

## Beskrivelse af dimensioner i standardskemaet

Der indgår 9 dimensioner i standardspørgeskemaet, sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner. Der er 6 indsatsdimensioner og 3 resultatdimensioner.

### Indsatsdimensioner

1. Job og organisering
2. Indflydelse
3. Ledelse
4. Samarbejde
5. Læring og udvikling
6. Krav i arbejdet

### Resultatdimensioner

7. Motivation
8. Engagement
9. Tilfredshed

Indsatsdimensionerne er de dimensioner, som arbejdspladsen har mulighed for at arbejde med. Resultatdimensionerne udtrykker medarbejdernes handlinger og opfattelse, bl.a. under indflydelse af indsatsdimensionerne.

### 1. Job og organisering

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner rolleklarhed, mening, kvalitet i arbejdet, anerkendelse samt retfærdighed.

Arbejdsopgaverne anses for meningsfulde, når de indgår i en sammenhæng, hvor den enkeltes indsats bidrager til det samlede produkt. Anerkendelse og påskønnelse fra nærmeste leder dækker bredere end ros og handler også om at blive set, hørt og respekteret som den man er. Det indebærer også fx at give medarbejdere en kvalificeret opgave og at tage afvigende meninger alvorligt. Et andet aspekt af jobindholdet er kvaliteten i arbejdet. Kvalitet kan i visse tilfælde fastlægges som en målbar standard, mens det i andre tilfælde snarere vil dreje sig om egne og andres forventninger til udført arbejde, hvorfor også tilbagemeldinger om kvalitet er betydningsfulde.

Organisering handler om klarhed over, hvad den enkelte medarbejder skal udføre, og om der er retfærdighed i opgavefordelingen. Retfærdigheden handler om medarbejdernes opfattelse af, hvorvidt opgaver fordeles ud fra saglige hensyn som fx kompetencer og arbejdsbyrde.

### 2. Indflydelse

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner om indflydelse og balance mellem arbejds- og privatliv, forudsigelighed samt ledelse.

Indflydelse drejer sig om i hvilken udstrækning medarbejderen har mulighed for at påvirke arbejdets indhold, samarbejdspartner, arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, valg af redskaber, arbejdsstedets indretning, arbejdstider samt forandringsprocesser mv. Det er en forudsætning for at kunne få indflydelse på tingene, at medarbejderen har information om ændringer mv. i god tid, det vil sige at der er forudsigelighed i arbejdet. Det er både i forhold til planer for hele arbejdspladsen, som større organisationsændringer, og om planer der angår den enkelte, fx ændringer i ansvarsområder eller samarbejdsrelationer. Ligesom forudsigelighed er en forudsætning for indflydelse, er et godt samarbejde med ens leder en forudsætning for, at det er muligt at påvirke egen arbejdssituation.

### **3. Ledelse**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner ledelse og tillid. Det er en vurdering af ledelsesforholdene der spørges til og ikke en individuel ledervurdering. Derfor angår spørgsmålene både den nærmeste leder og hele ledergruppen på arbejdspladsen vurderet samlet.

Lederen har til opgave at organisere, herunder også prioritere, arbejdet bedst muligt. Lederen skal derudover fremme gode relationer mellem medarbejderne, bl.a. ved at løse konflikter og fokusere på trivslen på arbejdspladsen. Tillid er tæt forbundet med medarbejderens forhold til ledelsen og udbredelsen af en tillidskultur blandt medarbejderne. Tillid kan opfattes som tiltro til, at andre vil én det godt, siger det de mener, og gør det de siger.

### **4. Samarbejde**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimensioner samarbejde, anerkendelse og retfærdighed.

Samarbejdsrelationerne omfatter både de faglige relationer og de menneskelige relationer mellem kolleger. Kollegernes anerkendelse af den enkeltes bidrag til den fælles opgaveløsning er et vigtigt aspekt af samarbejdsrelationerne.

Samarbejdsrelationerne præges endvidere af, hvorvidt der er en opfattelse af, at konflikter løses på en saglig måde, som alle involverede kan acceptere.

### **5. Læring og udvikling**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension om udviklingsmuligheder.

Læring og udvikling handler om, i hvilken udstrækning medarbejderen har mulighed for både at bruge og udvikle evner og færdigheder i arbejdet.

Udviklingen af evner og færdigheder kan fx ske ved, at arbejdet er varieret, at medarbejderen har mulighed for at afprøve andre arbejdsopgaver for at lære nyt eller via efter- og videreuddannelse.

### **6. Krav i arbejdet**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension om krav i arbejdet.

Det skal bemærkes, at skalaen som oftest skal tolkes omvendt. I de øvrige spørgsmål anses det for positivt med en høj score, mens det i denne dimension i de fleste tilfælde er positivt med en lav eller middel score.

Der er forskellige typer af krav i arbejdet: intellektuelle krav, følelsesmæssige krav samt krav til arbejdstempo og arbejdsmængde. De forskellige krav i arbejdet kan opfattes som positive eller negative alt efter personlige grænser og præferencer. Nogen trives bedst med at have mange bolde i luften, mens det er en belastning for andre. Følelsesmæssige krav er ofte et vilkår i arbejdet med mennesker, der betyder, at medarbejdere oplever arbejdet som meningsfuldt, og at de gør en forskel for andre mennesker. Men kravene kan også være belastende, hvis ikke medarbejderen er klædt på til at klare situationen og får støtte fra ledere og kolleger.

Krav om arbejdstempo og – mængde skal ligeledes ramme en passende balance. Tidsfrister og leverancekrav giver arbejdet mening, fordi ens bidrag bliver efterspurgt og ansporer én til at yde sit bedste. Men balancen må ikke tippe, så det bliver en belastning, at der er for lidt tid til den enkelte arbejdsopgave, og mange opgaver ligger og venter.

## **7. Motivation**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension motivation og engagement.

Medarbejderskab og motiverede medarbejdere betyder, at medarbejderen gør en ekstra indsats. Det kan være ved at arbejde mere, hvis det er nødvendigt i en spidsbelastningsperiode. Eller det kan være ved at komme med forbedringsforslag for at opgaveløsningen bliver ekstra god.

## **8. Engagement**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension motivation og engagement.

Medarbejderloyalitet handler om, at medarbejderen føler ansvar og ejerskab for arbejdet og arbejdspladsen. Det indebærer også, at medarbejderen ikke selv ønsker at finde et nyt job. Ud fra et rekrutteringsaspekt kan medarbejderen også stå inde for arbejdspladsen og derfor anbefale den til andre.

## **9. Tilfredshed**

Dimensionen er sammensat af spørgsmål fra bruttokatalogets dimension trivsel og tilfredshed.

Spørgsmålene giver et bredt billede af, hvorvidt medarbejderen generelt er tilfreds med job, indhold, fremtid og forholdene på arbejdet. Arbejdsmiljø skal i denne forstand forstås i bred forstand som både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.