

En kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø blandt lønnede medarbejdere i CISU

Undersøgelsen er foretaget af Ingerfair i samarbejde med CISU i vinteren 2024-25

Udarbejdet af Emilie Storgaard Grønning,
juniorkonsulent i Ingerfair.



Baggrund og metode



Formålet med spørgeskemaundersøgelsen

- Formålet er at tegne det bedst mulige øjeblicsbillede af det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold blandt lønnede medarbejdere i CISU.



Indsamlingsperiode

- December 2024



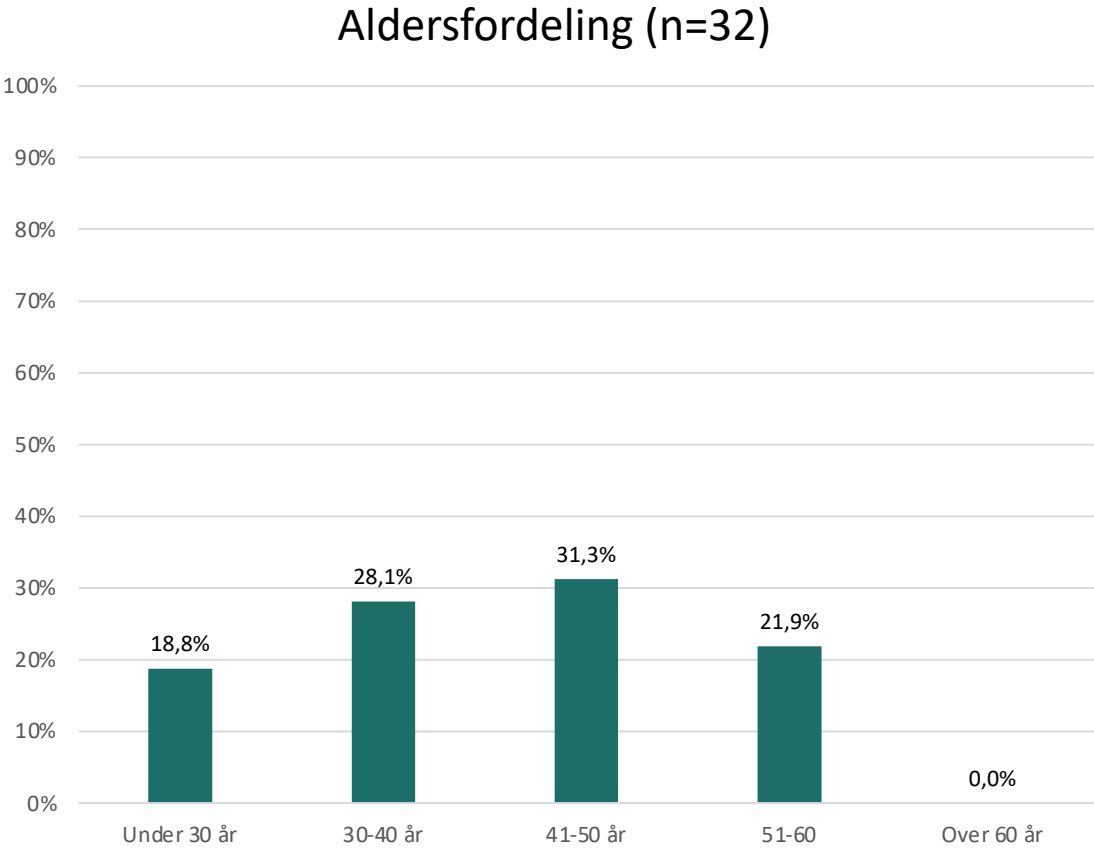
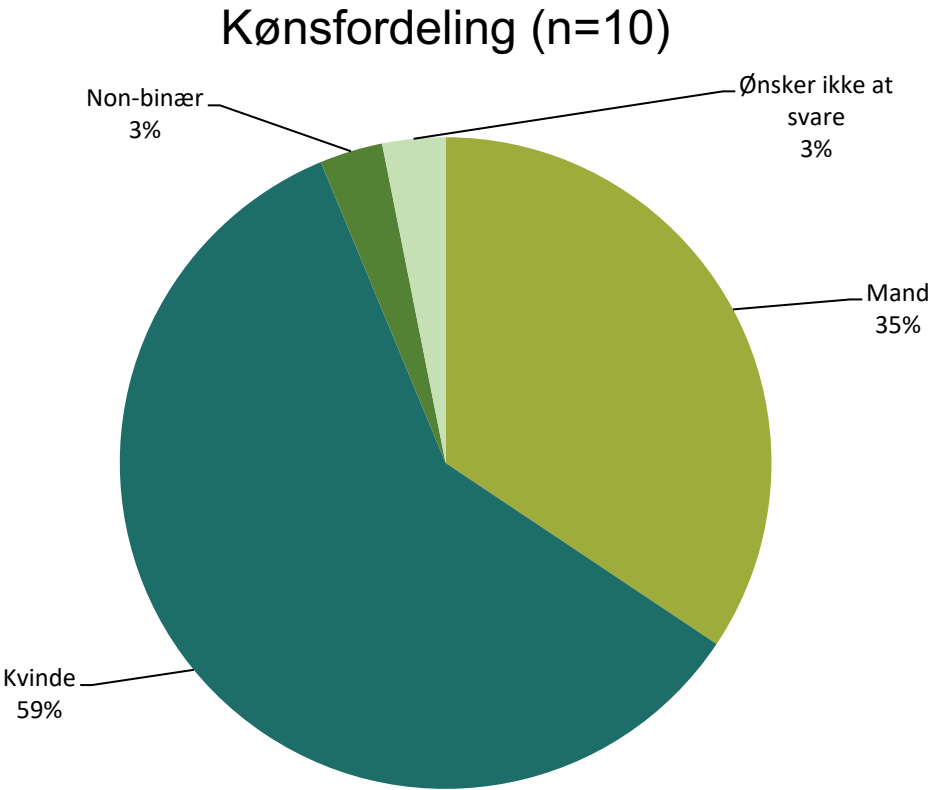
Antallet af besvarelser

- Undersøgelsen er sendt ud til 33 ansatte i CISU. De har modtaget mails med information og påmindelse om at deltage i undersøgelsen.
- Dette har resulteret i 32 besvarelser, hvoraf 2 er delvise → En svarprocent på 90,9 % (96,9 % m delvise)

Omkring brugen af indeksscore

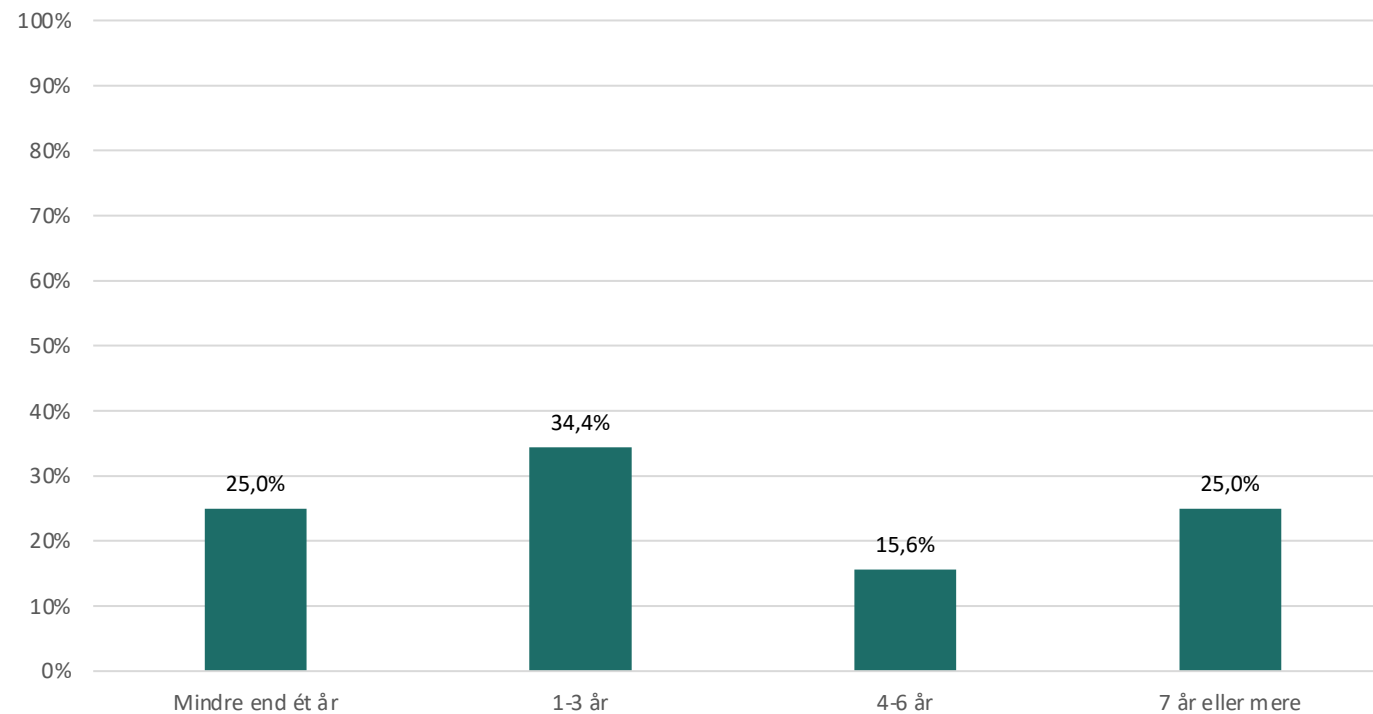
Undervejs er der udregnet en indeksscore, hvilket er et redskab, som anvendes til at omregne svaret på et spørgsmål til en målbar score. En indeksscore benyttes for at skabe overskuelige og sammenlignelige resultater, når vi fx skal sammenligne besvarelser på tværs af organisationer. I praksis fremkommer tallet ved, at hver besvarelse (grad af fx tilfredshed eller enighed mv.) tildeles et tal, som over en symmetrisk skala omregnes til en værdi mellem 0 og 100. Frekvenstabeller bliver derved samlet i ét tal fra 0-100, og de forskellige områder kan derved nemmere sammenlignes. Besvarelser, der angiver "ved ikke", medtælles ikke i beregningerne af indekstal. Ved alle spørgsmål fremgår den procentvise fordeling for CISUs undersøgelse, mens indeksscoren er placeret ude til venstre for både CISU og branchegennemsnittet (baseret på Ingerfairs kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer fra 2020). Spørgsmål, hvor der ikke fremgår en indeksscore, indgik ikke i undersøgelsen fra 2020, og har derfor ikke et sammenligningsgrundlag. I læsningen og vurderingen af skalaerne er det 100, der er den mest positive værdi.

Baggrund om de ansatte



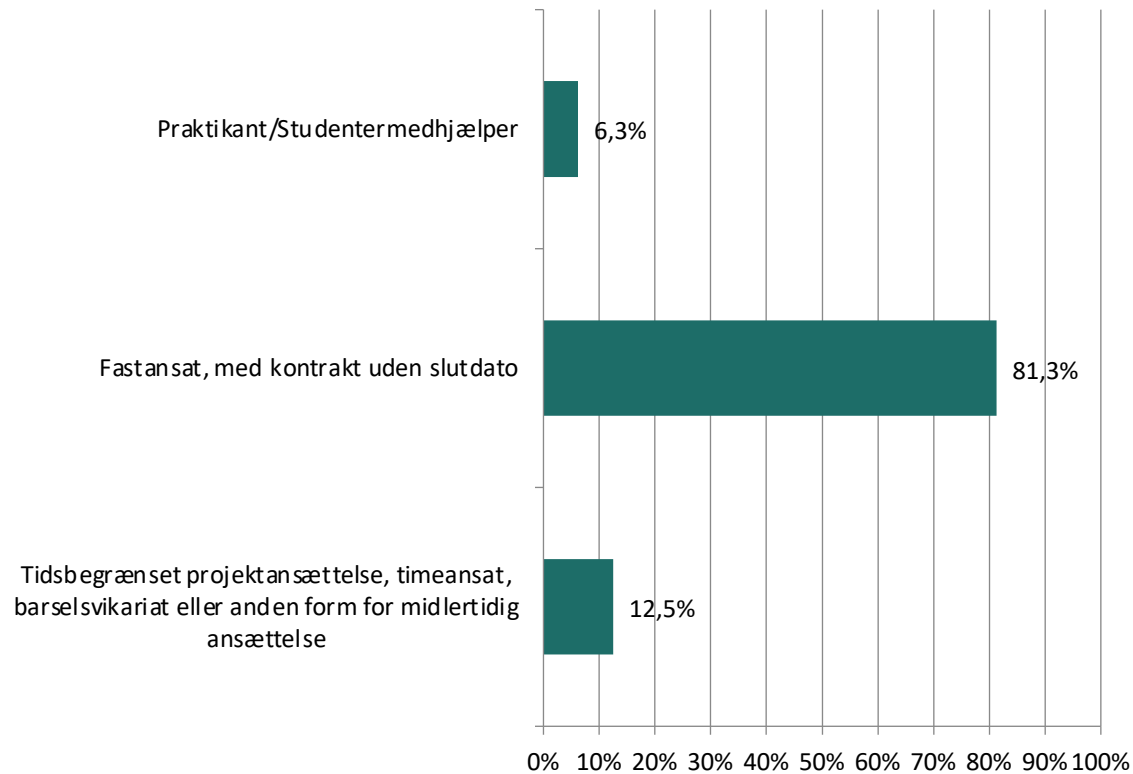
Anciennitet

Hvor længe har du cirka været ansat på din nuværende arbejdsplads? (n=32)

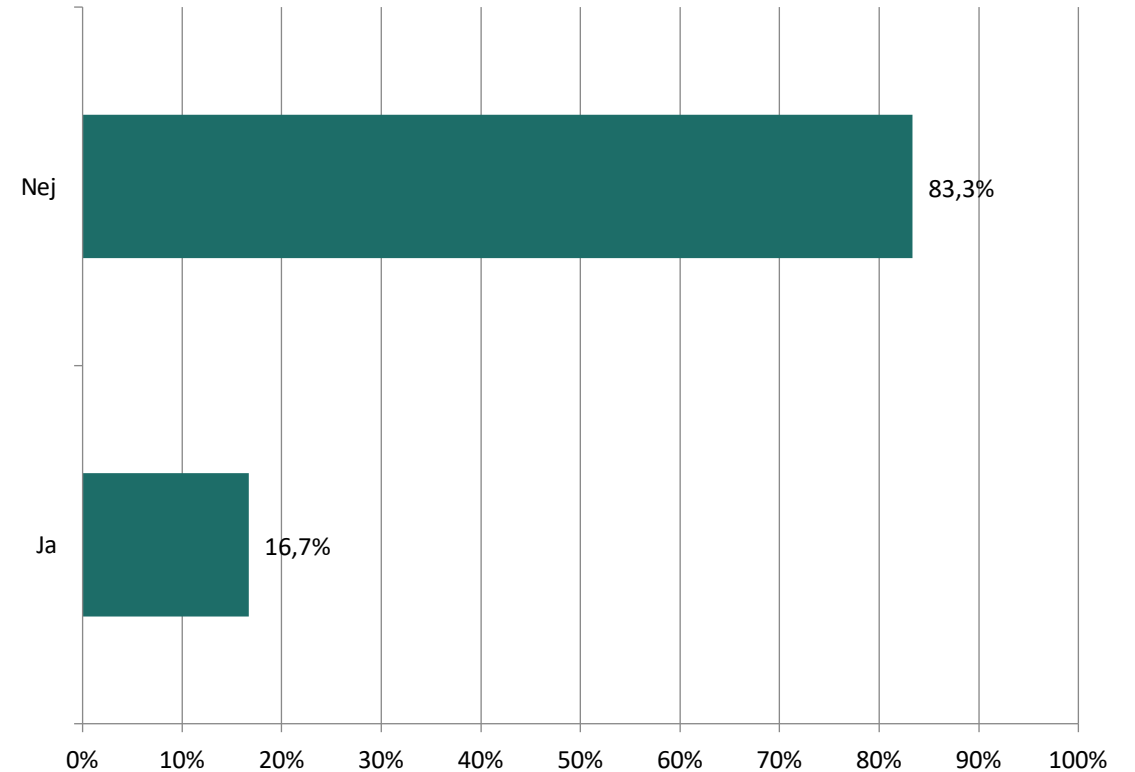


Baggrund om de ansattes stilling

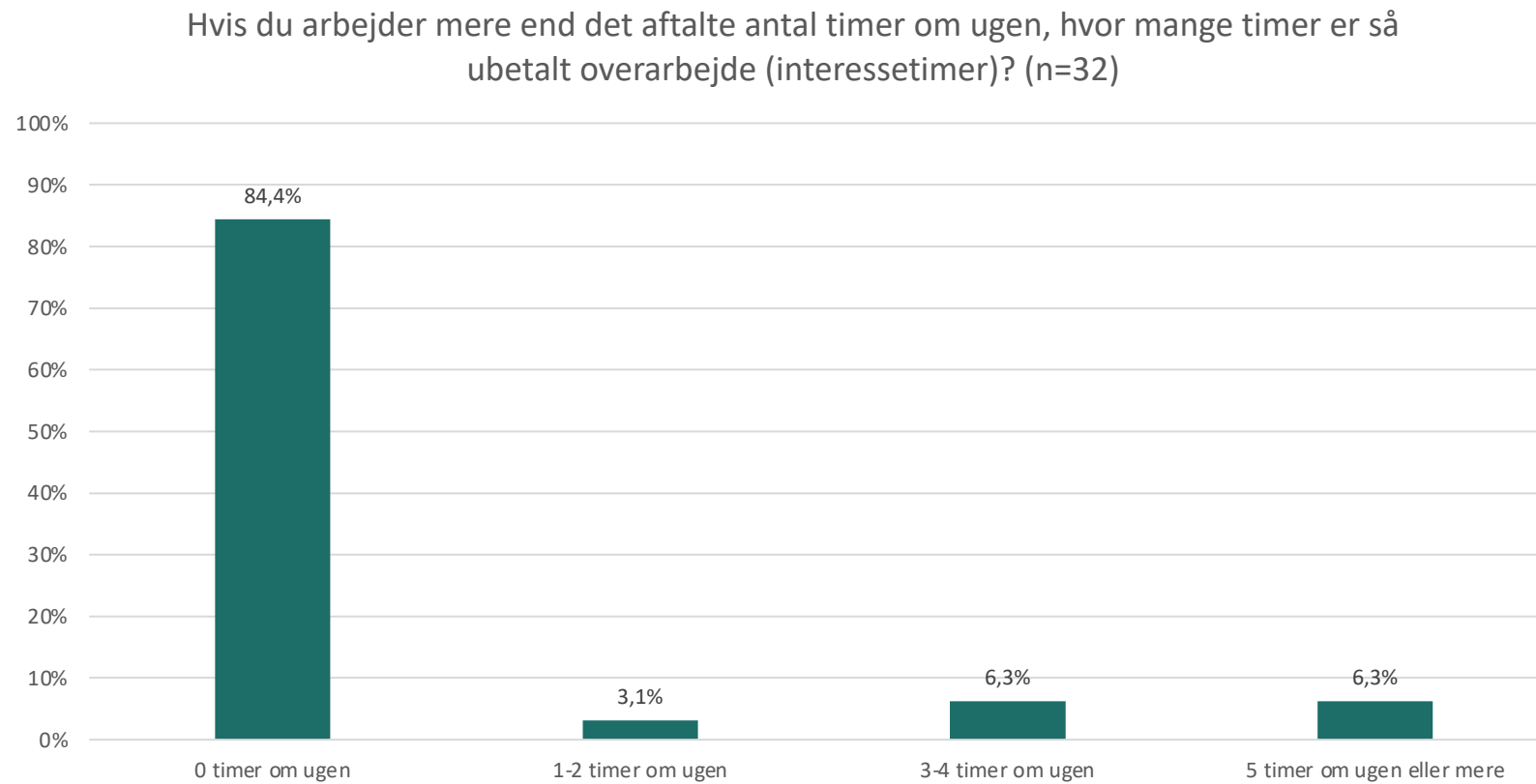
Hvad beskriver bedst dit ansættelsesforhold? (n=32)



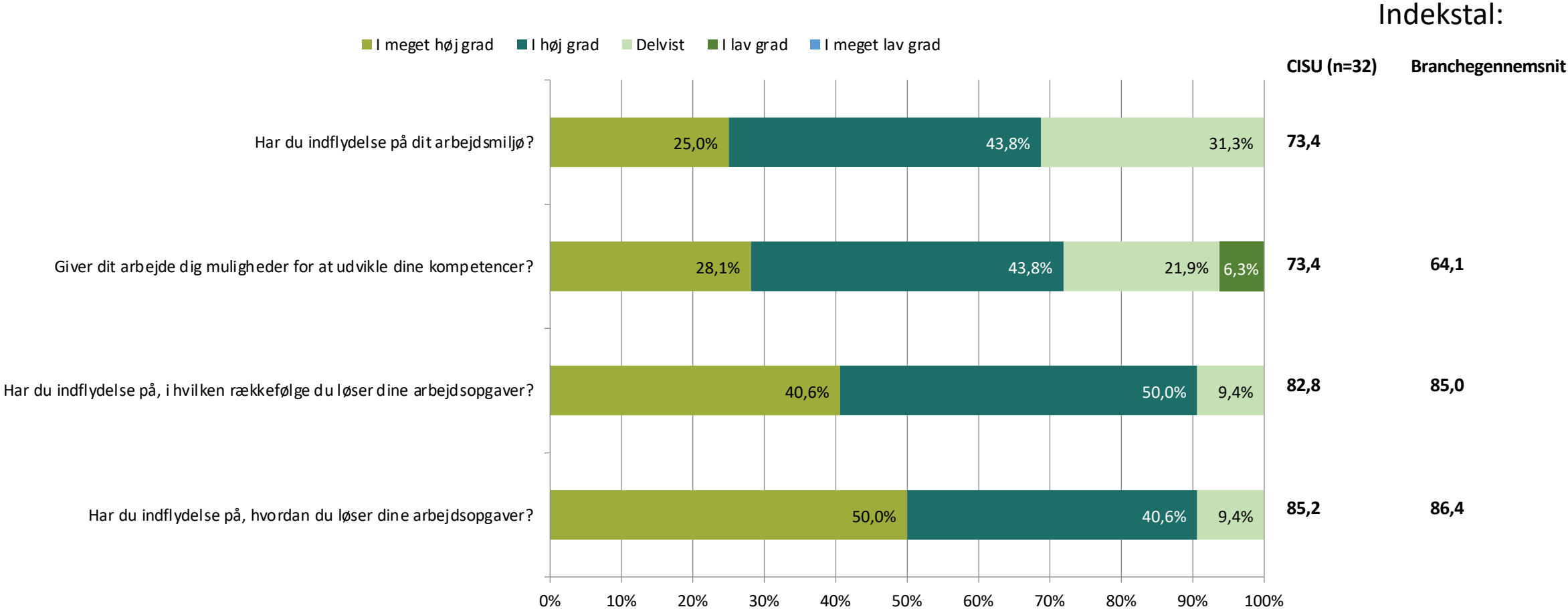
Er dette dit første job efter endt uddannelse? (n=30)



Interessetimer

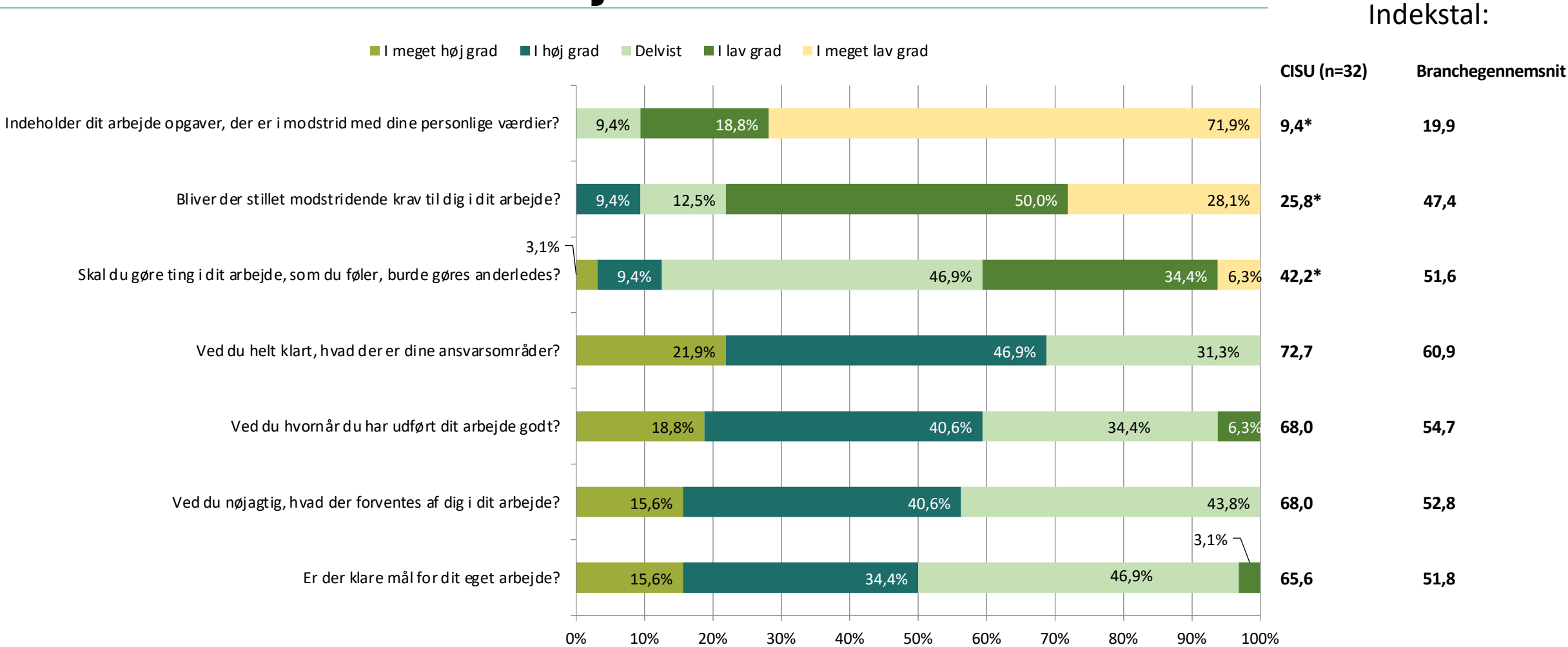


Indflydelse



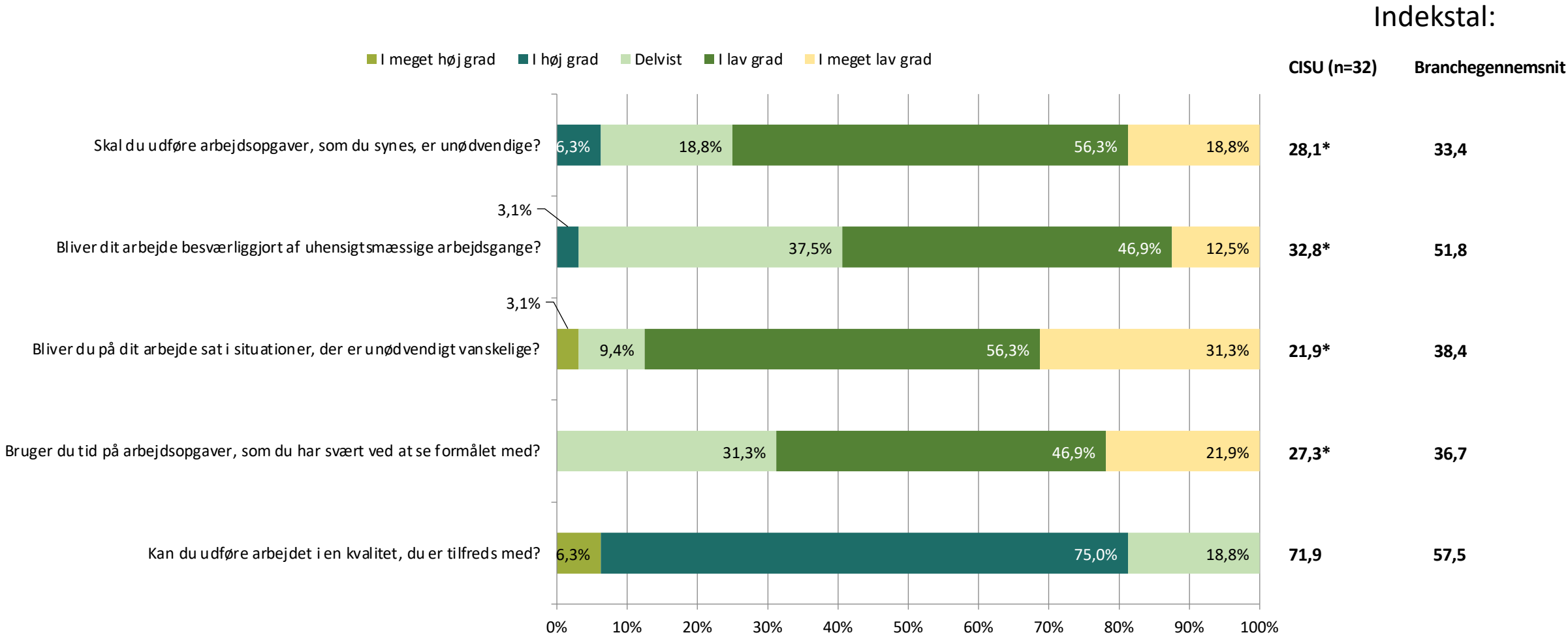
Indeks: På en skala fra 0-100, er 100 her den højeste grad af indflydelse.

Indholdet af dit arbejde



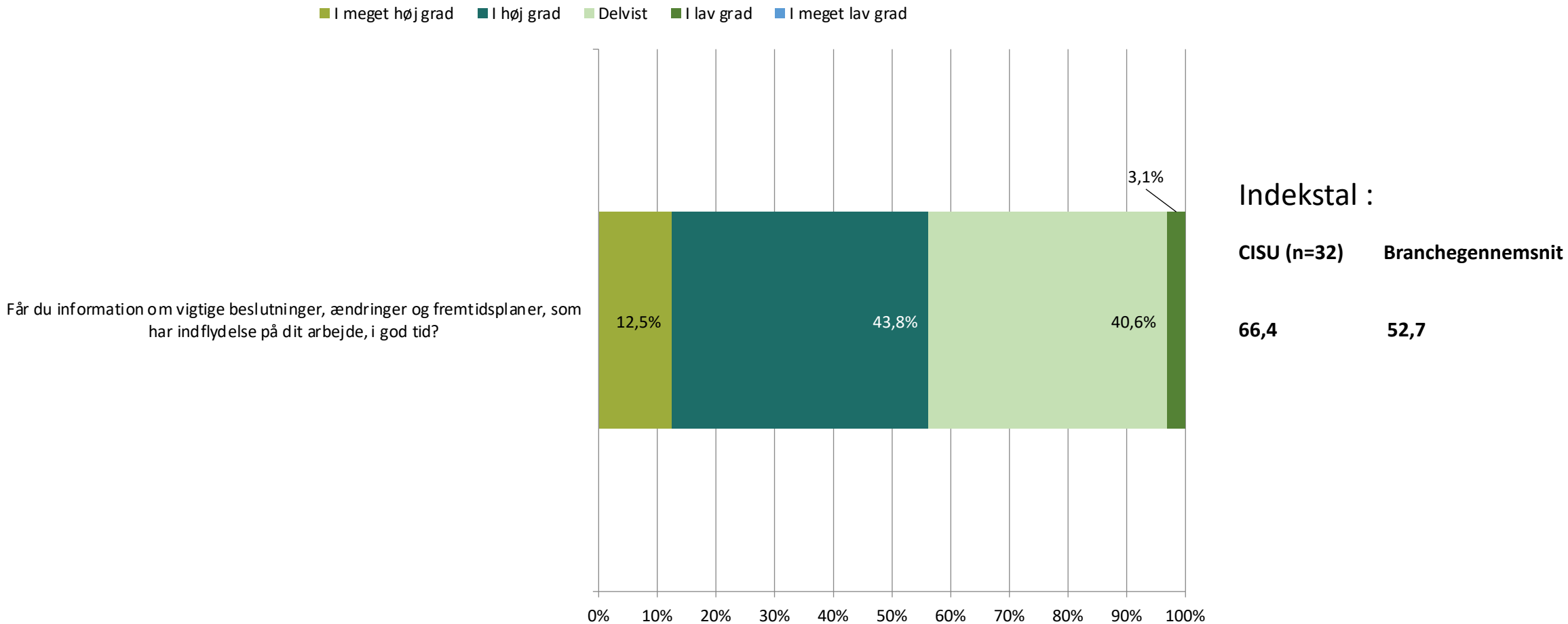
*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt

Muligheden for at udføre arbejdsopgaver



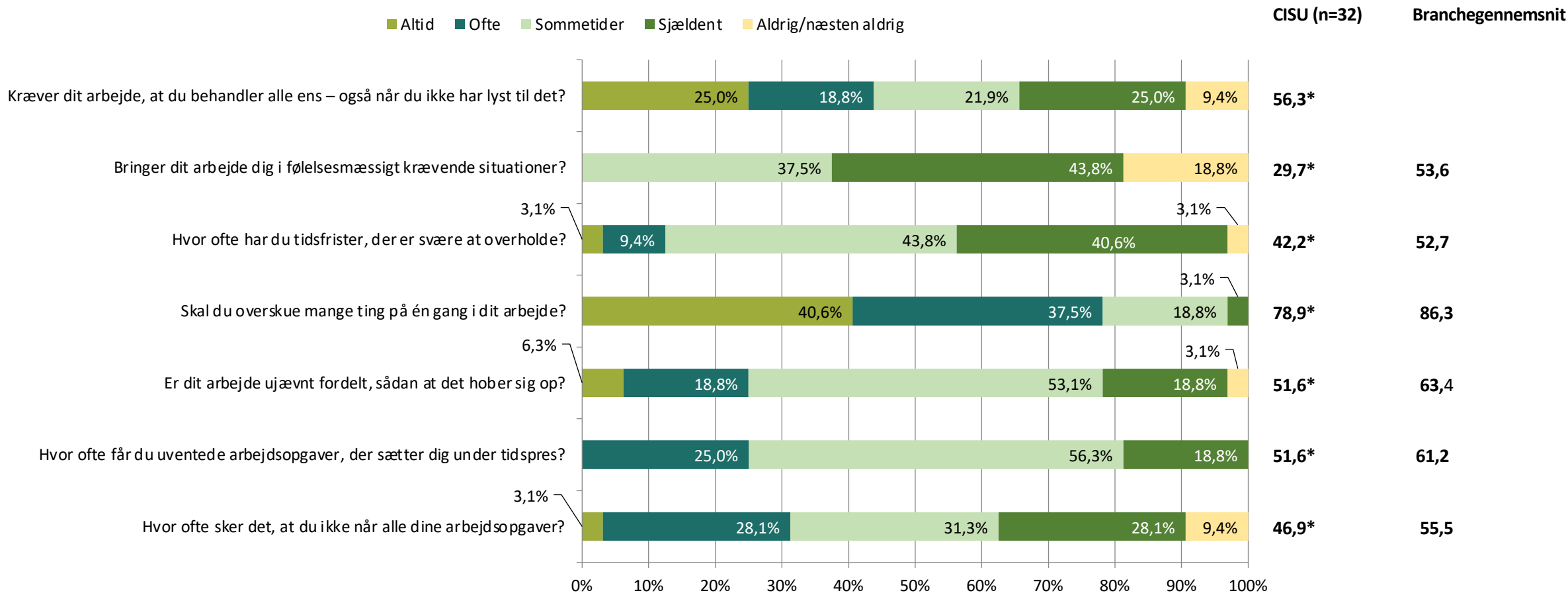
*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt

Forudsigelighed i arbejdet



Krav ift. arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav

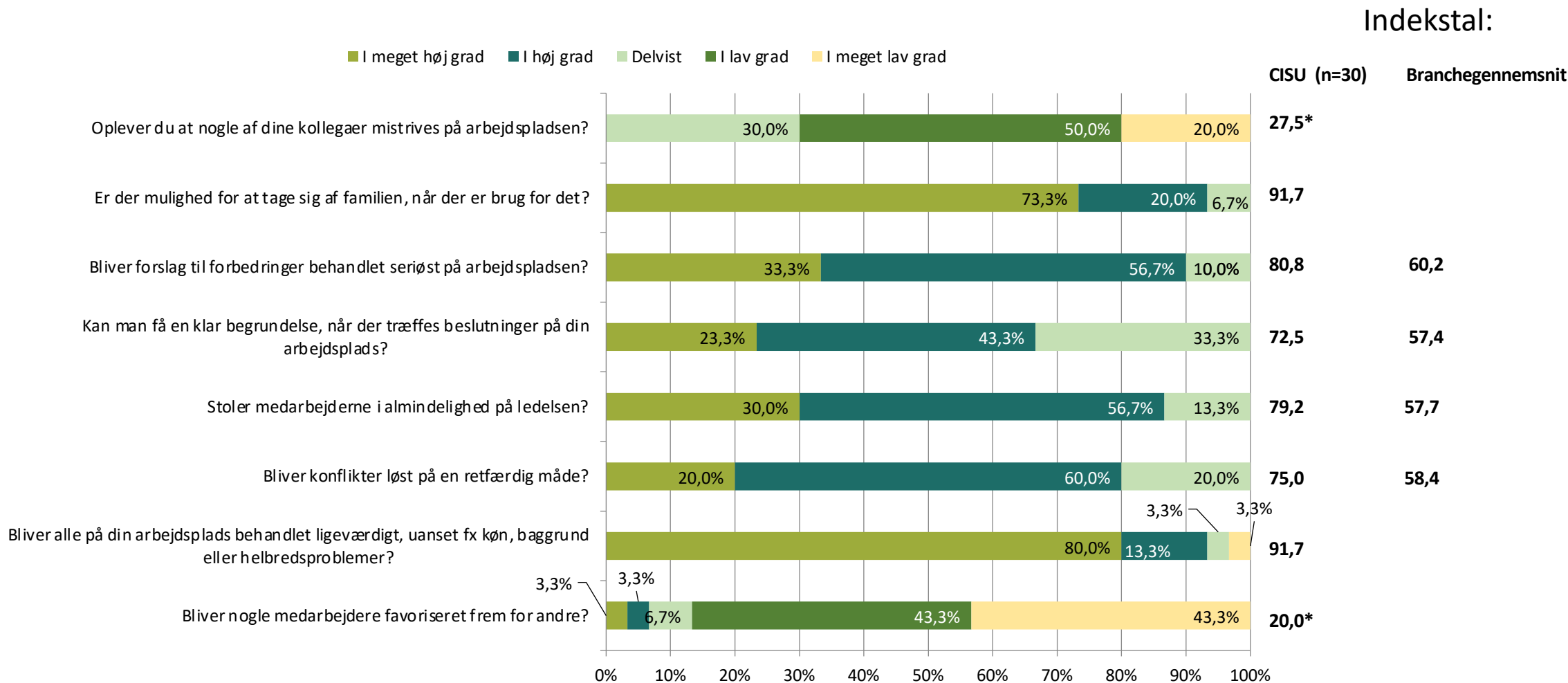
Indekstal:



*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt

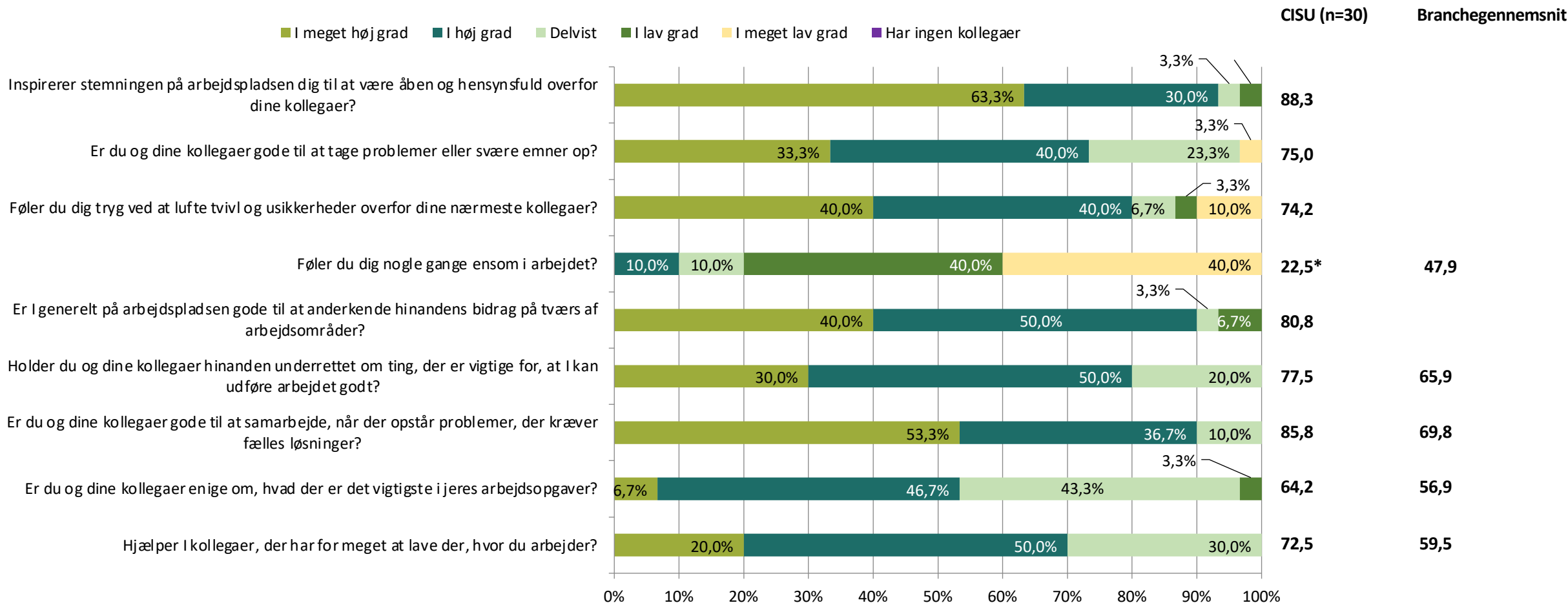
Tillid, retfærdighed og rummelighed

*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt



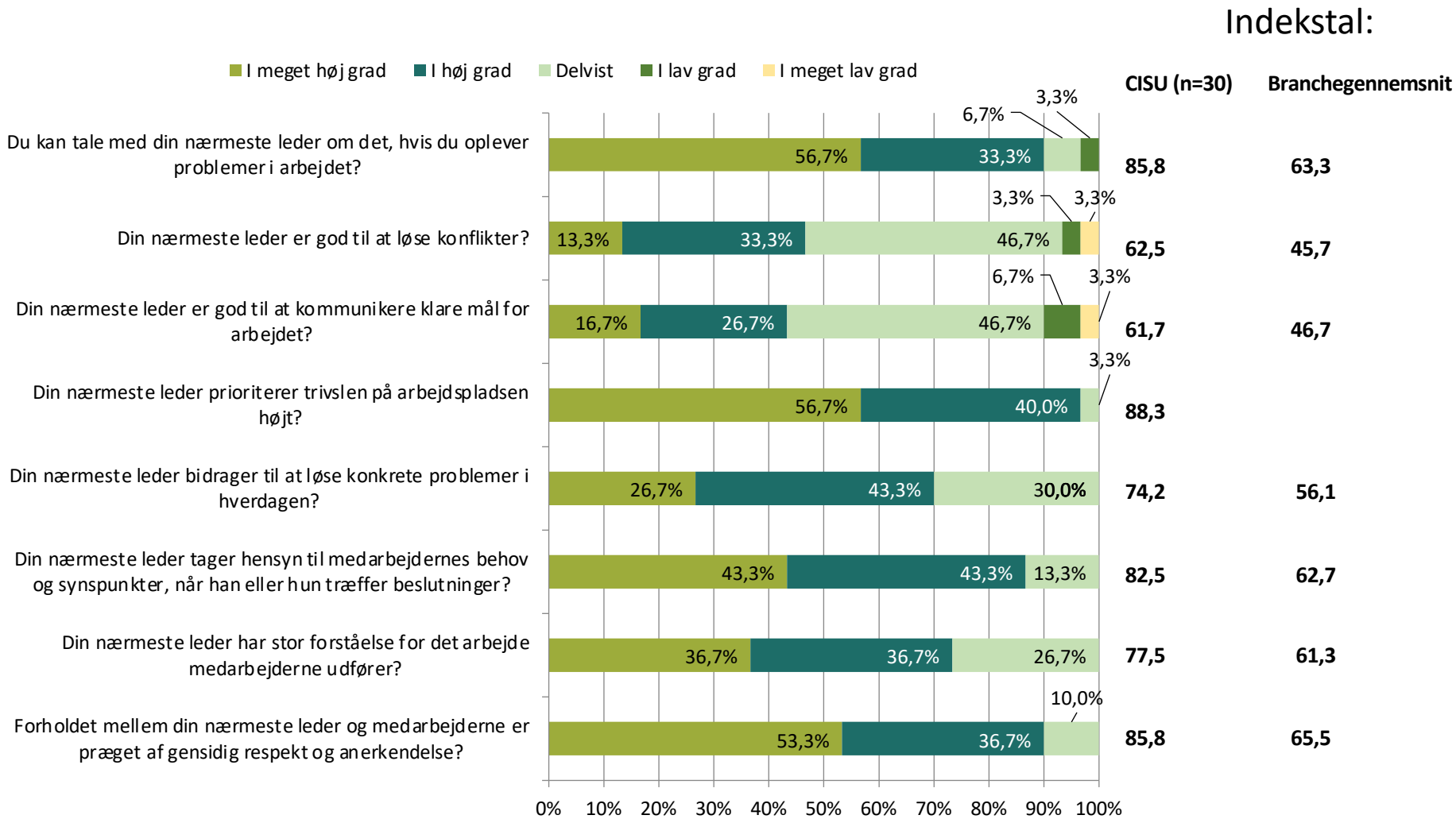
Samarbejdet med dine nærmeste kollegaer

Indekstal:

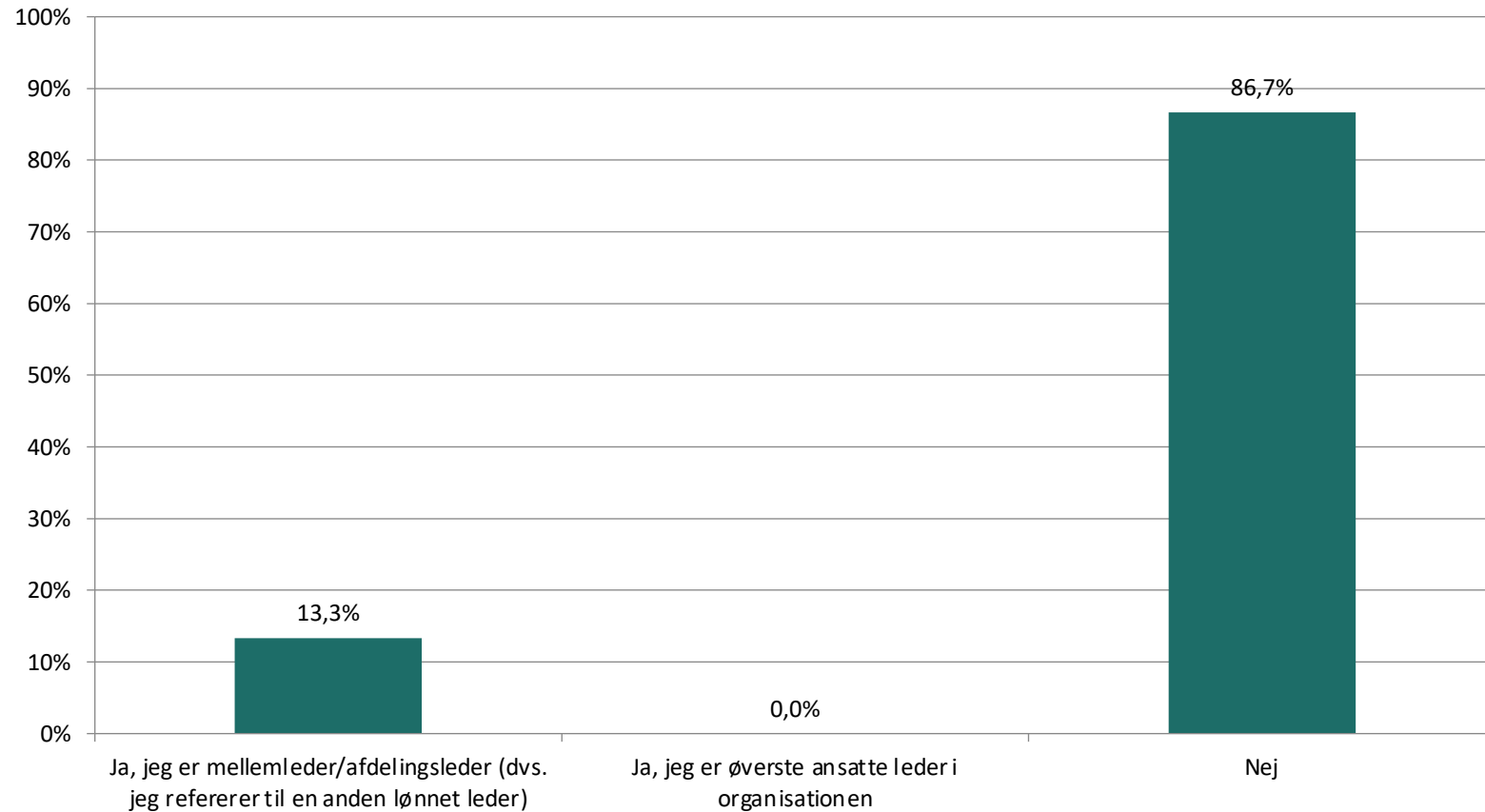


*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt

Nærmeste ledelse

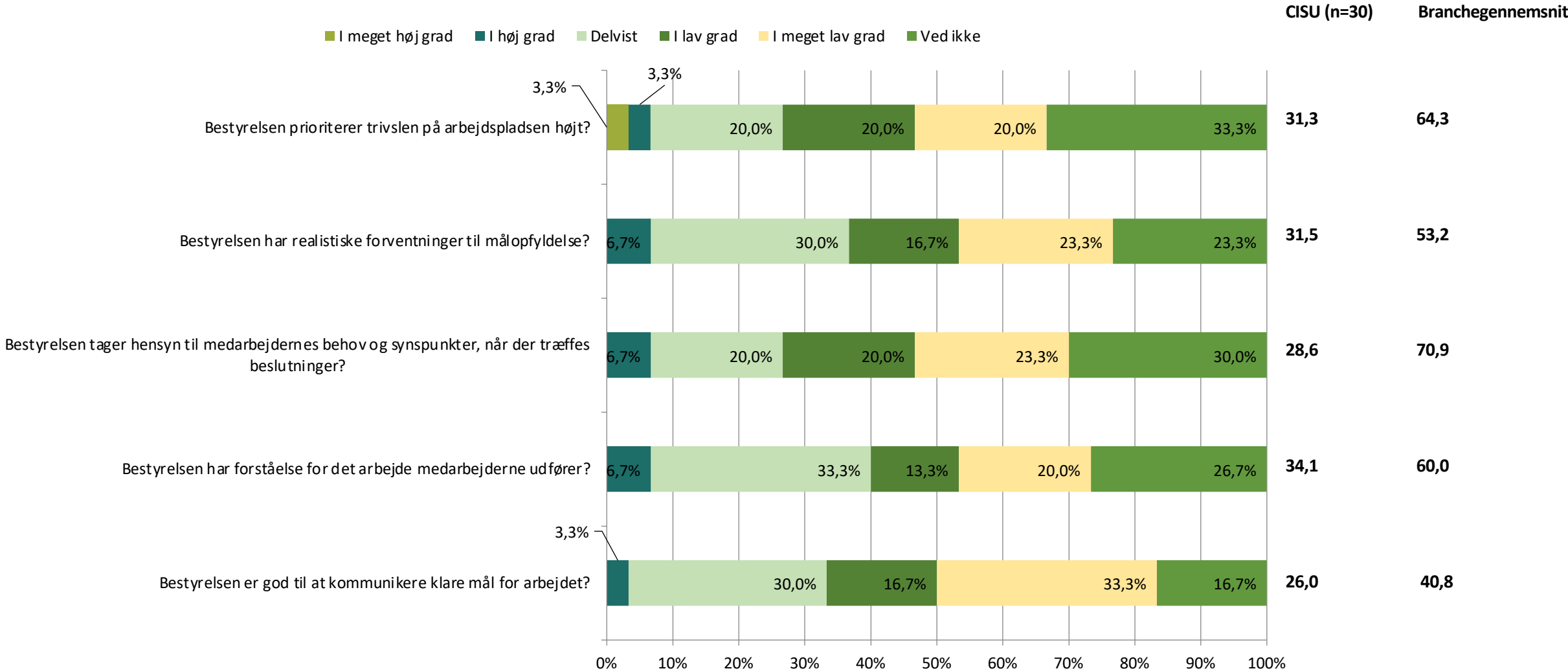


Er du leder for andre lønnede ansatte? (n=30)

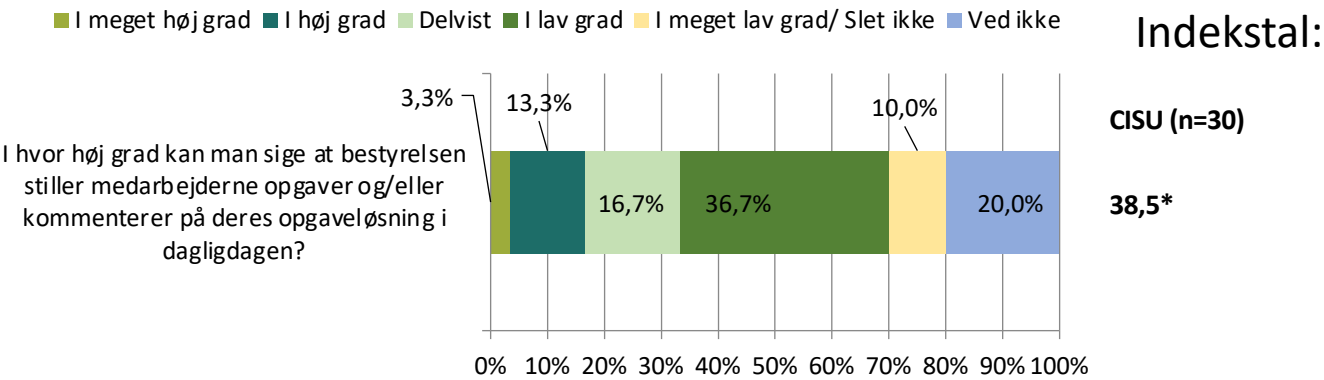


Bestyrelsen

Indekstal:

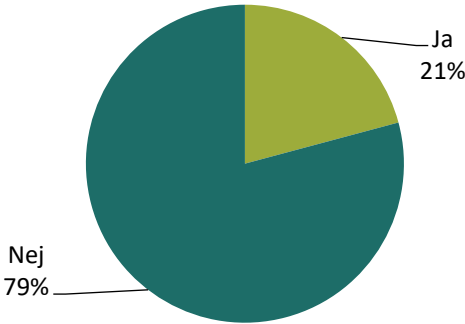


Bestyrelsen



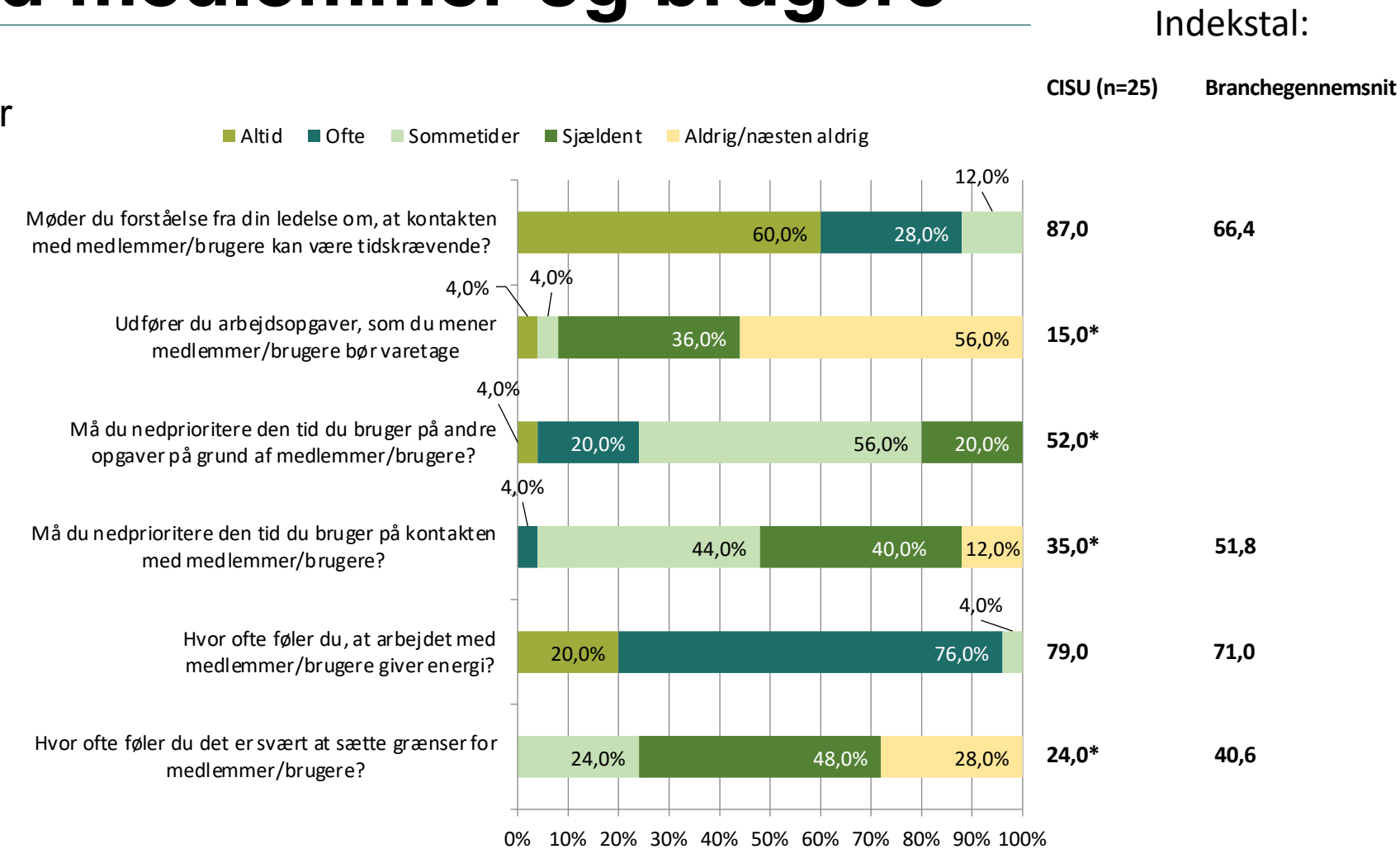
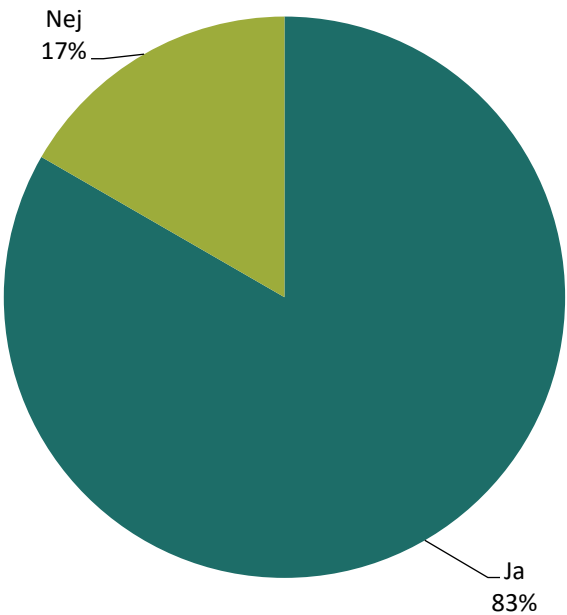
*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er.

Er bestyrelsens niveau af indblanding (eller manglende indblanding) ok?



Samarbejdet med medlemmer og brugere

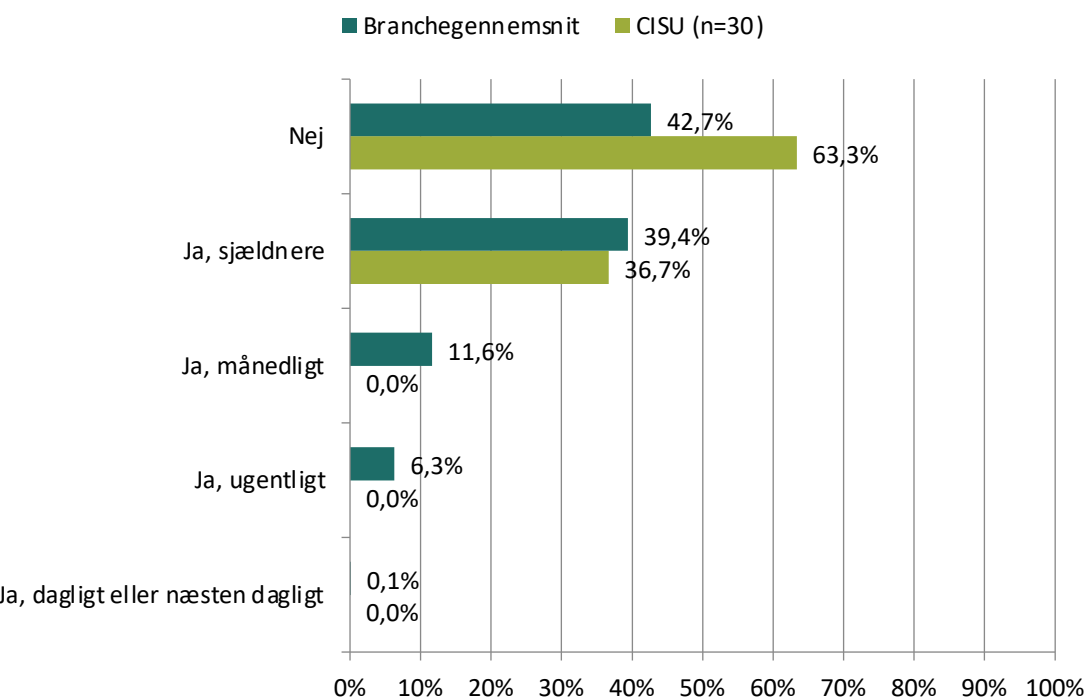
Indebærer dit arbejde, at du er i løbende kontakt med medlemmer og brugere? (n=30)



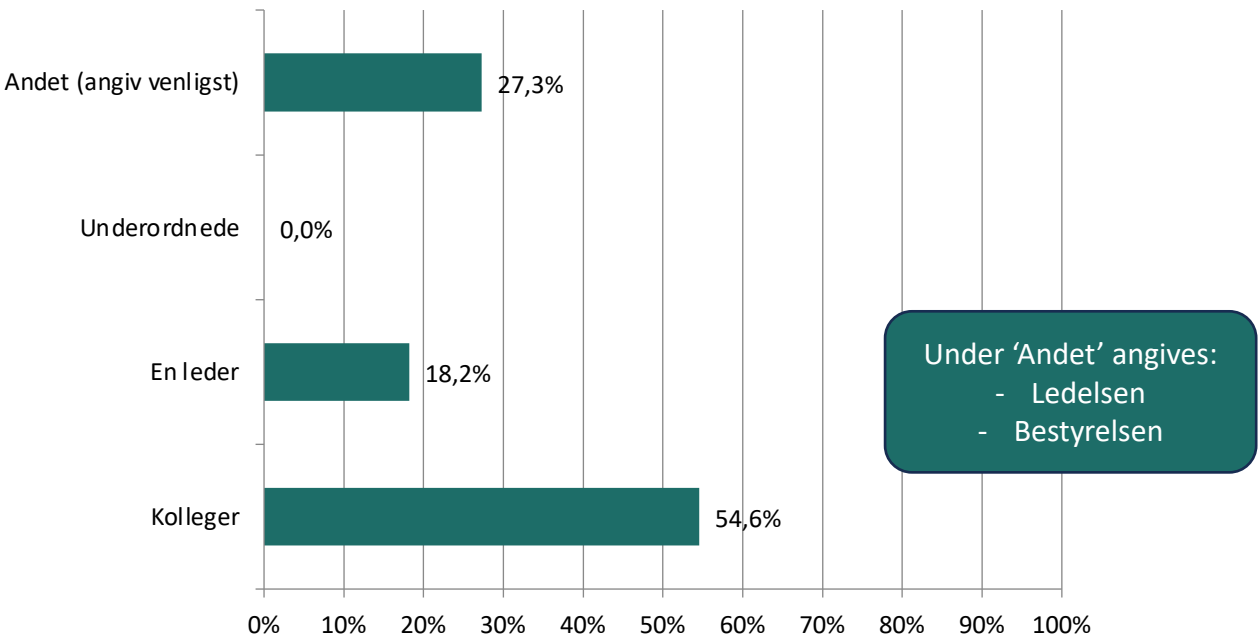
*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er. Ved de resterende indekstal er det omvendt

Konflikter og skænderier

Har du inden for de sidste 12 måneder været involveret i skænderier eller konflikter på din arbejdsplads?



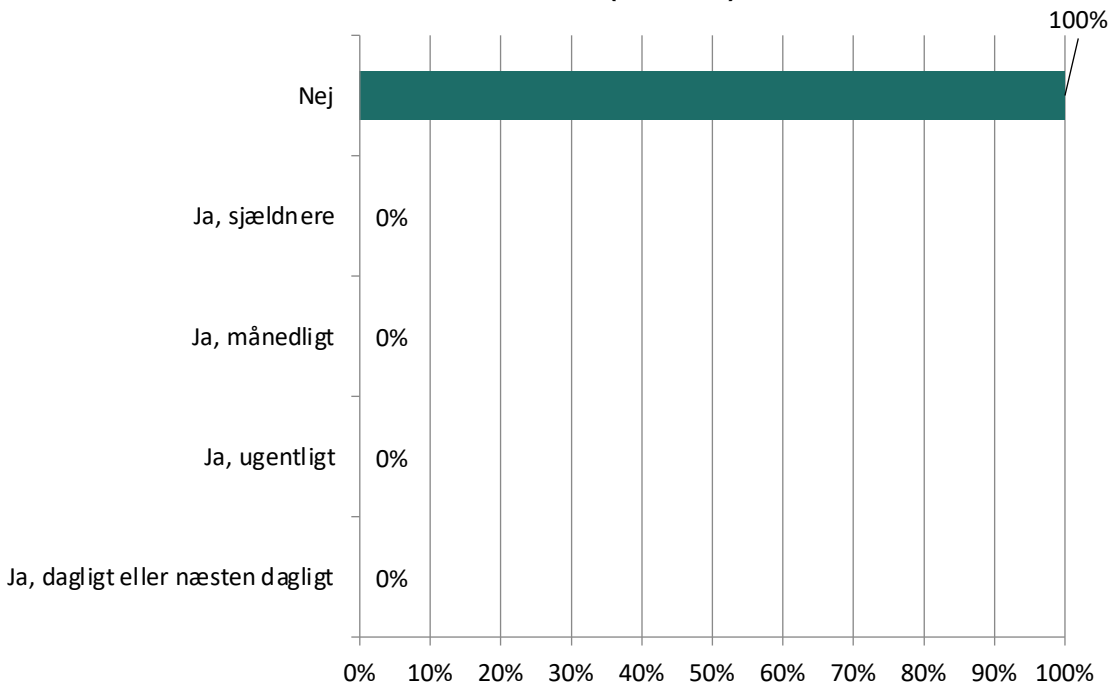
Hvis ja, med hvem?



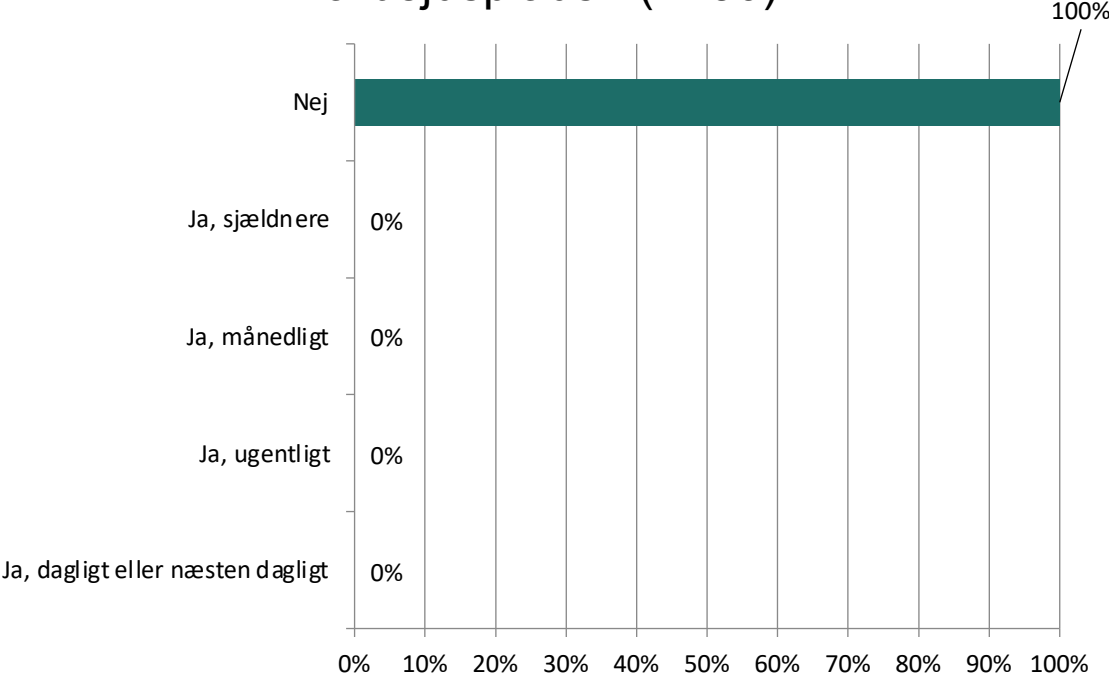
*Svarene kan her summe til mere end 100, da det har været muligt at angive flere svarmuligheder

Mobning, seksuel chikane

Har du været udsat for mobning på dit
nuværende arbejde inden for de sidste 12
måneder? (n=30)

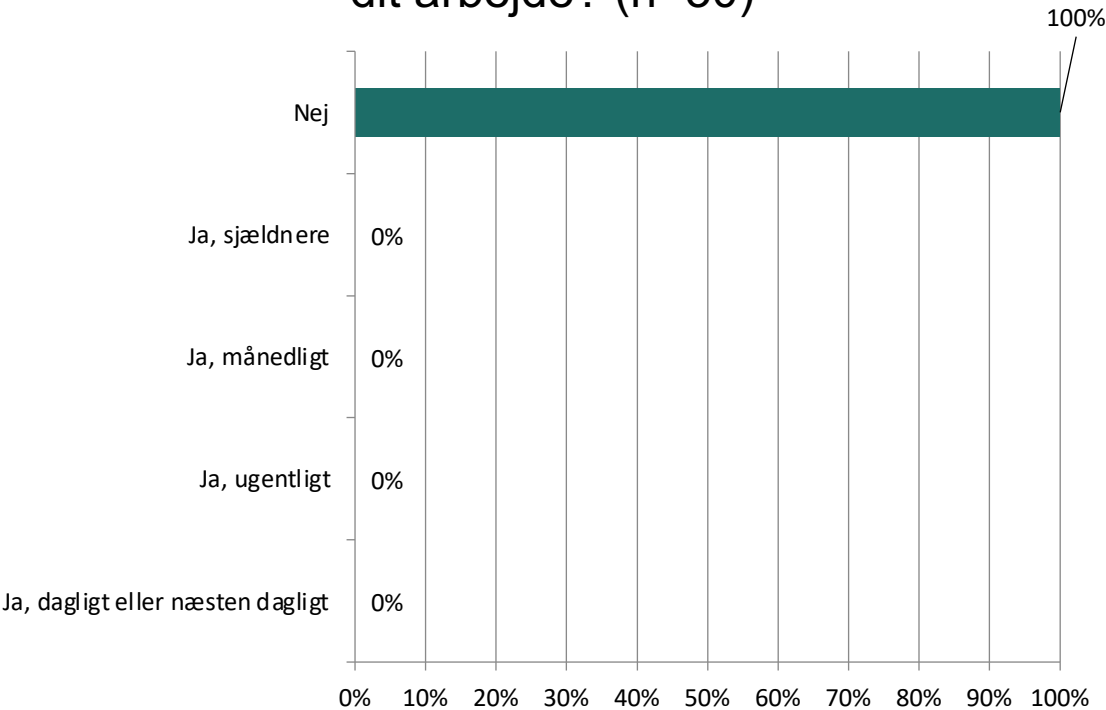


Har du inden for de sidste 12 måneder
været udsat for seksuel chikane på din
arbejdsplads? (n=30)

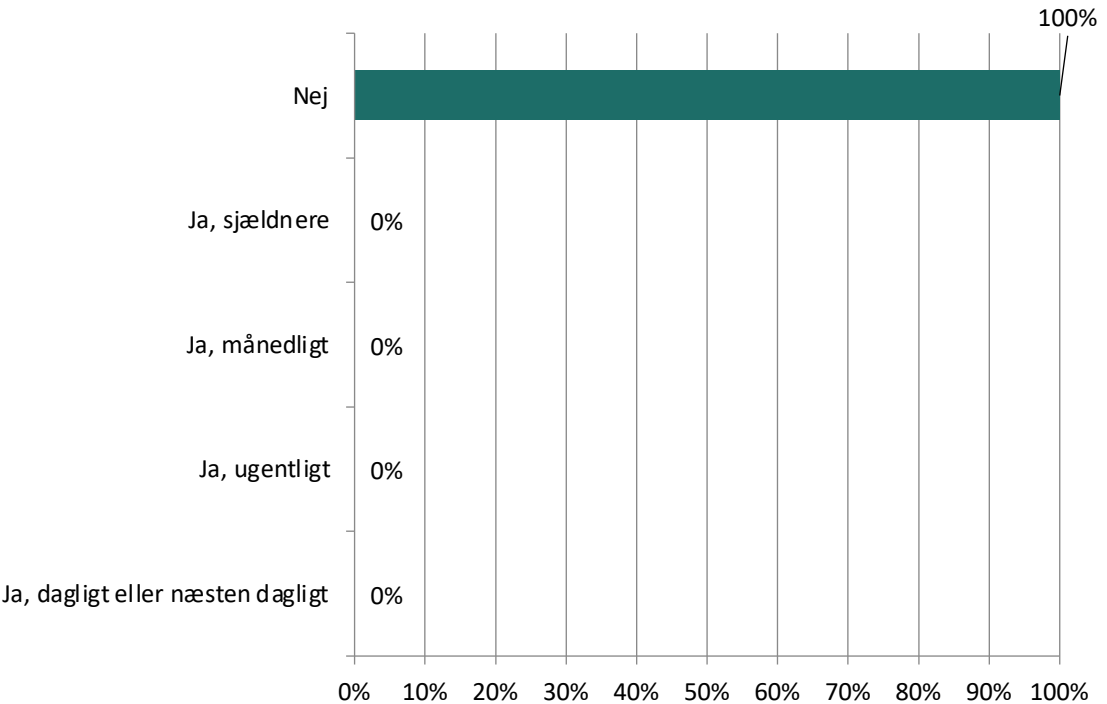


Trusler, fysisk vold

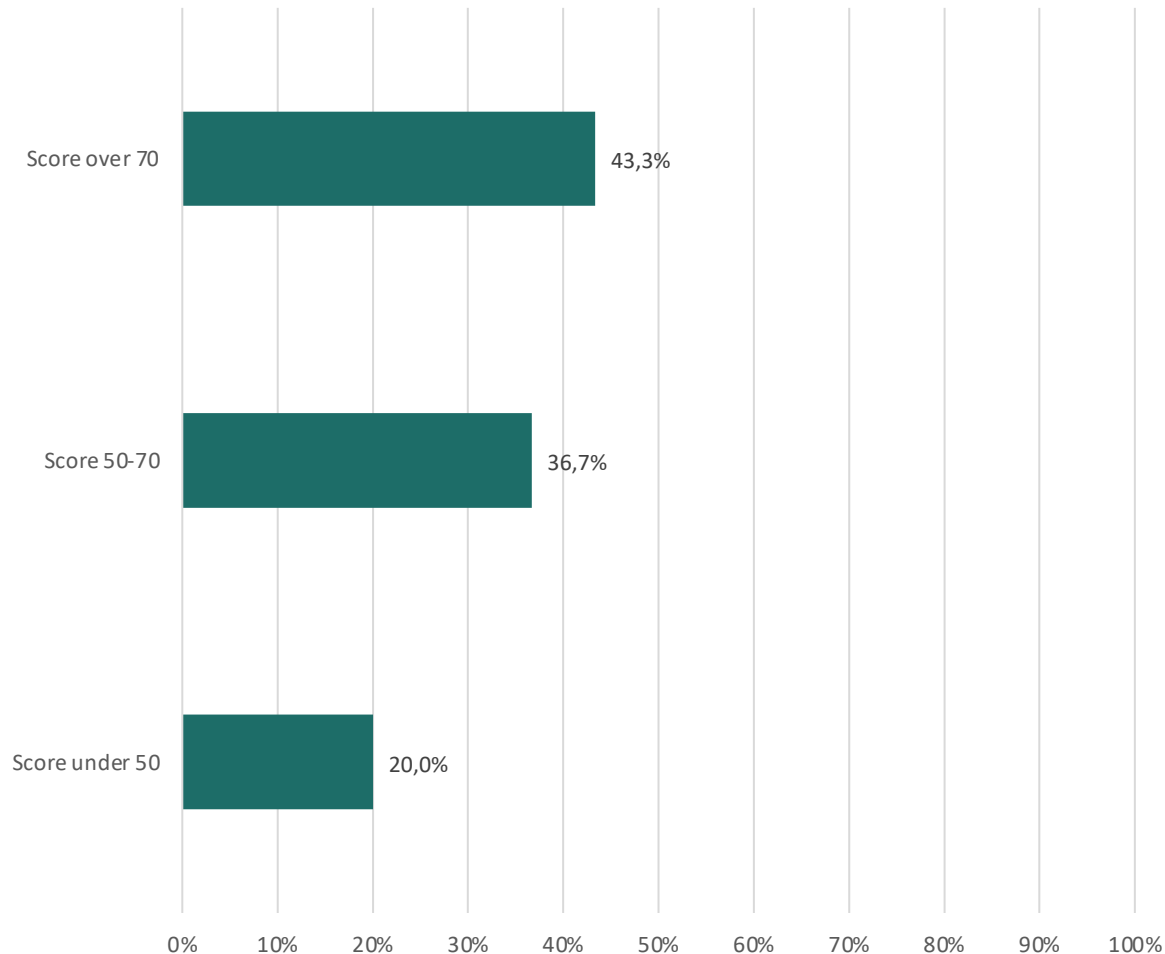
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde? (n=30)



Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde? (n=30)



Trivsel



Gennemsnitsscore CISU: 65,9
Branchegennemsnit 2020: 57,9

Trivselsvariablen er generet på baggrund WHO-5 Trivselsindeks. WHO-5 Trivselsindekset er baseret på fem udsagn, hvor respondenterne har skulle vurdere, hvordan de har følt sig de seneste to uger. Disse udsagn er: "... har jeg været glad og i godt humør", "... har jeg følt mig rolig og afslappet", "... har jeg følt mig aktiv og energisk", "... er jeg vågnet frisk og udhvilet" og "... har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig"

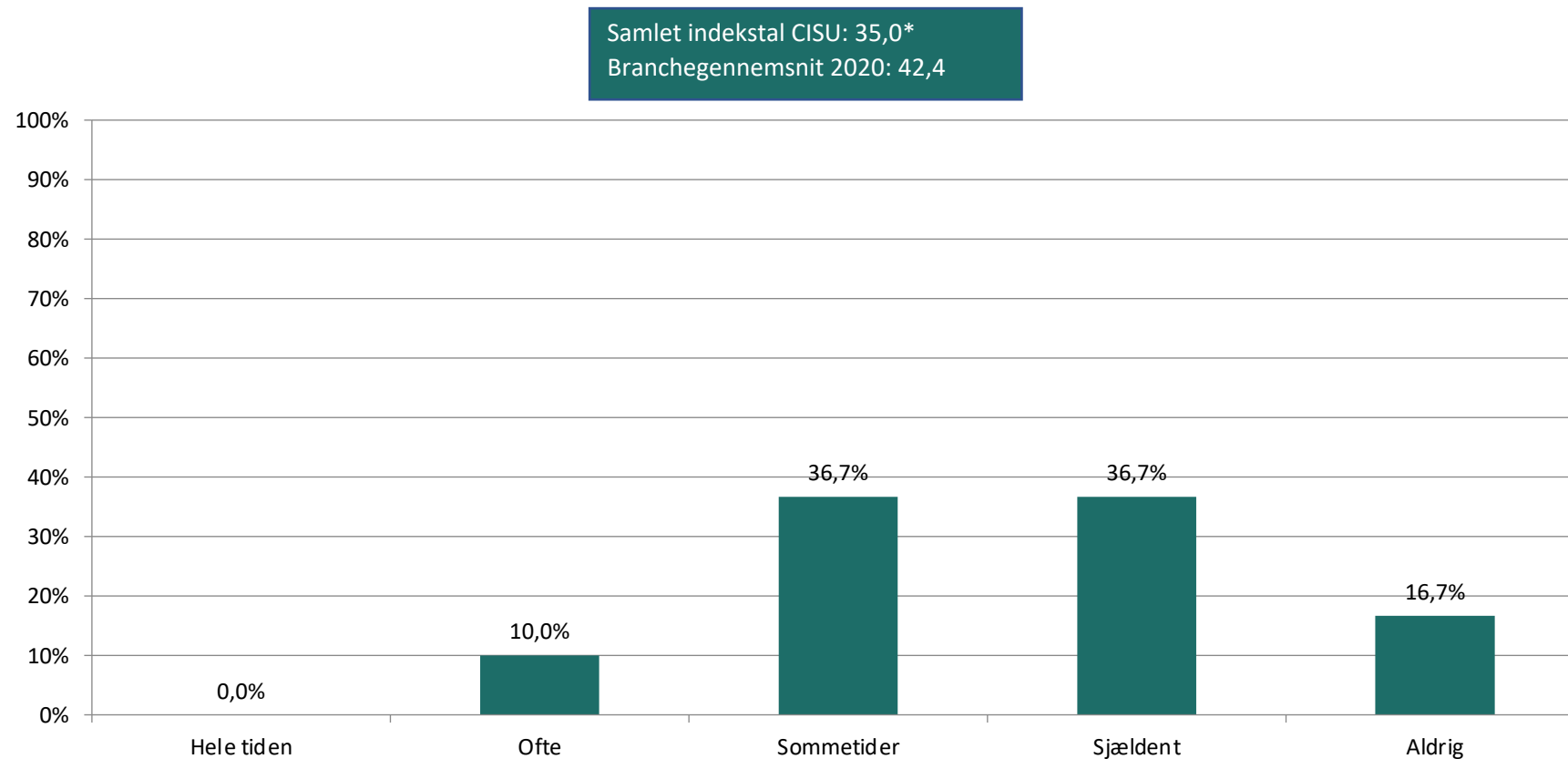
Variablens værdier er rangeret mellem 0 og 100. Jo flere points jo højere trivsel. Hvis tallet er under 50, kan testpersonen være i risiko for depression eller at være udsat for en langvarig stressbelastning

Gennemsnittet for befolkningen som helhed er 68 pointtal, mens branchegennemsnittet fra 2020 for ansatte i frivillige organisationer lå på 57,9

Selvurderet stress

Indeks: På en skala fra 0-100, er 100 her den højeste grad af stress de seneste to uger.

Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger? (n=30)



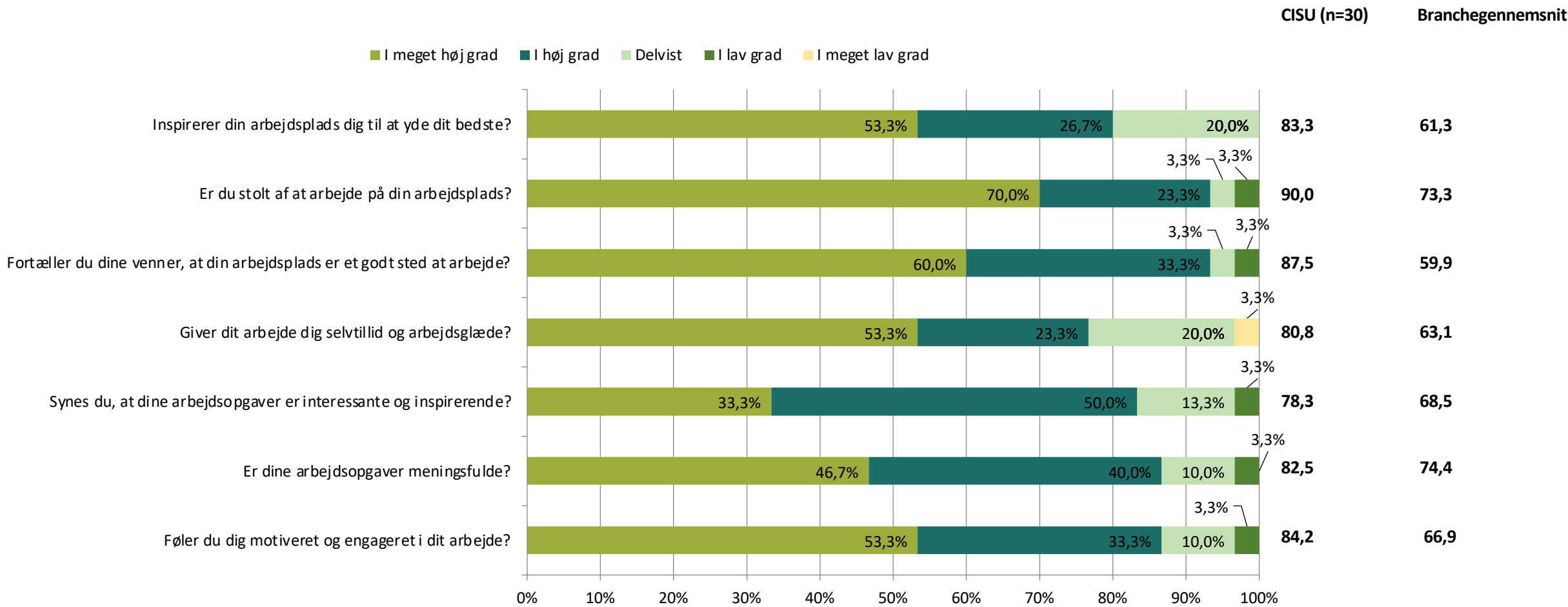
Den vigtigste kilde til stress

Kilde til stress	CISU (n=25)	Branchegennemsnit
Arbejdsliv	20,0 %	54,1%
Privatliv	8,0 %	5,9%
Både arbejde og privatliv	72,0 %	40,0%

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stresset inden for de seneste to uger, har efterfølgende kunnet angive, hvad der har været den vigtigste kilde til stress.

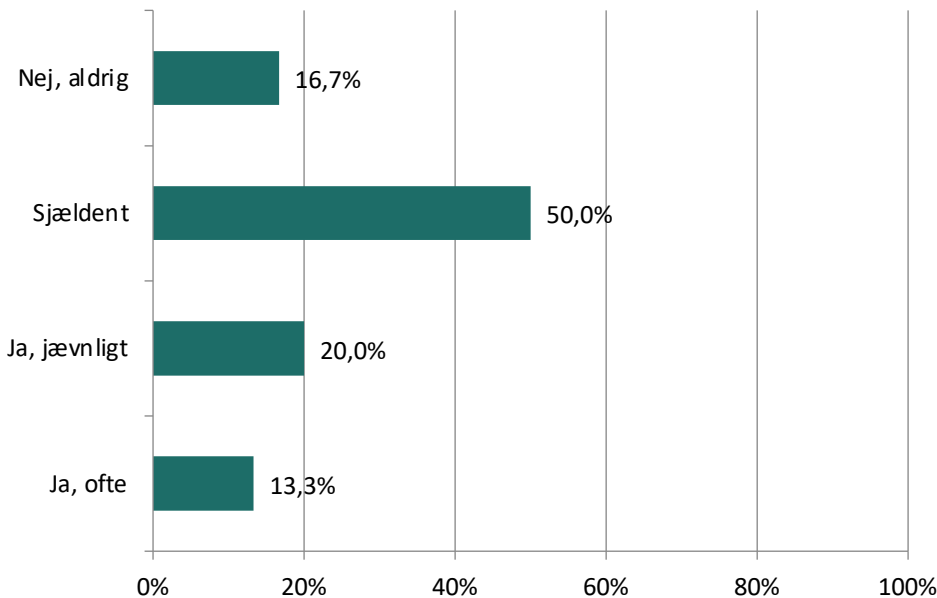
Arbejde og arbejdsplads

Indekstal:

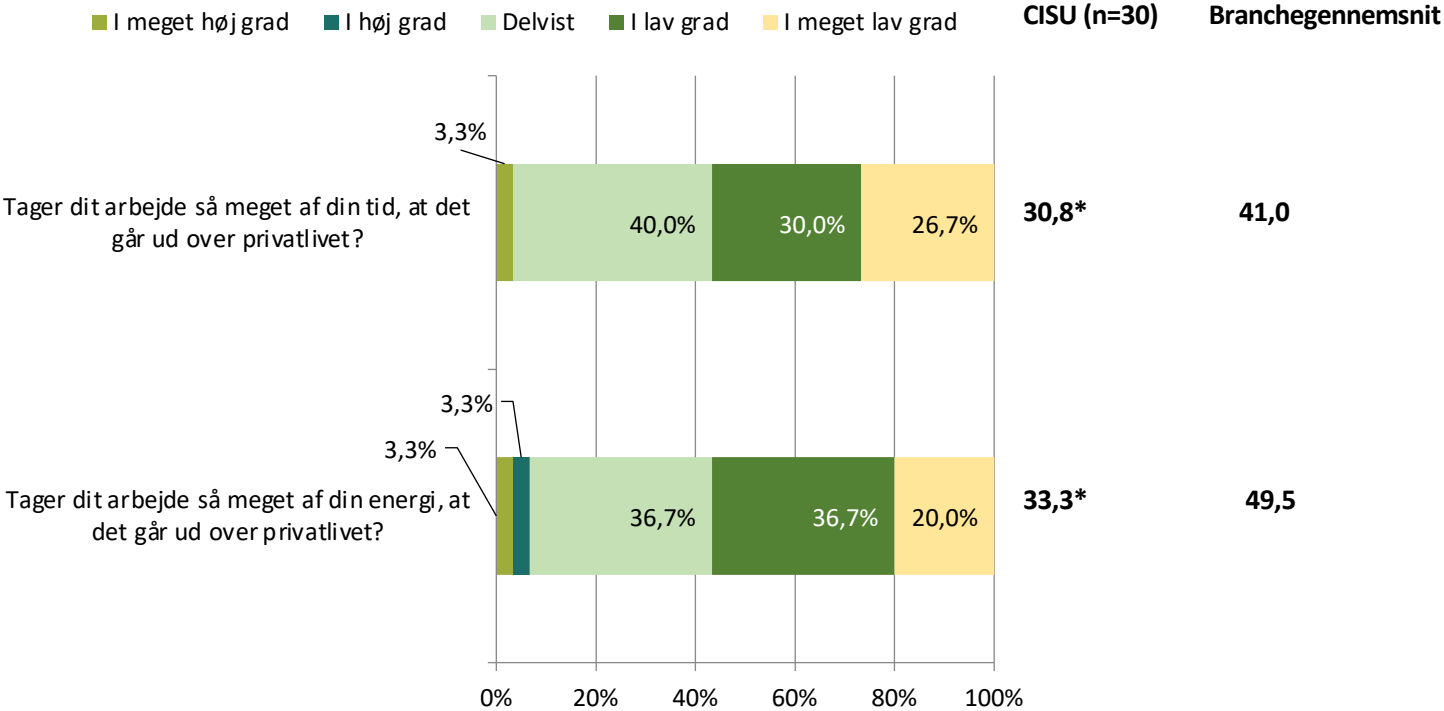


Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv

Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være ”begge steder på én gang”? (n=30)



Om samspillet mellem arbejde og privatliv



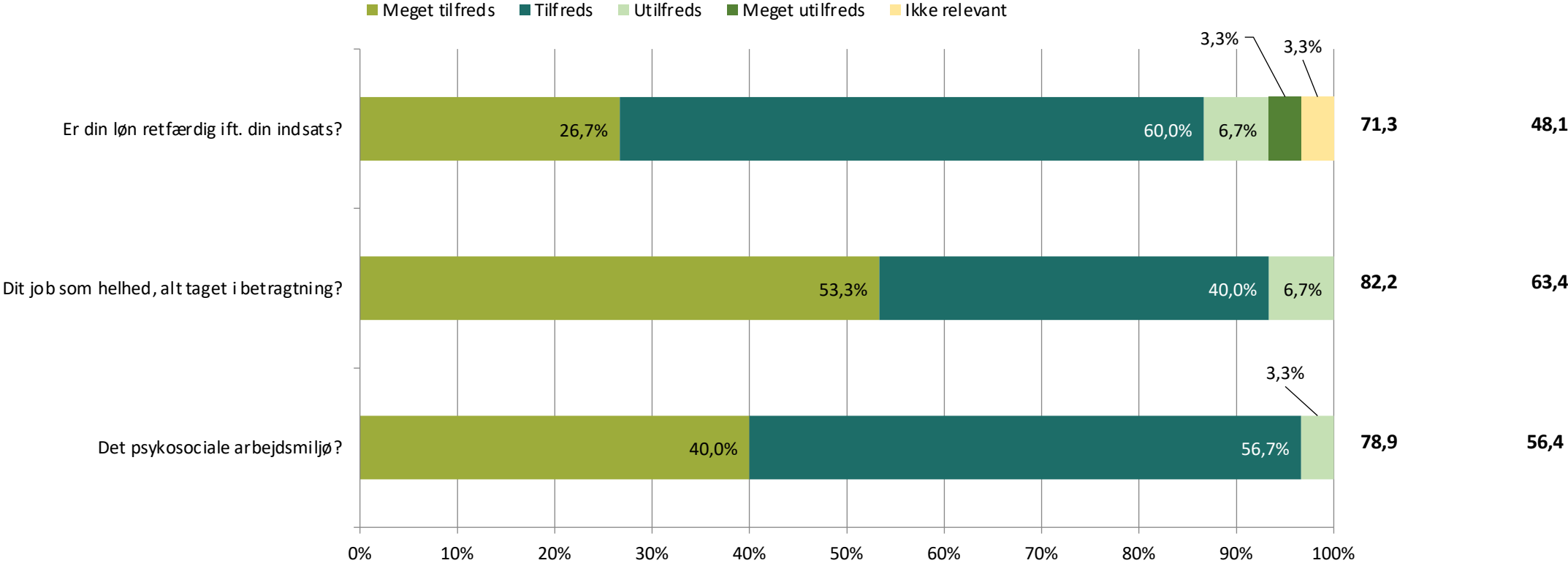
*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er.

Tilfredshed

Angående dit arbejde i almindelighed. Hvor tilfreds er du med... (n=30)

Indekstal:

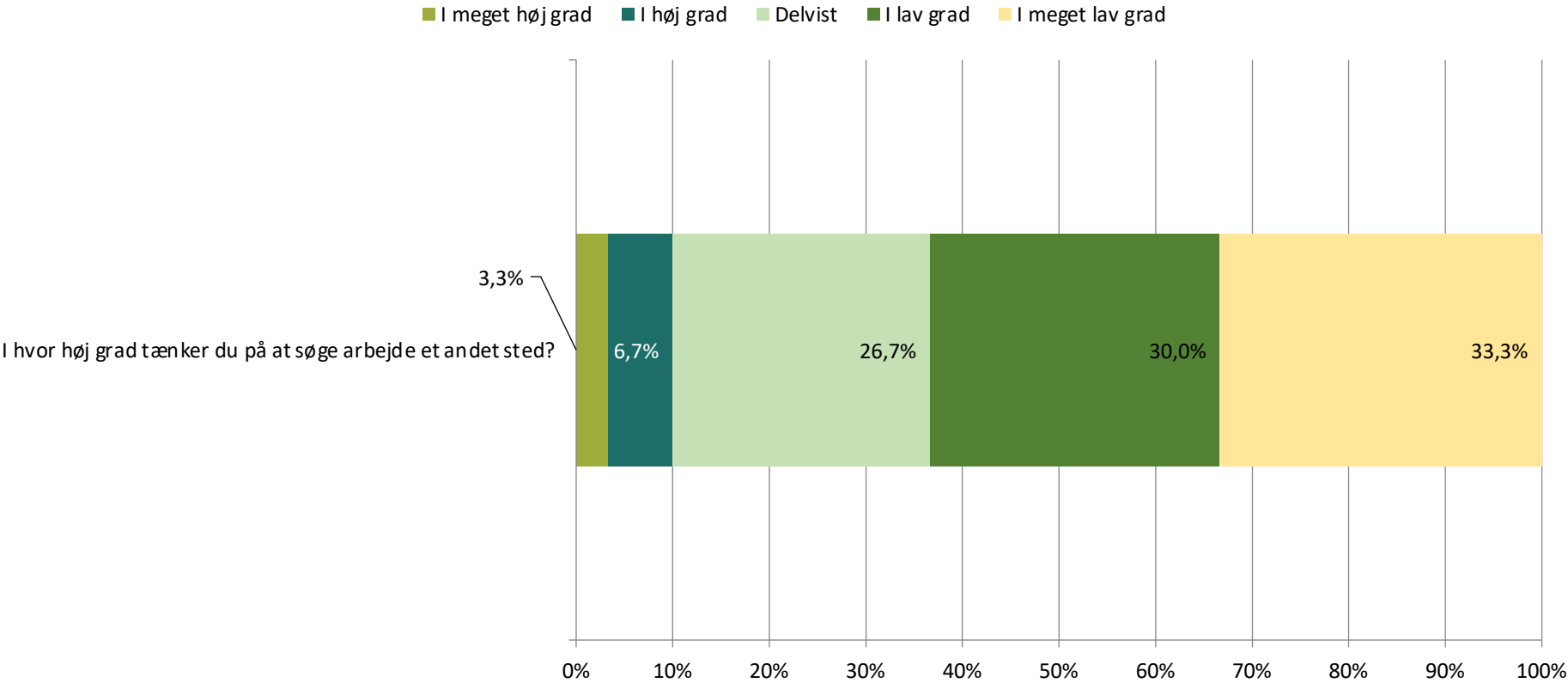
CISU (n=30) Branchegennemsnit



*Eftersom svarmulighederne på dette spørgsmål adskiller sig fra de foregående, er udregningen af indekstal foregået på baggrund af følgende værdier: 'Meget utilfreds' (0), 'Utilfreds' (33,3333), 'Tilfreds' (66,6666), 'Meget tilfreds' (100) og 'Ikke relevant' (ikke medtaget i beregning af indekstal).

Tilfredshed med nuværende arbejde

I hvor høj grad tænker du på at søge arbejde et andet sted? (n=30)



Indekstal:

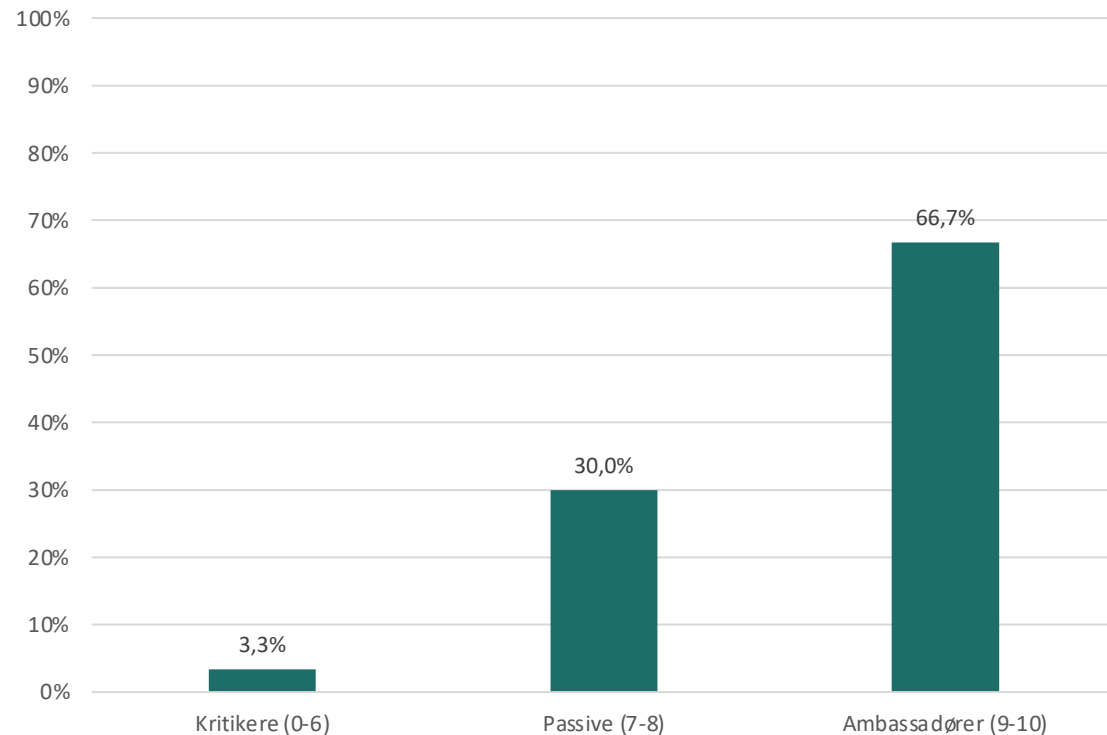
CISU (n=30)

29,2*

*Ved indekstal markeret med en stjerne er scoren bedre jo lavere den er.

NPS

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? Hvor 0 er slet ikke sandsynligt og 10 er meget sandsynligt (n=30)



CISUs NPS-score: 63,3

66,7 % af ansatte i CISU angiver 9 eller 10 på den såkaldte NPS-skala. Undersøgelser viser, at når man angiver 9 eller 10, så er man ofte meget tilfreds med at være ansat på sin arbejdsplads og vil være mere tilbøjelig til at gå ud og tale godt om det at være ansat der, samt anbefale det til andre – disse ansatte betegnes som ambassadører. Hvis man angiver 7 eller 8, vil man ofte også være tilfreds, men ikke så tilfreds at man vil anbefale andre at blive ansat – disse betegnes derfor som passive. Hvis man angiver 0-6 er man ofte ikke tilfreds, hvorfor man ikke vil anbefale og også måske tale kritisk om det at være ansat på sin arbejdsplads – disse betegnes derfor som kritikere.

- 3,3 % af ansatte i CISU anses som 'Kritikere', mens 30 % anses som 'Passive'.