

**BORNHOLMS LUFTHAVN, RØNNE:**

**“TRIVSEL OG ARBEJDSFORHOLD”**

---

**SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE**

*Svarene indhentet ultimo okt. – primo nov. 2008*

Udført af **bst.dk** ved psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog (ph.d.) Claes Krogh-Lund

# INDHOLDSFORTEGNELSE:

<b>Figur 0, Polardiagram</b> .....	S.	<b>5</b>
<i>("Det ønskede skoreinterval" for Dimensionerne i Undersøgelsen)</i>		
<b>Figur 1, Polardiagram</b> .....	S.	<b>6</b>
<i>(Samtlige deltagende medarbejdere og ledere 2008, Sagsforhold)</i>		
<b>Figur 2, Polardiagram</b> .....	S.	<b>7</b>
<i>(Samtlige deltagere 2008, Sagsforhold og Betydning)</i>		
<b>Figur 3, Polardiagram</b> .....	S.	<b>8</b>
<i>(Driftstjenesten: Driftsledere vs Øvrige medarb. [-÷ chef], Sagsforhold)</i>		
<b>Figur 4, Polardiagram</b> .....	S.	<b>9</b>
<i>(Overordnet ledelse vs Alle øvrige medarbejdere, Sagsforhold)</i>		
<b>Figur 5, Polardiagram</b> .....	S.	<b>10</b>
<i>(2 anciennitetsgrupper: Lang anciennitet vs Kort, Sagsforhold)</i>		

**Figur 6, Polardiagram** ..... s. **11**  
(2 anciennitetsgrupper: Lang anciennitet vs Kort, Betydning)

**Figureerne 1:1 til 1:9, alle deltagere** (lige sider) ..... s. **12-28**

(Svarfordeling for Sagsforhold, alle Udsagn i Dimensionerne: "Mit arbejde" (1), "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2), "Kommunikationen" (3) [2 figurer], "Ledelsen" (4) [2 Figurer], "Forandringer" (5), "Kompetencer og ansvar" (6) samt "Rygter vs faktuelle forhold")

**Figureerne 1:1.1 til 1:9.1, alle deltagere** (ulige sider) ..... s. **13-29**

(Svarfordeling for Betydningen, alle Udsagn i Dimensionerne: "Mit arbejde" (1), "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2), "Kommunikationen" (3) [2 figurer], "Ledelsen" (4) [2 Figurer], "Forandringer" (5), "Kompetencer og ansvar" (6) samt "Rygter vs faktuelle forhold")

**Figureerne 3:1 til 3:9, Driftstjenesten** (lige sider) ..... s. **30-46**

(Svarfordeling for Sagsforhold, alle Udsagn i Dimensionerne: "Mit arbejde" (1), "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2), "Kommunikationen" (3) [2 figurer], "Ledelsen" (4) [2 Figurer], "Forandringer" (5), "Kompetencer og ansvar" (6) samt "Rygter vs faktuelle forhold")

**Figurerne 3:1.1 til 3:9.1, Driftstjenesten** (ulige sider) ..... s. **31-47**

*(Svarfordeling for Betydningen, alle Udsagn i Dimensionerne: "Mit arbejde" (1), "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2), "Kommunikationen" (3) [2 figurer], "Ledelsen" (4) [2 Figurer], "Forandringer" (5), "Kompetencer og ansvar" (6) samt "Rygter vs faktuelle forhold")*

**Tabel over forekomst af Mobning, m.v.** ..... s. **48**

*(Tabellering i absolutte tal og procent af bekræftende svar på Udsagnene om Mobning og Bagtalelse/sladder – endvidere ang. den udførende part)*

**Udsagn fordelt på de afbildede Dimensioner** ..... s. **49-55**

*(Udsagnene i de 9 særskilte Dimensioner i Polardiagrammerne: "Mit arbejde" (1), "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2), "Kommunikationen" (3), "Ledelsen" (4), "Nærmeste chef", "Overordnet ledelse", "Forandringer" (5), "Kompetencer og ansvar" (6), samt "Rygter vs faktuelle forhold". Desuden beregning af **Cronbach's Alpha** for hele materialet)*

**Metoderedegørelse** ..... s. **56-60**

*(Redegørelse for beregningsmetoder, m.v., anvendt i Undersøgelsen)*

**Kort opsamling af Undersøgelsens resultater** ..... s. **61-68**

*(Kortfattet resultatgennemgang med henvisning til Figurmaterialet)*

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 0

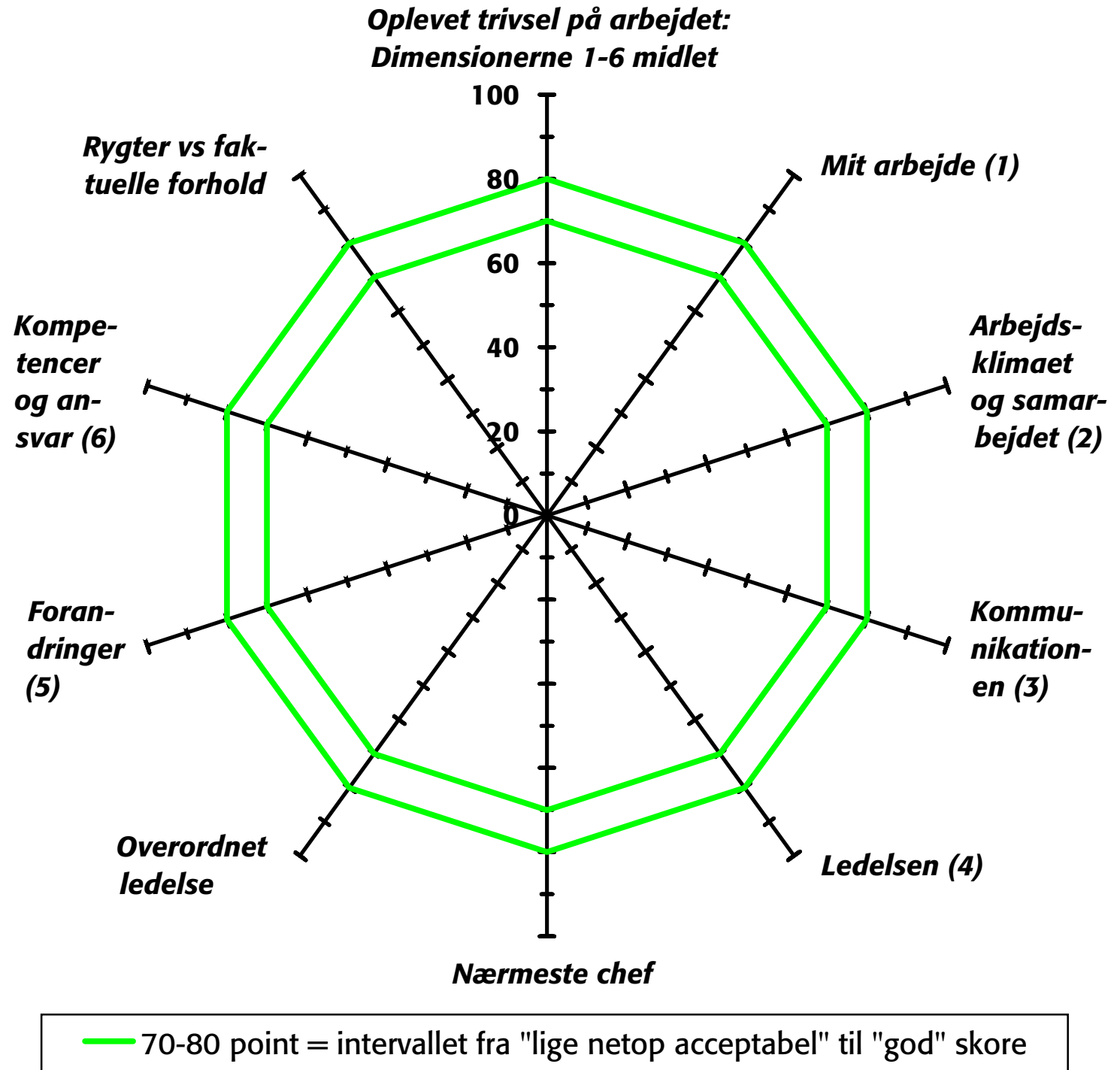
### Det ønskede skoreinterval

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er bereg-  
net ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1

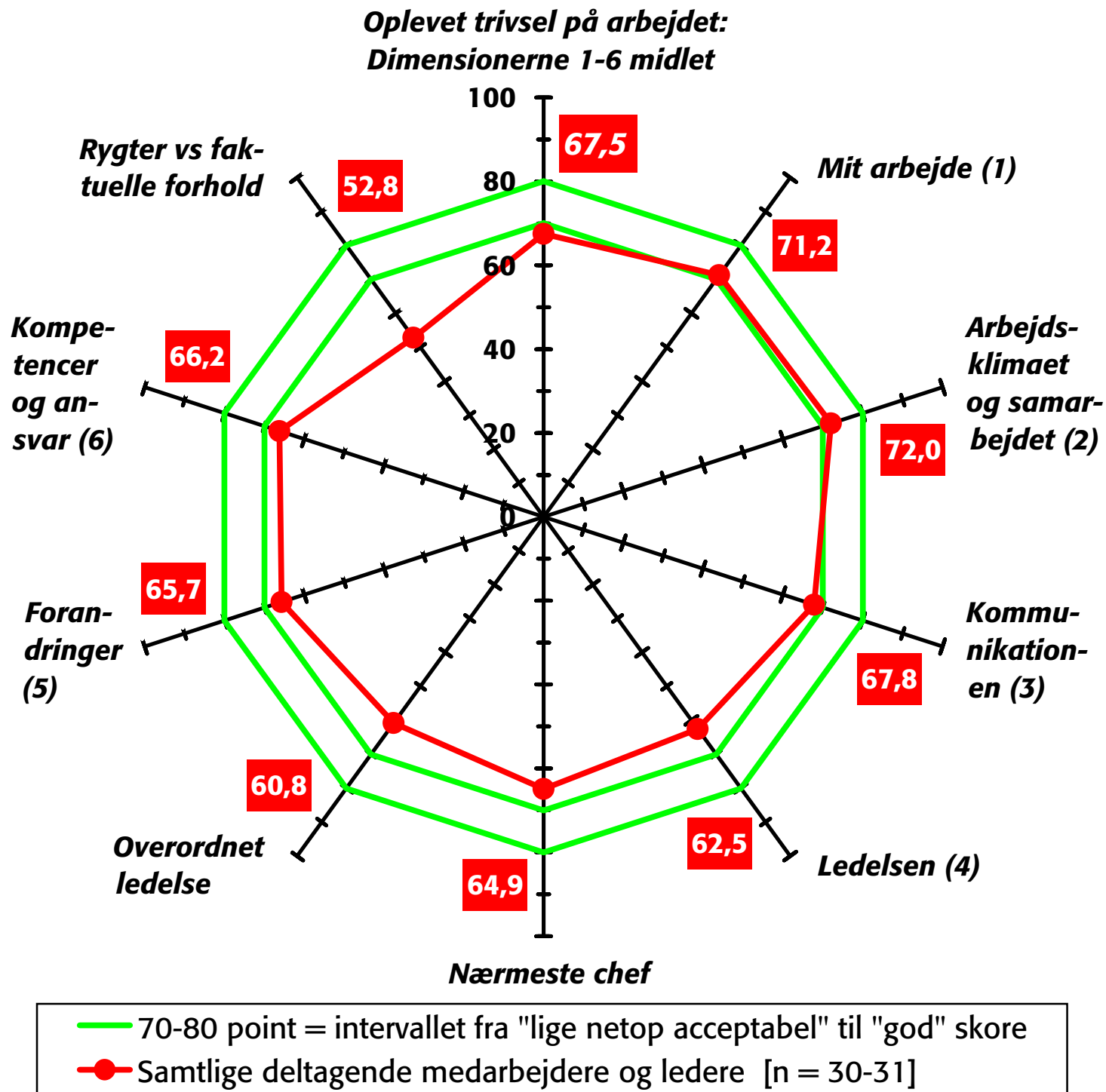
### Alle deltagere i undersøgelsen

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er beregnet  
ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 2

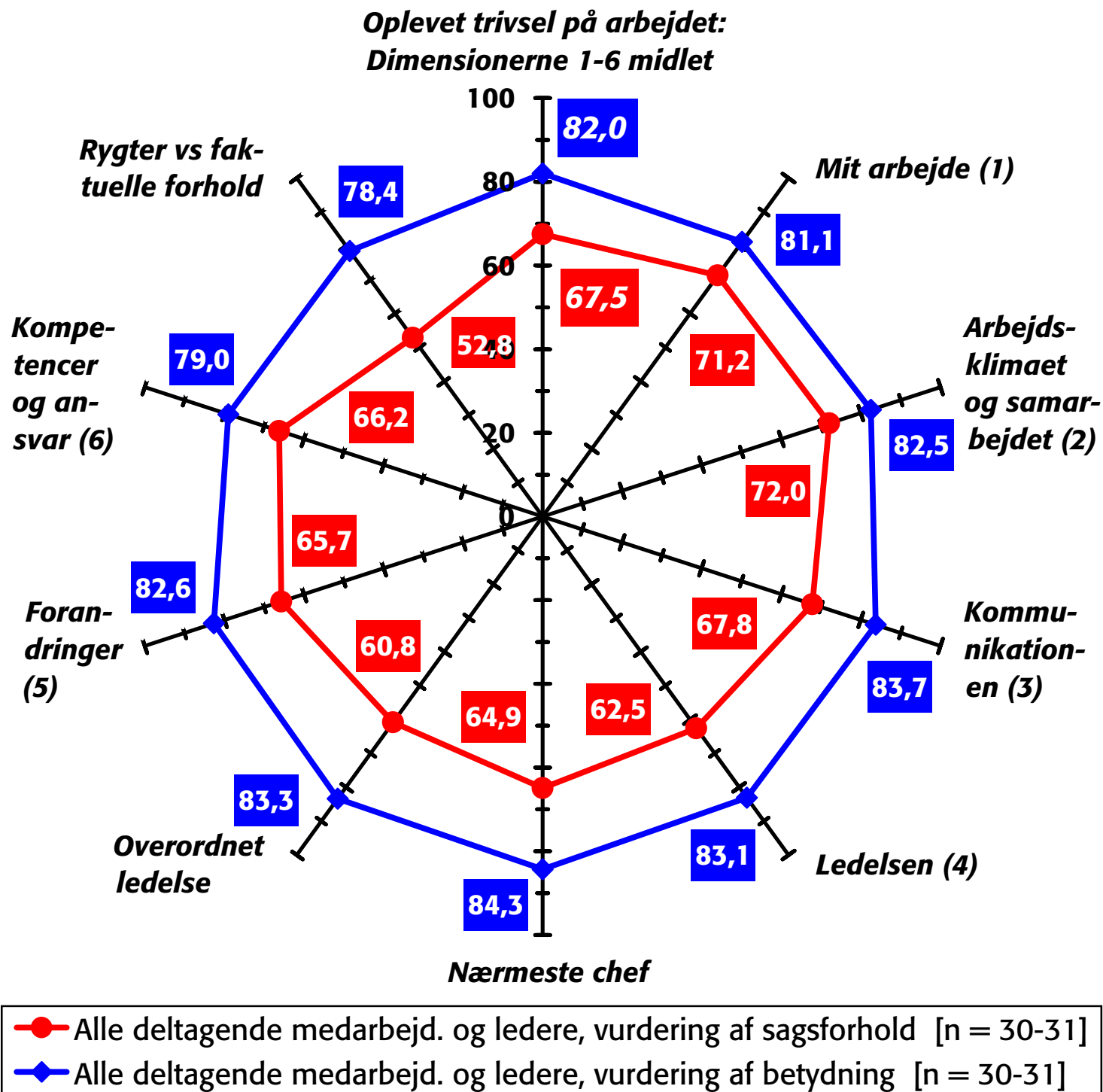
### Alle deltagere i undersøgelsen

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er bereg-  
net ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig \ eller meget stor betydning)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig \ ell. meget lille betydning)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3

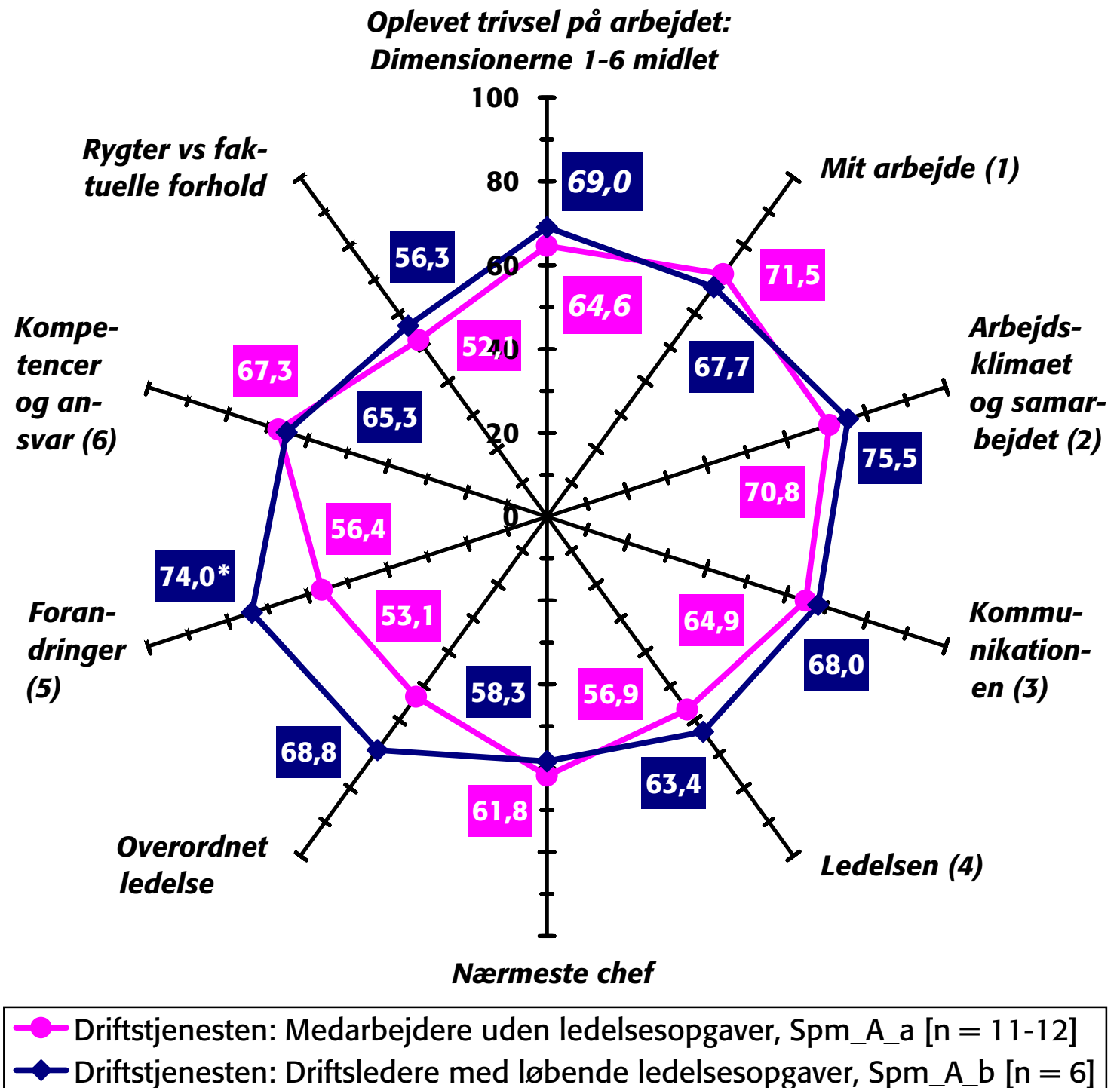
### Driftstj.: Drifts- ledere vs Øvrige

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er bereg-  
net ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel og arbejde, nov. 2008

## Figur 4

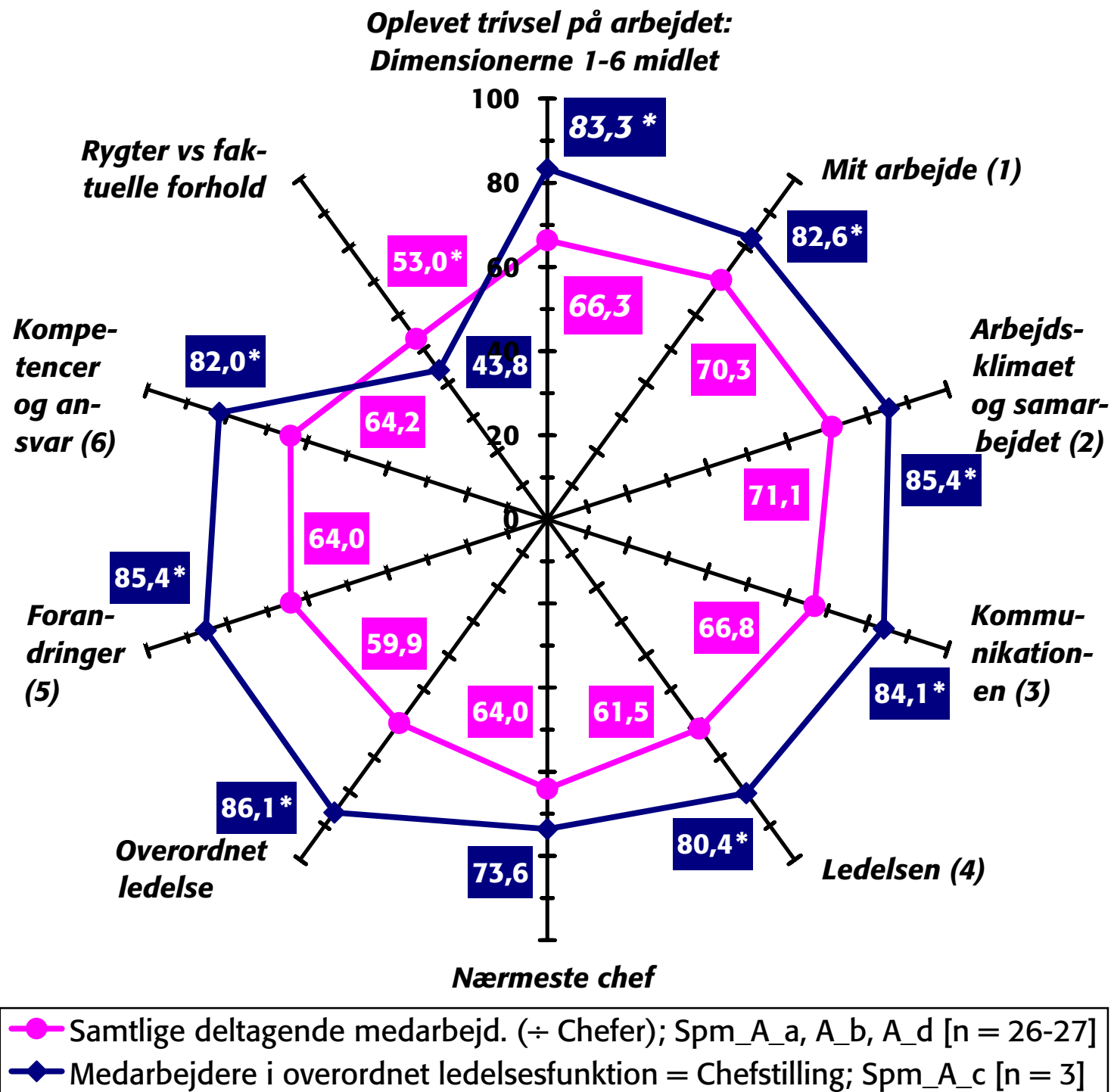
### Overordn. Ledelse vs Alle Øvrige

Interval for pointskore i 10 Dimensioner, der er beregnet ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 5

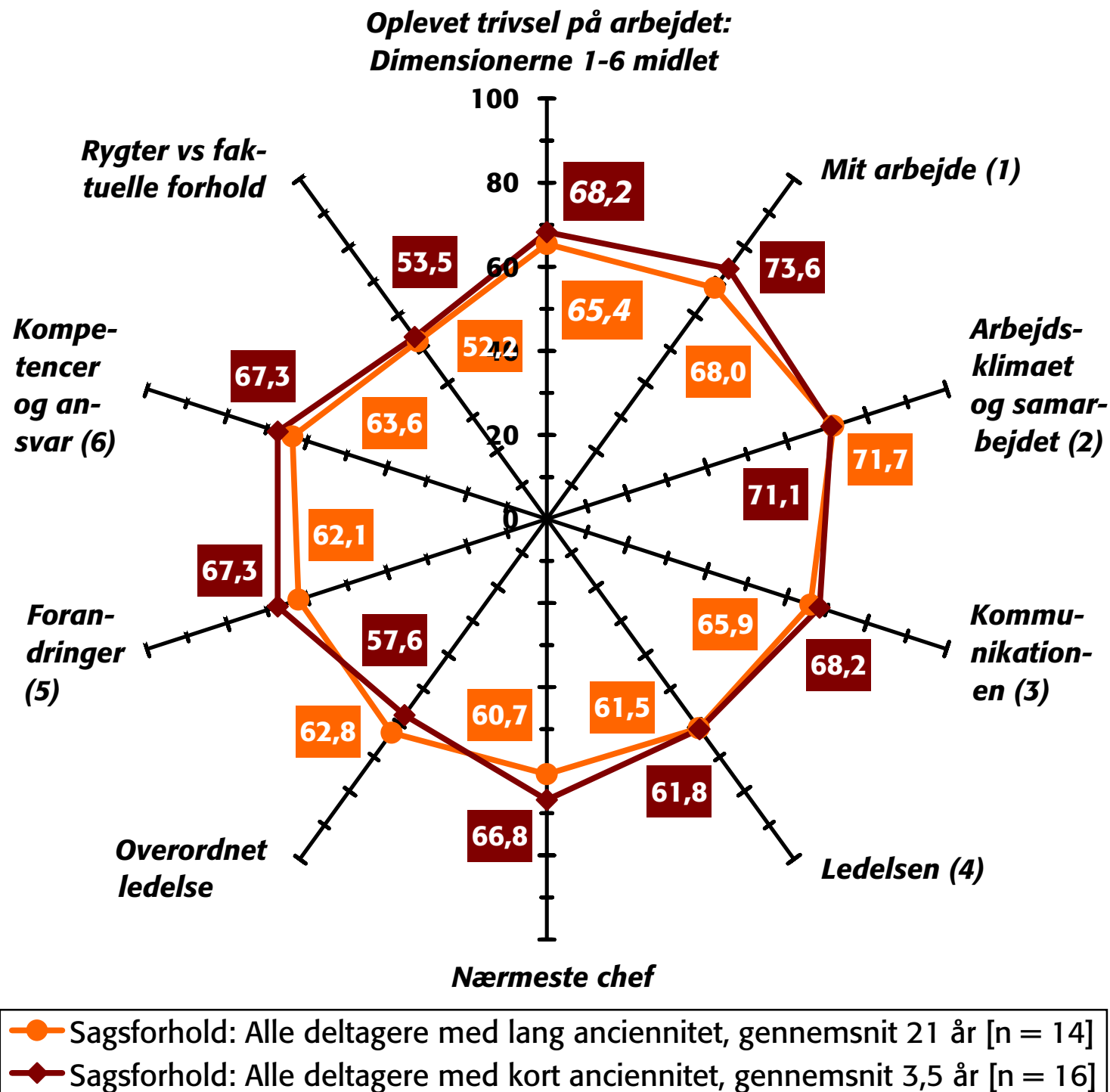
**Anciennitet:  
3,5 år vs ≈ 21 år**

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er beregnet  
ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 6

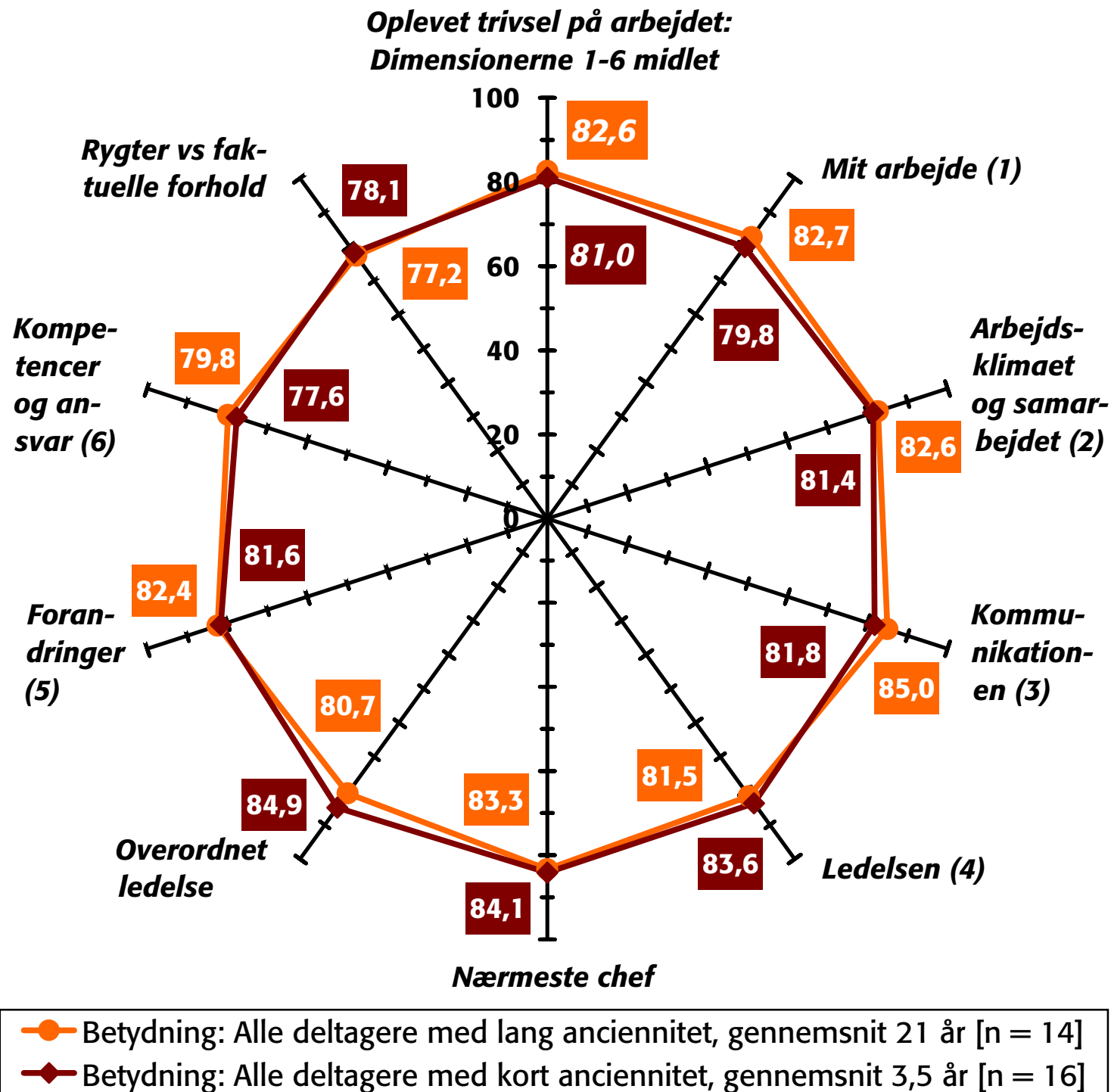
**Anciennitet:  
3,5 år vs ≈ 21 år**

Interval for pointskore i 10  
Dimensioner, der er beregnet  
ud fra Spørgeskemaet:

**Maksimum = 100 point**  
(alle svar i Kategori 1: altid, helt  
enig, fuld accept af alle Udsagn)

**Minimum = 0 point**  
(alle svar i Kategori 5: aldrig, helt  
uenig, alle Udsagn afvises totalt)

Databearbejdning: ph.d. Claes Krogh-Lund, bst.dk



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svar på 12 udsagn, der  
indgår i Dimension 1:  
"Mit arbejde (1)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

1: Jeg er tilfreds med at varetage mine nuværende arbejdsopgaver!

2: Vi har gode fysiske forhold (lokaler og inventar) på arbejdet!

3: Jeg er glad for at komme på arbejde!

4: Tidspresset i hverdagen på mit arbejde er til at overkomme!

5: Jeg er udmærket i stand til at magte de fysiske krav på arbejdet!

6: Jeg er udmærket i stand til at magte de mentale krav på arbejdet!

7: Jeg slipper arbejdet i tankerne, når jeg går hjem!

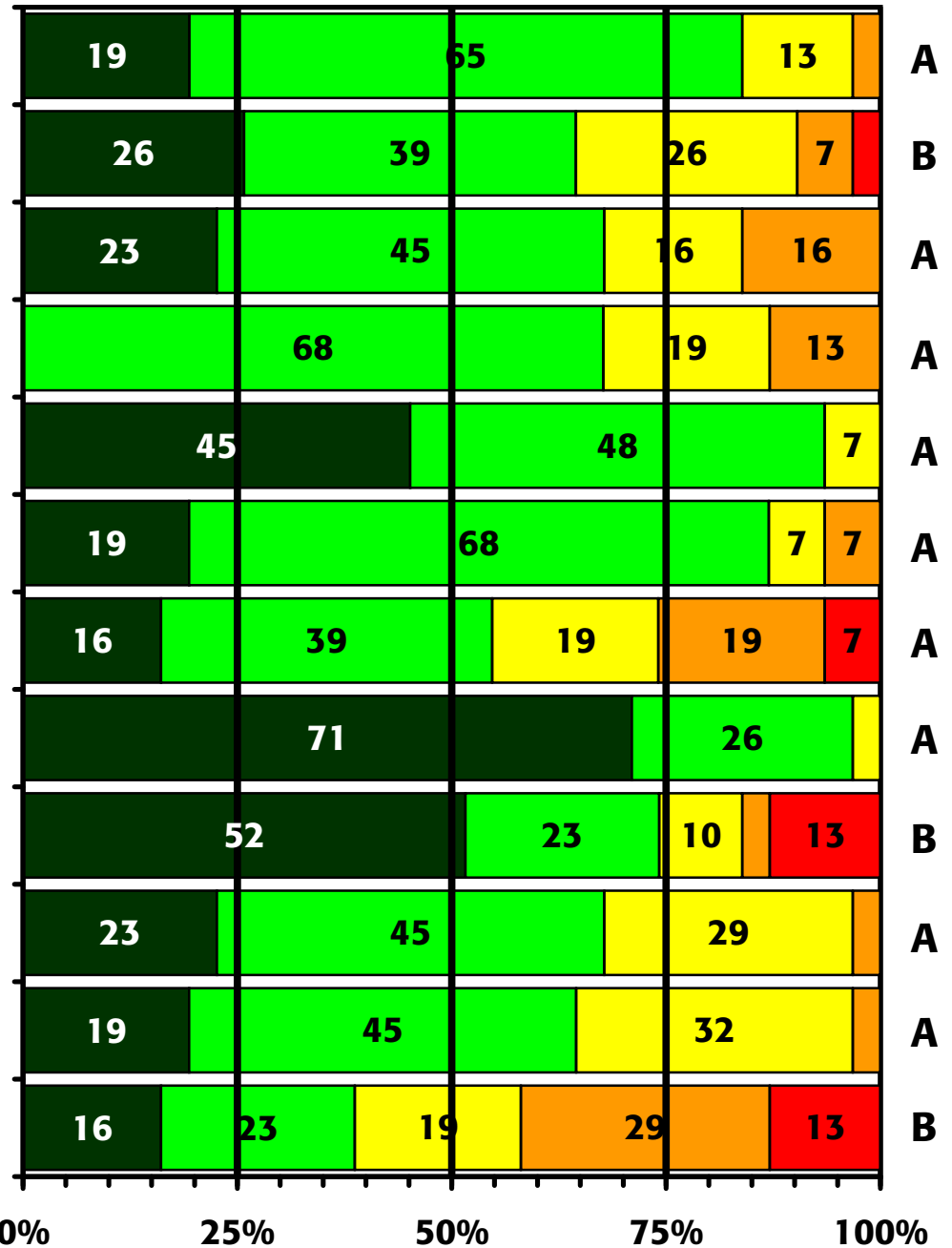
8: Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt!

9: Jeg kan til enhver tid få et andet arbejde, hvis jeg vil!

10: Godt nok er mit arbejde krævende, men det giver alligevel plads til at tilgodese mit privatliv/familieliv!

11: Jeg har overskud til at pleje venner og dyrke fritidsinteresser!

12: Jeg anbefaler gerne venner/bekendte at søge job på Bornholms Lufthavn!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

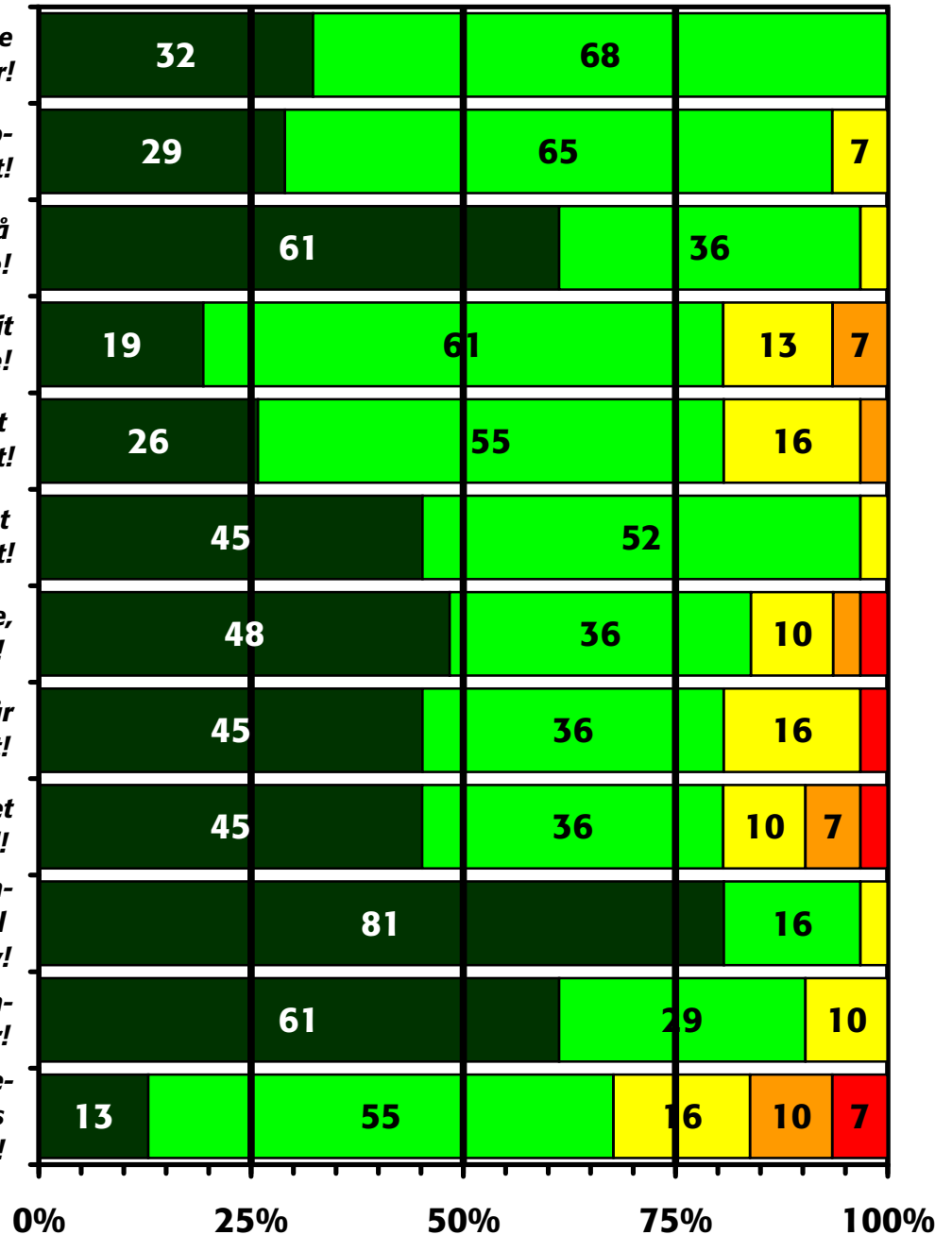
## Figur 1: 1.1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svar på 12 udsagn, der  
indgår i Dimension 1:  
"Mit arbejde (1)".

**Betydning**

- 1: Jeg er tilfreds med at varetage mine nuværende arbejdsopgaver!
- 2: Vi har gode fysiske forhold (lokaler og inventar) på arbejdet!
- 3: Jeg er glad for at komme på arbejde!
- 4: Tidspresset i hverdagen på mit arbejde er til at overkomme!
- 5: Jeg er udmærket i stand til at magte de fysiske krav på arbejdet!
- 6: Jeg er udmærket i stand til at magte de mentale krav på arbejdet!
- 7: Jeg slipper arbejdet i tankerne, når jeg går hjem!
- 8: Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt!
- 9: Jeg kan til enhver tid få et andet arbejde, hvis jeg vil!
- 10: Godt nok er mit arbejde krævende, men det giver alligevel plads til at tilgodese mit privatliv/familieliv!
- 11: Jeg har overskud til at pleje venner og dyrke fritidsinteresser!
- 12: Jeg anbefaler gerne venner/bekendte at søge job på Bornholms Lufthavn!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 2

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
2: "Arbejdsklimaet og  
samarbejdet (2)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

13: Samarbejdet mell. med-  
arbejdergrupper med forsk-  
ellig uddannelsesmæssig  
baggrund fungerer godt!

14: Jeg føler et medansvar  
for kollegernes trivsel!

15: Vi giver plads for hinan-  
dens ideer og meninger, når  
det drejer sig om løsning af  
de daglige arbejdsopgaver!

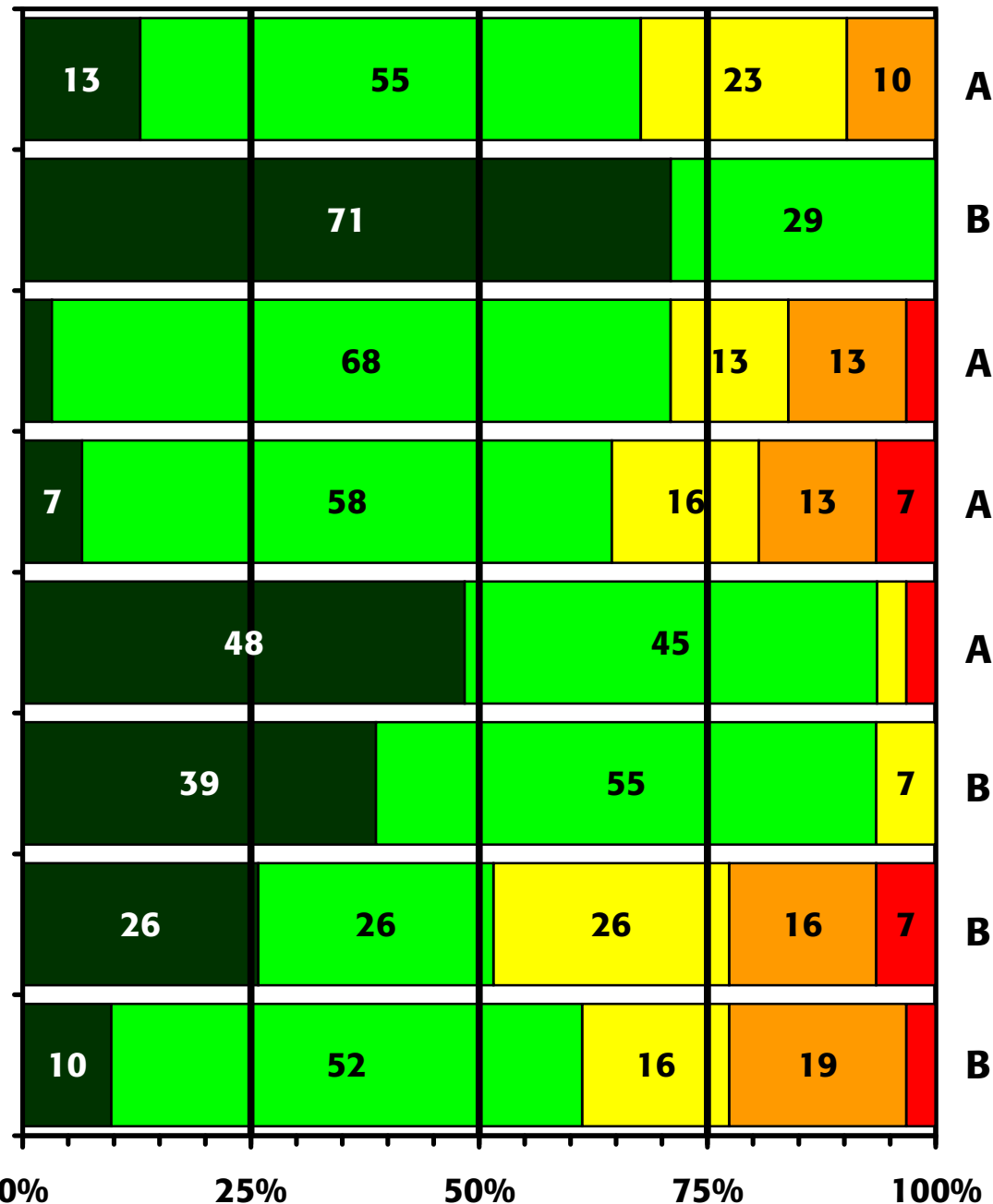
16: Samarbejdsvanskelighe-  
der i det dagl. løser vi selv til  
alles tilfredshed, uden at ind-  
drage den overordn. ledelse!

17: Mine kolleger giver mig  
gerne en hjælpende hånd!

18: Hos os finder nye kolle-  
ger hurtigt en plads i fæl-  
lesskabet!

19: Mig bekendt fungerer  
samarbejdet mellem chef-  
erne og de øvrige medar-  
bejd. i SiSU upåklageligt!

20: På Bornholms Lufthavn  
er det almindeligt at udtryk-  
ke anerkendelse af en god  
arb.indsats fra kollegerne!



A: Altid     
  A: For det meste     
  A: Halvt om halvt     
  A: Kun sjældent     
  A: Aldrig  
 B: Helt enig     
  B: Delvis enig     
  B: Hverken eller     
  B: Delvis uenig     
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 2.1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
2: "Arbejds klimaet og  
samarbejdet (2)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

13: Samarbejdet mell. med-  
arbejdergrupper med forsk-  
ellig uddannelsesmæssig  
baggrund fungerer godt!

14: Jeg føler et medansvar  
for kollegernes trivsel!

15: Vi giver plads for hinan-  
dens ideer og meninger, når  
det drejer sig om løsning af  
de daglige arbejdsopgaver!

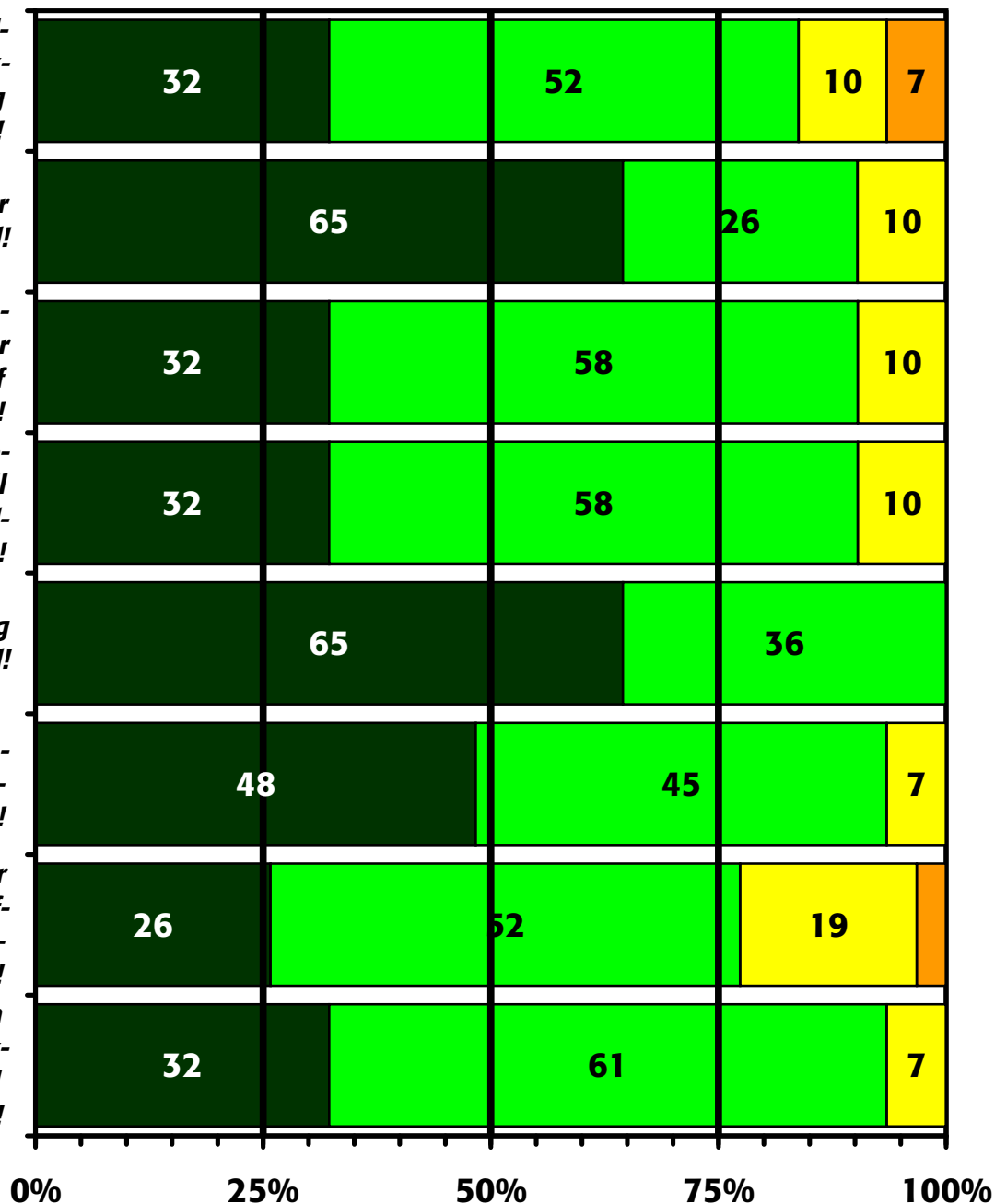
16: Samarbejdsvanskelighe-  
der i det dagl. løser vi selv til  
alles tilfredshed, uden at ind-  
drage den overordn. ledelse!

17: Mine kolleger giver mig  
gerne en hjælpende hånd!

18: Hos os finder nye kolle-  
ger hurtigt en plads i fæl-  
lesskabet!

19: Mig bekendt fungerer  
samarbejdet mellem chef-  
erne og de øvrige medar-  
bejd. i SiSU upåklageligt!

20: På Bornholms Lufthavn  
er det almindeligt at udtryk-  
ke anerkendelse af en god  
arb.indsats fra kollegerne!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 3

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

Procentvis fordeling af  
svarene på de første 7  
udsagn, der indgår i  
Dimension 3: "Kom-  
munikationen (3)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

21: Jeg får de informationer fra min  
nærmeste chef, jeg har brug for!

22: Jeg får de informationer fra min  
driftsleder eller lufthavnsbrandmes-  
ter, jeg har brug for i arbejdet!

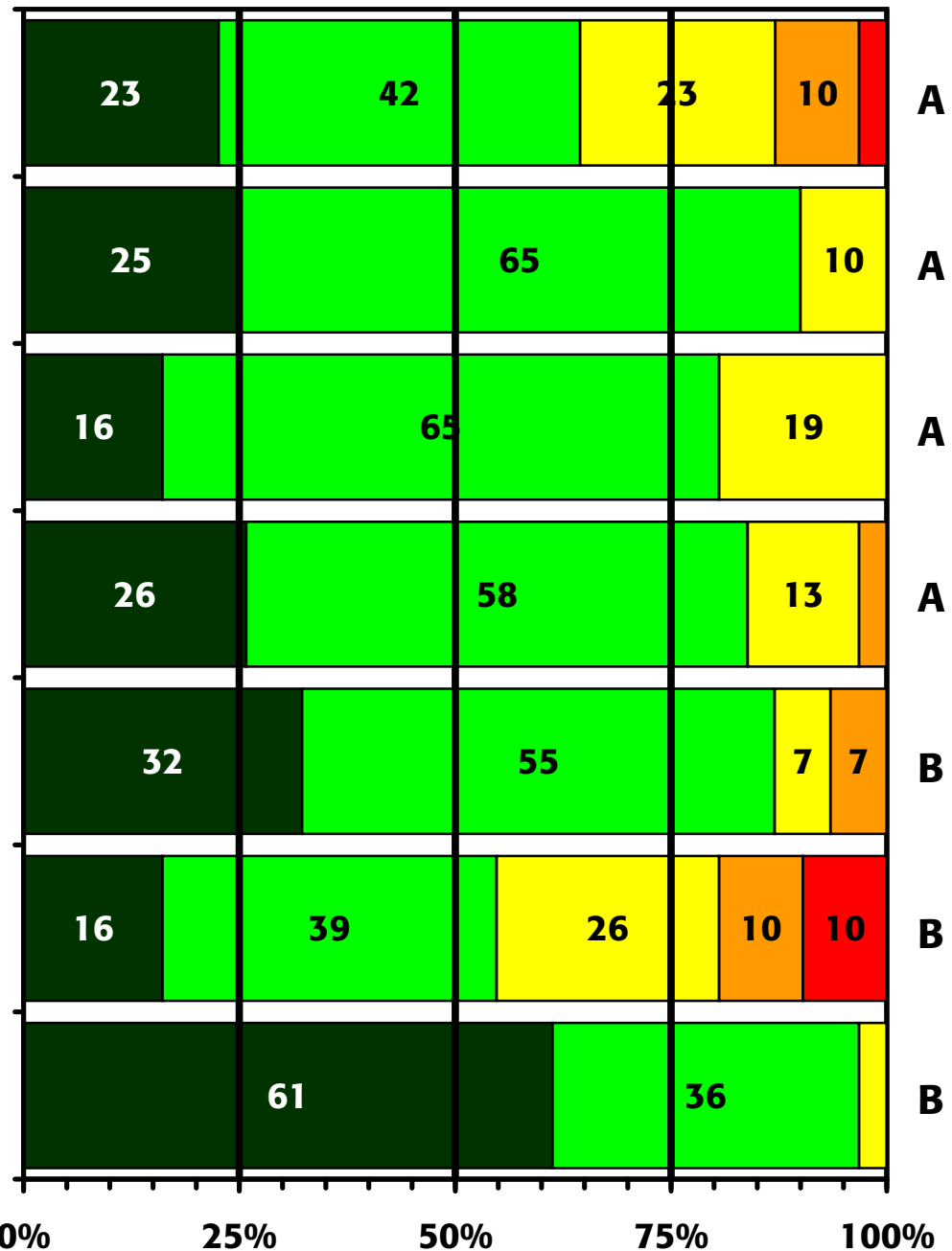
23: Jeg får de informationer fra kol-  
legerne, jeg har brug for i arbejdet!

24: Vi holder i det daglige arbejde  
en "god tone" indbyrdes, selv om  
vi kan være uenige!

25: De forskellige faggrupper på  
mit arbejde taler godt sammen!

26: Vi taler mere "med hinanden"  
end "om hinanden" på arbejdet!

27: Det er vigtigt for mig, at vi på  
Bornholms Lufthavn jævnlt. holder  
fællesmøder, hvor alle væsentlige  
arbejdsforhold kan behandles!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 3.1

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

Procentvis fordeling af  
svarene på de første 7  
udsagn, der indgår i  
Dimension 3: "Kom-  
munikationens (3)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

21: Jeg får de informationer fra min  
nærmeste chef, jeg har brug for!

22: Jeg får de informationer fra min  
driftsleder eller lufthavnsbrandmes-  
ter, jeg har brug for i arbejdet!

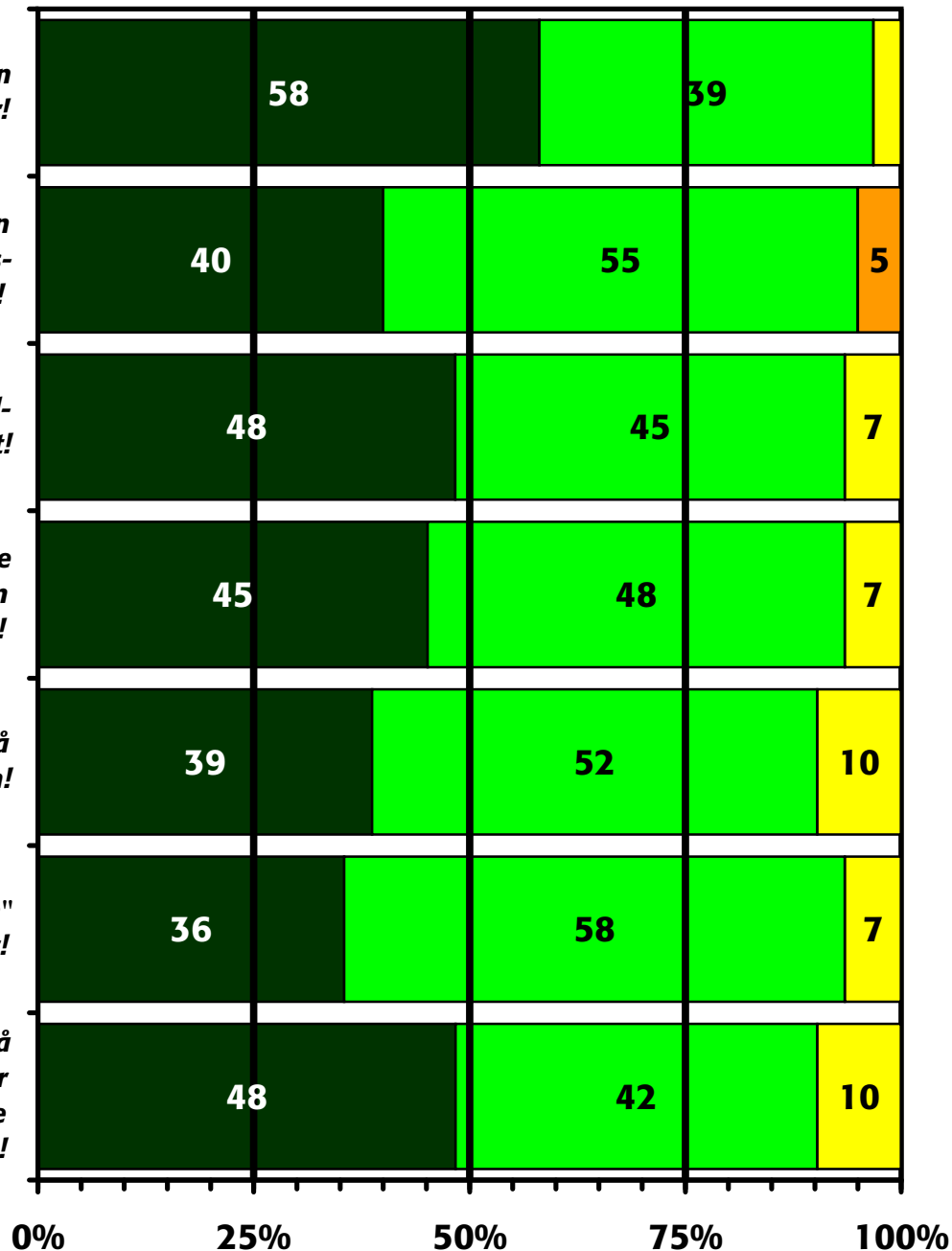
23: Jeg får de informationer fra kol-  
legerne, jeg har brug for i arbejdet!

24: Vi holder i det daglige arbejde  
en "god tone" indbyrdes, selv om  
vi kan være uenige!

25: De forskellige faggrupper på  
mit arbejde taler godt sammen!

26: Vi taler mere "med hinanden"  
end "om hinanden" på arbejdet!

27: Det er vigtigt for mig, at vi på  
Bornholms Lufthavn jævnlt. holder  
fællesmøder, hvor alle væsentlige  
arbejdsforhold kan behandles!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 4

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige medarbejdere

Procentvis fordeling af svarene på de sidste 7 udsagn, der indgår i Dimension 3: "Kommunikationen (3)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

28: Jeg vil fremover prioritere det meget højt at deltage i ovennævnte fællesmøder, når jeg planlægger mit arbejde og min fritid!

29: "Kværulanteri og brok" forekommer sjældent i dagligdagen på mit arbejde!

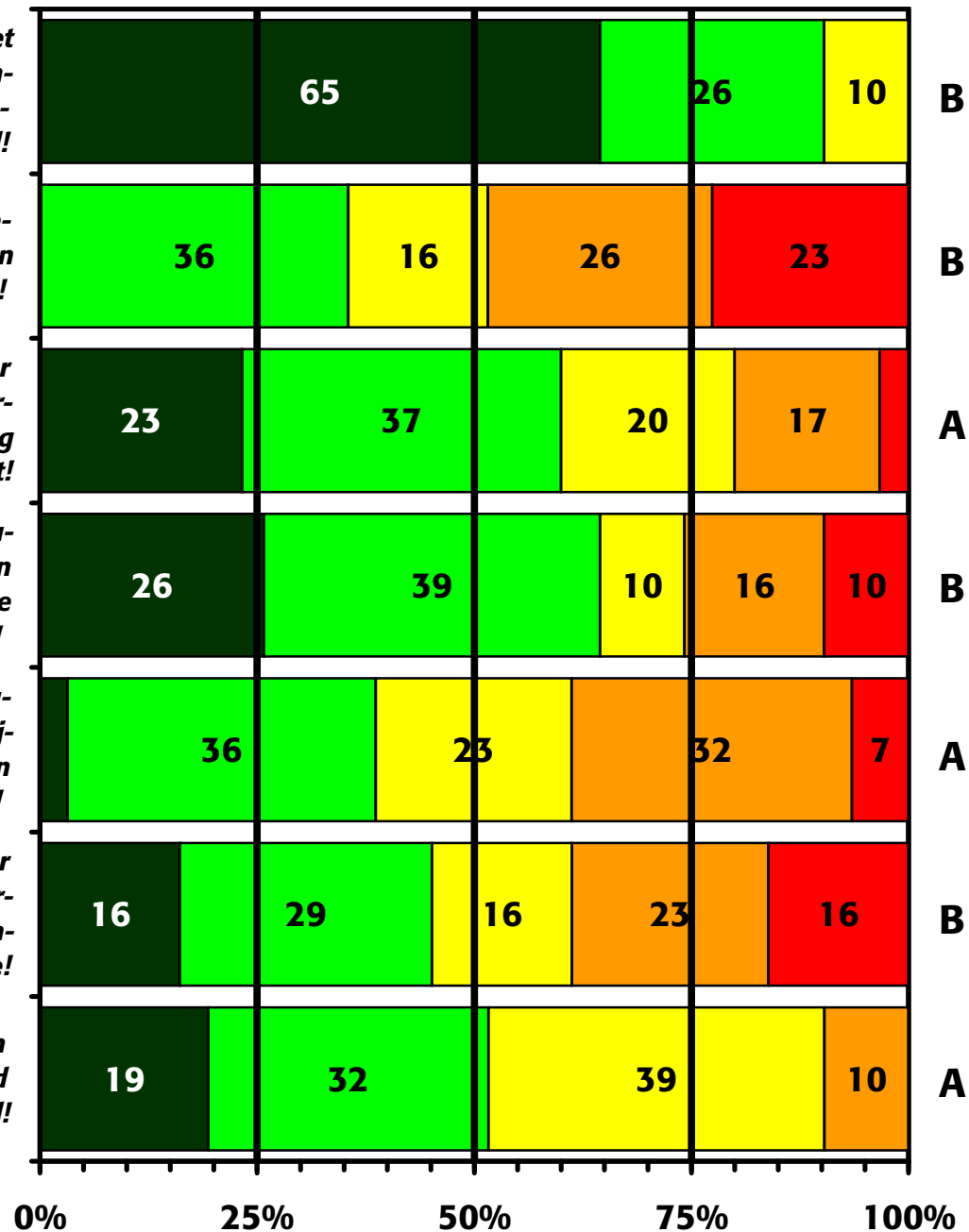
30: Min nærmeste chef reagerer imødekommende og har den fornødne tid, hvis jeg henvender mig angående forhold i arbejdet!

31: "Åbenhed" er - i praksis - en ufravigelig grundregel for dialogen mellem ledelse og medarbejdere i Bornholms Lufthavn!

32: Hvis det "brænder på" i dagligdagen - ledelse og medarbejdere imellem - renses vi luften med en god snak!

33: Som jeg oplever det, udviser min nærmeste chef et stort overskud i den daglige kontakt/kommunikation med medarbejderne!

34: Jeg taler positivt om min arbejdsplads, og dét med god grund!



■ A: Altid      ■ A: For det meste      ■ A: Halvt om halvt      ■ A: Kun sjældent      ■ A: Aldrig  
 ■ B: Helt enig      ■ B: Delvis enig      ■ B: Hverken eller      ■ B: Delvis uenig      ■ B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 4.1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på de sidste 7  
udsagn, der indgår i  
Dimension 3: "Kom-  
munikationen (3)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

28: Jeg vil fremover prioritere det  
meget højt at deltage i ovennævnte  
fællesmøder, når jeg planlægger  
mit arbejde og min fritid!

29: "Kværulanteri og brok" fore-  
kommer sjældent i dagligdagen  
på mit arbejde!

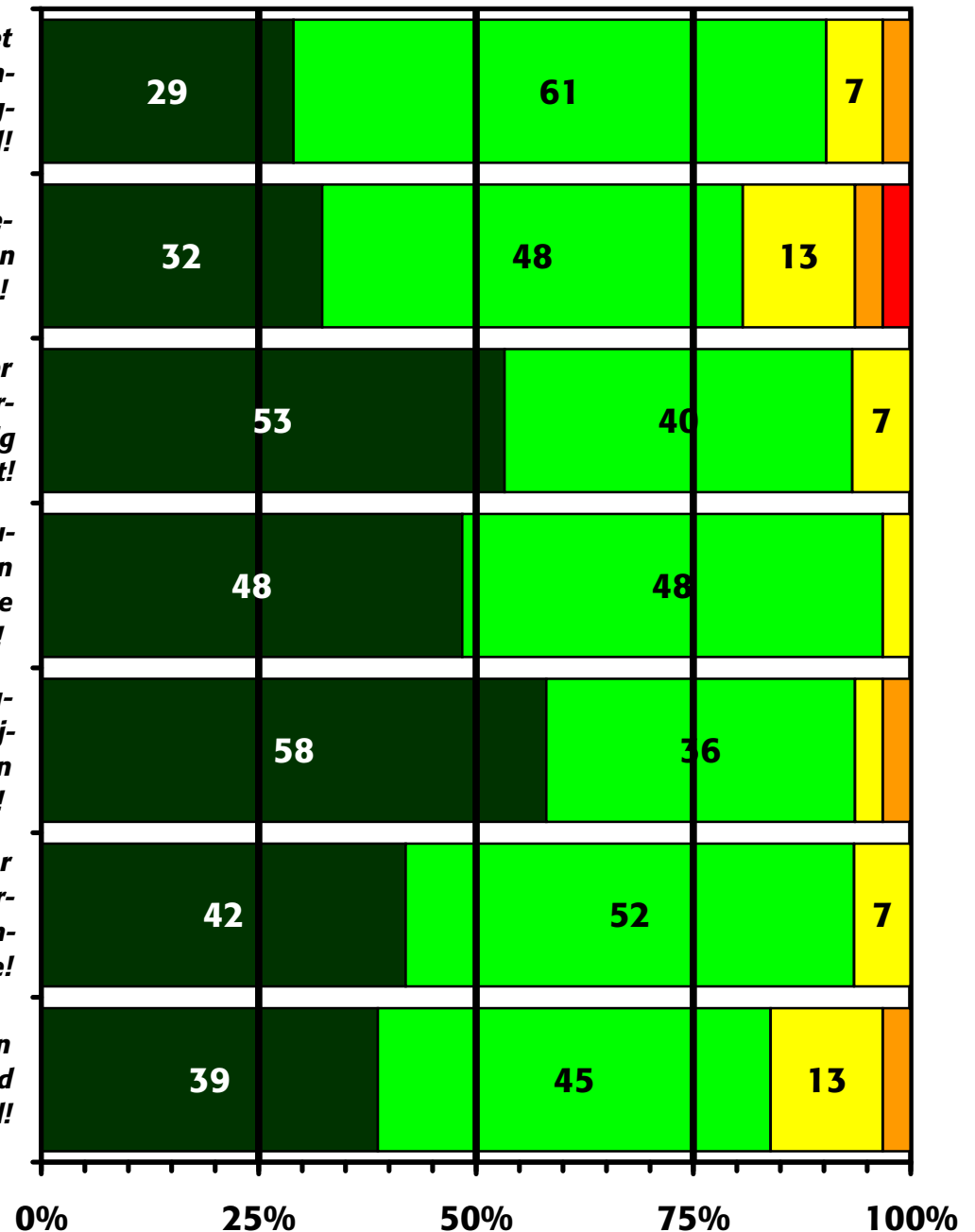
30: Min nærmeste chef reagerer  
imødekommende og har den for-  
nødne tid, hvis jeg henvender mig  
angående forhold i arbejdet!

31: "Åbenhed" er - i praksis - en u-  
fravigelig grundregel for dialogen  
mellem ledelse og medarbejdere  
i Bornholms Lufthavn!

32: Hvis det "brænder på" i dag-  
ligdagen - ledelse og medarbej-  
dere imellem - renser vi luften  
med en god snak!

33: Som jeg oplever det, udviser  
min nærmeste chef et stort over-  
skud i den daglige kontakt/kom-  
munikation med medarbejderne!

34: Jeg taler positivt om min  
arbejdsplads, og dét med god  
grund!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

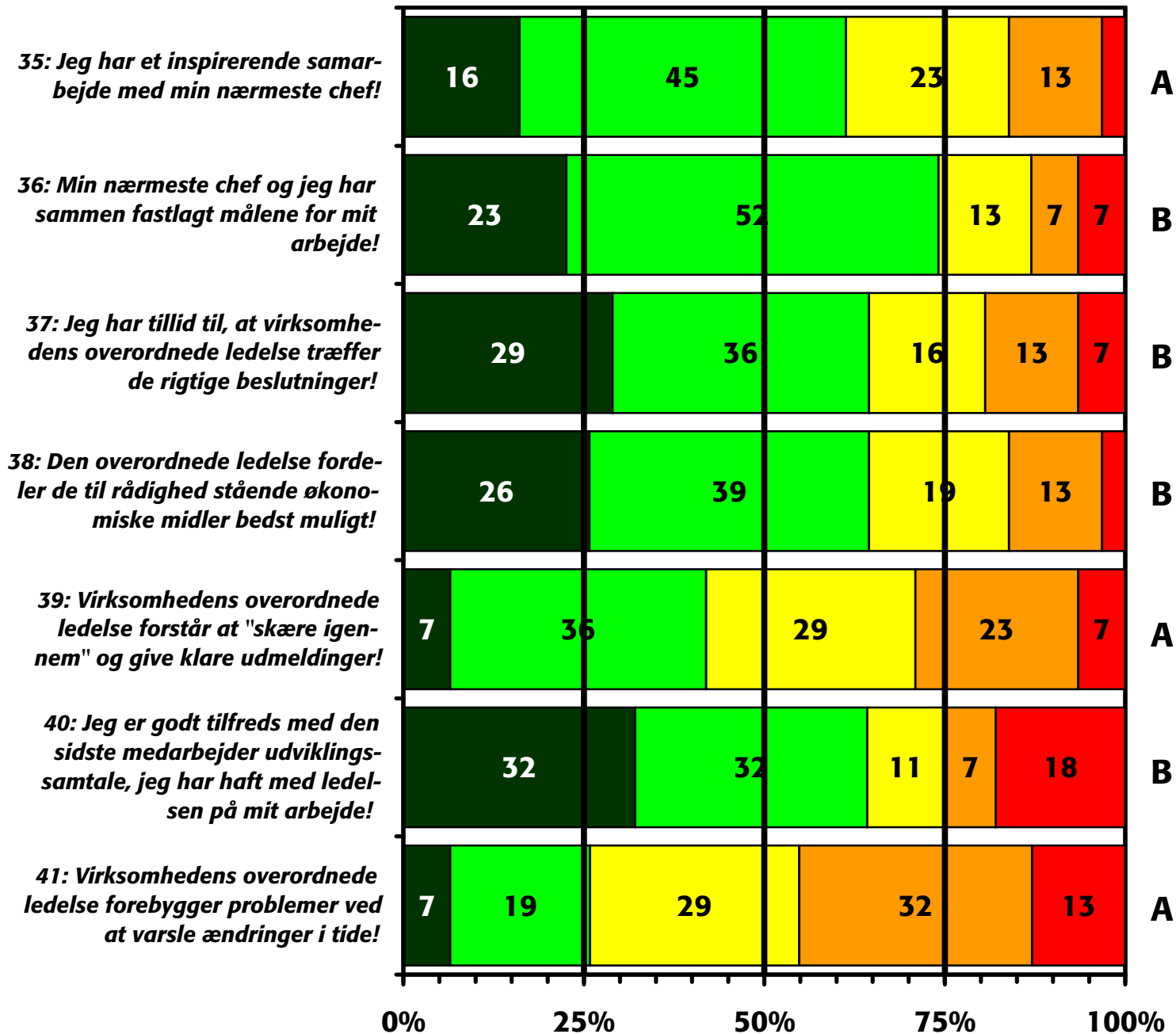
## Figur 1: 5

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på de første 7  
af de udsagn, der ind-  
går i Dimensionen 4:  
"Ledelsen (4)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

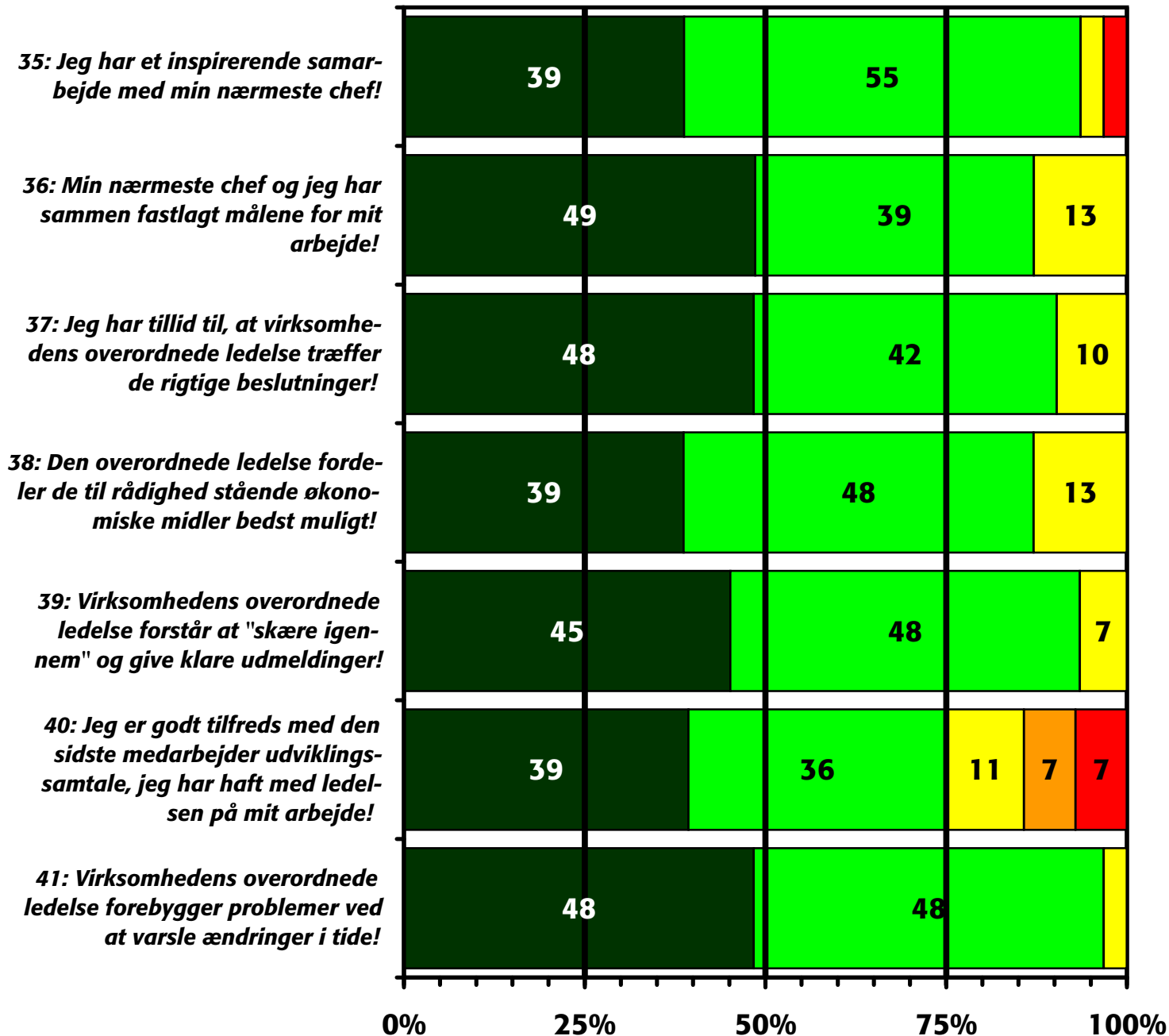
## Figur 1: 5.1

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

**Procentvis fordeling af  
svarene på de første 7  
af de udsagn, der ind-  
går i Dimensionen 4:  
"Ledelsen (4)".**

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel og arbejde, nov. 2008

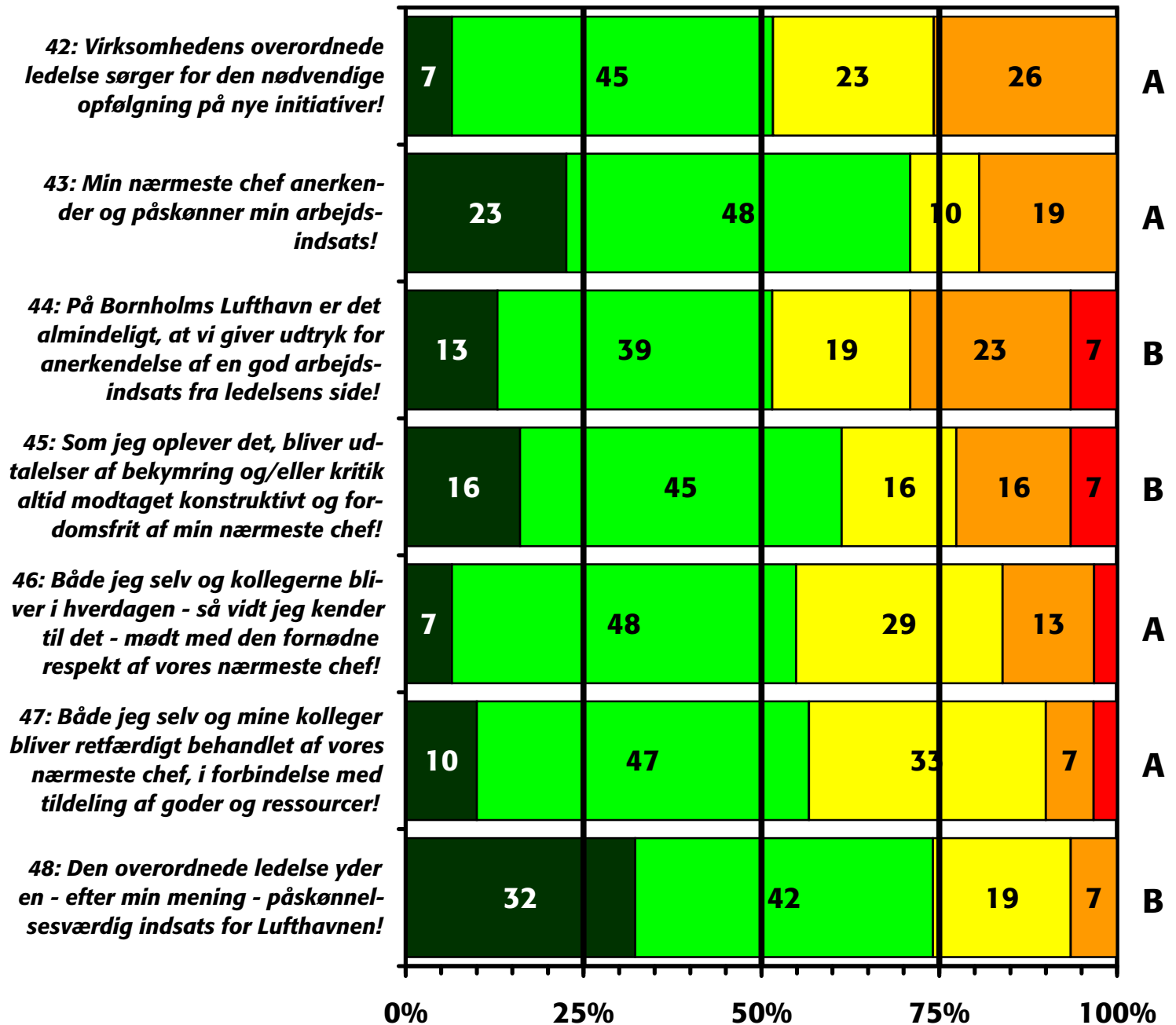
## Figur 1: 6

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige medarbejdere

Procentvis fordeling af svarene på de sidste 7 af de udsagn, der indgår i Dimensionen 4: "Ledelsen (4)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



■ A: Altid      ■ A: For det meste      ■ A: Halvt om halvt      ■ A: Kun sjældent      ■ A: Aldrig  
 ■ B: Helt enig      ■ B: Delvis enig      ■ B: Hverken eller      ■ B: Delvis uenig      ■ B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

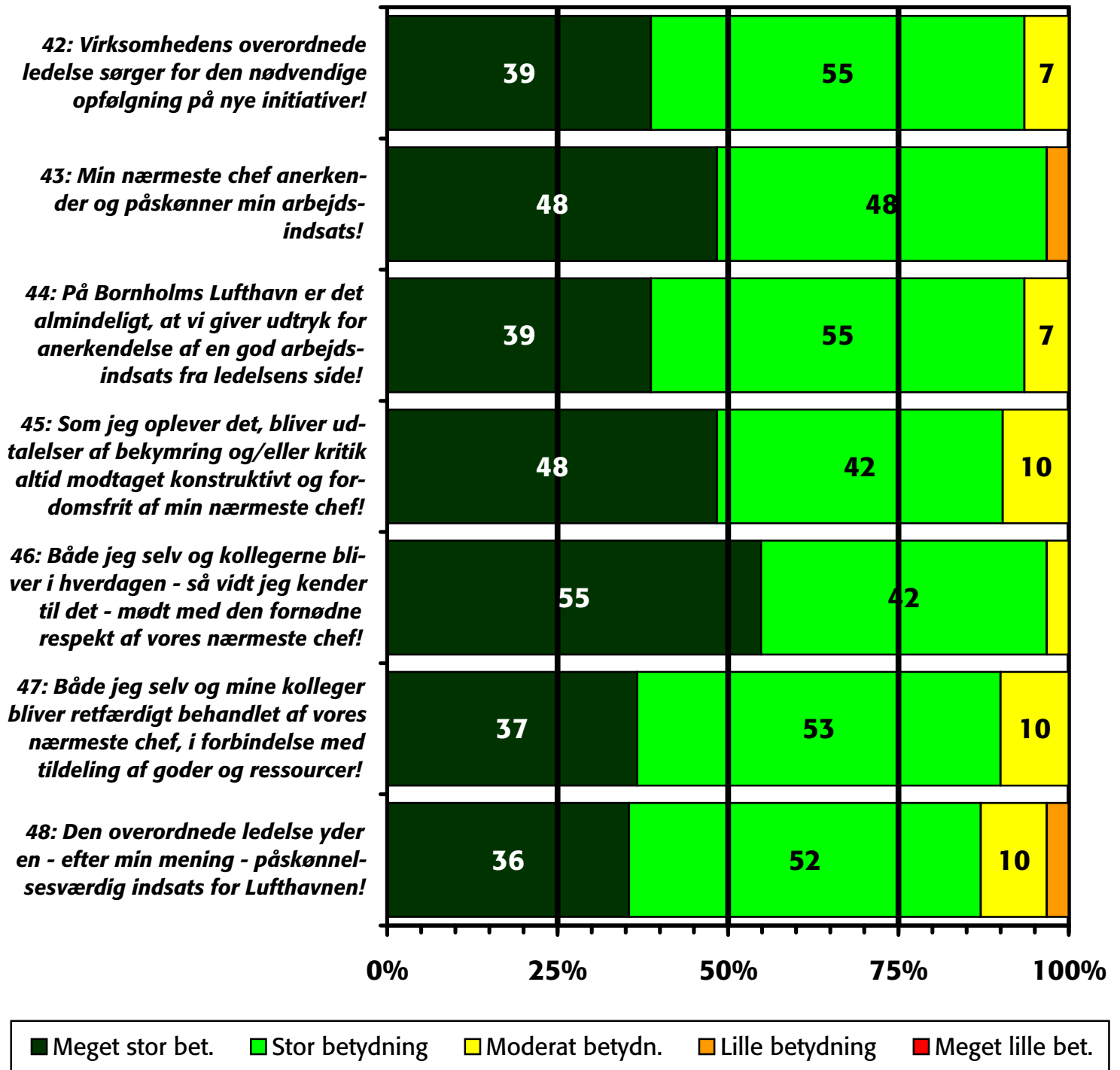
## Figur 1: 6.1

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

Procentvis fordeling af  
svarene på de sidste 7  
af de udsagn, der ind-  
går i Dimensionen 4:  
"Ledelsen (4)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 7

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
5: "Forandringer (5)".

**Sagsforhold**

49: Mit arbejde udvikler mig, så  
jeg er parat til at klare nye krav!

50: Jeg ser forandringer som  
en naturlig del af mit arbejde!

51: Vi bliver "klædt på" til foran-  
dringer gennem uddannelse og  
kurser!

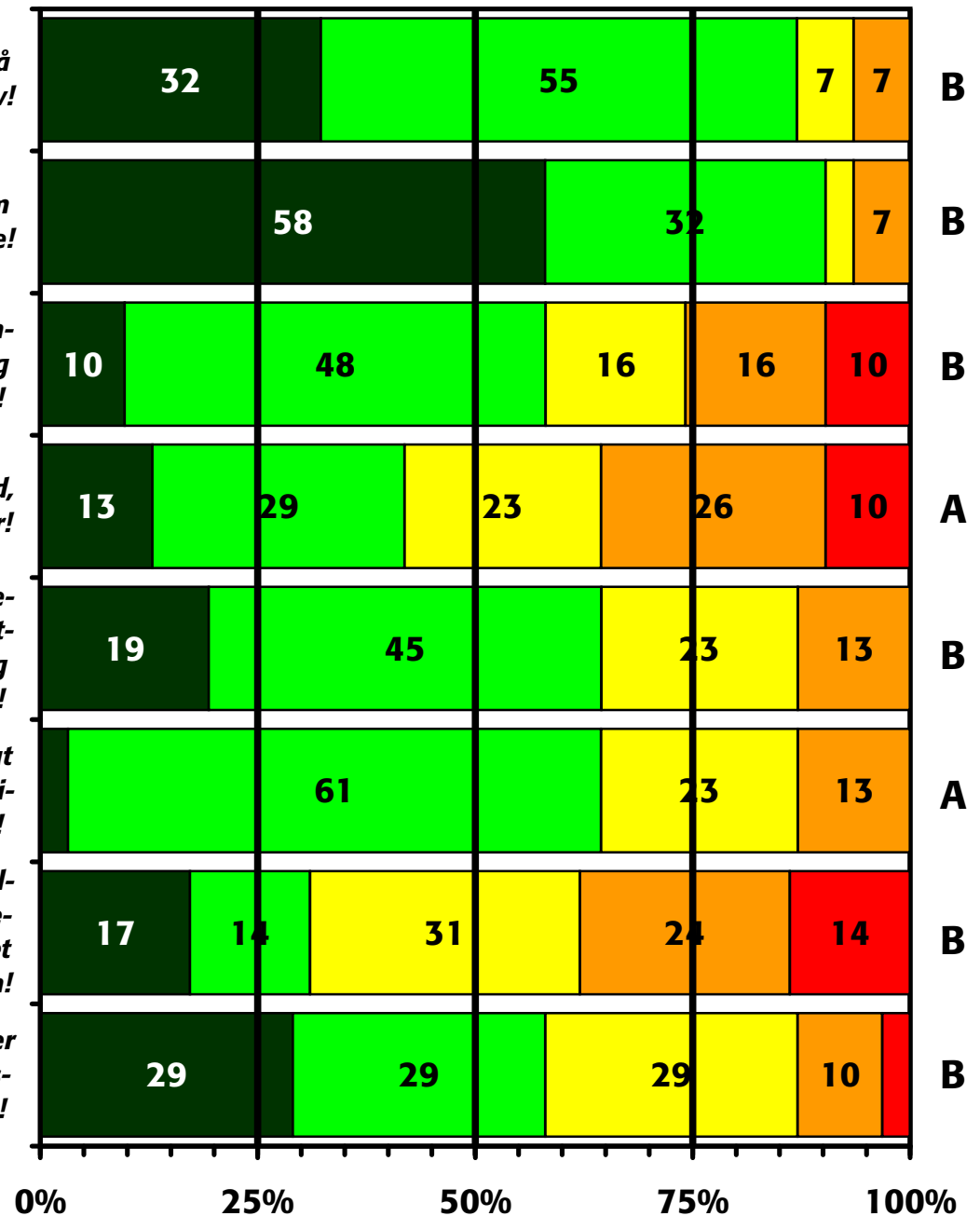
52: Vi bliver taget med på råd,  
når der skal ske forandringer!

53: Vi gør vores bedste for at be-  
kæmpe "Sådan-har-vi-altid-gjort-  
det"-holdningen - hos os selv og  
hos kollegerne!

54: Hos os står vi sammen om at  
udvikle og forbedre arbejdsruti-  
nerne!

55: De ændringer i arbejdsforhol-  
dene, som er gennemført i de se-  
nere år, har medført et forbedret  
arbejds miljø i Bornh's Lufthavn!

56: Jeg har positive forventninger  
til fremtiden på min arbejds-  
plads!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 7.1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
5: "Forandringer (5)".

**Betydning**

49: Mit arbejde udvikler mig, så  
jeg er parat til at klare nye krav!

50: Jeg ser forandringer som  
en naturlig del af mit arbejde!

51: Vi bliver "klædt på" til foran-  
dringer gennem uddannelse og  
kurser!

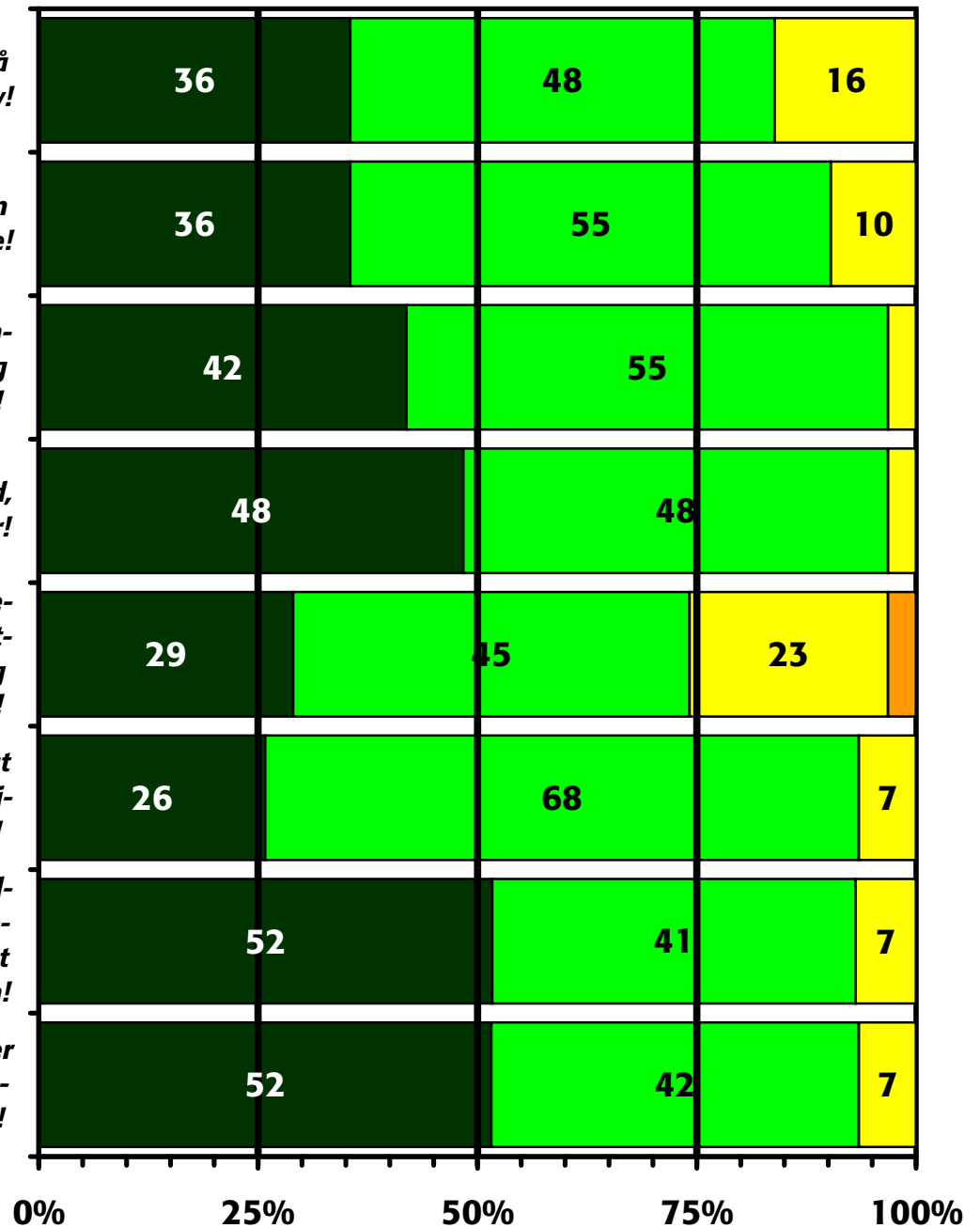
52: Vi bliver taget med på råd,  
når der skal ske forandringer!

53: Vi gør vores bedste for at be-  
kæmpe "Sådan-har-vi-aldigjort-  
det"-holdningen - hos os selv og  
hos kollegerne!

54: Hos os står vi sammen om at  
udvikle og forbedre arbejdsruti-  
nerne!

55: De ændringer i arbejdsforhol-  
dene, som er gennemført i de se-  
nere år, har medført et forbedret  
arbejds miljø i Bornh's Lufthavn!

56: Jeg har positive forventninger  
til fremtiden på min arbejds-  
plads!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

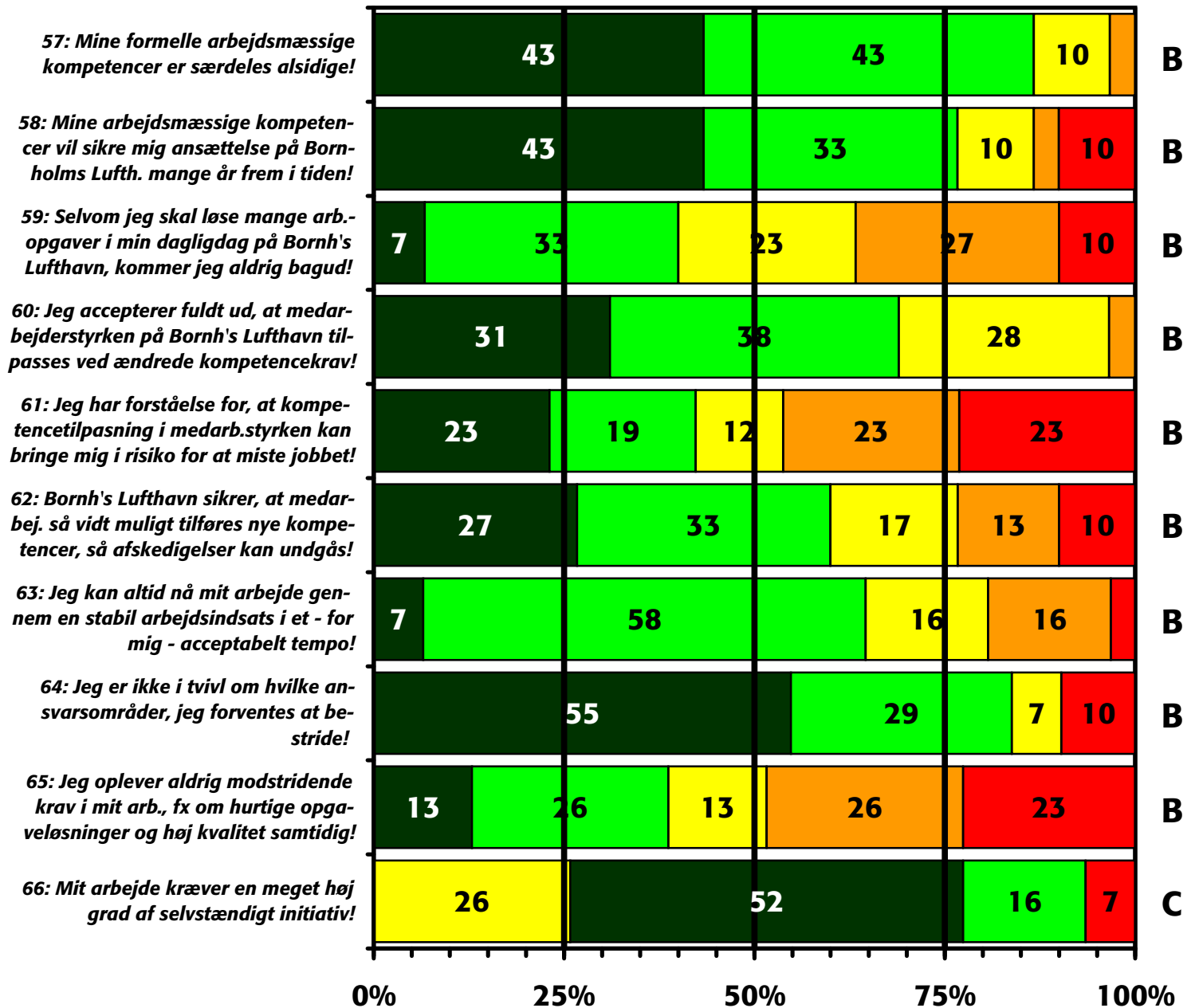
## Figur 1: 8

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svar på alle 10 udsagn,  
der indgår i Dimension  
6: "Kompetencer og  
ansvar (6)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



■ A: Altid      ■ A: For det meste      ■ A: Halvt om halvt      ■ A: Kun sjældent      ■ A: Aldrig  
 ■ B: Helt enig      ■ B: Delvis enig      ■ B: Hverken eller      ■ B: Delvis uenig      ■ B: Helt uenig  
 ■ C: Altid      ■ C: For det meste      ■ C: Halvt om halvt      ■ C: Kun sjældent      ■ C: Aldrig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

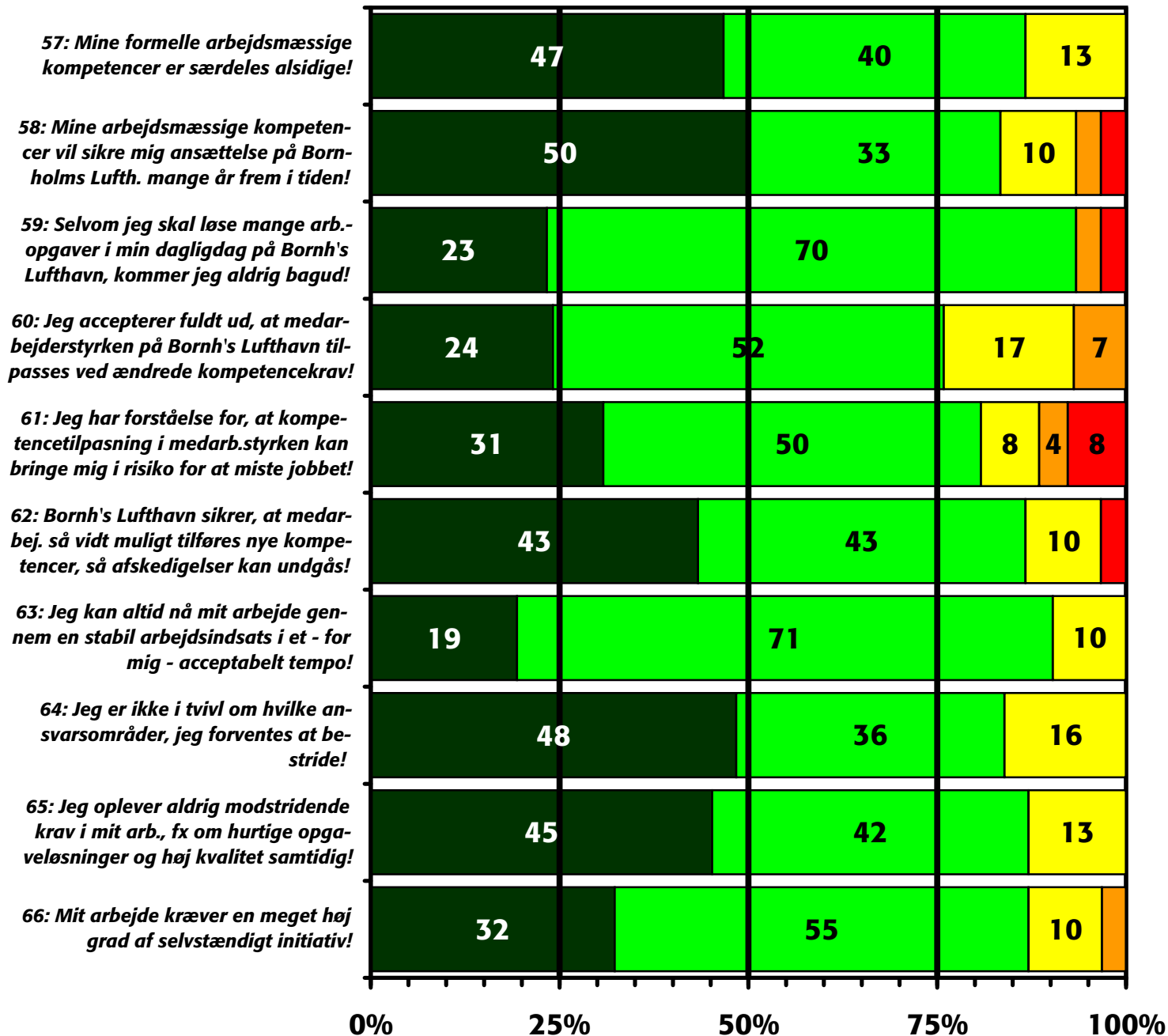
## Figur 1: 8.1

Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere

Procentvis fordeling af  
svar på alle 10 udsagn,  
der indgår i Dimension  
6: "Kompetencer og  
ansvar (6)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 9

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

Procentvis fordeling af  
svar på 4 udsagn, som  
indgår i Spørgeskema-  
dimensionen: "Rygter  
vs faktuelle forhold".

**Sagsforhold**

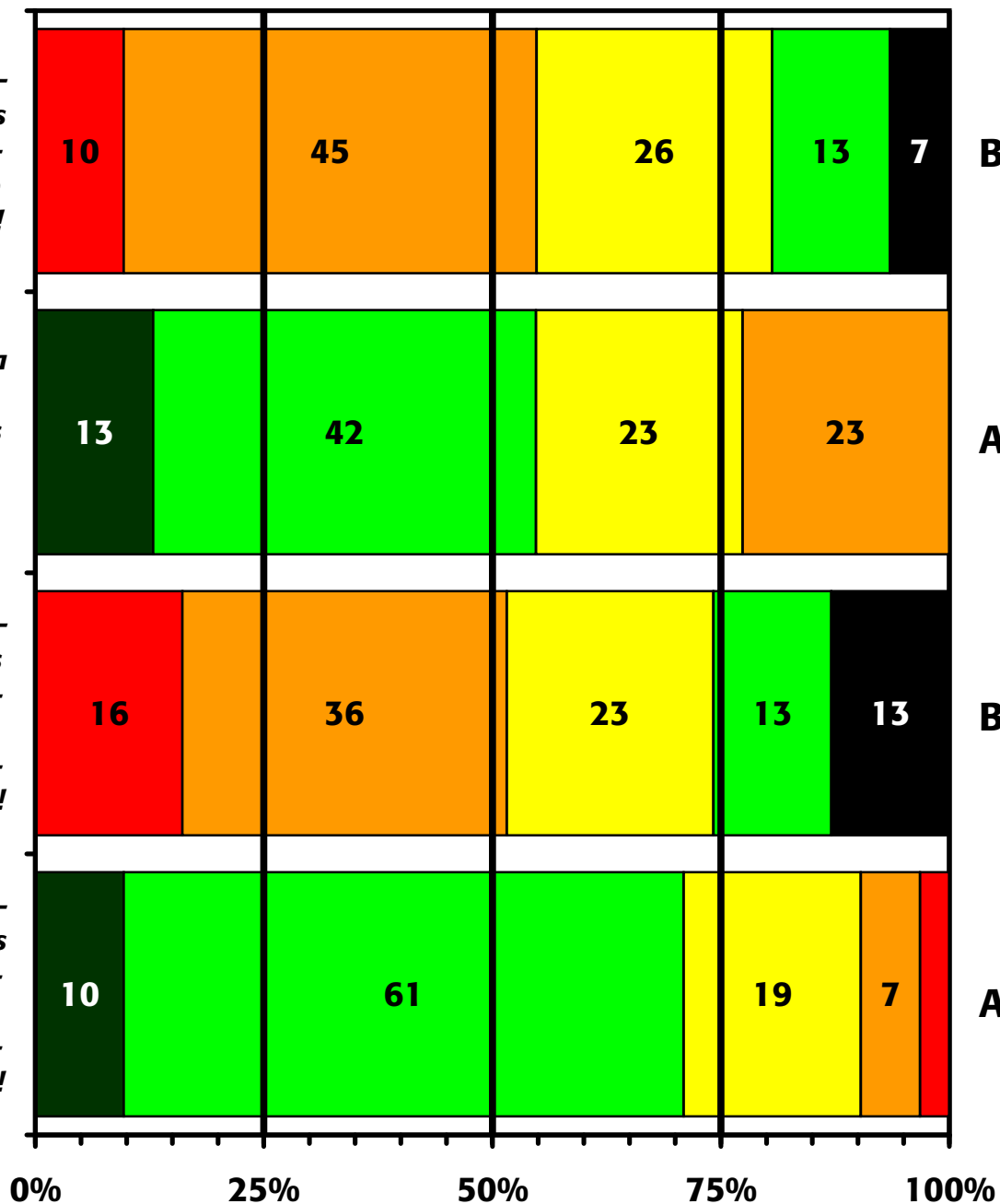
Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

67: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

68: Som jeg ser det er fakta og direkte kommunikation basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

69: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!

70: Som jeg ser det, er fakta og direkte kontakt basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!



■ A: Helt enig   
 ■ A: Delvis enig   
 ■ A: Hverken eller   
 ■ A: Delvis uenig   
 ■ A: Helt uenig  
■ B: Helt enig   
 ■ B: Delvis enig   
 ■ B: Hverken eller   
 ■ B: Delvis uenig   
 ■ B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 1: 9.1

**Alle deltagere:  
Ledere + øvrige  
medarbejdere**

Procentvis fordeling af  
svar på 4 udsagn, som  
indgår i Spørgeskema-  
dimensionen: "Rygter  
vs faktuelle forhold".

**Betydning**

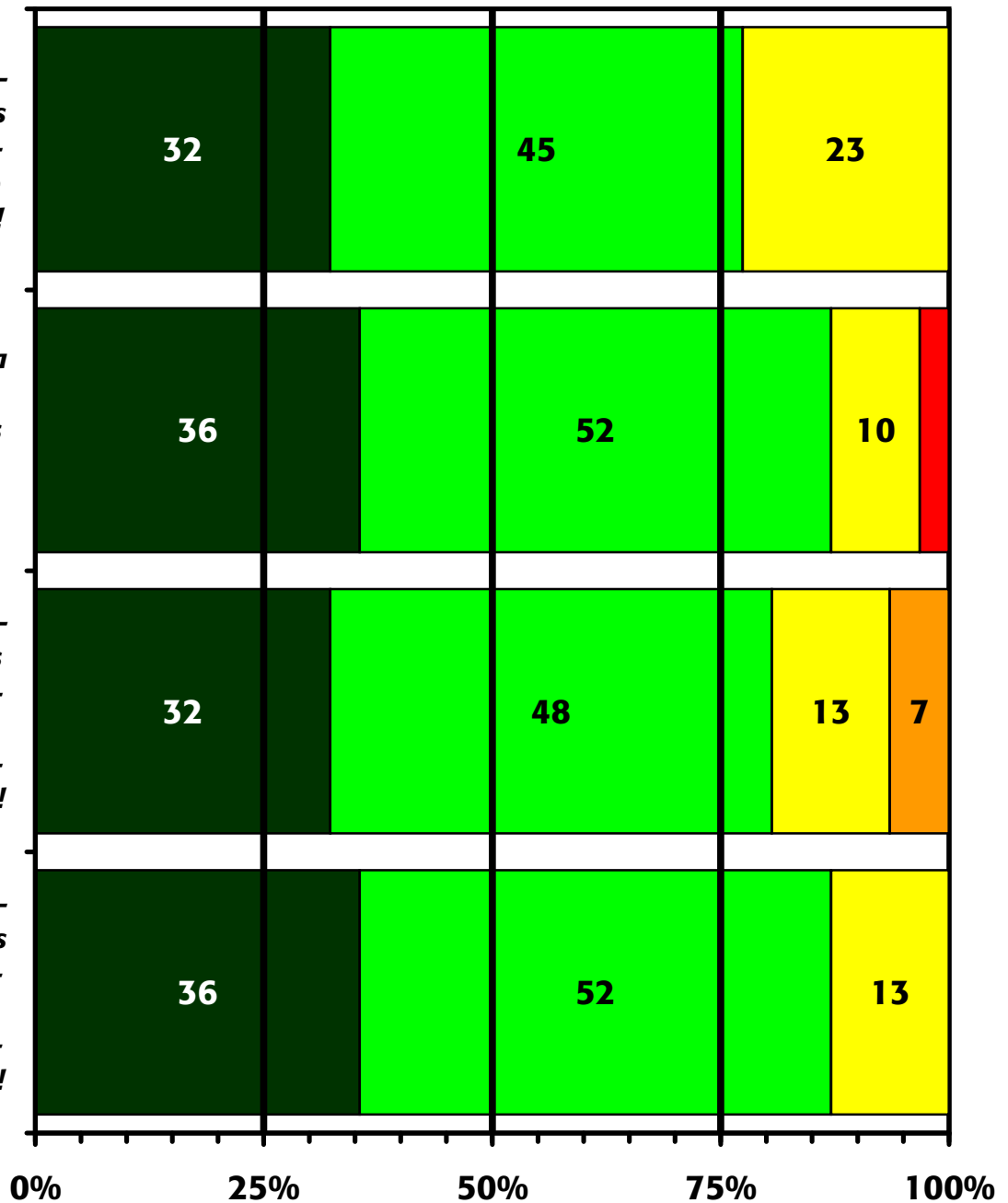
Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

67: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

68: Som jeg ser det er fakta og direkte kommunikation basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

69: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!

70: Som jeg ser det, er fakta og direkte kontakt basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på 12 udsagn, der  
indgår i Dimension 1:  
"Mit arbejde (1)".

**Sagsforhold**

1: Jeg er tilfreds med at varetage mine nuværende arbejdsopgaver!

2: Vi har gode fysiske forhold (lokaler og inventar) på arbejdet!

3: Jeg er glad for at komme på arbejde!

4: Tidspresset i hverdagen på mit arbejde er til at overkomme!

5: Jeg er udmærket i stand til at magte de fysiske krav på arbejdet!

6: Jeg er udmærket i stand til at magte de mentale krav på arbejdet!

7: Jeg slipper arbejdet i tankerne, når jeg går hjem!

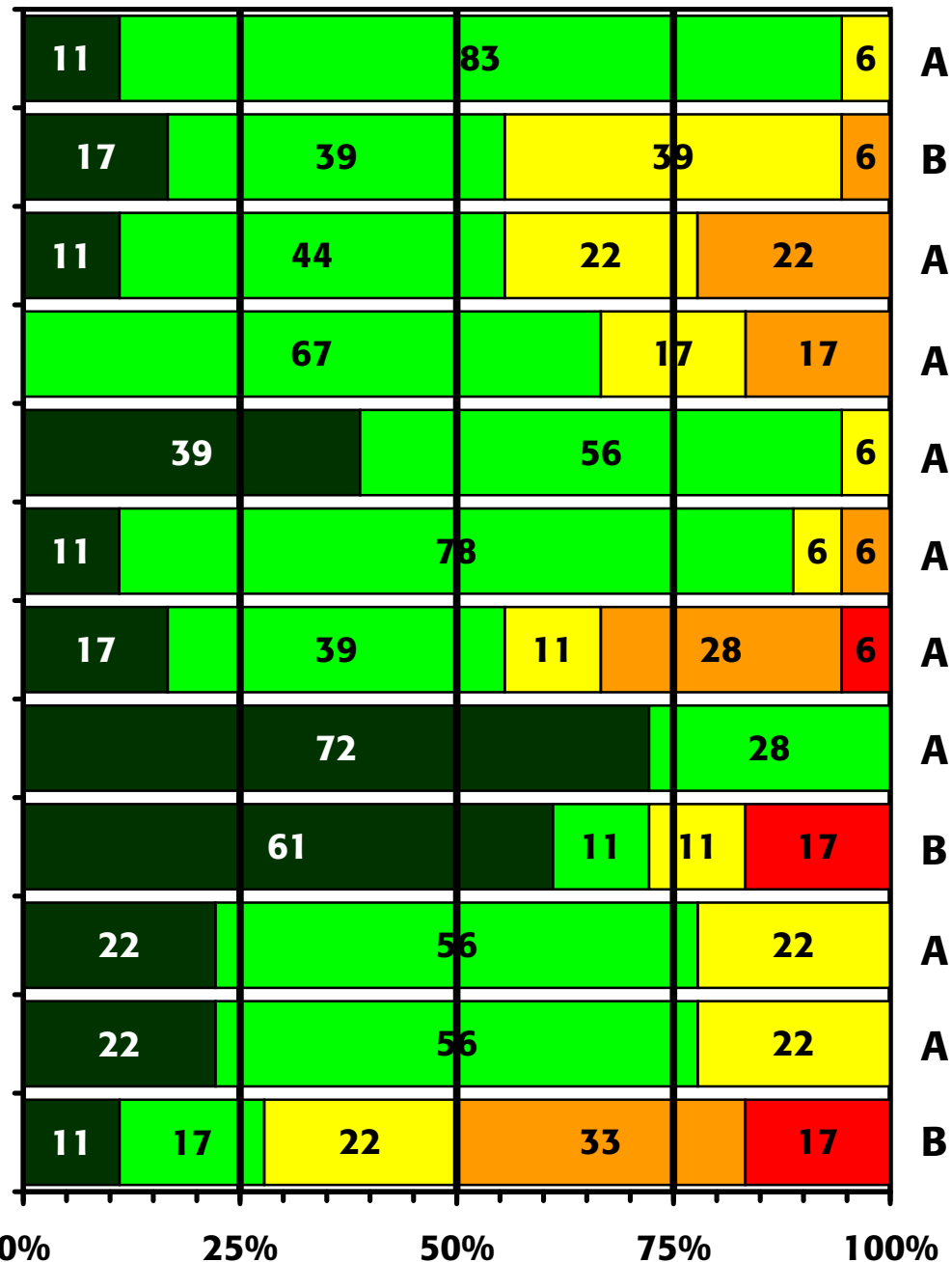
8: Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt!

9: Jeg kan til enhver tid få et andet arbejde, hvis jeg vil!

10: Godt nok er mit arbejde krævende, men det giver alligevel plads til at tilgodese mit privatliv/familieliv!

11: Jeg har overskud til at pleje venner og dyrke fritidsinteresser!

12: Jeg anbefaler gerne venner/bekendte at søge job på Bornholms Lufthavn!



A: Altid     
  A: For det meste     
  A: Halvt om halvt     
  A: Kun sjældent     
  A: Aldrig  
 B: Helt enig     
  B: Delvis enig     
  B: Hverken eller     
  B: Delvis uenig     
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

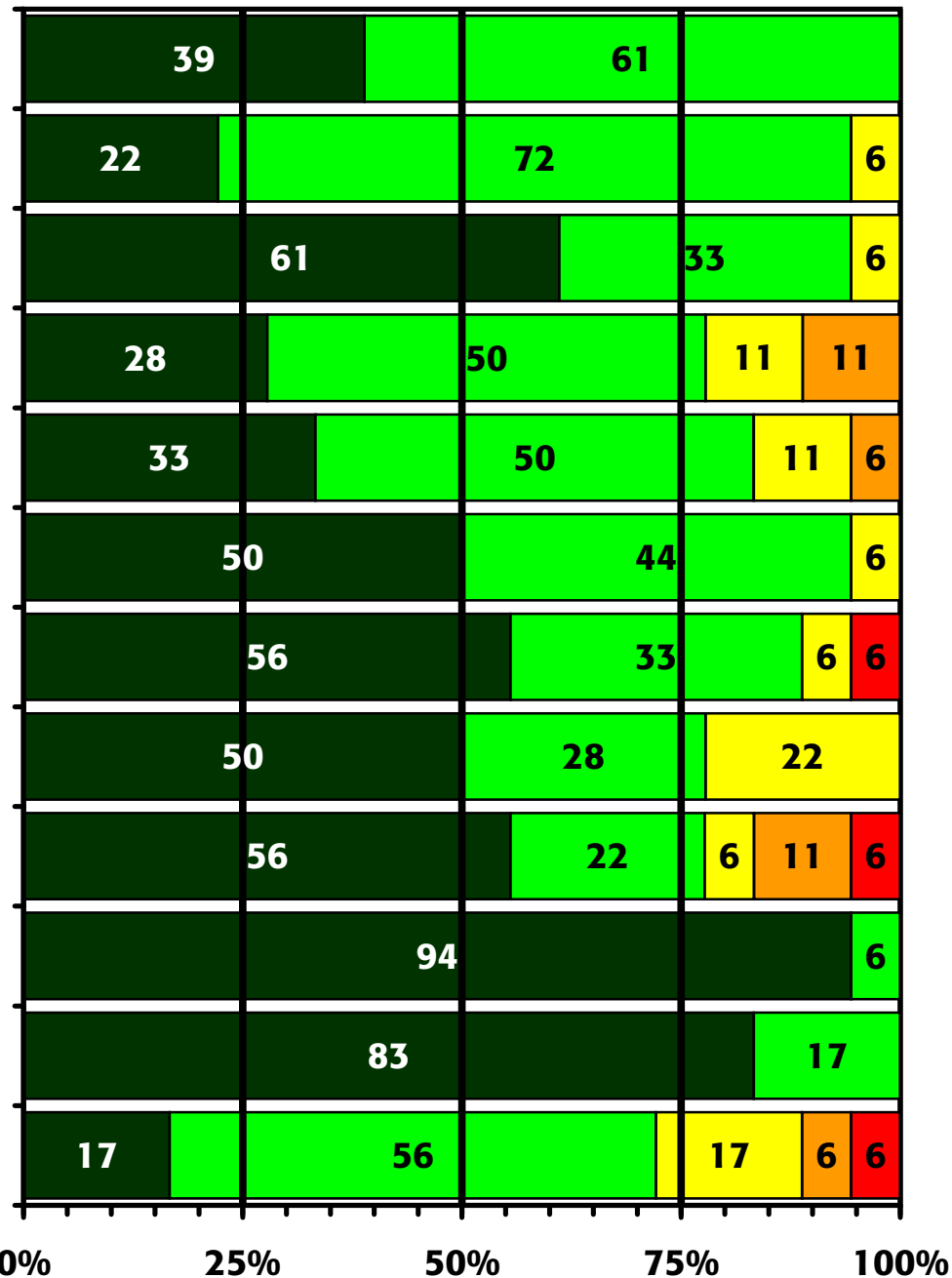
## Figur 3: 1.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på 12 udsagn, der  
indgår i Dimension 1:  
"Mit arbejde (1)".

**Betydning**

- 1: Jeg er tilfreds med at varetage mine nuværende arbejdsopgaver!
- 2: Vi har gode fysiske forhold (lokaler og inventar) på arbejdet!
- 3: Jeg er glad for at komme på arbejde!
- 4: Tidspresset i hverdagen på mit arbejde er til at overkomme!
- 5: Jeg er udmærket i stand til at magte de fysiske krav på arbejdet!
- 6: Jeg er udmærket i stand til at magte de mentale krav på arbejdet!
- 7: Jeg slipper arbejdet i tankerne, når jeg går hjem!
- 8: Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt!
- 9: Jeg kan til enhver tid få et andet arbejde, hvis jeg vill!
- 10: Godt nok er mit arbejde krævende, men det giver alligevel plads til at tilgodese mit privatliv/familieliv!
- 11: Jeg har overskud til at pleje venner og dyrke fritidsinteresser!
- 12: Jeg anbefaler gerne venner/bekendte at søge job på Bornholms Lufthavn!



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 2

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på 8 udsagn, der indgår i Dimension 2: "Arbejds klimaet og samarbejdet (2)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

13: Samarbejdet mell. medarbejdergrupper med forskellig uddannelsesmæssig baggrund fungerer godt!

14: Jeg føler et medansvar for kollegernes trivsel!

15: Vi giver plads for hinandens ideer og meninger, når det drejer sig om løsning af de daglige arbejdsopgaver!

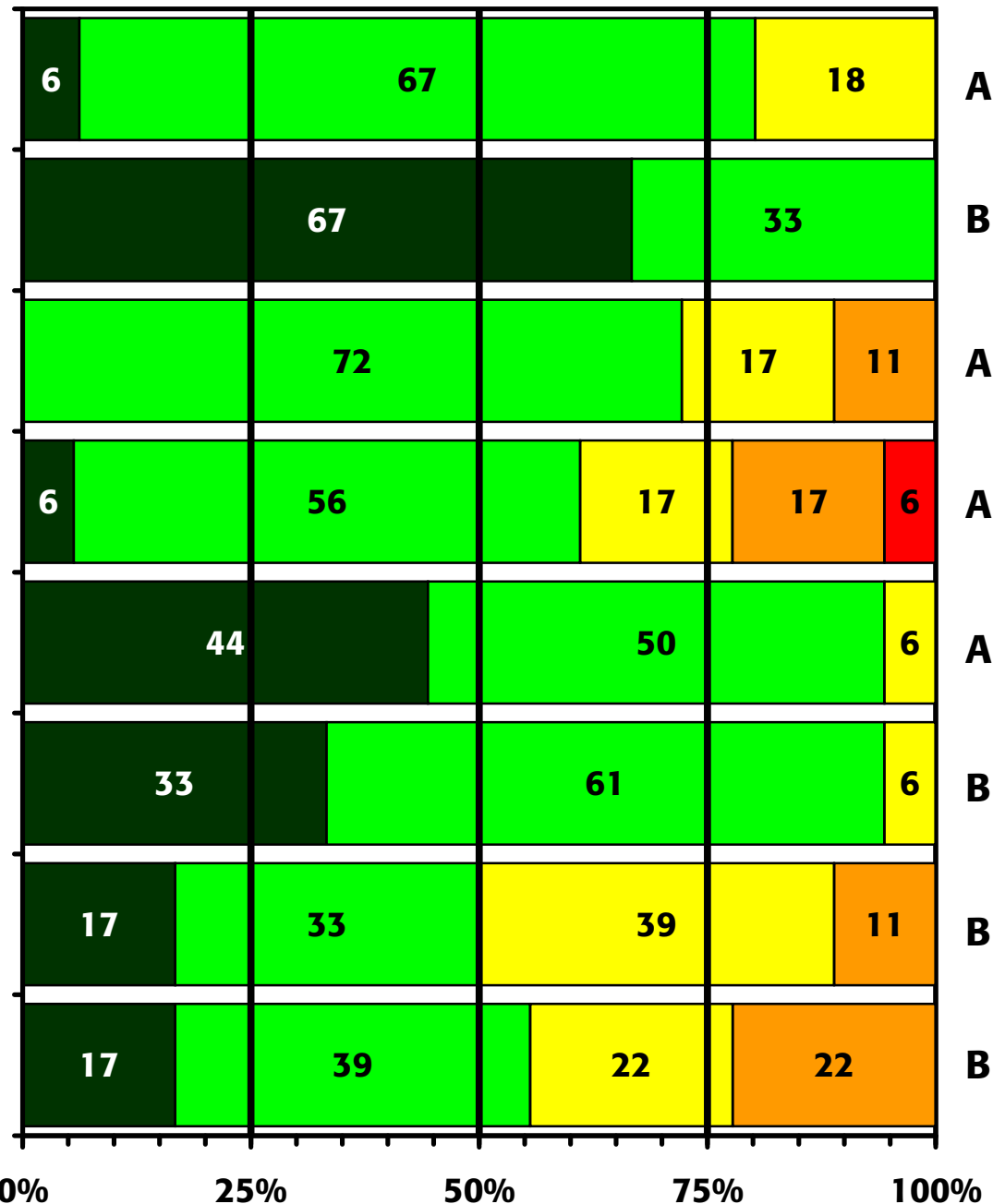
16: Samarbejdsvanskeligheder i det dagl. løser vi selv til alles tilfredshed, uden at inddrage den overordn. ledelse!

17: Mine kolleger giver mig gerne en hjælpende hånd!

18: Hos os finder nye kolleger hurtigt en plads i fællesskabet!

19: Mig bekendt fungerer samarbejdet mellem cheferne og de øvrige medarbejd. i SiSU upåklageligt!

20: På Bornholms Lufthavn er det almindeligt at udtrykke anerkendelse af en god arb.indsats fra kollegerne!



A: Aldrig  
 A: For det meste  
 A: Halvt om halvt  
 A: Kun sjældent  
 A: Aldrig  
 B: Helt enig  
 B: Delvis enig  
 B: Hverken eller  
 B: Delvis uenig  
 B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

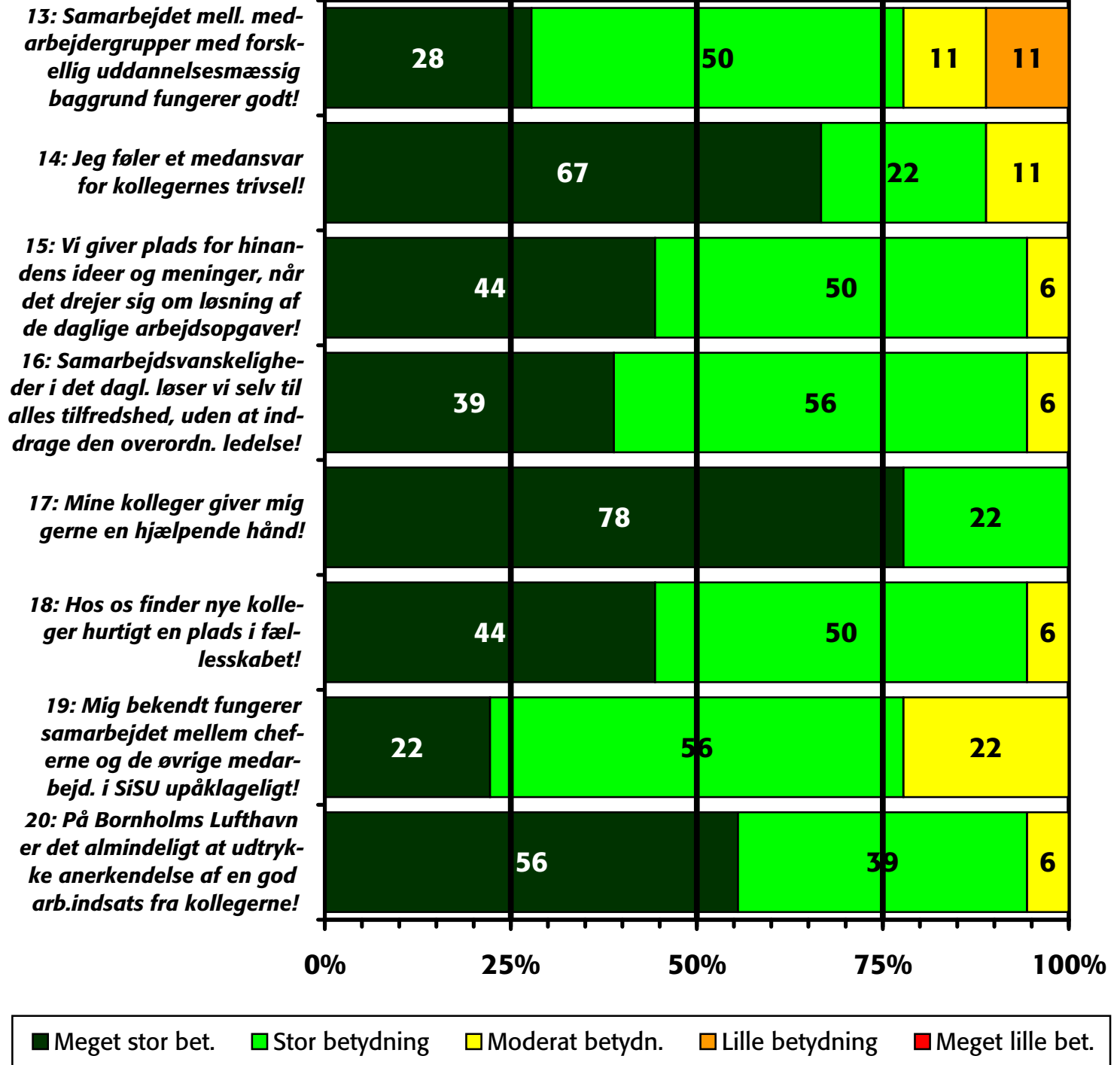
## Figur 3: 2.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på 8 udsagn, der indgår i Dimension 2: "Arbejdsklimaet og samarbejdet (2)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 3

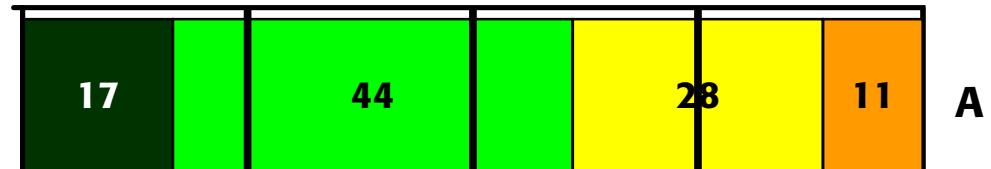
### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på de første 7 udsagn, der indgår i Dimension 3: "Kommunikationen (3)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

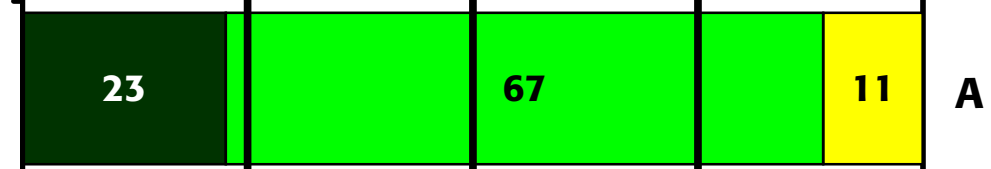
21: Jeg får de informationer fra min nærmeste chef, jeg har brug for!



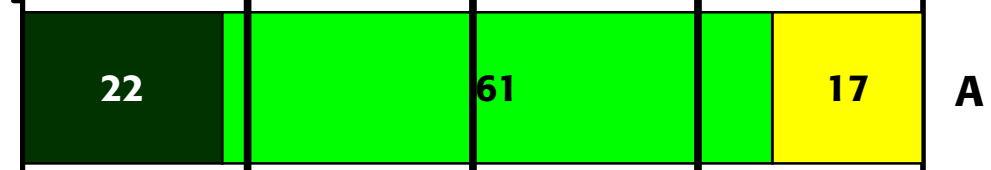
22: Jeg får de informationer fra min driftsleder eller lufthavnsbrandmester, jeg har brug for i arbejdet!



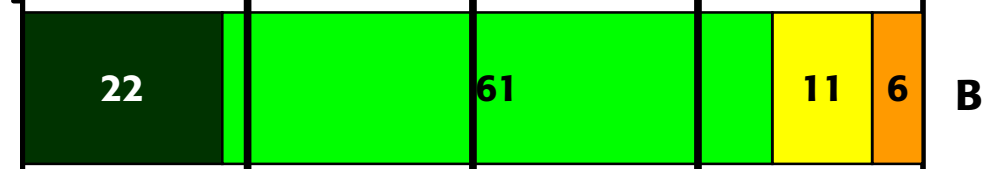
23: Jeg får de informationer fra kollegerne, jeg har brug for i arbejdet!



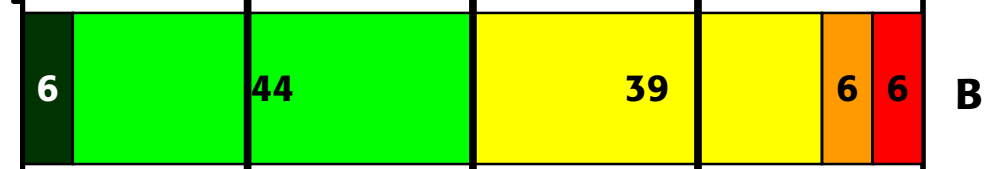
24: Vi holder i det daglige arbejde en "god tone" indbyrdes, selv om vi kan være uenige!



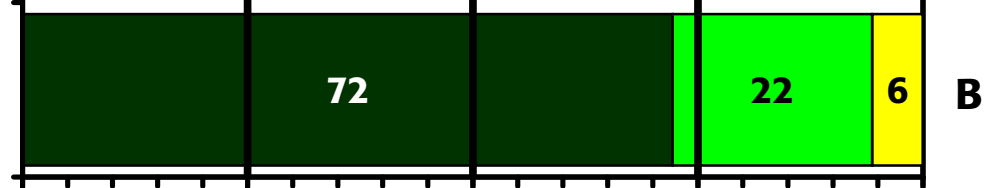
25: De forskellige faggrupper på mit arbejde taler godt sammen!



26: Vi taler mere "med hinanden" end "om hinanden" på arbejdet!



27: Det er vigtigt for mig, at vi på Bornholms Lufthavn jævnlt. holder fællesmøder, hvor alle væsentlige arbejdsforhold kan behandles!



0% 25% 50% 75% 100%

A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 3.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på de første 7 udsagn, der indgår i Dimension 3: "Kommunikationen (3)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

21: Jeg får de informationer fra min nærmeste chef, jeg har brug for!

22: Jeg får de informationer fra min driftsleder eller lufthavnsbrandmester, jeg har brug for i arbejdet!

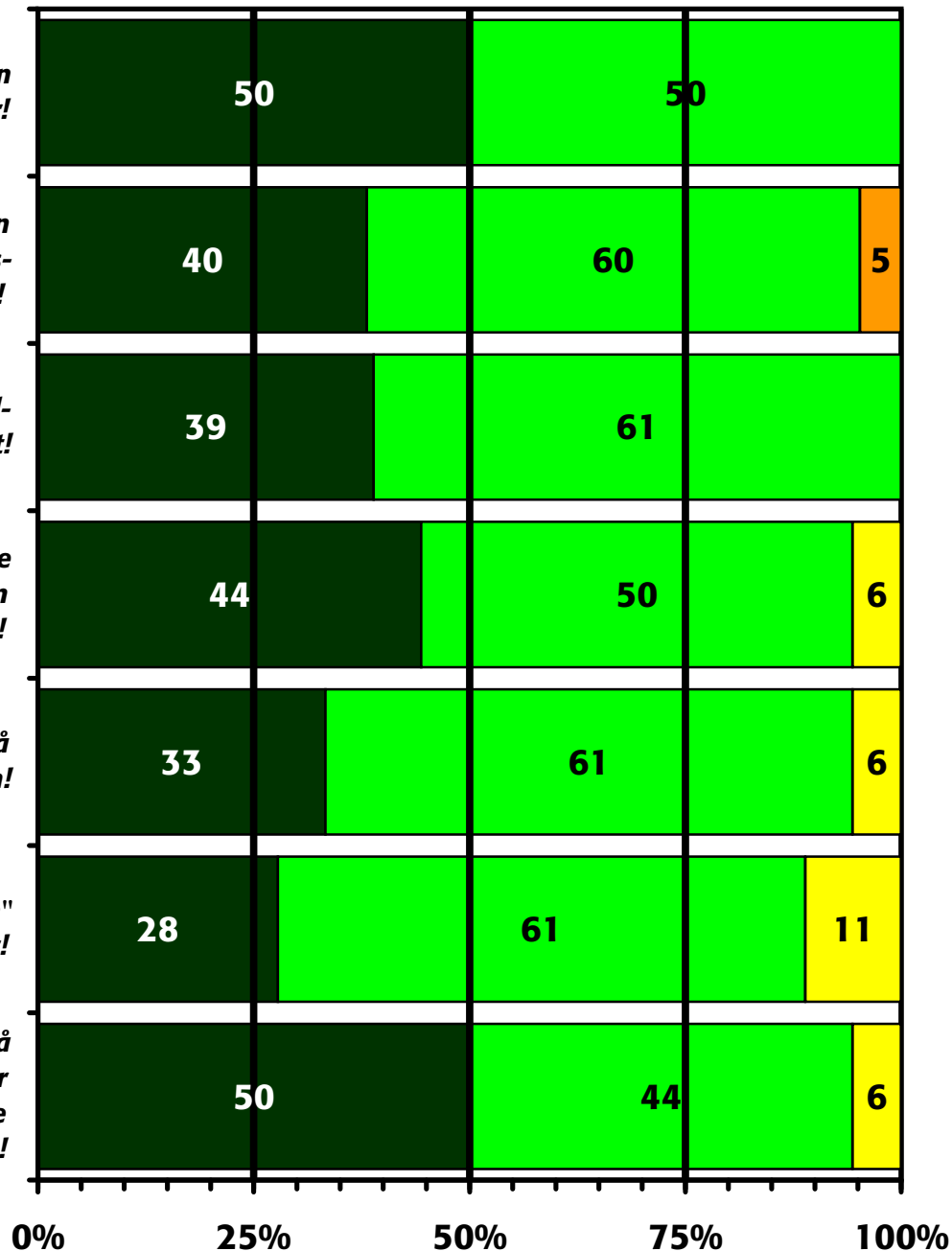
23: Jeg får de informationer fra kollegerne, jeg har brug for i arbejdet!

24: Vi holder i det daglige arbejde en "god tone" indbyrdes, selv om vi kan være uenige!

25: De forskellige faggrupper på mit arbejde taler godt sammen!

26: Vi taler mere "med hinanden" end "om hinanden" på arbejdet!

27: Det er vigtigt for mig, at vi på Bornholms Lufthavn jævnlt. holder fællesmøder, hvor alle væsentlige arbejdsforhold kan behandles!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 4

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på de sidste 7  
udsagn, der indgår i  
Dimension 3: "Kom-  
munikationen (3)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

28: Jeg vil fremover prioritere det  
meget højt at deltage i ovennævnte  
fællesmøder, når jeg planlæg-  
ger mit arbejde og min fritid!

29: "Kværulanteri og brok" fore-  
kommer sjældent i dagligdagen  
på mit arbejde!

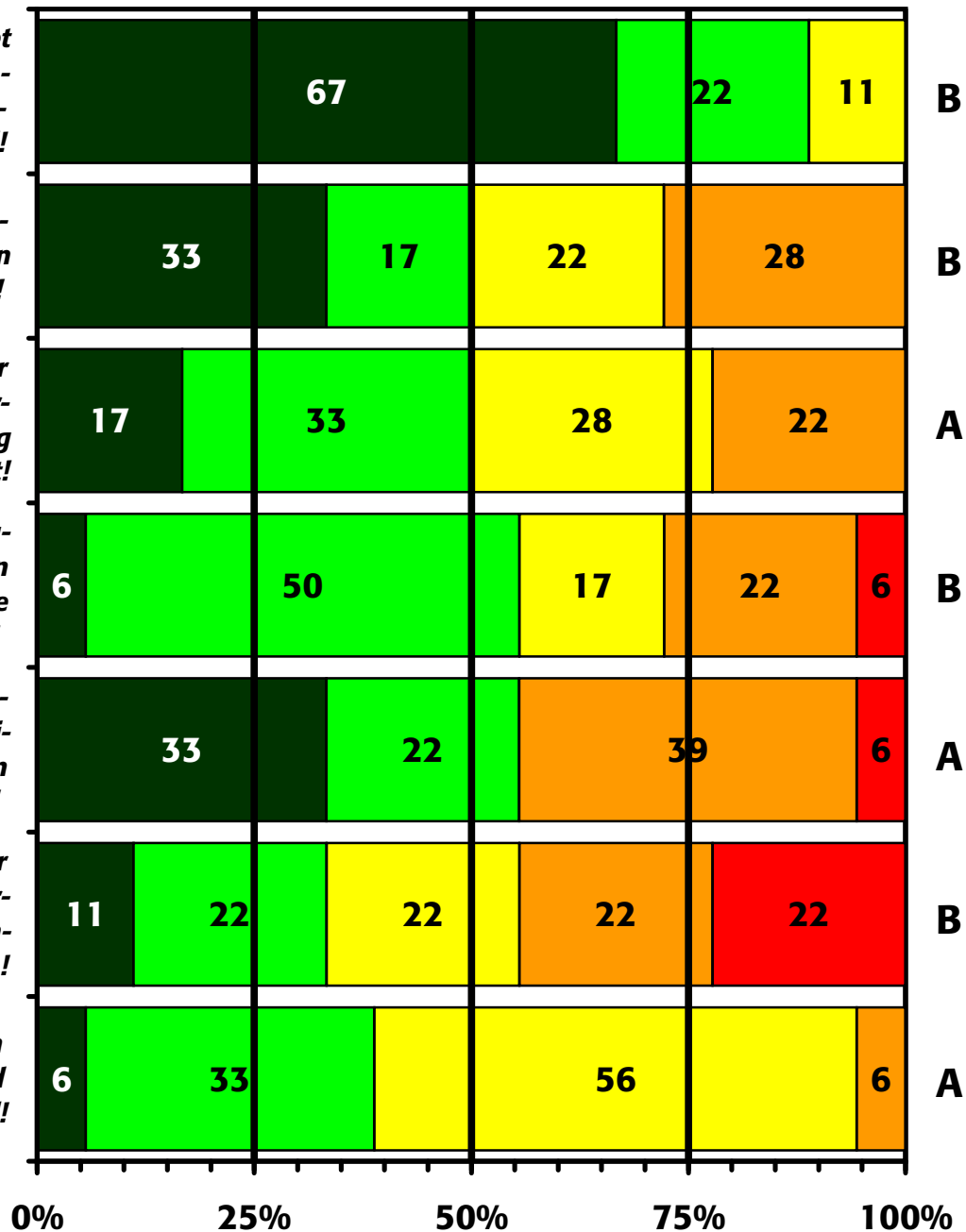
30: Min nærmeste chef reagerer  
imødekommende og har den for-  
nødne tid, hvis jeg henvender mig  
angående forhold i arbejdet!

31: "Åbenhed" er - i praksis - en  
ufravigelig grundregel for dialogen  
mellem ledelse og medarbejdere  
i Bornholms Lufthavn!

32: Hvis det "brænder på" i dag-  
ligdagen - ledelse og medarbej-  
dere imellem - renses vi luften  
med en god snak!

33: Som jeg oplever det, udviser  
min nærmeste chef et stort over-  
skud i den daglige kontakt/kom-  
munikation med medarbejderne!

34: Jeg taler positivt om min  
arbejdsplads, og dét med god  
grund!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 4.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på de sidste 7  
udsagn, der indgår i  
Dimension 3: "Kom-  
munikationen (3)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

28: Jeg vil fremover prioritere det  
meget højt at deltage i ovennævnte  
fællesmøder, når jeg planlægger  
mit arbejde og min fritid!

29: "Kværulanteri og brok" fore-  
kommer sjældent i dagligdagen  
på mit arbejde!

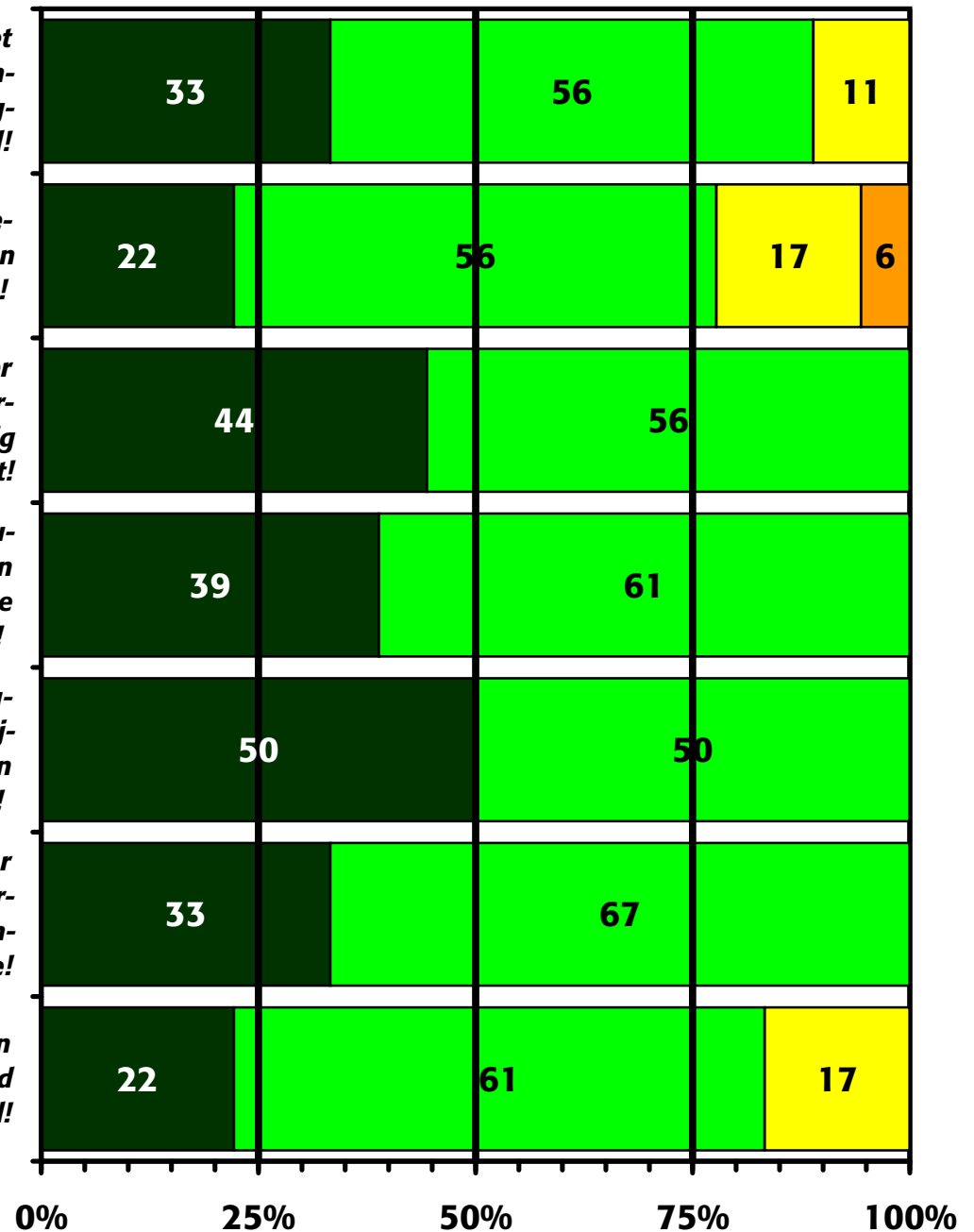
30: Min nærmeste chef reagerer  
imødekommende og har den for-  
nødne tid, hvis jeg henvender mig  
angående forhold i arbejdet!

31: "Åbenhed" er - i praksis - en u-  
fravigelig grundregel for dialogen  
mellem ledelse og medarbejdere  
i Bornholms Lufthavn!

32: Hvis det "brænder på" i dag-  
ligdagen - ledelse og medarbej-  
dere imellem - renser vi luften  
med en god snak!

33: Som jeg oplever det, udviser  
min nærmeste chef et stort over-  
skud i den daglige kontakt/kom-  
munikation med medarbejderne!

34: Jeg taler positivt om min  
arbejdsplads, og dét med god  
grund!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

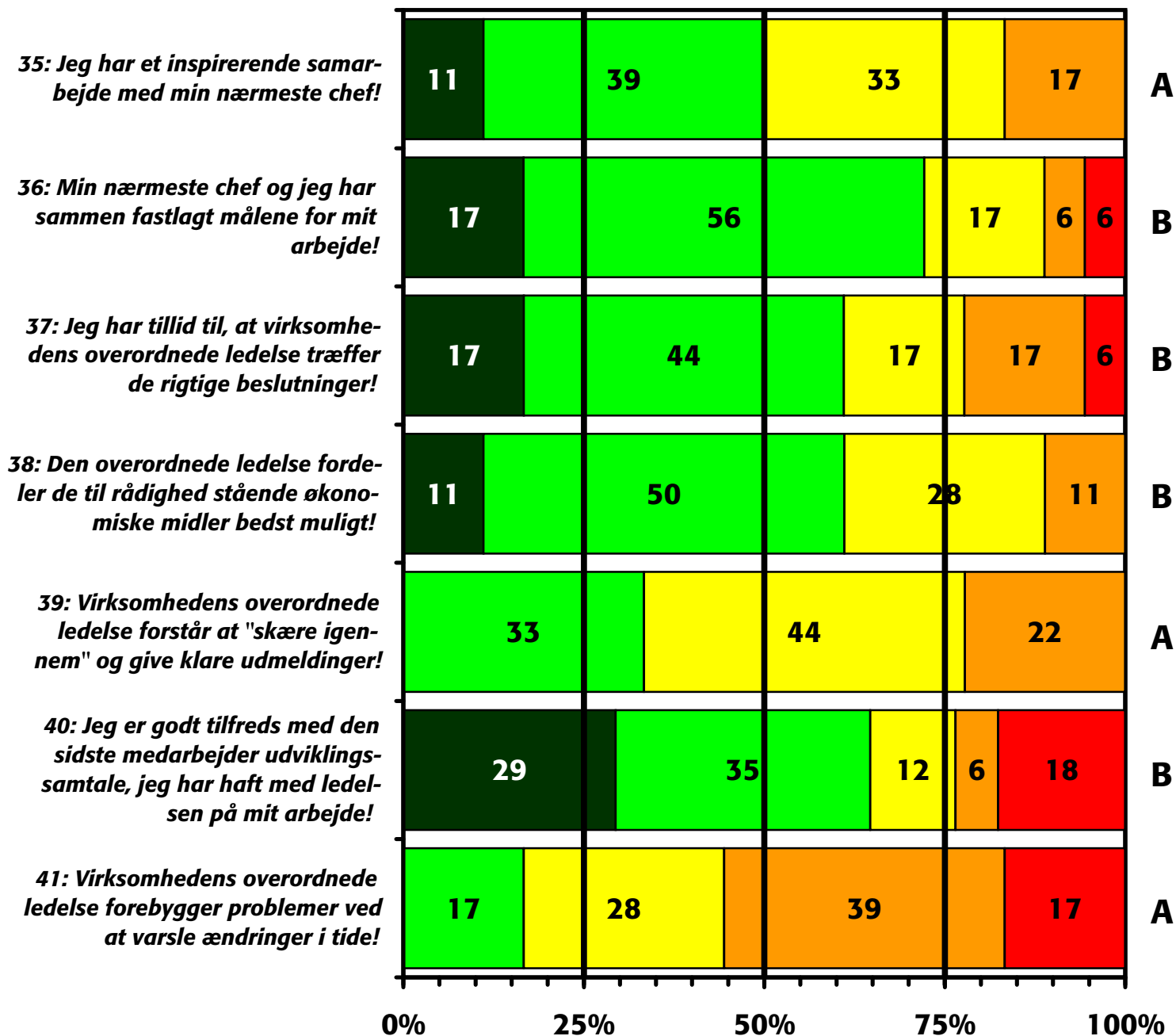
## Figur 3: 5

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på de første 7  
af de udsagn, der ind-  
går i Dimensionen 4:  
"Ledelsen (4)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 5.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på de første 7 af de udsagn, der indgår i Dimensionen 4: "Ledelsen (4)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

35: Jeg har et inspirerende samarbejde med min nærmeste chef!

36: Min nærmeste chef og jeg har sammen fastlagt målene for mit arbejde!

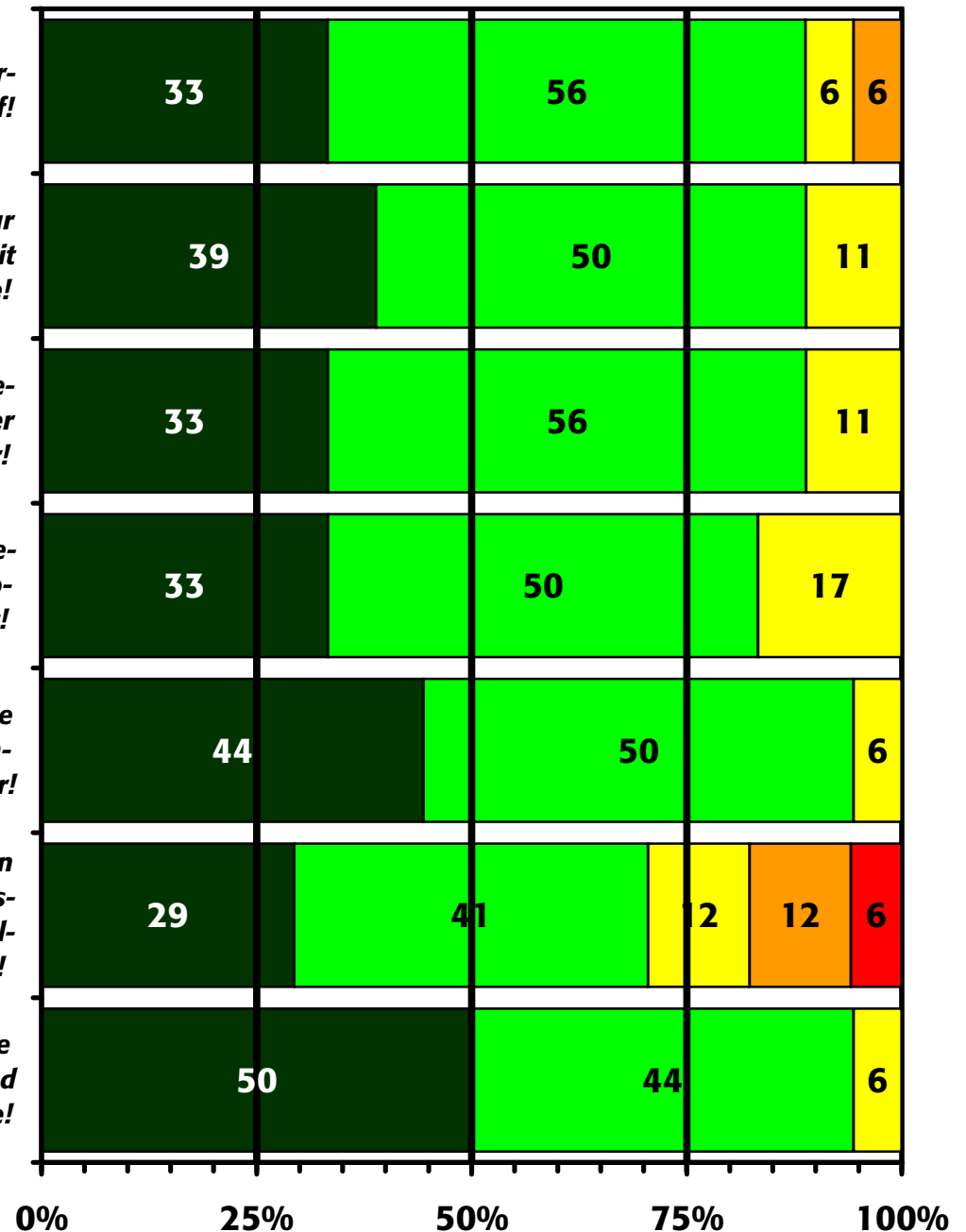
37: Jeg har tillid til, at virksomhedens overordnede ledelse træffer de rigtige beslutninger!

38: Den overordnede ledelse fordele-  
rer de til rådighed stående økonomiske midler bedst muligt!

39: Virksomhedens overordnede ledelse forstår at "skære igennem" og give klare udmeldinger!

40: Jeg er godt tilfreds med den sidste medarbejder udviklings-  
samtale, jeg har haft med ledelsen på mit arbejde!

41: Virksomhedens overordnede ledelse forebygger problemer ved at varsle ændringer i tide!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel og arbejde, nov. 2008

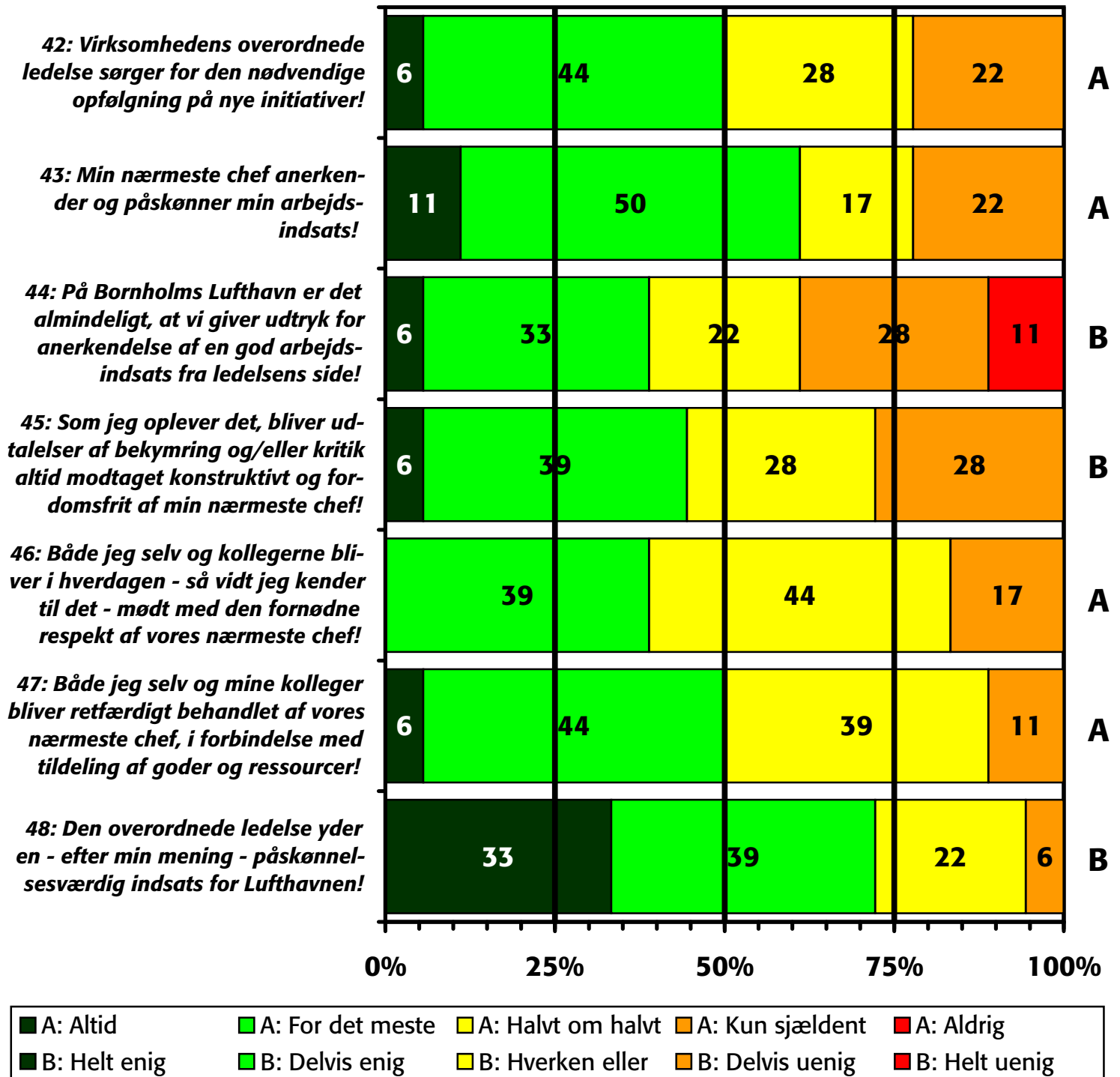
## Figur 3: 6

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af svarene på de sidste 7 af de udsagn, der indgår i Dimensionen 4: "Ledelsen (4)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

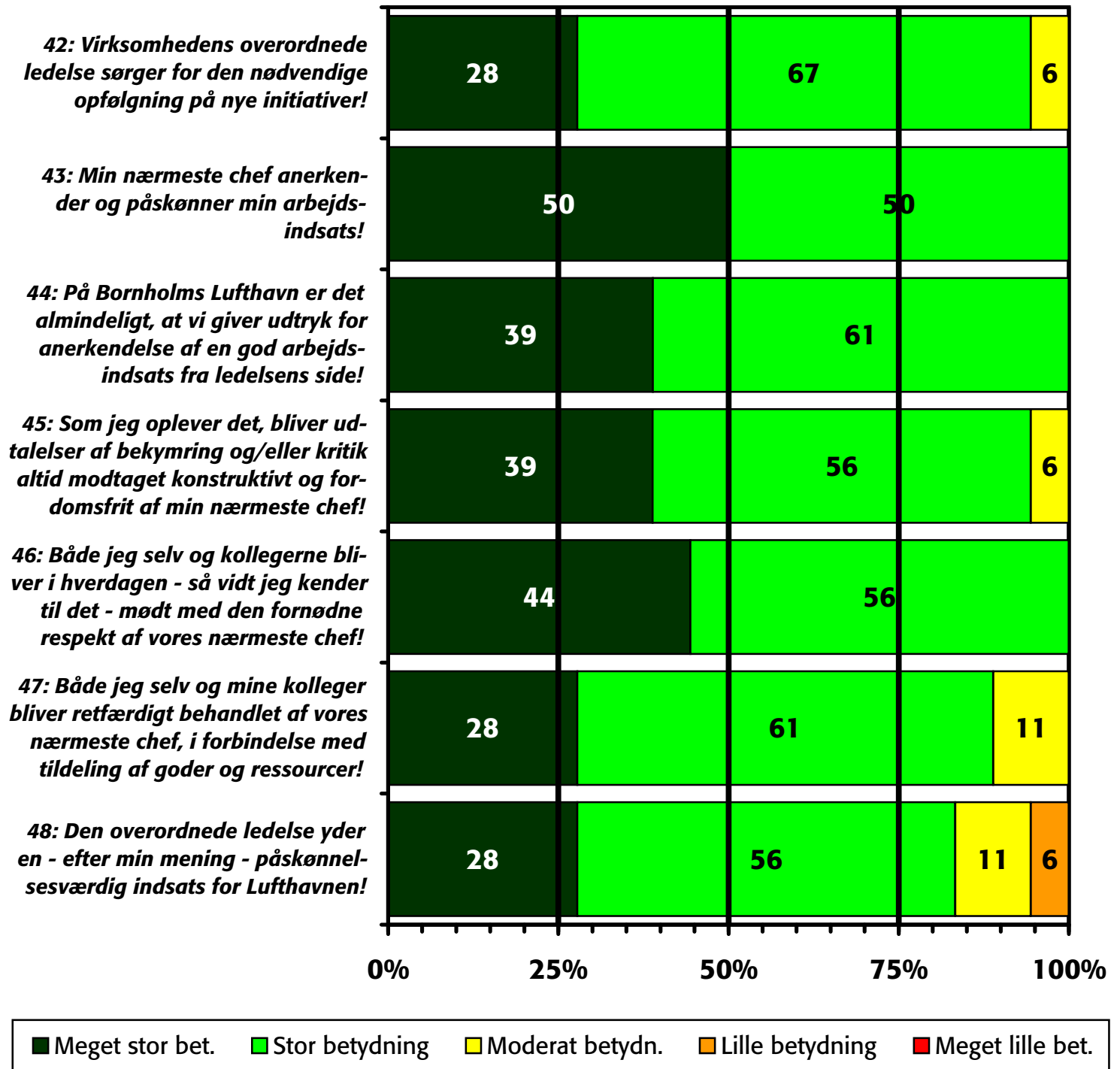
## Figur 3: 6.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på de sidste 7  
af de udsagn, der ind-  
går i Dimensionen 4:  
"Ledelsen (4)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 7

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
5: "Forandringer (5)".

**Sagsforhold**

49: Mit arbejde udvikler mig, så  
jeg er parat til at klare nye krav!

50: Jeg ser forandringer som  
en naturlig del af mit arbejde!

51: Vi bliver "klædt på" til foran-  
dringer gennem uddannelse og  
kurser!

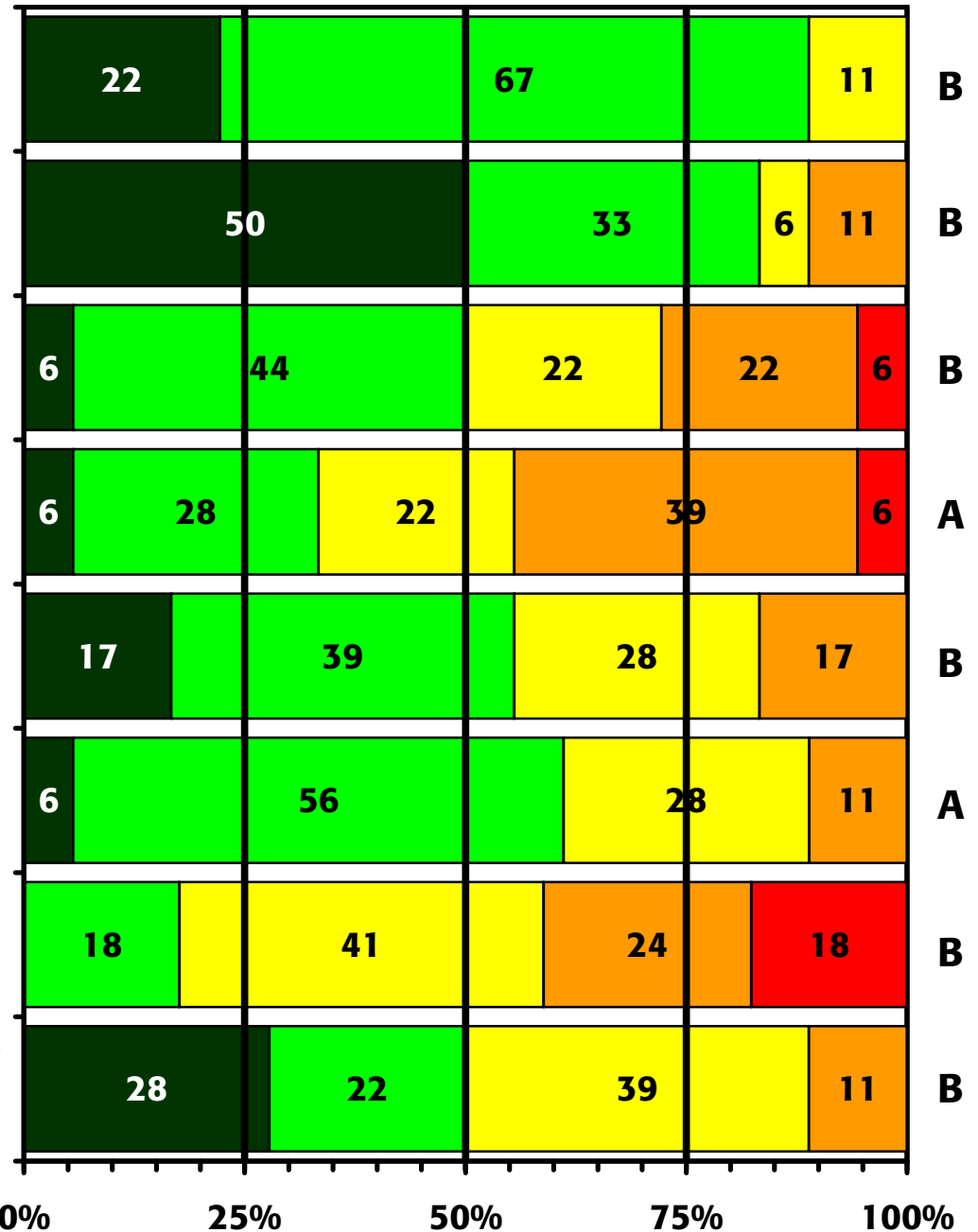
52: Vi bliver taget med på råd,  
når der skal ske forandringer!

53: Vi gør vores bedste for at be-  
kæmpe "Sådan-har-vi-altid-gjort-  
det"-holdningen - hos os selv og  
hos kollegerne!

54: Hos os står vi sammen om at  
udvikle og forbedre arbejdsruti-  
nerne!

55: De ændringer i arbejdsforhol-  
dene, som er gennemført i de se-  
nere år, har medført et forbedret  
arbejds miljø i Bornh's Lufthavn!

56: Jeg har positive forventninger  
til fremtiden på min arbejds-  
plads!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 7.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svarene på 8 udsagn,  
der indgår i Dimension  
5: "Forandringer (5)".

**Betydning**

49: Mit arbejde udvikler mig, så  
jeg er parat til at klare nye krav!

50: Jeg ser forandringer som  
en naturlig del af mit arbejde!

51: Vi bliver "klædt på" til foran-  
dringer gennem uddannelse og  
kurser!

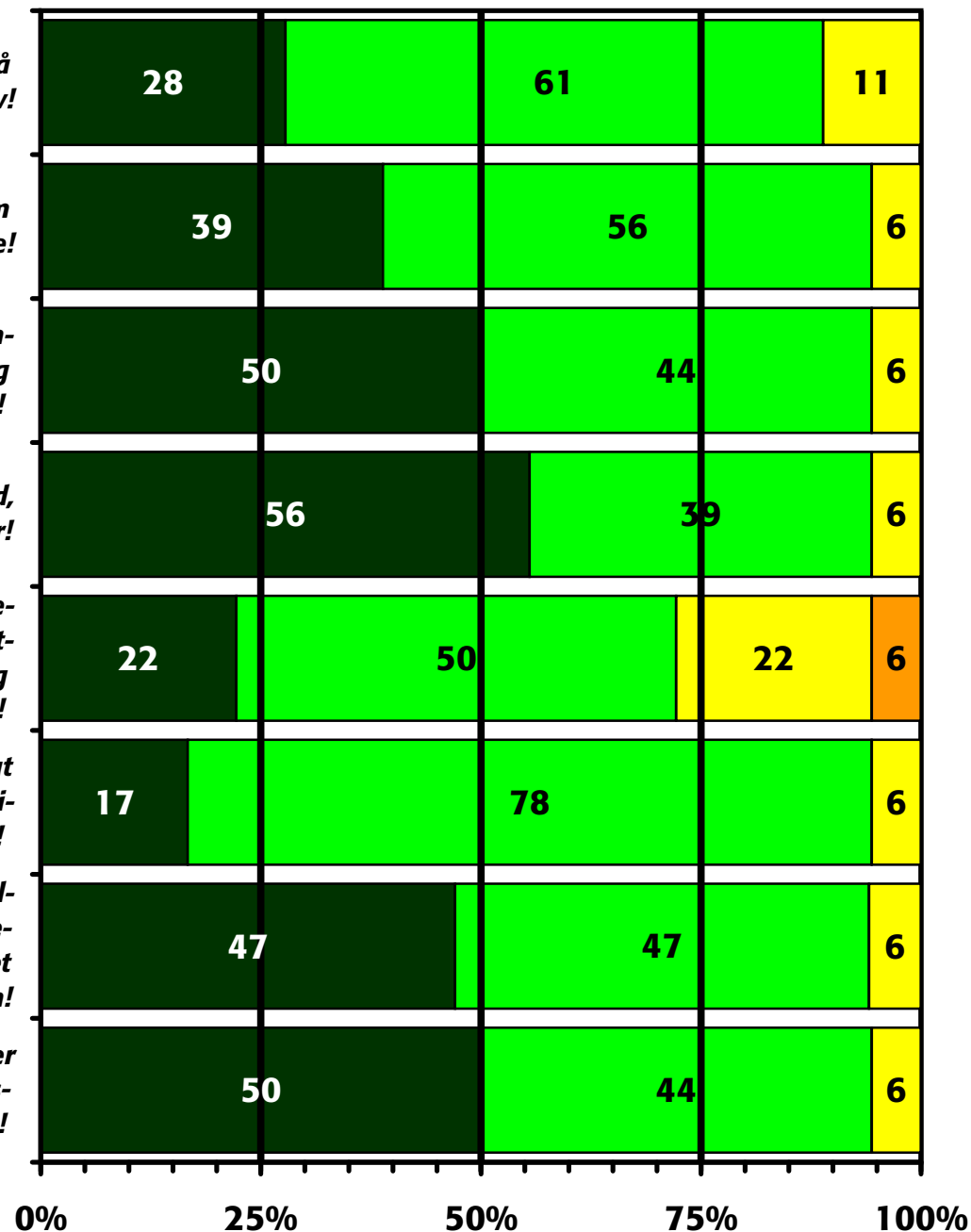
52: Vi bliver taget med på råd,  
når der skal ske forandringer!

53: Vi gør vores bedste for at be-  
kæmpe "Sådan-har-vi-aldig-jort-  
det"-holdningen - hos os selv og  
hos kollegerne!

54: Hos os står vi sammen om at  
udvikle og forbedre arbejdsruti-  
nerne!

55: De ændringer i arbejdsforhol-  
dene, som er gennemført i de se-  
nere år, har medført et forbedret  
arbejds miljø i Bornh's Lufthavn!

56: Jeg har positive forventninger  
til fremtiden på min arbejds-  
plads!



# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 8

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på alle 10 udsagn,  
der indgår i Dimension  
6: "Kompetencer og  
ansvar (6)".

**Sagsforhold**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

57: Mine formelle arbejdsmæssige kompetencer er særdeles alsidige!

58: Mine arbejdsmæssige kompetencer vil sikre mig ansættelse på Bornholms Lufth. mange år frem i tiden!

59: Selvom jeg skal løse mange arb.-opgaver i min dagligdag på Bornh's Lufthavn, kommer jeg aldrig bagud!

60: Jeg accepterer fuldt ud, at medarbejderstyrken på Bornh's Lufthavn tilpasses ved ændrede kompetencekrav!

61: Jeg har forståelse for, at kompetencetilpasning i medarb.styrken kan bringe mig i risiko for at miste jobbet!

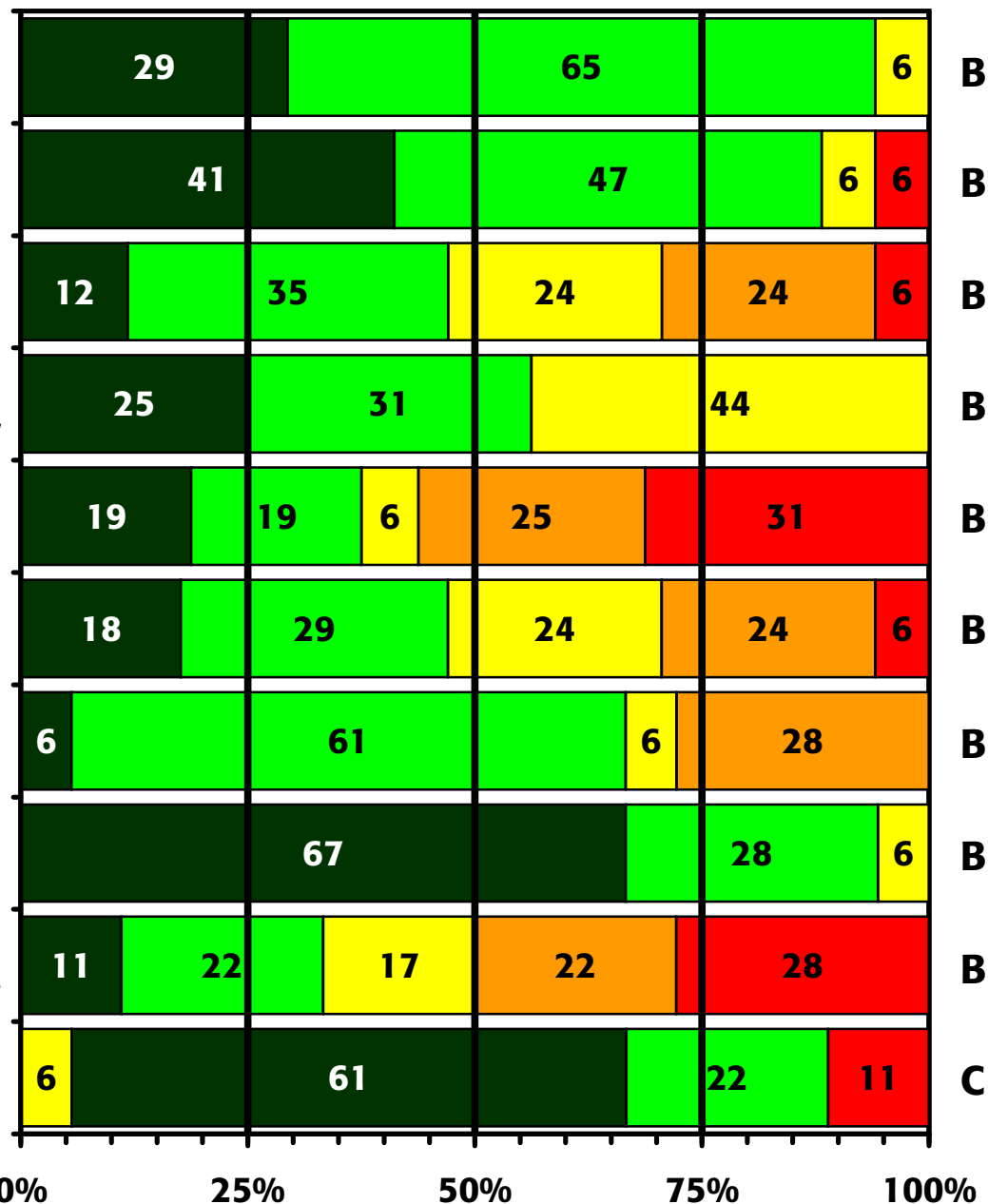
62: Bornh's Lufthavn sikrer, at medarbej. så vidt muligt tilføres nye kompetencer, så afskedigelser kan undgås!

63: Jeg kan altid nå mit arbejde gennem en stabil arbejdsindsats i et - for mig - acceptabelt tempo!

64: Jeg er ikke i tvivl om hvilke ansvarsområder, jeg forventes at bestride!

65: Jeg oplever aldrig modstridende krav i mit arb., fx om hurtige opgaveløsninger og høj kvalitet samtidig!

66: Mit arbejde kræver en meget høj grad af selvstændigt initiativ!



A: Altid
  A: For det meste
  A: Halvt om halvt
  A: Kun sjældent
  A: Aldrig

B: Helt enig
  B: Delvis enig
  B: Hverken eller
  B: Delvis uenig
  B: Helt uenig

C: Altid
  C: For det meste
  C: Halvt om halvt
  C: Kun sjældent
  C: Aldrig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 8.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på alle 10 udsagn,  
der indgår i Dimension  
6: "Kompetencer og  
ansvar (6)".

**Betydning**

Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

57: Mine formelle arbejdsmæssige kompetencer er særdeles alsidige!

58: Mine arbejdsmæssige kompetencer vil sikre mig ansættelse på Bornholms Lufth. mange år frem i tiden!

59: Selvom jeg skal løse mange arb.-opgaver i min dagligdag på Bornh's Lufthavn, kommer jeg aldrig bagud!

60: Jeg accepterer fuldt ud, at medarbejderstyrken på Bornh's Lufthavn tilpasses ved ændrede kompetencekrav!

61: Jeg har forståelse for, at kompetencetilpasning i medarb.styrken kan bringe mig i risiko for at miste jobbet!

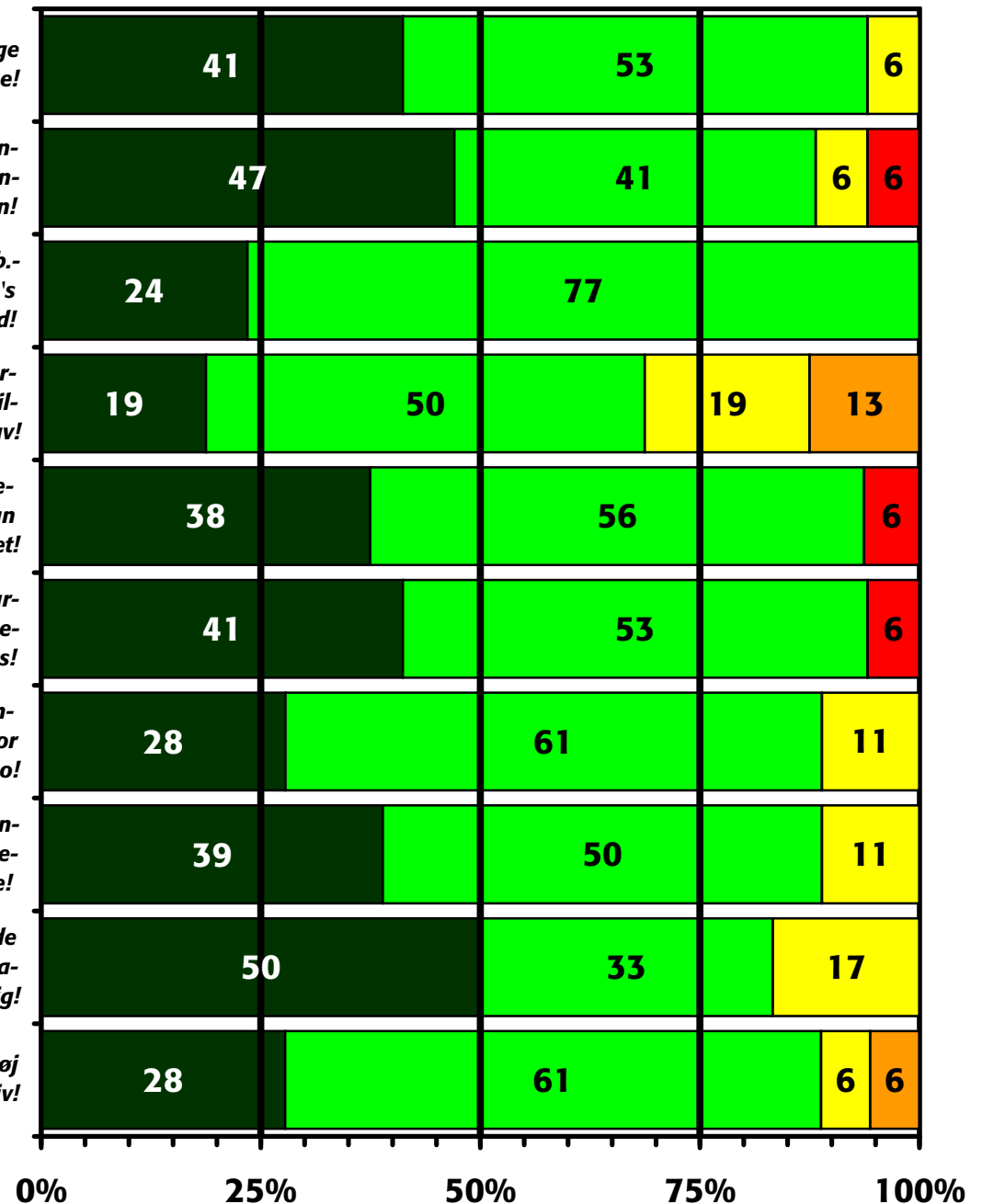
62: Bornh's Lufthavn sikrer, at medarbej. så vidt muligt tilføres nye kompetencer, så afskedigelser kan undgås!

63: Jeg kan altid nå mit arbejde gennem en stabil arbejdsindsats i et - for mig - acceptabelt tempo!

64: Jeg er ikke i tvivl om hvilke ansvarsområder, jeg forventes at bestride!

65: Jeg oplever aldrig modstridende krav i mit arb., fx om hurtige opgaveløsninger og høj kvalitet samtidig!

66: Mit arbejde kræver en meget høj grad af selvstændigt initiativ!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 9

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på 4 udsagn, som  
indgår i Spørgeskema-  
dimensionen: "Rygter  
vs faktuelle forhold".

**Sagsforhold**

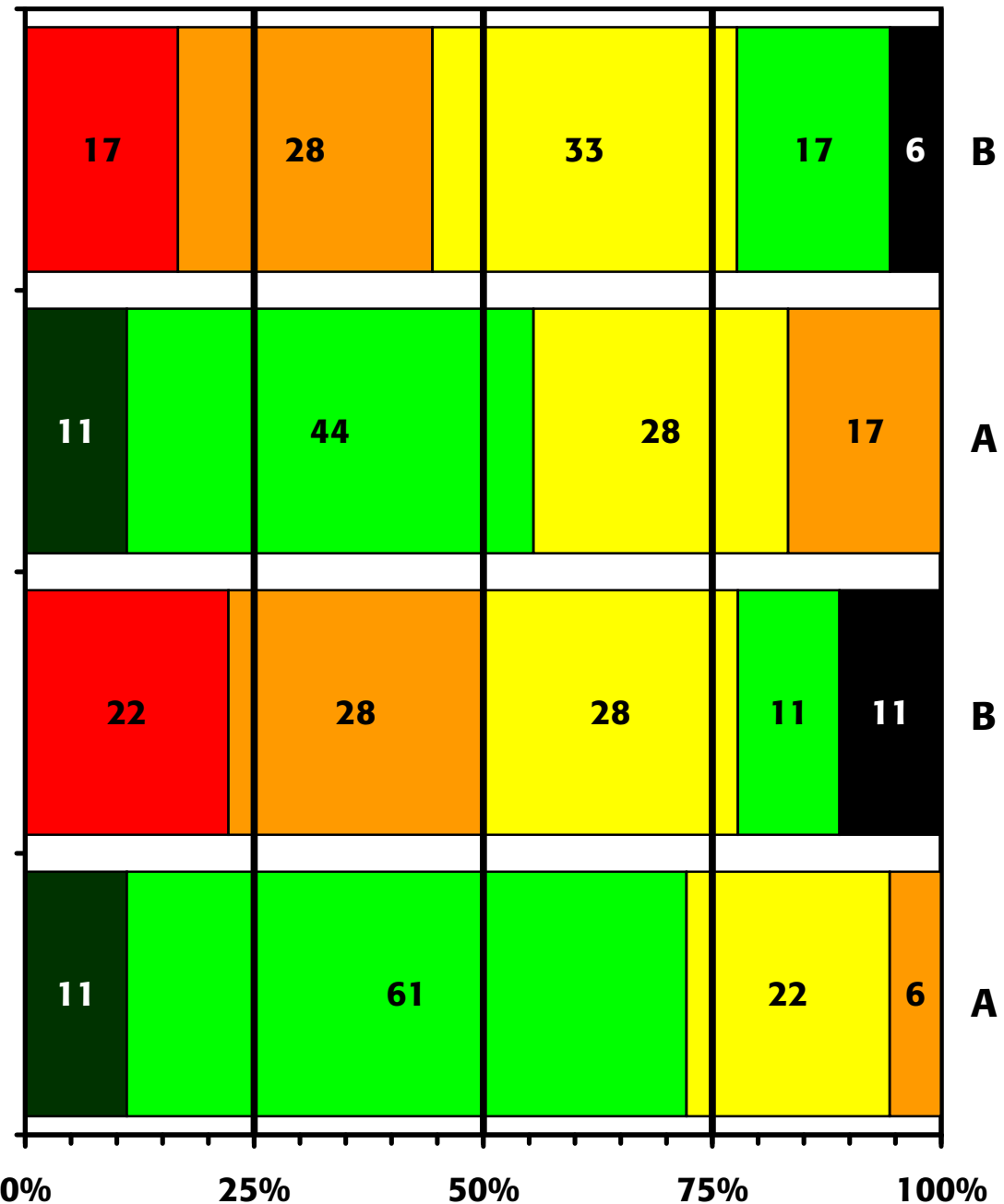
Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

67: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

68: Som jeg ser det er fakta og direkte kommunikation basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

69: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!

70: Som jeg ser det, er fakta og direkte kontakt basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!



■ A: Helt enig    ■ A: Delvis enig    ■ A: Hverken eller    ■ A: Delvis uenig    ■ A: Helt uenig  
■ B: Helt enig    ■ B: Delvis enig    ■ B: Hverken eller    ■ B: Delvis uenig    ■ B: Helt uenig

# BORNHOLMS LUFTHAVN:

Undersøgelse: Trivsel  
og arbejde, nov. 2008

## Figur 3: 9.1

### Driftstjenesten: Alle medarbejdere (÷ chefen)

Procentvis fordeling af  
svar på 4 udsagn, som  
indgår i Spørgeskema-  
dimensionen: "Rygter  
vs faktuelle forhold".

**Betydning**

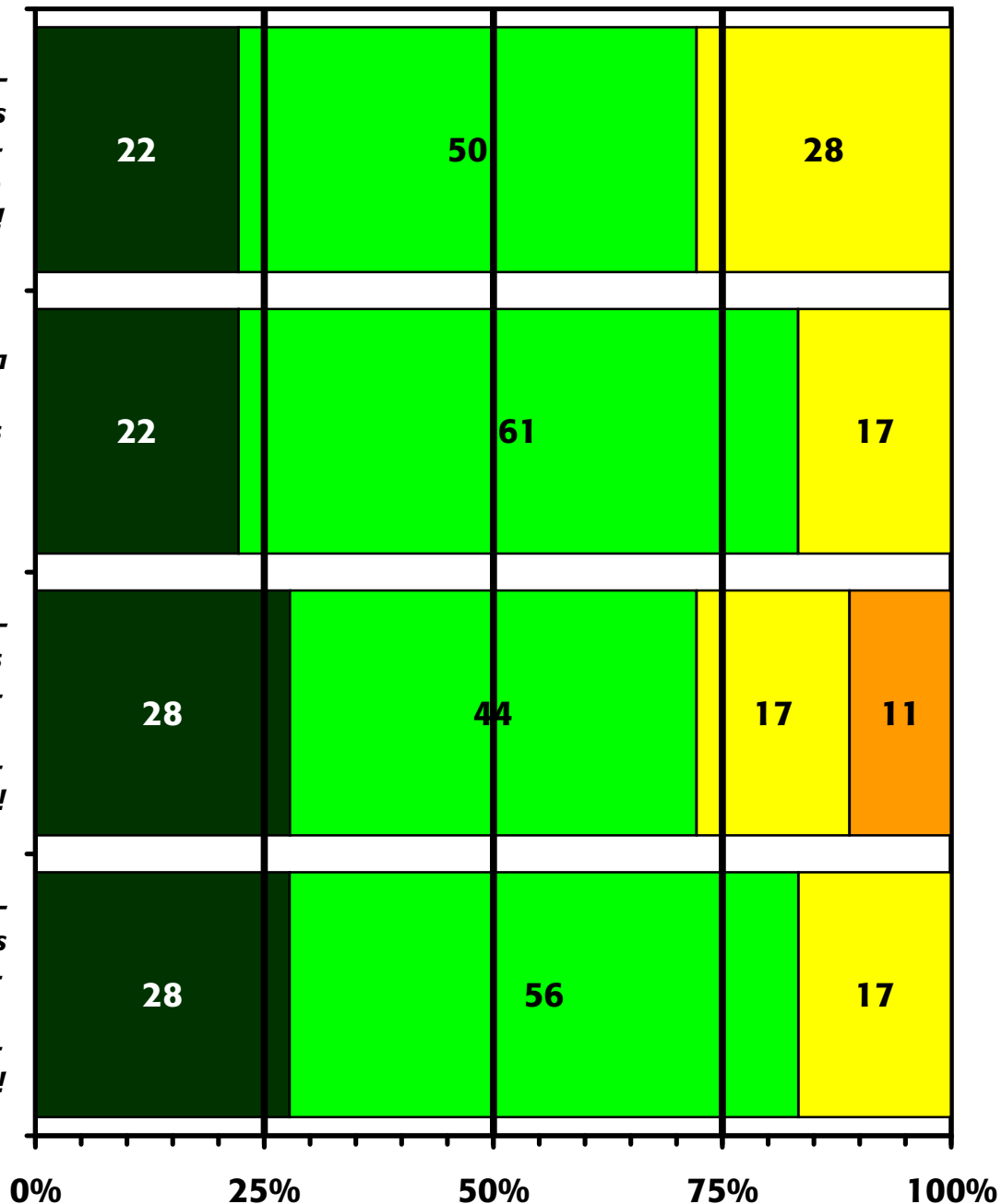
Psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog Claes Krogh-  
Lund, bst.dk - Databearbejdn: Claes Krogh-Lund, ph.d.

67: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

68: Som jeg ser det er fakta og direkte kommunikation basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!

69: Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!

70: Som jeg ser det, er fakta og direkte kontakt basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!



■ Meget stor bet. ■ Stor betydning ■ Moderat betydn. ■ Lille betydning ■ Meget lille bet.

# Bornholms Lufthavn, Trivsel 2008:

Mobning (ubehageligt drilleri og/eller chikane), Bagtalelse og sladder

	Sagsforhold					Udførende person				
		Udsagn 71		Udsagn 73			Spm. 72		Spm. 74	
	<i>Svar</i>	<i>Mobning</i>		<i>Bagtalelse og sladder</i>		<i>Svar</i>	<i>Mobning</i>		<i>Bagtalelse og sladder</i>	
	Kategori	Antal	Procent	Antal	Procent	Kategori	Antal	Procent	Antal	Procent
Samtlige deltagere (ledere + øvrige ansatte) [n=31]	1	1	3,2	2	6,5	1	4	12,9	5	16,1
	2	5	16,1	2	6,5	2	5	16,1	3	9,7
	3	0	0,0	0	0,0	3	2	6,5	1	3,2
	4	3	9,7	7	22,6	4	0	0,0	1	3,2

# Udsagn i 10 udvalgte Dimensioner, der er beregnet pointskore for, og som også afbildes i Figurerne 0-6 med polardiagrammer

## Undersøgelses-Dimensionen: "Mit arbejde" (1)

---

**Udsagn 1** – *"Jeg er tilfreds med at varetage mine nuværende arbejdsopgaver!"*

**Udsagn 2** – *"Vi har gode fysiske forhold (lokaler og inventar) på arbejdet!"*

**Udsagn 3** – *"Jeg er glad for at komme på arbejde!"*

**Udsagn 4** – *"Tidspresset i hverdagen på mit arbejde er til at overkomme!"*

**Udsagn 5** – *"Jeg er udmærket i stand til at magte de fysiske krav på arbejdet!"*

**Udsagn 6** – *"Jeg er udmærket i stand til at magte de mentale krav på arbejdet!"*

**Udsagn 7** – *"Jeg slipper arbejdet i tankerne, når jeg går hjem!"*

**Udsagn 8** – *"Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt!"*

**Udsagn 9** – *"Jeg kan til enhver tid få et andet arbejde, hvis jeg vil!"*

**Udsagn 10** – *"Godt nok er mit arbejde krævende, men det giver alligevel plads til, at jeg kan tilgodese mine behov for privatliv/familieliv!"*

**Udsagn 11** – *"Jeg har overskud til at pleje venner og dyrke fritidsinteresser!"*

**Udsagn 12** – *"Jeg anbefaler gerne venner/bekendte at søge job på Bornholms Lufthavn!"*

**Cronbach's Alpha** for de 12 Udsagn i ovenstående Dimension: **0,75**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Arbejdsklimaet og samarbejdet" (2)**

---

- Udsagn 13** – *"Samarbejdet mellem medarbejdergrupper med forskellig uddannelsesmæssig baggrund fungerer godt!"*
- Udsagn 14** – *"Jeg føler et medansvar for kollegernes trivsel!"*
- Udsagn 15** – *"Vi giver plads for hinandens ideer og meninger, når det drejer sig om løsningen af de daglige arbejdsopgaver!"*
- Udsagn 16** – *"Samarbejdsvanskeligheder i det daglige løser vi selv til alles tilfredshed, uden at inddrage den overordnede arbejdsledelse!"*
- Udsagn 17** – *"Mine kolleger giver mig gerne en hjælpende hånd!"*
- Udsagn 18** – *"Hos os finder nye kolleger hurtigt plads i fællesskabet!"*
- Udsagn 19** – *"Samarbejdet mellem **cheferne** og de øvrige medarbejdere i SiSU fungerer – så vidt jeg ved – upåklageligt!"*
- Udsagn 20** – *"På Bornholms Lufthavn er det almindeligt at give udtryk for anerkendelse af en god arbejdsindsats fra kollegernes side!"*

**Cronbach's Alpha** for de **8 Udsagn** i ovenstående dimension: **0,77**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Kommunikationen" (3)**

---

**Udsagn 21** – *"Jeg får de informationer fra min nærmeste **chef**, jeg har brug for i arbejdet!"*

**Udsagn 22** – *"Jeg får de informationer fra min driftsleder eller lufthavnsbrandmester, jeg har brug for i arbejdet!"*

**Udsagn 23** – *"Jeg får de informationer fra kollegerne, jeg har brug for i arbejdet!"*

**Udsagn 24** – *"Vi holder i det daglige en "god tone" indbyrdes, selv om vi kan være uenige!"*

**Udsagn 25** – *"De forskellige faggrupper på mit arbejde taler godt sammen!"*

**Udsagn 26** – *"Vi taler mere "med hinanden" end "om hinanden" på arbejdet!"*

**Udsagn 27** – *"Det er vigtigt for mig, at vi på Bornholms Lufthavn jævnligt holder fællesmøder, hvor alle væsentlige arbejdsforhold kan behandles!"*

**Udsagn 28** – *"Jeg vil fremover prioritere det meget højt at deltage i ovennævnte fællesmøder, når jeg planlægger mit arbejde og min fritid!"*

**Udsagn 29** – *"Kværlanteri og brok" hører ikke til dagligdagen på mit arbejde!"*

**Udsagn 30** – *"Min nærmeste **chef** reagerer imødekommende og har den fornødne tid, hvis jeg henvender mig angående forhold i arbejdet!"*

**Udsagn 31** – *"Åbenhed" er – i praksis – en ufravigelig grundregel for dialogen mellem ledelse og medarbejdere i Bornholms Lufthavn!"*

**Udsagn 32** – *"Hvis det "brænder på" i dagligdagen – ledelse og medarbejdere imellem – renses vi luften med en god snak!"*

**Udsagn 33** – *"Som jeg oplever det, udviser min nærmeste **chef** et stort overskud i dagligdagens kontakt og kommunikation med medarbejderne!"*

**Udsagn 34** – *"Jeg taler positivt om min arbejdsplads, og dét med god grund!"*

**Cronbach's Alpha** for de **14 Udsagn** i ovenstående dimension: **0,85**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Ledelsen" (4)**

---

- Udsagn 35** – *"Jeg har et inspirerende samarbejde med min nærmeste **chef!**"*
- Udsagn 36** – *"Min nærmeste **chef** og jeg har sammen fastlagt målene for mit arbejde!"*
- Udsagn 37** – *"Jeg har tillid til, at virksomhedens overordnede ledelse træffer de rigtige beslutninger!"*
- Udsagn 38** – *"Den overordn. ledelse fordeler de til rådighed stående økonomiske midler bedst muligt!"*
- Udsagn 39** – *"Virksomhedens overordn. ledelse forstår at "skære igennem" og give klare udmeldinger!"*
- Udsagn 40** – *"Jeg er godt tilfreds med den sidste medarbejder udviklingssamtale (MUS), jeg har haft med ledelsen på mit arbejde!"*
- Udsagn 41** – *"Virksomhedens overordnede ledelse forebygger problemer ved at varsle ændringer i tide!"*
- Udsagn 42** – *"Virksomhedens overordn. ledelse sørger for den nødvendige opfølgning på nye initiativer!"*
- Udsagn 43** – *"Min nærmeste **chef** anerkender og påskønner min indsats!"*
- Udsagn 44** – *"På Bornholms Lufthavn er det almindeligt, at vi giver udtryk for anerkendelse af en god arbejdsindsats fra ledelsens side!"*
- Udsagn 45** – *"Som jeg oplever det, bliver udtalelser af bekymring og/eller kritik altid modtaget konstruktivt og fordomsfrit af min nærmeste **chef!**"*
- Udsagn 46** – *"Både jeg selv og kollegerne bliver i hverdagen – så vidt jeg kender til det – mødt med den fornødne respekt af vores nærmeste **chef!**"*
- Udsagn 47** – *"Både jeg selv og mine kolleger bliver retfærdigt behandlet af vores nærmeste **chef** i forbindelse med tildeling af goder og ressourcer!"*
- Udsagn 48** – *"Den overordnede ledelse yder en – efter min mening – påskønnelsesværdig indsats for Lufthavnen!"*

**Cronbach's Alpha** for de **14 udsagn** i ovenstående dimension: **0,92**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Nærmeste chef"**

---

**Udsagn 35** – *"Jeg har et inspirerende samarbejde med min nærmeste **chef!**"*

**Udsagn 36** – *"Min nærmeste **chef** og jeg har sammen fastlagt målene for mit arbejde!"*

**Udsagn 43** – *"Min nærmeste **chef** anerkender og påskønner min indsats!"*

**Udsagn 45** – *"Som jeg oplever det, bliver udtalelser af bekymring og/eller kritik altid modtaget konstruktivt og fordomsfrit af min nærmeste **chef!**"*

**Udsagn 46** – *"Både jeg selv og kollegerne bliver i hverdagen – så vidt jeg kender til det – mødt med den fornødne respekt af vores nærmeste **chef!**"*

**Udsagn 47** – *"Både jeg selv og mine kolleger bliver retfærdigt behandlet af vores nærmeste **chef** i forbindelse med tildeling af goder og ressourcer!"*

**Cronbach's Alpha** for de **6 Udsagn** i ovenstående Dimension: **0,90**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Overordnet ledelse"**

---

**Udsagn 37** – *"Jeg har tillid til, at virksomhedens overordnede ledelse træffer de rigtige beslutninger!"*

**Udsagn 38** – *"Den overordn. ledelse fordeler de til rådighed stående økonomiske midler bedst muligt!"*

**Udsagn 39** – *"Virksomhedens overordn. ledelse forstår at "skære igennem" og give klare udmeldinger!"*

**Udsagn 41** – *"Virksomhedens overordnede ledelse forebygger problemer ved at varsle ændringer i tide!"*

**Udsagn 42** – *"Virksomhedens overordn. ledelse sørger for den nødvendige opfølgning på nye initiativer!"*

**Udsagn 48** – *"Den overordnede ledelse yder en – efter min mening – påskønnelsesværdig indsats for Lufthavnen!"*

**Cronbach's Alpha** for de **6 Udsagn** i ovenstående Dimension: **0,93**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Forandringer" (5)**

---

**Udsagn 49** – *"Mit arbejde udvikler mig, så jeg er parat til at klare nye krav!"*

**Udsagn 50** – *"Jeg ser forandringer som en naturlig del af mit arbejde!"*

**Udsagn 51** – *"Vi bliver "klædt på" til forandringer gennem uddannelse og kurser!"*

**Udsagn 52** – *"Vi bliver taget med på råd, når der skal ske forandringer!"*

**Udsagn 53** – *"Vi gør vores bedste for at bekæmpe "sådan-har-vi-altid-gjort-det"-holdningen – hos os selv og hos kollegerne!"*

**Udsagn 54** – *"Hos os står vi sammen om at udvikle og forbedre arbejdsrutinerne!"*

**Udsagn 55** – *"De ændringer i arbejdsforholdene, som er gennemført i de senere år, har medført et forbedret arbejdsmiljø i Bornholms Lufthavn!"*

**Udsagn 56** – *"Jeg har positive forventninger til fremtiden på mit arbejde!"*

**Cronbach's Alpha** for de **8 Udsagn** i ovenstående Dimension: **0,85**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Rygter vs faktuelle forhold"**

---

**Udsagn 67** – *"Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!"*

**Udsagn 68** – *"Som jeg ser det, er fakta og direkte kommunikation basis for medarbejdernes holdning til den overordnede ledelse!"*

**Udsagn 69** – *"Som jeg ser det, er rygter og formodninger basis for de holdninger vi i Lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!"*

**Udsagn 70** – *"Som jeg ser det, er fakta og direkte kontakt basis for de holdninger vi i lufthavnen har til hinanden som kolleger og arbejdskammerater!"*

**Cronbach's Alpha** for de **4 Udsagn** i ovenstående Dimension: **0,61**

## **Undersøgelses-Dimensionen: "Kompetencer og ansvar" (6)**

---

**Udsagn 57** – *"Mine formelle arbejdsmæssige kompetencer er særdeles alsidige!"*

**Udsagn 58** – *"Mine arbejdsmæssige kompetencer vil sikre mig ansættelse på Bornholms Lufthavn mange år frem i tiden!"*

**Udsagn 59** – *"Selvom jeg skal løse mange arbejdsopgaver i min dagligdag på Bornholms Lufthavn, kommer jeg aldrig bagud!"*

**Udsagn 60** – *"Jeg accepterer fuldt ud, at medarbejderstyrken på Bornholms Lufthavn tilpasses ved ændrede krav til kompetencesammensætningen!"*

**Udsagn 61** – *"Jeg har forståelse for, at eventuelle tilpasninger af kompetencerne i medarbejderstyrken kan bringe mig i risiko for selv at miste jobbet!"*

**Udsagn 62** – *"Bornholms Lufthavn sikrer, at medarbejderne så vidt muligt tilføres nye kompetencer (efteruddannes, m.v.), så afskedigelser kan undgås!"*

**Udsagn 63** – *"Jeg kan altid nå mit arbejde gennem en stabil arbejdsindsats i et – for mig – acceptabelt tempo!"*

**Udsagn 64** – *"Jeg er ikke i tvivl om hvilke arbejdsområder, jeg forventes at bestride!"*

**Udsagn 65** – *"Jeg oplever aldrig modstridende krav i mit arbejde, for eksempel om hurtige opgaveløsninger og høj kvalitet på én og samme tid!"*

**Udsagn 66** – *"Mit arbejde kræver en meget høj grad af selvstændigt initiativ!"*

**Cronbach's Alpha** for de **10 Udsagn** i ovenstående Dimension: **0,72**

# Metoderedegørelse

Spørgeskemaundersøgelsens form betyder, at medarbejderne og lederne i **Bornholms Lufthavn, Søndre Landevej 2, Rønne** har taget stilling til en lang række Udsagn, som hver især er forsynet med 5 forskellige, rangordnede svarkategorier (for så vidt de da har valgt at deltage i Undersøgelsen, hvilket **93,9 %** af de omfattede **33** personer gjorde). De 5 svarkategorier har et spænd fra fuldstændig **enighed** i/**accept** af det givne Udsagn til fuldstændig **uenighed** – for eksempel fra at Udsagnet **altid** har gyldighed til den anden yderlighed, at Udsagnet **aldrig** har gyldighed. Denne grundlæggende struktur gælder for langt de fleste Udsagn. **bst.dk's konsulenter** har valgt, at så godt som samtlige Udsagn er bærere af "positive" formuleringer omkring de problemstillinger, som tages op til vurdering i det enkelte afsnit af Spørgeskemaet. Det betyder, at **bst-konsulenterne** på ingen måde har indlagt en kritisk styrende distance i forhold til **Bornholms Lufthavns** virksomhedsdrift i formuleringen af Spørgeskemaets Udsagn. Har den enkelte medarbejder så behov for at forholde sig kritisk til dele af den givne problemkreds, skal vedkommende aktivt beslutte sig for dette ved først at overvinde Udsagnets "positive" udgangspunkt.

Gennem valget af en sådan fremgangsmåde ønsker **bst.dk** at undgå en meget lidt konstruktiv debat om, i

hvilket omfang eventuelle afdækkede oplevelser af utilfredshed hos medarbejderne skulle være fremkommet på grund af det kritiske udgangspunkt for Spørgeskemaet. Hensigten med fremgangsmåden er, at eventuelle væsentlige indsigter, som måtte blive opnået på baggrund af undersøgelsens gennemførelse, bliver genstand for **berettiget** opmærksomhed, i stedet for en omgående afvisning på grund af uenighed om, hvorvidt den anvendte undersøgelsesmetode er formålstjenlig.

## Sammenstillingen af Udsagn i de Dimensioner, der er afbildet i de 7 Polardiagrammer (Figurerne 0-6)

Beregningen af de **10** Dimensioner i **Polardiagrammerne** i nærværende rapportering omfatter for den enkelte Dimension de Udsagn, som fremgår af siderne **49-55** ovenfor. Den nord-nordøstgående Dimension – "**Mit arbejde (1)**" – om ens egen vurdering af et antal forhold i arbejdet, der umiddelbart skulle være til at forstå, er således beregnet i forhold til alle **12 Udsagn** i Spørgeskemaafsnit **2** af samme navn: "Mit arbejde".

Besvarelserne af samtlige Udsagn i hver enkelt Dimensionsberegning skal have en vis form for indbyrdes konsistens, når det gælder den individuelle ansatte i

**Bornholms Lufthavn.** Det betyder, at selv om der altså i den samlede besvarelsesmasse for Udsagnene i en Dimension nok er – og oftest vil være – en betydelig spredning på besvarelsene **interindividuel** (dvs. individerne imellem), skal der samtidig være en i et vist omfang samhørende **intraindividuel** (dvs. for det enkelte individ) besvarelsesprofil inden for hver Dimension for sig – for at det overhovedet giver mening at beregne en samlet pointskore for Dimensionen. At det faktisk forholder sig sådan – at der inden for de valgte Dimensioner er den ønskede **reliabilitet** – sikrer man sig ved hjælp af en beregning af størrelsen **Cronbach's Alpha**, på baggrund af samtlige Udsagn i hver Dimension for sig.

Jo tættere på **1,00** man er i stand til at beregne **Cronbach's Alpha** for en Dimension konstrueret på baggrund af et givet resultatmateriale, desto bedre må denne Dimension siges at være konstrueret i henhold til sit formål – at opnå en solid dokumentation af den undersøgte personkreds' holdning til/vurdering af en given, nogenlunde homogen sammenstilling af Udsagn angående en fælles underliggende sammenhæng [eksempelvis "Kommunikationen (3)"]. For netop denne Dimension opnås på baggrund af svarene fra samtlige ansatte i **Lufthavnen** en ganske udmærket værdi: **0,85**.

Tommelfingerreglen er, at en beregning af **Cronbach's Alpha** på **0,70** eller derover sikrer den tilstrækkelige sammenhængskraft imellem udsagn, der sammenstilles til at udgøre eksempelvis en Skemadimension. Det skal

dog understreges, at dét, at man opnår en tilfredsstillende værdi for **Cronbach's Alpha** i forbindelse med besvarelsene fra én given undersøgt personkreds hos, f.eks **Bornh's Lufthavn** på ingen måde er en garanti for, at det samme resultat kan opnås, hvis man benytter de fuldstændig samme Spørgeskemaformuleringer over for et helt andet personmateriale i en anden virksomhed.

I nærværende Undersøgelse har vi i de fleste tilfælde benyttet samtlige Udsagn i et Spørgeskemaafsnit i én og samme Dimensionsberegning [det gælder eksempelvis Dimensionerne: "Mit arbejde (1)", "Arbejdsklimaet og samarbejdet (2)", "Kommunikationen (3)", "Forandringer (5), samt "Kompetencer og ansvar " (6)]. I én enkelt Dimension – "Ledelsen (4)" – har vi imidlertid også underopdelt Hoveddimensionen. Et antal Udsagn i Dimensionen er blevet benyttet til at beregne yderligere to Underdimensioner, henholdsvis "Nærmeste leder" og "Ledelsen **samlet**" – hver af dem baseret på 6 Udsagn.

Det vil fremgå af den tidligere omtalte opstilling (se siderne 49-55) af Udsagnene i de forskellige Dimensioner, at der generelt opnås en tilfredsstillende værdi for **Cronbach's Alpha**, som for flere Dimensioner ligger i området **0,8-0,9** – eller bedre. For en enkelt Dimension ("Rygter vs faktuelle forhold"), sniger **Cronbach's Alpha** sig ned under **0,7** – beregnet til **0,61**, hvilket vi har valgt at acceptere. Bag accepten ligger en hensynstagen til denne helt specielle Dimensions fokus på baggrunden for holdningerne til de – i de ansattes oplevelse

– ikke ligefrem snævert sammenknyttede kategorier af ansatte: **overordnet ledelse vs kolleger og arbejdskammerater**. Særlig svarene på de to udsagn (**68** og **70**) om, at fakta og direkte kommunikation/kontakt er baggrunden for holdningen til henholdsvis **ledelsen** og **kollegerne**, udviser en stærkt begrænset grad af indbyrdes konsistens, når tjekket af sammenhængskraften baseres på den enkelte ansattes tilbagemelding.

### **Pointskoren i de 10 Dimensioner, der er afbildet i rapporteringens 7 Polardiagrammer (Figurerne 0-6)**

Alle 10 Dimensioner i Polardiagrammerne (eksempelvis **Figur 1**) er tildelt pointskore efter præcis samme systematik. Er der i Spørgeskemaet i et af afsnittene, der udgør grundlag for en Dimensionsberegning (f.eks. afsnittet "Mit arbejde"), sat ring om tallet ud for den **mest "accepterende"** svarkategori (**01**) ved samtlige Udsagn, opnås ganske simpelt en skore på **100 point**.

Er der alternativt sat ring om tallet ud for den **mest "afvisende"** svarkategori (**05**) ved samtlige Udsagn, skores simpelthen **0 point**. Samtlige markeringer sat ved den **næstmest "bekræftende"** svarkategori (**02**) i Spørgeskemaafsnittet medfører en skore på **75 point**, mens samtlige markeringer ud for den **næstmest "afvisende"** svarkategori (**04**) medfører en skore på **25 point**. I forlængelse af denne systematik skores der **50 point**, hvis samtlige markeringer i det pågældende

afsnit (= Dimension) er sat ved svarkategorien i midten (**03** = halvt om halvt, hverken enig eller uenig, m.v.).

Markeringerne i en given Spørgeskemabesvarelse vil klart nok være fordelt mellem de forskellige svarkategorier, således at der kun undtagelsesvis i besvarelsen af et Spørgeskemaafsnit skores en af de anførte "rene" pointstørrelser på **100, 75**, osv. Når der svares forskelligt på Udsagnene, normeres den samlede skore i forhold til svarene på de enkelte Udsagn, som hver især tildeles lige stor vægt i forhold til den samlede pointskore. Derved opnås en mere differentieret pointskore end de rene snit på **100 point, 75 point** m.v., idet den gennemsnitlige skore dog i alle tilfælde kommer til at ligge i intervallet **0 til 100 point**. I rapporteringens Polardiagrammer indgår ydermere mange forskellige medarbejdere i den enkelte Dimensionsberegning, der af samme grund har mulighed for at antage et stort antal forholdsvis fint differentierede værdier, igen dog uden at sprænge normeringsintervallet på de **0 til 100 point**.

I samtlige Polardiagrammer, som viser resultater for 2 forskellige grupper af ansatte (eksempelvis **Figur 4**), er det tjekket, om gruppernes beregnede pointskorer for Dimensionerne afviger **signifikant** fra hinanden. Signifikansberegningerne er i alle tilfælde foretaget ved hjælp af en non-parametrisk Mann-Whitney U-test for sammenligning af to uafhængige datasæt. Eventuelle signifikante forskelle vises på Figurerne v.h.j.a. sædvanlig notation, således at antallet af stjerner angiver styrken

af den opnåede signifikans – 3 stjerner betyder  $p < 0,001$ , 2 stjerner betyder  $p < 0,01$ , og 1 stjerne betyder  $p < 0,05$ .

For medarbejdere som er mindre fortrolige med signifikansbegreberne, kan dette noget forenklet udtrykkes: **3 stjerner** betyder, at forskellen mellem de sammenlignede tal er omtrent så sikker, som at tyngdekraften virker, når en genstand slippes i 1 m's højde og falder til jorden. **1 stjerne** betyder, at der ved beregning af 100 forskellige 1-stjernede datasæt er en risiko for, at nogle få af de tilsyneladende forskellige talstørrelser alligevel ikke forskellige i en grad, så det med sikkerhed kan siges at have betydning. I tilfælde af, at der **ikke** opnås signifikans for forskellene, er der **ikke** med nogen rimelig grad af sikkerhed forskel på, hvad det ene eller det andet af de anførte tal siger om det undersøgte forhold (selv om tallene altså afviger fra hinanden).

I sådanne tilfælde vises der i sagens natur ikke signifikansmarkering på rapporteringens Polardiagrammer. Det skal derfor understreges, at **samtlig**e Dimensionsberegninger for flere grupper af medarbejdere i **Bornholms Lufthavn**, som er afbildet i samme Polardiagram, er **fuldt** ud gennemtestede for eventuelle signifikante forskelle. **Ingen** markering = **ingen** signifikant forskel.

Om **betydningen** af de tildelte pointskorer kan det helt overordnet præciseres, at en pointskore **under 60** men **over 50** kalder på foranstaltninger vedrørende de forhold, som er årsag til den lave skore, i en **ikke** alt for

fjerntliggende fremtid, typisk inden for de nærmeste **1-3 måneder**. Opnås en skore **under 50 point**, kan den betegnes som "**katastrofal**" i forhold til at have at gøre med en velfungerende og driftssikker enhed med et stort produktivt potentiale i forhold til de tilgængelige midler. En skore **under 50 point** bør ubetinget medføre, at de udslagsgivende forhold tages op til bearbejdning uden nogen form for unødigt opsættelse. Ligger skoren **mellem 60 og 70 point**, er der absolut plads til forbedringer – men der er "luft" (også set i et tidsperspektiv) til at overveje den mest hensigtsmæssige fremgangsmåde med henblik på at opnå de ønskede forbedringer.

I forlængelse af vurderingen af **Sagsforholdene** beder Spørgeskemaet også Lufthavnens ansatte om at svare på, hvorledes de oplever **Betydningen** af de Sagsforhold, der bringes på banen i Skemaet. Derfor skal det kort nævnes, at pointskoren for Betydning – som fremgår af eksempelvis **Figurene 2 og 6** – tildeles på præcis samme måde, som er beskrevet ovenfor, når det drejer sig om Sagsforholdene. Gennemsnitligt vægtes Betydningen af Sagsforholdene til at være **stor til meget stor!**

## Kort om alle de Figurer, som afbilder den procentvise fordeling af svarene på Spørgeskemaets Udsagn i form af Liggende Søjlediagrammer

For disse **Figurer** gælder, at svarkategorierne er adskilt ved hjælp af farvemarkeringer, den overvejende majoritet med start i en helt **sortgrøn** farve længst mod venstre. Derfra bevæger farvemarkeringerne sig over **grønt, gult** og **orange** for til sidst at ende i det stærkt **røde**. Farverne er valgt, således at der i Udsagnenes pointskore tildeles pointmaksimum (**100 point**) for den sortgrønne farve og pointminimum (**0 point**) for den stærkt røde farve. De mellemliggende pointskorer tildeles i fuldkommen logisk forlængelse heraf: **75 point** til grønne felter, **50 point** til gule, og sidst **25 point** til Udsagn i orange felter.

Omkring farvemarkeringerne kan bemærkes, at billedligt kan figurerne med procentfordelinger aflæses som en form for **landskab**: den sortgrønne og den grønne farve modsvarer træernes stammer og løv i naturen – desto mere farven går over i det orange og røde via den gule mellemfarve, desto mere afsvedet og tørt er landskabet!

Betragtes eksempelvis **Figur 1:1**, er det åbenlyst, at de sortgrønne og grønne felter tilsammen modsvarer lige knap **75 %** af de afgivne svar. Tolkes figuren billedligt i overensstemmelse med den ovenstående nøgle, har **"skoven"** det godt – hvilket da også viser sig at svare fint til den opnåede score på **71,2 point** for den hertil svarende Dimension **"Mit arbejde"** (se **Figur 1**), der

er beregnet på baggrund af Spørgeskemabesvareelserne. Der opnås følgelig et ganske tilfredsstillende resultat.

Tager vi til sammenligning **Figurerne 1:5** og **1:6**, er landskabet straks betydeligt mere afsvedet – gennemsnitligt strækker de sortgrønne og grønne zoner sig ikke langt op over de **60 %**. Kun godt **60 %** af deltagerne har altså svaret i de to mest **"accepterende"** svarkategorier: **"Altid"** eller **"Helt enig"**, samt **"For det meste"** eller **"Delvis enig"**. Det viser sig da også, at der for deltagereskaren samlet ikke scores mere end **62,5 point** i denne Dimension (ifølge **Figur 1**). Ses på de tilsvarende **Figurer 3:5** og **3:6** for medarbejderne i Driftstjenesten (÷ chefen), er der endnu mindre gang i den **sortgrønne** og **grønne** vækst. Det viser sig da også, at medarbejderne i Driftstjenesten uden ledelsesopgaver er nede på en score på **56,9 point** (**Figur 3**), hvilket fint matcher det visuelle indtryk, man er i stand til at danne sig ud fra det **Liggende Søjlediagram**. Der er altså god grund til at være endog særdeles opmærksom på de farvemarkeringer, som fremtræder på de **36 Figurer** med procentvis fordeling af Spørgeskemabesvareelserne.

Til det videre arbejde med de i Undersøgelsen dokumenterede problemstillinger er det uomgængeligt, at der benyttes den fornødne tid til en nærlæsning af hele Figurmaterialet. Tidsforbruget vil – efter **bst-konsulenternes** erfaring – vise sig mere end velanvendt, når man nærmer sig en egentlig problemløsningsfase i forhold til Undersøgelsens afdækning af de ansattes synspunkter.

# Hovedresultaterne for Spørgeskemaundersøgelsen: "Trivsel og arbejdsforhold på Bornholms Lufthavn"

Resultaterne af nærværende Spørgeskemaundersøgelse findes for langt størstedelens vedkommende gengivet i form af **43 grafiske afbildninger** i denne rapportering.

Der er i undersøgelsen **ikke** benyttet andre metoder end de allerede velkendte fra den sidste undersøgelse i 2006. Derfor er resultaterne i helt overvejende grad direkte sammenlignelige med resultaterne fra 2006, idet den eneste forskel er en noget større vilje til at returnere et udfyldt svarskema i 2008, direkte synlig i opgørelsen af medarbejderantallet bag resultaterne i de figurer, der opsamler resultaterne af de to undersøgelser. I **2008** valgte  $\approx 94\%$  af **Lufthavnens** ansatte at besvare Spørgeskemaet, i modsætning til de  $\approx 83\%$  der svarede i 2006.

Den meget store besvarelsesprocent skal ses i lyset af, at det ved personligt fremmøde **15. december 2008** blev oplyst af én af de tilstedeværende Lufthavns-medarbejdere, at han ikke havde set sig i stand til at besvare Spørgeskemaet p.gr.a. en forholdsvis kort ansættelsesperiode. Tilbage bliver ét Skema af de 33 udsendte, hvor der hersker usikkerhed omkring bevæggrunden for

den manglende besvarelse = resultatet står til troende!

Indledningsvis holdt **bst.dk** tirsdag den 7. oktober då. et møde med ledelsen på Bornholms Lufthavn, hvor rammerne for Undersøgelsen og dens forløb blev aftalt. Efterfølgende samme dag fik **bst.dk's** konsulenter – psykolog John Skaaby og arbejdsfysiolog (ph.d.) Claes Krogh-Lund – lejlighed til at drøfte de øjeblikkelige forhold på Lufthavnen med en medarbejdergruppe (det tilstedeværende vagthold) uden deltagelse af repræsentanter for den 3 mand store **overordnede ledelse**. Med dette afsæt blev Undersøgelsen i praksis gennemført præcis som i 2006. Resultaterne blev fremlagt ved to møder **15. december 2008**: Først med den overordnede ledelse, og dernæst med medarbejderne + ledelsen!

I det følgende vil **bst.dk** igen trække visse forhold frem, som ud fra resultatmaterialet i 2006 viste sig betydningsfulde for bedømmelsen af Trivsel og arbejdsforhold på **Bornholms Lufthavn**. Besvarelserne dengang bidrog til at afdække de kritiske vurderinger, eventuelle utilfredsstillende forhold afstedkom for grupper af medarbejdere.

De opdelinger af resultatmaterialet, som forefindes i nærværende **2008**-rapportering, er alle gengangere i forhold til **2006**-rapporteringen – for så vidt dette overhovedet har kunnet lade sig gøre, idet den nærværende Undersøgelse jo ikke omfatter ansatte i "Tårnet". Det er af samme grund lidt svært direkte at sammenligne de opnåede pointskorer for Polardiagrammernes Dimensioner for år **2006** versus **2008**, idet de to-tre ansatte i "Tårnet", der deltog i 2006-Undersøgelsen, var blandt de absolut bedst skorende dengang – tæt på at være på niveau med Lufthavnens **overordnede ledelse** (se nærmere på **Figurene 4 og 5** i 2006-rapporteringen).

I forbindelse med gennemgangen af resultaterne for **2008**-Undersøgelsen nedenfor vil der kunne findes en kort omtale af forskelle mellem **2008** og **2006**, som vi i **bst.dk** ser dem. Der gås i øvrigt slavisk frem efter nummerrækkefølgen af de præsenterede grafiske figurer.

## Figur 1 (Polardiagram, alle deltagere)

**Figurene 0 til og med 6** er alle skåret over den samme læst. De er udformet som Polardiagrammer, der viser pointskoren for 6 beregnede Dimensioner, plus en sammenfattende vægtning af disse **6 Dimensioner**, som direkte drejer sig om arbejdsforholdene (markeret med tallene 1-6 på de grafiske afbildninger), i den nordgående Dimension "**Oplevet trivsel på arbejdet**". De 6

Dimensioner vedrørende arbejdsforholdene kan direkte genfindes i Afsnittene 2 til 7 i Spørgeskemaet, medens Dimensionerne benævnt "**Nærmeste chef**" og "**Overordnet ledelse**" er genereret ud fra en opsplitning af Udsagnene i Spørgeskemaafsnit 5: "Ledelsen" (jævnfør med siderne **52 og 53** ovenfor angående opsplitningen).

I forhold til 2006 er der desuden tilføjet en Dimension, som på en mere indirekte måde bearbejder arbejdsforholdene: "**Rygter vs faktuelle forhold**" – i hvilken **bst.dk** foranlediget af et ønske fra Lufthavnens ledelse forsøger at sætte på spidsen, hvor Lufthavnens ansatte finder grundlaget for holdningen til henholdsvis den overordnede ledelse og kollegerne. Ved præsentationen af Undersøgelsens resultater den 15. december, mødte Udsagnene i denne Dimension nogen kritik for at være "forvirrende" i konfrontationen af diametralt modsatte udgangspunkter for vurderingen af samme sagsforhold.

**Figur 1** for alle deltagende ansatte på **Bornholms Lufthavn** viser pointskoren **2008** for samtlige Dimensioner. I lyset af 2006-resultaterne blev der dengang peget på 3 Dimensioner, hvor virksomheden i særlig grad "faldt igennem" i forhold til den via spørgeteknikken fastlagte ønskværdige skore på minimum **70 point** – nemlig:

- 3) Kommunikationen [61,2 point (2008: **67,8**)]
- 4) Ledelsen [58,5 point (2008: **62,5**)]
- 5) Forandringer [64,0 point (2008: **65,7**)].

Den lave skore i Dimensionen "Ledelsen" på **mindre end 60 point** sprang især i øjnene, og den lave pointskore i alle 3 Dimensioner gav i 2006 en utilfredsstillende lav skore i den samlede Dimension "Oplevet trivsel på arbejdet" på **64,6 point**. I denne Dimension, som karakteriserer arbejdsstrivslen på Lufthavnen **samlet set**, skores i 2008 **67,5 point**, altså en forbedring på **4-5 %** - på trods af, at de helt specielt gode vurderinger af arbejdsforholdene i "Tårnet" ikke længere påvirker resultatet. Der ses da også fremgang – større eller mindre – for alle de 6 oprindeligt medtagne Dimensioner, på nær "Kompetencer og ansvar" som udviser et fald på et par point. Dimensionen "**Rygter vs faktuelle forhold**" tages **alene** op til behandling på efterfølgende **side 67**.

Om betydningen af de tildelte pointskorer kan fra det ovenstående **Metodeafsnit** gentages, at en pointskore **under 60**, men **over 50**, kalder på foranstaltninger i en ikke alt for fjern fremtid (typisk 1-3 måneder). Opnås en skore **under 50 point**, kan den betegnes som "**katastrofal**". En skore **under 50 point** bør medføre, at de udslagsgivende forhold tages op til bearbejdning uden unødigt opsættelse. Ligger skoren **mellem 60 og 70 point**, er der plads til forbedringer – men der er "luft" (også i et tidsperspektiv) til at overveje hensigtsmæssige fremgangsmåder for at opnå de ønskede forbedringer.

Ingen af de tidligere beregnede Dimensioner skorer **under 60 point** i 2008, og faktisk skorer kun Dimensionen "Ledelsen" **under 65 point** – nemlig 62,5 point.

Dimensionen "Ledelsen" skorer således stadig lavt, men dog nu på den "rigtige" side af de **60 point**. For at belyse denne problemstilling yderligere, har vi beregnet de to "nye" ledelses-Dimensioner: "**Nærmeste Chef**" og "**Overordnet ledelse**". Det ses af pointskoren, at der blandt Lufthavnens ansatte er en større vilje til at tilkende-give en kritisk vurdering af forhold vedrørende den **overordnede ledelse**, end når det gælder **nærmeste chef**. Hvilket imidlertid ikke er unikt for **Bornholms Lufthavn**.

På **bst.dk** er vi fra talrige tidligere Undersøgelser bekendt med, at der blandt virksomhedernes ansatte er tendens til at rette skytset mod toppen, hvis der er forhold som ikke findes tilfredsstillende. Åbenbart har man sædvanligvis en større forståelse for, at den nærmeste leder gør sit bedste, når det gælder summen af arbejdsomstændighederne, end den man udviser i forhold til virksomhedens top. Eller også betyder "afstanden" til virksomhedstoppen, at det – på grund af f.eks. mangelfuld kommunikation – er let at tillægge netop den ansvaret for eventuelle mangelfulde forhold, man måtte opleve på sit arbejde.

Alt i alt kan der altså konstateres en samlet **fremgang** i de ansattes trivselsoplevelse ved Spørgeskemaundersøgelsen i 2008. Det vil ved gennemgangen af resten af de udfærdigede Polardiagrammer vise sig, at den påviste fremgang kunne have været større, hvis der ikke havde været et særligt anliggende i relationen mellem chefniveauet og en del af de øvrige medarbejdere, hvor der synes at være et udestående behov for snarlig forbedring.

## Figur 2 (Sagsforhold vs Betydning)

Polardiagrammet i **Figur 2** afbilder pointskoren for begge sider af diverse arbejdsforhold, som de ansatte på **Bornholms Lufthavn** blev bedt om at tage stilling til. Dels vises pointskoren for vurderingen af selve de kort beskrevne **sagsforhold** vedrørende virksomhedens (psy-kiske) arbejdsmiljø, og dels vises på samme **Figur** den beregnede pointskore for de ansattes vurdering af, hvor stor en **betydning** de selv samme sagsforhold tillægges.

**Figur 2** har samtlige indkomne besvarelser som grundlag. Pointskoren for **sagsforholdene** går igen fra **Figur 1** og ligesom i 2006 viser det sig, at skoren for **betydning** ligger rigtig flot for samtlige Dimensioner. Kun de to vest-nordvestlige Dimensioner: "Kompetencer og ansvar" og "Rygter vs faktuelle forhold" dykker lige ned under de **80 point**, medens resten scorer fint over **80**.

Vi kan altså endnu engang med stor tilfredshed konstatere, at deltagerne i Undersøgelsen anerkender, at Udsagnene i Spørgeskemaet generelt er velvalgte i forhold til deres arbejdssituation. Gennemsnitligt bliver Dimensionerne tildelt en pointvægtning, der ligger noget over "**stor betydning**", idet et rent valg af præcis denne betydningstilkendegivelse ville have medført en skore på **75 point** – hvilket skal sammenlignes med, at den nordgående sammenvejende Dimension i 2008-Undersøgelsen opnår ikke mindre end **82,0 point**, når det gælder **betydningen**. Endnu bedre end 2006-resultatet.

## Figur 3 (Driftsledere vs øvrige i Driftstj.)

Dette Polardiagram viser, hvordan pointskoren for **sagsforholdene** ser ud, når de ansatte i Driftstjenesten (÷ chefen) opdeles i **driftsledere** og **øvrige ansatte**. Set under ét scorer driftslederne betydeligt bedre i **2008** end i 2006, karakteriseret ved en fremgang i den nordrettede sammenvejende Dimension "Oplevet trivsel på arbejdet" på små **10 %** til **69,0 point**. I samme Dimension er der en lidt mindre fremgang for de øvrige medarbejdere i Driftstjenesten på cirka **8 %** til **64,6 point**.

Fremgangen er noget ulige fordelt over de forskellige Dimensioner. Begge medarbejdergrupper udviser pæn fremgang i Dimensionerne: "Arbejds klimaet og samarbejdet" og "Kommunikationen", hvorimod den forbedrede pointskore i Dimensionerne: "Ledelsen" og "Forandringer" i særlig grad er forbeholdt driftslederne. Det skal tillige fremhæves, at de **øvrige ansatte** i Driftstjenesten udviser en flot fremgang i Dimensionen "Mit arbejde" til **over 70 point**. Endelig er Dimensionen "Kompetencer og ansvar" stort set **uændret** i 2008 over for 2006, hvilket gælder begge medarbejdergrupperne.

Bag pointskoren for "**Ledelsen**" ligger der ganske forskellige vurderinger hos de to medarbejdergrupper. Det viser sig, at Driftslederne scorer tæt op imod **70 point**, når det kommer til vurderingen af den **overordnede ledelse**, hvorimod de scorer under **60 point** for vurderingen af den **nærmeste chef**. Dette sidste forhold bør

der ubetinget rettes op på, set i lyset af at driftslederne jo er den medarbejdergruppe, som står for at ledelsens beslutninger bliver gennemført i den praktiske daglige drift. Skal de ressourcer, som anvendes på Lufthavnens drift, medføre den optimale nytte, er det uomgængeligt, at de arbejdsmæssige relationer mellem nærmeste chef og driftslederne skal udmønte sig i en skore, som ligger over de **60 point** – tæt på eller over **70 point** ville være at forvente, den sædvanlige loyalitet over for nærmeste ledelsessegment taget i betragtning. Her er et **primært** indsatsområde for den samlede **overordnede ledelse**.

Desuden skal bemærkes, at medarbejderne i Driftstjenesten uden ledelsesmæssige opgaver scorer præcis som sidst i Dimensionen "Forandringer", ligesom deres vurdering af den **overordnede ledelse** svarer til, hvad der i 2006 blev skoret i den uopdelte Dimension "Ledelsen". Trods fremgangen i gruppens samlede vurdering af trivslen på arbejdet, er der således behov for et fortsat arbejde med at styrke sider af arbejdslivet i Lufthavnen.

## Figur 4 (Overordn. ledelse vs alle øvrige)

**Figur 4** viser pointskoren for et segment af **Lufthavns**-ansatte – i undersøgelsen benævnt den **overordnede ledelse** – over for samtlige øvrige deltagende ansatte. Figuren afdækker endnu engang en for **bst.dk** velkendt sammenhæng; på alle de virksomheder **bst.dk** har løst opgaver for, scorer ledelsessegmentet i "toppen" højere

end alle de øvrige ansatte, der jo oftest udgør den store majoritet af deltagere i Spørgeskemaundersøgelserne. Det prekære anliggende bliver så, hvor stort et "gab", der åbner sig mellem de ansatte med det overordnede ledelsesansvar, og så de medarbejdere for hvem de er ledere. Forskellene på **Lufthavnen** er, som de fremgår af **Figur 4**, ganske store – og i høj grad betydningsbærende.

Dette sidste fremgår af de signifikante forskelle mellem pointskoren for de 2 grupper af ansatte i alle de Dimensioner, som går igen fra 2006-Undersøgelsen. Der er til markeringen af forskellene benyttet den traditionelle notation for angivelse af opnået signifikansniveau, hvor flere stjerner betyder mere solid signifikans. Med kun 3 deltagere i den ene af de sammenlignede grupper, er én-stjernet signifikans ( $= p < 0,05$ ) det absolut højst opnåelige resultat for denne Undersøgelses materiale.

Et fravær af stjerner i denne og de følgende eller forudgående **Figurer** betyder, at eventuelle viste forskelle i pointskoren er **non-signifikante**, hvilket indebærer, at rene tilfældigheder kan være grundlag for disse forskelle.

Den **overordnede ledelse** er eksempel på en gruppe **Lufthavns**-ansatte, som scorer udmærket hele vejen rundt, markant bedre end **alle de øvrige**. Afhængigt af skoren for de sidstnævnte (bedre end sidst: **66,3 point** i den nordgående, sammenvejende Dimension), må det fremhæves som positivt, at den **overordnede ledelse** udviser en høj grad af tiltro til **Lufthavnens** potentialer.

Undersøgelsen bekræfter igen, at jo mere **indflydelse** man har på en virksomheds driftsforhold som følge af sine ledelsesbeføjelser, desto mere positiv er ens oplevelse af arbejdsvilkårene (til dels fastlagt af en selv).

**Figur 4** i 2008-Undersøgelsen viser i forhold til "samme" **Figur** i 2006 fremgang for begge de afbildede gruppers oplevelse af arbejdsforholdene i Lufthavnen. Man skal imidlertid notere sig, at **forskellen** i oplevelse mellem den **overordnede ledelse** og de **øvrige ansatte** fortsat er uforandret i 2008 (nemtest identificerbar ved at se på den nordgående, overordnede trivsels-Dimension).

Derfor er der mening i at **gentage** fra Undersøgelsen i 2006, at det er "problematisk, hvis forskellene i oplevelsen af arbejdsforholdene mellem det øverste ledelsessegment og de ansatte med færre eller helt uden ledelsesbeføjelser bliver så store, at de nævnte grupper i realiteten befinder sig på "2 forskellige virksomheder".

## Figureerne 5 og 6 (anciennitetens betydn.)

**Figureerne 5 og 6** afbilder – svarende til **Figurene 6 og 7** i 2006 – i **Polardiagrammer** pointskoren for 2 omtrent lige store grupper ansatte på **Bornholms Lufthavn**. De to grupper er opdelt efter anciennitet i deres ansættelse på **Lufthavnen**, således at gruppen af deltagere i Undersøgelsen med kort anciennitet i gennemsnit har været ansat i **3½ år**, medens gruppen med lang anciennitet

har haft en gennemsnitlig ansættelsesperiode på **21 år**. **Figur 5** afbilder pointskoren for de to grupper for så vidt angår **Sagsforholdene**, hvorimod **Figur 6** viser pointskoren for den **Betydning**, disse Sagsforhold tillægges af **Lufthavnens** ansatte. Forskellen i anciennitet mellem grupperne er som sidst **17½ år**, med en noget kortere ansættelsesperiode for gruppen med kort anciennitet end i 2006 (**3½ år** i 2008 versus  $\approx$  **6 år** i 2006).

Hvad **Sagsforholdene** angår (**Figur 5**), genfindes tendensen fra 2006 til, at de ansatte med kort anciennitet angiver at have en mere "accepterende" oplevelse af arbejdet på **Lufthavnen** end dem med lang anciennitet – om end langt mindre udtalt end i 2006. Ikke bare én Dimension udviser signifikant forskel grupperne imellem denne gang. Når det kommer til **Betydningen** viser enhver forskel i vurderingen sig at være fuldstændig borte – uanset anciennitet skores stort set identiske, "positive" pointtal hele vejen rundt om **Polardiagrammet** (**Figur 6**).

De udlignede forskelle mellem anciennitetsgrupperne er ifølge **Figur 5** betinget af en noget bedre pointskore for gruppen med lang anciennitet i 2008 end i 2006. Især "**Ledelsen**" opnår en bedre skore, hvilket er tilfredsstillende. Mindre tilfredsstillende er det, at gruppen med kort anciennitet samtidig scorer lidt lavere end i 2006 hele vejen rundt. Jævnside med den generelle bedring i trivslen, dukker således en ny udfordring for ledelsen op: det gå-på-mod de nyansatte møder op med, skal fastholdes og bringes til udfoldelse i **Lufthavnens** hverdag!

## ”Rygter vs faktuelle forhold”; en Dimension i Undersøgelsens Polardiagrammer

Den nord-nordvestgående Dimension på nærværende rapporterings **Polardiagrammer** har fået betegnelsen **”Rygter vs faktuelle forhold”**, som kommer fra Spørgeskemaafsnit 8. Deri indeholdes 4 Udsagn omkring det, der er kernen i Dimensionens betegnelse: Hvorfra kommer den opfattelse, vi har af forholdene omkring ledelse og kolleger i den virksomhed, der – ihvertfald for en periode – er vores fælles arbejdsplads. Ved hjælp af de to sæt af Udsagn om henholdsvis den **overordnede ledelse** og **kollegerne/arbejdskammeraterne** søges det at konfrontere to diametralt forskellige kanaler for adgangen til de informationer, på baggrund af hvilke vi danner vores holdninger: **”rygter og formodninger”** versus **”fakta og direkte kommunikation/kontakt”**.

Udsagnene er for så vidt parvis enslydende, bortset fra at det ene eller det andet af de to ovenstående mulige grundlag for medarbejdernes holdningsdannelse sættes i fokus for den stillingtagen, der afkræves de ansatte på **Bornholms Lufthavn**. Dette synes – som ovenfor bemærket – at have givet anledning til en del forvirring blandt deltagerne i Spørgeskemaundersøgelsen.

Det kan på sin vis være forklarligt, idet man jo ikke – eller kun vanskeligt og efter nøje omtanke – kan erklære sig **”helt enig”** i begge typer Udsagn samtidig. Hvilket lige

præcis har været meningen med at anbringe de kontrasterende Udsagn i Spørgeskemaet. **Figur 1** viser, at den samlede deltagereskare scorer **52 point** for Dimensionen **”Rygter vs faktuelle forhold”**. Skoren er tilvejebragt ved, at fuld skore på **100 point** opnås, hvis man er **”helt enig”** i, at **”fakta og direkte kommunikation/kontakt”** er basis for ens holdninger, samtidig med at man har erklæret sig **”helt uenig”** i, at **”rygter og formodninger”** skulle være basis for holdningerne (se på **Figurene 1:9** og **3:9 [liggende Søjlediagrammer]**, hvor kontrasterne i Udsagnenes indhold indgår i Undersøgelsens design via den spejlvendte pointtildeling, som farvekoderne viser).

De netop nævnte **søjlediagrammer** understreger med stor klarhed dét, som også pointskoren peger på: når **Lufthavnens** ansatte konfronteres med valget mellem at tilskrive baggrunden for deres holdninger til de rene **fakta** eller de rene **rygter**, vælger de i nogen grad begge dele – netop sådan som pointskoren angiver. Ikke en skore på **100 point** for de rene **fakta**, eller **0 point** for de rene **rygter**, men derimod **cirka 50 point** for den formodentlig fuldt ud dækkende realitet – at holdningerne på arbejdspladsen udspringer af en blanding af begge dele! Ikke dermed sagt, at dette nødvendigvis er det bedste eller det rigtige – eller, at der ikke kan være behov for at ændre på forholdene, således at det i højere grad bliver det **faktuelle**, som bliver basis for holdningerne! Dette kan meget vel være ønskværdigt, i et forsøg på at tilnærme ledelsens og medarbejdernes oplevelse af arbejdspladsens virkelighed til hinanden.

## Besvarelsen af Spørgeskemaets Udsagn 71-74 vedrørende Mobning og Chikane

Ved siden af det grafisk afbildede materiale indeholdt Spørgeskemaundersøgelsen også Udsagn om mobning og chikane: **Udsagnene 71, 72, 73 og 74**. Resultaterne af besvarelsen er gengivet i tabelform **side 48** ovenfor. Tabellen viser, at samlet set gav **Lufthavnens** ansatte i omtrent **30 %** af de returnerede skemaer udtryk for, at have været udsat for **vedvarende** ubehageligt drilleri og/eller chikane (**mobning**) på deres arbejde inden for det seneste halve års tid. Splittes tallet op på, hvem der var aktiv part i mobningen, oplevede  $\approx$  **16 %** af medarbejderne mobning fra en leder, medens  $\approx$  **13 %** angav at have oplevet mobning fra kolleger. To af de ansatte (= **6,5 %**) oplevede at blive mobbet af underordnede.

Mobning og chikane må **under ingen omstændigheder** accepteres. Til trods herfor vil det almindeligvis optræde i nogle få procent af besvarelserne i en hvilken som helst undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på institutioner og erhvervsvirksomheder – ofte i større omfang på offentlige virksomheder, end på private. På baggrund heraf er fundet af små **30 %** i nærværende Undersøgelse alarmerende. Det betyder, at man på **Bornholms Lufthavn** skal være **meget** opmærksom på, at problematikken stadig eksisterer, og at der ubetinget – som et delelement i virksomhedens personalepolitik – fortsat bør håndhæves indiskutable, velkommunikerede og

konsekvente praktiske forholdsregler med henblik på helt at forhindre ethvert fremtidigt tilfælde af mobning.

**2008**-undersøgelsen spurgte ligeledes til, om man havde været udsat for ondsindet **bagtalelse** og/eller usand, fornærmende **sladder** på arbejdet inden for det seneste halve år. Dét bekræftede over en **tredjedel** af de ansatte, at de havde været udsat for. Også her blev der anført, at såvel kolleger, ledere og underordnede deltog som udførende med hensyn til sladderens udbredelse. Dette forhold er ikke så graverende som mobning, idet man dog kan sige, at bagtalelse og sladder kan medvirke til at skabe et klima, hvor der er grobund for egentlig hardcore mobning. Ledelsen bør sammen med de ansatte med faglige tillidsposter utvetydigt tilkendegive, at såvel fornærmende sladder som bagtalelse er fuldstændig uacceptabelt og helt igennem uværdigt for en virksomhed med **Bornh's Lufthavns** position i øens erhvervsliv.

## Kort om Figurerne med procentvis svarfordeling = liggende Søjlediagrammer

Hele vejen igennem materialet med de **liggende Søjlediagrammer (Figurerne 1:1 til 3:9.1)** vises der skiftevis en procentvis fordeling af svar på selve **Sagsforholdene** (eksempelvis **Figur 1:1**), og en procentfordeling af svar på **Betydningen** af de samme Sagsforhold (eksempelvis **Figur 1:1.1**). Se Metodeafsnittet ang. farvekodningen.