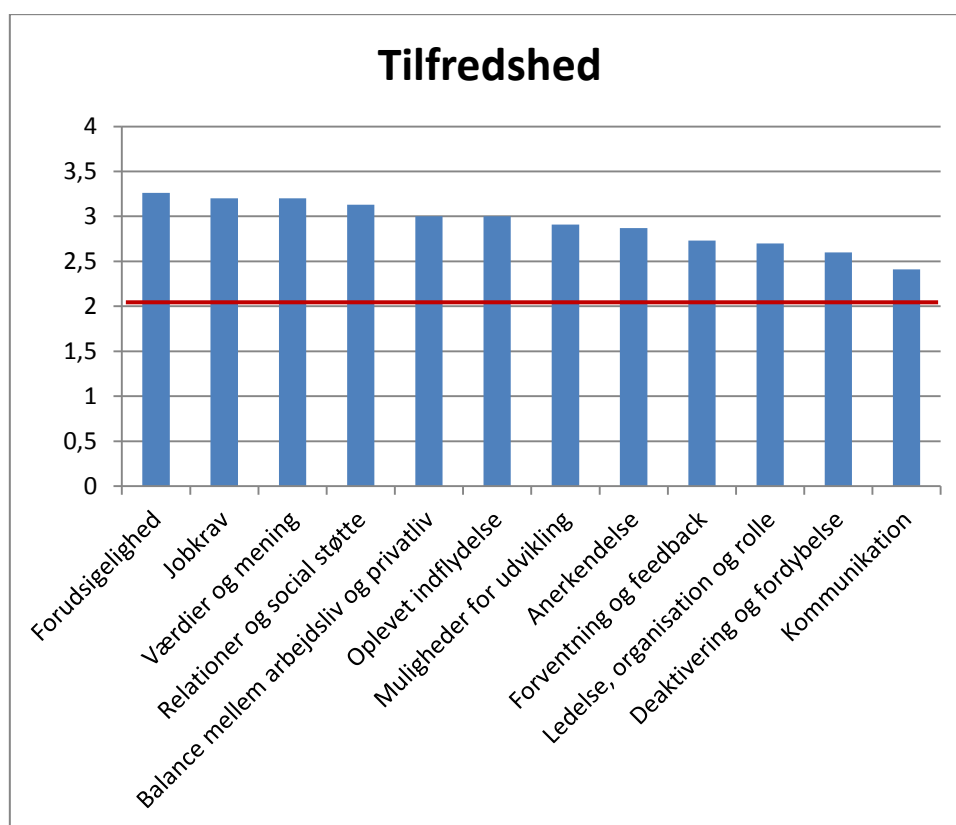


## Udfordringer og ressourcer i organisationen

I forbindelse med arbejdsmiljøkonferencen november, 2013, blev deltagerne anmodet om at besvare et kort, anonymt spørgeskema om deres tilfredshed med 12 forskellige aspekter af deres arbejdsmiljø, som var blevet omtalt i et forudgående foredrag om forhold af betydning for stress og trivsel. I alt 342 deltagere besvarede spørgeskemaet.

For hvert aspekt indeholdt spørgeskemaet en række eksempler på, hvad området dækkede. "Jobkrav" blev eksempelvis bekræftet som "arbejdspres, ansvar, følelsesmæssig belastning, krav til evner og færdigheder, etc." For hvert aspekt kunne deltagerne angive graden af tilfreds med følgende svarmuligheder: "Meget utilfreds", "Utilfreds", "hverken/eller", "Tilfreds" og "meget tilfreds". I analysen blev de fem svarmuligheder kodet fra "0" til "4". Til sidst blev deltagerne bedt om at angive deres overordnede tilfredshed med deres arbejde og organisationen.

I [figur 1](#) nedenfor ses de gennemsnitlige resultater for hvert af de 12 aspekter ordet efter grad af tilfredshed. En score på "2" er neutral ("Hverken/eller").

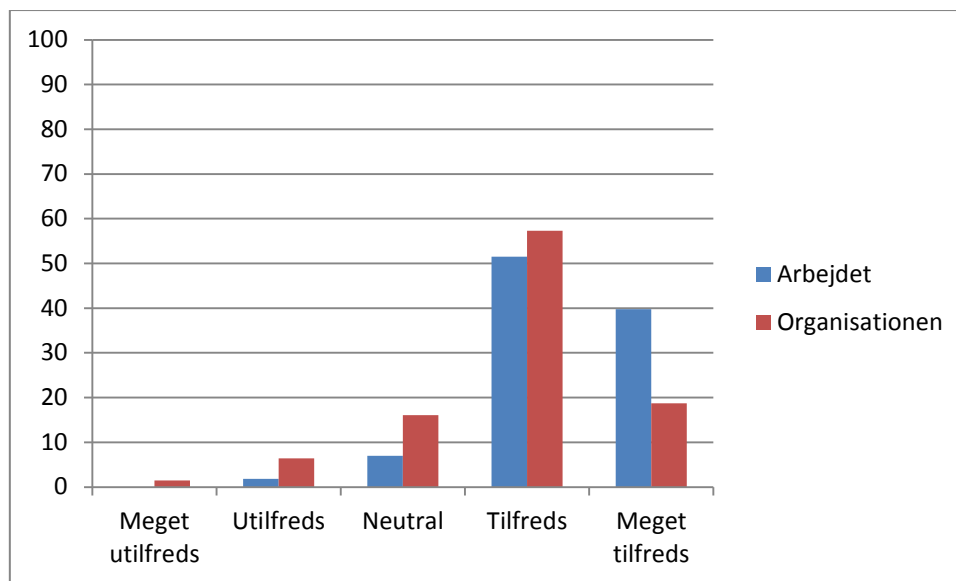


Figur 1. Gennemsnitlig tilfredshed (0-4) ordnet efter størrelse. Scores: 0 = Meget utilfreds, 1 = Utilfreds, 2 = Hverken/eller, 3 = Tilfreds, 4 = Meget tilfreds

De fire områder, som deltagerne angav at være *mest tilfredse* med (gennemsnitlige scores over 3) var 1) graden af forudsigelighed (tryghed i ansættelse, forudsigelighed i fht arbejdsopgaver), 2) jobkrav (arbejdspres, ansvar, følelsesmæssig belastning, krav til evner og færdigheder), 3) værdier og mening (arbejdsopgaver stimulerende og meningsfulde, positive interne og eksterne værdier, muligheder for at udnytte evner) samt 4) relationer og social støtte (omsorgfuld arbejdspladskultur, støtte ved kriser, ledelse og kollegaer bekymrer sig om mig). De fire områder

med den *laveste tilfredshed* var 1) forventning og feedback (klare forventninger, feedback på arbejdsindsats, mulighed for at give feedback til kollegaer og ledelse), 2) ledelse, organisation og rolle (klar og synlig ledelse, kompetent ledelse, klar opgave og rollefordeling), 3) deaktivering og fordybelse (muligheder for at tage pauser, få forstyrrelser, muligheder for fordybelse) og 4) kommunikation (præcis kommunikation, konstruktiv konflikthåndtering).

Adspurgte om deres overordnede tilfredshed med hhv. arbejdet og organisationen, var deltagerne generelt mere tilfredse med deres arbejde (gennemsnitlig score: 3,29) end med organisationen (2,85). Forskellen i tilfredshed med de to områder var statistisk signifikant ( $p < 0.001$ ). Fordelingen af svar for de to overordnede spørgsmål ses i [figur 2](#).



Figur 2. Tilfredshed (0-4) med hhv. arbejdet og organisationen. Procentvis fordeling af svar på svarkategorierne: 0 = Meget utilfreds, 1 = Utilfreds, 2 = Hverken/eller, 3 = Tilfreds, 4 = Meget tilfreds

### Forhold af betydning for overordnet tilfredshed

Dernæst undersøgte betydningen af tilfredsheden med de 12 aspekter for den overordnede tilfredshed med hhv. arbejdet og organisationen. Som det fremgår af tabel 1, viste i alt 6 aspekter sig at have statistisk signifikant betydning for den overordnede tilfredshed med arbejdet, med tilfredshed med jobkrav den mest betydningsfulde faktor, efterfulgt af tilfredshed med ledelse, organisation og rolle, anerkendelse, mulighed for udvikling, forventning og feedback og værdier og mening. Tilsammen forklarede tilfredsheden med de seks aspekter 37% af tilfredsheden med arbejdet.

Som det fremgår af tabel 2, havde 6 aspekter betydning for den overordnede tilfredshed med organisationen. Her var det mest betydningsfulde aspekt tilfredsheden med ledelse, organisation og rolle efterfulgt af tilfredshed med mulighed for udvikling, forventning og feedback, kommunikation, deaktivering og fordybelse og balance mellem arbejde og privatliv. Tilsammen

forklarede tilfredsheden med de seks aspekter næsten halvdelen (48%) af tilfredsheden med arbejdet.

### Konklusion:

Hvis sammenholder den gennemsnitlige tilfredshed med de forskellige aspekter med betydningen for den overordnede tilfredshed med arbejdet og organisationen, kunne resultaterne tyde på, at det vil være særligt gavnligt at arbejde med forbedringer indenfor områderne "ledelse, organisation og rolle", "forventning og feedback", da disse to områder repræsenterer aspekter med forholdsvis tilfredshed af betydning for den overordnede tilfredshed med såvel arbejde som organisation.

Tabel 1. Faktorer af betydning for generel tilfredshed med arbejdet: Statistisk signifikante ( $p < 0.05$ ) sammenhænge ordnet efter betydning (koefficient). Resultater af multipel lineær regression.

Faktor	Koefficient	p-værdi
Tilfredshed med jobkrav	0.25	0.001
Tilfredsmed ledelse, organisation og rolle	0.19	0.002
Tilfredshed med anerkendelse	0.17	0.005
Tilfredshed med mulighed for udvikling	0.16	0.003
Tilfredshed med forventning og feedback	0.13	0.038
Tilfredshed med værdier og mening	0.12	0.027

Faktorerne i modellen forklarer 37 % af variationen i tilfredshed med arbejdet.

Tabel 2. Faktorer af betydning for generel tilfredshed med organisationen. Statistisk signifikante ( $p < 0.05$ ) sammenhænge ordnet efter betydning (koefficient). Resultater af multipel lineær regression.

Faktor	Koefficient	p-værdi
Tilfredshed med ledelse, organisation og rolle	0.29	0.001
Tilfredshed med mulighed for udvikling	0.13	0.006
Tilfredshed med forventning og feedback	0.13	0.020
Tilfredshed med kommunikation	0.12	0.025
Tilfredshed med mulighed for deaktivering og fordybelse	0.12	0.010
Tilfredshed med balance mellem arbejde og privatliv	0.12	0.010

Faktorerne i modellen forklarer 48 % af variationen i tilfredshed med organisationen.

## Spørgsmål i skemaet

<b>JOBKRAV</b>	Arbejdspres, ansvar, følelsesmæssig belastning, krav til evner og færdigheder, etc.
<b>BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV</b>	Overarbejde, tager arbejde med hjem, belastning af privatlivet, tænker på arbejdsmæssige udfordringer, etc.
<b>MULIGHEDER FOR DEAKTIVERING OG FORDYBELSE</b>	Mulighed for at tage pauser, få forstyrrelser, mulighed for fordybelse, etc.
<b>OPLEVET INDFLYDELSE</b>	Indflydelse på de ønskede aspekter ved arbejdssituationen, tilstrækkelige kompetencer til at udøve indflydelse, passende informationsniveau, etc.
<b>ANERKENDELSE</b>	Indsats påskønnes, behandles respektfuldt, etc.
<b>FORUDSIGELIGHED</b>	Tryghed i ansættelse, forudsigelighed i fht opgaver, etc.
<b>MULIGHEDER FOR UDVIKLING</b>	Inspireres til og støttes i faglig og personlig udvikling, muligheder for videreuddannelse, avancementsmuligheder, etc.
<b>RELATIONER OG SOCIAL STØTTE</b>	Omsorgsfuld arbejdspladskultur, støtte ved kriser, ledelse og kollegaer bekymrer sig om mig, etc.
<b>VÆRDIER OG MENING</b>	Arbejdsopgaver meningsfulde og stimulerende, positive interne og eksterne værdier mulighed for at udnytte evner og færdigheder, etc.
<b>LEDELSE, ORGANISATION OG ROLLE</b>	Klar og synlig ledelse, kompetent ledelse, klar opgave- og rollefordeling, etc.
<b>FORVENTNING OG FEEDBACK</b>	Klare forventninger, feedback på arbejdsindsats, mulighed for at give feedback til kollegaer og ledelse
<b>KOMMUNIKATION</b>	Præcis kommunikation, konstruktiv konflikthåndtering, etc.