

Trivselsanalysen

De seks trivselsfaktorer



MenneskeKenderen

KLAR BESKED, INDSIGT OG VIDEN

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 en indsats for at få mere trivsel.
- **Målbar forbedring** – Gentag analysen én 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.

Formål med analysen:

Trivsel er fundamentet under enhver præstation. Når kroppens batterier er ladet op, bevidstheden er nysgerrig, og relationerne er trygge, følger både resultater og arbejdsglæde som en naturlig konsekvens.

Denne analyse giver dig et øjebliksbillede af seks videnskabeligt anerkendte trivselsfaktorer.

Ved at score dig selv får du først synlighed: hvor går det godt, og hvor halter det?

Dernæst får du et sprog, der gør det lettere at tage fakta-baserede samtaler med leder og kolleger.

Endelig bliver analysen dit kompas til løbende forbedring – en enkel måde at se, om de indsatser, du sætter i gang, faktisk virker.

Kort sagt: analysen omsætter mavefornemmelser til målbar indsigt, så du kan tage ansvar for din trivsel og måle på den.

Analysen har seks trivselsfaktorer: **Vitalitet og energi, engagement og læring, autonomi og indflydelse, social støtte og relationer, work-life balance, mening og formål.**

Faktorerne er valgt, fordi forskning peger på dem som de bedste mentale motorer for trivsel i arbejdslivet. Tilsammen dækker de både krop, hoved og hjerte – så du får et helhedsbillede i stedet for en enkelt temperaturmåling.

Se lave scorer som invitationer til justering, og høje scorer som bevis på gode vaner, du skal bevare. Et godt råd er, at du vælger en lav delfaktor, som du har fokus på de næste seks uger og en høj, som du vedligeholder.

Trivselsanalysen

De seks trivselsfaktorer:

Lav score = 30-94 point. **Middel** = 95-124 point. **Høj score** = 125-150 point.

Vitalitet & energi

Her kigger analysen på, om batteriet er ladet op. Får du nok søvn eller springer måltider over, kører kroppen hurtigt i nødblus – det mærkes som træthed, hovedpine og kort lunte. Brug scoren til at beslutte små justeringer: gå i seng en halv time tidligere, tag et glas vand før kaffe, læg en 5-minutters strækpause ind to gange om dagen.

Ligger din score højt, er det et tegn på, at dine rutiner virker – hold fast, især når kalenderen strammer.

Engagement & læring

Her måler du på dit engagement i arbejdet. En lav score kan betyde, at du kører lidt i frigear. Spørg om feedback, byt opgaver med en kollega, eller sæt dig et mål, der pirrer nysgerrigheden og giver lyst til at udvikle og lære nyt.

Høj score viser, at du allerede vokser i hverdagen – brug din høje score som løftestang til at tage uddannelse eller få projekter, der sikrer, at læringskurven bliver ved med at pege opad.

Autonomi & indflydelse

Måler, hvor meget kontrol og selvstyring du oplever. Autonomi er tæt knyttet til indre motivation og lavere stresshormon (kortisol).

Lav score kan skyldes uklare rammer eller for stram styring fra ledelsen. Tal med din leder, og aftal tydelige mål, men også plads til selv at vælge metoder og tilgang.

Høj score viser, at du oplever frihed, klare rammer og kan påvirke din hverdag.

Social støtte & relationer

Måler på den oplevede kvalitet af hjælp, anerkendelse og tilhørsforhold. Mennesker i trygge rammer samarbejder mere, deler erfaringer og har lyst til at lære.

En lav score peger på, at du mangler sparring eller føler dig udenfor. Inviter en kollega til en gå-tur med kaffe, giv feedback til kolleger, og bed om også at få konkret feedback.

En høj score tyder på, at du har et stærkt netværk – vær opsøgende, når presset stiger, og hjælp kulturen ved at være den, der siger ”godt gået”.

Trivselsanalysen

Work-life balance

Afvej, om du er i stand til at koble fra arbejdet i din fritid, og om du giver plads til restitution. Kronisk ubalance relaterer sig til søvnunderskud, hjerte-kar-sygdomme og øget sygefravær.

Får du få point, så sæt faste "lukketider" for mails, planlæg motion som var det et vigtigt møde, og øv dig i at sige nej til opgaver, der betyder mindre fritid.

En høj score viser sunde grænser – bliv ved med at værne om dem, også når organisationen kræver større indsats.

Mening & formål

Undersøger om arbejdet passer til dine værdier, giver mening og oplevelsen af, at dit arbejde har et formål. Forskning viser, at oplevelsen af meningsfyldt arbejde, formål og fælles værdier, øger vedholdenhed og mindsker stressopfattelse.

Lav score kan betyde, at du har mistet retningen. Spørg dig selv: hvilke opgaver giver mig energi, og hvordan bidrager jeg til noget større? Del svaret med din leder og bed om at få mere af det, som opleves meningsfuldt.

Høj score fortæller, at du er på rette hylde – brug den viden som buffer, når modgangen melder sig.

Analysen:

Vurder hvert udsagn på baggrund af din oplevelse inden for de seneste to uger.

Angiv på en skala fra 1 til 5, hvor enig eller uenig du er i hvert udsagn. Til sidst lægger du tallet 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**. Svar det, der kommer *hurtigt*.

God fornøjelse.

Tony Evald Clausen
MenneskeKenderen

Trivselsanalysen

		1	2	3	4	5
		Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Vitalitet & energi	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.					
	Total for delfaktor					
Engagement & læring	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.					
	Total for delfaktor					
Autonomi & indflydelse	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.					
	Total for delfaktor					
Læg pointene sammen for de ovenstående delfaktorer						

Trivselsanalysen

		1	2	3	4	5
		Aldrig / Meget uenig	Sjældent / Uenig	Nogle gange	Tit / Enig	Altid / Meget enig
Social støtte & relationer	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.					
	Total for delfaktor					
Work-life balance	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.					
	Total for delfaktor					
Oplevelsen af mening & formål	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.					
	Total for delfaktor					
Læg pointene sammen for de ovenstående delfaktorer						
Total sum for side 4 og 5						



Trivselsanalysen resultatet

Score og fortolkning:

125-150 point = Høj trivsel:

Stærk energi, balance og mening.

Fasthold dine gode vaner. Inspirer kolleger til samme adfærd, tilgang til arbejdet og den måde du håndterer ønsker/krav.

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

95-124 Mellem niveau:

Trivsel på nogle områder, men tydelige stressudløsere på andre.

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

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

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

30-94 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, som 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 foredraget og workshoppen **“Styrk trivslen - samarbejdets psykologi”** se mere på www.styrk-trivslen.dk

Kilder og referencer:

Spreitzer m.fl. (2012). <https://webuser.bus.umich.edu/spreitzer/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/spreitzer/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



MenneskeKenderen

KLAR BESKED, INDSIGT OG VIDEN

MenneskeKenderen

Torvet 3

8464 Galten

41 21 41 21

kontor@menneskekenderen.dk

www.menneskekenderen.dk