

Trivselsanalysen

Velkommen til din trivselsanalyse.

Ingen analyse er fuldkommen, men alle analyser kan give indsigt i tendenser og mønstre. Begge dele gælder for nærværende analyse.

Trivsel er en forudsætning for høje præstationer, stor effektivitet og motiverende arbejdsglæde.

Du får nu mulighed for at måle din egen trivsel. Det åbner for tre muligheder:

- **Objektiv synlighed** – Du kan lettere forholde dig til dit trivselsniveau.
- **Fokuseret handling og dialog** – du kan se hvor du kan gøre end indsats for at få mere trivsel.
- **Målbar forbedring** – Gentage analysen en gang i kvartalet og se effekten af indsatserne .

Analysen er et praktisk værktøj til at oversætte evidens om trivsel til hverdagsnære handlinger – så du kan flytte fokus fra symptombehandling til reel arbejdsglæde og trivsel.

Analysen:

Vurder hvert udsagn på baggrund af din oplevelse indenfor de seneste to uger. Angiv på en skala fra 1 til 5 hvor enig eller uenig du er i hvert udsagn. Til sidst lægger antallet for hver kolonne sammen.

Gør det hurtigt og intuitivt uden at bruge tid på at tænke. Du får langt mere ud af analysen, når du **mærker** svaret, end når du **tænker** det.

Har du svært ved at kende forskel på "*mærker*" og "*tænker*" så er det en god tommelfingerregel, at følelser kommer hurtigt, og tanker tager tid. Lyt til det der kommer hurtigt.

God fornøjelse.

Tony Evald Clausen



Trivselsanalysen

	1	2	3	4	5
Hvor ofte føler, tænker eller gør du nedenstående?	Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Jeg føler mig energifyldt i løbet af en almindelig arbejdsdag.					
Jeg går som regel fra arbejde med mere energi end jeg kom med.					
Jeg føler mig fysisk og mentalt frisk på jobbet.					
Jeg har sjældent brug for at hvile mig i længere tid efter arbejdsdagen.					
Jeg oplever, at pauser på arbejdet faktisk giver mig fornyet energi.					
Jeg føler mig opslugt af mine arbejdsopgaver.					
Jeg har mulighed for at lære nye ting i mit job.					
Jeg oplever, at mine færdigheder udvikler sig regelmæssigt.					
Jeg sætter mig mål, der gør arbejdet spændende.					
Jeg får feedback, der hjælper mig til at vokse fagligt.					
Jeg har råderum til at planlægge, hvornår jeg løser mine opgaver.					
Jeg kan selv vælge, hvordan jeg udfører mit arbejde.					
Jeg har indflydelse på, hvilke mål der sættes for mit arbejde.					
Jeg føler mig hørt, når jeg foreslår forbedringer.					
Jeg kan få fleksible arbejdstider om nødvendigt, bare jeg spørger.					
Læg pointene sammen inden for hver kolonne					

1 2 3 4 5



Trivselsanalysen

	1	2	3	4	5
Hvor ofte føler, tænker eller gør du nedenstående?	Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Jeg får hjælp fra kolleger, når jeg har brug for det.					
Jeg føler mig accepteret og inkluderet.					
Jeg får anerkendelse, når jeg leverer et godt stykke arbejde.					
Jeg har meningsfulde samtaler med kolleger i løbet af ugen.					
Jeg oplever, at min leder interesserer sig for min trivsel.					
Jeg kan koble helt af fra arbejde i min fritid.					
Mine arbejdstider giver plads til privatliv og hvile.					
Jeg oplever sjældent, at arbejdsstress påvirker min familie/privatliv.					
Jeg har tid til regelmæssig motion eller andre helsefremmende aktiviteter.					
Min arbejdsplads respekterer, når jeg har brug for fri til private udfordringer.					
Jeg forstår, hvordan mit arbejde bidrager til et større formål.					
Mine personlige værdier stemmer overens med organisationens.					
Jeg oplever, at mit arbejde gør en positiv forskel for andre.					
Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører.					
Jeg føler mig motiveret af mere end blot løn og fordele.					
Læg pointene sammen inden for hver kolonne					
Total sum. Hust at overføre totalerne fra side 2					

Trivselsanalysen resultatet

Score og fortolkning:

125-150 point = Høj trivsel:

Stærk energi, balance og mening.

Fasthold dine gode vaner. Del dine adfærd, tilgang til arbejdet og din håndtering af ønsker/krav med dine kolleger.

Du er en god og stærk kulturbærer for trivsel, fordi du har høj trivsel.

95-124 Mellem niveau:

Trivsel på nogle områder, men tydelige stress udløsnere på andre.

Identificer hvor du score lavest, og søg støtte og lav en plan til at ændre dem til det bedre.

Del dine tanker med en kollega du har tillid til. Gå til din leder og præsenter resultaterne – foreslå konkrete ændringer der vil hjælpe dig til større trivsel.

Lav analyse igen efter 6-8 uger; juster planen ud fra data – ikke mavefornemmelse.

30-95 Risiko for mistrivsel:

Flere kerneområder er pressede.

Del resultatet med HR, nærmeste leder eller en god kollega og bed om støtte til en konkret handlingsplan. Kontakt din læge eller virksomhedens sundhedsordning, hvis symptomer på udbrændthed (søvnproblemer, konstant træthed, irritabilitet) har stået på i mere end 14 dage.

Prioriter basale fysiske behov: søvn, ernæring, motion i dagslys.

Tal med mennesker du stoler på, om hvordan du har det og få hjælp til at følge din plan. Lav analysen igen efter 6-8 uger og se efter forbedringer.

Analysen er lavet af MenneskeKenderen i forbindelse med fordraget og workshopen **“Styrk trivslen - samarbejdets psykologi”** se mere på www.menneskekenderen.dk

Kilder og referencer:

Spreitzer m.fl. (2012). <https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/ThriveatWork.pdf>

C. Porath, G. M. Spreitzer, C. Gibson og F. G. Garnett, 'Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation and Theoretical Refinement', Journal of Organizational Behavior, 33.2 (2012), 250–275 <https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/ThriveatWork.pdf>.

WHO-5 Well-Being Index <https://www.who.int/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01>

World Health Organization, The World Health Organization Five Well-Being Index (WHO-5) (Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, 2024)

APA Work & Well-Being Survey (2024) <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2024/2024-work-in-america-report.pdf>

American Psychological Association, Work in America Survey 2024: Work and Well-Being (Washington, DC, 2024)

Mind the Workplace (2024) <https://mhanational.org/wp-content/uploads/2025/03/2024-MTW-Report.pdf>

Mental Health America, Mind the Workplace 2024 Report (Alexandria, VA, 2024).

Kossek m.fl. (2023) <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>

E. E. Kossek, M. B. Perrigino og B. A. Lautsch, 'Work-Life Flexibility Policies from a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework', Journal of Management, 49.6 (2023), 2062–2108