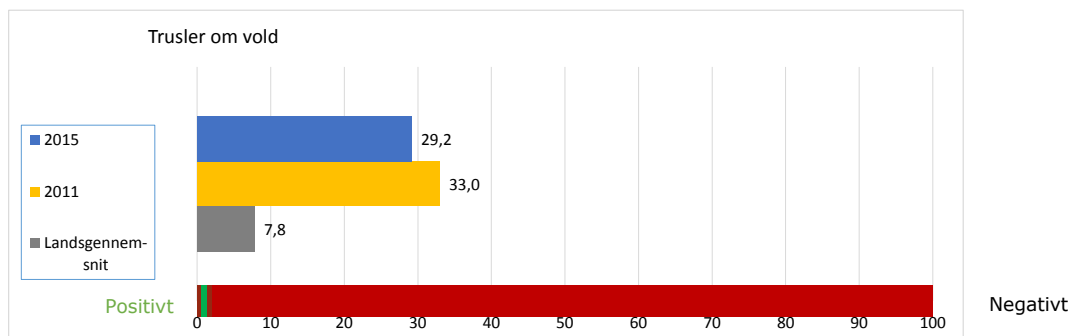
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
<b>2015</b>					
12.1 Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	0,1	0,4	0,5	4,6	94,5
<i>2011</i>	<i>0,2</i>	<i>0,5</i>	<i>0,4</i>	<i>5,6</i>	<i>93,4</i>

Deltagerne har fået mulighed for med egne ord at beskrive hvem, som har været årsag til oplevelsen af sexchikane. Det ses ved logon på [www.iapv.dk](http://www.iapv.dk)

## 28. Trusler om vold

Trusler om vold kan være rettet mod den ansatte, men også mod dennes familie eller omgangskreds. Truslerne kommer som regel fra kunder eller klienter. Grafer er angivet i procent.



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

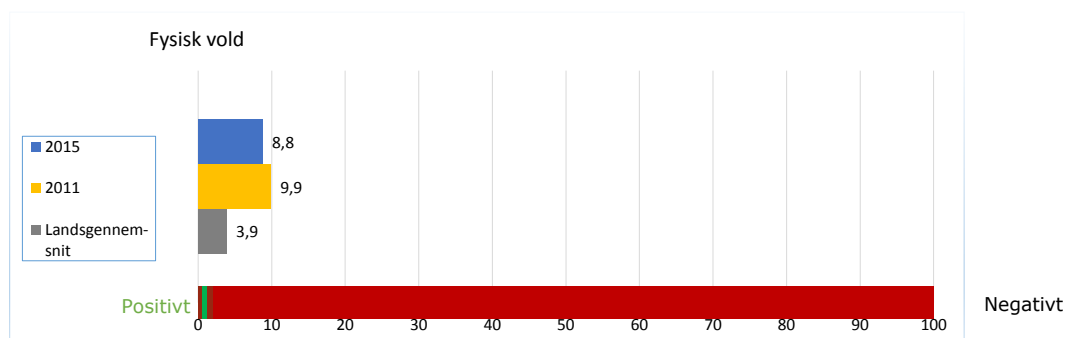
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
<b>2015</b>					
12.2 Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?	0,2	1,1	3,7	24,2	70,8
2011	0	1,2	4,5	27,3	67,1

Deltagerne har fået mulighed for med egne ord at beskrive hvem, som har været årsag til oplevelsen af trusler om vold. Det ses ved logon på [www.iapv.dk](http://www.iapv.dk)



## 29. Fysisk vold

Egentlig fysisk vold er sjælden mellem ansatte på virksomheder. I den offentlige sektor er der som regel tale om vold fra indsatte, patienter eller klienter. I den private sektor om kunder eller borgere, som er voldelige mod fx politiet, buschauffører, parkeringsvagter, dørmænd m.v. Grafer er angivet i procent.



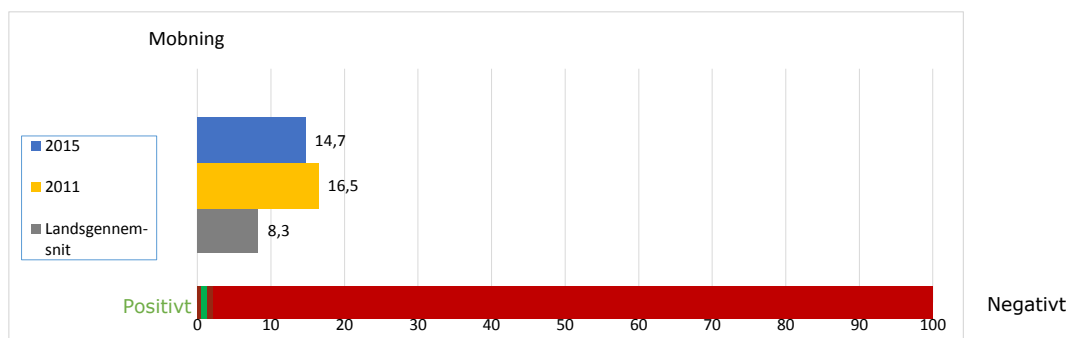
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
<b>2015</b>					
12.3 Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	0,1	0,1	0,7	7,9	91,2
<i>2011</i>	<i>0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>	<i>8,9</i>	<i>90,1</i>

Deltagerne har fået mulighed for med egne ord at beskrive hvem, som har været årsag til fysisk vold. Det ses ved logon på [www.iapv.dk](http://www.iapv.dk)

## 30. Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som man har svært ved at forsvare sig imod. Grafer er angivet i procent.



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen i procent

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
<b>2015</b>					
12.4 Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?	0,4	1,3	1,3	11,8	85,3
<i>2011</i>	<i>0,8</i>	<i>1,6</i>	<i>1,3</i>	<i>12,8</i>	<i>83,6</i>

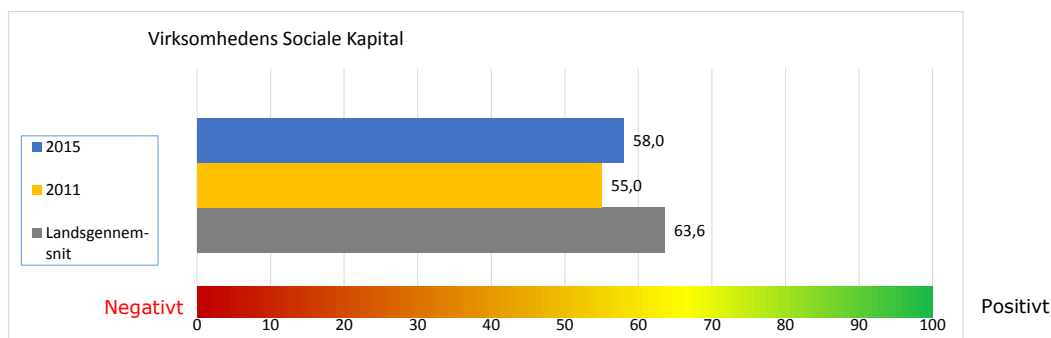
Deltagerne har fået mulighed for med egne ord at beskrive hvem, som har været årsag til mobning. Det ses ved logon på [www.iapv.dk](http://www.iapv.dk)

## 31. Virksomhedens Sociale Kapital

Virksomhedens Sociale Kapital er den egenskab, der sikrer, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan løse virksomhedens kerneopgaver. I praksis forudsætter det, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed.

Hvis virksomheden har en høj Social Kapital, arbejder medarbejdere og ledelse godt sammen. Det gør, at de ofte kan finde løsninger i fællesskab, som kan øge produktiviteten og kvaliteten i arbejdet yderligere – og samtidig styrke arbejdsmiljøet. Høj Social Kapital giver mindre stress, lavere sygefravær og lavere personaleomsætning. Medarbejdere på arbejdspladser med høj Social Kapital trives simpelthen bedre.

Endelig gør høj Social Kapital organisationen stærk og bedre rustet til at klare modgang og udefra kommende krav og udfordringer.



## Om måling af Social Kapital

Social Kapital består af tre komponenter: tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

I en række projekter har man arbejdet med at udvikle gode mål for virksomhedens sociale kapital, og man er nået frem til, at det bedste mål er at anvende gennemsnittet for de to dimensioner: Tillid og retfærdighed. Principielt skulle man også have et mål for samarbejdsevnen, men det har vist sig at være umuligt at måle denne dimension ved hjælp af et såkaldt generisk spørgeskema (dvs. et spørgeskema, der skal kunne anvendes i alle brancher og på alle typer af virksomheder). Dette skyldes, at virksomheder er meget forskellige med hensyn til størrelse, struktur, virksomhedskultur, ledelsesformer, faggrupper osv. I praksis plejer de to dimensioner tillid og retfærdighed at følges ad.

Gennemsnittet af disse to dimensioner er et godt og robust mål for Social Kapital, som har vist sig yderst anvendeligt.

