



# Rapport

APV 2024

Alle afdelinger

07.03.2024 - 19.03.2024



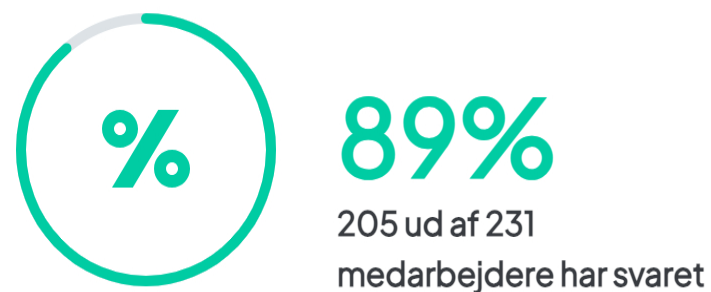
## Samlet score og svarprocent

### Samlet score



-0.1 Industri benchmark

### Høj svarprocent



205 Besvaret

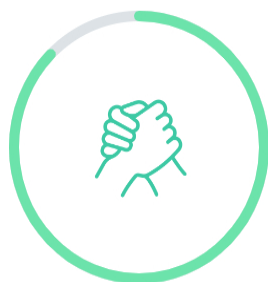
26 Ikke besvaret

## Styrker

De ansatte har peget på, at særligt disse 3 er "styrker" hos jer. Det vil sige, at de med stor sandsynlighed er med til at fremme medarbejdernes samlede glæde og produktivitet i arbejdet, som har en direkte sammenhæng med mere kvalitet i løsningen af kerneopgaven og dermed bedre tal på bundlinjen. Hvis der er flere end 3 styrker med samme score, er det de tre første i forhold til rækkefølgen i spørgsmålene i undersøgelsen, der bliver vist her.



Sygefravær

3.8 /  
4

Støtte

3.5 /  
4

Psykologisk tryghed

3.5 /4

## Svagheder

De ansatte har peget på, at særligt disse 3 "svagheder" er risikofaktorer hos jer. Det vil sige, at der er stor risiko for, at de er med til at skabe mindre glæde i arbejdet samt ikke mindst en ringere løsning af kerneopgaven. I bør derfor prioritere at sætte forebyggende ind over for disse udpegede svagheder. Hvis der er flere end 3 svagheder med samme score, er det de tre første i forhold til rækkefølgen i spørgsmålene i undersøgelsen, der bliver vist her.



Krænkende handlinger

3.8 / 4



Samarbejde

2.5 / 4



Ergonomi

2.6 / 4

Resultater for kategorien:

# Indeklima



Resultater for kategorien:

# Ergonomi



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
6.Smerter Oplever du smerter pga. dine arbejdsstillinger?	3.2	20%	0%	0%	0%	80%	
7.Dine arbejdsstillinger Arbejder du ofte i samme stilling i lang tid?	1.4	64%	0%	0%	0%	36%	
8.Indretning af arbejdsstation Er du generelt tilfreds med lokalerne og de fysiske rammer, hvori du udfører dit arbejde?	3.2	0%	4%	11%	42%	41%	

Meget utilfreds Meget tilfreds

Resultater for kategorien:

# Diversitet



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
10. Diversitet Alle her bliver behandlet retfærdigt uanset kønsidentitet, alder, etnisk identitet, seksuel orientering eller andre forskelle	3.4	15%	0%	0%	0%	85%	
11. Diversitet Jeg oplever, at vi taler med respekt til hinanden og ikke om hinanden	3.1	1%	3%	17%	39%	40%	
12. Diversitet Jeg føler, at jeg hører til på arbejdspladsen	3.4	0%	3%	9%	35%	53%	

Resultater for kategorien:

## Nærmeste ledelse



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
13. Tillid til nærmeste leder Jeg har tillid til de beslutninger, som min nærmeste leder træffer	3.5	0%	4%	10%	22%	64%	
14. God kommunikation med nærmeste leder Min nærmeste leder kommunikerer åbent med mig	3.4	I meget lav grad	0%	3%	11%	24%	I meget høj grad
15. Tilbagemelding fra nærmeste ledelse Min nærmeste leder er god til at give konstruktiv feedback på mit arbejde	3.1	I meget lav grad	2%	3%	22%	33%	I meget høj grad
16. Tilbagemelding fra nærmeste leder Jeg får tilstrækkelig med feedback til at vide, om jeg udfører mit arbejde godt nok	3.1	I meget lav grad	1%	4%	18%	40%	I meget høj grad



Resultater for kategorien:

## Nærmeste ledelse



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>	1	2	3	4	5	
17. Kompetenceudvikling og nærmeste leder Min nærmeste leder understøtter min kompetenceudvikling	3.1	1%	4%	20%	34%	41%	0%
18. Nærmeste leder som godt eksempel Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	3.2	0%	4%	17%	29%	50%	0%

I meget lav grad (under 17. og 18. spørgsmål)  
I meget høj grad (over 17. og 18. spørgsmål)

Resultater for kategorien:

# Støtte



SPØRGSMÅL

SCORE [?](#)



19. Dine kolleger

Som kollegaer er vi gode til at hjælpe hinanden, når det er nødvendigt

3.5

0%

2%

6%

29%

62%

0%

I meget lav grad

I meget høj grad

Resultater for kategorien:







# Anerkendelse



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
20. Anerkendelse Vi er generelt gode til at anerkende hinandens gode præstationer	3.2	0%	3%	13%	41%	43%	0%
21. ANERKENDELSE Jeg får den anerkendelse, jeg fortjener, når jeg udfører et godt stykke arbejde	3.2	0%	1%	16%	44%	39%	0%

I meget lav grad I meget høj grad

Resultater for kategorien:

# Autonomi og indflydelse



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
22. Autonomi og indflydelse Jeg kan selv bestemme, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag (fx arbejde hjemmefra, fleksible arbejdstider, etc.)	3.5	2%	1%	7%	27%	62%	0%
23. AUTONOMI OG INDFLYDELSE Jeg har indflydelse på mine arbejdsopgaver	3.3	0%	3%	9%	40%	46%	0%

Resultater for kategorien:

## Arbejdets indhold og udførelse



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
24. Rolleklarhed Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	3.1	0%	3%	16%	50%	31%	0%
25. Følelse af at være kompetent Jeg har hver dag muligheden for at gøre det, jeg er bedst til på mit arbejde	3.0	1%	3%	17%	48%	31%	0%
26. Mening i arbejdet Jeg synes, at mit arbejde er meningsfuldt	3.3	0%	2%	9%	42%	46%	0%

Resultater for kategorien:

# Trivsel

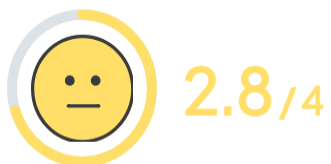


SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
27. Balance mellem arbejds- og privatliv Jeg synes, at der er god balance mellem min arbejdsbyrde og arbejdstid	3.1	1%	4%	14%	42%	39%	0%
28. Balance mellem arbejds- og privatliv Jeg har tid til at dyrke mit privatliv (familie, venner, fritidsinteresser, etc.) ved siden af mit arbejde	3.3	0%	2%	5%	48%	44%	0%

I meget lav grad I meget høj grad

Resultater for kategorien:

## Udvikling & karriere



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
29.Udvikling og karriere Jeg har gode muligheder for at fremme min karriere på min arbejdsplads	2.5	2%	11%	33%	36%	17%	0%
		I meget lav grad				I meget høj grad	
30.Udvikling og karriere Jeg har i forbindelse med min ansættelse udviklet nye kompetencer	3.0	1%	5%	15%	44%	34%	0%
		I meget lav grad				I meget høj grad	

Resultater for kategorien:

# Psykologisk tryghed



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
31. Din tryghed Jeg føler, at vi har en kultur, hvor det er okay at begå fejl	3.8	4%	0%	0%	0%	96%	
32. Din tryghed Jeg føler mig tryk ved at sige min mening	3.1	0%	3%	17%	43%	37%	
33. Din tryghed Jeg føler mig tryk ved at bede om hjælp og støtte fra mit team	3.5	0%	1%	6%	34%	60%	



Resultater for kategorien:

## Krænkende handlinger



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



34. Krænkende handlinger

Har du oplevet krænkende handlinger på din arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder?  
Krænkende handlinger er mobning, seksuel chikane, trusler om vold og fysisk vold

3.8

5%

Ja

0%

0%

0%

94%

Nej

1%

Resultater for kategorien:

# Engagement



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
35.Engagement i arbejdet Jeg har lyst til at tage på arbejde, når jeg vågner om morgenen	3.2	0%	1%	10%	52%	37%	0%
36.Stolt af mit arbejde Jeg er stolt af mit arbejde	3.3	I meget lav grad	0%	1%	10%	43%	I meget høj grad
37.Jobtilfredshed Hvor tilfreds er du med din nuværende arbejdssituation?	3.2	I meget lav grad	0%	3%	14%	47%	I meget høj grad
		Meget utilfreds				Meget tilfreds	

Resultater for kategorien:

# Fastholdelsespotentiale



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



38. Din motivation

Hvor sandsynligt er det, at du vil opsige dit nuværende job inden for de næste 12 måneder?

3.1

3%

7%

18%

21%

51%

0%

Meget sandsynligt

Meget usandsynligt

Resultater for kategorien:

## Stress & burnout



SPØRGSMÅL

SCORE <sup>?</sup>



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
39. Stress pga. arbejdet I hvilken grad føler du dig stresset på grund af arbejdet?	2.7	1%	10%	28%	36%	25%	0%
		I meget høj grad				I meget lav grad	
40. Udmattelse Jeg er ofte udmattet, når jeg kommer hjem fra arbejde	2.4	3%	18%	28%	39%	13%	0%
		I meget høj grad				I meget lav grad	

Resultater for kategorien:

# Sygefravær



SPØRGSMÅL

SCORE [?](#)



41.Dit sygefravær

Er der forhold i arbejdsmiljøet, der medvirker til dit sygefravær?

3.8

5%

Ja

0%

0%

0%

95%

Nej

0%

Resultater for kategorien:

# Forandringsprocesser



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
43.1.Fusion med KI I hvilken grad har du forståelse for begrundelserne for fusionen med KI?	3.4	1%	3%	4%	36%	55%	0%
43.2.Fusion med KI I hvilken grad er du tilfreds med den måde, hvorpå ledelsen i DM har håndteret forandringerne som følge af KI-fusionen i forhold til dig som medarbejder?	2.9	1%	7%	14%	59%	19%	0%
43.3.Fusion med KI I hvilken grad vurderer du, at medarbejderne er blevet inddraget i fusionen med KI?	2.6	3%	5%	35%	43%	14%	0%
43.4.Fusion med KI I hvilken grad har ledelsen i DM informeret dig om forandringer på arbejdspladsen som følge af fusionen med KI?	2.7	1%	7%	26%	54%	12%	0%

Resultater for kategorien:

# Samarbejde



SPØRGSMÅL	SCORE <sup>?</sup>						
44.1. Det politiske samarbejde I hvilken grad oplever du, at der er klare rammer for samarbejdet mellem politikerne og sekretariatet?	2.3	3%	15%	35%	43%	4%	0%
44.2. Det politiske samarbejde I hvilken grad oplever du, at politikerne tydeligt kommunikerer, hvilke krav og forventninger der er til opgaven, når de kommer med opgaver?	2.2	I meget lav grad	4%	14%	44%	37%	I meget høj grad
44.3. Det politiske samarbejde I hvilken grad oplever du, at politikerne generelt respekterer de faglige vurderinger, som sekretariatet lægger til grund for deres indstillinger til politikerne?	2.5	I meget lav grad	2%	8%	37%	44%	I meget høj grad
44.4. Det politiske samarbejde I hvilken grad oplever du, at politikerne generelt har en god tone over for sekretariatet?	2.8	I meget lav grad	0%	4%	29%	47%	I meget høj grad

# Konklusion

## HVAD ER SITUATIONEN?

FLOT! Udfaldet "Alt er i balance" betyder, at de ansatte tilsyneladende oplever en balance mellem kravene til og i deres arbejde samt deres muligheder for at håndtere dem. Dette højner sandsynligheden for et højt trivselsniveau som har en direkte sammenhæng med mere kvalitet i løsningen af kerneopgaven, minimering af ressourcespild og bedre tal på bundlinjen.

## STYRKER OG SVAGHEDER

Ifølge de ansattes besvarelser er følgende arbejdsforhold antageligt en ressource: Sygefravær, Støtte, Psykologisk tryghed. Disse bidrager allerede positivt til de ansattes trivsel og et sundt arbejdsmiljø. Dem skal I være stolte af og værne om. Ifølge de ansattes besvarelser er følgende forhold antageligt en svaghed: Krænkende handlinger, Samarbejde, Ergonomi som I bør prioritere at gøre noget ved i fællesskab.

## HVAD ER NÆSTE SKRIDT?

Selvom alt givetvis er i balance, så er det stadigvæk vigtigt at få løst de eventuelle svagheder som Woba har peget ud i denne rapport. Den gode nyhed er, at I let kan få et dybdegående indblik i disse svagheder (risikoområder) ved at gå ind i dashboardets "Risk Map" og klikke på de områder, som behøver et ekstra løft. Hvis I ikke i forvejen har en intern aftale om, hvordan I bruger Wobas resultater, anbefaler vi, at det næste skridt for jer er at afholde et dialogmøde, hvor resultaterne fra denne rapport fremlægges for medarbejderne. Dernæst finder I sammen frem til, hvilke handlingstiltag, der skal sættes i gang for at forbedre jeres risikoområder. Hvis I har behov for mere faglig sparring til forståelse af jeres resultater, så kontakt gerne Woba på [mb@woba.io](mailto:mb@woba.io)