



Indledning

Formålet med arbejdsmiljø- og trivselsundersøgelsen er at få et godt afsæt til en konstruktiv dialog om, hvordan vi kan fastholde og udvikle det gode arbejdsmiljø og trivsel i VIA. Resultaterne fra undersøgelsen er derfor tænkt som et dialogredskab i den enkelte enhed og i udvalg i VIA. Det er dialogen om resultater - og de handlinger der aftales på baggrund heraf, som er det vigtigste ved undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført i perioden fra den 30. august 2022 til den 13. september 2022, og opfylder lovkravene til en arbejdspladsvurdering. Du kan læse mere om baggrund og rammer for undersøgelsen på medarbejderportalen.

Arbejdet med resultaterne

Enheden modtager sine resultater

Resultaterne bearbejdes af ledere og medarbejdere i organisationen

Der iværksættes indsatser på baggrund af undersøgelsens resultater og de lokale prioriteringer



Rapportens opbygning

OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål (indikatorer), højest og lavest, samt de største afvigelser til historik og organisationen.

RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Resultater på udsagn i de enkelte temaer.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Resultater for spørgsmålene vedrørende mobning, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold samt fysisk vold vises, hvis der er minimum 25 besvarelser.

SYGEFRAVÆR OG STRESS

Resultater for spørgsmålene vedrørende arbejdsrelateret sygefravær og stress.

BILAGSTABELLER

Resultater opdelt på organisationen, alder samt anciennitet (Resultater opdelt på anciennitet vises kun på Niveau 1 og Niveau 2 og hvis der er minimum 50 besvarelser).

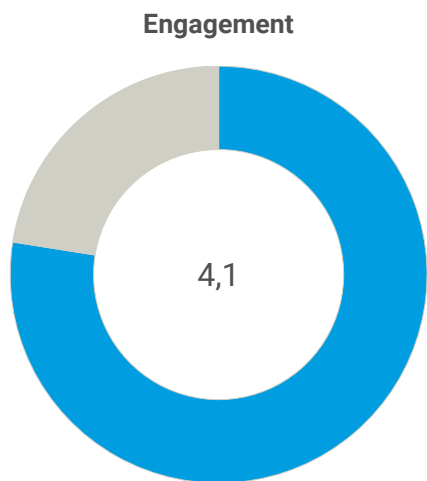
Sammenligninger

I rapporten sammenlignes resultaterne med:

 2019

OVERBLIK

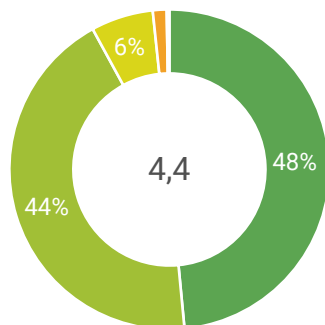
Engagement



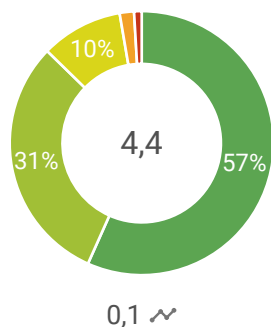
Engagementsscoren er et gennemsnit af resultaterne på indikatorerne

Indikatorer

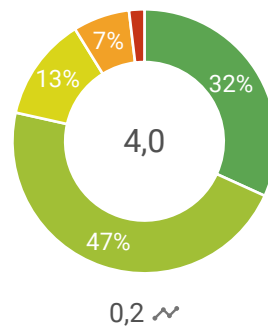
Jeg er generelt glad for mit arbejde



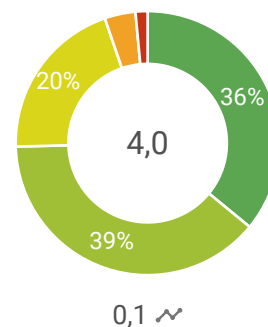
Jeg ønsker at være ansat i VIA om 1 år



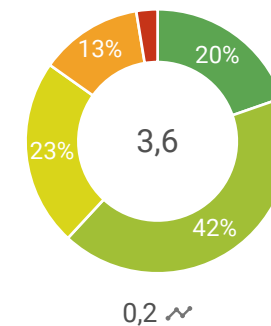
Jeg er generelt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads



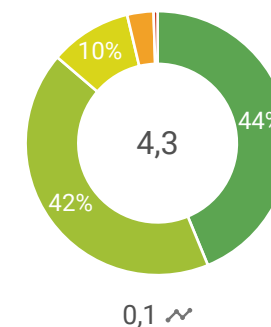
Jeg vil anbefale andre at være ansat i VIA



Når jeg forestiller mig den ideelle arbejdsplads, er min arbejdsplads tæt på dette ideal



Jeg føler mig motiveret i mit arbejde



■ Helt enig ■ Enig ■ Hverken enig eller uenig ■ Uenig ■ Helt uenig

Temaer

Overordnet ledelse



Områdets ledelsesteam



Personaleledelse



Kollegialt samarbejde



Arbejdsforhold



Jobindhold



Ansættelsesforhold



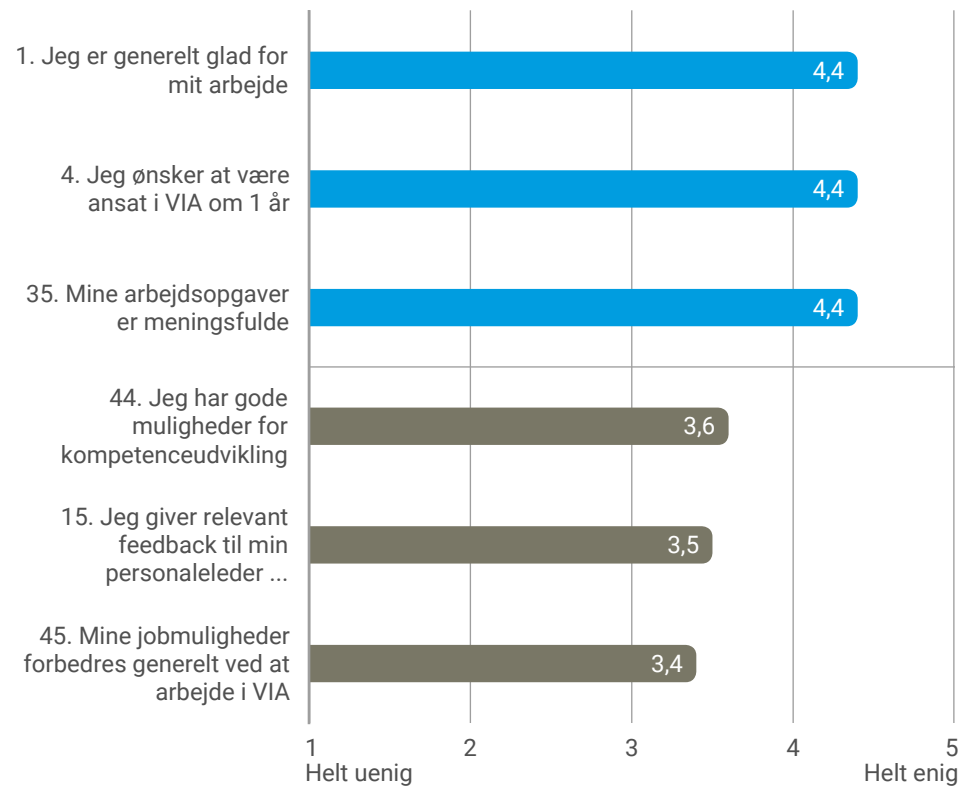
Læring og udvikling



Undersøgelsens spørgsmål er opdelt i en række temaer. Hvert tema er sammensat af flere enkeltspørgsmål, som vises senere i rapporten.

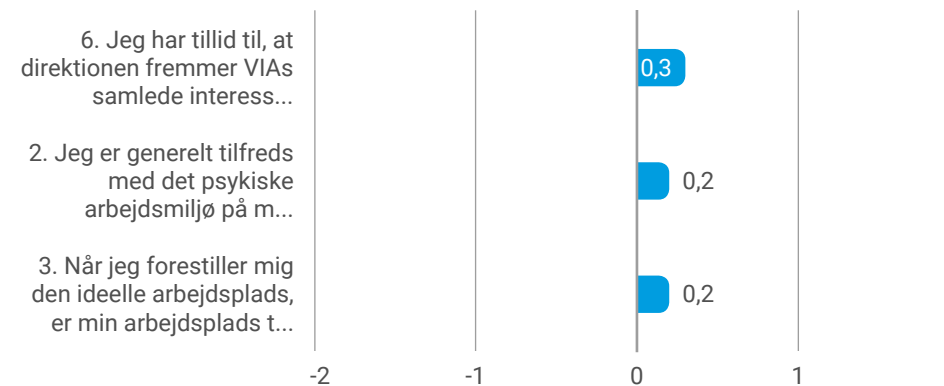
HØJEST OG LAVEST

Nedenfor vises de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.



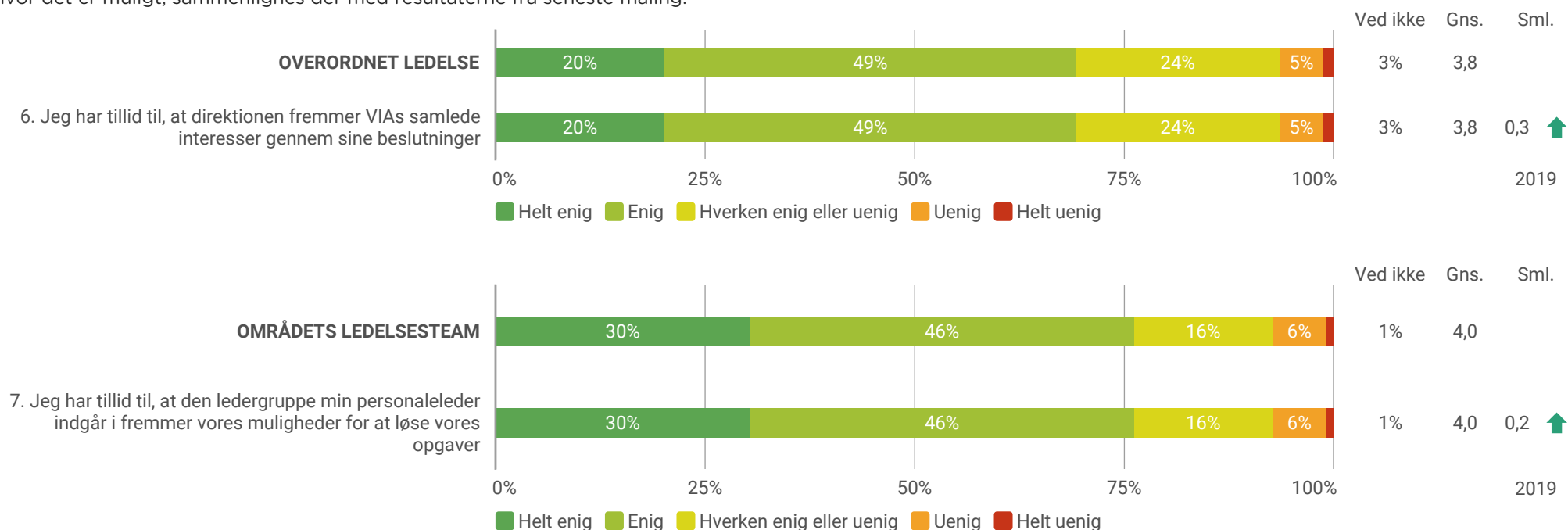
UDVIKLING

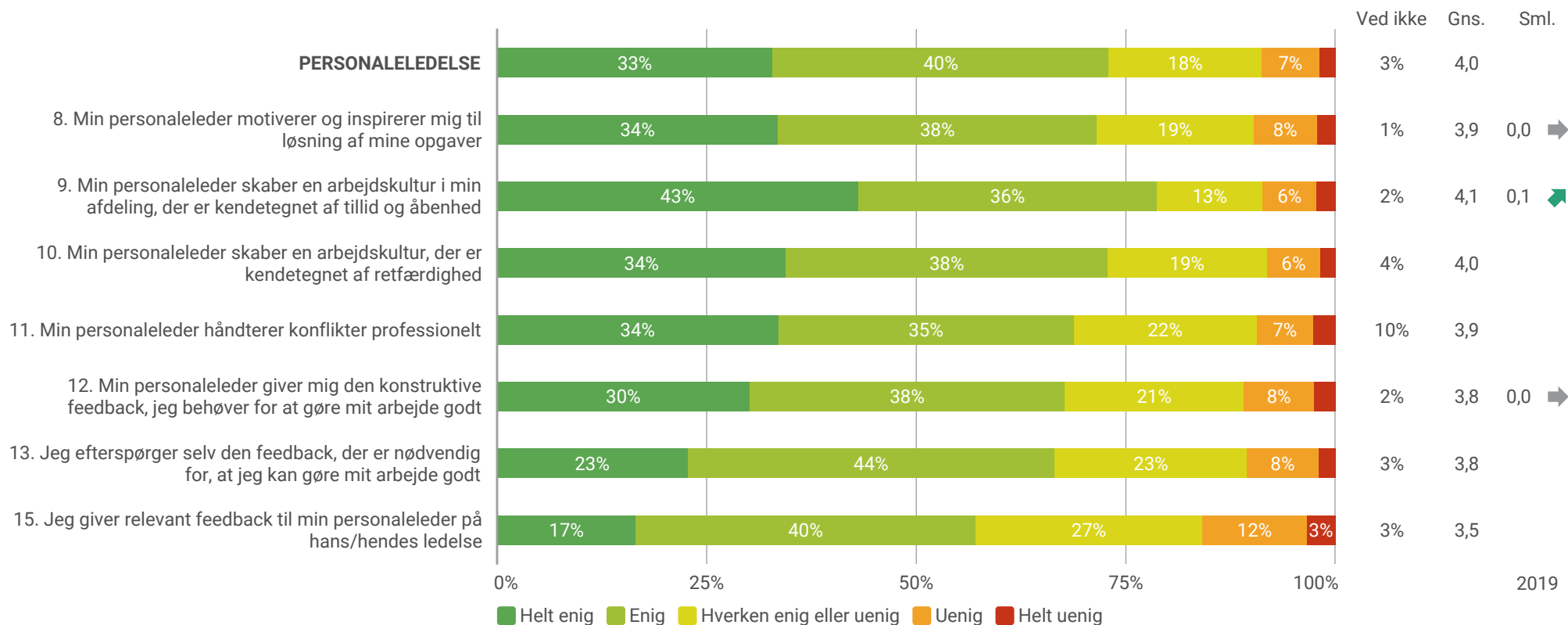
Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

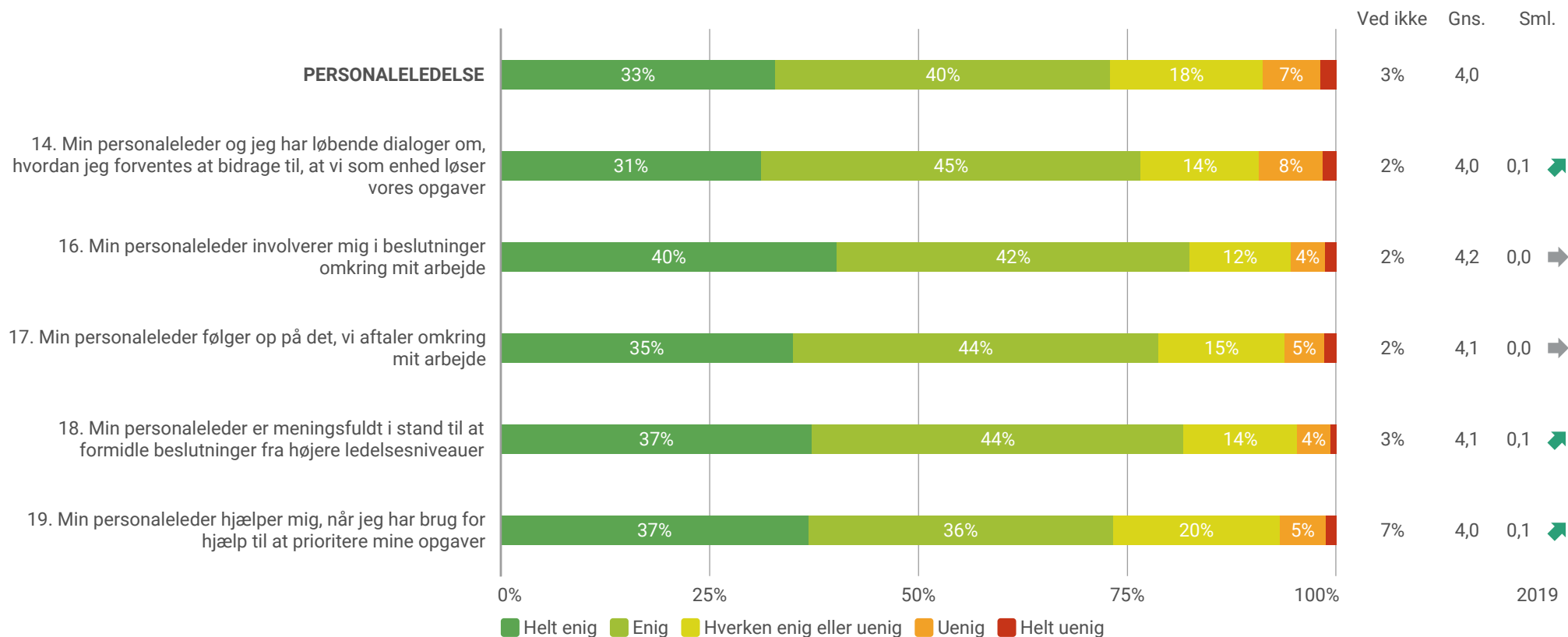


RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

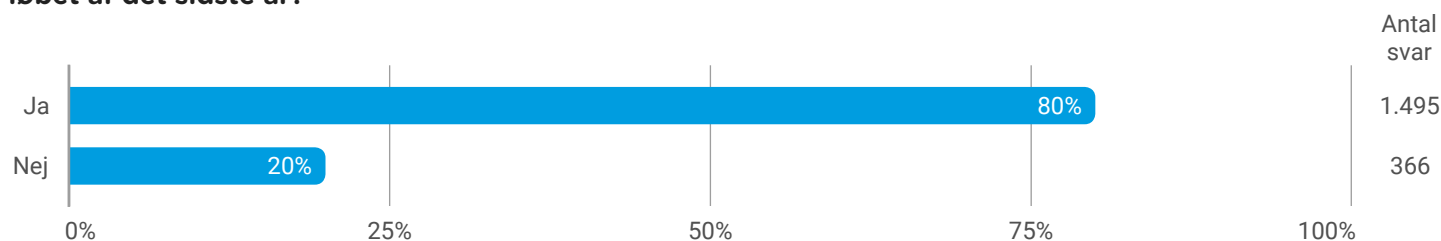
Nedenfor vises resultaterne for udsagnene i de enkelte temaer. For hvert tema vises der en svarfordeling for temaet og de enkelte udsagn. Hvor det er muligt, sammenlignes der med resultaterne fra seneste måling.



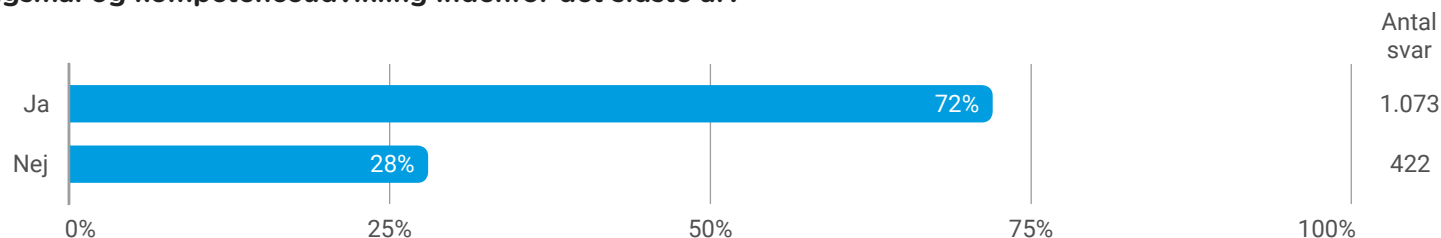




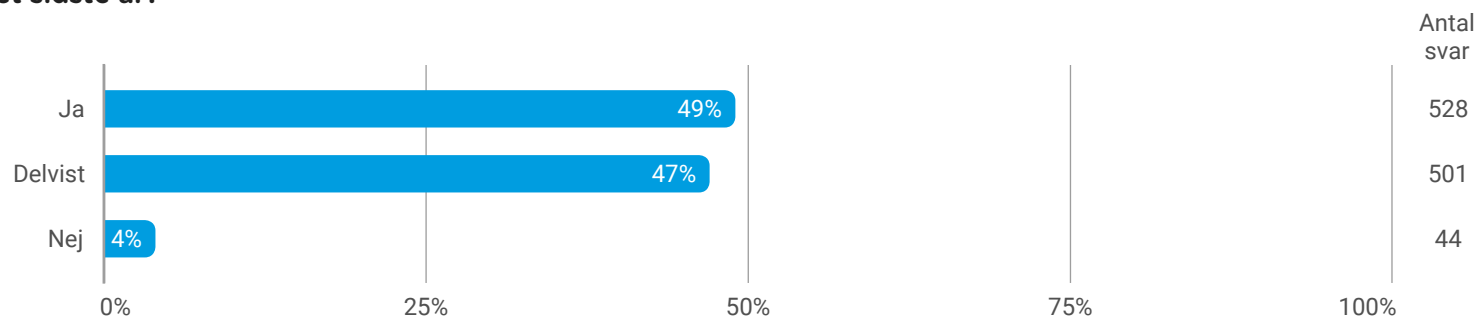
Har du deltaget i MUS/LUS med din leder i løbet af det sidste år?



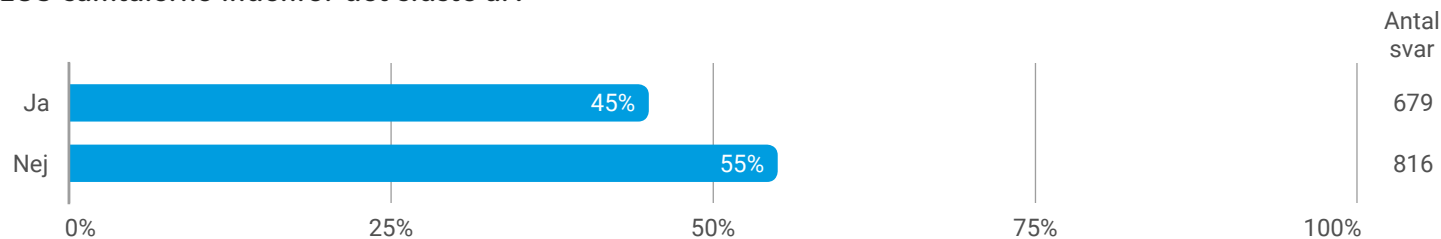
Blev der lavet konkrete aftaler om udviklingsmål og kompetenceudvikling indenfor det sidste år?

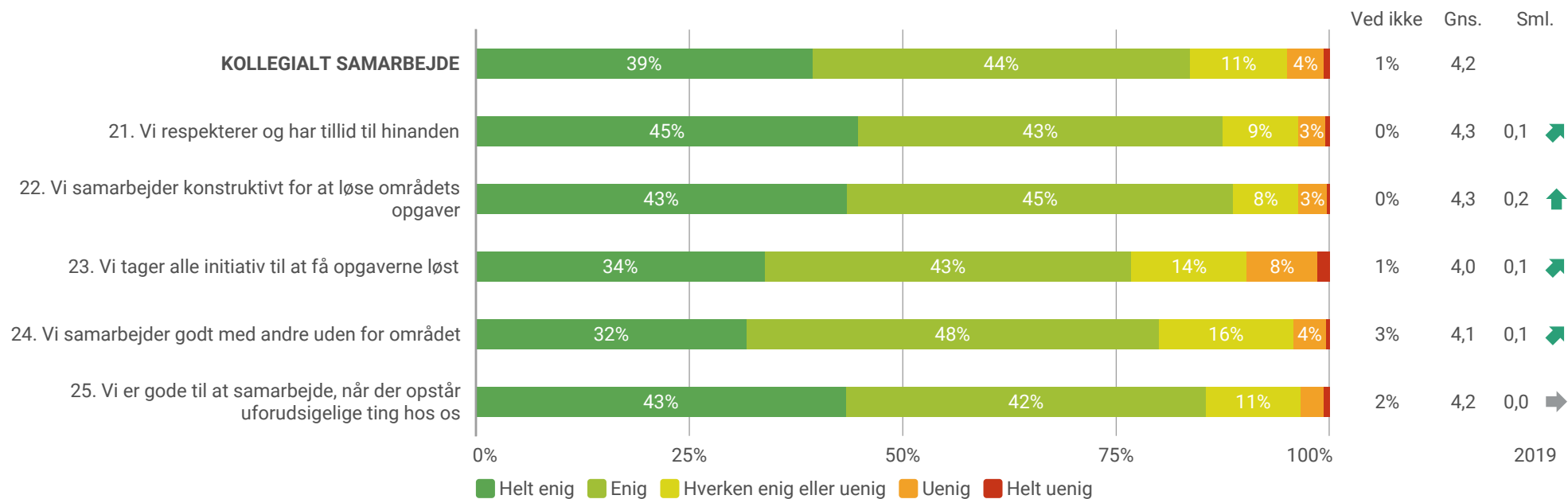


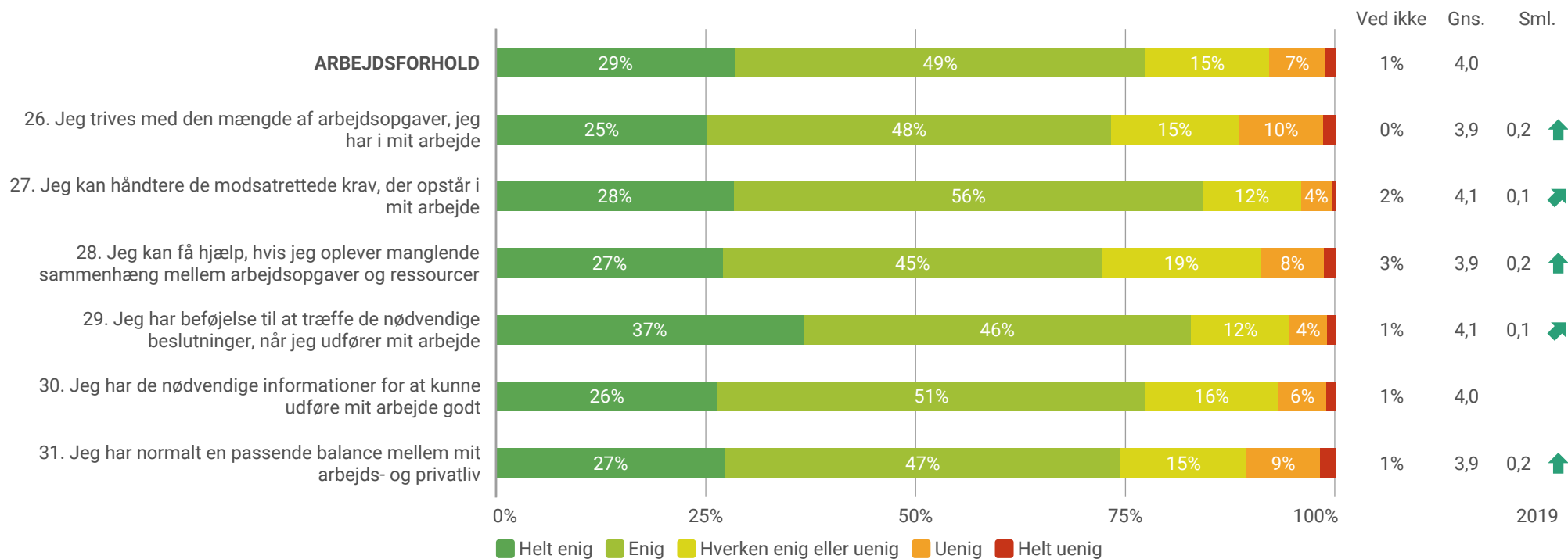
Er aftalerne blevet realiseret indenfor det sidste år?



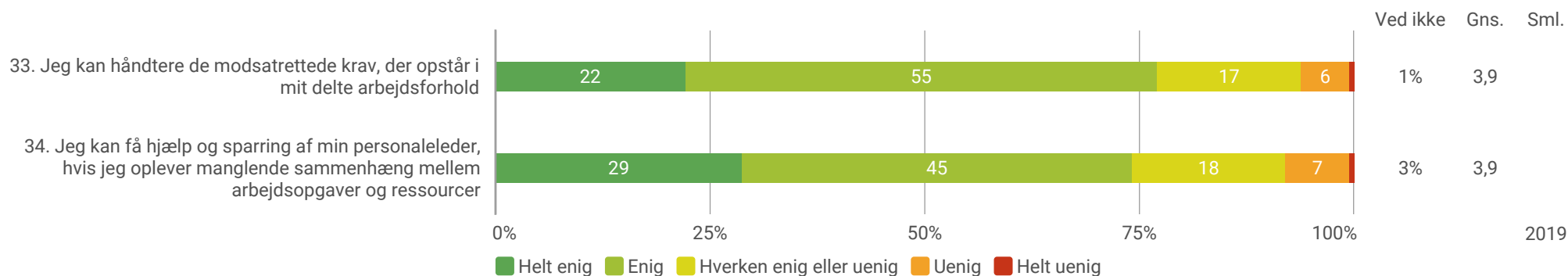
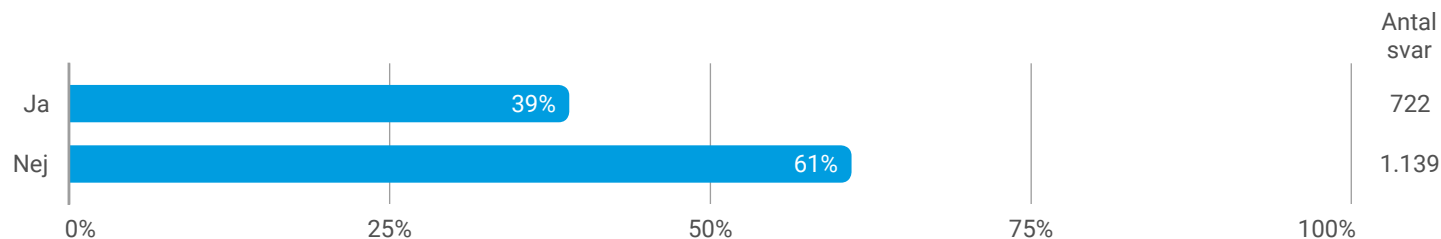
Har der været afholdt opfølgning på MUS/LUS-samtalerne indenfor det sidste år?

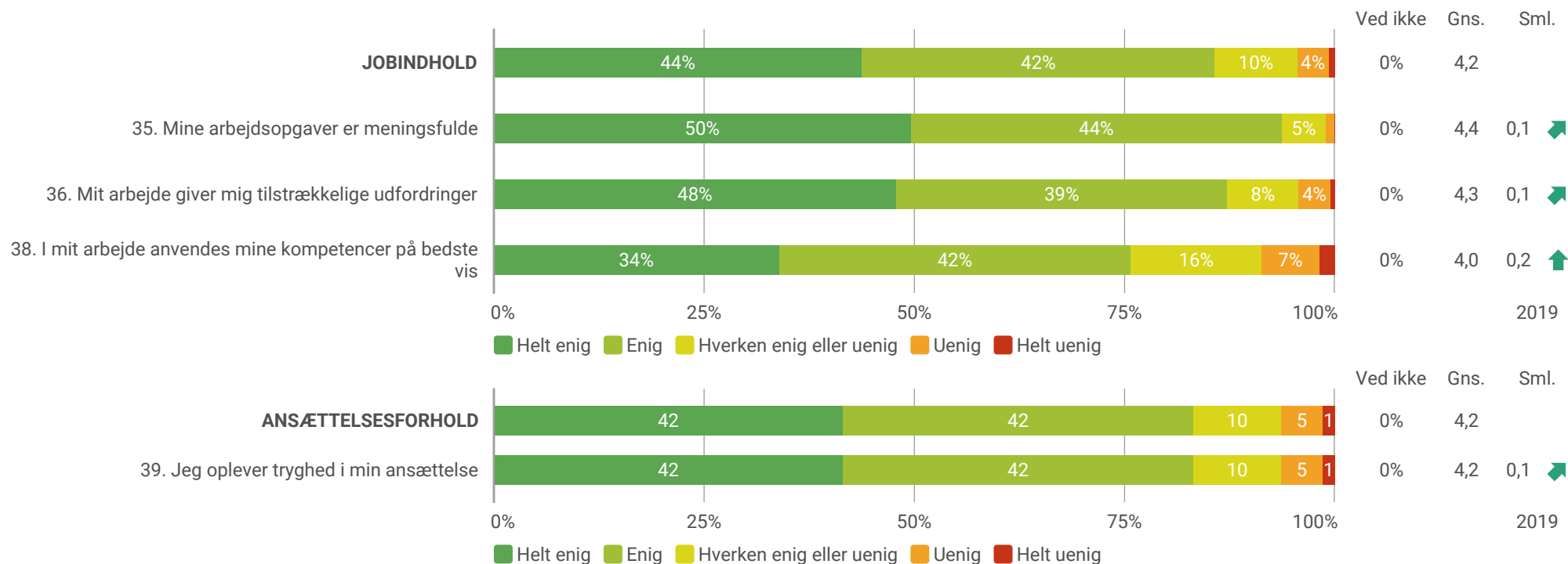


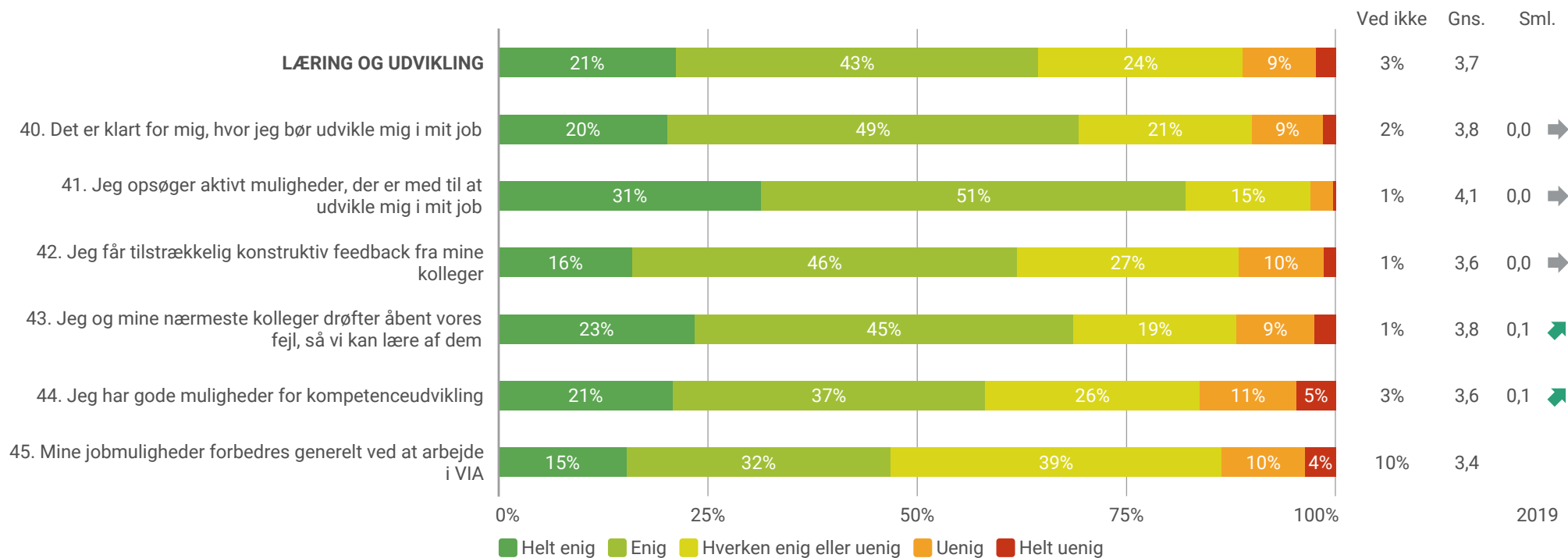




Jeg arbejder med en delt opgaveportefølje, under flere områder i VIA







KRÆNKENDE ADFÆRD OG SYGEFRAVÆR

Kender du til VIAs retningslinjer for krænkende adfærd?

| | Antal svar | Ja | Nej |
|---|------------|-----|-----|
| 46. Kender du til VIAs retningslinjer for krænkende adfærd? | 1.861 | 69% | 31% |

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet ... i forbindelse med dit arbejde?

| | Antal svar | Andel der har oplevet krænkende adfærd | | Detaljeret svarfordeling | | | | |
|------------------------------|------------|--|------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|------|
| | | VIA | 2019 | Ja, dagligt | Ja, ugentligt | Ja, månedligt | Ja, af og til | Nej |
| Mobning | 1.861 | 3% | 4% | 0% | 0% | 0% | 3% | 97% |
| Uønsket seksuel opmærksomhed | 1.861 | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 99% |
| Trusler om vold | 1.861 | 0% | - | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| Fysisk vold | 1.861 | 0% | - | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |

Den detaljerede svarfordeling afrunder procenterne, hvorfor den ikke altid summerer til 100.

Opfølgende spørgsmål:

| | Antal svar | Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd? | | | | | Hvor har du oplevet krænkende adfærd? | | | |
|------------------------------|------------|---|----------|--------------|-----------------------|-------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | | Kolleger | En leder | Underordnede | Studerende /kursister | Andre | På arbejdspladsen | Udenfor arbejdstid | Via de sociale medier | På anden måde |
| Mobning | 57 | 70% | 35% | 4% | 4% | 7% | 98% | 2% | 2% | 2% |
| Uønsket seksuel opmærksomhed | 15 | 80% | 7% | 0% | 20% | 0% | 93% | 0% | 0% | 7% |
| Trusler om vold | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Fysisk vold | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Hvem har du talt med om problemet?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

| | Antal svar | Hvem har du talt med om problemet? | | | | | | Er der taget hånd om problemet? | |
|------------------------------|------------|------------------------------------|-----|-----|----|-------|-------|---------------------------------|-----|
| | | Din personaleleder | AMR | TR | HR | Ingen | Andre | Ja | Nej |
| Mobning | 57 | 37% | 11% | 23% | 9% | 23% | 46% | 47% | 53% |
| Uønsket seksuel opmærksomhed | 15 | 13% | 7% | 7% | 0% | 33% | 60% | 53% | 47% |
| Trusler om vold | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Fysisk vold | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |

Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd? Og Hvor har du oplevet krænkende adfærd?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet andre former for uacceptabel eller krænkende adfærd i forbindelse med dit arbejde?

| | Antal svar | Ja | Nej |
|---|------------|----|-----|
| Andre former for uacceptabel eller krænkende adfærd | 1.861 | 4% | 96% |

Hvilke former adfærd har der været tale om?

| | Antal svar | Sårnde bemærkninger | Bagtalelse eller udelukkelse fra fællesskab | Råbt ad eller latterliggjort | Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale | Krænkende skriftlige meddelelser | Nedvurdering, fx alder, seksuel orientering, udseende osv. | Andet |
|---|------------|---------------------|---|------------------------------|--|----------------------------------|--|-------|
| Andre former for uacceptabel eller krænkende adfærd | 75 | 55% | 19% | 31% | 33% | 8% | 9% | 23% |

Opfølgende spørgsmål:

| | Antal svar | Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd? | | | | | Hvor har du oplevet krænkende adfærd? | | | |
|---|------------|---|----------|--------------|-----------------------|-------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | | Kolleger | En leder | Underordnede | Studerende /kursister | Andre | På arbejdspladsen | Udenfor arbejdstid | Via de sociale medier | På anden måde |
| Andre former for uacceptabel eller krænkende adfærd | 75 | 59% | 32% | 1% | 20% | 8% | 93% | 5% | 3% | 8% |

Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd? Og Hvor har du oplevet krænkende adfærd? : Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

| | Antal svar | Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? | | | | | | Er der taget hånd om problemet? | |
|---|------------|---|-----|-----|----|-------|-------|---------------------------------|-----|
| | | Din personaleleder | AMR | TR | HR | Ingen | Andre | Ja | Nej |
| Andre former for uacceptabel eller krænkende adfærd | 75 | 57% | 13% | 24% | 7% | 5% | 47% | 57% | 43% |

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen?

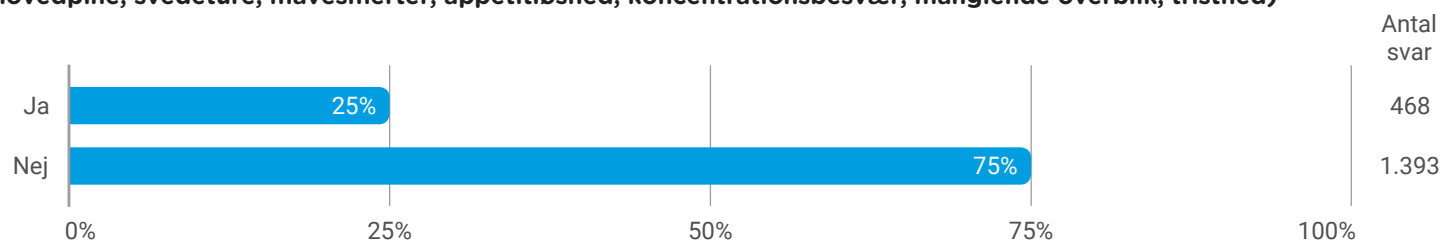
| | Antal svar | VIA |
|-----|------------|-----|
| Ja | 134 | 7% |
| Nej | 1.727 | 93% |

Hvilke årsager har der været til sygefraværet?

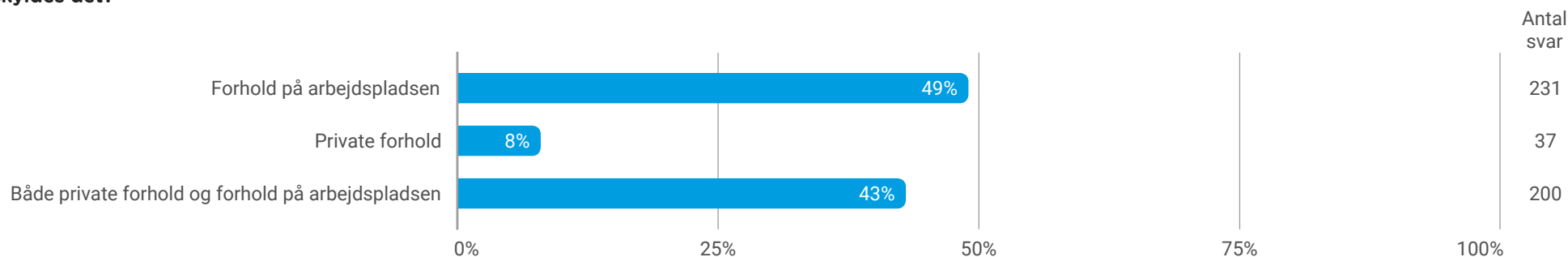
| | Antal svar | % |
|--|------------|-----|
| Opgavebelastning eller andre krav fra arbejdet (f.eks. grundet stress symptomer) | 94 | 70% |
| Forhold i samarbejde med eller relationer til kolleger | 25 | 19% |
| Forhold i samarbejde med eller relationer til leder | 19 | 14% |
| Chokerende oplevelse på arbejdspladsen | 7 | 5% |
| Arbejdsulykke | 1 | 1% |
| Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold | 22 | 16% |
| Lydpåvirkning | 4 | 3% |
| Symptomer på problematisk indeklima | 11 | 8% |
| Andet: | 22 | 16% |

Hvilke årsager har der været til sygefraværet?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

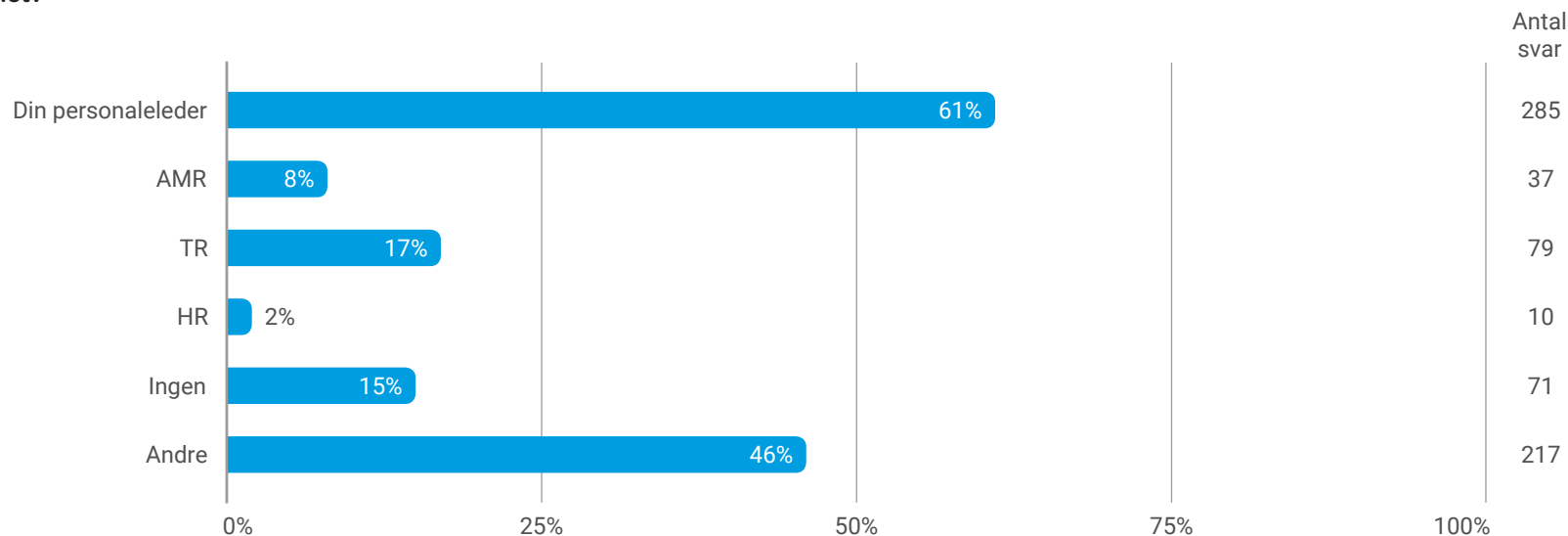
Har du indenfor det sidste år haft en eller flere længerevarende perioder over 3 - 4 ugers, hvor du ofte eller hele tiden har oplevet vedvarende stress symptomer (såsom hjertebanken, søvnløshed, hovedpine, svedeture, mavesmerter, appetitløshed, koncentrationsbesvær, manglende overblik, tristhed)

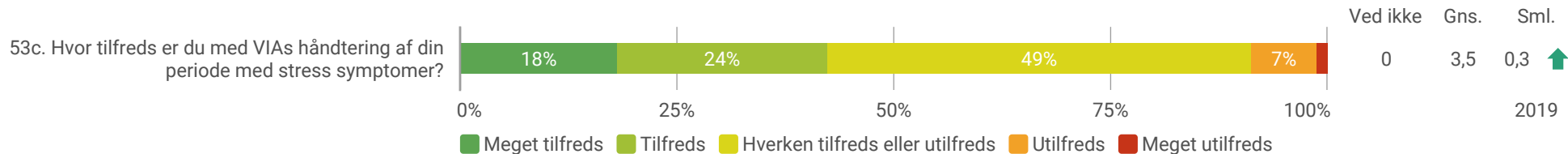


Hvad skyldes det?

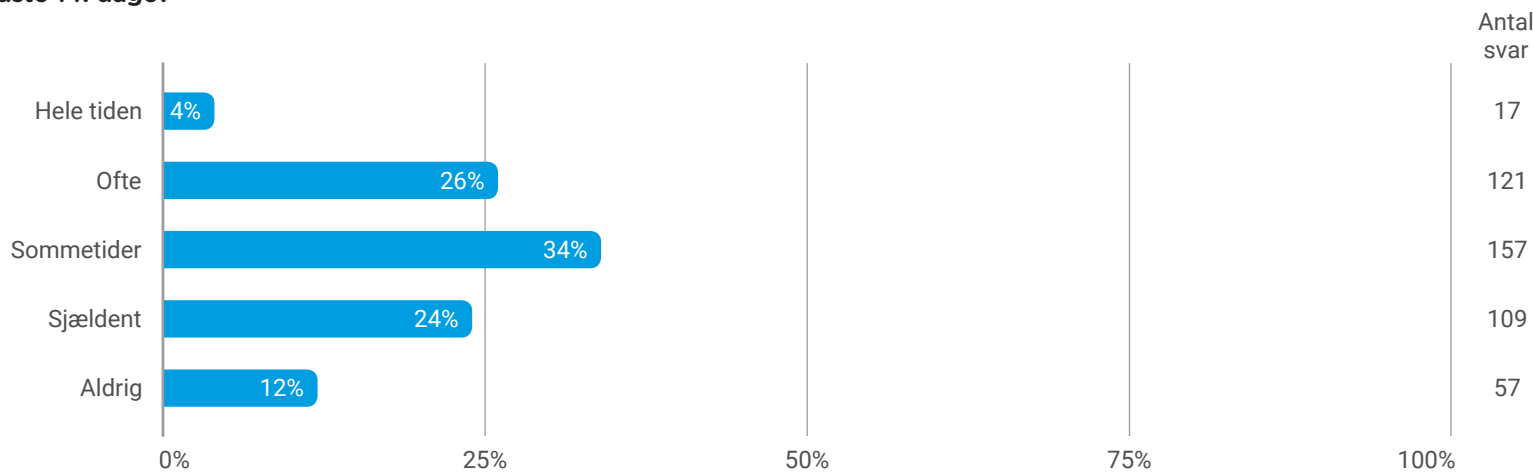


Hvem har du talt med om problemet?

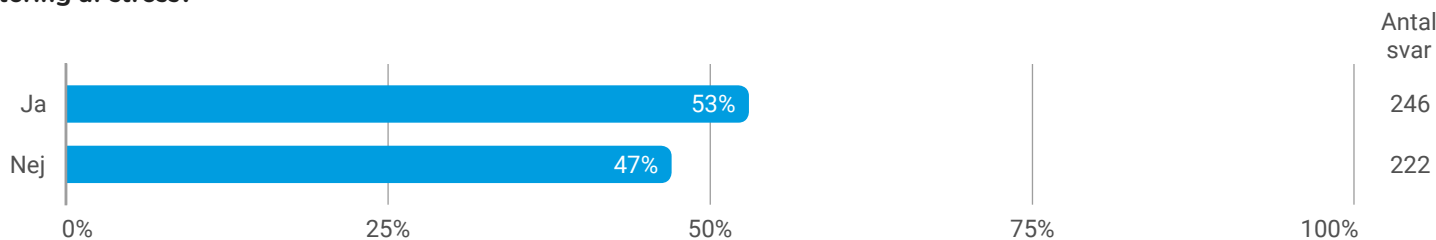




Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 14. dage?



Har du kendskab til VIAs retningslinjer for håndtering af stress?



BILAGSTABELLER

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle udsagn opdelt på den underliggende organisation. Der vises kun resultater, såfremt der er 5 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 5 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 5 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af individuelle karakteristika og organisatorisk tilhørsforhold.

| NIVEAU 2 | Efter- og videreuddannelse og digitalisering | Fællesområdet | Uddannelser | Øvrige | Total |
|--|--|---------------|-------------|--------|-------|
| Overordnet ledelse | 3,8 | 4,1 | 3,6 | 4,1 | 3,8 |
| 6. Jeg har tillid til, at direktionen fremmer VIAs samlede interesser gennem sine beslutninger | 3,8 | 4,1 | 3,6 | 4,1 | 3,8 |
| Områdets ledelsesteam | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 4,4 | 4,0 |
| 7. Jeg har tillid til, at den ledergruppe min personaleleder indgår i fremmer vores muligheder for at løse vores opgaver | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 4,4 | 4,0 |
| Personaleledelse | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,1 | 4,0 |
| 8. Min personaleleder motiverer og inspirerer mig til løsning af mine opgaver | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,2 | 3,9 |
| 9. Min personaleleder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed | 4,2 | 4,2 | 4,0 | 4,3 | 4,1 |
| 10. Min personaleleder skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet af retfærdighed | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,1 | 4,0 |
| 11. Min personaleleder håndterer konflikter professionelt | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| 12. Min personaleleder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt | 3,9 | 4,0 | 3,7 | 4,0 | 3,8 |
| 14. Min personaleleder og jeg har løbende dialoger om, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi som enhed løser vores opgaver | 4,1 | 4,0 | 3,9 | 4,2 | 4,0 |
| 16. Min personaleleder involverer mig i beslutninger omkring mit arbejde | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| 17. Min personaleleder følger op på det, vi aftaler omkring mit arbejde | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,4 | 4,1 |
| 18. Min personaleleder er meningsfuldt i stand til at formidle beslutninger fra højere ledelsesniveauer | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,5 | 4,1 |
| 19. Min personaleleder hjælper mig, når jeg har brug for hjælp til at prioritere mine opgaver | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,1 | 4,0 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| NIVEAU 2 | Efter- og videreuddannelse og digitalisering | Fællesområdet | Uddannelser | Øvrige | Total |
|---|--|---------------|-------------|--------|-------|
| 13. Jeg efterspørger selv den feedback, der er nødvendig for, at jeg kan gøre mit arbejde godt | 3,8 | 3,9 | 3,7 | 4,1 | 3,8 |
| 15. Jeg giver relevant feedback til min personaleleder på hans/hendes ledelse | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,7 | 3,5 |
| Kollegialt samarbejde | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,4 | 4,2 |
| 21. Vi respekterer og har tillid til hinanden | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,5 | 4,3 |
| 22. Vi samarbejder konstruktivt for at løse områdets opgaver | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,5 | 4,3 |
| 23. Vi tager alle initiativ til at få opgaverne løst | 4,1 | 4,1 | 3,9 | 4,2 | 4,0 |
| 24. Vi samarbejder godt med andre uden for området | 4,0 | 4,2 | 4,0 | 4,3 | 4,1 |
| 25. Vi er gode til at samarbejde, når der opstår uforudsigelige ting hos os | 4,2 | 4,3 | 4,2 | 4,3 | 4,2 |
| Arbejdsforhold | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 4,2 | 4,0 |
| 26. Jeg trives med den mængde af arbejdsopgaver, jeg har i mit arbejde | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 4,1 | 3,9 |
| 27. Jeg kan håndtere de modsatte krav, der opstår i mit arbejde | 4,1 | 4,2 | 4,0 | 4,3 | 4,1 |
| 28. Jeg kan få hjælp, hvis jeg oplever manglende sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer | 4,0 | 4,0 | 3,8 | 4,1 | 3,9 |
| 29. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,5 | 4,1 |
| 30. Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit arbejde godt | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 4,4 | 4,0 |
| 31. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv | 4,0 | 4,1 | 3,7 | 4,0 | 3,9 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| NIVEAU 2 | Efter- og videreuddannelse og digitalisering | Fællesområdet | Uddannelser | Øvrige | Total |
|---|--|---------------|-------------|--------|-------|
| Jobindhold | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,5 | 4,2 |
| 35. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde | 4,4 | 4,4 | 4,4 | 4,5 | 4,4 |
| 36. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer | 4,3 | 4,2 | 4,4 | 4,6 | 4,3 |
| 37. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 4,3 | 4,1 | 4,3 | 4,6 | 4,3 |
| 38. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,3 | 4,0 |
| Ansættelsesforhold | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| 39. Jeg oplever tryghed i min ansættelse | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| Læring og udvikling | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 4,0 | 3,7 |
| 40. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,0 | 3,8 |
| 41. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job | 4,1 | 4,0 | 4,2 | 4,2 | 4,1 |
| 42. Jeg får tilstrækkelig konstruktiv feedback fra mine kolleger | 3,6 | 3,8 | 3,6 | 3,9 | 3,6 |
| 43. Jeg og mine nærmeste kolleger drøfter åbent vores fejl, så vi kan lære af dem | 3,7 | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| 44. Jeg har gode muligheder for kompetenceudvikling | 3,4 | 3,9 | 3,4 | 4,1 | 3,6 |
| 45. Mine jobmuligheder forbedres generelt ved at arbejde i VIA | 3,5 | 3,7 | 3,3 | 3,8 | 3,4 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| ALDER | Under 30 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60 år eller ældre | Total |
|--|-------------|----------|----------|----------|-------------------|-------|
| Overordnet ledelse | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 6. Jeg har tillid til, at direktionen fremmer VIAs samlede interesser gennem sine beslutninger | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| Områdets ledelsesteam | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 |
| 7. Jeg har tillid til, at den ledergruppe min personaleleder indgår i fremmer vores muligheder for at løse vores opgaver | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 |
| Personaleledelse | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |
| 8. Min personaleleder motiverer og inspirerer mig til løsning af mine opgaver | 3,9 | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,9 |
| 9. Min personaleleder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,2 | 4,1 |
| 10. Min personaleleder skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet af retfærdighed | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |
| 11. Min personaleleder håndterer konflikter professionelt | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| 12. Min personaleleder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,8 |
| 14. Min personaleleder og jeg har løbende dialoger om, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi som enhed løser vores opgaver | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 16. Min personaleleder involverer mig i beslutninger omkring mit arbejde | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| 17. Min personaleleder følger op på det, vi aftaler omkring mit arbejde | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 18. Min personaleleder er meningsfuldt i stand til at formidle beslutninger fra højere ledelsesniveauer | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 19. Min personaleleder hjælper mig, når jeg har brug for hjælp til at prioritere mine opgaver | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |
| 13. Jeg efterspørger selv den feedback, der er nødvendig for, at jeg kan gøre mit arbejde godt | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| 15. Jeg giver relevant feedback til min personaleleder på hans/hendes ledelse | 3,5 | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,5 |
| Kollegialt samarbejde | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| 21. Vi respekterer og har tillid til hinanden | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,3 | 4,4 | 4,3 |
| 22. Vi samarbejder konstruktivt for at løse områdets opgaver | 4,4 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| 23. Vi tager alle initiativ til at få opgaverne løst | 4,2 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 4,2 | 4,0 |
| 24. Vi samarbejder godt med andre uden for området | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,1 | 4,2 | 4,1 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| ALDER | Under 30 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60 år eller ældre | Total |
|---|-------------|----------|----------|----------|-------------------|-------|
| 25. Vi er gode til at samarbejde, når der opstår uforudsigelige ting hos os | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,2 |
| Arbejdsforhold | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,1 | 4,0 |
| 26. Jeg trives med den mængde af arbejdsopgaver, jeg har i mit arbejde | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 4,0 | 3,9 |
| 27. Jeg kan håndtere de modsatte krav, der opstår i mit arbejde | 4,1 | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 28. Jeg kan få hjælp, hvis jeg oplever manglende sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 4,0 | 3,9 |
| 29. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde | 4,0 | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,1 |
| 30. Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit arbejde godt | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,0 |
| 31. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,9 |
| Jobindhold | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,2 |
| 35. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde | 4,4 | 4,3 | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,4 |
| 36. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,4 | 4,3 |
| 37. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,4 | 4,3 |
| 38. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,0 |
| Ansættelsesforhold | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| 39. Jeg oplever tryghed i min ansættelse | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| Læring og udvikling | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| 40. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,8 |
| 41. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 42. Jeg får tilstrækkelig konstruktiv feedback fra mine kolleger | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,6 |
| 43. Jeg og mine nærmeste kolleger drøfter åbent vores fejl, så vi kan lære af dem | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| 44. Jeg har gode muligheder for kompetenceudvikling | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,6 |
| 45. Mine jobmuligheder forbedres generelt ved at arbejde i VIA | 3,5 | 3,6 | 3,4 | 3,4 | 3,3 | 3,4 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| ANCIENNITET | Under 2 år | 2-4 år | 5-9 år | 10-14 år | Total |
|--|------------|--------|--------|----------|-------|
| Overordnet ledelse | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 |
| 6. Jeg har tillid til, at direktionen fremmer VIAs samlede interesser gennem sine beslutninger | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 |
| Områdets ledelsesteam | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 4,0 |
| 7. Jeg har tillid til, at den ledergruppe min personaleleder indgår i fremmer vores muligheder for at løse vores opgaver | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 4,0 |
| Personaleledelse | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 4,0 |
| 8. Min personaleleder motiverer og inspirerer mig til løsning af mine opgaver | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| 9. Min personaleleder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 10. Min personaleleder skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet af retfærdighed | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 4,0 |
| 11. Min personaleleder håndterer konflikter professionelt | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,9 | 3,9 |
| 12. Min personaleleder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 14. Min personaleleder og jeg har løbende dialoger om, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi som enhed løser vores opgaver | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,9 | 4,0 |
| 16. Min personaleleder involverer mig i beslutninger omkring mit arbejde | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| 17. Min personaleleder følger op på det, vi aftaler omkring mit arbejde | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,1 |
| 18. Min personaleleder er meningsfuldt i stand til at formidle beslutninger fra højere ledelsesniveauer | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 19. Min personaleleder hjælper mig, når jeg har brug for hjælp til at prioritere mine opgaver | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 13. Jeg efterspørger selv den feedback, der er nødvendig for, at jeg kan gøre mit arbejde godt | 3,8 | 3,7 | 3,9 | 3,7 | 3,8 |
| 15. Jeg giver relevant feedback til min personaleleder på hans/hendes ledelse | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| Kollegialt samarbejde | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| 21. Vi respekterer og har tillid til hinanden | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| 22. Vi samarbejder konstruktivt for at løse områdets opgaver | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| 23. Vi tager alle initiativ til at få opgaverne løst | 4,1 | 3,8 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |
| 24. Vi samarbejder godt med andre uden for området | 4,1 | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,1 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

| ANCIENNITET | Under 2 år | 2-4 år | 5-9 år | 10-14 år | Total |
|---|------------|--------|--------|----------|-------|
| 25. Vi er gode til at samarbejde, når der opstår uforudsigelige ting hos os | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,2 |
| Arbejdsforhold | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 4,0 |
| 26. Jeg trives med den mængde af arbejdsopgaver, jeg har i mit arbejde | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,9 |
| 27. Jeg kan håndtere de modsatte krav, der opstår i mit arbejde | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,1 |
| 28. Jeg kan få hjælp, hvis jeg oplever manglende sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,9 |
| 29. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 30. Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit arbejde godt | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 31. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Jobindhold | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,2 |
| 35. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde | 4,4 | 4,4 | 4,4 | 4,5 | 4,4 |
| 36. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| 37. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| 38. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Ansættelsesforhold | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| 39. Jeg oplever tryghed i min ansættelse | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| Læring og udvikling | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,7 |
| 40. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job | 3,7 | 3,8 | 3,6 | 3,8 | 3,8 |
| 41. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job | 4,0 | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,1 |
| 42. Jeg får tilstrækkelig konstruktiv feedback fra mine kolleger | 3,7 | 3,5 | 3,5 | 3,7 | 3,6 |
| 43. Jeg og mine nærmeste kolleger drøfter åbent vores fejl, så vi kan lære af dem | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| 44. Jeg har gode muligheder for kompetenceudvikling | 3,7 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,6 |
| 45. Mine jobmuligheder forbedres generelt ved at arbejde i VIA | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 3,2 | 3,4 |

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5