

DKBS

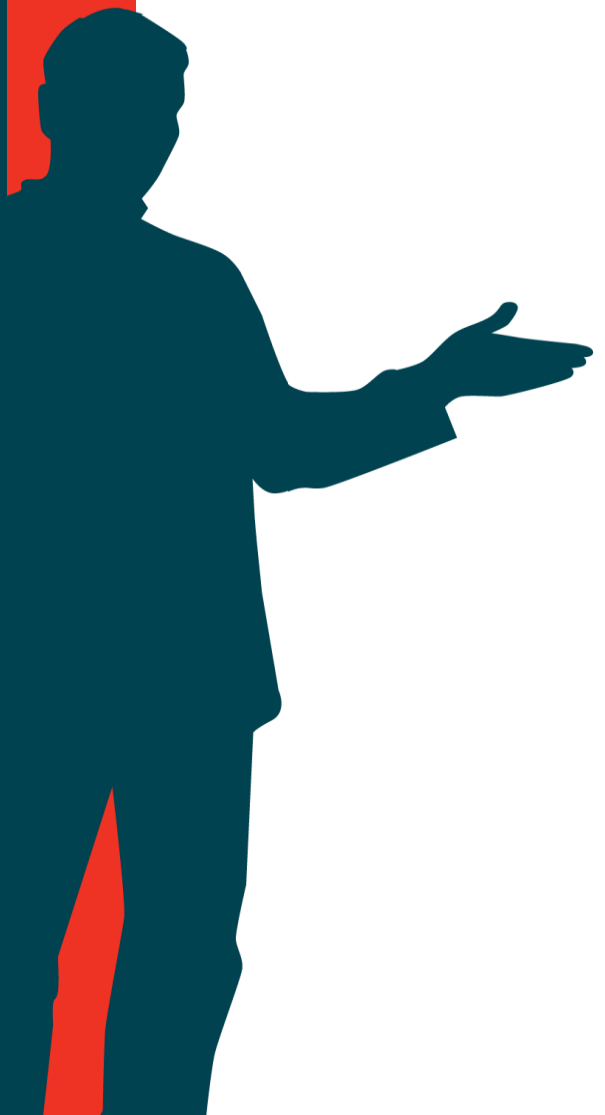
# Trivselsundersøgelse 2011

Resultater for: Hotel Koldingfjord A/S - 2011

## Rapportspecifikationer

Hotel Koldingfjord A/S - 2011

Gennemførte	53
Inviterede	69
Svarprocent	77%





## Indholdsfortegnelse

Info om undersøgelsen	3
Overblik & Tema 1 - 2	4
Din motivation og tilfredshed	
Engagement og loyalitet	
Tema 3 - 5	6
Din arbejdsplads' image	
Dine opgaver	
Din faglige og personlige udvikling	
Tema 6 - 7	7
Dit forhold til kolleger og samarbejde	
Nærmeste leder	
Tema 8 - 9	8
Dine arbejdsforhold	
Arbejdspladsens overordnede ledelse	
Tabeller	9
Om Analyser	12



## Forord

Hermed resultaterne af Trivselsundersøgelsen 2011.

Målingen af medarbejdertrivsel og loyalitet er en af de vigtigste indikatorer af, hvordan man hver især formår at leve op til sin egen strategi.

Resultaterne i rapporterne udfordrer jer alle de kommende år og udstyrer jer med en god forståelse for, hvor og hvordan I alle kan blive endnu bedre. I investerer årligt i medarbejdertrivsel og kompetenceudvikling, og denne rapport viser jer specifikt på hvilke områder, jeres investeringer giver størst afkast, og hvor I kan blive endnu bedre!

Tal derfor endelig åbent om disse resultater i jeres egne organisationer, så I sammen kan løfte jeres fælles potentiale.

Som I sikkert vil se, er der områder, hvor I ligger højt, men der vil også være områder, hvor I kan blive bedre.

God fornøjelse med rapporten, den efterfølgende dialog og arbejdet med at forbedre indsatsområderne, så I næste gang kan se, I har fået en endnu bedre arbejdsplads.

Venlig hilsen  
Danske Konferencecentre

Leif Christiansen  
Direktør



## Sådan læser du rapporten

Rapporten er bygget op på følgende måde:

Rapporten præsenterer et samlet overblik, en temaoversigt samt en Top 5 og en Bund 5, som illustrerer spørgsmål med højeste og laveste gennemsnit, dvs. styrker og udviklingsområder.

På de følgende sider består rapporten af grafer, der viser gennemsnittet på samtlige spørgsmål. Hver graf er et tema fra spørgeskemaet. Afslutningsvis er der vedlagt en tabel, der viser scoren og svarfordelingen på alle spørgsmål i undersøgelsen.

## Metode

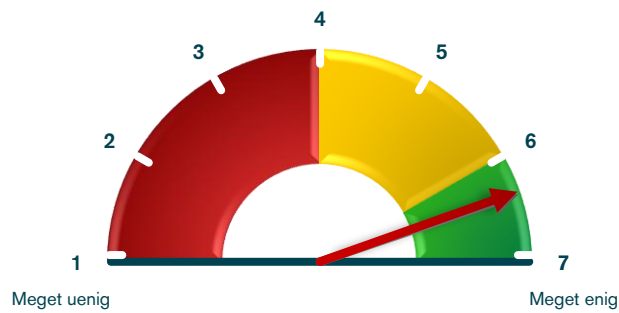
Hele vejen igennem rapporten anvendes farvekoder til at identificere hvilke enheder, tallene repræsenterer. En forklaring af farvekoderne findes nederst på hver side i rapporten.

Samtlige spørgsmål i undersøgelsen er stillet som udsagn, hvor man skulle svare på en enighedsskala fra "meget uenig" til "meget enig". Desuden har det ved hvert spørgsmål været muligt at svare "ved ikke".



## Tilfredshed

Gennemsnitlig score på spørgsmålene omkring tilfredshed

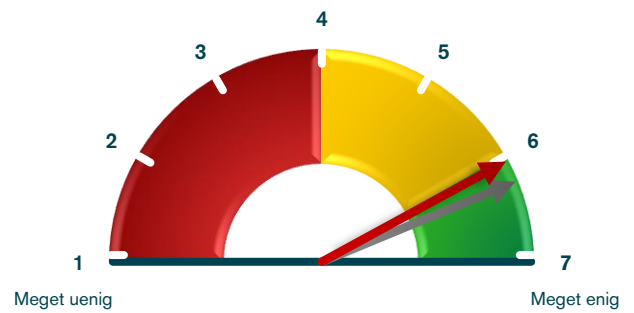


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011 (6,3)  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010 (6,4)

- Niveaet er ikke tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer.
- Niveaet er tilfredsstillende. Der er dog plads til forbedringer.
- Niveaet er meget tilfredsstillende.

## Loyalitet

Gennemsnitlig score på spørgsmålene omkring loyalitet

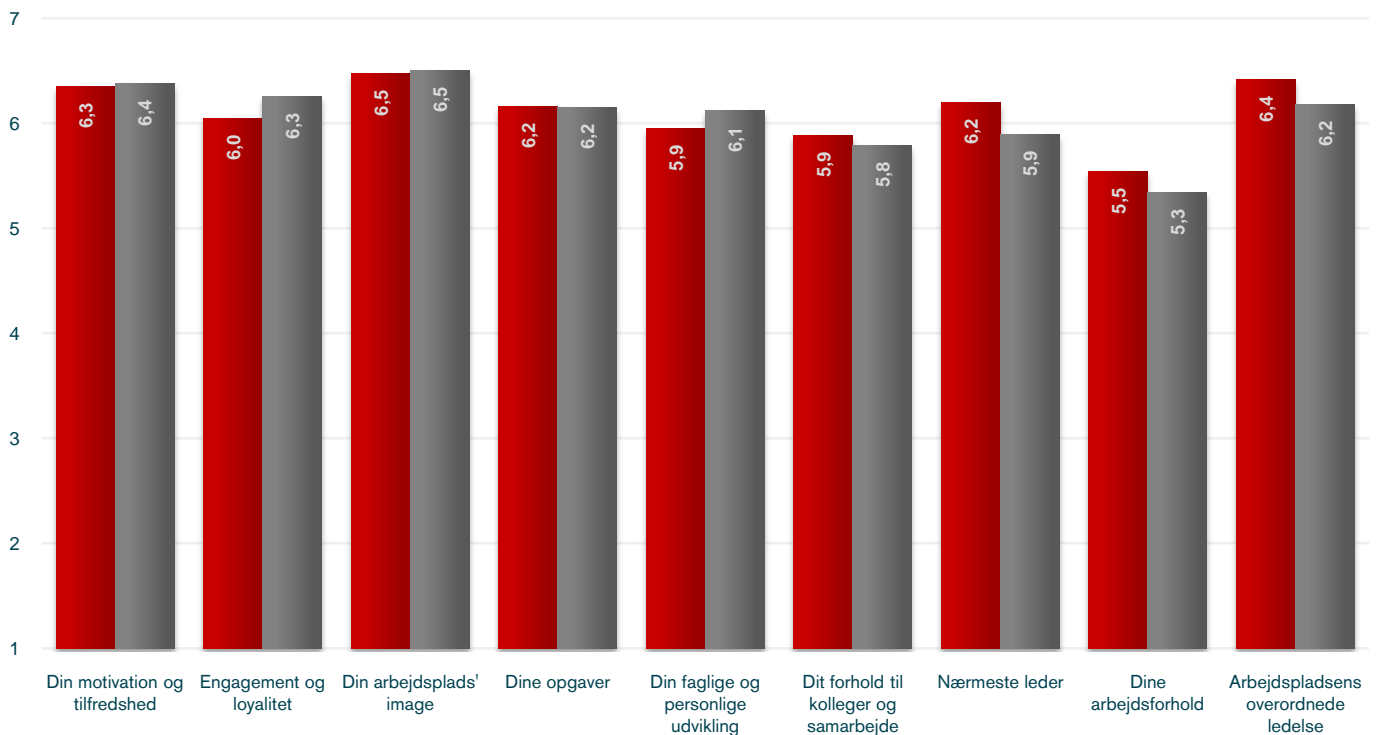


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011 (6,0)  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010 (6,3)

- Niveaet er ikke tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer.
- Niveaet er tilfredsstillende. Der er dog plads til forbedringer.
- Niveaet er meget tilfredsstillende.

## Temaoversigt

Tallene viser de totale værdier for hvert tema

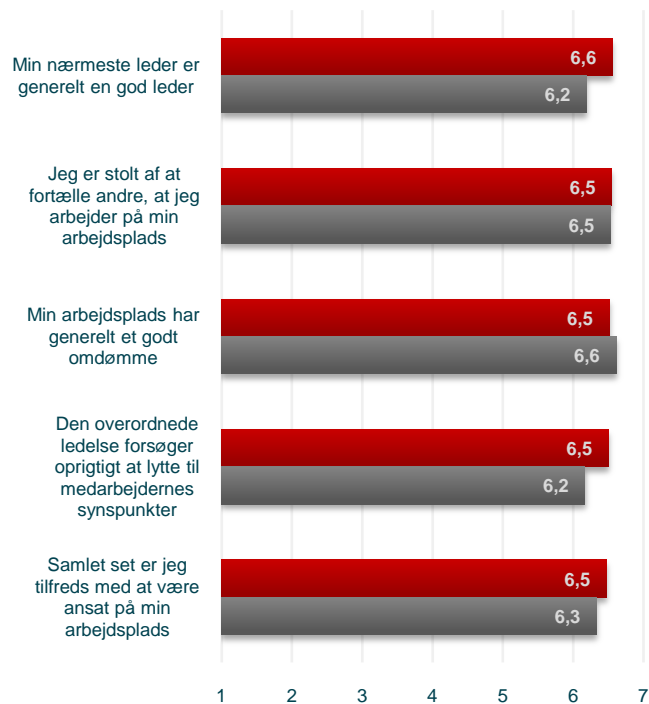


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010



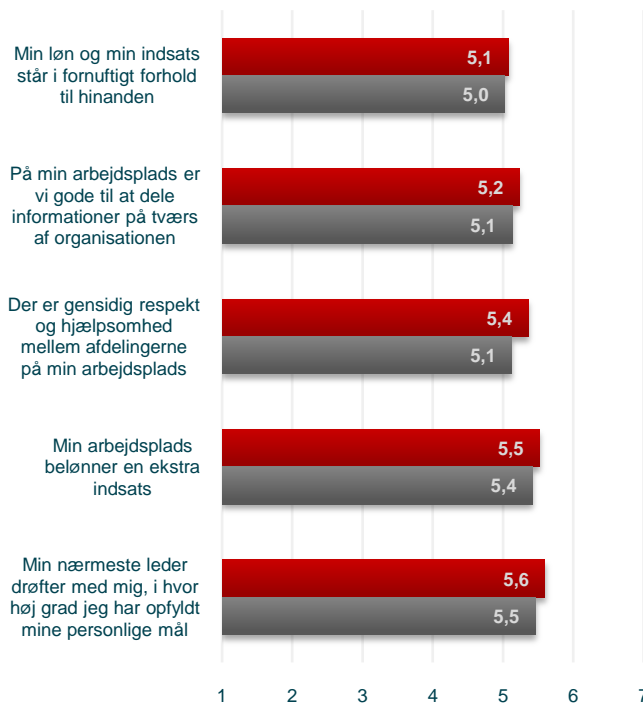
## Top 5

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de højeste gennemsnit



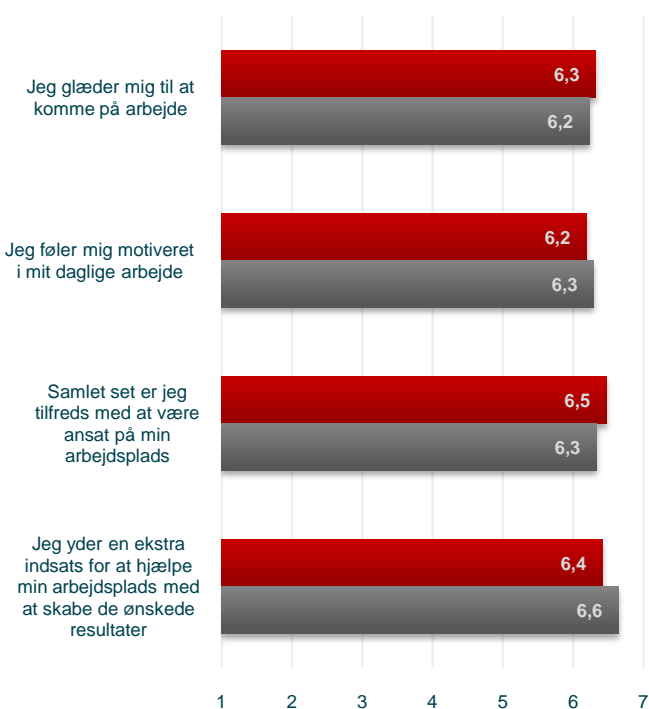
## Bund 5

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de laveste gennemsnit



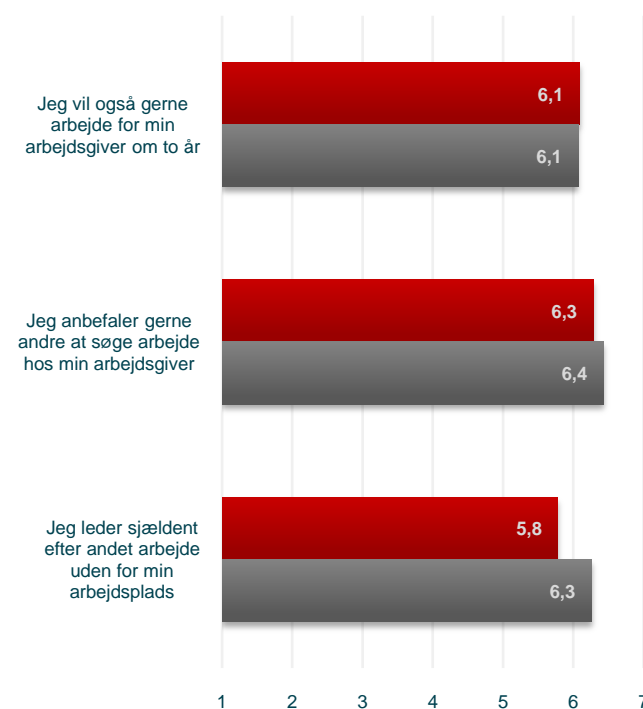
## Din motivation og tilfredshed

# 6,3



## Engagement og loyalitet

# 6,0

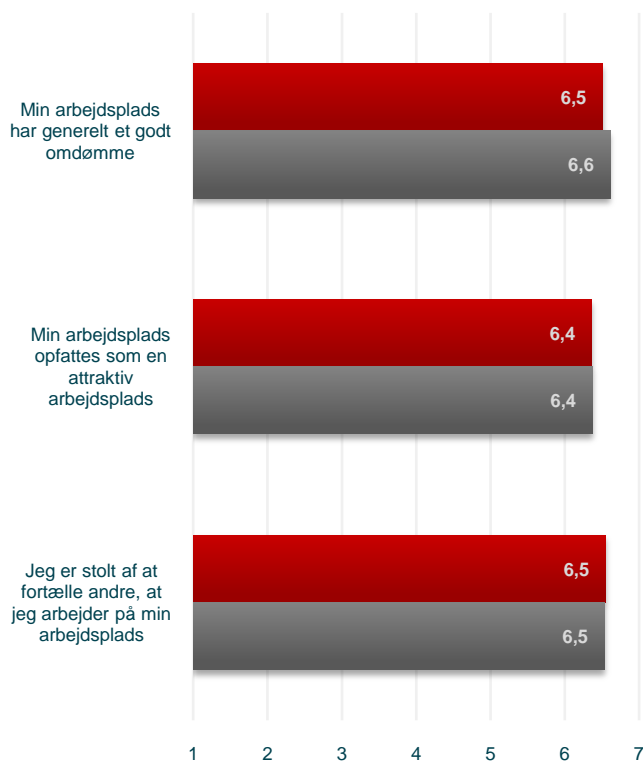


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010



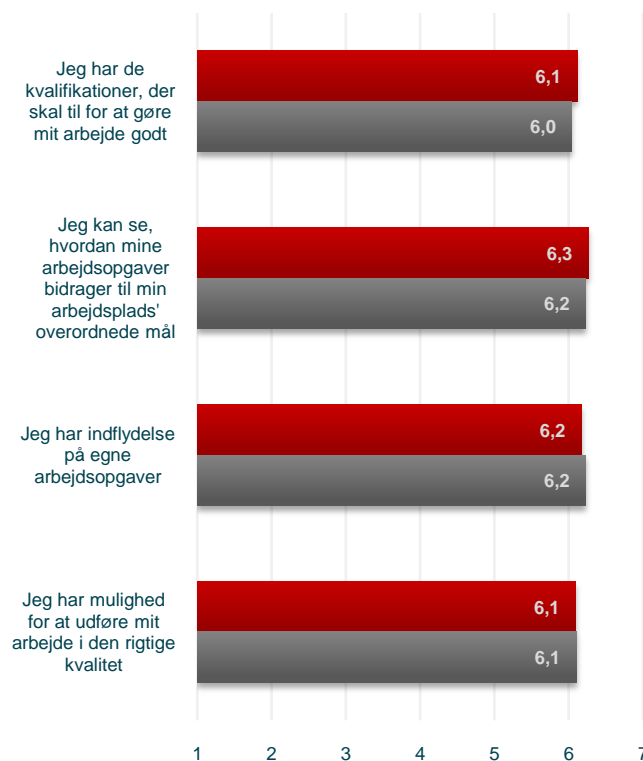
## Din arbejdsplads' image

6,5



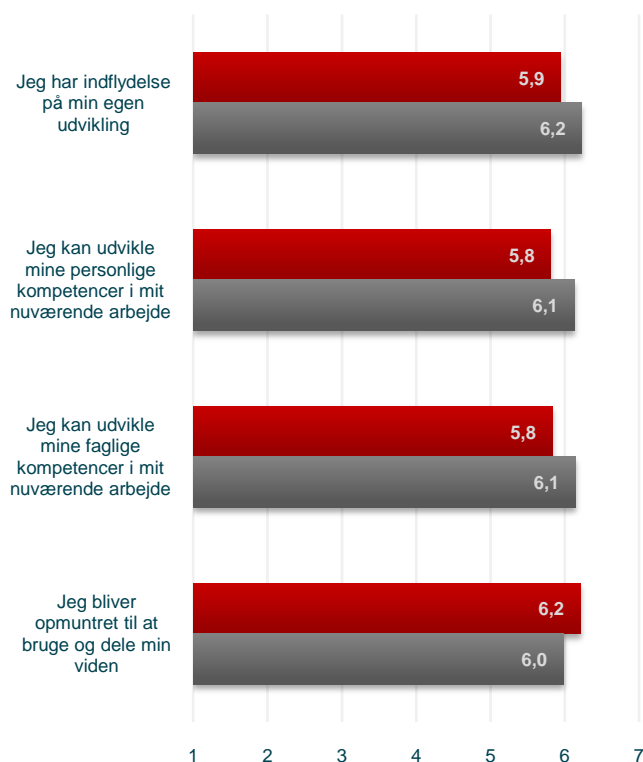
## Dine opgaver

6,2



## Din faglige og personlige udvikling

5,9

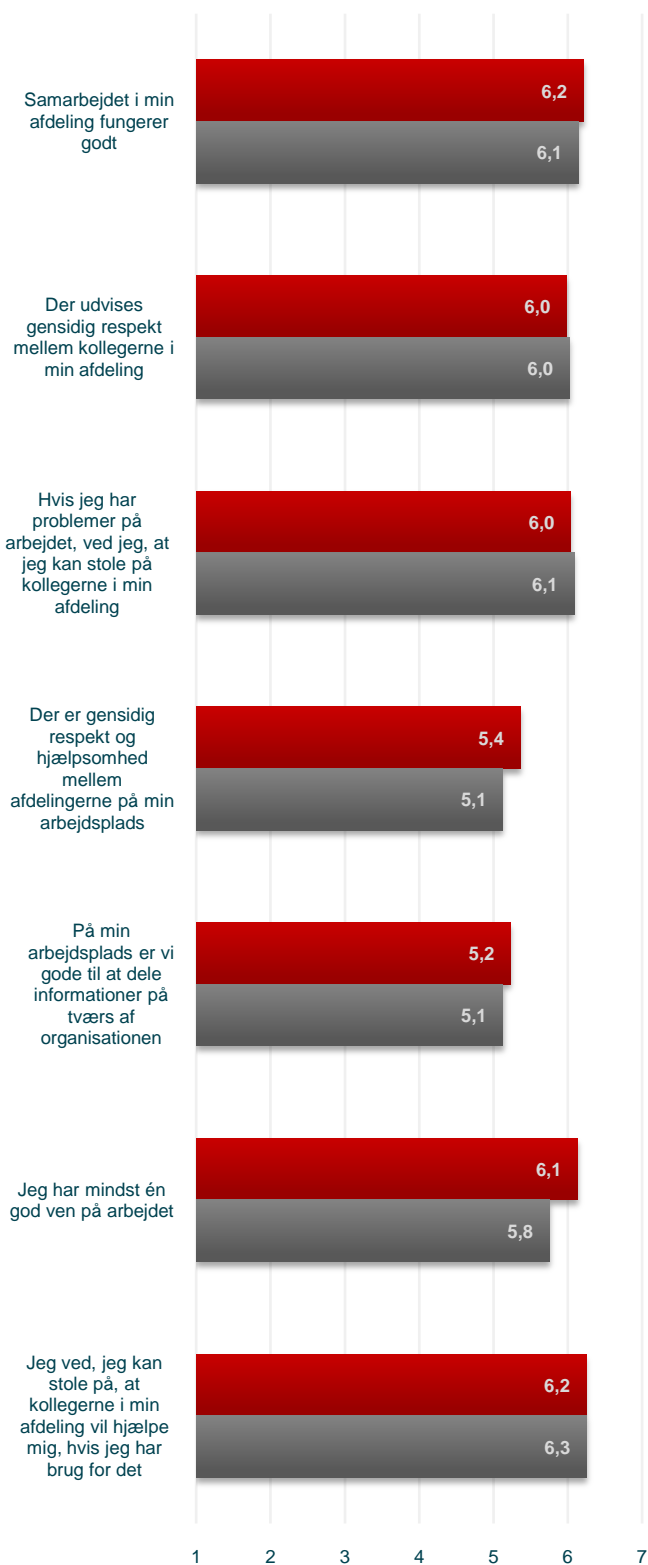


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010



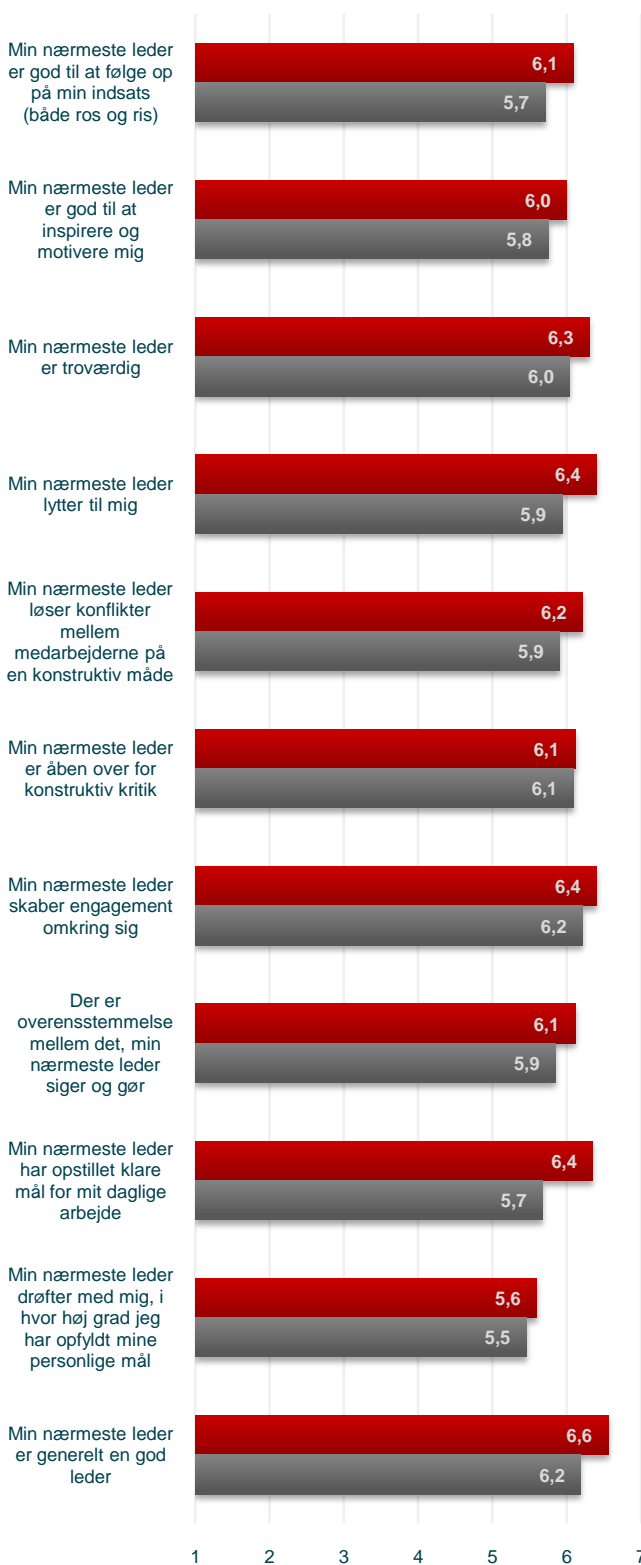
## Dit forhold til kolleger og samarbejde

5,9



## Nærmeste leder

6,2

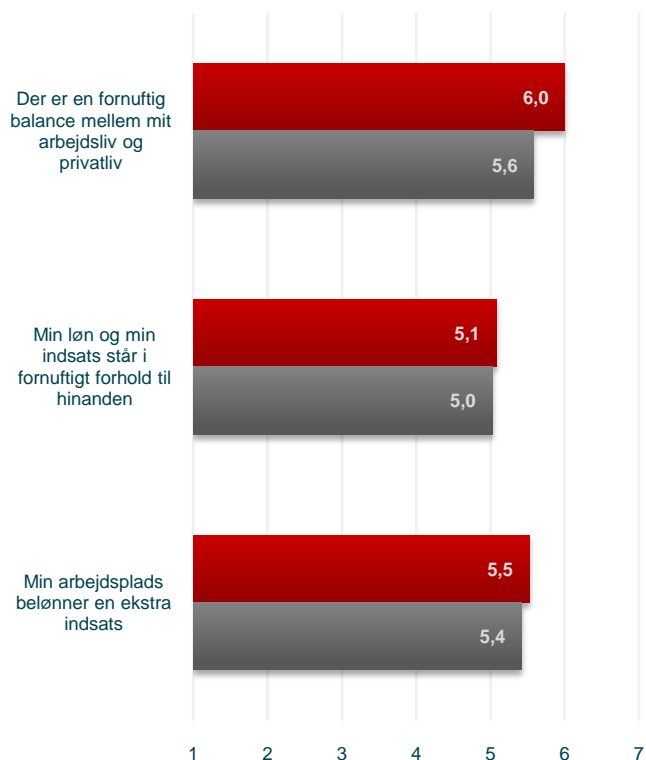


■ Hotel Koldingfjord A/S - 2011  
 ■ Hotel Koldingfjord A/S - 2010



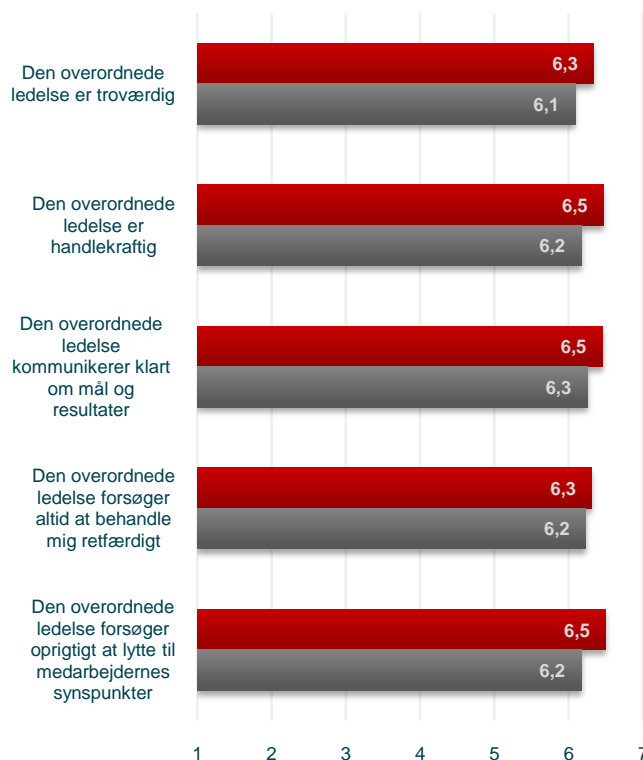
## Dine arbejdsforhold

# 5,5



## Arbejdspladsens overordnede ledelse

# 6,4





## Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

### Din motivation og tilfredshed

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Jeg glæder mig til at komme på arbejde	0	0	1	4	5	10	33	0	6,3	6,2
Jeg føler mig motiveret i mit daglige arbejde	0	0	0	5	6	16	26	0	6,2	6,3
Samlet set er jeg tilfreds med at være ansat på min arbejdsplads	0	1	0	2	3	11	36	0	6,5	6,3
Jeg yder en ekstra indsats for at hjælpe min arbejdsplads med at skabe de ønskede resultater	0	1	0	2	3	14	33	0	6,4	6,6
<b>Din motivation og tilfredshed total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>51</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>6,3</b>	<b>6,4</b>

### Engagement og loyalitet

Jeg vil også gerne arbejde for min arbejdsgiver om to år	1	1	0	6	2	9	27	7	6,1	6,1
Jeg anbefaler gerne andre at søge arbejde hos min arbejdsgiver	0	1	2	2	3	11	31	3	6,3	6,4
Jeg leder sjældent efter andet arbejde uden for min arbejdsplads	3	3	1	3	4	7	29	3	5,8	6,3
<b>Engagement og loyalitet total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>6,0</b>	<b>6,3</b>

### Din arbejdsplads' image

Min arbejdsplads har generelt et godt omdømme	0	0	0	3	3	11	36	0	6,5	6,6
Min arbejdsplads opfattes som en attraktiv arbejdsplads	0	0	1	2	6	12	32	0	6,4	6,4
Jeg er stolt af at fortælle andre, at jeg arbejder på min arbejdsplads	0	0	0	5	1	7	40	0	6,5	6,5
<b>Din arbejdsplads' image total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

### Dine opgaver

Jeg har de kvalifikationer, der skal til for at gøre mit arbejde godt	1	0	2	3	5	14	28	0	6,1	6,0
Jeg kan se, hvordan mine arbejdsopgaver bidrager til min arbejdsplads' overordnede mål	0	1	0	3	5	15	29	0	6,3	6,2
Jeg har indflydelse på egne arbejdsopgaver	0	1	0	3	5	20	24	0	6,2	6,2
Jeg har mulighed for at udføre mit arbejde i den rigtige kvalitet	0	1	1	1	9	18	23	0	6,1	6,1
<b>Dine opgaver total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>67</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>

### Din faglige og personlige udvikling

Jeg har indflydelse på min egen udvikling	0	1	1	5	9	14	23	0	5,9	6,2
Jeg kan udvikle mine personlige kompetencer i mit nuværende arbejde	0	3	0	3	10	19	18	0	5,8	6,1
Jeg kan udvikle mine faglige kompetencer i mit nuværende arbejde	0	2	1	4	9	18	19	0	5,8	6,1
Jeg bliver opmuntret til at bruge og dele min viden	0	0	0	3	8	17	25	0	6,2	6,0
<b>Din faglige og personlige udvikling total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>



## Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

### Dit forhold til kolleger og samarbejde

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Samarbejdet i min afdeling fungerer godt	0	0	1	4	7	12	29	0	6,2	6,1
Der udvises gensidig respekt mellem kollegerne i min afdeling	0	0	2	5	6	19	21	0	6,0	6,0
Hvis jeg har problemer på arbejdet, ved jeg, at jeg kan stole på kollegerne i min afdeling	0	1	0	6	6	16	24	0	6,0	6,1
Der er gensidig respekt og hjælpsomhed mellem afdelingerne på min arbejdsplads	1	1	4	5	15	15	12	0	5,4	5,1
På min arbejdsplads er vi gode til at dele informationer på tværs af organisationen	0	0	6	9	13	15	9	1	5,2	5,1
Jeg har mindst én god ven på arbejdet	1	1	1	4	6	6	33	1	6,1	5,8
Jeg ved, jeg kan stole på, at kollegerne i min afdeling vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det	0	0	2	3	6	11	31	0	6,2	6,3

### Dit forhold til kolleger og samarbejde total

2 3 16 36 59 94 159 2 5,9 5,8

### Nærmeste leder

Min nærmeste leder er god til at følge op på min indsats (både ros og ris)	0	0	1	4	8	15	24	1	6,1	5,7
Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere mig	0	0	0	6	7	20	19	1	6,0	5,8
Min nærmeste leder er troværdig	0	1	0	1	7	14	29	1	6,3	6,0
Min nærmeste leder lytter til mig	0	0	1	3	3	12	33	1	6,4	5,9
Min nærmeste leder løser konflikter mellem medarbejderne på en konstruktiv måde	0	0	2	3	4	15	27	2	6,2	5,9
Min nærmeste leder er åben over for konstruktiv kritik	0	0	3	3	5	15	26	1	6,1	6,1
Min nærmeste leder skaber engagement omkring sig	0	0	1	2	4	13	32	1	6,4	6,2
Der er overensstemmelse mellem det, min nærmeste leder siger og gør	0	1	0	4	7	15	25	1	6,1	5,9
Min nærmeste leder har opstillet klare mål for mit daglige arbejde	0	0	0	3	5	14	29	2	6,4	5,7
Min nærmeste leder drøfter med mig, i hvor høj grad jeg har opfyldt mine personlige mål	1	0	5	5	10	12	19	1	5,6	5,5
Min nærmeste leder er generelt en god leder	0	1	0	1	2	11	37	1	6,6	6,2

### Nærmeste leder total

1 3 13 35 62 156 300 13 6,2 5,9

### Dine arbejdsforhold

Der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	0	0	1	7	7	14	24	0	6,0	5,6
Min løn og min indsats står i fornuftigt forhold til hinanden	4	2	3	6	10	14	12	2	5,1	5,0
Min arbejdsplads belønner en ekstra indsats	1	2	3	5	8	15	16	3	5,5	5,4

### Dine arbejdsforhold total

5 4 7 18 25 43 52 5 5,5 5,3



## Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

### Arbejdspladsens overordnede ledelse

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Den overordnede ledelse er troværdig	0	0	1	1	6	16	29	0	6,3	6,1
Den overordnede ledelse er handlekraftig	0	1	0	2	2	13	35	0	6,5	6,2
Den overordnede ledelse kommunikerer klart om mål og resultater	0	0	1	1	3	16	32	0	6,5	6,3
Den overordnede ledelse forsøger altid at behandle mig retfærdigt	0	1	0	3	3	15	29	2	6,3	6,2
Den overordnede ledelse forsøger oprigtigt at lytte til medarbejdernes synspunkter	0	1	0	1	4	9	35	3	6,5	6,2
<b>Arbejdspladsens overordnede ledelse total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>160</b>	<b>5</b>	<b>6,4</b>	<b>6,2</b>

## OM ENALYZER

Enalyzer bistår virksomheder og offentlige myndigheder med at fastholde og udbygge deres relationer. Værdifuld information om eksempelvis medarbejdernes trivsel, kundernes loyalitet og borgernes tilfredshed indsamles med relationsmålinger via netbaserede spørgeskemaer.

Enalyzer er pioner og markedsleder. Vores målingskoncepter er forankrede i skræddersyede softwareløsninger og kompetent rådgivning, som skaber værdi. Vi kalder det RelationsIntelligence®, fordi virksomheden får konkret viden om den aktuelle situation såvel som et solidt beslutningsgrundlag for fremtiden.

