

# **Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelse 2008**

Samlet resultat

*15. januar 2009*

## Indhold

1	Læservejledning	3
2	Overordnet sammenligning af dimensioner	4
3	Kvantitative krav	5
4	Arbejdstempo	6
5	Følelsesmæssige krav	7
6	Indflydelse	8
7	Udviklingsmuligheder	9
8	Mening i arbejdet	10
9	Involvering i arbejdspladsen	11
10	Forudsigelighed	12
11	Anerkendelse	13
12	Rolleklarhed	14
13	Ledelseskvalitet	15
14	Social støtte og feedback fra overordnede	16
15	Tilfredshed med arbejdet	17
16	Arbejde-familie konflikt	18
17	Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	19
18	Retfærdighed og respekt	20
19	Selvvurderet helbred	21
20	Udbrændthed	22
21	Stress	23
22	Sexchikane	24
23	Trusler om vold	25
24	Fysisk vold	26
25	Mobning	27
26	Spørgsmål uden dimension	28

## 1 Læservejledning

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 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der kun anvendt 1 spørgsmål.

Besvarelserne på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. 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 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.

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.

## 2 Overordnet sammenligning af dimensioner

De farvede rækker har følgende betydning:

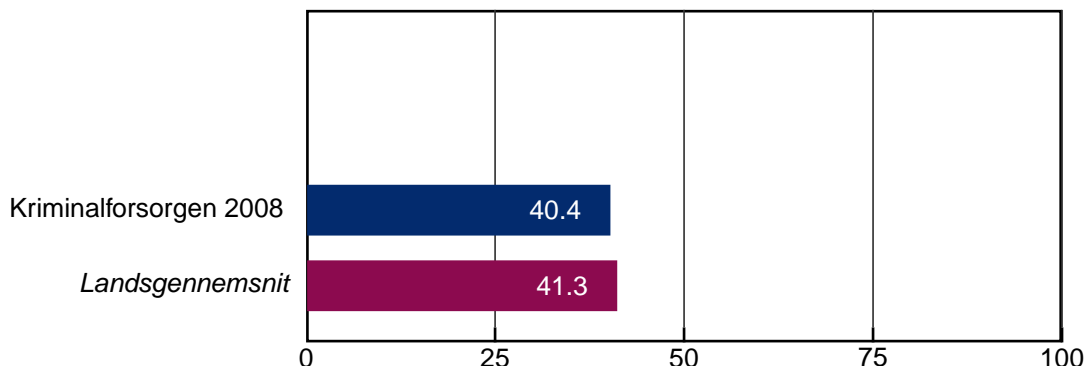
- Røde rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.
- Gule rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark (**Lands gennemsnit**).
- Grønne rækker indikerer virksomhedens ressourcer.
- Grå rækker indikerer, at der er for få eller ingen svar i dimensionen.

Svarprocent (af 3692 respondenter): 75.7 %

Dimension	Kriminalforsorg. Lands gennemsnit Difference 2008		
	point (0-100)	point (0-100)	point (0-100)
<b>Krav i arbejdet</b>			
Kvantitative krav	40.4	41.3	0.8
Arbejdstempo	54.8	59.0	4.2
Følelsesmæssige krav	54.5	40.9	13.6
<b>Arbejdets organisering og indhold</b>			
Indflydelse	50.4	51.6	1.2
Udviklingsmuligheder	61.3	64.4	3.1
Mening i arbejdet	68.3	75.2	6.8
Involvering i arbejdspladsen	56.2	60.4	4.2
<b>Ledelse og samarbejde</b>			
Forudsigelighed	48.4	57.7	9.3
Anerkendelse	54.9	64.5	9.6
Rolleklarhed	60.9	70.9	10.0
Ledelseskvalitet	51.5	56.8	5.3
Social støtte og feedback fra overordnede	63.6	69.6	6.0
<b>Person-arbejde</b>			
Tilfredshed med arbejdet	69.6	69.3	0.4
Arbejde-familie konflikt	36.9	34.8	2.1
<b>Værdier</b>			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	57.0	67.8	10.8
Retfærdighed og respekt	50.6	59.5	8.9
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Selv vurderet helbred	62.3	66.0	3.7
Udbrændthed	34.3	30.8	3.5
Stress	33.8	29.0	4.8
<b>Krænkende adfærd</b>			
Sexchikane	7.1	2.9	4.2
Trusler om vold	32.2	7.8	24.4
Fysisk vold	9.8	3.9	5.9
Mobning	20.5	8.3	12.3
<b>Supplerende dimensioner</b>			
Spørgsmål uden dimension	67.2	-	-

### 3 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
Kriminalforsorgen 2008	40.4	2794

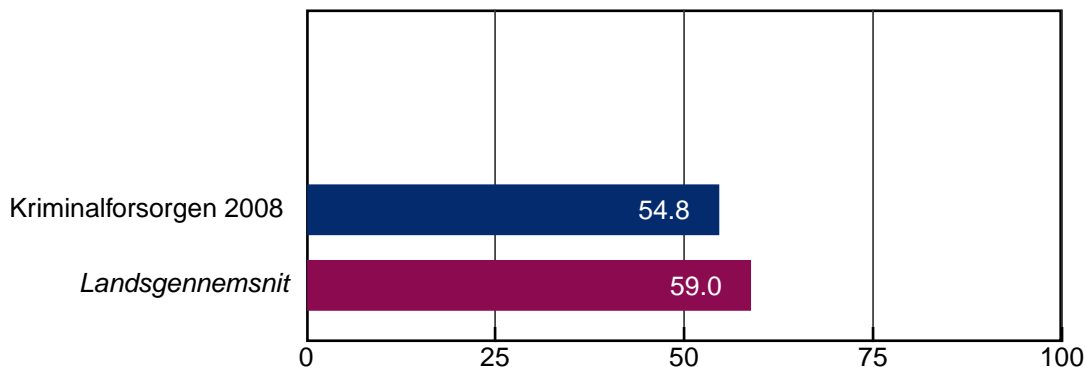
#### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? (N=2782)	7.8 % (10.6 %)	45.7 % (33.5 %)	31.0 % (31.3 %)	13.9 % (19.7 %)	1.7 % (4.8 %)
Kommer du bagud med dit arbejde? (N=2785)	1.4 % (2.4 %)	15.6 % (13.7 %)	41.8 % (37.6 %)	31.3 % (29.6 %)	9.9 % (16.8 %)

## 4 Arbejdstempo

I NFA's 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 samlebandsarbejde, tidsstudier osv. I de senere år har man set nye fag, hvor der også er stor vægt på intensivering – fx hjemmehjælp og forskellige serviceydelser.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	54.8	2794

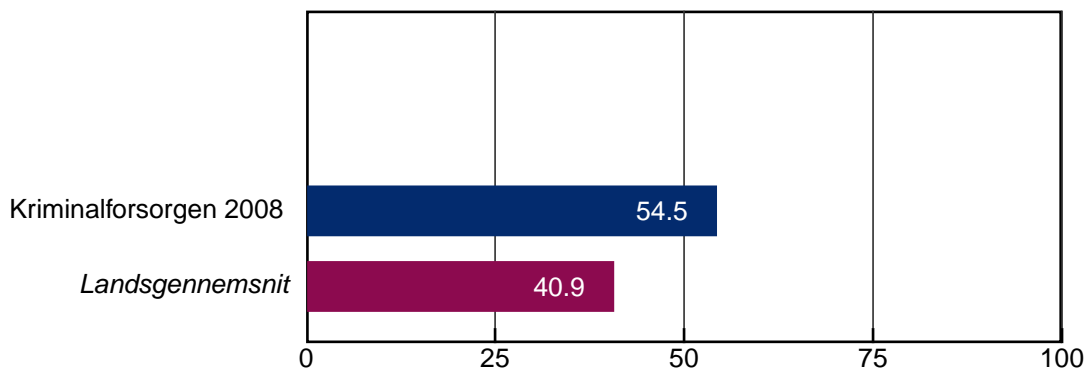
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? (N=2781)	4.0 % (13.0 %)	34.6 % (36.2 %)	51.5 % (39.3 %)	9.1 % (8.8 %)	0.8 % (2.7 %)
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen? (N=2758)	2.9 % (8.6 %)	24.7 % (26.7 %)	49.3 % (47.0 %)	21.7 % (15.0 %)	1.4 % (2.6 %)

## 5 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	54.5	2794

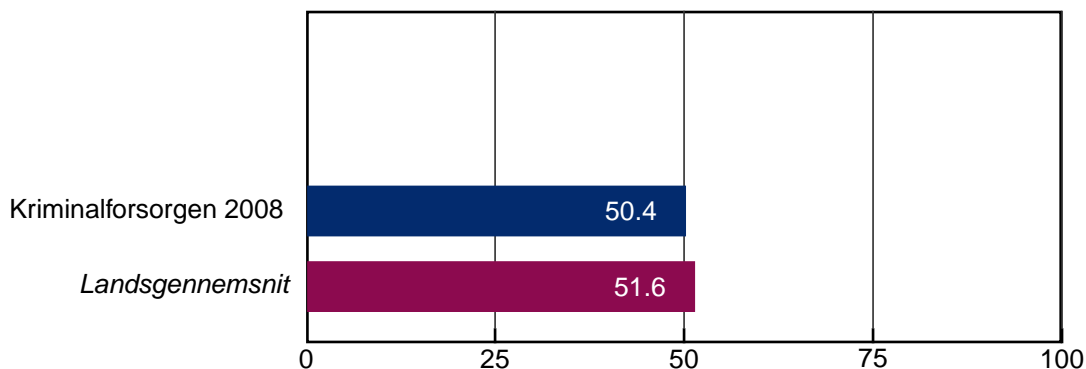
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (N=2778)	1.0 % (2.0 %)	18.0 % (16.0 %)	41.9 % (33.8 %)	29.1 % (28.9 %)	9.9 % (19.3 %)
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? (N=2783)	18.1 % (12.3 %)	46.7 % (22.0 %)	21.7 % (20.2 %)	8.6 % (19.1 %)	4.9 % (26.3 %)

## 6 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	50.4	2794

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

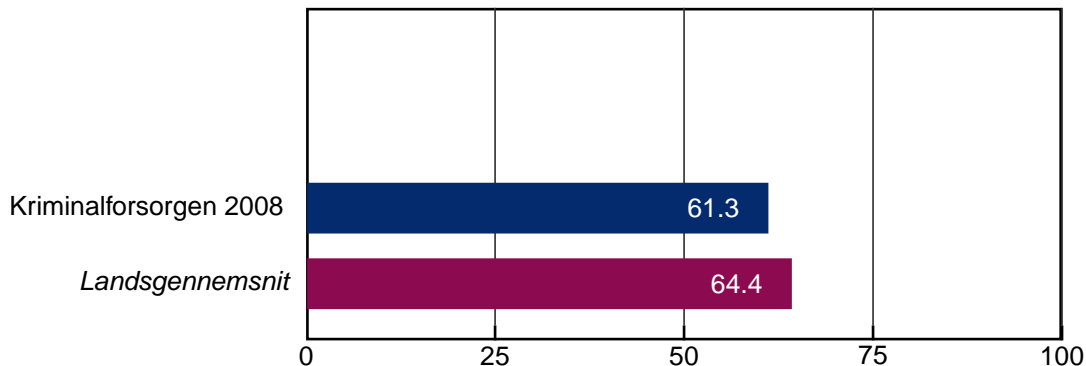
Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (**Landsgennemsnit**).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (N=2777)	8.1 % (18.1 %)	44.8 % (41.1 %)	29.3 % (24.7 %)	13.6 % (11.4 %)	4.2 % (4.7 %)
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde? (N=2764)	3.0 % (5.1 %)	19.4 % (17.8 %)	29.1 % (26.0 %)	34.7 % (30.2 %)	13.7 % (20.9 %)



## 7 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	61.3	2794

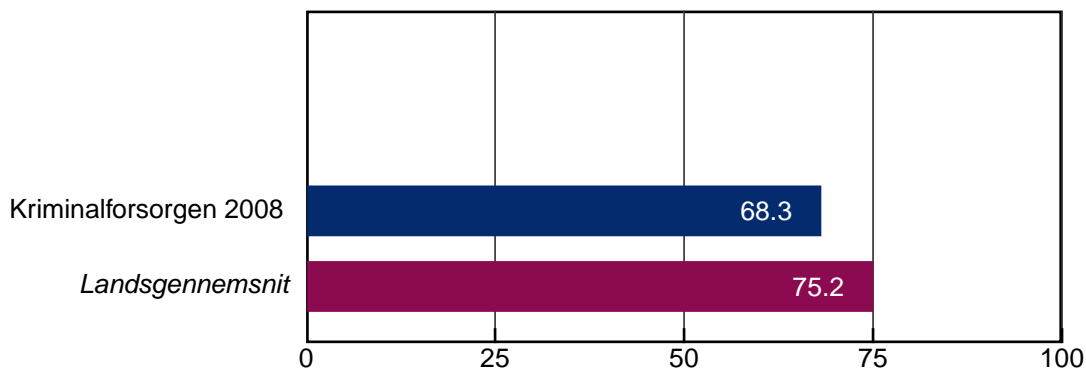
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 (**Lands gennemsnit**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig? (N=2755)	10.8 % (14.1 %)	44.4 % (44.5 %)	36.0 % (32.9 %)	7.6 % (6.5 %)	1.1 % (2.0 %)
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (N=2761)	9.1 % (16.5 %)	34.6 % (37.2 %)	40.7 % (32.1 %)	12.2 % (10.5 %)	3.3 % (3.6 %)

## 8 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	68.3	2794

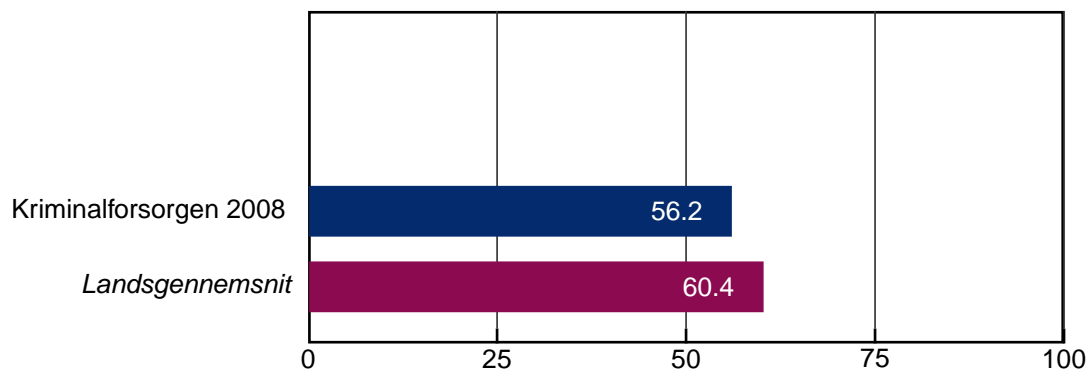
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (N=2739)	10.7 % (22.9 %)	47.6 % (53.4 %)	35.5 % (20.6 %)	5.3 % (2.5 %)	0.9 % (0.7 %)
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (N=2728)	17.5 % (25.9 %)	55.5 % (56.6 %)	22.3 % (15.5 %)	3.7 % (1.7 %)	1.1 % (0.3 %)

## 9 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	56.2	2794

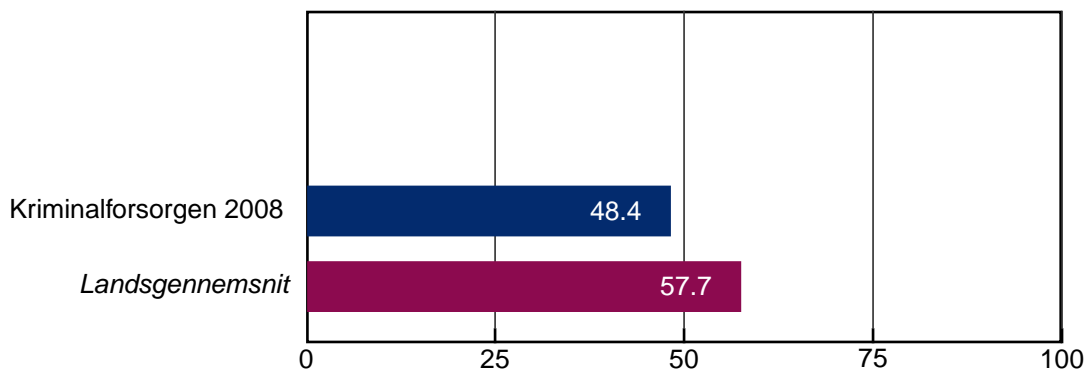
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads? (N=2730)	8.0 % (15.4 %)	28.4 % (35.8 %)	34.8 % (29.9 %)	14.8 % (9.7 %)	14.0 % (9.2 %)
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig? (N=2725)	9.9 % (13.1 %)	43.7 % (38.4 %)	33.6 % (33.1 %)	9.9 % (11.3 %)	2.9 % (4.2 %)

## 10 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	48.4	2794

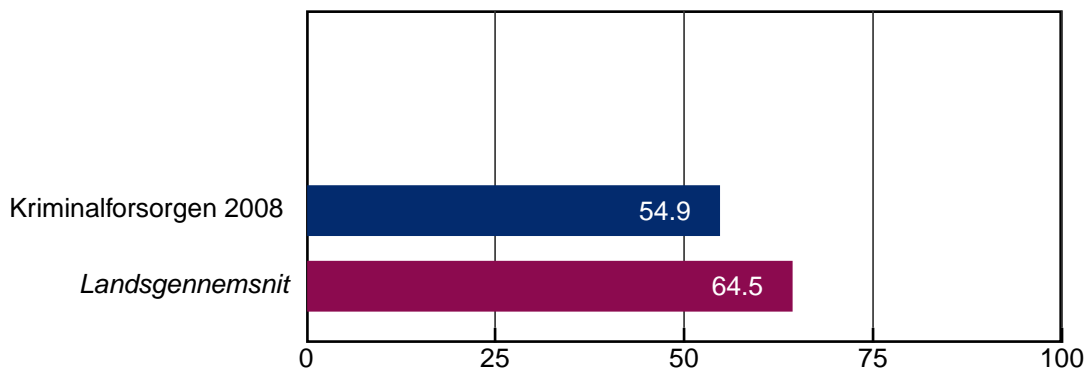
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? (N=2733)	3.3 % (10.2 %)	19.3 % (25.4 %)	42.7 % (41.0 %)	23.0 % (16.9 %)	11.7 % (6.5 %)
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt? (N=2737)	2.8 % (9.1 %)	27.1 % (39.5 %)	49.8 % (41.4 %)	16.1 % (8.0 %)	4.2 % (2.0 %)

## 11 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	54.9	2794

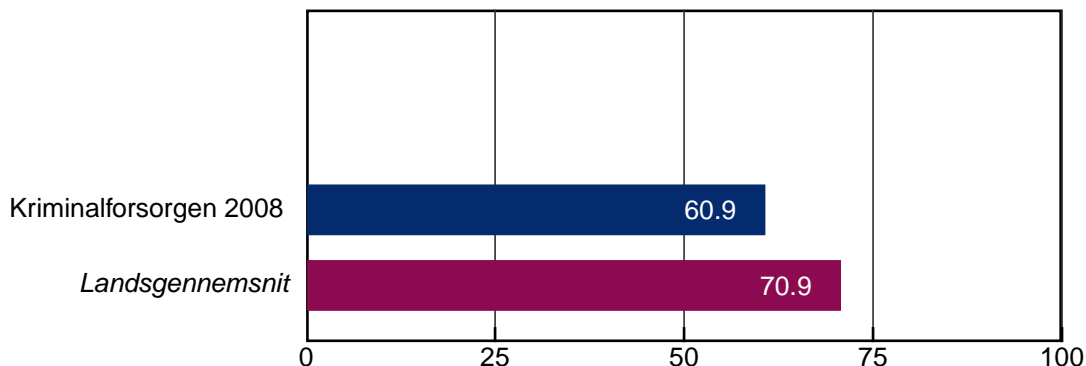
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads? (N=2719)	7.7 % (15.0 %)	43.2 % (50.5 %)	36.2 % (28.1 %)	8.2 % (4.4 %)	4.7 % (2.1 %)
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (N=2726)	5.9 % (13.0 %)	27.3 % (37.6 %)	36.7 % (34.0 %)	19.4 % (11.1 %)	10.7 % (4.2 %)

## 12 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?).



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	60.9	2794

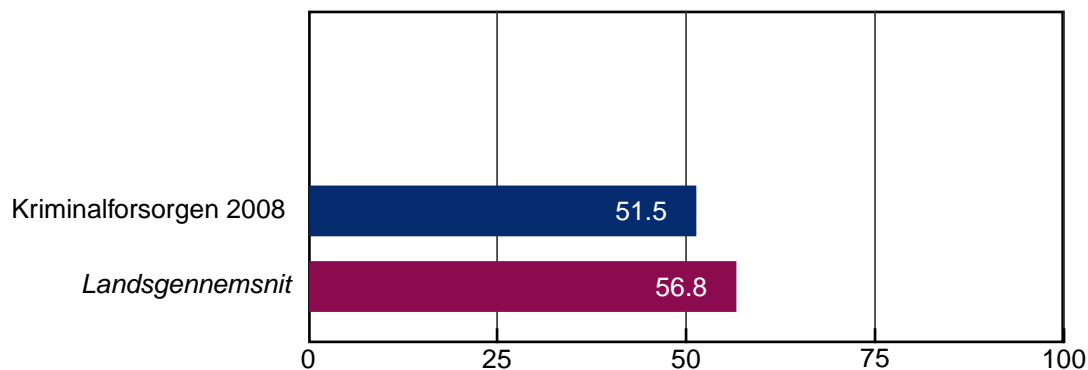
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (N=2713)	8.5 % (21.8 %)	46.8 % (57.4 %)	35.5 % (18.3 %)	7.4 % (2.3 %)	1.8 % (0.4 %)
Er der klare mål for dit eget arbejde? (N=2719)	5.7 % (15.2 %)	39.5 % (47.6 %)	41.5 % (29.7 %)	10.2 % (6.3 %)	3.1 % (1.3 %)

## 13 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	51.5	2794

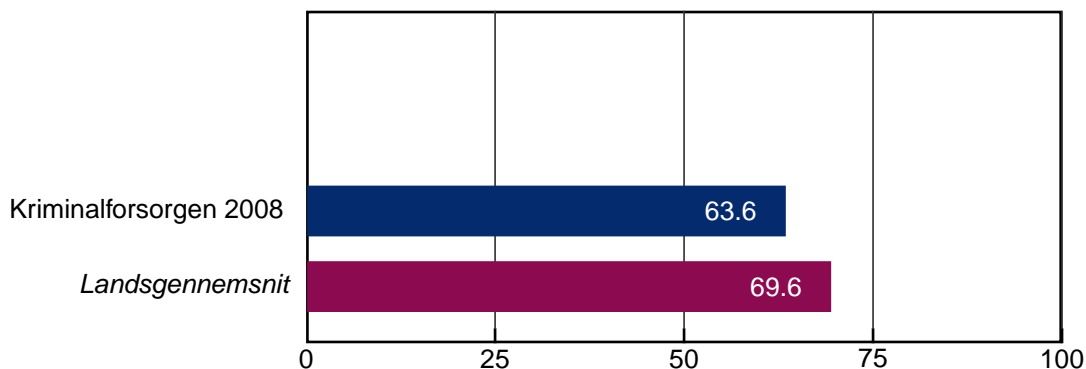
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt? (N=2709)	8.3 % (12.0 %)	31.7 % (36.4 %)	35.0 % (34.4 %)	16.6 % (12.8 %)	8.4 % (4.4 %)
Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet? (N=2703)	3.7 % (5.8 %)	24.6 % (30.9 %)	45.0 % (42.3 %)	18.7 % (15.2 %)	8.0 % (5.8 %)

## 14 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	63.6	2794

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

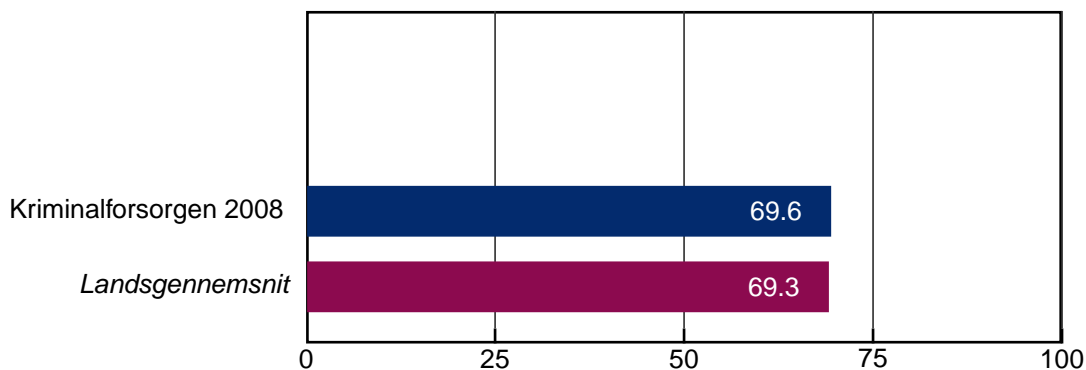
Her ser du svarfordelingen på enkelt spørgsmålene i dimensionen. Det kan ske at tallene ikke summerer op til præcis 100%, dette skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark (Landsgennemsnit).

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? (N=2709)	31.2 % (45.2 %)	34.6 % (30.3 %)	22.3 % (16.5 %)	9.1 % (6.2 %)	2.8 % (1.8 %)
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede? (N=2703)	15.1 % (21.5 %)	26.7 % (28.2 %)	33.7 % (29.4 %)	18.9 % (16.6 %)	5.7 % (4.4 %)



## 15 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	69.6	2794

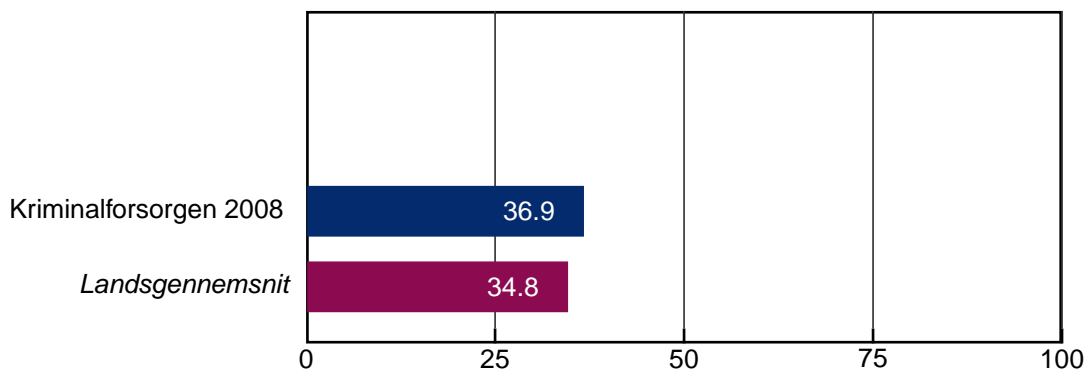
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? (N=2724)	26.2 % (22.5 %)	58.4 % (65.6 %)	13.3 % (9.1 %)	2.1 % (1.9 %)

## 16 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	36.9	2794

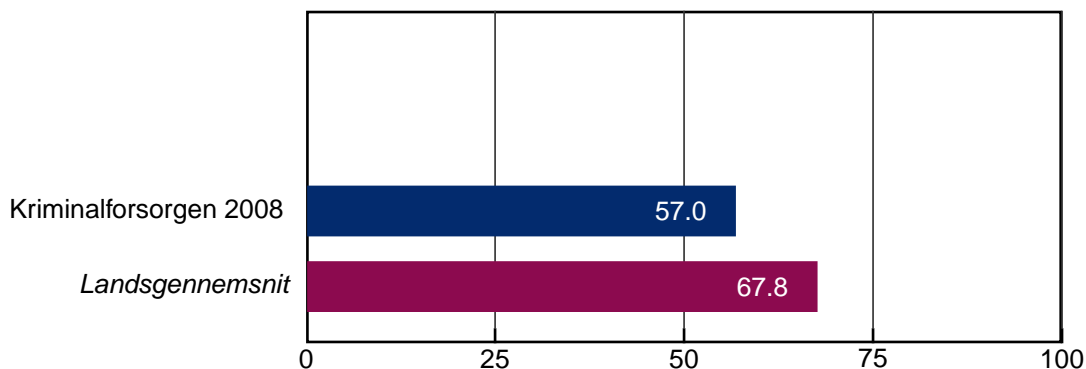
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (N=2703)	9.1 % (9.8 %)	28.4 % (24.0 %)	38.8 % (39.5 %)	23.6 % (26.7 %)
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (N=2699)	6.6 % (6.8 %)	21.5 % (18.6 %)	35.7 % (34.5 %)	36.2 % (40.2 %)

## 17 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	57.0	2794

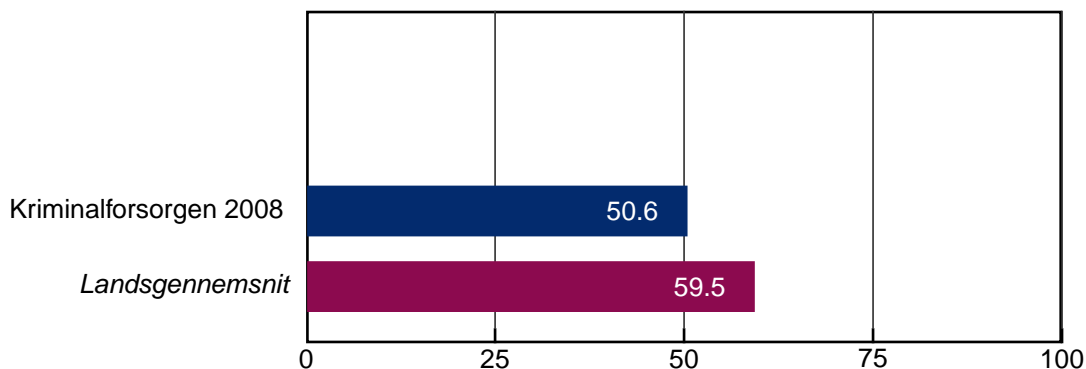
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (N=2698)	7.4 % (20.1 %)	40.3 % (53.6 %)	36.5 % (21.3 %)	10.7 % (3.9 %)	5.0 % (1.1 %)
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (N=2707)	5.8 % (13.8 %)	32.8 % (40.4 %)	44.0 % (35.4 %)	11.7 % (7.7 %)	5.7 % (2.7 %)

## 18 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	50.6	2794

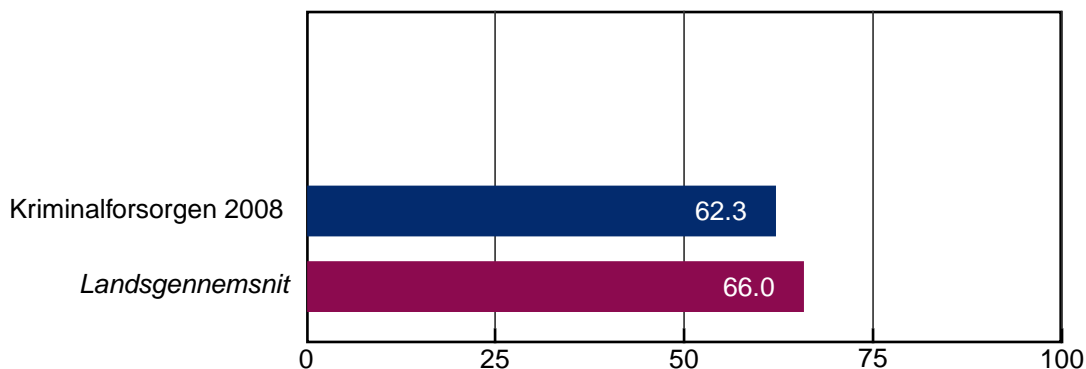
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? (N=2697)	2.2 % (7.4 %)	24.2 % (36.1 %)	49.6 % (42.7 %)	16.0 % (10.4 %)	8.0 % (3.4 %)
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (N=2688)	2.3 % (6.3 %)	26.6 % (39.1 %)	52.8 % (46.4 %)	13.4 % (6.9 %)	4.9 % (1.3 %)

## 19 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	62.3	2794

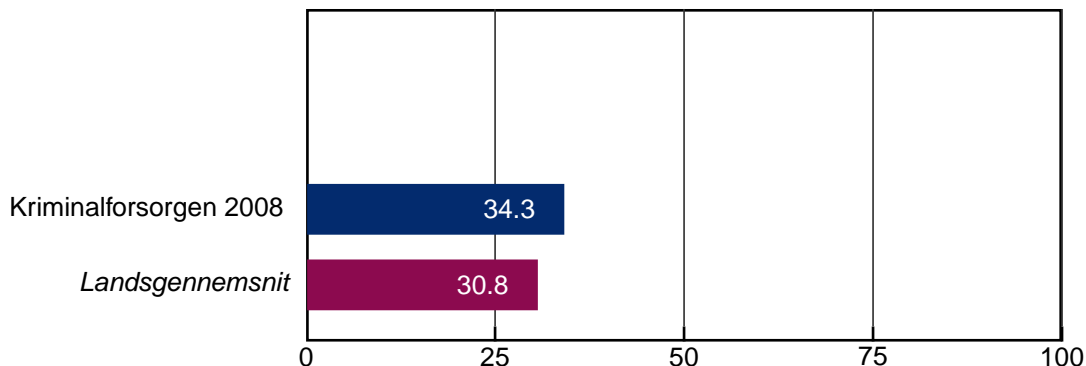
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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**).

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (N=2677)	13.2 % (14.8 %)	35.9 % (42.3 %)	39.1 % (35.8 %)	10.4 % (6.4 %)	1.3 % (0.8 %)

## 20 Udbrændthed

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 udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	34.3	2794

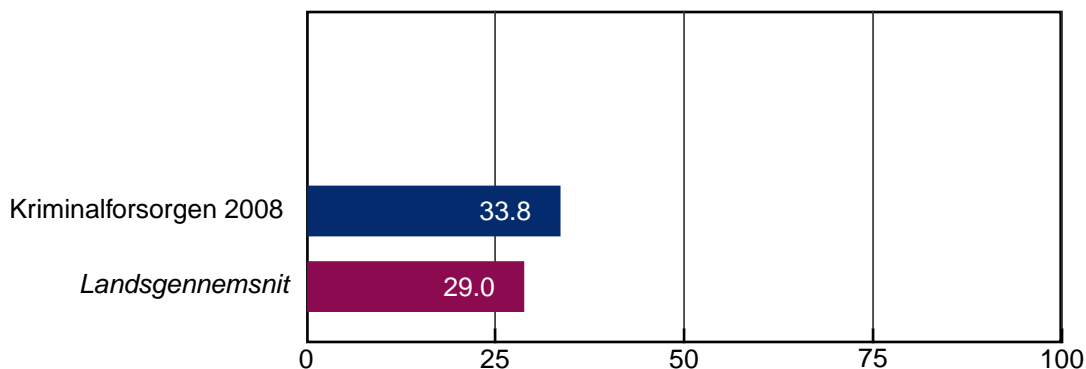
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 (**Lands gennemsnit**).

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du følt dig udkørt? (N=2697)	0.9 % (1.5 %)	12.0 % (12.6 %)	31.6 % (27.5 %)	43.0 % (47.3 %)	12.5 % (11.1 %)
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (N=2690)	1.0 % (0.9 %)	11.6 % (7.5 %)	23.6 % (15.5 %)	42.2 % (42.9 %)	21.6 % (33.1 %)

## 21 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.



Navn	Point	Respondenter
Kriminalforsorgen 2008	33.8	2794

### 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**).

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
Hvor tit har du været irriteret? (N=2693)	0.9 % (0.3 %)	11.7 % (5.0 %)	24.4 % (17.2 %)	49.2 % (61.3 %)	13.9 % (16.2 %)
Hvor tit har du været stresset? (N=2690)	0.9 % (1.7 %)	11.7 % (10.8 %)	26.2 % (18.3 %)	42.8 % (44.2 %)	18.4 % (25.0 %)

## 22 Sexchikane

### 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**).

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?  
(N=2698)

- Ja, dagligt: 0.4 % (0.1 %)
- Ja, ugentligt: 0.6 % (0.4 %)
- Ja, månedligt: 0.4 % (0.1 %)
- Ja, af og til: 5.7 % (2.4 %)
- Nej: 92.9 % (97.1 %)

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (N=191)

- Kolleger: 39.3 % -
- Leder: 11.0 % -
- Underordnede: 2.6 % -
- Klienter / Kunder / Patienter: 68.6 % -



## 23 Trusler om vold

### 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**).

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? (N=2689)

- Ja, dagligt: 0.1 % (0.3 %)
- Ja, ugentligt: 1.1 % (0.7 %)
- Ja, månedligt: 3.8 % (0.6 %)
- Ja, af og til: 27.2 % (6.3 %)
- Nej: 67.8 % (92.2 %)

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (N=865)

- Kolleger: 1.6 % -
- Leder: 1.6 % -
- Underordnede: 0.2 % -
- Klienter / Kunder / Patienter: 98.8 % -

## 24 Fysisk vold

### 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**).

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? (N=2685)

- Ja, dagligt: 0.0 % (0.0 %)
- Ja, ugentligt: 0.1 % (0.3 %)
- Ja, månedligt: 0.5 % (0.3 %)
- Ja, af og til: 9.2 % (3.3 %)
- Nej: 90.2 % (96.1 %)

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (N=269)

- Kolleger: 1.5 % -
- Leder: 1.1 % -
- Underordnede: 0.4 % -
- Klienter / Kunder / Patienter: 98.1 % -

## 25 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 (**Lands gennemsnit**).

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? (N=2696)

- Ja, dagligt: 0.9 % (0.5 %)
- Ja, ugentligt: 2.4 % (1.1 %)
- Ja, månedligt: 1.6 % (0.5 %)
- Ja, af og til: 15.7 % (6.2 %)
- Nej: 79.5 % (91.7 %)

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (N=536)

- Kolleger: 69.2 % -
- Leder: 37.5 % -
- Underordnede: 6.5 % -
- Klienter / Kunder / Patienter: 14.7 % -

## 26 Spørgsmål uden dimension

### 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, jeg har søgt job uden for kriminalforsorgen	Ja, jeg har overvejet det alvorligt	Ja, jeg har overvejet det, men ikke alvorligt	Nej	
Har du inden for det sidste års tid overvejet at søge ansættelse uden for Kriminalforsorgen? (N=2195)	9.9 % -	25.3 % -	27.0 % -	37.8 % -	
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde? (N=2283)	17.3 % (26.2 %)	52.3 % (55.2 %)	24.6 % (14.8 %)	4.6 % (2.4 %)	1.2 % (1.3 %)