

PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT

Nordisk Teknik

Trivselsmåling

A group measure. Results appear only once at least five have answered.



SIX THEMES AROUND SATISFACTION

PERIOD

6. januar 2026

RESPONSES

26

RESPONSE RATE

79%

INSTRUMENT

25 topics · 8
themes

About the report

Denne rapport viser resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse af trivslen på arbejdspladsen.

Rapporten viser jeres svar på 25 emner, som hver er belyst af ét spørgsmål. Emnerne er inddelt i otte temaer: meningsfuldhed og udvikling, klarhed og indflydelse, arbejdsomængde og tempo, samarbejde med kolleger, ledelse, anerkendelse, belastende forhold og samlet tilfredshed.

Besvareelserne er anonyme. Resultaterne vises kun på gruppe- eller afdelingsniveau, og kun hvis mindst fem har svaret på det enkelte emne.



Figur 1. De seks temaer yderst i figuren beskriver rammerne om arbejdet. De har alle betydning for den samlede tilfredshed i midten.

How to improve your psychosocial work environment and well-being



Når I vil sætte en indsats i gang, anbefaler vi, at I deler processen op i seks faser. I har allerede kortlagt trivslen (fase 2). Nu skal I gennemgå resultaterne, så I får et overblik (sidste del af fase 2), og kan prioritere de temaer, der er relevante for jer (fase 3 og 4).

Hold indsatsen konkret: ét tema ad gangen, en ansvarlig, en tidsplan og en dato, hvor I ser, om det virkede.

How to use the report

Resultaterne for de 25 emner bliver gennemgået i denne rapport. Der er et kapitel for hvert tema.

Gennemgå et emne ad gangen. Start med den korte beskrivelse. Kig bagefter på figuren og fordelingen, som viser, hvordan I har svaret. Under hvert emne ligger der dialogspørgsmål, der er valgt ud fra jeres resultat — ikke en fast liste. Er emnet rødt, spørger de ind til, hvad der skal flyttes. Er det grønt, spørger de ind til, hvordan I holder fast.

Det er samtalen, der gør målingen til en indsats. Læs tallene højt, og lad spørgsmålene styre runden — ikke omvendt.

Agree on priority areas

Tal ud fra jeres hverdag, ikke ud fra ønsket om at «få alle tal op». En indsats, der bygger på jeres egne arbejdsgange, har de bedste chancer.

I kan både vælge at arbejde med emner, hvor I har en udfordring, og med emner, hvor I allerede har noget, I vil holde fast i. Prioritér få indsatser. Undgå at sætte for mange skibe i søen på én gang.

Rapporten foreslår et sted at starte — de emner, der ligger i rød zone, og de belastende forhold, hvor nogen har svaret ja. I behøver ikke følge forslaget, men I skal have en grund, hvis I lader det ligge.

Results overview

How to read the results

Resultaterne inden for hvert emne er angivet med et tal fra 0 til 100:

100 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret «Helt enig».

75 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret «Enig».

50 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret «Hverken/eller».

25 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret «Uenig».

0 svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret «Helt uenig».

Jobtilfredshed er svaret på en skala fra 1 til 10, ganget med ti. 10 er den højest mulige tilfredshed.

Et resultat er markeret med grøn, hvis det svarer til «Enig» eller bedre — 75 eller derover. På emner med en stjerne er det omvendt: her er en lav score grøn, fordi en høj score er et tegn på et problem.

Et resultat er markeret med rød, hvis det svarer til «Hverken/eller» eller dårligere — 50 eller derunder. På stjerne-emner er en høj score rød.

Rapporten viser kun resultater, hvis fem eller flere har besvaret spørgsmålet om det enkelte emne. Der holdes ikke op mod et nationalt gennemsnit. Afdelingsrapporten viser afdelingen ved siden af hele arbejdspladsen.

EMNE	NORDISK TEKNIK
MENINGSFULDHED OG UDVIKLING	
Styrker og kompetencer	79
Mening i arbejdet	81
Inspiration til udvikling	72
Udviklingsmuligheder	76
KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER	
Klare forventninger	83
Værktøjer og information	79
Indflydelse	73
Uhensigtsmæssige arbejdsgange*	34
ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO	
Arbejdstempo*	50
Arbejdsomængde	66
Følelsesmæssige krav*	27

Arbejde og privatliv*	31
SAMARBEJDE MED KOLLEGER	
Respekt og omsorg	86
Opbakning til beslutninger	74
Hjælp mellem kolleger	83
Samarbejde om problemer	87
LEDELSE	
Prioritering af trivsel	78
Psykologisk tryghed	74
Retfærdighed	82
Medarbejderinddragelse	71
ANERKENDELSE	
Feedback fra leder	66
Anerkendelse	72
SAMLET TILFREDSHED	
Jobtilfredshed	82

En stjerne betyder, at en høj score kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en lav score være tegn på, at der er et problem.

Start here

Spørgsmålene nedenfor er valgt ud fra, hvordan I har svaret — ikke en fast liste. Rød zone og ja til belastning kommer først. Grøn zone er det, I skal holde fast i. Tag ét kort ad gangen. Læs tallet højt, og lad spørgsmålene styre runden.

Det er de emner, hvor gruppen ligger i rød zone, eller hvor nogen har svaret ja til et belastende forhold. Start her. Resten af rapporten er baggrund.

RØD ZONE · ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO · 50

Arbejdstempo

I ligger i den røde zone her. Tal om, hvad der skal til for at flytte det.

1. Hvad er det, der gør, at I ofte må arbejde i meget højt tempo?
2. Hvad sker der med kvaliteten og med jer, når det har varet en uge — og en måned?
3. Hvilken opgave, frist eller vane vil I sætte ned i gear først?

NOGEN HAR SVARET JA · BELASTENDE FORHOLD · 8%

Mobning

Nogle har svaret ja. Tal om, hvordan I håndterer det — og hvordan I forebygger, at det sker igen.

1. Hvad i jeres omgangstone eller arbejdsgange kan gøre, at nogen oplever at blive holdt udenfor eller talt ned?
2. Hvem kan man gå til, hvis man bliver udsat for det — og tør man?
3. Hvad skal I gøre nu, og hvad skal I gøre for, at det ikke sker igen? Skal I have hjælp udefra?

Hold on to this

Det her virker. Tal om, hvordan I holder fast i det — især når der er travlt, eller når der kommer nye til.

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 87

Samarbejde om problemer

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, når der opstår et problem, der kræver fælles løsning?
2. Hvordan sørger I for, at det ikke kun virker i de faste teams?
3. Hvilket problem vil I tage sammen næste gang, i stedet for at lade det ligge?

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 86

Respekt og omsorg

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, som gør, at folk behandler hinanden med respekt — også når der er travlt?
2. Hvordan holder I fast i det, når der kommer nye til, eller når der er konflikt?
3. Hvor er det stadig skrøbeligt?

GRØN ZONE · KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER · 83

Klare forventninger

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, som gør forventningerne tydelige i hverdagen?
2. Hvordan holder I klarheden, når opgaver skifter eller der kommer noget uventet?
3. Hvor kan I stadig blive skarpere, uden at det bliver kontrol?

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 83

Hjælp mellem kolleger

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, som gør, at man kan regne med hinanden?
2. Hvordan passer I på, at hjælpen ikke altid lander hos de samme?
3. Hvad vil I holde fast i, når der er travlt, og det er nemmest at trække sig ind i egen bunke?

Strain

To spørgsmål handler om belastende forhold: mobning inden for det seneste år, og stress fra arbejdet, som varede over en længere periode. Tabellen viser, hvor stor en andel der har svaret ja. Der er ingen grøn eller rød markering — et ja er altid noget, I skal tale om.

En god håndtering begynder med, at I får en dialog om det.

Hvis nogen har oplevet mobning, er det vigtigt at se på kulturen: omgangstone, hvordan uenighed håndteres, og om der er nogen, man kan gå til. Det kan være svært at tage hul på — især hvis det involverer ledere eller kolleger. I nogle tilfælde er det rigtigt at hente hjælp udefra.

Længerevarende stress fra arbejdet er et signal om ubalance mellem krav og rammer. Tal om tempo, mængde, indflydelse og støtte — ikke om den enkelte persons robusthed.

EMNE	NORDISK TEKNIK
Mobning	8%
Længerevarende stress	0%

Meningsfuldhed og udvikling

Temaet handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at arbejdet giver mening, og at der er rum til at bruge og udvikle kompetencer.

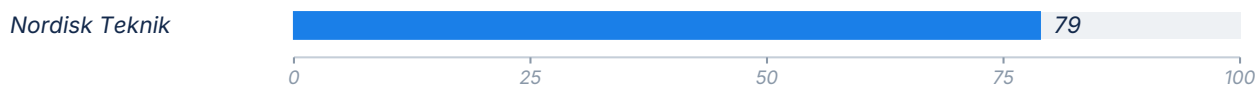
Temaet ligger overvejende i grøn zone. Tal om, hvordan I holder fast i Styrker og kompetencer, Mening i arbejdet og Udviklingsmuligheder.

Styrker og kompetencer

At kunne bruge sine styrker og kompetencer i arbejdet er en af de mest stabile kilder til motivation. Når medarbejderne oplever, at jobbet trækker på det, de er gode til, bliver opgaverne både lettere at løse og mere meningsfulde.

Omvendt slides engagementet, hvis arbejdet systematisk ligger ved siden af det, folk kan. Det kan handle om opgavefordeling, om at kompetencer ikke er synlige, eller om at hverdagen er så presset, at der kun er tid til det, der brænder på.

Styrker og kompetencer er målt med spørgsmålet: *Mit arbejde giver mig mulighed for at udnytte mine styrker og kompetencer fuldt ud*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	84,6	15,4

GRØN ZONE · MENINGSFULDHED OG UDVIKLING · 79

Styrker og kompetencer

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

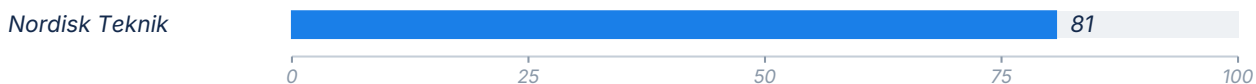
1. Hvad gør I allerede, som gør, at folk kommer til at bruge deres styrker?
2. Hvordan holder I fast i det, når der er travlt, og opgaverne fordeles i haste?
3. Hvem nye i gruppen har I ikke fået afdækket styrkerne hos endnu?

Mening i arbejdet

Mening i arbejdet handler om, at opgaverne føles værd at gøre — at de har et formål, man kan se, og at de bidrager til noget, der rækker ud over den enkelte dag. Mening er en buffer: det er nemmere at bære et højt tempo, hvis man ved, hvad det er godt for.

Lav mening hænger ofte sammen med uklare mål, opgaver uden synligt aftryk, eller at kerneopgaven er blevet usynlig i mængden af sidespor.

Mening i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Mit arbejde er meningsfuldt for mig*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	3,8	69,2	26,9

GRØN ZONE · MENINGSFULDHED OG UDVIKLING · 81

Mening i arbejdet

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

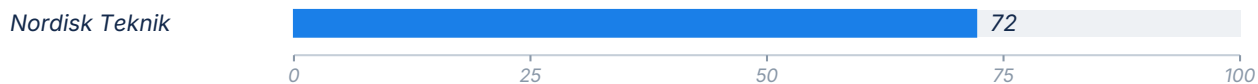
1. Hvad er det ved arbejdet her, som gør det meningsfuldt for jer?
2. Hvordan fortæller I det til nye kolleger, så meningen ikke kun bor hos dem, der har været her længe?
3. Hvad kan true meningen, hvis I ikke passer på den?

Inspiration til udvikling

Inspiration til at lære nyt kommer sjældent kun fra kurser. Den kommer af kolleger, der deler, af opgaver der strækker, og af en kultur, hvor det er legitimt at prøve noget, man ikke kan endnu.

Hvis ingen inspirerer nogen, bliver kompetencerne stående. Det er et signal om, at hverdagen er for tæt, for ens, eller for lidt nysgerrig.

Inspiration til udvikling er målt med spørgsmålet: *Folk på min arbejdsplads inspirerer mig til at lære nyt og udvikle mig*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	11,5	88,5	0,0

I MIDTEN · MENINGSFULDHED OG UDVIKLING · 72

Inspiration til udvikling

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

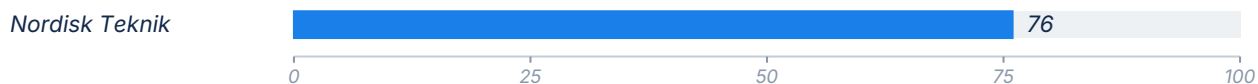
1. Hvor i ugeplanen er der plads til at se, hvad andre gør — og hvor er der ikke?
2. Hvem inspirerer hvem hos jer, og hvem står udenfor?
3. Hvad ville gøre det nemmere at tage noget nyt ind, uden at det føles som ekstra arbejde?

Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder handler om, hvorvidt arbejdet selv er et sted, man bliver dygtigere. Det kan være nye opgaver, sidemandsoplæring, kurser eller bare at få lov at tage det næste skridt, før man er «færdiguddannet» til det.

Uden udviklingsmuligheder stagnerer både kompetencer og fastholdelse. Medarbejdere, der ikke kan se et næste skridt, kigger andre steder hen.

Udviklingsmuligheder er målt med spørgsmålet: *Jeg har mulighed for at lære nyt gennem mit arbejde*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	96,2	3,8

GRØN ZONE · MENINGSFULDHED OG UDVIKLING · 76

Udviklingsmuligheder

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør arbejdet her til et sted, man bliver dygtigere?
2. Hvordan holder I fast i det, når der er travlt, og oplæring føles som en luksus?
3. Hvem er næste i rækken til at få en opgave, der strækker?

Klarhed, indflydelse og rammer

Temaet handler om rammerne for arbejdet: om forventningerne er klare, om der er værktøjer og information nok, om indflydelsen motiverer, og om arbejdsgangene hjælper eller spænder ben.

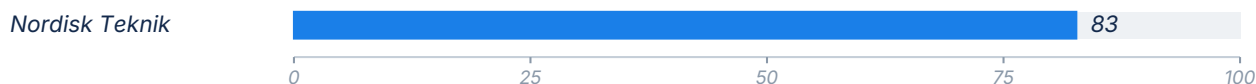
Temaet ligger overvejende i grøn zone. Tal om, hvordan I holder fast i Klare forventninger og Værktøjer og information.

Klare forventninger

Klare forventninger betyder, at man ved, hvad der skal leveres, hvornår det er godt nok, og hvad der ligger uden for opgaven. Uklare mål skaber dobbeltarbejde, konflikter og en følelse af aldrig at være færdig.

Klarhed er ikke det samme som detaljerede instrukser. Det er en fælles forståelse af retning og kvalitet.

Klare forventninger er målt med spørgsmålet: *Jeg ved præcis, hvad der forventes af mig i mit arbejde*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	69,2	30,8

GRØN ZONE · KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER · 83

Klare forventninger

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

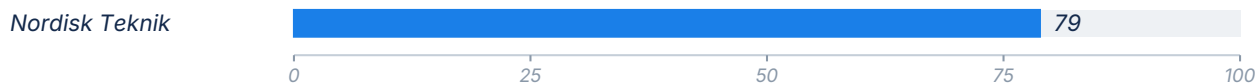
1. Hvad gør I, som gør forventningerne tydelige i hverdagen?
2. Hvordan holder I klarheden, når opgaver skifter eller der kommer noget uventet?
3. Hvor kan I stadig blive skarpere, uden at det bliver kontrol?

Værktøjer og information

Værktøjer og information er det, der skal til for at løse opgaven: systemer, materiale, viden, adgange. Når de mangler, bruger folk tid på at omgå, vente eller gætte — og kvaliteten falder, selv om indsatsen er høj.

Det er et organisationsspørgsmål, ikke et individspørgsmål. Man kan ikke «præstere sig ud» af et system, der ikke virker.

Værktøjer og information er målt med spørgsmålet: *Jeg har de værktøjer og informationer, jeg har brug for i mit arbejde*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	84,6	15,4

GRØN ZONE · KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER · 79

Værktøjer og information

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

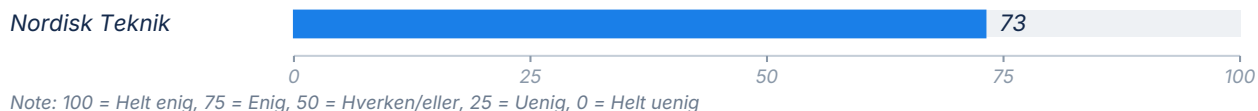
1. Hvad virker hos jer, som andre arbejdspladser ofte kæmper med?
2. Hvor er det stadig skrøbeligt — ét system, én person, én adgang?
3. Hvordan fanger I det, når et værktøj begynder at spænde ben, før det bliver hverdag?

Indflydelse

Indflydelse motiverer, når den er reel: når man kan påvirke rækkefølge, metode eller tempo, og når det, man siger, kan ændre noget. Indflydelse, der kun er på papiret, slider mere end slet ingen.

For lidt indflydelse giver afmagt. For meget uden beføjelser giver ansvar uden rum.

Indflydelse er målt med spørgsmålet: *Den indflydelse, jeg har på mine arbejdsopgaver, motiverer mig*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	11,5	84,6	3,8

I MIDTEN · KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER · 73

Indflydelse

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

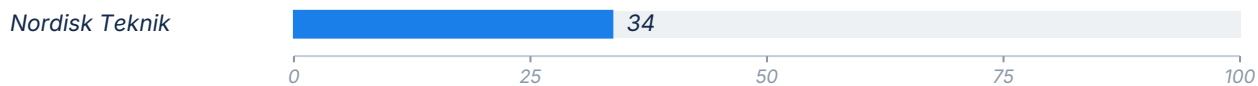
1. På hvilke opgaver mærker I, at indflydelsen motiverer — og på hvilke gør den ikke?
2. Er der forskel på, hvem der har indflydelse, og er den forskel begrundet?
3. Hvad skal der til, før flere tør tage en beslutning uden at spørge først?

Uhensigtsmæssige arbejdsgange

Uhensigtsmæssige arbejdsgange er det, der gør arbejdet unødigt besværligt: dobbelte registreringer, ventetid, omveje, regler uden formål. De stjæler tid fra kerneopgaven og slider på oplevelsen af at kunne lykkes.

En høj score her er et problem. Det er et organisationssignal, ikke et tegn på, at folk klager.

Uhensigtsmæssige arbejdsgange er målt med spørgsmålet: *Uhensigtsmæssige arbejdsgange gør mit arbejde unødigt besværligt*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	73,1	19,2	7,7	0,0

I MIDTEN · KLARHED, INDFLYDELSE OG RAMMER · 34

Uhensigtsmæssige arbejdsgange

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

1. Hvilke arbejdsgange er de mest irriterende, uden at I har gjort noget ved dem endnu?
2. Hvad holder I fast i «fordi vi altid har gjort det», som ikke længere tjener opgaven?
3. Hvem har mandat til at slå en arbejdsgang ihjel?

Arbejdsmængde og tempo

Temaet handler om de krav, arbejdet stiller: tempo, mængde, følelsesmæssige situationer, og om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet.

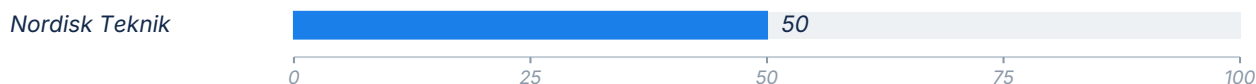
Start med Arbejdstempo. Det er det, der trækker temaet ned.

Arbejdstempo

Højt tempo i kortere perioder kan bæres, især hvis indflydelse og støtte er på plads. Højt tempo som hverdag slides derimod: kvaliteten falder, fejl stiger, og der bliver ikke rum til det, der ikke brænder.

En høj score her er et tegn på belastning. Tal om, hvad der driver tempoet — ikke om, hvem der «ikke kan følge med».

Arbejdstempo er målt med spørgsmålet: *Det er ofte nødvendigt for mig at arbejde i meget højt tempo*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	23,1	53,8	23,1	0,0

RØD ZONE · ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO · 50

Arbejdstempo

I ligger i den røde zone her. Tal om, hvad der skal til for at flytte det.

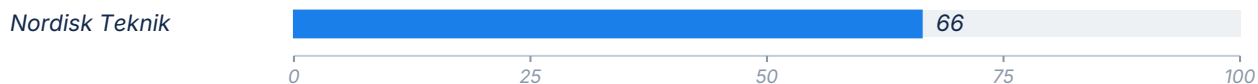
1. Hvad er det, der gør, at I ofte må arbejde i meget højt tempo?
2. Hvad sker der med kvaliteten og med jer, når det har varet en uge — og en måned?
3. Hvilken opgave, frist eller vane vil I sætte ned i gear først?

Arbejdsmængde

At nå opgaverne inden for den tid, man har, er et tegn på, at mængde og rammer hænger sammen. Når det ikke lykkes, hober arbejde sig op, og folk tager det med hjem eller lader det ligge med dårlig samvittighed.

Lav score her er et kapacitetsproblem. Det løses ikke med «bedre planlægning» alene, hvis der er for meget at lave.

Arbejdsmængde er målt med spørgsmålet: *Jeg når mine arbejdsopgaver inden for den tid, jeg har til rådighed*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	34,6	65,4	0,0

I MIDTEN · ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO · 66

Arbejdsmængde

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

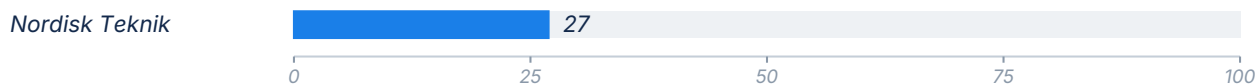
1. I hvilke uger hænger mængde og tid sammen, og i hvilke gør de ikke?
2. Hvad kommer uventet ind, som skubber det, I havde planlagt?
3. Hvad skal være tydeligere, så «jeg nåede det ikke» ikke bliver et privat nederlag?

Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav opstår, når arbejdet bringer én i situationer, der er svære at bære: vrede kunder, sårbare borgere, konflikter, svære samtaler. De er en del af visse jobs — og de bliver en belastning, hvis der ikke er rum til at komme ned igen.

En høj score er ikke et tegn på svaghed. Det er et tegn på, at arbejdet tager noget, der skal gives tilbage som støtte, tid eller fælles sprog.

Følelsesmæssige krav er målt med spørgsmålet: *Mit arbejde bringer mig ofte i følelsesmæssigt krævende situationer*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	7,7	76,9	15,4	0,0	0,0

I MIDTEN · ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO · 27

Følelsesmæssige krav

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

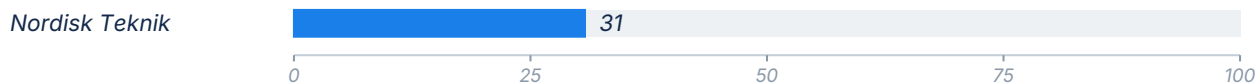
1. Hvilke situationer tager mest, og hvordan fordeles de?
2. Får I lov at tale om det bagefter, eller skal man bare videre?
3. Hvad skal der til, før støtte er en vane og ikke en undtagelse?

Arbejde og privatliv

Når arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, er grænsen mellem job og resten af livet blevet for tynd. Det kan handle om timer, om at hovedet ikke slukker, eller om at man kommer hjem uden noget at give.

En høj score her er et advarselssignal. Det hænger ofte sammen med tempo, mængde og manglende indflydelse — og det løses sjældent med «bedre work-life-balance» som et individuelt projekt.

Arbejde og privatliv er målt med spørgsmålet: *Mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over mit privatliv*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	76,9	23,1	0,0	0,0

I MIDTEN · ARBEJDSMÆNGDE OG TEMPO · 31

Arbejde og privatliv

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

1. Hvornår går arbejdet ud over privatlivet — i perioder, eller som hverdag?
2. Hvad er det, der følger med hjem: timerne, tankerne, eller ansvaret?
3. Hvad skal der være lovligt at sige nej til efter fyraften?

Samarbejde med kolleger

Temaet handler om, hvordan kolleger møder hinanden: respekt, opbakning til beslutninger, hjælp i hverdagen og evnen til at løse problemer i fællesskab.

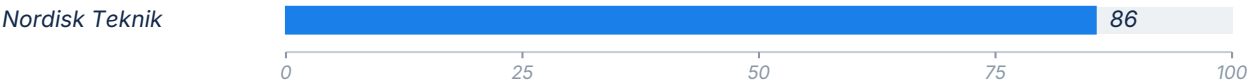
Temaet ligger overvejende i grøn zone. Tal om, hvordan I holder fast i Respekt og omsorg, Hjælp mellem kolleger og Samarbejde om problemer.

Respekt og omsorg

Respekt og omsorg er den måde, man taler til og om hinanden på. Det er omgangstonen, når der er travlt, og den måde uenighed bæres på. Uden det bliver samarbejde teknik — og teknik holder ikke, når der er pres.

Lav score her er et kulturproblem. Det løses ikke med en værdiplakat.

Respekt og omsorg er målt med spørgsmålet: Folk på min arbejdsplads behandler hinanden med respekt og omsorg



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	57,7	42,3

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 86

Respekt og omsorg

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, som gør, at folk behandler hinanden med respekt — også når der er travlt?
2. Hvordan holder I fast i det, når der kommer nye til, eller når der er konflikt?
3. Hvor er det stadig skrøbeligt?

Opbakning til beslutninger

At bakke op om beslutninger, der er truffet, er det, der får fælles retning til at holde. Uden opbakning bliver beslutninger til noget, man omgår, taler ned eller venter på går over.

Opbakning er ikke det samme som enighed. Det er at bære det, man er blevet enige om, også når man selv ville have valgt anderledes.

Opbakning til beslutninger er målt med spørgsmålet: *Folk på min arbejdsplads støtter aktivt op om de beslutninger, der bliver truffet*

Nordisk Teknik



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	7,7	88,5	3,8

I MIDTEN · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 74

Opbakning til beslutninger

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

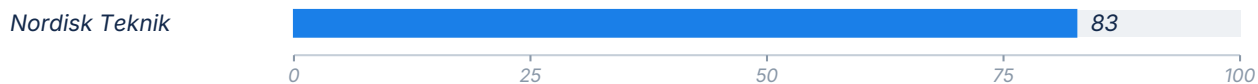
1. Hvilke beslutninger bærer I sammen, og hvilke dør stille i praksis?
2. Er der rum til at være uenig, før beslutningen træffes?
3. Hvad skal I gøre, så opbakning ikke kun ligger hos dem, der var i rummet?

Hjælp mellem kolleger

At kunne regne med hjælp er den mest konkrete form for kollegial støtte: at nogen tager over, viser, eller stiller sig ved siden af, når det brænder. Uden det bliver hver opgave et soloprojekt, og de, der har for meget, bliver alene med det.

Hjælp kræver, at det er legitimt at bede om den — og at der er kapacitet til at give den.

Hjælp mellem kolleger er målt med spørgsmålet: *Folk på min arbejdsplads kan altid regne med at få hjælp fra hinanden*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	69,2	30,8

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 83

Hjælp mellem kolleger

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, som gør, at man kan regne med hinanden?
2. Hvordan passer I på, at hjælpen ikke altid lander hos de samme?
3. Hvad vil I holde fast i, når der er travlt, og det er nemmest at trække sig ind i egen bunke?

Samarbejde om problemer

Samarbejde om problemer, der kræver fælles løsninger, er kerneopgavens sociale kapital. Det er evnen til at sætte sig sammen, når noget er gået i hårdknude — ikke kun at være venlige i frokostpausen.

Lav score her betyder, at problemer bliver liggende hos den enkelte, eller at de eskalerer, fordi ingen tager dem i fællesskab.

Samarbejde om problemer er målt med spørgsmålet: *Jeg og mine kolleger er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger*

Nordisk Teknik



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	53,8	46,2

GRØN ZONE · SAMARBEJDE MED KOLLEGER · 87

Samarbejde om problemer

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør I, når der opstår et problem, der kræver fælles løsning?
2. Hvordan sørger I for, at det ikke kun virker i de faste teams?
3. Hvilket problem vil I tage sammen næste gang, i stedet for at lade det ligge?

Ledelse

Temaet handler om medarbejdernes oplevelse af ledelsen: om trivsel prioriteres, om man tør sige sin mening, om man behandles retfærdigt, og om ledere og medarbejdere samarbejder om at forbedre arbejdsgangene.

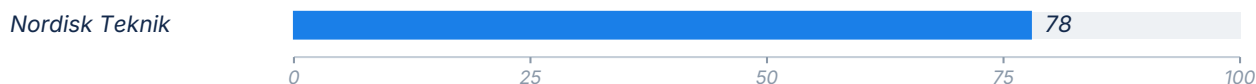
Temaet ligger overvejende i grøn zone. Tal om, hvordan I holder fast i Prioritering af trivsel og Retfærdighed.

Prioritering af trivsel

At nærmeste leder prioriterer trivslen er et signal om, at arbejdsmiljøet er en del af opgaven — ikke noget, man tager, når driften tillader det. Ledelse, der kun styrer leverancer, efterlader trivslen hos den enkelte.

En lav score her er ikke nødvendigvis et angreb på personen i stolen. Det er et udsagn om, hvad der fylder, og hvad der bliver skubbet.

Prioritering af trivsel er målt med spørgsmålet: *Min nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	88,5	11,5

GRØN ZONE · LEDELSE · 78

Prioritering af trivsel

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør nærmeste leder, som I mærker som en prioritering af trivsel?
2. Hvordan holder I fast i det, når der er travlt, eller når lederen skifter?
3. Hvad kan I selv gøre, så det ikke kun hviler på én person?

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed er at turde sige sin mening — også når man er uenig, og også til lederen. Uden den får I ikke de fejl, de ideer og de advarsler, der ligger hos dem, der er tættest på opgaven.

Lav tryghed viser sig som tavshed, som snak i krogene, eller som at man kun siger det, man tror, der er plads til.

Psykologisk tryghed er målt med spørgsmålet: *Jeg føler mig tryk ved at sige min mening både til min leder og kolleger — også når jeg er uenig*

Nordisk Teknik



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	7,7	88,5	3,8

I MIDTEN · LEDELSE · 74

Psykologisk tryghed

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

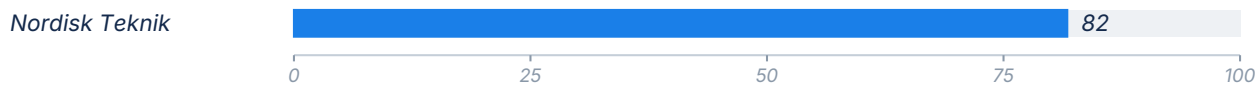
1. I hvilke rum tør I sige jeres mening, og i hvilke rum gør I ikke?
2. Hvem tør, og hvem tier — og hvad er forskellen på deres position?
3. Hvad skal I øve: at invitere uenighed, eller at tage imod den uden at straffe?

Retfærdighed

Retfærdighed er oplevelsen af, at tingene går ordentligt for sig: i beslutninger, i fordeling af opgaver, i løn og anerkendelse, og i den måde, man bliver talt til. Uretfærdighed slider, også når den «kun» er en oplevelse — fordi oplevelsen er det, folk handler på.

Lav score her kræver, at I tør tale om fordeling og begrundelser, ikke kun om tone.

Retfærdighed er målt med spørgsmålet: *Jeg bliver behandlet retfærdigt af ledelsen på min arbejdsplads*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	73,1	26,9

GRØN ZONE · LEDELSE · 82

Retfærdighed

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad gør, at I oplever at blive behandlet retfærdigt?
2. Hvordan holder I fast i det, når der skal prioriteres hårdt?
3. Hvor kan I stadig blive tydeligere i begrundelserne?

Medarbejderinddragelse

Inddragelse er, at medarbejdere og ledere samarbejder om at forbedre arbejdsgangene. De, der udfører arbejdet, ved hvor det gnider. Hvis den viden ikke kommer ind i forbedringerne, bliver forandringer noget, der sker ved siden af hverdagen.

Lav score her betyder, at forslag dør, eller at de aldrig bliver spurgt om.

Medarbejderinddragelse er målt med spørgsmålet: *Medarbejdere og ledere er gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene*

Nordisk Teknik



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	15,4	84,6	0,0

I MIDTEN · LEDELSE · 71

Medarbejderinddragelse

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

1. Hvilke forbedringer er kommet fra gulvet, og hvilke er kommet oppefra?
2. Hvem bliver spurgt, og hvem bliver ikke?
3. Hvad skal være et fast rum for «hvordan kan vi gøre det her smartere»?

Anerkendelse

Temaet handler om, hvorvidt medarbejderne oplever at få feedback og anerkendelse — både fra nærmeste leder og på arbejdspladsen som helhed.

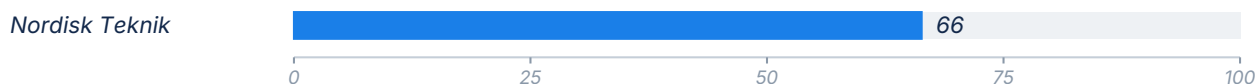
Temaet ligger i midten. Vælg ét emne at styrke, og lad de andre vente.

Feedback fra leder

Jævnlig positiv feedback fra nærmeste leder er ikke pynt. Det er information om, at indsatsen er set, og at den rigtige adfærd bliver gentaget. Uden den bliver anerkendelse tilfældig, eller den kommer kun, når noget er gået galt.

Lav score her er ofte et tegn på, at lederens opmærksomhed ligger et andet sted — eller at feedback er blevet forbeholdt den årlige samtale.

Feedback fra leder er målt med spørgsmålet: *Jeg får jævnligt positiv feedback og anerkendelse for mit arbejde fra min leder*



Note: 100 = Helt enig, 75 = Enig, 50 = Hverken/eller, 25 = Uenig, 0 = Helt uenig

Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	34,6	65,4	0,0

I MIDTEN · ANERKENDELSE · 66

Feedback fra leder

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

1. Hvem får feedback, og hvem gør ikke?
2. Er den feedback, I får, konkret nok til, at I kan bruge den?
3. Hvad skal I øve: at give den, at bede om den, eller at tage imod den?

Anerkendelse

Anerkendelse på arbejdspladsen er bredere end lederens skulderklap. Det er, om indsatsen bliver set og påskønnet — af kolleger, af ledelsen, i de rum, hvor arbejdet ellers er usynligt. Uden det slides motivationen, også hos dem, der ellers trives.

Anerkendelse skal ramme det, folk faktisk gør. Tom ros er værre end ingen.

Anerkendelse er målt med spørgsmålet: *Min arbejdsindsats bliver anerkendt og påskønnet på min arbejdsplads*



Response	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt enig
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	11,5	88,5	0,0

I MIDTEN · ANERKENDELSE · 72

Anerkendelse

Resultatet er hverken stærkt eller svagt. Tal om, hvad I vil styrke — og hvad I vil holde.

1. Hvornår føler I jer påskønnet, og hvornår forsvinder det?
2. Er der forskel på faggrupper, vagtlag eller rum?
3. Hvad ville være en anerkendelse, der faktisk rammer — ikke en kage om fredagen?

Belastende forhold

To spørgsmål om belastende forhold: mobning inden for det seneste år, og længerevarende stress fra arbejdet. De besvares med ja eller nej.

Nogen har svaret ja til Mobning. Start der. Resten af temaet er baggrund.

Mobning

Mobning er gentagne, krænkende handlinger, som den, det går ud over, har svært ved at forsvare sig imod. Det kan være udelukkelse, nedladende tale, tilbageholdt information eller ydmygelse — over tid, ikke som et enkelt skænderi.

Et ja er altid noget, I skal tage alvorligt. Rapporten viser andelen, ikke hvem. Dialogen handler om kultur og om, hvordan I tager imod et signal, ikke om at finde den enkelte i rummet.

Mobning er målt med spørgsmålet: *Har du inden for det seneste år været udsat for mobning på din arbejdsplads?*

Response	Ja	Nej
Nordisk Teknik %	7,7	92,3

NOGEN HAR SVARET JA · BELASTENDE FORHOLD · 8 %

Mobning

Nogle har svaret ja. Tal om, hvordan I håndterer det — og hvordan I forebygger, at det sker igen.

1. Hvad i jeres omgangstone eller arbejdsgange kan gøre, at nogen oplever at blive holdt udenfor eller talt ned?
2. Hvem kan man gå til, hvis man bliver udsat for det — og tør man?
3. Hvad skal I gøre nu, og hvad skal I gøre for, at det ikke sker igen? Skal I have hjælp udefra?

Længerevarende stress

Længerevarende stress fra arbejdet er en ubalance, der har varet. Det er ikke en travl uge. Det er uger eller måneder, hvor kravene har ligget over det, rammer og restitution kan bære.

Et ja er et signal om, at noget i arbejdet skal ændres — tempo, mængde, indflydelse, støtte eller uklare mål. Det er ikke et signal om, at nogen skal «blive mere robust».

Længerevarende stress er målt med spørgsmålet: *Har dit arbejde givet dig stress, som varede over en længere periode?*

Response	Ja	Nej
Nordisk Teknik %	0,0	100,0

INGEN HAR SVARET JA · BELASTENDE FORHOLD · 0%

Længerevarende stress

Ingen i gruppen har svaret ja. Tal om, hvad I gør for at holde det sådan.

1. Hvad gør I, som holder belastningen på et niveau, der kan bæres over tid?
2. Hvor er det tyndest, hvis der kommer en periode mere?
3. Hvordan fanger I det, før det bliver længerevarende — hos jer selv og hos hinanden?

Samlet tilfredshed

Det sidste spørgsmål samler oplevelsen: hvor tilfreds er I med jobbet som helhed, alt taget i betragtning. Tallet er en indikator, ikke en forklaring — forklaringen ligger i temaerne ovenfor.

Temaet ligger overvejende i grøn zone. Tal om, hvordan I holder fast i Jobtilfredshed.

Jobtilfredshed

Jobtilfredshed er den samlede oplevelse af jobbet, alt taget i betragtning. Tallet forklarer ikke sig selv. Det er en indikator for, om temaerne ovenfor samlet set bærer — eller om de slider.

Brug tallet til at vælge, hvor I går hen i rapporten. Ikke til at give gruppen en karakter.

Jobtilfredshed er målt med spørgsmålet: *Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*



Response	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nordisk Teknik %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	69,2	23,1	0,0

1 = lowest possible job satisfaction, 10 = highest possible job satisfaction

GRØN ZONE · SAMLET TILFREDSHED · 82

Jobtilfredshed

I ligger i den grønne zone her. Tal om, hvordan I holder fast i det, der virker.

1. Hvad er det ved jobbet her, som gør, at I er tilfredse?
2. Hvilke temaer i rapporten bærer det — og hvilke kan true det, hvis I ikke passer på?
3. Hvad vil I gøre for, at nye kolleger møder det samme?

Prioritisation sheet

I prioriteringsskemaet kan I skrive de temaer ned, som I vil arbejde videre med.

I handleplansskemaet kan I lave en konkret plan. Beskriv, hvordan I vil gribe indsatsen an, sæt en tidsplan, og udpeg en leder og en medarbejder som tovholdere.

Spørgeskema og rapport er udarbejdet af peopleindicator.com.

AREA

BEGRUNDELSE

Action-plan sheet

Use this page to write down one action. Keep it concrete: who does what, when, and how you will follow up.

Indsatsområde

Beskrivelse af handleplan

Ansvarlige/Tovholdere

Tidsplan/deadlines

Opfølgning

Forankring
