

Arbejdsmiljøanalyse 3



TOTAL

Anonymiseret

Denne rapport er baseret på 90 besvarelser

Udarbejdet af Bülow Management A/S

Troels Støvring, Rådgiver

Gennemført juni 2011

Indholdsfortegnelse

1	Forord.....	1
2	Overordnede resultater	3
2.1	Svarstatistik	3
2.2	Scores	3
2.3	Spørgsmålenes Top 5 og Bund 5	5
2.3.1	Top 5 - oplevelse og betydning	5
2.3.2	Bund 5 - oplevelse og betydning	6
3	Anbefalinger	7
4	Nærved-ulykker.....	9
5	Arbejdsulykker	10
6	APV	11
7	Sikkerhedsorganisation	12
8	Sikkerhedskultur.....	14
9	Arbejdsmiljø	16
10	Fysisk arbejdsmiljø	17
11	Psykisk arbejdsmiljø	18
12	Score og udvikling	19
13	Selvevaluering	21
13.1	Opnå balancerede resultater	21
13.2	Skabe kundeværdi.....	21
13.3	Lede med vision, inspiration og integritet	21
13.4	Styre gennem processer.....	22
13.5	Succes gennem medarbejdere	22
13.6	Fremme kreativitet og innovation	22
13.7	Opbygge partnerskaber	22
13.8	Tage ansvar for en bæredygtig fremtid	22

1 Forord

Denne rapport indeholder resultatet af den tredje Arbejdsmiljøanalyse for HUI A/S.

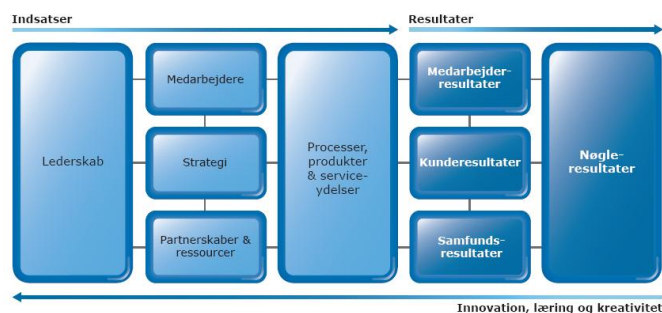
Formålet med denne analyse er at skabe en excellent arbejdsplads i HUI A/S, hvor vi har glade og tilfredse medarbejdere. Rapporten giver udtryk for medarbejdernes oplevelse af og betydningen for dem, af det arbejdsmiljø de er i. Derudover har analysen til formål at danne grundlag for valg af indsatsområder for HUI A/S, HUI A/S' sikkerhedsorganisation og for den enkelte leder.

Analysen er designet på baggrund af interviews, beskrivelser og lovgivning inden for området. Arbejdsmiljørapporten inkluderer enkelte spørgsmål, som også er repræsenteret i medarbejdertilfredshedsrapporten, da disse er relevante begge steder. Disse er rapporteret uden "betydningscore".

Hver medarbejder tager stilling til en række udsagn, der relaterer sig til deres oplevelse af udsagnet samt hvor stor betydning udsagnet har for dem.

Arbejdsmiljøanalysen er en del af MAA – Medarbejdertilfredsheds- og arbejdsmiljøanalyse.

I Business Excellence modellen referer Medarbejdertilfredshedsanalysen til den syvende, af de ni kriterier – medarbejderresultater - og er derfor en analyse, der indikerer succes og resultater med udbredelse af strategi og politikker, baseret på medarbejdernes behov og forventninger.



Excellente virksomheder værdsætter deres medarbejdere og skaber en kultur, der er præget af empowerment for, på en afbalanceret måde, at opnå organisatoriske og personlige mål.

Herunder fokuseres der bl.a. på;

- Vi har de færdigheder og kompetencer der er nødvendige for at opfylde HUIs mission, vision og strategiske mål.
- Vi har en kultur hvor medarbejdernes troskab, færdigheder, talenter og kreativitet udvikles og værdsættes.
- Vi udnytter medarbejdernes fulde potentiale, og sørger på den måde for at alle medarbejdere bidrager til egen og HUIs succes.
- Vi sikrer at medarbejdernes mål stemmer overens med virksomhedens mål.
- Vi fremmer HUIs udvikling gennem vores fælles værdier, ansvarlighed og en kultur der er præget af tillid og åbenhed.
- Vi motiverer vores medarbejdere til at være ambassadører for virksomhedens fortsatte succes.

I analysen er scoren inddelt efter Business Excellence standarden der ses nedenfor;

Score	Betyder	Uddybende tolkning
4.41 – 5.00	Unikt	Excellence
4.21 – 4.40	Meget højt	Enkelte muligheder for forbedring
4.01 – 4.20	Højt	Nogle muligheder for forbedring
3.61 – 4.00	Middel	Gode muligheder for forbedring
3.41 – 3.60	Lavt	Store muligheder for forbedring
1.00 – 3.40	Meget lavt til uacceptabelt	Meget store muligheder for forbedring

Anvend gerne ovenstående forklaring når scorerne læses igennem, til hjælp og brug for forståelse af score samt ved prioritering af indsatsområder.

2 Overordnede resultater

2.1 Svarstatistik

Svarstatistik			
Navn	Besvarelser	Medarbejdere	Procent
leder1	3	7	43%
leder2	3	4	75%
leder3	4	3	133%
leder4	3	12	25%
leder5	5	15	33%
leder6	10	3	333%
leder7	9	9	100%
leder8	15	12	125%
leder9	3	4	75%
leder10	19	3	633%
leder11	12	22	55%
leder12	4	4	100%
Samlet	90	98	92%

HUJ har i denne analyse opnået en svarprocent på 92 %. Dette er en flot svarprocent, der giver mulighed for at anvende analysen optimalt til prioritering af indsatsområder. Dog havde vi muligheden for at få en svarprocent tættere på de 100 % da skemaer blev uddelt til HUJ A/S' medarbejderdag den 17. juni 2011. På grund af en smule hektisk afslutning valgte enkelte at tage skemaet med hjem.

2.2 Scores

Individuelle og totale scores på opdelt på kategorier, henholdsvis resultatkriterier og indsatskriterier. Da denne rapport er totalrapporten, vil scorerne for "indivuel" og "total" være ens. Dette vil ikke være tilfældet for lederrapporterne.

Kategori	Indivuel Score	Indsatser	Total Score	Indsatser
Nærved-ulykker	3,98	4,14	3,98	4,14
Arbejdsulykker	4,41		4,41	
APV	4,12		4,12	
Sikkerhedsorganisation	4,13		4,13	
Sikkerhedskultur	4,09		4,09	
Arbejdsmiljø	4,10		4,10	
Fysisk arbejdsmiljø	4,03		4,03	
Psykisk arbejdsmiljø	4,24		4,24	

Scoren for oplevelse og betydning sammenlignet med tidligere analyser opdelt på kategorier:

Oplevelse	Score			
	Analyse 1	Analyse 2	Analyse 3	Trend
Nærvæd-ulykker	3,87	3,90	3,98	0,08
Arbejdsulykker	4,42	4,38	4,41	0,03
APV	4,24	4,15	4,12	-0,03
Sikkerhedsorganisation	4,16	4,06	4,13	0,07
Sikkerhedskultur	4,10	4,02	4,09	0,07
Arbejdsmiljø	4,29	4,08	4,10	0,02
Fysisk arbejdsmiljø	4,00	3,91	4,03	0,12
Psykisk arbejdsmiljø	4,37	4,19	4,24	0,06
	4,18	4,09	4,14	0,05

Betydning	Score			
	Analyse 1	Analyse 2	Analyse 3	Trend
Nærvæd-ulykker	4,18	4,32	4,32	0,00
Arbejdsulykker	4,70	4,68	4,77	0,09
APV	4,32	4,38	4,37	-0,01
Sikkerhedsorganisation	4,45	4,57	4,37	-0,21
Sikkerhedskultur	4,47	4,53	4,44	-0,09
Arbejdsmiljø	4,51	4,64	4,61	-0,03
Fysisk arbejdsmiljø	4,63	4,57	4,60	0,03
Psykisk arbejdsmiljø	4,65	4,66	4,67	0,01
	4,49	4,54	4,52	-0,02

Scoren for oplevelse sammenlignet med tidligere analyser og opdelt på ledere:

Leder	Score			
	Analyse 1	Analyse 2	Analyse 3	Trend
Leder4	4,43	4,21	3,22	-0,99
Leder12	4,66	4,57	4,82	0,25
Leder9	-	4,25	4,68	0,43
Leder11	4,00	3,93	4,14	0,21
Leder1	3,97	4,14	3,98	-0,16
Leder5	4,25	4,68	4,16	-0,52
Leder2	4,06	4,23	4,25	0,02
Leder10	3,88	3,47	3,99	0,52
Leder6	4,54	4,68	4,94	0,26
Leder3	-	-	4,40	
Leder7	4,12	4,09	4,05	-0,04
Leder8	-	-	4,49	
Total	4,18	4,09	4,14	0,05

Afvigelser i trend på 0,01 skyldes afrunding.

2.3 Spørgsmålenes Top 5 og Bund 5

Rangering af de spørgsmål, der i denne analyse har scoret henholdsvis højest og lavest.

Det er en god idé at bruge bund 5 til diskussion og evt. udviklingsområder.

2.3.1 Top 5 - oplevelse og betydning

Top 5 - Oplevelse			
Rang	Spm nr.	Spørgsmål	Score
1	40	Mine kollegaer og jeg støtter hinanden	4,46
2	69	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en arbejdsulykke	4,44
3	68	Alt i alt er jeg tilfreds med HUUJ A/S' håndtering af arbejdsulykker	4,43
4	70	Vi anmelder altid en arbejdsulykke, når den opstår	4,43
5	38	Mine kollegaer og jeg kommunikerer godt sammen	4,43

Top 5 - Betydning			
Rang	Spm nr.	Spørgsmål	Score
1	69	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en arbejdsulykke	4,81
2	68	Alt i alt er jeg tilfreds med HUUJ A/S' håndtering af arbejdsulykker	4,79
3	67	Vi gør en aktiv indsats for at forebygge arbejdsulykker	4,76
4	70	Vi anmelder altid en arbejdsulykke, når den opstår	4,75
5	71	Der sker altid en opfølgning på arbejdsulykken efter anmeldelse	4,75

2.3.2 Bund 5 - oplevelse og betydning

Bund 5 - Oplevelse			
Rang	Spm nr.	Spørgsmål	Score
1	64	Vi anmelder altid en nærved-ulykke, når den opstår	3,57
2	24	De fysiske rammer for mit arbejde er gode (eksempelvis god plads, ingen støj etc.)	3,78
3	66	Vi opfatter nærved-ulykker og arbejdsulykker som lige vigtige	3,87
4	92	Forestil dig det perfekte arbejdsmiljø. Hvor tæt er HUJ A/S på dette ideal?	3,90
5	96	Jeg føler mig sjældent stresset i mit daglige arbejde	3,94

Bund 5 - Betydning			
Rang	Spm nr.	Spørgsmål	Score
1	66	Vi opfatter nærved-ulykker og arbejdsulykker som lige vigtige	4,19
2	64	Vi anmelder altid en nærved-ulykke, når den opstår	4,29
3	77	Sikkerhedsudvalget giver relevante tilbagemeldinger på de arbejdsmiljøproblemer, vi gør opmærksom på	4,30
4	78	Sikkerhedsudvalget har de rette kompetencer til at sikre sikkerhed og sundhed	4,30
5	88	Vi inddrages tilstrækkeligt i arbejdsmiljø-arbejdet	4,32

3 anbefalinger

Målsætningen for denne arbejdsmiljøanalyse er at opnå en samlet score på minimum 4,40 jf. de strategiske mål for HUI A/S. I denne analyse er der opnået en score på 4,14. Det er et fint resultat, der viser fremgang fra MAA 2 (4,09), men desværre ikke helt på niveau med målet.

Generelt viser resultaterne i denne analyse, at HUI A/S er gået frem i oplevelsen af arbejdsmiljøet. Kun en parameter (APV) ud af 8 parametre viser en smule tilbagegang. Især oplevelsen af det fysiske arbejdsmiljø viser fremgang. Det fysiske arbejdsmiljø ligger dog stadig på et niveau med gode muligheder for yderligere forbedring.

“Nærved ulykker” er stadig den lavest scorende parameter og er ligeledes repræsenteret med 2 spørgsmål i bund 5 for oplevelse. Derudover har en stor andel svaret “ved ikke” til spørgsmål i denne parameter. Generelt virker det som om, at for lidt “nærved-ulykker” bliver anmeldt og når de bliver anmeldt, vides det ikke, om der faktisk følges op herpå. Sidstnævnte kan i høj grad være årsag til at flere “nærved-ulykker” ikke anmeldes. Med reference til bund 5 for betydning, ses det også at de 2 spørgsmål med lavest betydning ligeledes omhandler “nærved-ulykker”. HUI A/S’ medarbejdere mener ikke, at “nærved-ulykker” er lige så vigtige som arbejdsulykker og medarbejderne mener, at det er mindre vigtigt, at anmelde en “nærved-ulykke”. På baggrund heraf anbefales det HUI A/S at rette fokus på “nærved-ulykker”. Det vil ofte være “nærved-ulykker”, der indikerer uhensigtsmæssigheder på byggepladsen, hvorfor en anmeldelse heraf vil nedsætte risikoen for faktiske arbejdsulykker markant.

Overordnet er der (som ved MAA 1 og MAA 2) stadig mange der har sat kryds i felterne med “Ved Ikke”. Det anbefales derfor at se på overblikstabellen med alle spørgsmål bagerst i rapport, og udvælge emner og spørgsmål der skal kommunikeres omkring. Når en ansat svarer “Ved Ikke”, kan det være af flere årsager. Det tyder dog på, at der mangler en del kommunikation omkring emnet og at indsatsen gjort siden MAA 2, ikke har haft den ønskede effekt. På baggrund heraf anbefales det, at HUI A/S sætter stort fokus på temaet “intern kommunikation”. Herunder bl.a. at fastlægge en klar politik herfor med hyppig frekvens for relevant information (bl.a. indenfor emner med stor “ved-ikke” andel og vigtigheden af at anmelde “nærved-ulykker”). Denne anbefaling er i overensstemmelse med anbefalingerne fra Medarbejdstilfredshedsanalyse 3, som er en del af MAA 3.

Det er derfor vigtigt, at HUI A/S finder frem til de vigtigste emner at kommunikere omkring, samtidig med at Sikkerhedsudvalget hjælper til at udvælge og prioritere emner, der skal kommunikeres. Bl.a. ses der følgende i overblikstabellen;

- Manglende anmeldelse af nærved-ulykker
- Manglende viden om opfølgning på nærved-ulykker
- Manglende viden om opfølgning på arbejdsulykker
- Manglende viden om der sker en gennemførelse af revision af APVen for ens arbejdsområde
- Manglende viden omkring sikkerhedsudvalgets evne til at give relevante tilbagemeldinger på de arbejdsmiljøproblemer, medarbejderne gør opmærksom på.

Sidstnævnte punkt, kan skyldes manglende tilbagemelding, men også at medarbejderne ikke gør opmærksom på arbejdsmiljøproblemer. Sidstnævnte bør dog ikke være tilfældet, da HUI A/S opnår scoren 3,90 i spørgsmålet om hvorvidt HUI A/S har det perfekte arbejdsmiljø.

En synliggørelse og forståelse af ovenstående, vil være med til at skabe et større engagement og fokus på arbejdsmiljø for alle i HUI A/S. Det kunne være gavnligt at tænke over hvilke emner der er blevet kommunikeret om siden sidste analyse, og dermed finde frem til om disse indsatser kan ses i denne analyse.

Fælles for ledergruppen og sikkerhedsudvalget er følgende emner, ud fra analysen, iøjnefaldende:

- Nærved-ulykker anses ikke som værende lige vigtige som arbejdsulykker, og anmeldes ikke altid når de opstår
- Holdningen til vigtigheden og prioriteringen af nærved-ulykker er meget lille blandt medarbejderne
- De fysiske rammer for medarbejderne, opleves ikke som tilfredsstillende – støj, plads osv.
- HUI A/S' anses ikke som værende tæt på at have det perfekte arbejdsmiljø-
- Kendskab til sikkerhedsorganisationens opbygning – medarbejderne giver udtryk for at de ikke kender sikkerhedsorganisationens opbygning
- Stress – medarbejderne føler sig ofte stresset i deres dagligdag
- Høje scorer på betydningen de fleste steder

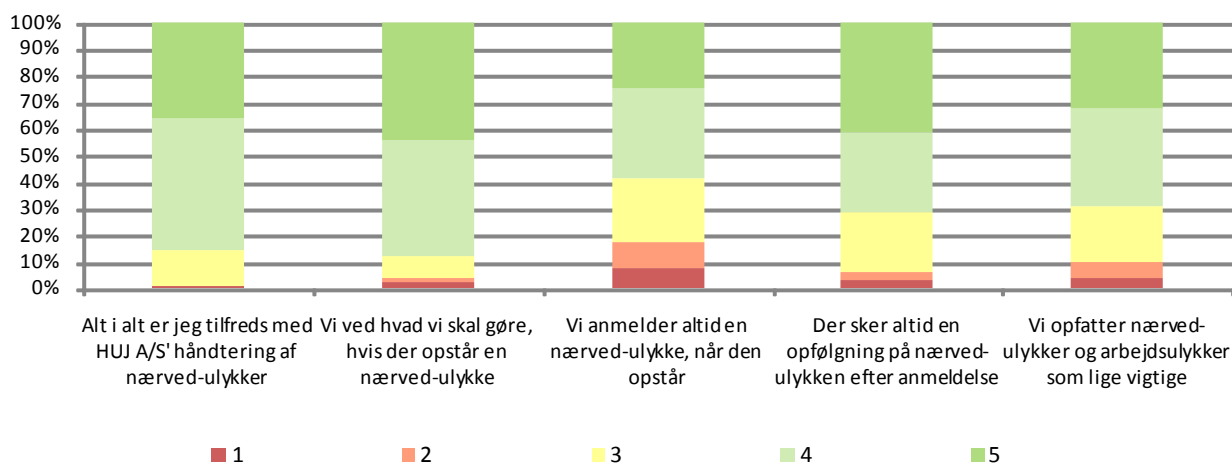
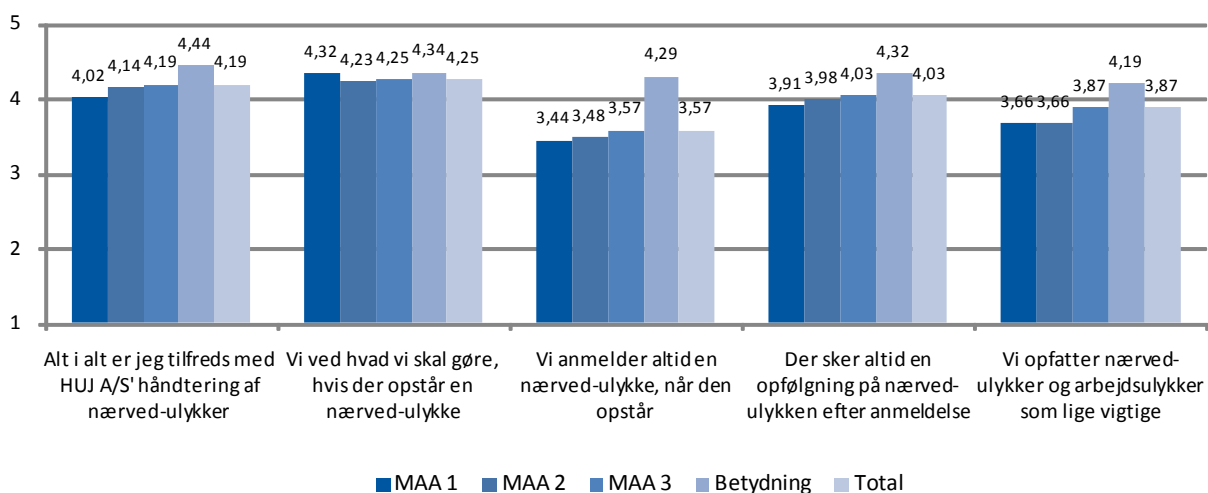
Flere af ovenstående punkter, er samme punkter som blev pointeret i MAA 2. Dette tyder på én af 2 ting. 1) manglende effekt af indsatserne, hvorfor de nuværende indsatser bør revideres. 2) manglende indsats på ovennævnte områder. Hvad enten det er 1) eller 2), kræver det en fremadrettet indsats at rette fokus på bl.a. manglende information og manglende fokus på "nærved-ulykker".

Det anbefales ledergruppen og sikkerhedsudvalget, at vurdere ovenstående emner og prioritere indsatsområder i forhold til analysen.

En forbedring af ovenstående vil være med til at forbedre holdningen hos medarbejderne, og dermed et højere engagement i at sikre sikkerhed og sundhed hos HUI A/S. Det kan også have en positiv indflydelse på sygefraværet og antallet af arbejdsulykker. Endeligt er arbejdsmiljøet en del af det at sikre glade medarbejdere, som også vil kunne ses på den samlede medarbejdertilfredshed i HUI A/S.

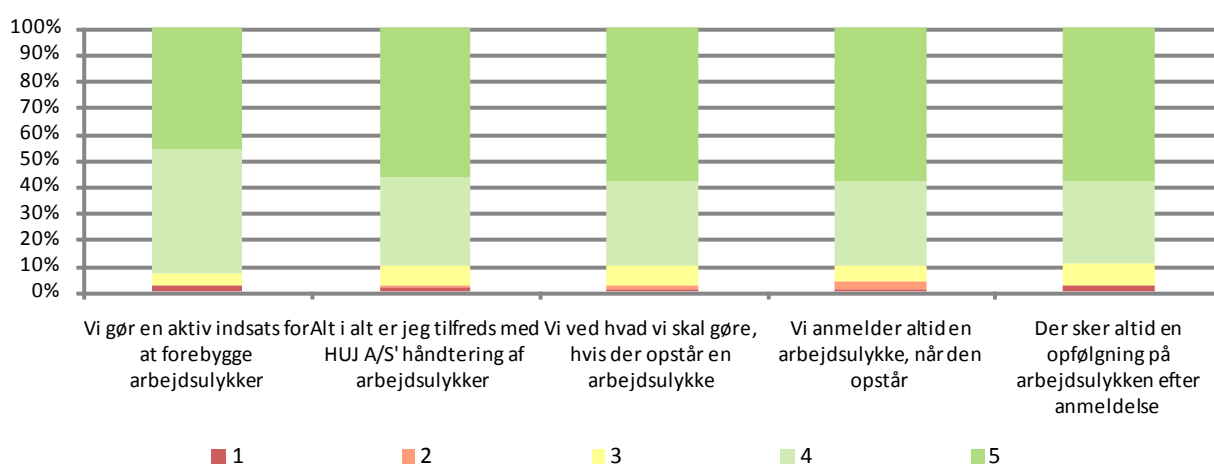
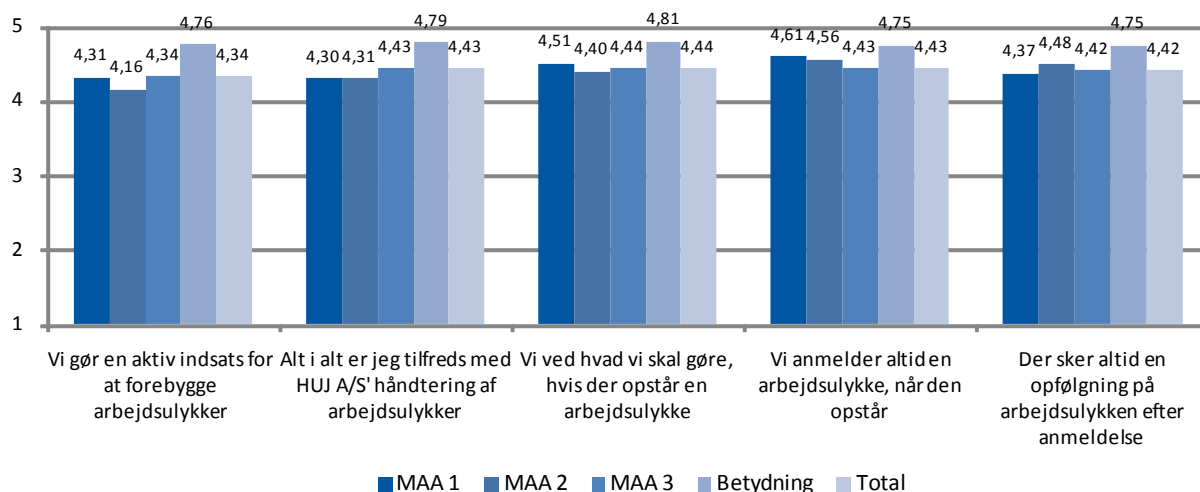
4 Nærved-ulykker

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
62	Alt i alt er jeg tilfreds med HUI A/S' håndtering af nærved-ulykker	4,19	4,44	4,19
63	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en nærved-ulykke	4,25	4,34	4,25
64	Vi anmelder altid en nærved-ulykke, når den opstår	3,57	4,29	3,57
65	Der sker altid en opfølgning på nærved-ulykken efter anmeldelse	4,03	4,32	4,03
66	Vi opfatter nærved-ulykker og arbejdsulykker som lige vigtige	3,87	4,19	3,87
	I alt	3,98	4,32	3,98



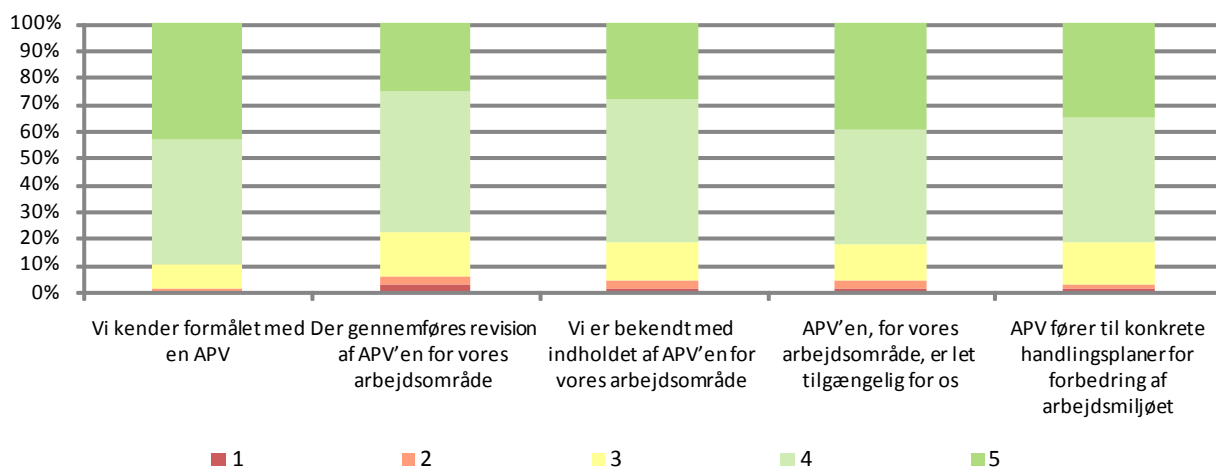
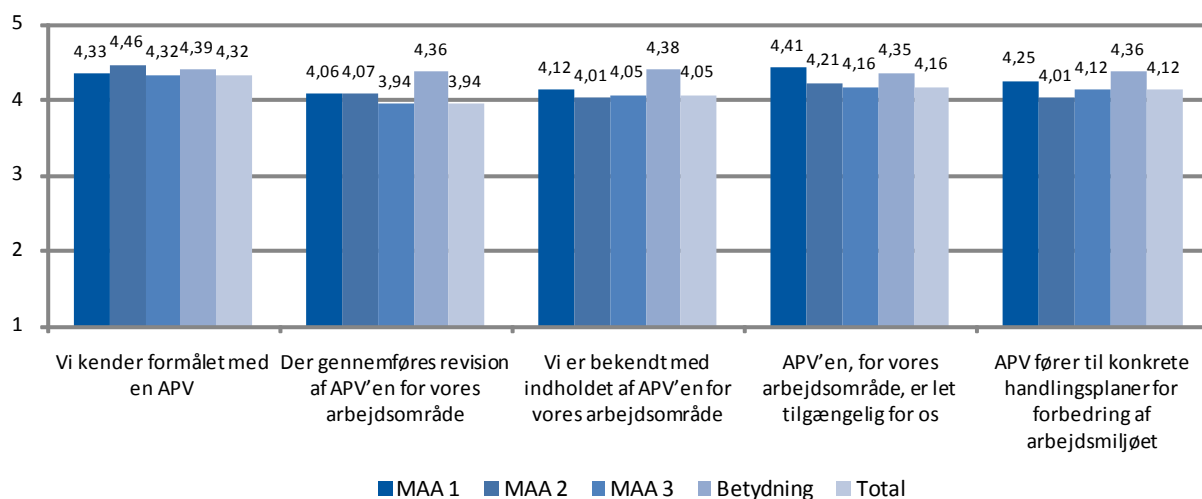
5 Arbejdsulykker

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
67	Vi gør en aktiv indsats for at forebygge arbejdsulykker	4,34	4,76	4,34
68	Alt i alt er jeg tilfreds med HUI A/S' håndtering af arbejdsulykker	4,43	4,79	4,43
69	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en arbejdsulykke	4,44	4,81	4,44
70	Vi anmelder altid en arbejdsulykke, når den opstår	4,43	4,75	4,43
71	Der sker altid en opfølgning på arbejdsulykken efter anmeldelse	4,42	4,75	4,42
	I alt	4,41	4,77	4,41



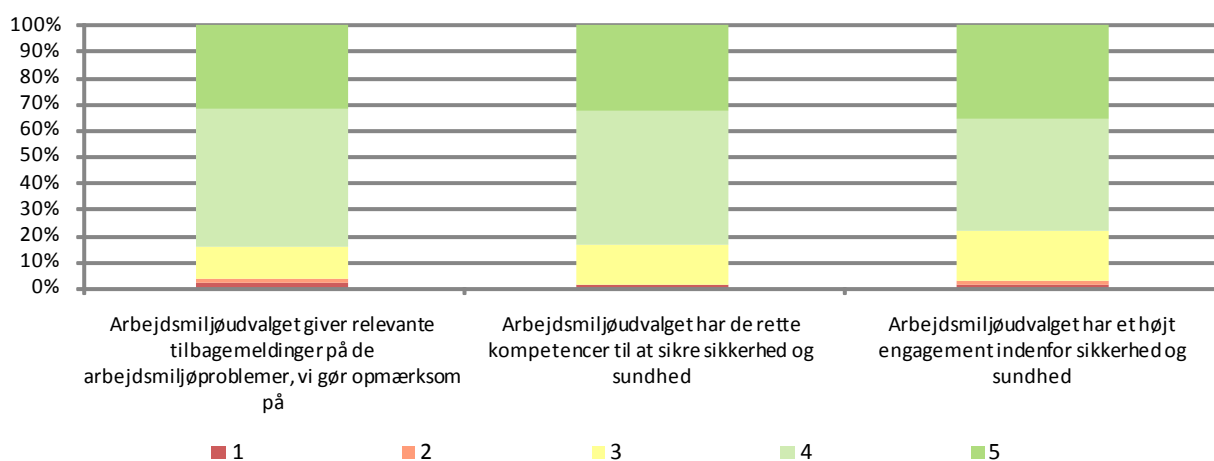
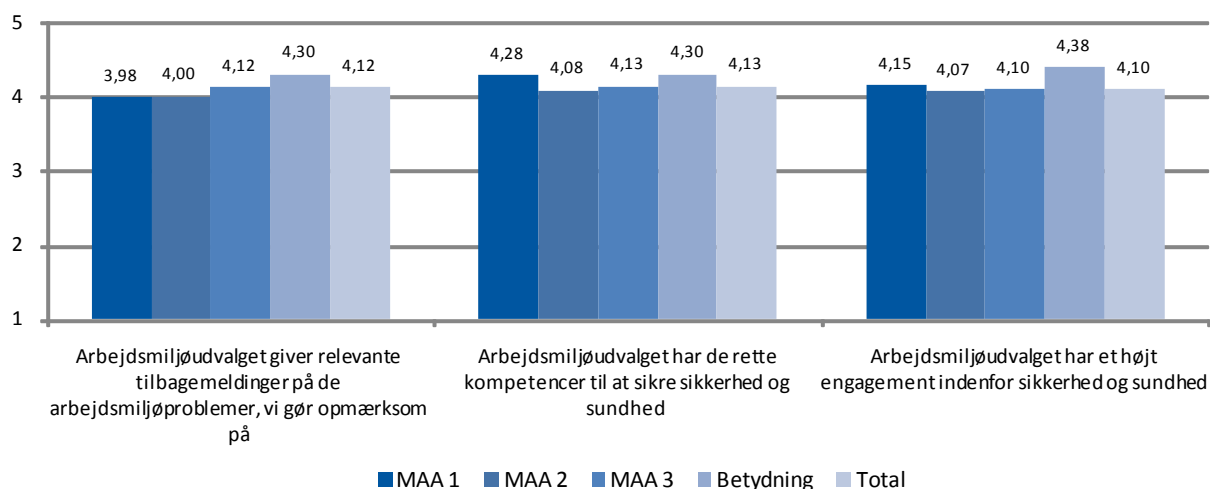
6 APV

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
72	Vi kender formålet med en APV	4,32	4,39	4,32
73	Der gennemføres revision af APV'en for vores arbejdsområde	3,94	4,36	3,94
74	Vi er bekendt med indholdet af APV'en for vores arbejdsområde	4,05	4,38	4,05
75	APV'en, for vores arbejdsområde, er let tilgængelig for os	4,16	4,35	4,16
76	APV fører til konkrete handlingsplaner for forbedring af arbejdsmiljøet	4,12	4,36	4,12
	I alt	4,12	4,37	4,12

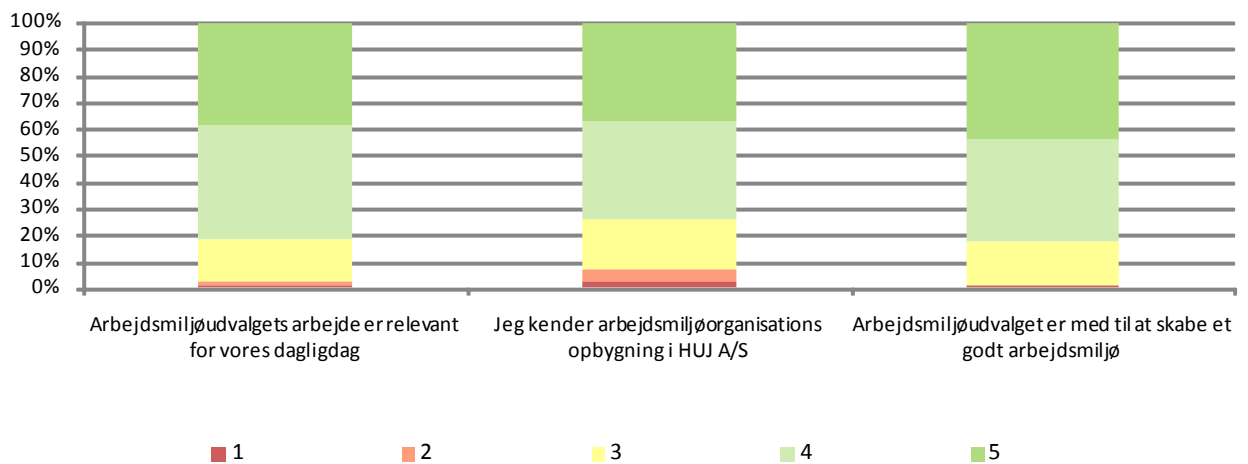
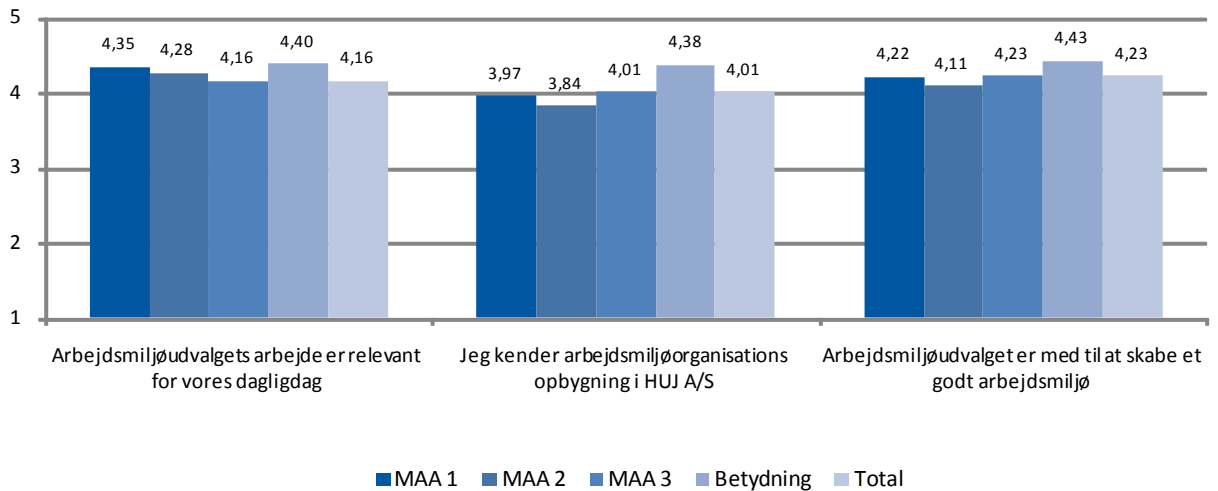


7 Sikkerhedsorganisation

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
77	Arbejdsmiljøudvalget giver relevante tilbagemeldinger på de arbejdsmiljøproblemer, vi	4,12	4,30	4,12
78	Arbejdsmiljøudvalget har de rette kompetencer til at sikre sikkerhed og sundhed	4,13	4,30	4,13
79	Arbejdsmiljøudvalget har et højt engagement indenfor sikkerhed og sundhed	4,10	4,38	4,10

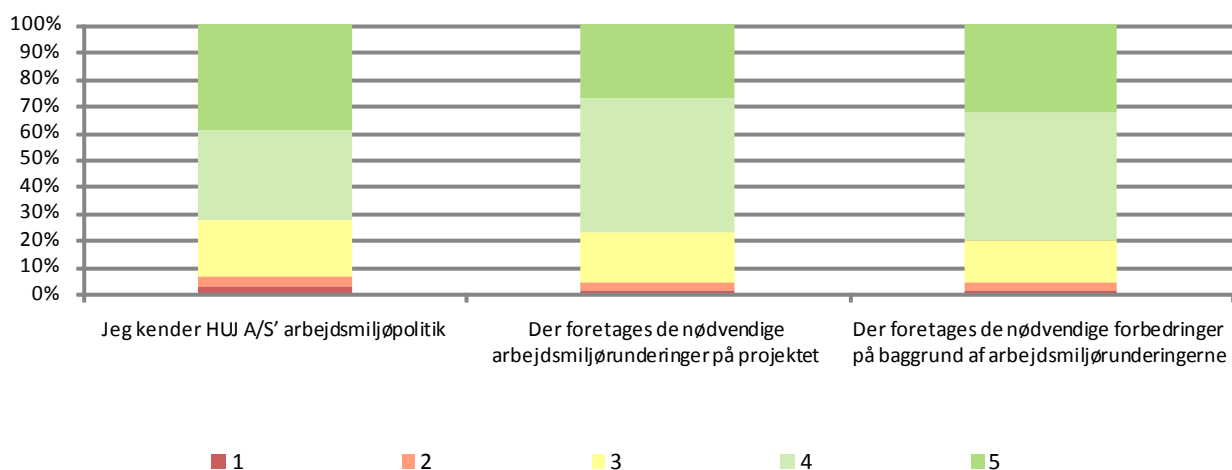
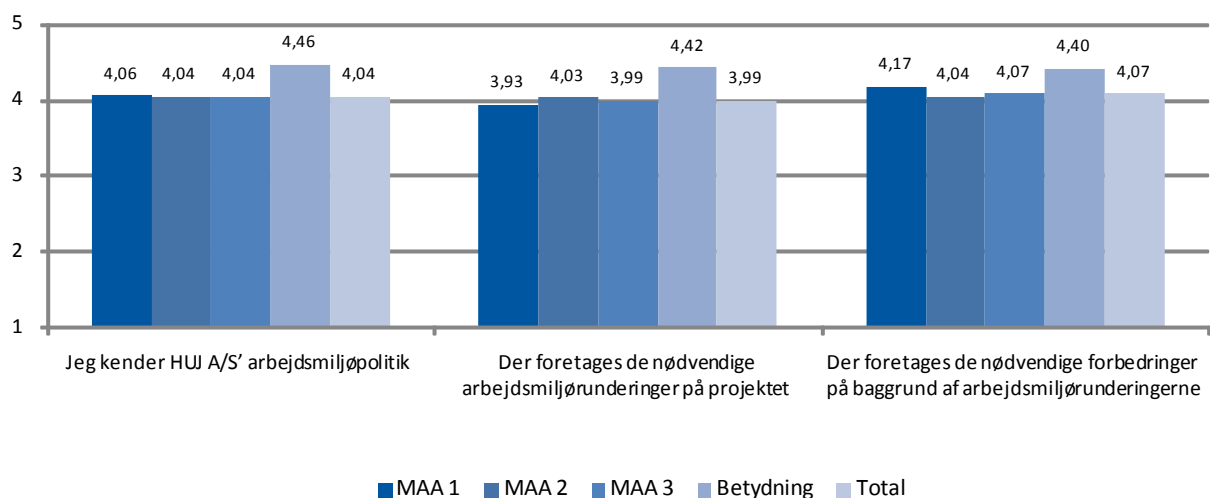


Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
80	Arbejdsmiljøudvalgets arbejde er relevant for vores dagligdag	4,16	4,40	4,16
81	Jeg kender arbejdsmiljøorganisations opbygning i HUU A/S	4,01	4,38	4,01
82	Arbejdsmiljøudvalget er med til at skabe et godt arbejdsmiljø	4,23	4,43	4,23
	I alt	4,13	4,37	4,13

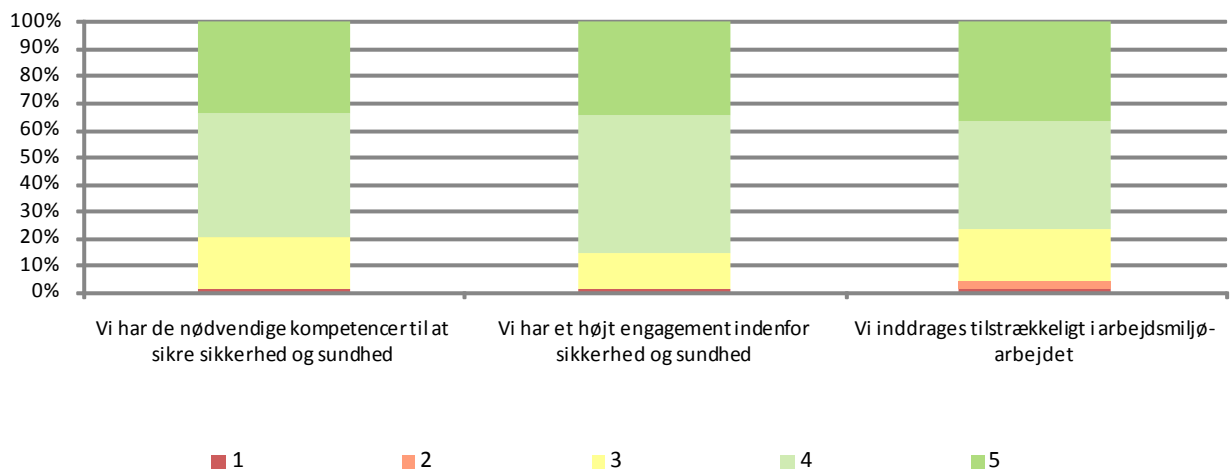
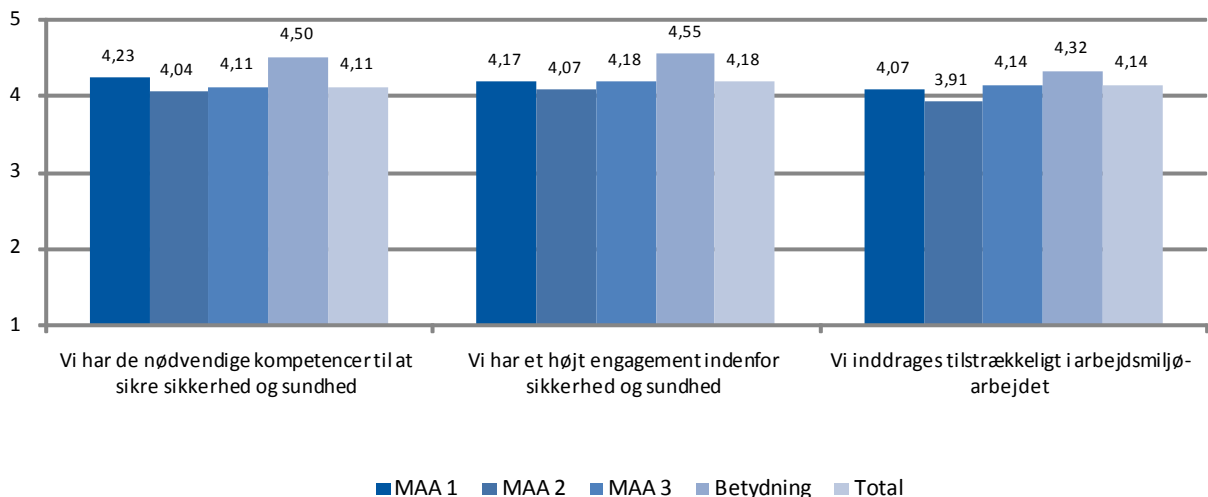


8 Sikkerhedskultur

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
83	Jeg kender HUI A/S' arbejdsmiljøpolitik	4,04	4,46	4,04
84	Der foretages de nødvendige arbejdsmiljørunderinger på projektet	3,99	4,42	3,99
85	Der foretages de nødvendige forbedringer på baggrund af arbejdsmiljørunderingerne	4,07	4,40	4,07

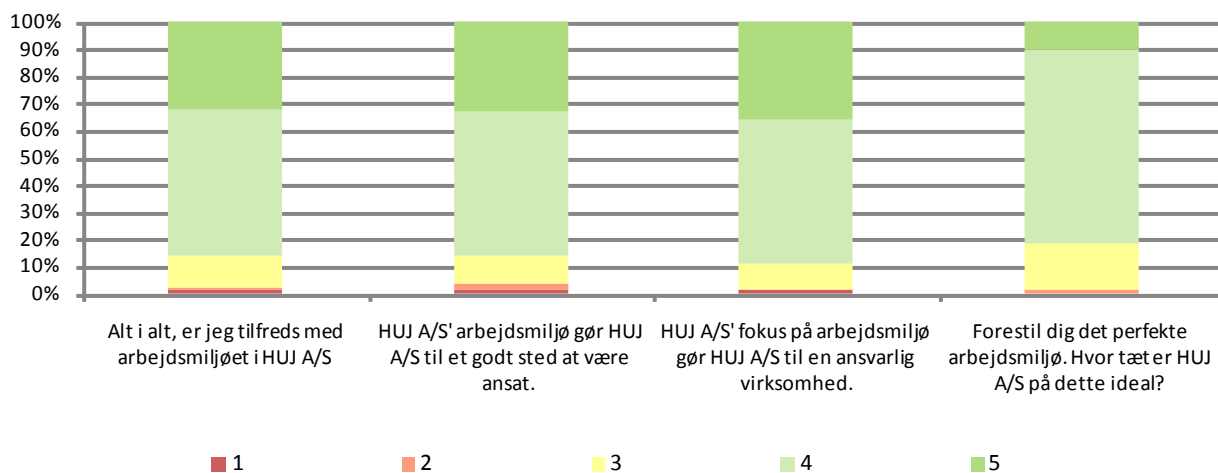
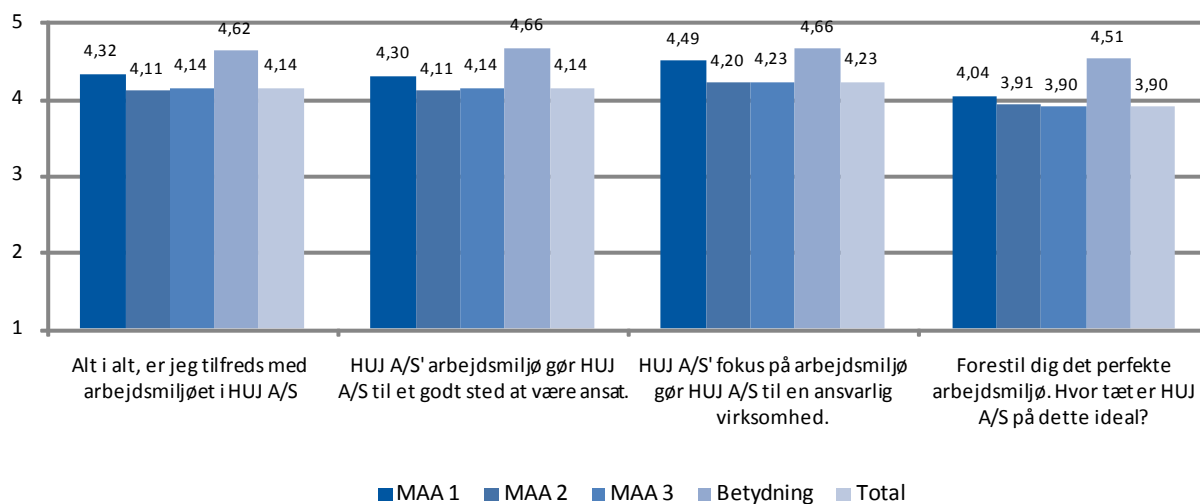


Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
86	Vi har de nødvendige kompetencer til at sikre sikkerhed og sundhed	4,11	4,50	4,11
87	Vi har et højt engagement indenfor sikkerhed og sundhed	4,18	4,55	4,18
88	Vi inddrages tilstrækkeligt i arbejdsmiljø-arbejdet	4,14	4,32	4,14
	I alt	4,09	4,44	4,09



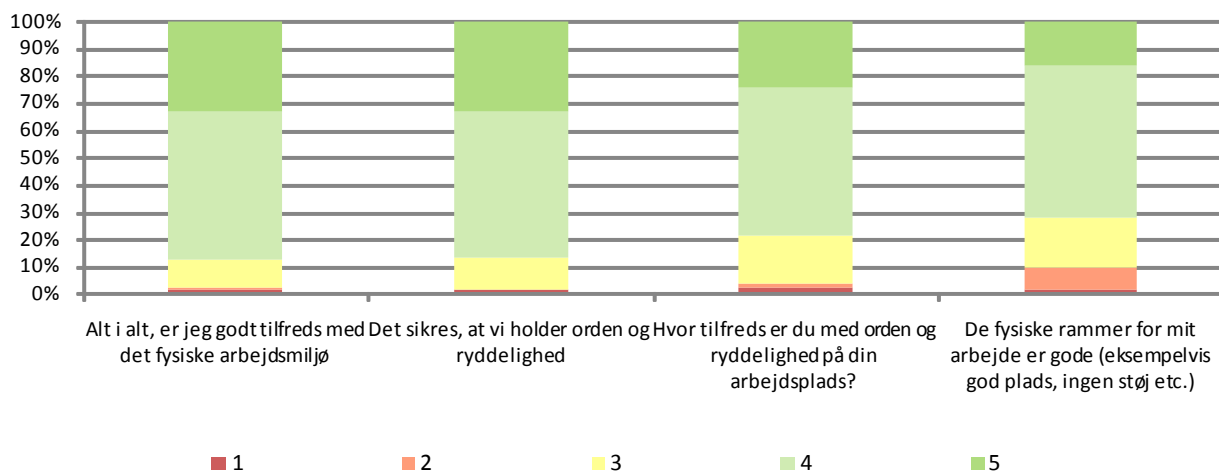
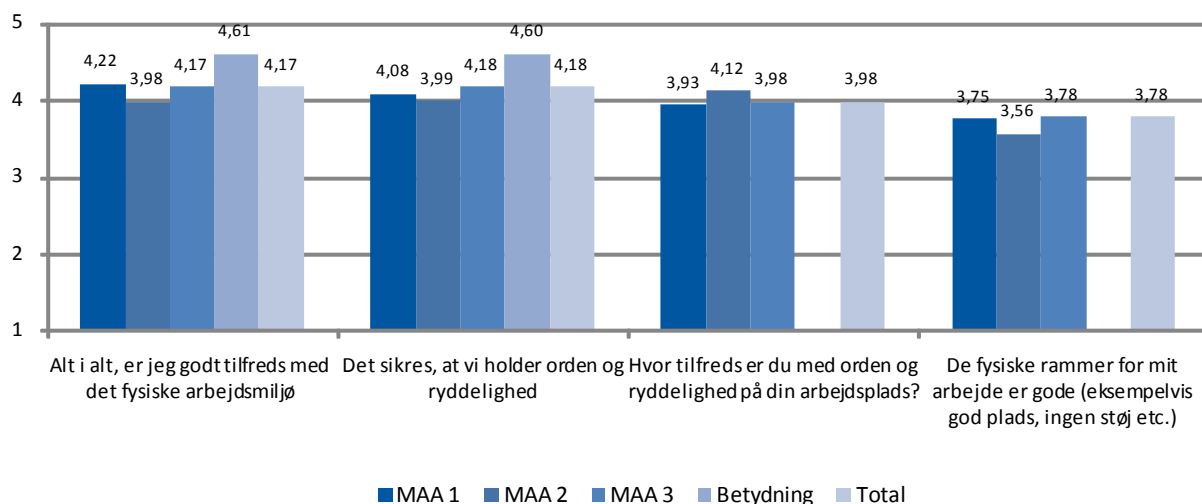
9 Arbejdsmiljø

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
89	Alt i alt, er jeg tilfreds med arbejdsmiljøet i HUU A/S	4,14	4,62	4,14
90	HUU A/S' arbejdsmiljø gør HUU A/S til et godt sted at være ansat.	4,14	4,66	4,14
91	HUU A/S' fokus på arbejdsmiljø gør HUU A/S til en ansvarlig virksomhed.	4,23	4,66	4,23
92	Forestil dig det perfekte arbejdsmiljø. Hvor tæt er HUU A/S på dette ideal?	3,90	4,51	3,90
	I alt	4,10	4,61	4,10



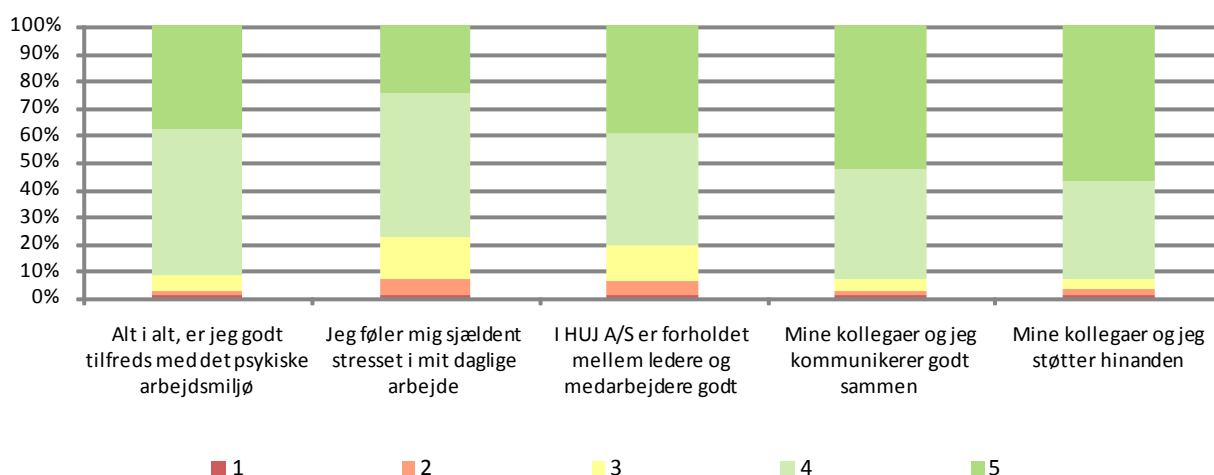
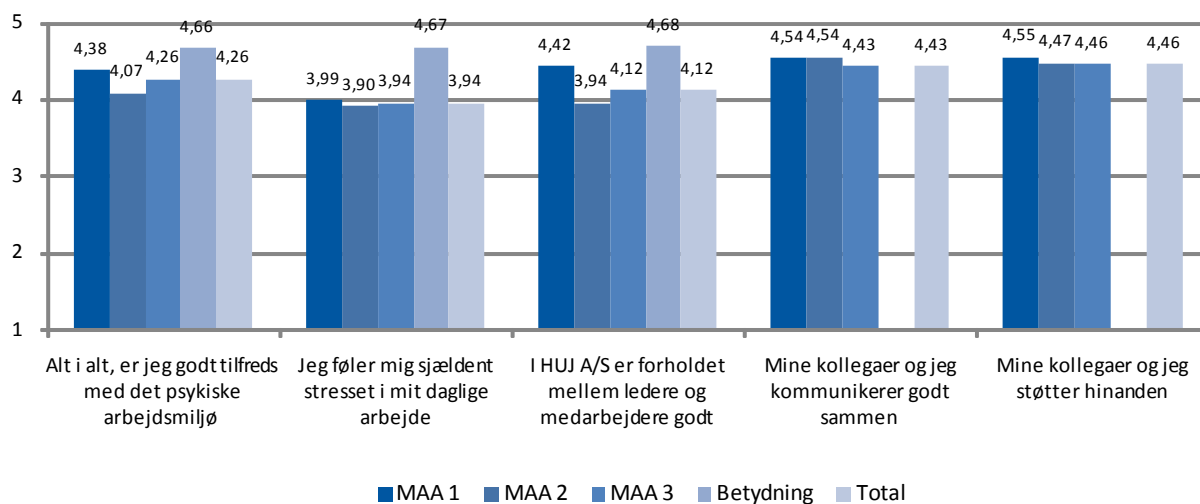
10 Fysisk arbejdsmiljø

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
93	Alt i alt, er jeg godt tilfreds med det fysiske arbejdsmiljø	4,17	4,61	4,17
94	Det sikres, at vi holder orden og ryddelighed	4,18	4,60	4,18
14	Hvor tilfreds er du med orden og ryddelighed på din arbejdsplads?	3,98		3,98
24	De fysiske rammer for mit arbejde er gode (eksempelvis god plads, ingen støj etc.)	3,78		3,78
	I alt	4,03	4,60	4,03



11 Psykisk arbejdsmiljø

Nr.	Spørgsmål	Individuel score	Betydning	Total
95	Alt i alt, er jeg godt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø	4,26	4,66	4,26
96	Jeg føler mig sjældent stresset i mit daglige arbejde	3,94	4,67	3,94
97	I HUIJ A/S er forholdet mellem ledere og medarbejdere godt	4,12	4,68	4,12
38	Mine kollegaer og jeg kommunikerer godt sammen	4,43		4,43
40	Mine kollegaer og jeg støtter hinanden	4,46		4,46
	I alt	4,24	4,67	4,24



12 Score og udvikling

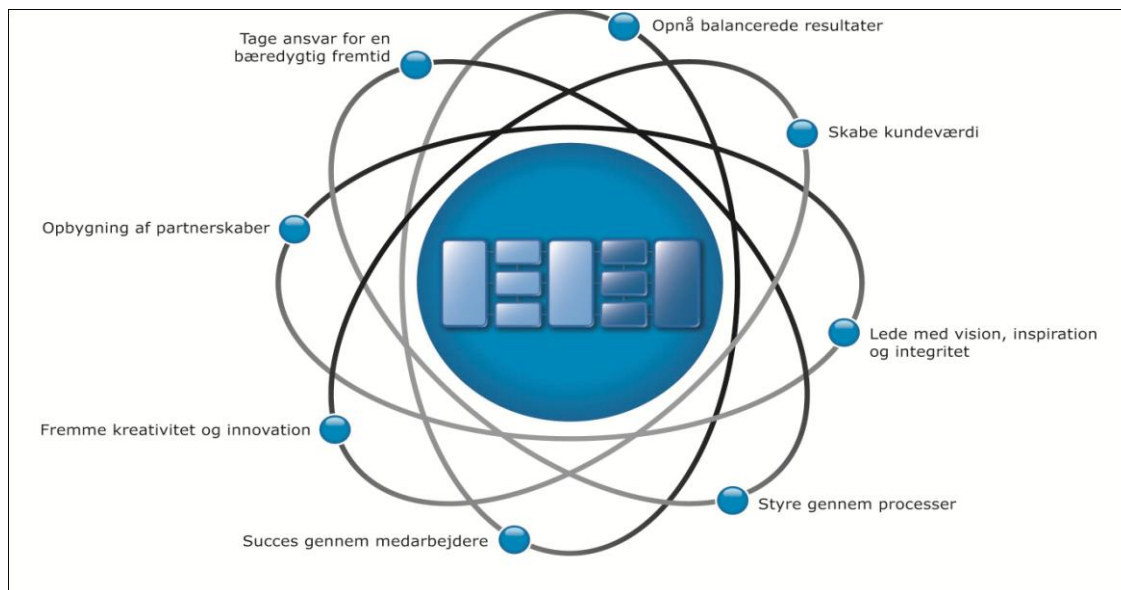
Oversigt over den individuelle score, udvikling, totalscore og individuelt antal "Ved ikke"-besvarelser fordelt på alle spørgsmål

Spm nr.	Spørgsmål	Analyse 1	Analyse 2	Analyse 3	Trend	Total	Ved Ikke individuelt
62	Alt i alt er jeg tilfreds med HUI A/S' håndtering af nærved-ulykker	4,02	4,14	4,19	0,05	4,19	16
63	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en nærved-ulykke	4,32	4,23	4,25	0,03	4,25	9
64	Vi anmelder altid en nærved-ulykke, når den opstår	3,44	3,48	3,57	0,09	3,57	13
65	Der sker altid en opfølgning på nærved-ulykken efter anmeldelse	3,91	3,98	4,03	0,05	4,03	21
66	Vi opfatter nærved-ulykker og arbejdsulykker som lige vigtige	3,66	3,66	3,87	0,21	3,87	15
67	Vi gør en aktiv indsats for at forebygge arbejdsulykker	4,31	4,16	4,34	0,18	4,34	3
68	Alt i alt er jeg tilfreds med HUI A/S' håndtering af arbejdsulykker	4,30	4,31	4,43	0,12	4,43	13
69	Vi ved hvad vi skal gøre, hvis der opstår en arbejdsulykke	4,51	4,40	4,44	0,05	4,44	7
70	Vi anmelder altid en arbejdsulykke, når den opstår	4,61	4,56	4,43	-0,13	4,43	6
71	Der sker altid en opfølgning på arbejdsulykken efter anmeldelse	4,37	4,48	4,42	-0,07	4,42	14
72	Vi kender formålet med en APV	4,33	4,46	4,32	-0,14	4,32	9
73	Der gennemføres revision af APV'en for vores arbejdsområde	4,06	4,07	3,94	-0,13	3,94	17
74	Vi er bekendt med indholdet af APV'en for vores arbejdsområde	4,12	4,01	4,05	0,04	4,05	11
75	APV'en, for vores arbejdsområde, er let tilgængelig for os	4,41	4,21	4,16	-0,05	4,16	14
76	APV fører til konkrete handlingsplaner for forbedring af arbejdsmiljøet	4,25	4,01	4,12	0,11	4,12	13
77	Sikkerhedsudvalget giver relevante tilbagemeldinger på de arbejdsmiljøproblemer, vi gør opmærksom på	3,98	4,00	4,12	0,12	4,12	21
78	Sikkerhedsudvalget har de rette kompetencer til at sikre sikkerhed og sundhed	4,28	4,08	4,13	0,05	4,13	19
79	Sikkerhedsudvalget har et højt engagement indenfor sikkerhed og sundhed	4,15	4,07	4,10	0,03	4,10	17
80	Sikkerhedsudvalgets arbejde er relevant for vores dagligdag	4,35	4,28	4,16	-0,12	4,16	12

81	Jeg kender sikkerhedsorganisations opbygning i HUU A/S	3,97	3,84	4,01	0,18	4,01	13
82	Sikkerhedsudvalget er med til at skabe et godt arbejdsmiljø	4,22	4,11	4,23	0,13	4,23	15
83	Jeg kender HUU A/S' arbejdsmiljøpolitik	4,06	4,04	4,04	0,00	4,04	6
84	Der foretages de nødvendige sikkerhedsrunderinger på projektet	3,93	4,03	3,99	-0,04	3,99	16
85	Der foretages de nødvendige forbedringer på baggrund af sikkerhedsrunderingerne	4,17	4,04	4,07	0,03	4,07	17
86	Vi har de nødvendige kompetencer til at sikre sikkerhed og sundhed	4,23	4,04	4,11	0,07	4,11	12
87	Vi har et højt engagement indenfor sikkerhed og sundhed	4,17	4,07	4,18	0,11	4,18	10
88	Vi inddrages tilstrækkeligt i arbejdsmiljø-arbejdet	4,07	3,91	4,14	0,23	4,14	9
89	Alt i alt, er jeg tilfreds med arbejdsmiljøet i HUU A/S	4,32	4,11	4,14	0,04	4,14	3
90	HUU A/S' arbejdsmiljø gør HUU A/S til et godt sted at være ansat.	4,30	4,11	4,14	0,03	4,14	3
91	HUU A/S' fokus på arbejdsmiljø gør HUU A/S til en ansvarlig virksomhed.	4,49	4,20	4,23	0,02	4,23	7
92	Forestil dig det perfekte arbejdsmiljø. Hvor tæt er HUU A/S på dette ideal?	4,04	3,91	3,90	-0,01	3,90	3
93	Alt i alt, er jeg godt tilfreds med det fysiske arbejdsmiljø	4,22	3,98	4,17	0,20	4,17	2
94	Det sikres, at vi holder orden og ryddelighed	4,08	3,99	4,18	0,19	4,18	2
95	Alt i alt, er jeg godt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø	4,38	4,07	4,26	0,19	4,26	4
96	Jeg føler mig sjældent stresset i mit daglige arbejde	3,99	3,90	3,94	0,04	3,94	4
97	I HUU A/S er forholdet mellem ledere og medarbejdere godt	4,42	3,94	4,12	0,18	4,12	5
14	Hvor tilfreds er du med orden og ryddelighed på din arbejdsplads?	3,93	4,12	3,98	-0,14	3,98	0
24	De fysiske rammer for mit arbejde er gode (eksempelvis god plads, ingen støj etc.)	3,75	3,56	3,78	0,22	3,78	2
38	Mine kollegaer og jeg kommunikerer godt sammen	4,54	4,54	4,43	-0,11	4,43	0
40	Mine kollegaer og jeg støtter hinanden	4,55	4,47	4,46	-0,01	4,46	0

13 Selvevaluering

Excellence baserer sig på 8 grundlæggende principper som er illustreret i nedenstående figur:



De excellente virksomheder arbejder målrettet frem mod at styrke sine evner inden for alle disse principper. Arbejdsmiljøanalysen kan i særdeleshed kobles sammen med det grundlæggende princip; Succes igennem medarbejdere. Men kan også findes under andre delkriterier, f.eks. styre gennem processer. Herunder følger en gennemgang hvor hvert grundlæggende princip kobles sammen med analysens opbygning og spørgeramme.

13.1 Opnå balancerede resultater

Et snævert fokus på økonomiske resultater er ikke gavnligt for en bæredygtig virksomhed. Excellence virksomheder skaber balancerede resultater med fokus på kunder, medarbejdere, samfund og økonomi. I Excellencemodellens kriterium 7 Medarbejderresultater er det både delkriterium 7a og 7b der understøtter princippet om at opnå balancerede resultater.

Resultatsiden ift. arbejdsmiljøanalysen kan vi se i spørgsmålene 89-92, der spørger ind til den overordnede tilfredshed. Den resterende del af spørgsmålene henvender sig både til resultatsiden men også indsatsiden. Er der nogen af scorene i de andre kategorier, som vi tror kan forklare scoren i spørgsmålene 89-92? Og hvad er det konkret vi har gjort af indsatsen siden sidste analyse, som vi kan se i tallene for alle spørgsmål denne gang?

13.2 Skabe kundeværdi

Kunderne er det primære eksistensgrundlag for enhver virksomhed. Derfor er det et helt fundamentalt princip i Excellence at fokusere på at skabe værdi for kunderne. I Excellencemodellens kriterium 7 Medarbejderresultater kan der ikke direkte findes emner der henføres til at det at skabe kundeværdi. Der findes dog indirekte i 7b; vores interne målinger af medarbejderresultater.

Typisk vil man kunne se en sammenhæng imellem medarbejdertilfredshed og kundetilfredshed/kunderesultater, dermed også imellem arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed. Vi kan derfor sammenligne imellem de 2 resultatområder, for at lære omkring sammenhængen mellem de 2 analysers resultater. Især i arbejdsmiljøanalysen kan vi se på vores score omkring arbejdsulykker, der vægtes højt af bygherren, da de typisk har ansvaret for dette.

13.3 Lede med vision, inspiration og integritet

Lederne i en Excellent organisation former fremtiden og får ting til at ske, idet de fungerer som forbilleder for værdier og moral. Det er igennem lederen og sikkerhedsudvalget at

arbejdsmiljø-resultaterne skal opnås, og derfor fungerer en god ledelse som grundlaget for at skabe gode resultater indenfor arbejdsmiljø.

Spørgsmålene vedrørende sikkerhedsorganisationen kan svagt henføres til ledelse, da det er denne gruppes opgave at lede virksomheden ift. sikkerhed og sundhed.

13.4 Styre gennem processer

Strukturerede og strategisk tilpassede processer er også et grundlæggende princip i Excellence. Disse processer baserer sig på fakta og har til formål at skabe balancerede resultater. I Excellencemodellens kriterium 7 Medarbejderresultater kan der heller ikke direkte findes emner der henføres til at det at skabe kundeværdi. Der findes dog indirekte i 7b; vores interne målinger af medarbejderresultater. Derimod kan denne analyse godt henføres til dels til processer, da den giver et billede af vores proces omkring sikkerhed i HUI A/S.

Vi kan bl.a. se hvor godt vi er lykkedes med processerne omkring anmeldelse af en nær-vedulykke og arbejdsulykke.

13.5 Succes gennem medarbejdere

Medarbejderne værdsættes i en Excellent organisation og der fokuseres også her på at skabe balancerede resultater både for den enkelte og for organisationen. Både delkriterium 7a og 7b relaterer sig til succes gennem medarbejdere.

Hele spørgerammen for denne analyse kan henføres til succes gennem medarbejdere, da næsten alle spørgsmål er tænkt som resultat for medarbejdere. Bl.a. indeholder spørgsmålene omkring fysisk og psykisk arbejdsmiljø et billede af hvor stor en succes vi har på dette område ift. vores medarbejdere. Også spørgsmålene omkring sikkerhedskultur og overordnet tilfredshed med arbejdsmiljøet kan henføres til dette kriterium.

13.6 Fremme kreativitet og innovation

Excellente ledere fremmer kreativitet blandt medarbejdere og andre interessenter med det formål at skabe forbedringer af de balancerede resultater. Delkriterium 7b kan henføres til dette, og er derfor ikke indeholdt i denne analyse

Alligevel kan vi indirekte se vores evne til at stille de rigtige rammer til rådighed for medarbejderne i spørgsmål 88 vedrørende medarbejdernes inddragelse i beslutninger omkring arbejdsmiljøet.

13.7 Opbygge partnerskaber

Virksomheder fungerer ikke som isolerede enheder, men indgår altid i relationer med andre interessenter. Excellente virksomheder opbygger og styrer partnerskaber for at nå de balancerede resultater. Delkriterium 7b kan henføres til dette, og er derfor ikke indeholdt i denne analyse

13.8 Tage ansvar for en bæredygtig fremtid

Dette princip samler op på mange af de andre, da det handler om, at Excellente virksomheder har en kultur med høj moral og et værdisæt, der sikrer en adfærd, som skaber balancerede resultater og en bæredygtig fremtid. Excellent bæredygtighed gælder både det økonomiske, det sociale og det miljømæssige aspekt.

I henhold til denne arbejdsmiljøanalyse kan spørgsmålene vedrørende samarbejde og det sociale relateres til dette grundlæggende princip. Ligesom scores omkring psykisk og fysisk arbejdsmiljø også kan relateres til dette. Det er vigtigt at vi skaber en bæredygtig fremtid ved at vores medarbejdere kan blive på arbejdsmarkedet i mange år, og dermed ikke bliver udsat for dårligt arbejdsmiljø eller udsat for arbejdsulykker.