



2024

RESULTATER AF TRIVSELSUNDERSØGELSEN

BØRN OG UNGE

MEDARBEJDERRAPPORT

Kære medarbejder i Børn og Unge

Hermed får du resultatet af Trivselsundersøgelsen 2024 blandt medarbejderne i Børn og Unge.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af din og dine kollegers besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen, som blev gennemført i efteråret 2024.

Som medarbejder i Børn og Unge yder du dagligt en stor indsats for at give børn og unge i Aarhus Kommune et godt børneliv og det bedste afsæt for tilværelsen. En god faglig indsats begynder med medarbejdere, der er glade for deres arbejde og trives på deres arbejdsplads.

Trivselsundersøgelsen giver indblik i de styrker og udviklingspunkter, der er i vores samarbejde om kerneopgaven og er et vigtigt datainformeret redskab til den lokale og tværgående dialog om udvikling af trivslen. Ikke som et karakterblad eller en lederevaluering, men som et redskab til at pege på væsentlige områder for den videre udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

Det er i samarbejde mellem ledere og medarbejdere samt kollegaer imellem, at vi udvikler attraktive arbejdspladser, hvor trivsel og arbejdsglæde er i højsædet, og hvor vi medtænker det fysiske arbejdsmiljø som en del af en bæredygtig arbejdsplads. I disse bestræbelser er arbejdspladsvurderingen (APV) og trivselsundersøgelsen vigtige elementer, der sætter retning for arbejdsmiljøarbejdet.

Vi håber, at denne rapport bliver et nyttigt redskab i det videre arbejde.

Afslutningsvist vil vi gerne benytte lejligheden til at takke for din deltagelse i undersøgelsen.

På vegne af HMU

Tanja Nyborg
Formand for HMU
Direktør i Børn og Unge

Dorthe Ryom Fisker
Næstformand for HMU
Formand for Århus Lærereforening

Denne rapport viser besvarelsener af Børn og Unges trivselsundersøgelse i 2024.

Undersøgelsen er gennemført i uge 41-44. Undersøgelsen er gennemført samtidigt i hele Aarhus Kommune med afsæt i et spørgeskema fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

På de følgende sider kan du læse om opfølgningen på trivselsundersøgelsen samt få hjælp til, hvordan du læser og forstår resultaterne i denne rapport. Rapporten er opbygget af fem temaer, som hver har mellem to og seks underliggende dimensioner. For hver dimension er der en række beslægtede spørgsmål, som kortlægger det psykiske arbejdsmiljø inden for dimensionen. Derudover har Børn og Unge igen i år valgt at afdække arbejdet med Stærkere Læringsfællesskaber gennem fire spørgsmål. I spørgeskemaet var der mulighed for at give uddybende kommentarer. Kommentarerne fremgår ikke af denne rapport, men er afrapporteret særskilt i en kommentarrapport.

Svarprocenten fortæller hvor mange medarbejdere på arbejdspladsen, der har besvaret spørgeskemaet. Hvis svarprocenten er høj, giver resultaterne et mere repræsentativt billede af arbejdspladsen. En lav svarprocent betyder ikke, at resultaterne er forkerte, men at man kun kender til en del af medarbejdernes svar. Den opfølgende dialog og det videre arbejde bør derfor tilpasses herefter. På små arbejdspladser skal selv resultater med en høj svarprocent tolkes med forsigtighed, da enkelte besvarelser kan give store udsving i svarfordelingen.

Arbejdsplads	Børnehaven Bjørnbakhus
Antal respondenter	6
Antal besvarede	6
Svarprocent	100%

OPFØLGNING PÅ TRIVSELSUNDERSØGELSEN 2024

Vi har alle et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. Ledelsen, MED- og arbejdsmiljøorganisationen har en særlig rolle og skal gå forrest i arbejdet med opfølgningen på resultaterne. Samtidig er det vigtigt at sikre en inddragende proces, som skaber rum for refleksion og udvikling i fællesskab – til gavn for både ledere og medarbejdere. Her kan I se de grundlæggende principper for opfølgningen:

1



Forbered opfølgningen

God forberedelse er grundlaget for en vellykket proces. Som lederteam, MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe er det derfor vigtigt at planlægge en god proces for opfølgning med inddragelse af ledere og medarbejdere.



2



Del resultaterne med hinanden

Det er vigtigt, at rapporterne bliver delt. Det skaber et fælles udgangspunkt for dialogen om det psykiske arbejdsmiljø og skaber gennemsigthed om resultaterne.



3



Gå i dialog om data

Data fra trivselsundersøgelsen er afsæt for dialog og fælles refleksion over styrker og udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Ledere og medarbejdere skal sammen være nysgerrige på data og hinandens perspektiver. I skal supplere med viden om sygefravær og I kan inddrage anden data for at få et nuanceret billede af arbejdsmiljøet (fx personaleomsætning, arbejdsulykker, uønskede hændelser eller viden om, hvad der fylder på arbejdspladsen).



4



Udvælg fokusområder og planlæg indsatserne i fællesskab

Ledere og medarbejdere skal i fællesskab vælge fokusområder og indsatser, så I får prioriteret det væsentligste. Vær oprigtigt nysgerrige og involverede i formuleringen af løsningsforslag. Det sikrer fælles ejerskab til beslutningerne.



5



Formuler en handleplan

Hvis data og den følgende dialog viser, at der er udfordringer i arbejdsmiljøet, som ikke kan løses her og nu, skal der udarbejdes en skriftlig handleplan. Hold handleplanen enkel og målrettet, så indsatserne bliver overskuelige, og så det er tydeligt, hvad I ønsker at opnå.



6



Følg op løbende

At sikre trivsel er et fortløbende arbejde. Følg derfor op på handleplanen løbende og drøft i fællesskab, om indsatserne har haft den ønskede effekt. Afslut indsatser eller juster handleplanen, når det er nødvendigt. På den måde bliver handleplanen et dynamisk værktøj, der løbende sætter retning for jeres arbejdsmiljøindsats.

1. Dimension

I eksemplet tages der udgangspunkt i dimensionen "Oplevelse af kvalitet i arbejdet", der hører under temaet "Arbejdets indhold og organisering".

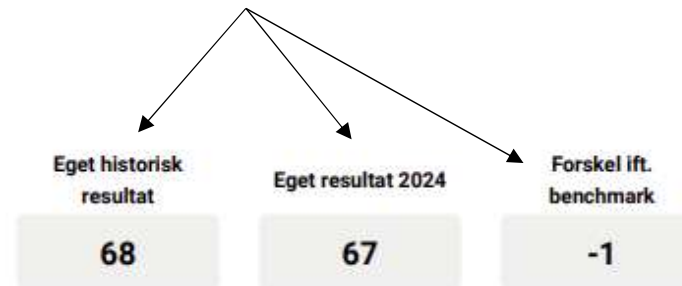
Oplevelse af kvalitet i arbejdet

Oplevelse af kvalitet i arbejdet handler om, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet giver mulighed for, at medarbejderen føler, at han eller hun lykkes i sit arbejde.

2. Dimensionsscore

Øverst i den midterste grå boks vises en samlet score for dimensionen. Scoren er et gennemsnit af scoren for de underliggende spørgsmål. Derudover sammenlignes dimensionsscoren med den historiske score, hvor det er muligt.

Til højre fremgår forskellen mellem egen dimensionsscore og benchmark.

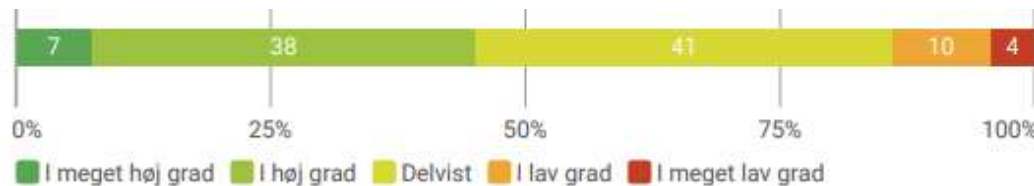


3. Vurdering af vigtighed

Til alle dimensioner spørges ind til, hvor vigtig dimensionen er for personens samlede trivsel. Dette er kategoriseret i hhv. 'mindre vigtig', 'delvis vigtig' og 'vigtig'. Se metodeafsnittet for information om kategoriseringen.

Vurdering af vigtighed
Delvis vigtig

Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?



4. Spørgsmål

Dimensionen består af fire underliggende spørgsmål. I eksemplet er vist ét af de fire.

1.283 59 -3 ➡ 5 ⬆

Aarhus Kommune Egen historik

5. Grafen

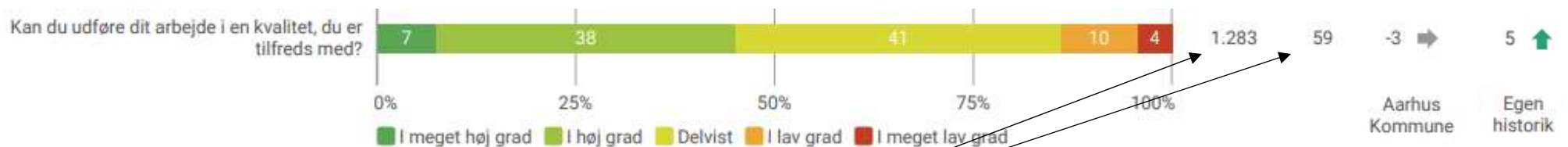
Grafen viser, hvordan medarbejdernes besvarelser på et spørgsmål er fordelt på de forskellige svarkategorier. Svarene går fra 'I meget høj grad' til 'I meget lav grad'. I eksemplet har 7% svaret 'I meget høj grad', og 41% har svaret 'Delvist'.

Grundet afrundinger kan den samlede sum afvige fra 100%. Svarmuligheden 'Ved ikke' medregnes ikke.

Oplevelse af kvalitet i arbejdet

Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
68	67	-1	Delvis vigtig

Oplevelse af kvalitet i arbejdet handler om, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet giver mulighed for, at medarbejderen føler, at han eller hun lykkes i sit arbejde.



6. Antal svar og indeks

1.283 personer har besvaret spørgsmålet. Indeksscoren er 59. Den højeste mulige score er 100 og den laveste mulige er 0. Se metodeafsnittet for information.

7. Sammenligninger

Her vises en organisatorisk sammenligning.

I eksemplet ses sammenligningen med Aarhus Kommune, hvor afvigelsen er -3. Det vil sige, at indeksscoren for Aarhus Kommune er 3 indeks-point højere, det vil sige 62. Sammenligningen med eget historisk resultat viser en afvigelse på 5. Det vil sige, at indeksscoren i år på 59 er 5 indeks-point højere end sidst, som altså var 54.

	Børn og Unge	Samme arbejds- pladstype	Egne historiske resultater	Egne resultater 2024	Forskel ift. benchmark¹	Vurdering af vigtighed
Arbejdets indhold og organisering						
Indflydelse i arbejdet	70	77	84	86	2	Vigtig
Udviklingsmuligheder	60	65	78	72	-6	Vigtig
Rolleklarhed	69	75	86	88	2	Vigtig
Oplevelse af kvalitet i arbejdet	58	64	80	90	10	Vigtig
Krav i arbejdet*						
Arbejdstempo og -mængde*	48	55	66	74	8	Vigtig
Følelsesmæssige krav*	56	65	79	81	2	Vigtig
Social kapital, ledelse og samarbejde						
Relationer til kolleger	73	79	96	97	1	Vigtig
Relationer til andre grupper	65	72	93	91	-2	Vigtig
Relationer til nærmeste leder	75	82	95	100	5	Vigtig
Relationer til arbejdspladsen	66	78	98	97	-1	Vigtig
Medarbejderinddragelse	65	77	93	90	-3	Vigtig
Anerkendelse	68	76	92	96	4	Vigtig

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmark. En udvikling på +fem point eller derover anses som en markant udvikling/forskel.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmark. En udvikling/forskel på +/- 0-4 defineres som status quo.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmark. En udvikling på -fem point eller derover anses som en markant udvikling/forskel.

* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.
¹ Benchmark er arbejdspladsens historiske resultat. Hvis historisk resultat ikke findes, vil benchmark være Samme arbejds-pladstype.

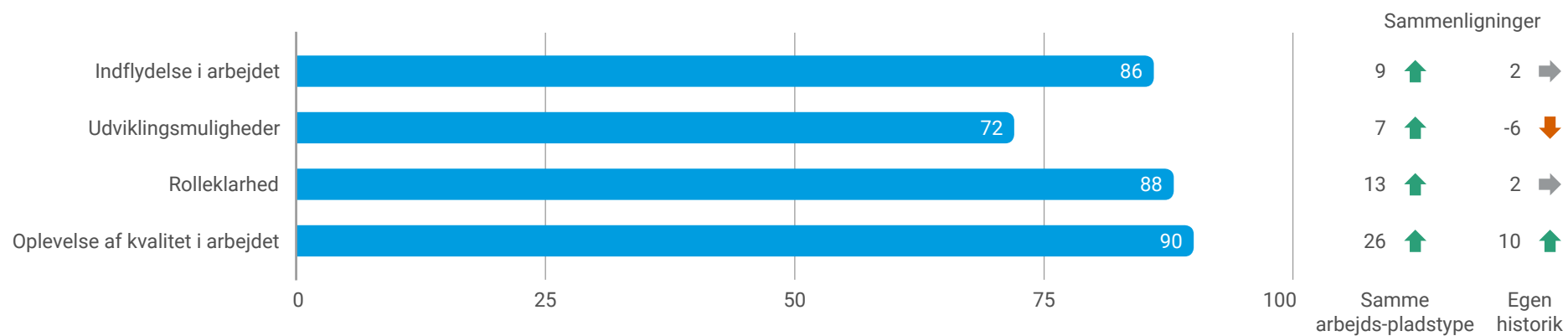
	Børn og Unge	Samme arbejds- pladstype	Egne historiske resultater	Egne resultater 2024	Forskel ift. benchmark ¹	Vurdering af vigtighed
Oplevelse af arbejdssituation						
Oplevelse af mening i arbejdet	73	76	96	88	-8	Vigtig
Involvering i arbejdspladsen	70	78	95	99	4	Vigtig
Samspil mellem arbejdsliv og privatliv*	60	70	88	96	8	Vigtig
Selvrapporteret stress*	56	64	83	75	-8	-
Jobtilfredshed	74	80	92	90	-2	-

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmark. En udvikling på +fem point eller derover anses som en markant udvikling/forskel.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmark. En udvikling/forskel på +/- 0-4 defineres som status quo.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmark. En udvikling på -fem point eller derover anses som en markant udvikling/forskel.

* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.
¹ Benchmark er arbejdspladsens historiske resultat. Hvis historisk resultat ikke findes, vil benchmark være Samme arbejds-pladstype.



Indflydelse i arbejdet

Eget historisk
resultat

84

Eget resultat 2024

86

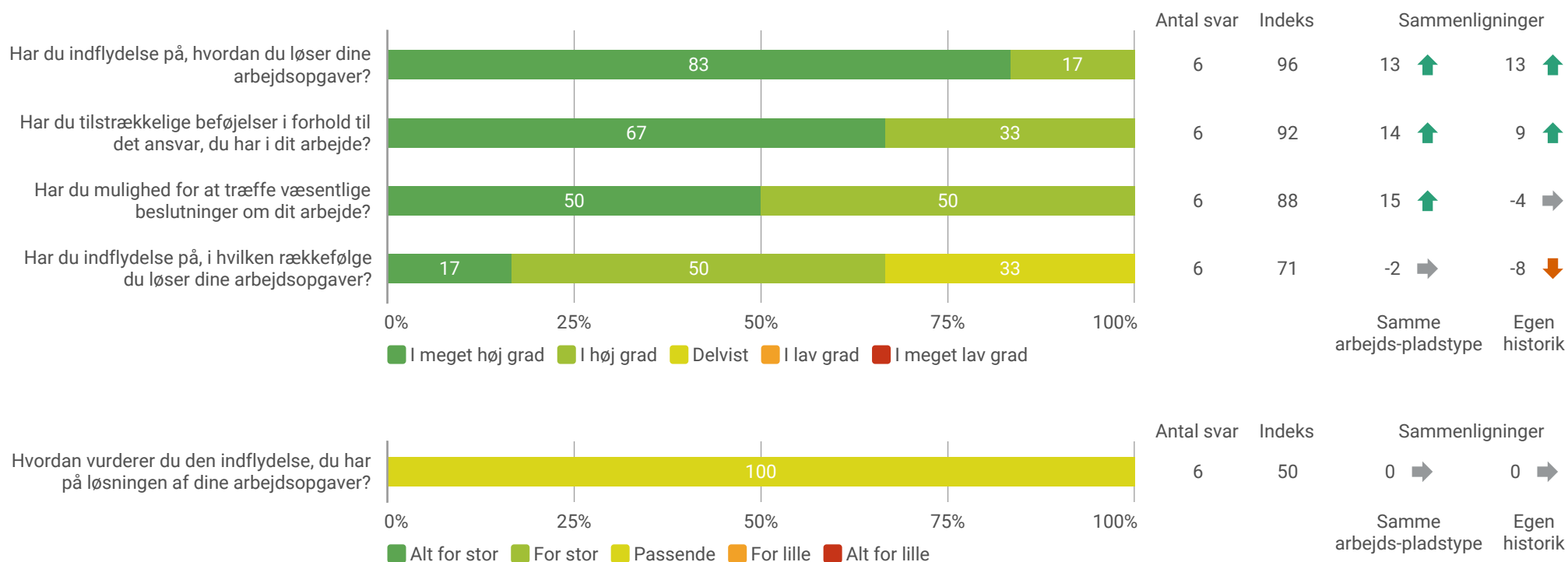
Forskel ift.
benchmark

2

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Indflydelse i arbejdet handler om medarbejderens muligheder for at øve indflydelse på og træffe beslutninger om, hvordan han eller hun udfører sine arbejdsopgaver. Det kan f.eks. være, hvilke metoder, der skal anvendes i opgaveløsningen eller prioriteringen af, hvilken rækkefølge arbejdsopgaverne skal løses i.



Udviklingsmuligheder

Eget historisk
resultat

78

Eget resultat 2024

72

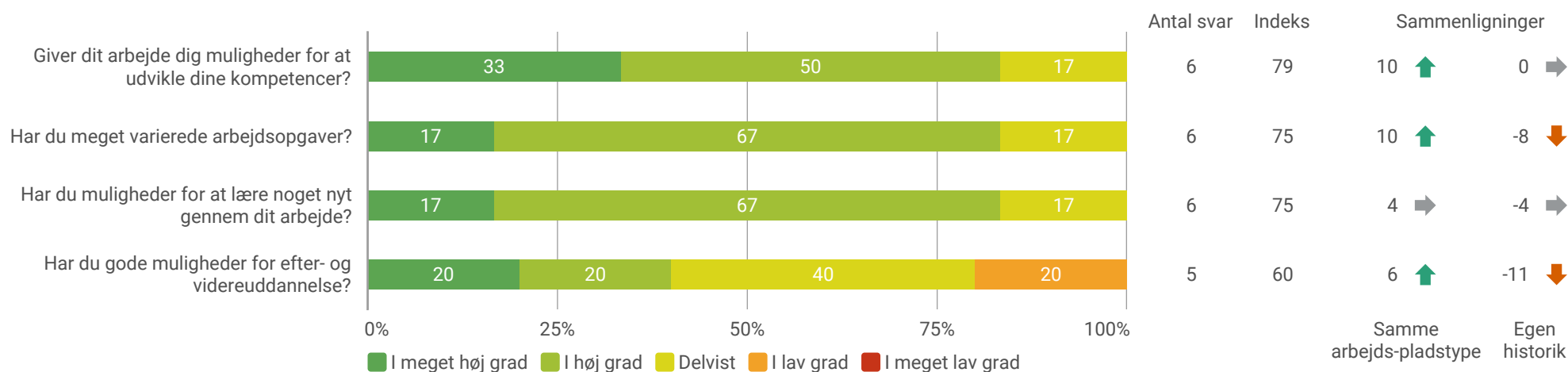
Forskel ift.
benchmark

-6

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Udviklingsmuligheder handler om medarbejderens muligheder for at udvikle sine kompetencer og for at lære noget nyt gennem arbejdet. Et udviklende arbejde indeholder nogle krav til medarbejderen, der er 'lidt for store' - også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos medarbejderne.



Rolleklarhed

Eget historisk
resultat

86

Eget resultat 2024

88

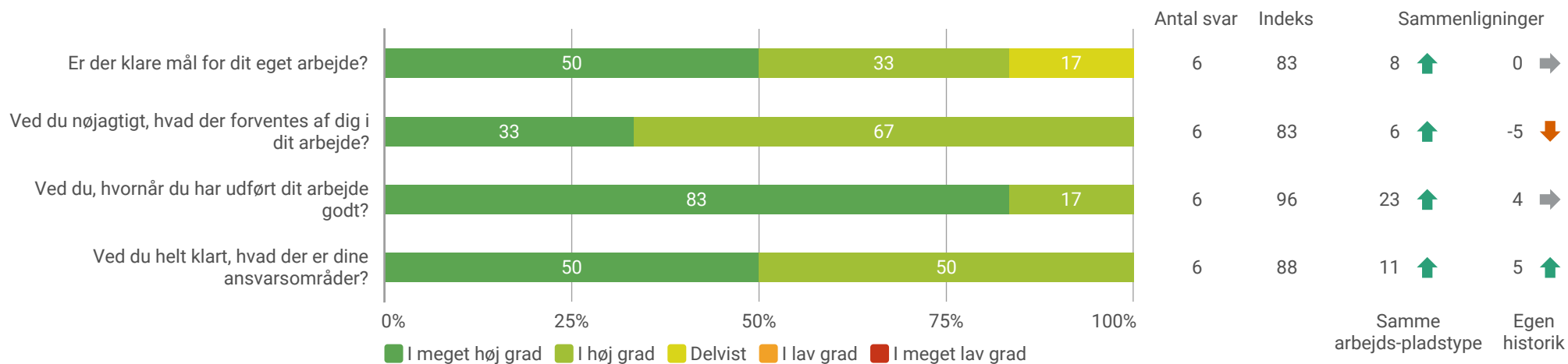
Forskel ift.
benchmark

2

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Rolleklarhed handler om, i hvor høj grad medarbejderen kender den rolle, som han eller hun skal udfylde i sit arbejde. Rolleklarhed er både 'lodret' (hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og 'vandret' (hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?). Når man taler om rolleklarhed, er det vigtigt, at medarbejderen oplever at have fået tilstrækkelig information om arbejdets udførelse og om de mål, der er for arbejdet.



Oplevelse af kvalitet i arbejdet

Eget historisk
resultat

80

Eget resultat 2024

90

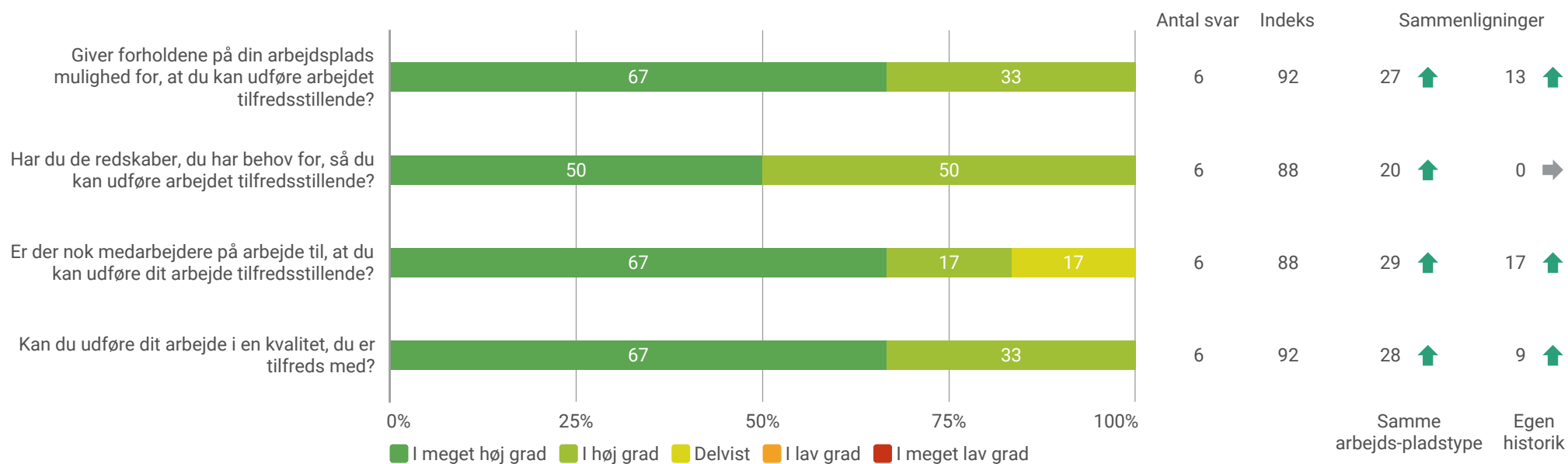
Forskel ift.
benchmark

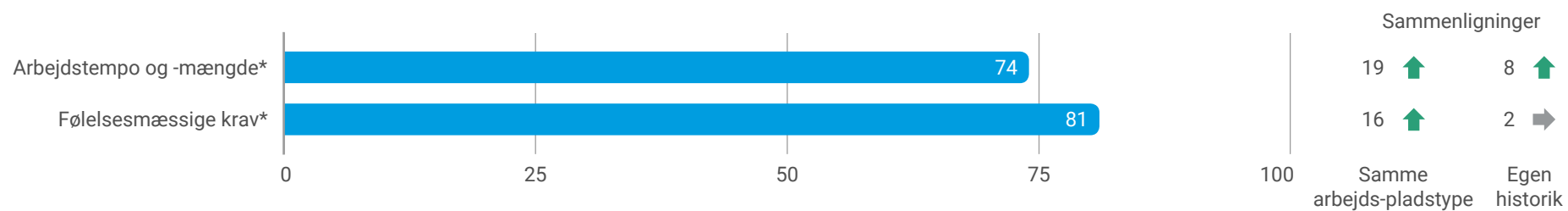
10

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Oplevelse af kvalitet i arbejdet handler om, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet giver mulighed for, at medarbejderen føler, at han eller hun lykkes i sit arbejde.





* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.

Arbejdstempo og -mængde*

Eget historisk
resultat

66

Eget resultat 2024

74

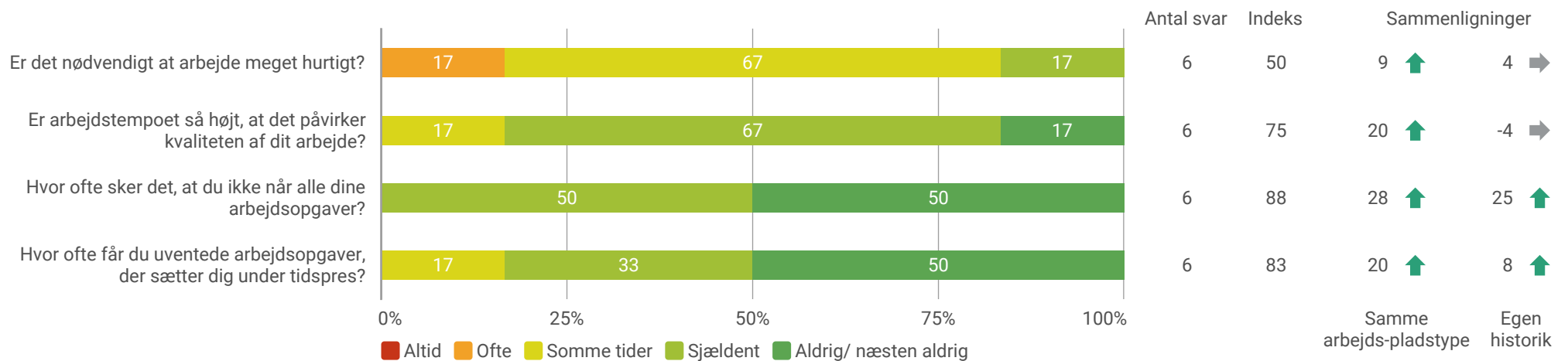
Forskel ift.
benchmark

8

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Arbejdstempoet og -mængden kan betegnes som to af de krav, der stilles i arbejdet. Et højt arbejdstempo kan f.eks. vise sig ved, at arbejds-mængden er så stor, at medarbejderen skal udføre sine arbejdsopgaver i et højt tempo for at kunne nå sine opgaver. Arbejds-mængden handler om, forholdet mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. En stor arbejds-mængde kan dels vise sig ved, at mængden af arbejde er så stor, at medarbejderen har vanskeligt ved at følge med, og dels ved at arbejdet er vanskeligt at forudsige, så medarbejderen pludselig udsættes for et stort arbejds-pres.



* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.

Følelsesmæssige krav*

Eget historisk
resultat

79

Eget resultat 2024

81

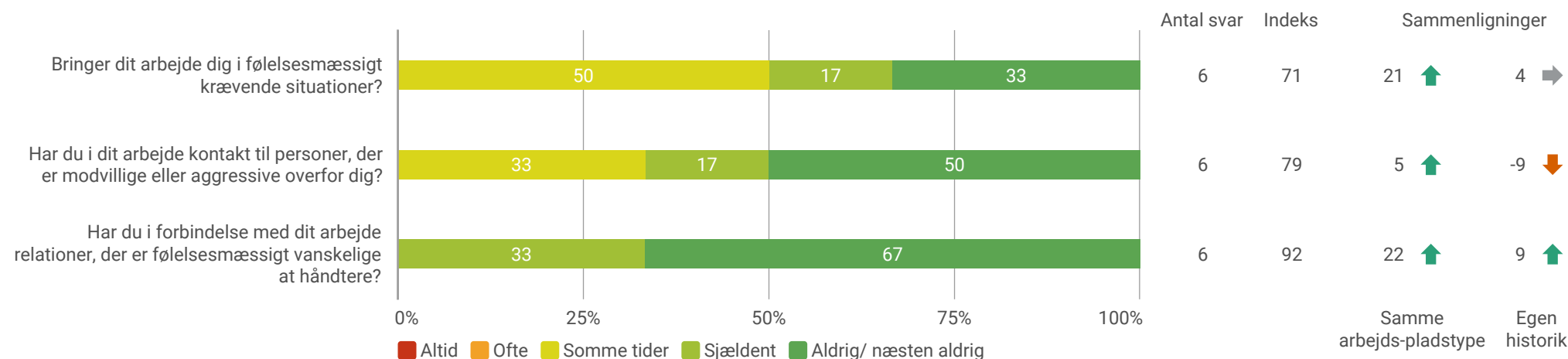
Forskel ift.
benchmark

2

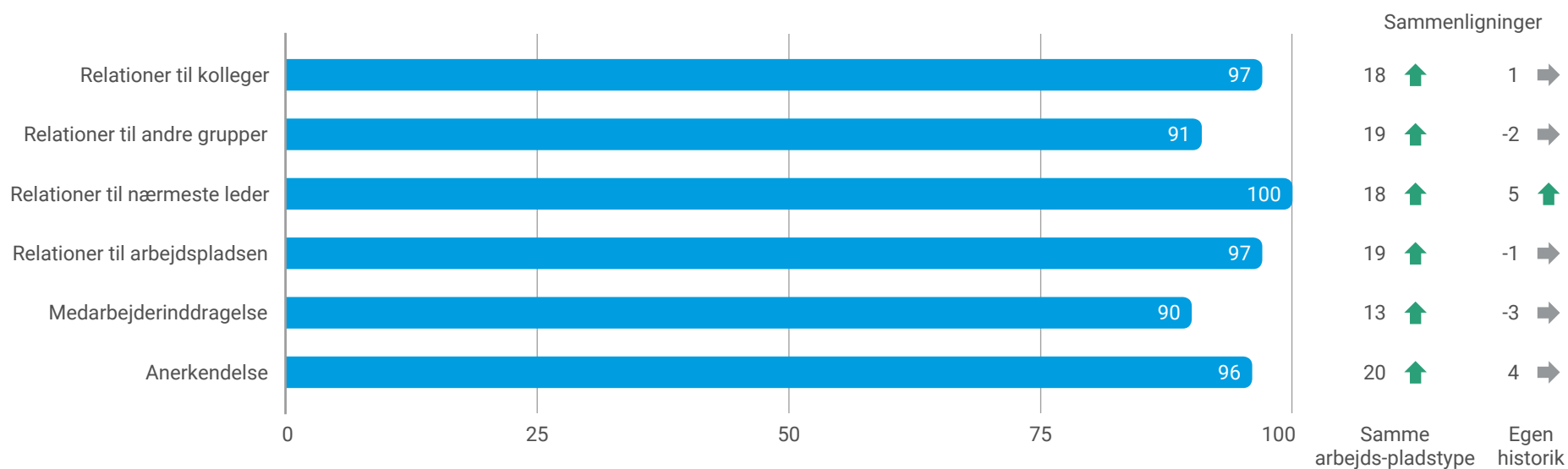
Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Følelsesmæssige krav i arbejdet opstår, når man arbejder med mennesker. Det berører især medarbejdere, der i kraft af deres arbejde er nødt til at forholde sig til mennesker, der kan være i vanskelige livssituationer, som f.eks. sygdom, krise eller andre former for problemer. Følelsesmæssige krav kan også opstå, når man arbejder med problematikker, som er vanskelige at løse.

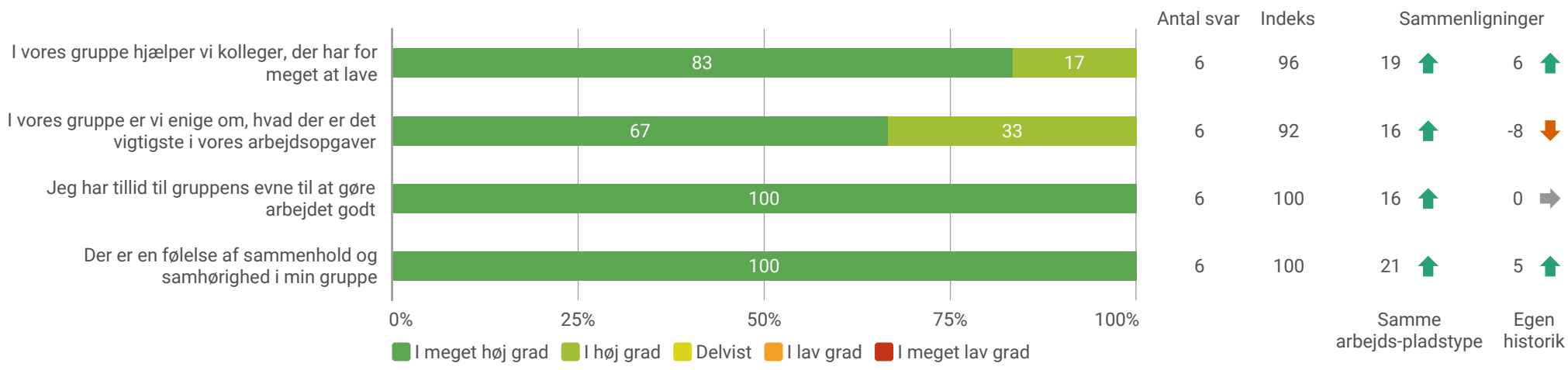


* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.



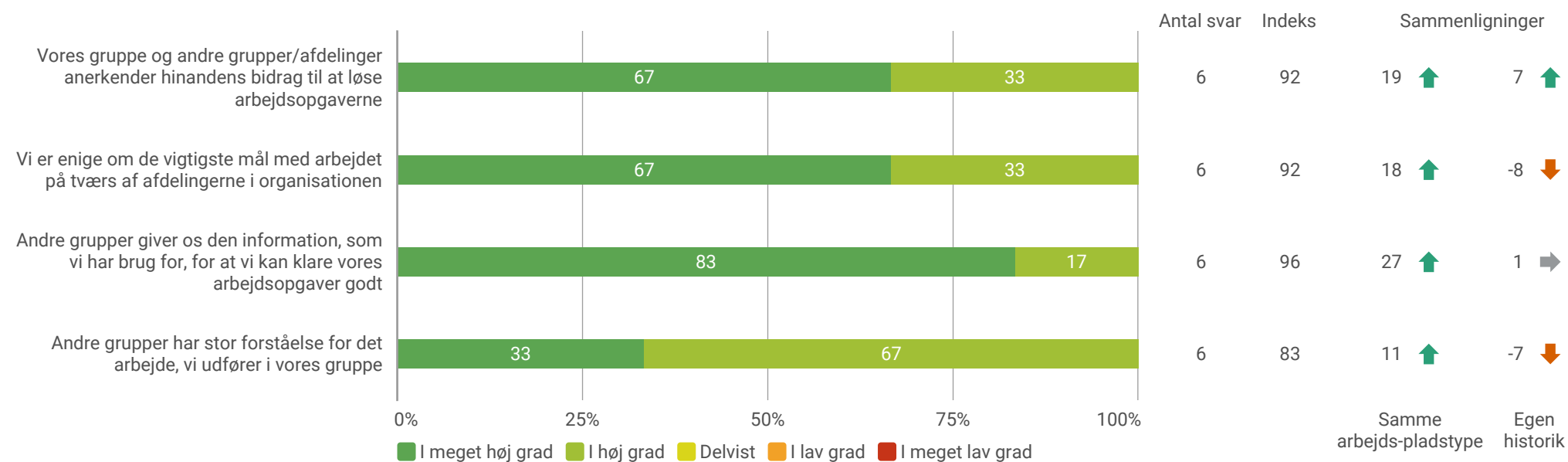
	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Relationer til kolleger	96	97	1	Vigtig

Samarbejdsrelationer mellem kolleger handler om, hvorvidt man som medarbejder oplever, at der er tillidsfulde relationer, sammenhold og samhørighed kollegerne imellem. De gode relationer er afgørende for, om medarbejdergruppen er i stand til at løse sine opgaver.



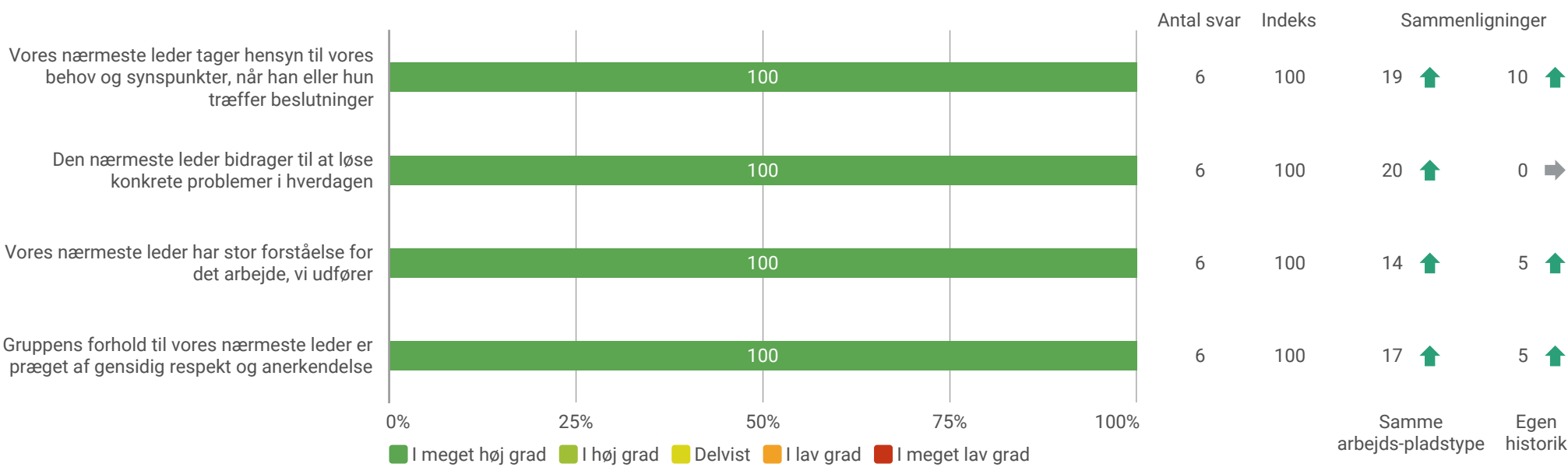
	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Relationer til andre grupper	93	91	-2	Vigtig

Samarbejdsrelationer med andre grupper handler dels om en fælles forståelse af kerneopgaven, dels om en forståelse af de andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave, og dels om at dele relevant og nyttig viden med de andre grupper.



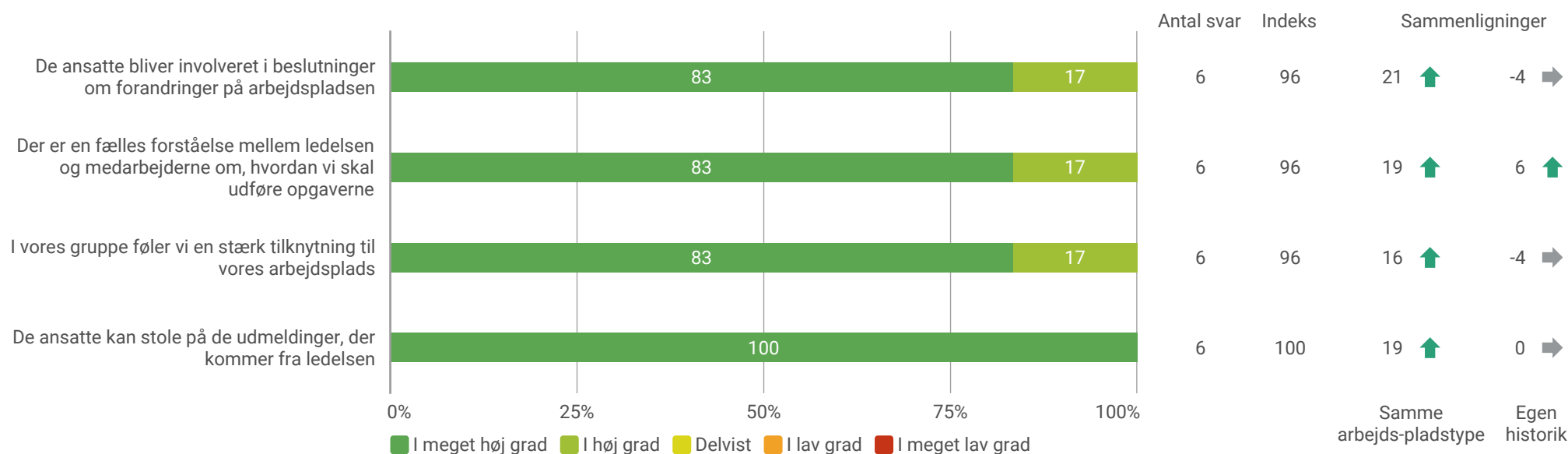
	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Relationer til nærmeste leder	95	100	5	Vigtig

Samarbejdsrelationer til nærmeste leder handler dels om gensidig respekt, anerkendelse og oplevelse af ligeværdighed, dels om hvordan nærmeste leder modtager ideer, løser problemer og tager hensyn til medarbejderens behov og synspunkter.



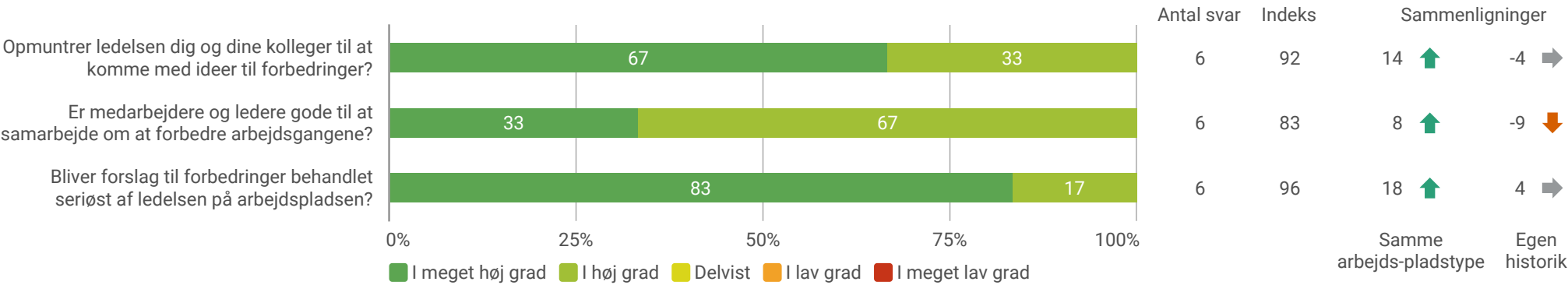
	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Relationer til arbejdspladsen	98	97	-1	Vigtig

Relationer til arbejdspladsen handler om fælles forståelse af kerneopgaven, involveringen af medarbejdere i beslutninger om forandringer samt oplevelsen af tilknytning til arbejdspladsen.



	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Medarbejderinddragelse	93	90	-3	Vigtig

Medarbejderinddragelse handler om, hvordan medarbejdere og ledere samarbejder om at forbedre arbejdsgange på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være ved at medarbejdernes kendskab til og erfaringer med arbejdsgangene bliver anerkendt og inddraget i planlægningen af arbejdet eller i forbindelse med identifikationen af mulige forbedringer af arbejdsgangene.



Anerkendelse

Eget historisk
resultat

92

Eget resultat 2024

96

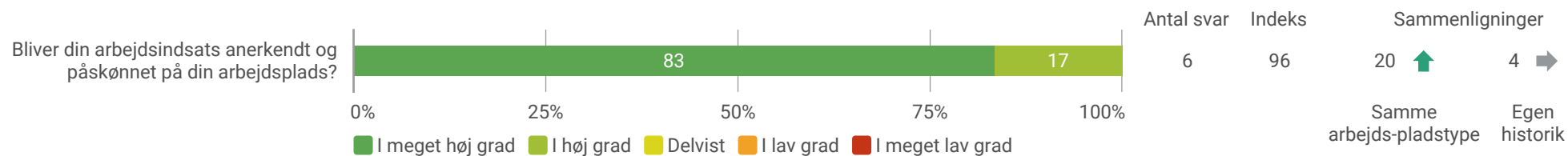
Forskel ift.
benchmark

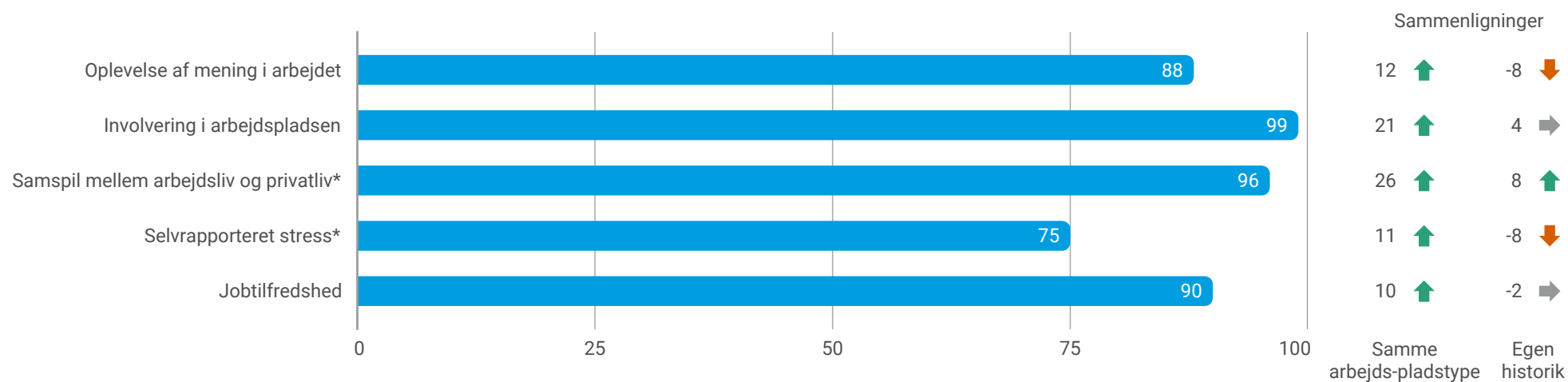
4

Vurdering af
vigtighed

Vigtig

Anerkendelse handler om, hvordan medarbejderen oplever at blive anerkendt for sin arbejdsindsats. For den enkelte medarbejder kan anerkendelse af arbejdsindsatsen opleves som et skulderklap, der kan give fornyet motivation og styrke medarbejderens trivsel.





* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.

Oplevelse af mening i arbejdet

Eget historisk
resultat

96

Eget resultat 2024

88

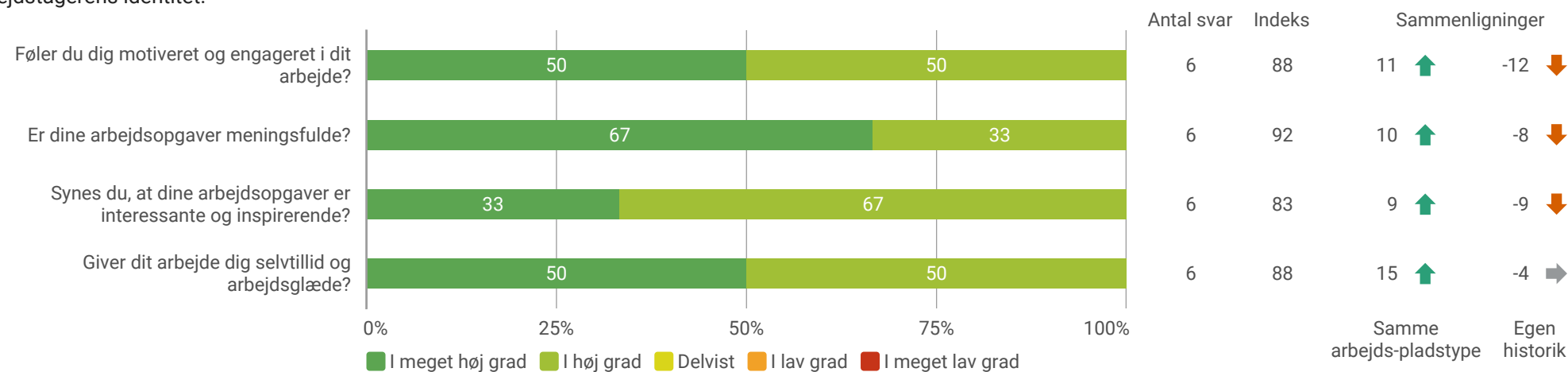
Forskel ift.
benchmark

-8

Vurdering af
vigtighed

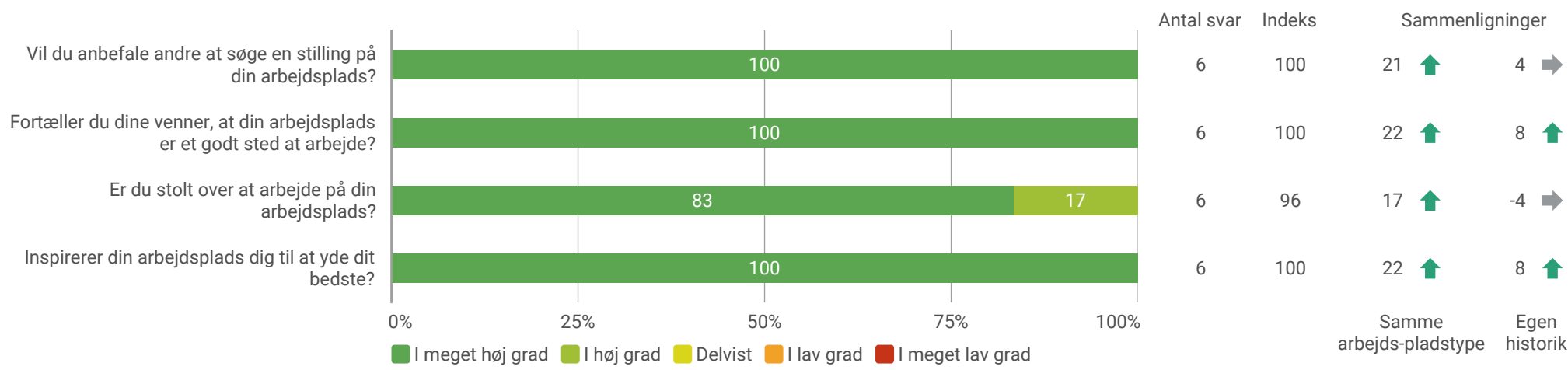
Vigtig

Oplevelse af mening i arbejdet handler om, at medarbejderen oplever, at hans eller hendes arbejdsopgaver har et væsentligt formål og at de er vigtige i forhold til arbejdstagerens identitet.



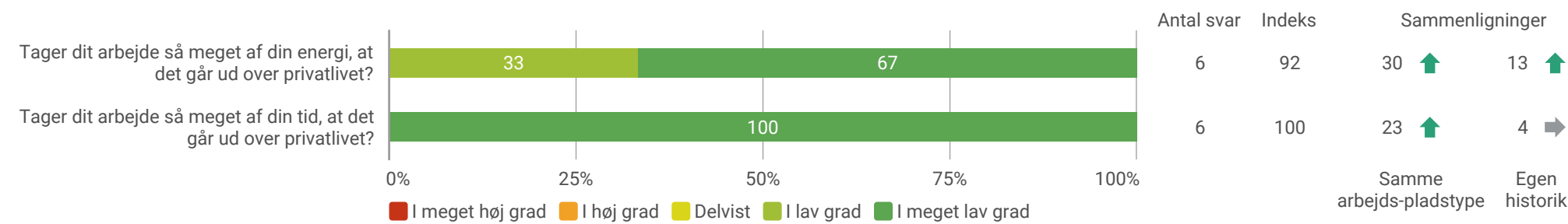
	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Involvering i arbejdspladsen	95	99	4	Vigtig

Involvering i arbejdspladsen handler om medarbejderens følelsesmæssige tilknytning til og identifikation med arbejdspladsen. Medarbejdere med en stærk involvering i arbejdspladsen udviser ofte en høj grad af motivation og betragter tilknytningen til arbejdspladsen som et mål og en belønning i sig selv.



	Eget historisk resultat	Eget resultat 2024	Forskel ift. benchmark	Vurdering af vigtighed
Samspil mellem arbejdsliv og privatliv*	88	96	8	Vigtig

Samspil mellem arbejde og privatliv handler om, hvordan medarbejderen oplever, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Erfaringerne viser, at forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som f.eks. høje rollekonflikter og stor arbejds mængde øger risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv, mens en høj grad af rolleklarhed, indflydelse og social støtte fra såvel ledere som kolleger reducerer risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv.



* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.

Selvrapporteret stress*

Eget historisk resultat

83

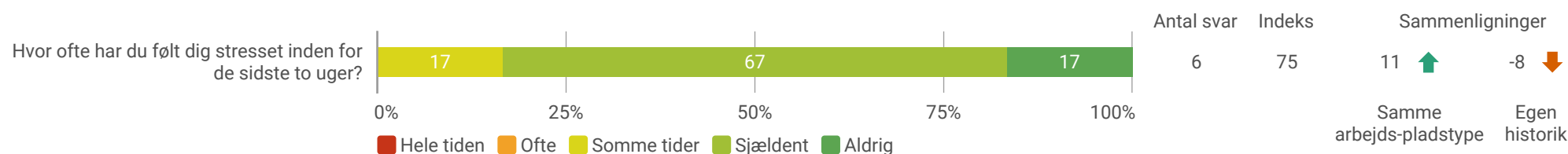
Eget resultat 2024

75

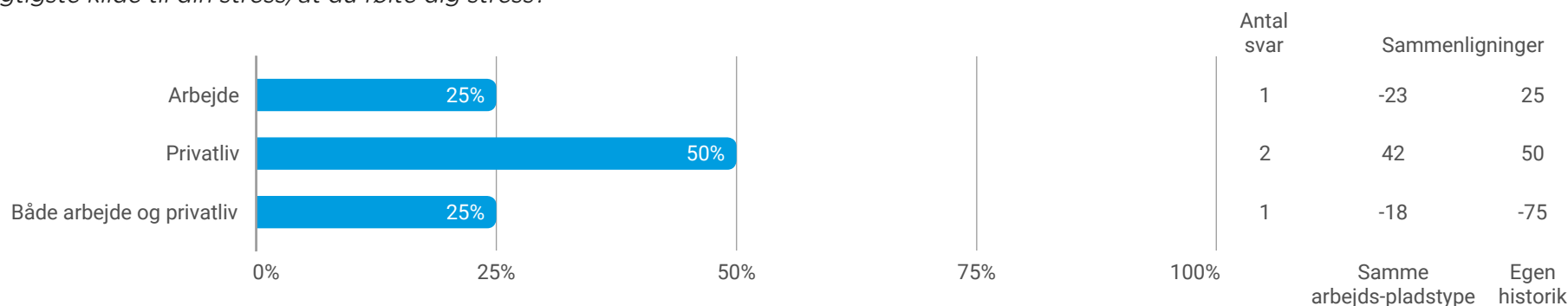
Forskel ift. benchmark

-8

Arbejdsrelateret stress kan betragtes som konsekvensen af en ubalance mellem de krav, der stilles i arbejdet og de rammer og ressourcer, som medarbejderen har til rådighed til at løse sine arbejdsopgaver. Herudover kan arbejdsrelateret stress opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen, med manglende respekt og omtanke eller i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som f.eks. mobning.



Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stress?



* Svarkategorierne er omkodet, således et højt pointtal er positivt.

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

Eget historisk resultat

92

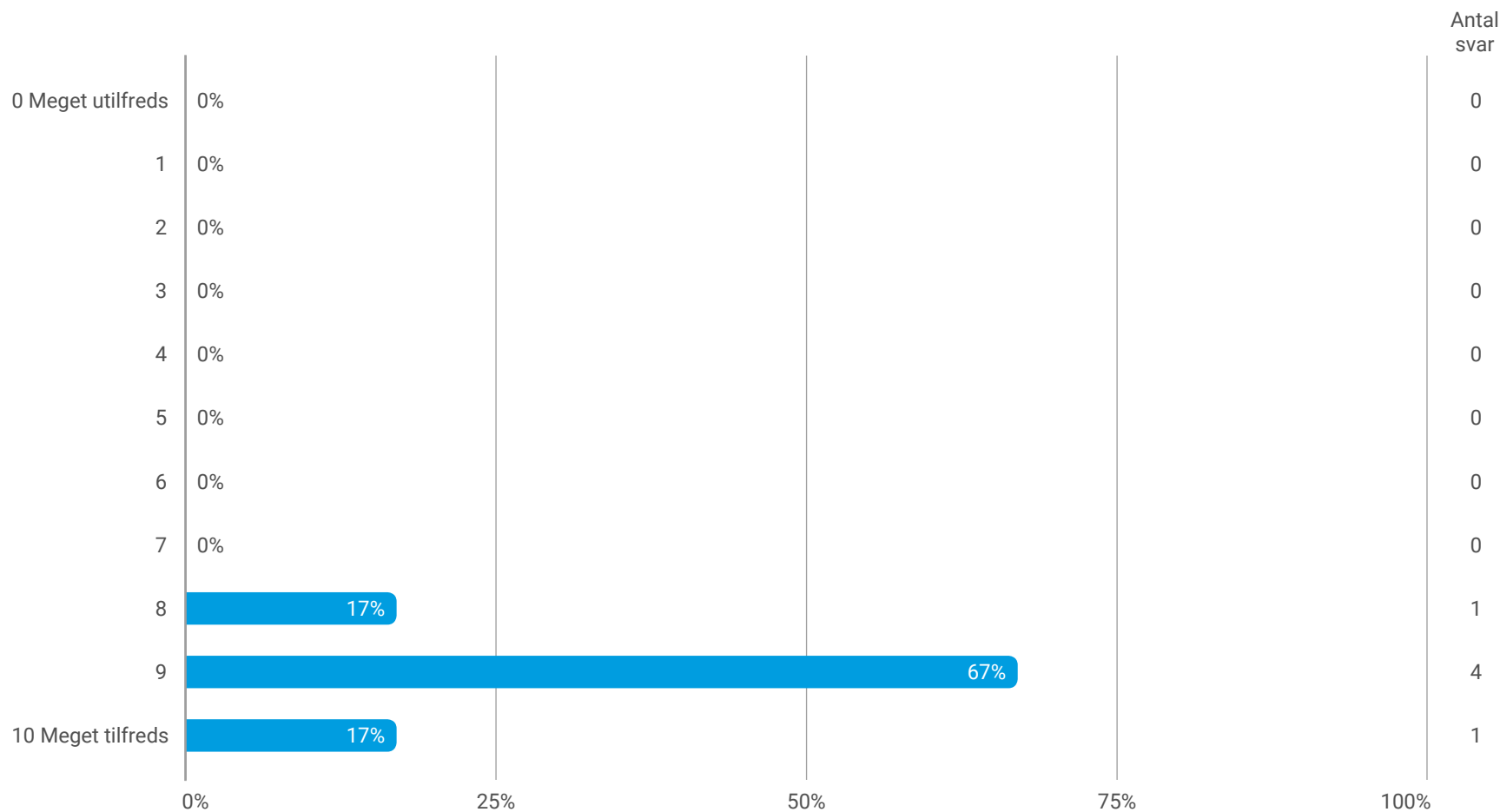
Eget resultat 2024

90

Forskel ift. benchmark

-2

Jobtilfredshed kan ses som en indikator for medarbejderens trivsel i arbejdet. Medarbejdere udviser jobtilfredshed, når de har et godt psykisk arbejdsmiljø.



Stærkere læringsfællesskaber

Eget historisk resultat

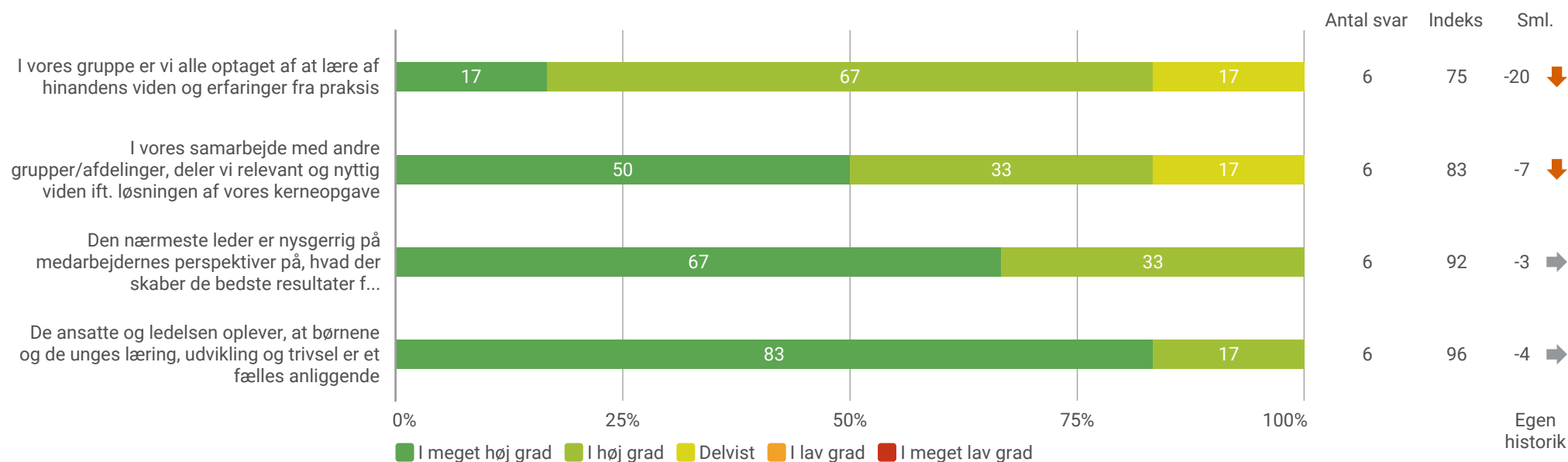
95

Eget resultat 2024

86

Forskel ift. benchmark

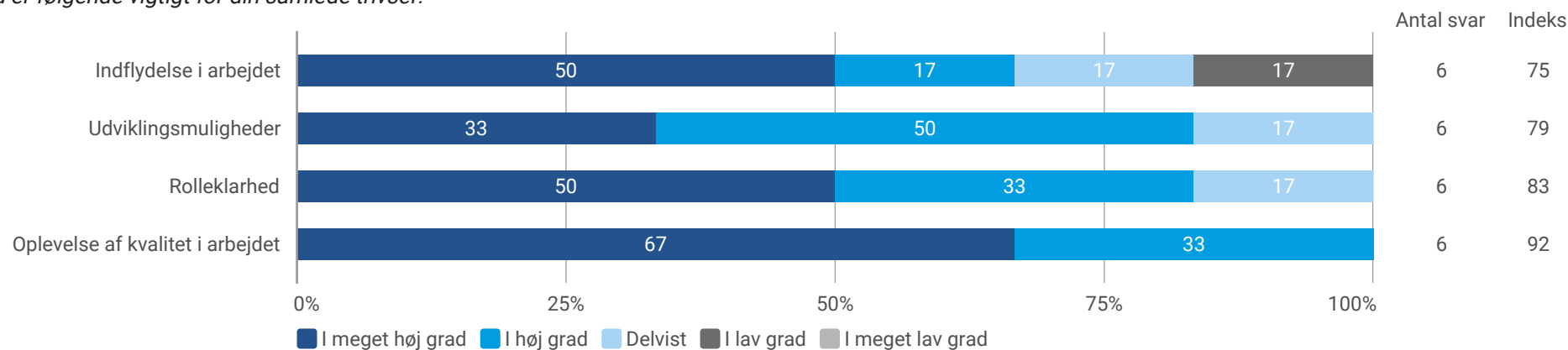
-9



Nedenfor ses svarfordelingen på spørgsmålene omkring vigtighed, som er stillet til relevante dimensioner.

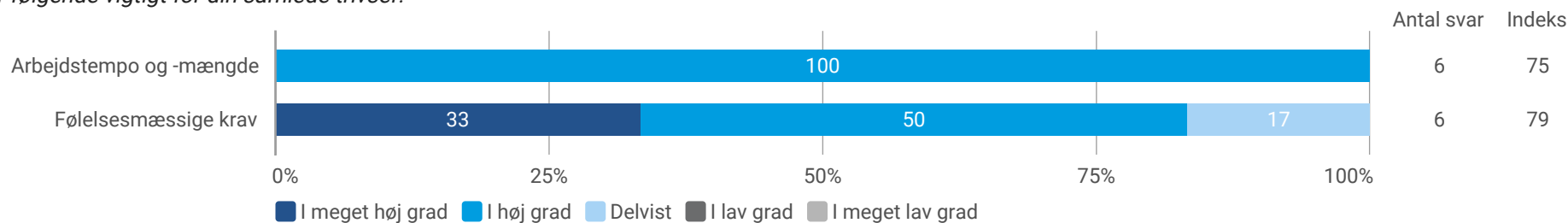
Arbejdets indhold og organisering

I hvilken grad er følgende vigtigt for din samlede trivsel?



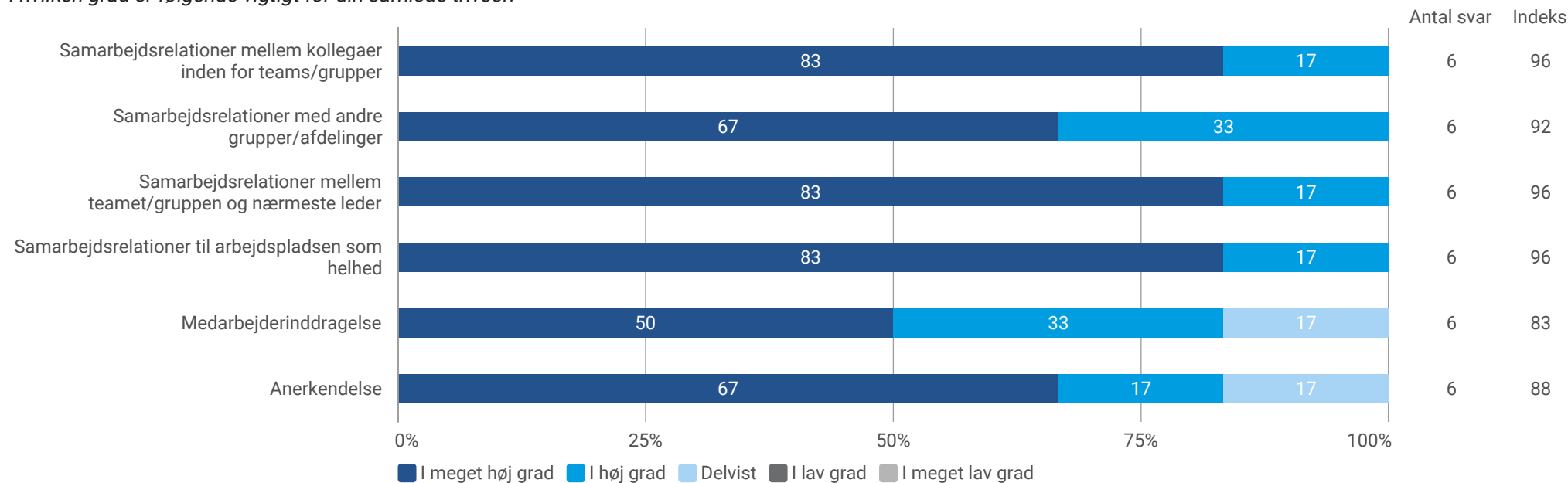
Krav i arbejdet

I hvilken grad er følgende vigtigt for din samlede trivsel?



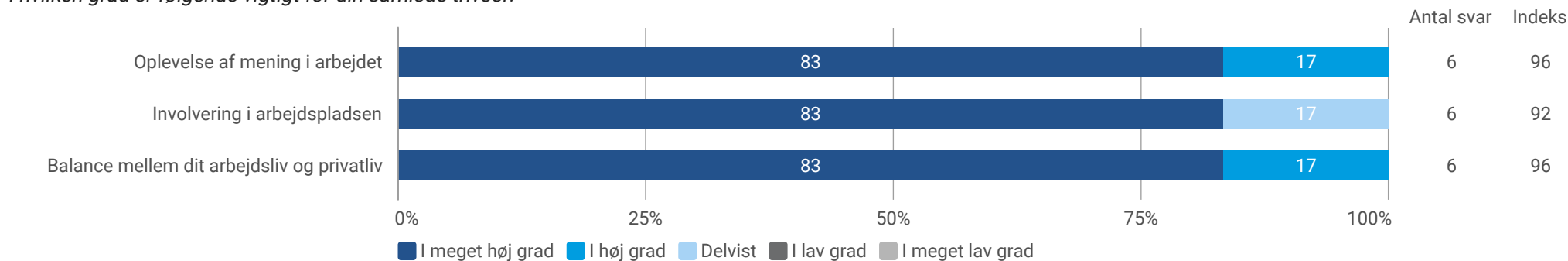
Social kapital, ledelse og samarbejde

I hvilken grad er følgende vigtigt for din samlede trivsel?



Oplevelse af arbejdssituationen

I hvilken grad er følgende vigtigt for din samlede trivsel?



Undersøgelsen af trivsel og psykisk arbejdsmiljø i Aarhus Kommune er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse udsendt via personlig digital postkasse og arbejdsmail i oktober og november 2024. Forud for undersøgelsen har samtlige ledere godkendt egen organisation og medarbejdere.

Spørgeskemaet består primært af spørgsmål fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø til afdækning af det psykosociale arbejdsmiljø og Social Kapital. Hertil har hver magistratsafdeling haft mulighed for at tilføje egne spørgsmål.

Rapporter

Rambøll har foretaget dataindsamling og rapportering på vegne af Aarhus Kommune. Der er som minimum udarbejdet én rapport for alle arbejdspladser i Aarhus Kommune, hvor der er minimum 5 besvarelser. Disse rapporter opsummeres opad i organisationsstrukturen, således at der rapporteres på alle organisatoriske niveauer. Der udarbejdes særskilt rapportering for ledere og medarbejdere.

Beregning af indeks

Som beskrevet i læsevejledningen består spørgeskemaet af en række temaer, dimensioner og spørgsmål. Alle spørgsmål besvares hovedsageligt ved afkrydsning på en 5-punkt Likert skala. Hvert svar omregnes til en værdi som anført nedenfor. Svarmuligheden "Ved ikke" medregnes ikke. For hvert spørgsmål beregnes et gennemsnit for de samlede besvarelser på arbejdspladsen.

- I meget høj grad / altid = 100 point
- I høj grad / ofte = 75 point
- Delvist / sommetider = 50 point
- I lav grad / sjældent = 25 point
- I meget lav grad / Aldrig = 0 point

Eksempel:

På en arbejdsplads er der 10 respondenter. De svarer således på et spørgsmål: 2 svarer i meget høj grad, 2 svarer i høj grad, 2 svarer delvist, 2 svarer i lav grad og 2 svarer i meget lav grad. Vi kan således beregne spørgsmålets gennemsnit: $(2 \cdot 100) + (2 \cdot 75) + (2 \cdot 50) + (2 \cdot 25) + (2 \cdot 0) / 10 = 50$ point.

Derefter beregnes et dimensionsindeks. En dimension består af op til 5 spørgsmål og beregnes ved at tage gennemsnittet for hvert spørgsmål og dele med antal spørgsmål i dimensionen. På samme måde beregnes et temaindeks som gennemsnittet af de dimensioner, der indgår i temaet.

Fortolkning af resultater:

Som vist ovenfor vil et højt gennemsnit/indeks kunne tolkes som positivt. Hvis arbejdspladsen for eksempel har et indeks på omkring 75 på dimensionen "Udviklingsmuligheder" betyder det, at medarbejderne samlet set i høj grad oplever, at der er mulighed for at udvikle sig.

Derudover er der mulighed for at sammenligne arbejdspladsens resultater på to måder. Egen historisk udviklingsamt en organisatorisk sammenligning. Her vil en ændring/forskel i dimensionens indeks på +/- 5 point kunne tolkes som en markant forandring eller forskel.

Egenvurderet vigtighed

Hver dimension indeholder et adskilt spørgsmål: "I hvilken grad er [dimensionen] vigtig for din samlede trivsel?". Ud fra spørgsmålet beregnes et gennemsnit på samme måde som eksemplet ovenfor, hvorved dimensionen kan defineres som:

- "Vigtig" ved et gennemsnit mellem 70-100
- "Delvist vigtig" ved et gennemsnit mellem 31-69
- "Mindre vigtig" ved et gennemsnit mellem 0-30

Inddelingen i ovenstående kategorier skal forstås på samme måde som beskrevet i fortolkningsafsnittet ovenfor. Hvis der opnås et gennemsnit omkring 75 betyder det, at medarbejdernes samlede oplevelser er, at dimensionen "i høj grad" er vigtig og angives derfor som "vigtig".

Konflikter på arbejdspladsen

Temaet "Konflikter på arbejdspladsen" adskiller sig fra de øvrige temaer ved at have andre svarmuligheder, og der beregnes således ikke gennemsnit og indeks for disse. I stedet bruges en skala om "hvordan ofte har du oplevet [konflikttype]" indenfor de seneste 12 måneder samt "fra hvem". Disse afrapporteres i procent.

Fortrolighed

For at sikre fortrolighed omkring respondenteres besvarelse skal der minimum være 5 besvarelser på en arbejdsplads, før der laves en rapport. For ledere skal der være 3 besvarelser.

I forhold til temaet "Konflikter på arbejdspladsen" skal der minimum være 15 besvarelser fordelt på minimum to arbejdspladser.

Samme arbejdspladstype:

I overblikslisten fremgår resultatet for 'Samme arbejdspladstype', det vil sige enheder som ligner arbejdspladsen. Der anvendes følgende arbejdspladstyper:

- Dagpleje
- Dagtilbud
- Forvaltning
- UngiAarhus
- Områdegruppeleder
- Skoler - Undervisning
- Skoler - SFO
- Sundhedsplejen
- Særlige tilbud (skoler og klub)
- Tandplejen
- Selvejende dagtilbud
- Administrative Fællesskaber