

"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

Hotel Frederik VI 2024

"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

DATA INDSAMLET:	2/12-16/12-2024
GENNEMFØRTE:	22
INVITEREDE:	22
SVARPROCENT:	100%

Sådan læser du dine resultater 1/3

Temaer

Der er seks overordnede temaer i Better Hospitality Workplace, som dermed har betydning for arbejdsglæden:

Jobfaktorer, Relationelle faktorer, Person-arbejde faktorer, Helbred og velbefindende, Arbejdsmiljøindsats og Krænkende adfærd.

På rapport siden "Temaoversigt" kan du se hvilke dimensioner, der hører under hvert tema. En dimension kan betragtes som en egenskab ved arbejdsmiljøet, og måles gennem et eller flere spørgsmål. Hvert tema har sin egen rapportside, hvor de tilhørende dimensioner og spørgsmål fremgår.

Score

Der er ud fra medarbejdernes besvarelser beregnet en score mellem 0 og 100 for hver dimension og for hvert spørgsmål. Som udgangspunkt betragtes en høj score som positiv, men for følgende dimensioner anses en lav score som positiv:

Arbejds mængde, Arbejdstempo, Arbejde-privatlivskonflikt og Stress.

For "Psyisk arbejdsmiljø" (mobning, seksuel chikane, trusler om vold, fysisk vold, skænderier og konflikter samt krænkende adfærd) er scoren andelen, der har været udsat for en krænkende handling, og en lav score anses derfor på samme måde som positiv.

Endelig er der to spørgsmål, som af hensyn til sammenligningen med arbejdsmiljøet på det generelle arbejdsmarked, så at sige rent teknisk vender modsat. Det drejer sig om:

"Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?", hvor en lav score betragtes som positiv, og

"Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted?", hvor en høj score betragtes som positiv.

I begge tilfælde gælder, at farven på markøren ud for spørgsmålet også her angiver, om scoren er bedre, på niveau eller under benchmark (se nedenfor).

Benchmark

BHW giver dig mulighed for intern og ekstern sammenligning af dine resultater. Du har mulighed for at sammenligne virksomhedens resultater med følgende benchmarks:

Det generelle arbejdsmarked, Branchen, Egen virksomhed eller Koncern

Sådan læser du dine resultater 2/3

Benchmark til det generelle arbejdsmarked er baseret på tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som indsamler data om medarbejdertilfredshed på tværs af brancher. Benchmarket er baseret på knap 35.000 besvarelser. Branchebenchmark beregnes på baggrund af resultaterne fra de virksomheder, der deltager i BHW. Benchmark til egen virksomhed gør det muligt at se, hvordan dine afdelinger klarer sig sammenlignet med virksomheden som helhed. Er din virksomhed en del af en koncern, viser koncernbenchmark, hvordan den enkelte virksomhed i koncernen klarer sig sammenlignet med koncernen som en samlet enhed.

Du vælger det benchmark, du gerne vil sammenligne dine resultater med ved at klikke på HORESTA-logoet i øverste venstre hjørne.

Sammenligning med tidligere undersøgelser

For at se sammenligningen med tidligere undersøgelser benyttes ikonet længst mod højre, når man klikker på den enkelte figur. Du kan køre musen over for at se hvad de enkelte ikoner betyder. Symbolet længst mod højre går dybere ned i data, men ikonet til venstre går et niveau op. Du vælger årstal for undersøgelsen på 'BHW' fanen.

Filtre

Hvis du har givet informationer om medarbejdernes fødselsdato og/eller ansættelsesdato, så kan du øverst til højre filtrere resultaterne i alders- og anciennitetsintervaller. Har du oplyst medarbejdernes afdeling, kan du ligeledes filtrere resultaterne på afdelingsniveau. Er der færre end fem besvarelser, når du har valgt et filter, vises resultaterne ikke af hensyn til anonymitet. Når du har valgt en afdeling, er du på nuværende tidspunkt desværre nødt til at logge ud og ind igen, hvis du igen vil se resultaterne for hele virksomheden samlet.

Dine styrker og svagheder

Hvordan får du så et fingerpeg om dine styrker og svagheder og dermed mulige indsatsområder? Ifølge forskningen vil en forskel på 5-10 point på en skala fra 0 til 100 være væsentlig for de ansattes arbejdsmiljø. Vi har valgt, at afvigelser 7,5 point bedre end benchmark markeres med en grøn farve, mens afvigelser 7,5 point under benchmark markeres med en rød farve. En score i normalområdet markeres med grå. For "Psykisk arbejdsmiljø" gælder det dog, at en andel under benchmark markeres positivt (grøn), mens en andel over benchmark markeres negativt (rød).

Bemærk: Hvis du har valgt benchmark til det generelle arbejdsmarked, er der tre spørgsmål, hvor "benchmark" er 0, da de ikke indgår i undersøgelsen på det generelle arbejdsmarked. Så selvom jeres score på de tre spørgsmål vises med en grøn markering, klarer I jer ikke nødvendigvis bedre end andre på det generelle arbejdsmarked. Det drejer sig om følgende spørgsmål:

Feedback: Hvor ofte giver du og dine kolleger hinanden feedback (ris og ros) i arbejdet?

Samarbejde: I hvilken grad er der et godt samarbejde mellem kollegerne i din afdeling?

I hvilken grad er der et godt samarbejde mellem kollegerne på tværs af afdelinger?

"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

VIRKSOMHEDEN SAMMENLIGNET MED
BRANCHE-BENCHMARK

Better Hospitality Workplace

Egen score Afvigelse fra benchmark

Årstal

Enhed

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Social kapital og ledelseskvalitet er ifølge forskning de to faktorer, som har størst indflydelse på trivsel og arbejdsmiljø. De er præsenteret for at give en indikation af, hvordan arbejdsmiljøet er i din virksomhed. Høj social kapital er kendetegnet ved arbejde baseret på tillid og retfærdighed, mens høj ledelseskvalitet har positiv indflydelse på trivsel, produktivitet og kvalitet i arbejdet. Bemærk, at social kapital og ledelseskvalitet kun giver et overordnet billede. For at kunne arbejde målrettet med trivsel på arbejdspladsen, er det nødvendigt også at inddrage de øvrige faktorer.

Social kapital

Egen score: **84,7**

Benchmark: **79,4**

Ledelseskvalitet

Egen score: **79,9**

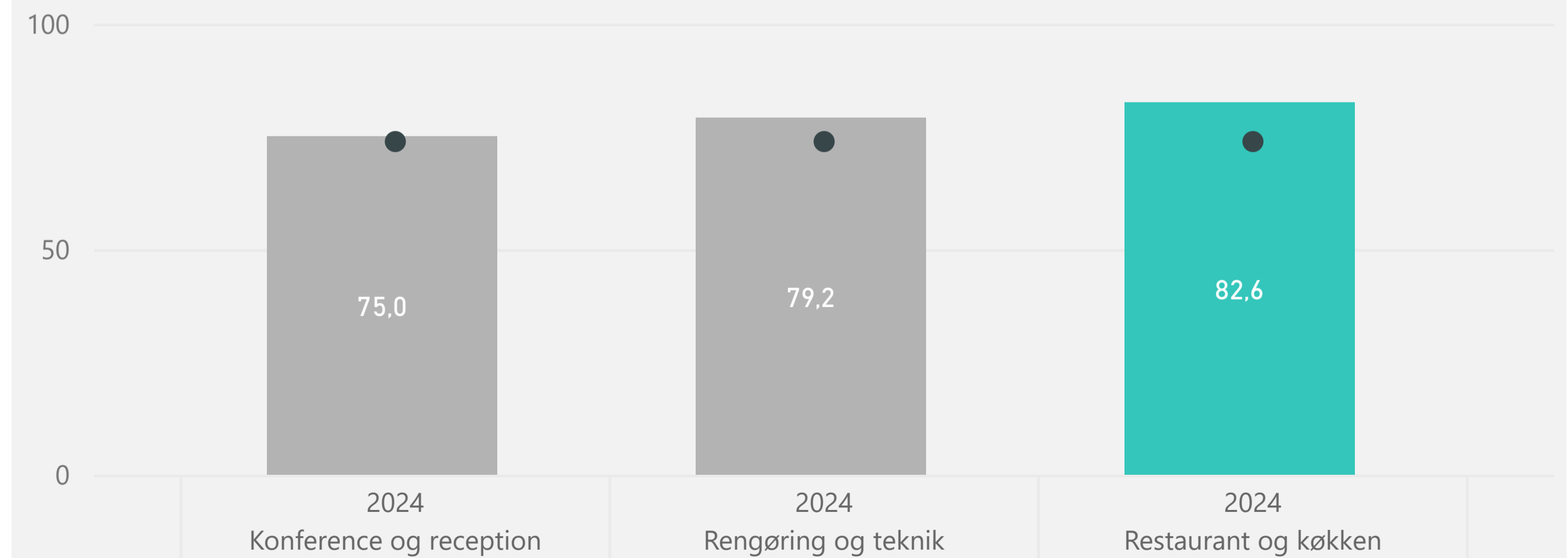
Benchmark: **73,9**

Årstal

Social kapital fordelt på afdeling



Ledelseskvalitet fordelt på afdeling



Højdepunkter

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

Alle

Anciennitet

Alle

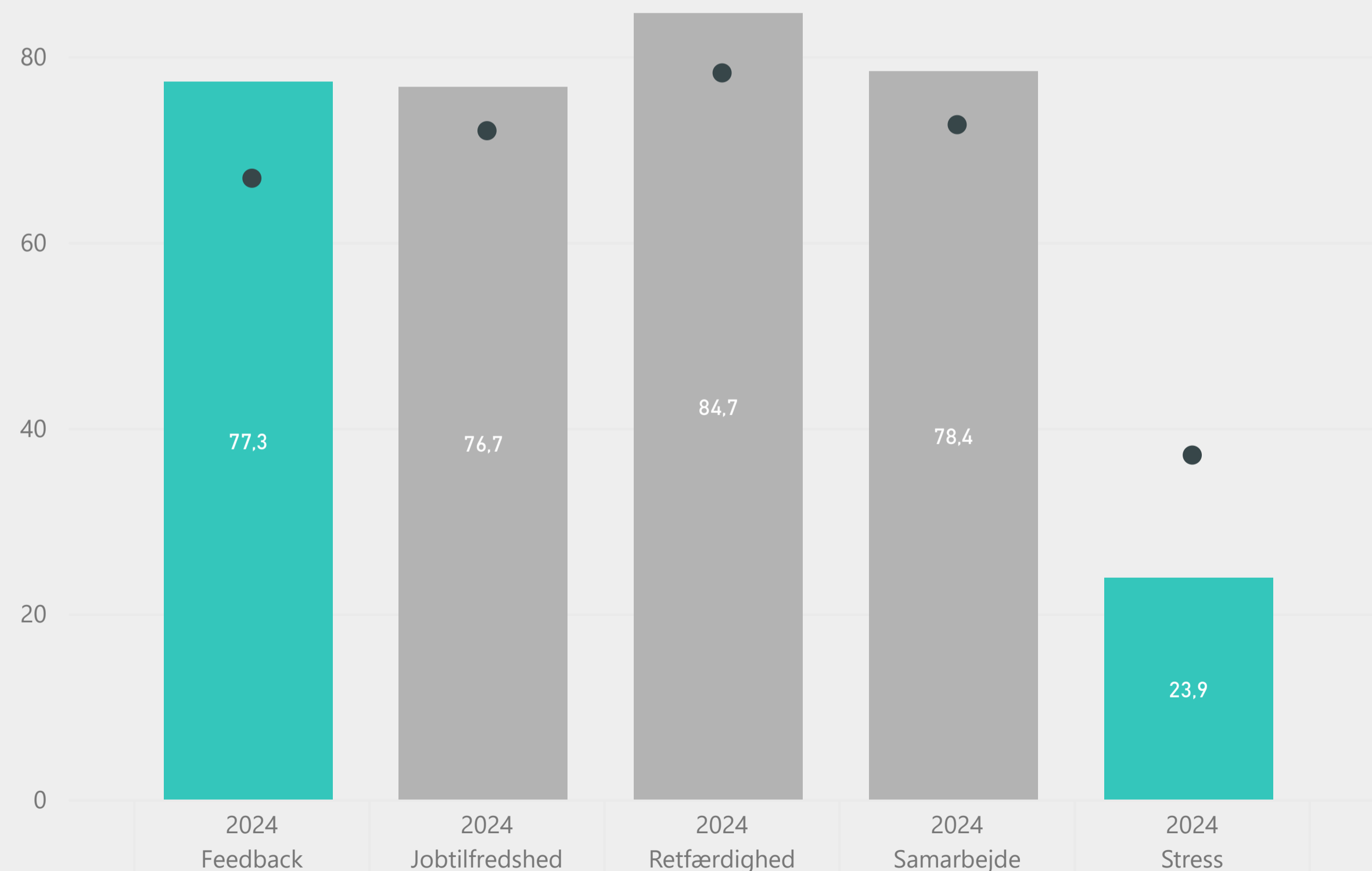
Afdeling

Alle

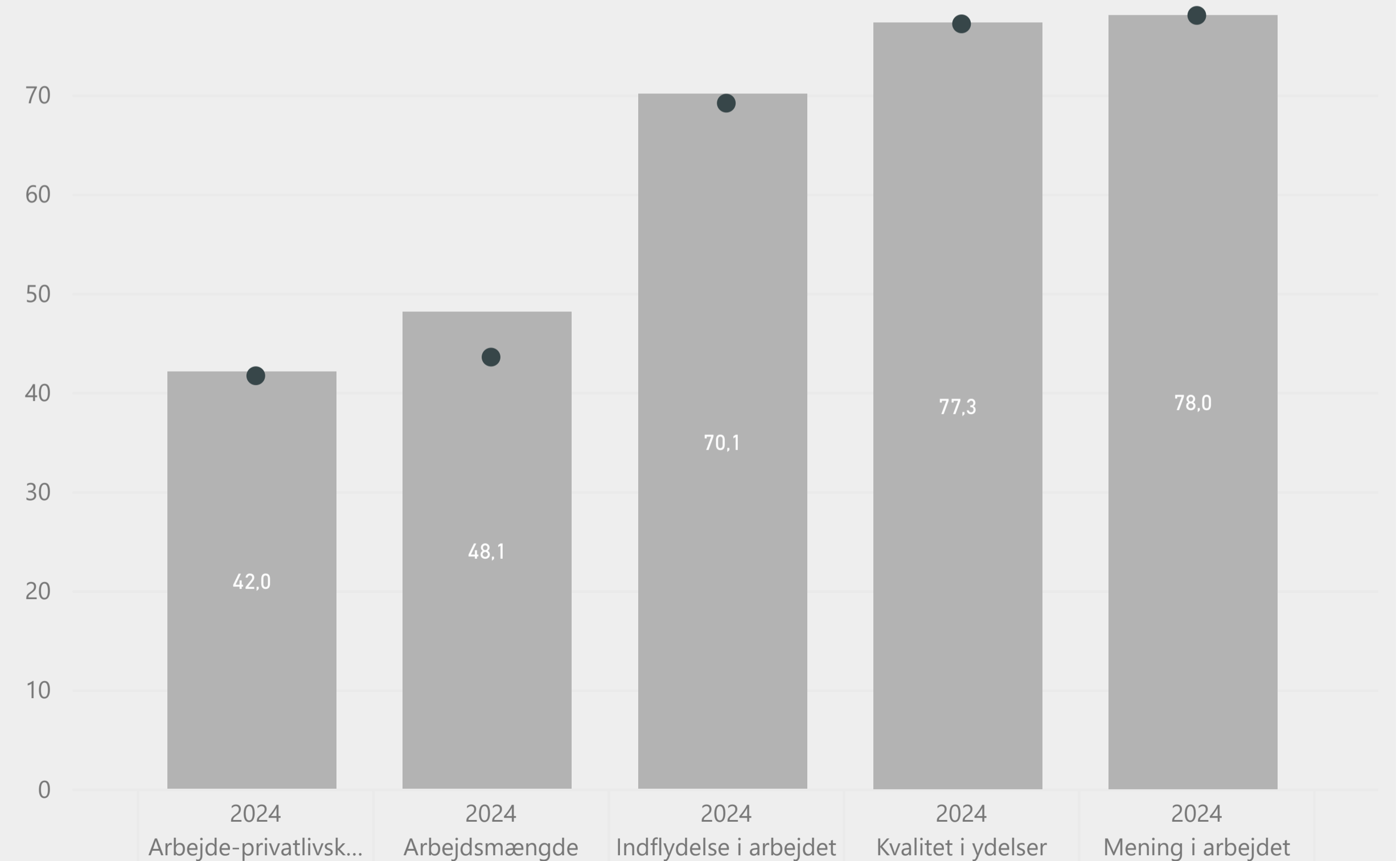
De to figurer viser scorerne for de fem områder, der har hhv. størst positiv og størst negativ afvigelse fra det valgte benchmark. Det giver dig et billede af virksomhedens bedste områder og indsatsområder i forhold til det valgte benchmark. Dermed er det ikke scorens størrelse i sig selv, som afgør, om den vises i en af figurerne. I stedet er det afvigelsen fra scoren for det valgte benchmark, som afgør placeringen af det givne område.

Bemærk, at hvis du har valgt "egen virksomhed" som benchmark, vil alle områder vises i begge figurer, fordi afvigelsen til benchmark er den samme for alle områderne. I dette tilfælde kan du alternativt anvende afdelingsfilteret, så du kan se, hvilke områder i den enkelte afdeling, der afviger mest fra virksomheden som benchmark.

Bedste områder



Indsatsområder



Temaoversigt

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

Alle

Anciennitet

Alle

Afdeling

Alle

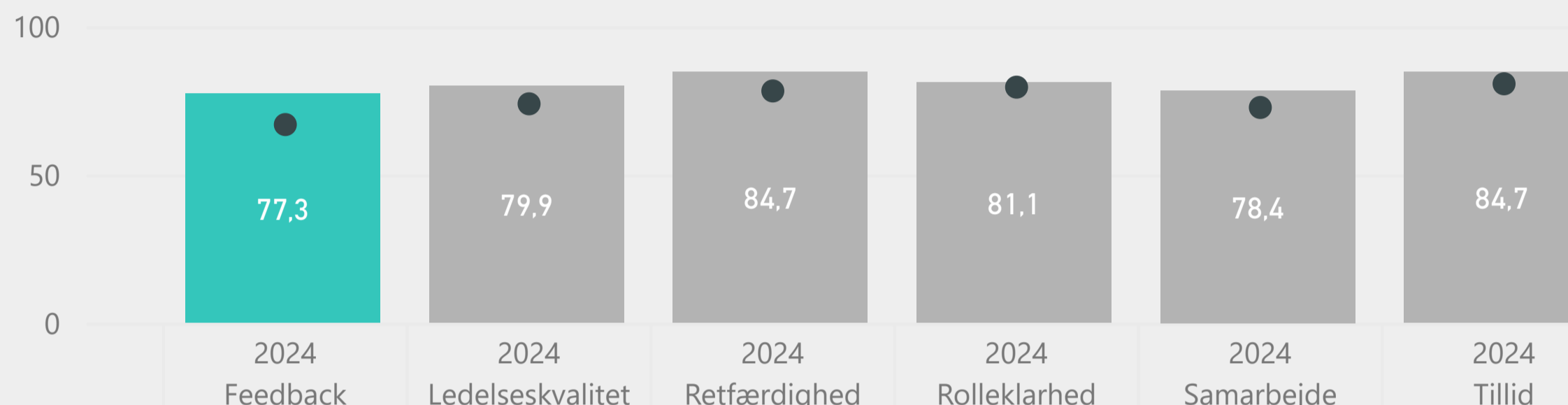
Jobfaktorer

Se spørgsmål



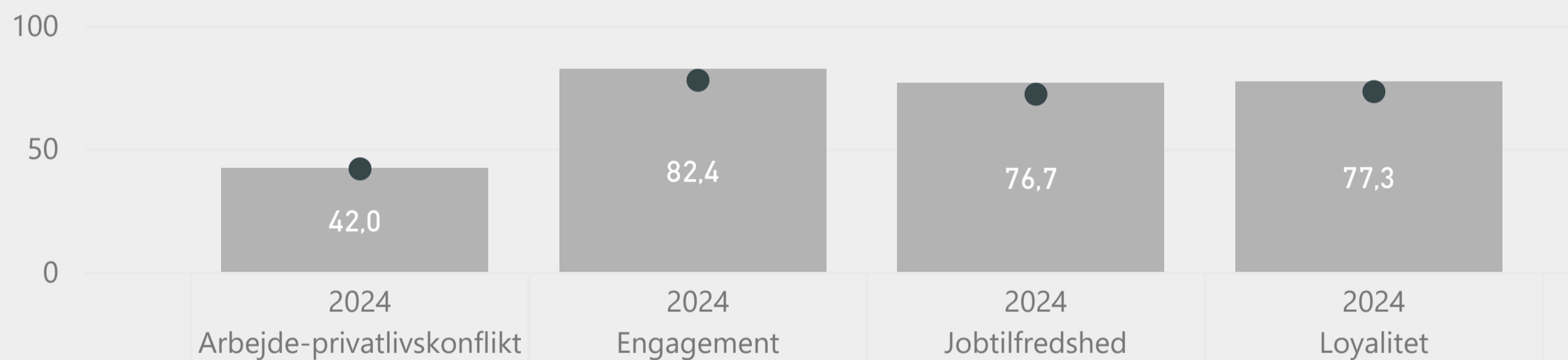
Relationelle faktorer

Se spørgsmål



Person-arbejde faktorer

Se spørgsmål



Helbred og velbefindende

Se spørgsmål



Arbejdsmiljøindsatsen

Se spørgsmål



Psykisk arbejdsmiljø

Se spørgsmål



"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

VIRKSOMHEDEN SAMMENLIGNET MED
BRANCHE-BENCHMARK
SPØRGSMÅLENE

Jobfaktorer

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

Alle

Anciennitet

Alle

Afdeling

Alle

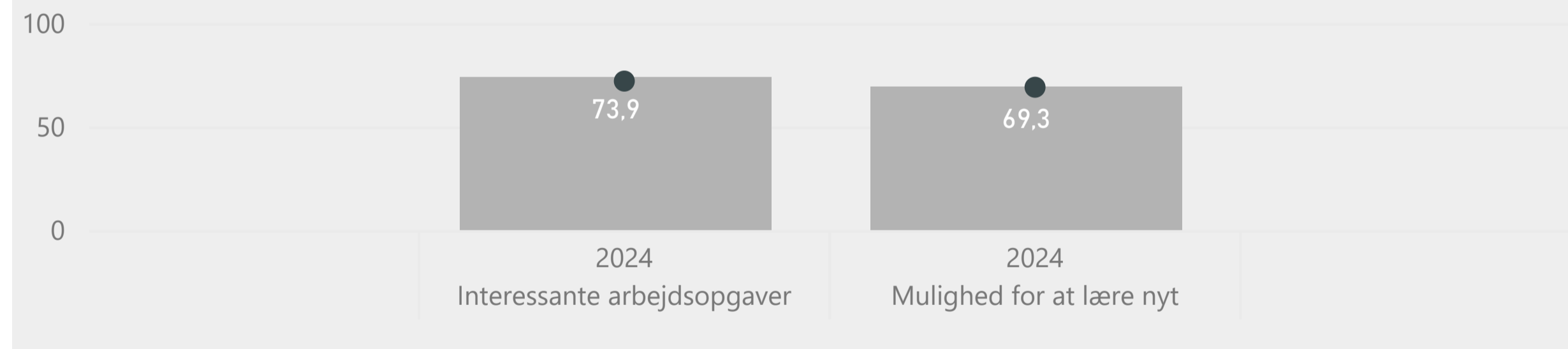
Arbejds mængde



Indflydelse i arbejde



Udviklings muligheder



Mening i arbejdet



Arbejds tempo



Kvalitet i ydelser



Relationelle faktorer

● Benchmark niveau
 ■ Bedre end benchmark
 ■ På niveau med benchmark
 ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

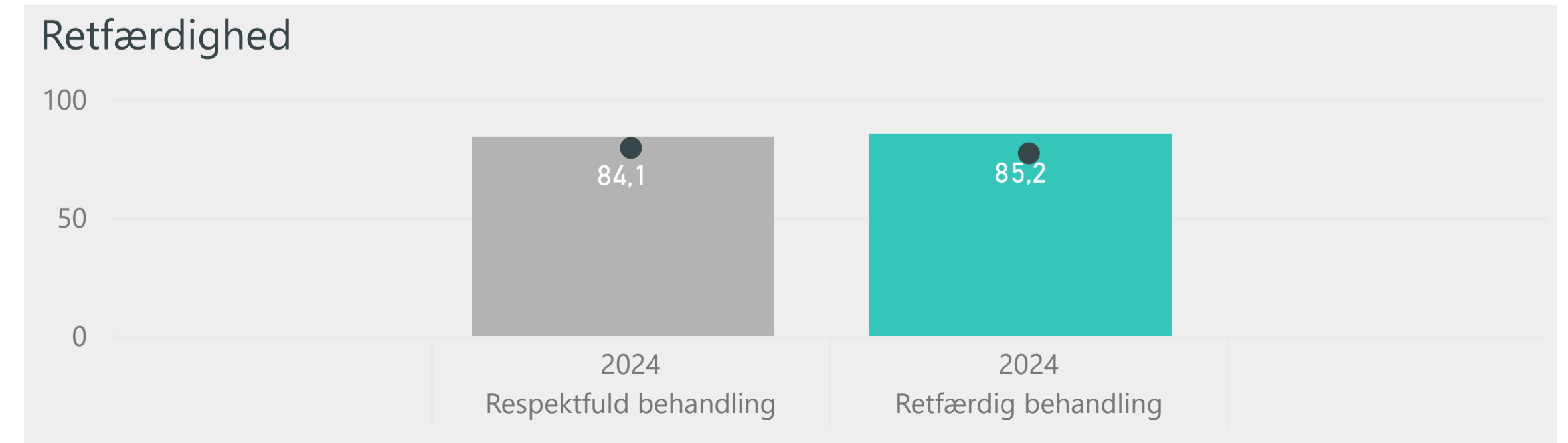
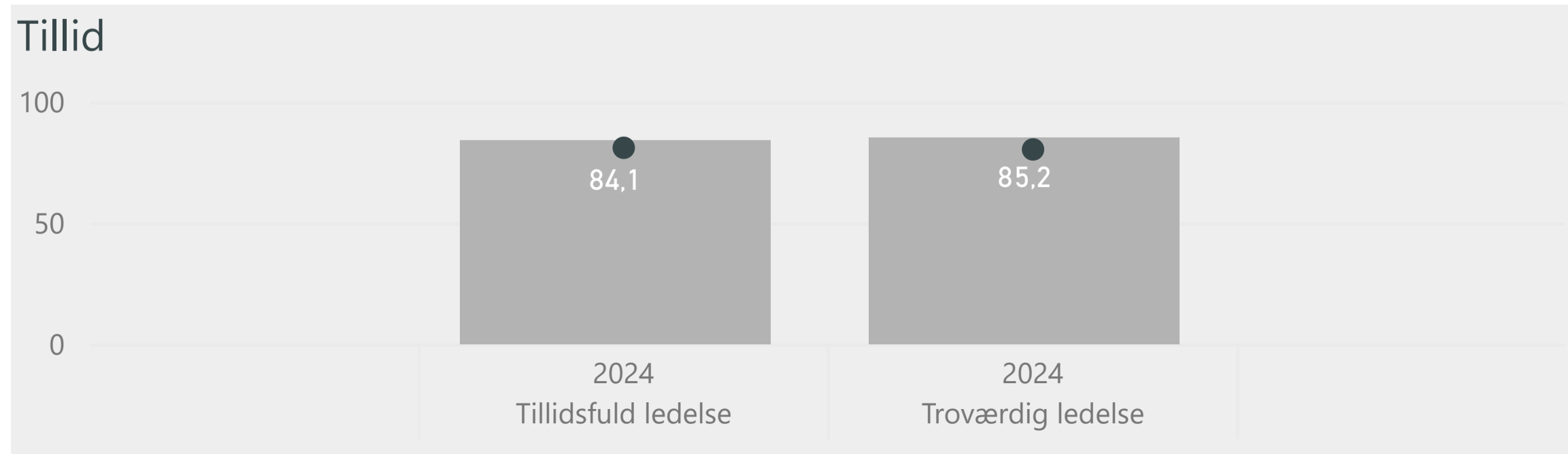
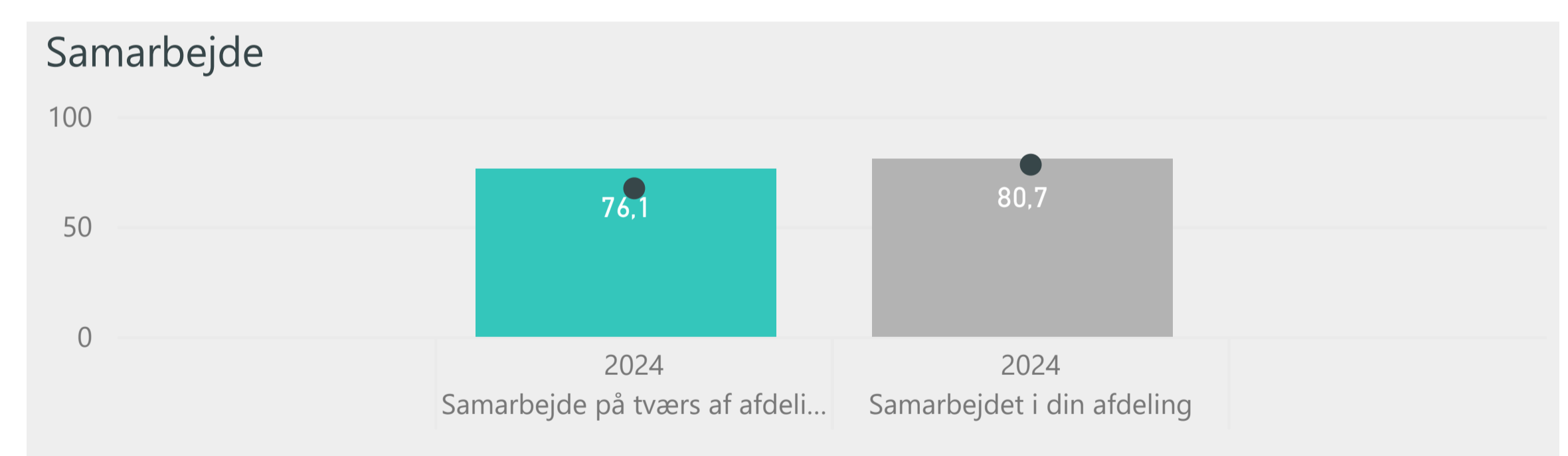
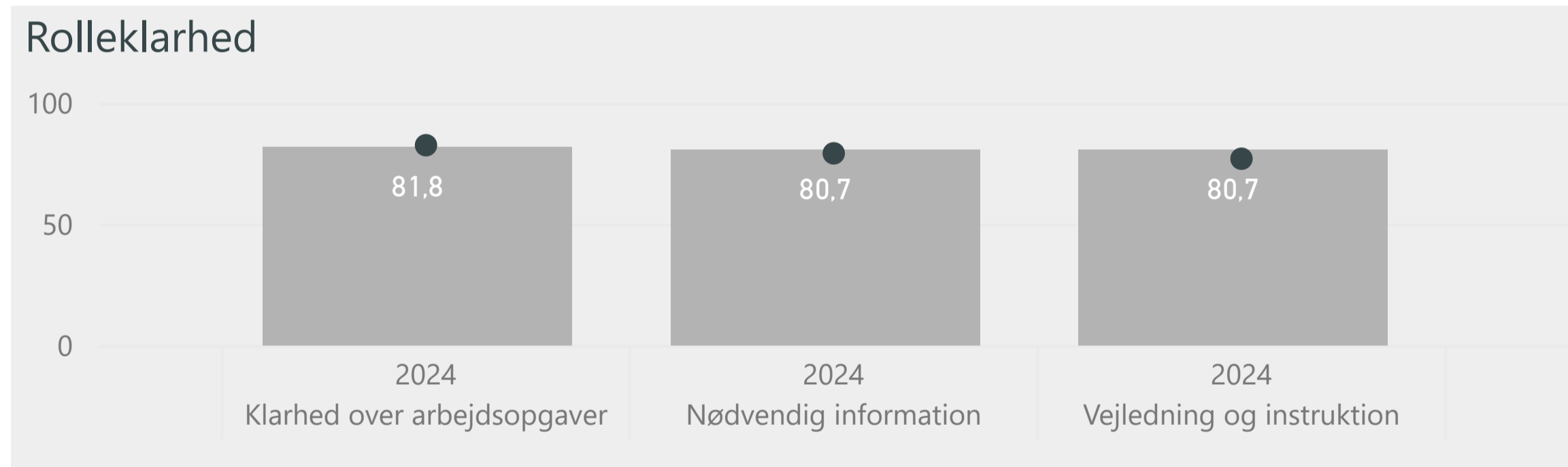
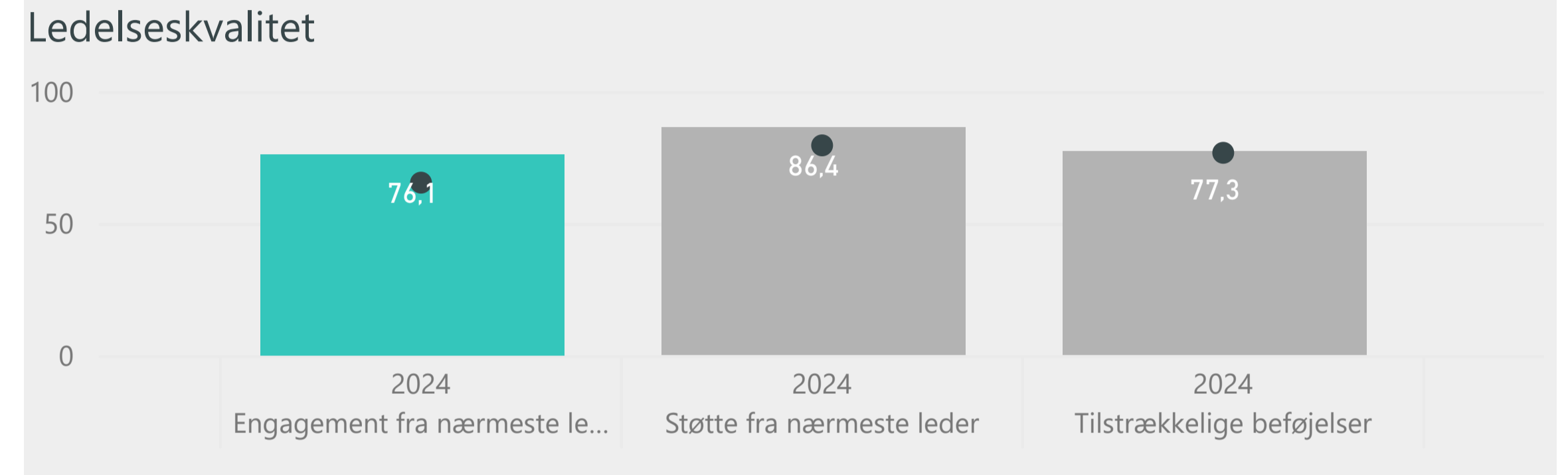
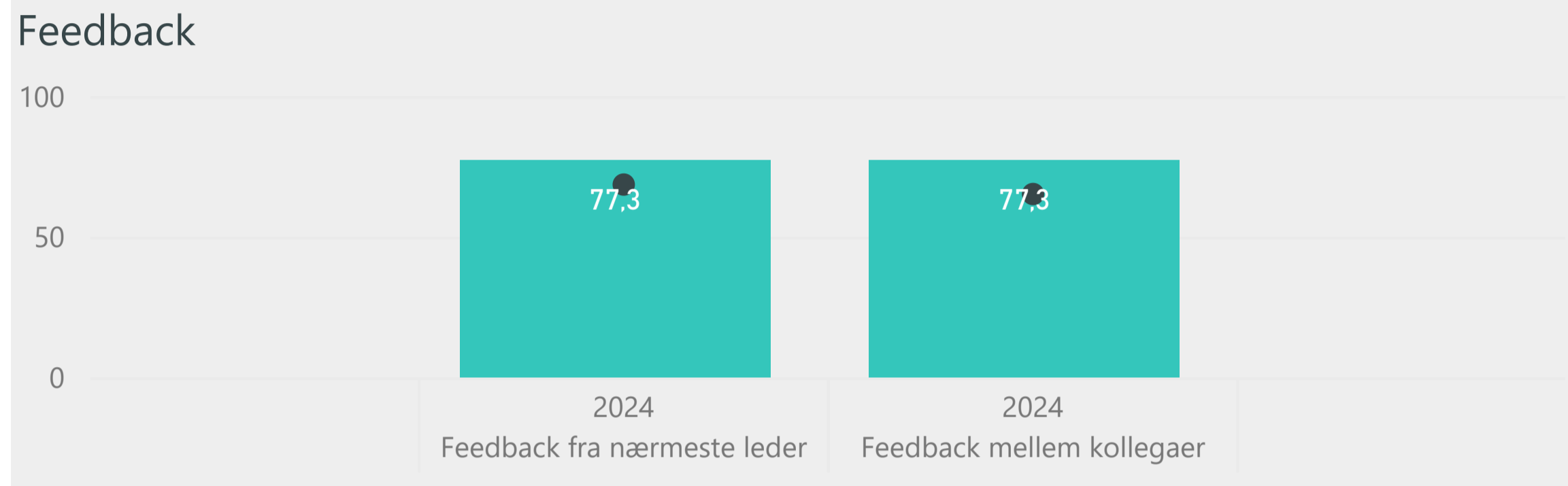
Alle

Anciennitet

Alle

Afdeling

Alle



Person-arbejde faktorer

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

Alle

Anciennitet

Alle

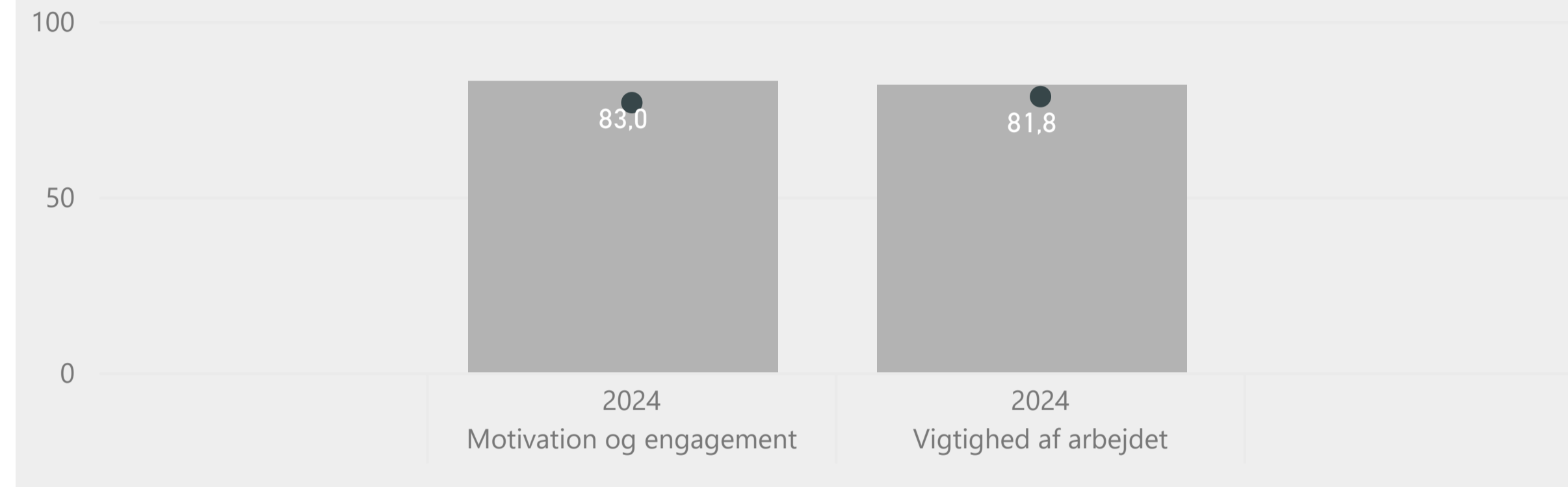
Afdeling

Alle

Arbejde-privatlivskonflikt



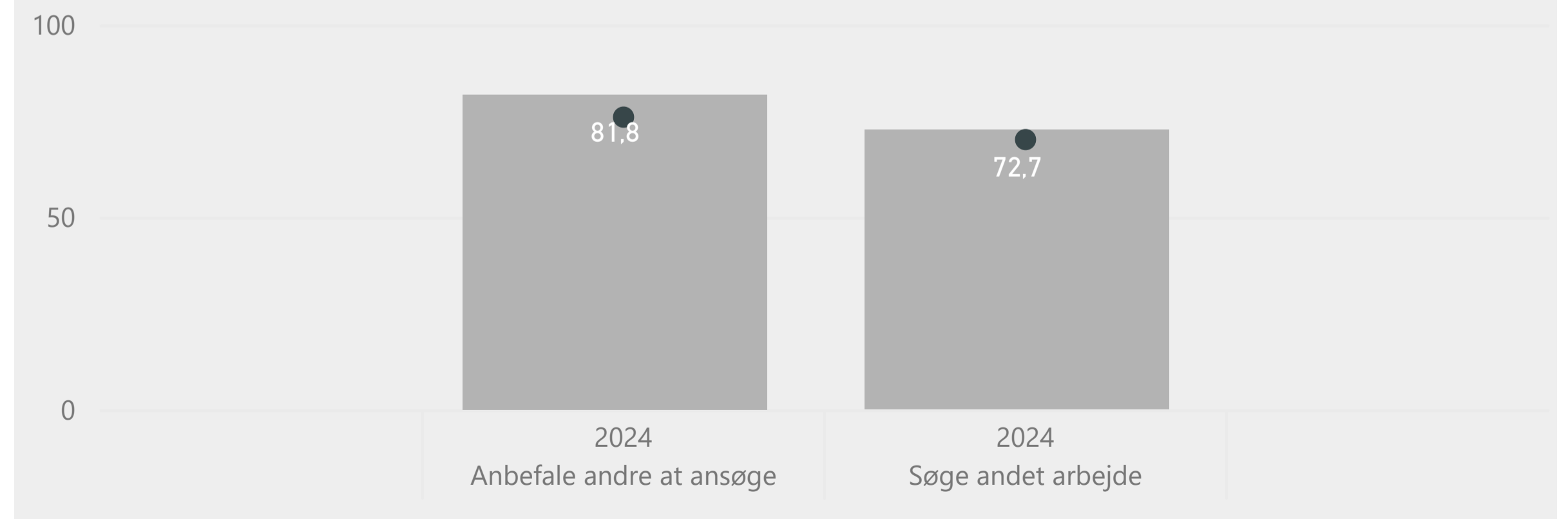
Engagement



Jobtilfredshed



Loyalitet



Helbred og velbefindende

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

Alle

Anciennitet

Alle

Afdeling

Alle

Stress

100

50

0

23,9

2024
Stress

Selvurderet helbred

100

50

0

67,0

2024
Helbred

Arbejds miljøindsatsen

● Benchmark niveau ■ Bedre end benchmark ■ På niveau med benchmark ■ Under benchmark

Egen score

Afvigelse fra benchmark

Årstal

2024

Enhed

Hotel Frederi...

Alder

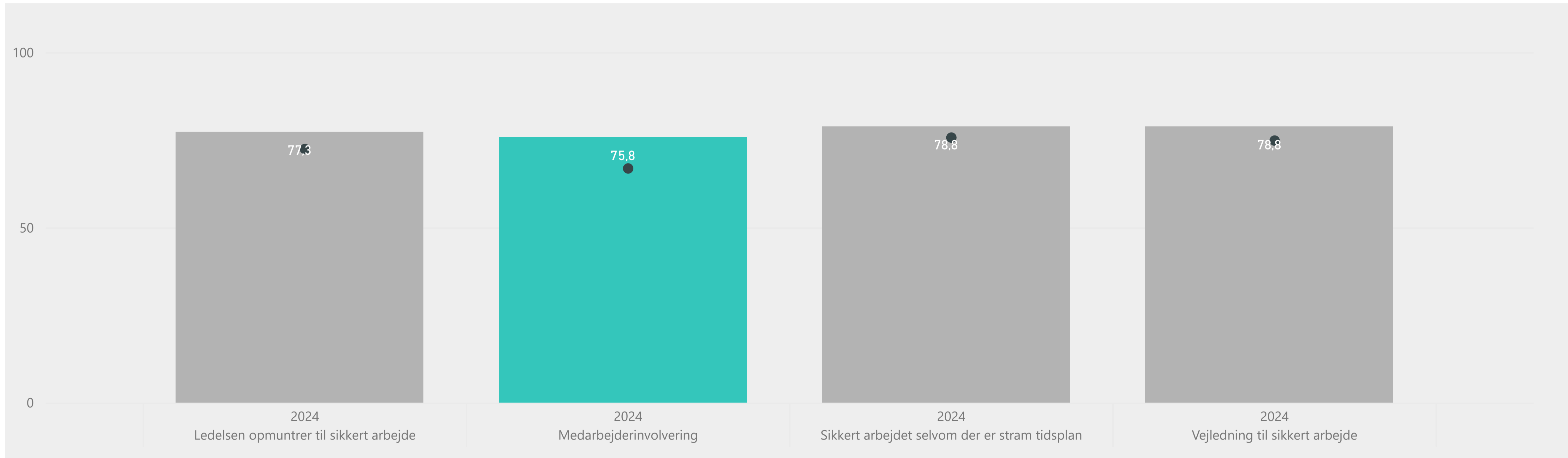
Alle

Anciennitet

Alle

Afdeling

Alle



Sådan læser du dine resultater 3/3

Psykisk arbejdsmiljø

På rapportsiderne "Psykisk arbejdsmiljø" er den første side med resultater for seksuel chikane, trusler om vold og fysisk vold, mens den anden side indholder tallene for mobning, skænderier og konflikter samt krænkende adfærd. De procentvise andele tager udgangspunkt i besvarelserne fra de medarbejdere, der angiver, at de har været udsat for den pågældende handling. En lav andel/score anses som positiv. Der er ikke benchmark på krænkende adfærd, da spørgsmålet ikke stilles hos NFA.

På spørgsmålet om hvem der stod bag den pågældende handling har medarbejderne haft mulighed for at sætte flere krydser, og derfor summerer andelene i den enkelte figur ikke nødvendigvis til 100.

I højre side kan du se, hvor stor en andel, der angiver, at ledelsen er bekendt med den pågældende handling. Her er andelen også beregnet med udgangspunkt i besvarelser fra de medarbejdere, som angiver, at de har været udsat for en krænkende handling .

Til spørgsmålet "Blev der taget hånd om det?" er andelen beregnet ud fra besvarelser, hvor medarbejderne svarer "Ja" til spørgsmålet "Er ledelsen bekendt med det?".

Oplysninger om psykisk arbejdsmiljø er tilgængelig på virksomhedsniveau.

Browser

Den online adgang til dine resultater understøttes bedst af følgende browsere: Google Chrome, Safari og Microsoft Edge. Du bør derfor anvende en af disse for at opnå den bedste funktionalitet og visning af resultaterne.

I øvrigt

Første gang du gerne vil se en side - fx "Temaoversigt" - kan der være lidt forsinkelse i indlæsningen af resultaterne.

Hvis der er resultater, der ikke vises, når du fx har valgt en specifik afdeling, et aldersinterval eller anciennitetsinterval, så er det formentlig fordi, der ikke er mindst 5 svar i den valgte filtrering.

Bemærk også, at hvis du har været inaktiv i 30 min., så skal du logge ud og logge ind igen for at se dine resultater.

God fornøjelse!

"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Psykisk arbejdsmiljø

Gå til mobning og konflikt →

Årstal

2024



Enhed

Hotel Frederik VI



Besvarelserne på denne side er alle angivet i procent. For spørgsmålene i højre side er det kun andelen, der har svaret "ja", som vises. Ved spørgsmålene til venstre summerer andelen ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere krydser.

Hvem udsatte dig for seksuel chikane?

(Tom)

Pct. der er blevet udsat for seksuel chikane

Hvem udsatte dig for fysisk vold?

(Tom)

Pct. der er blevet udsat for fysisk vold

Hvem udsatte dig for trusler?

(Tom)

Pct. der er blevet udsat for trusler om vold

Psykisk arbejdsmiljø

Besvarelserne på denne side er alle angivet i procent. For spørgsmålene i højre side er det kun andelen, der har svaret "ja", som vises. Ved spørgsmålene til venstre summerer andelen ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere krydser.

Årstal

2024

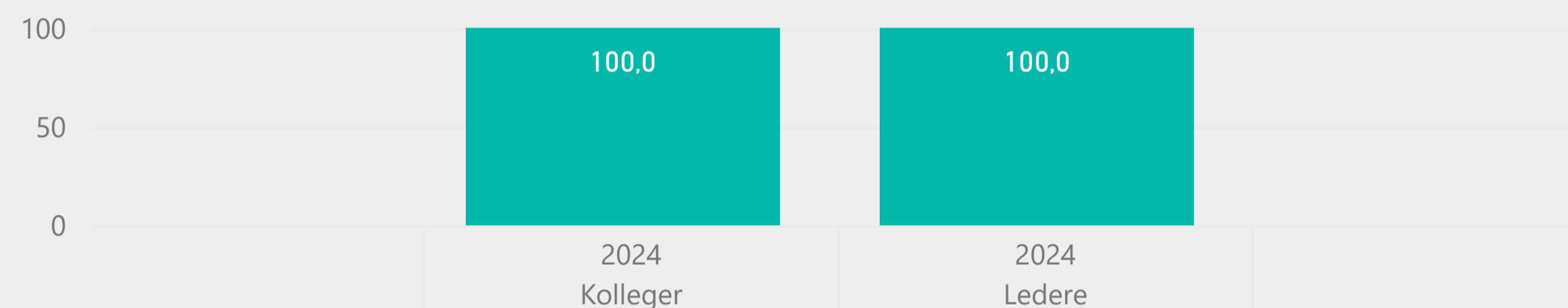
Enhed

Hotel Frederik VI

4,5

Pct. der er blevet udsat for mobning

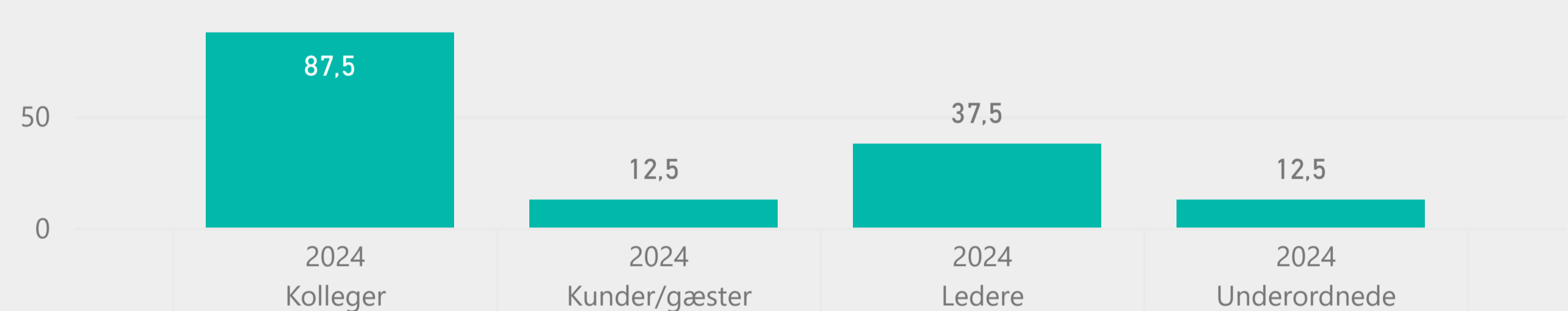
Hvem udsatte dig for mobning?



36,4

Pct. der har været i skænderi eller konflikt

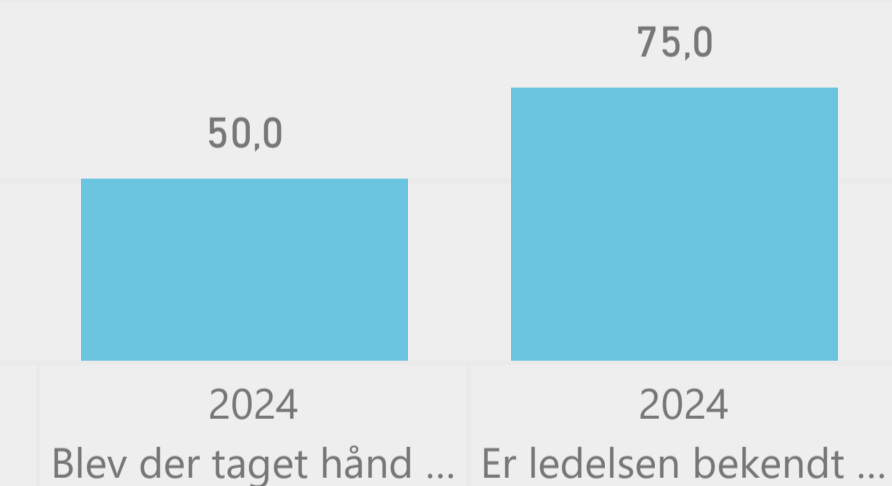
Hvem var du i skænderi eller konflikt med?



100

50

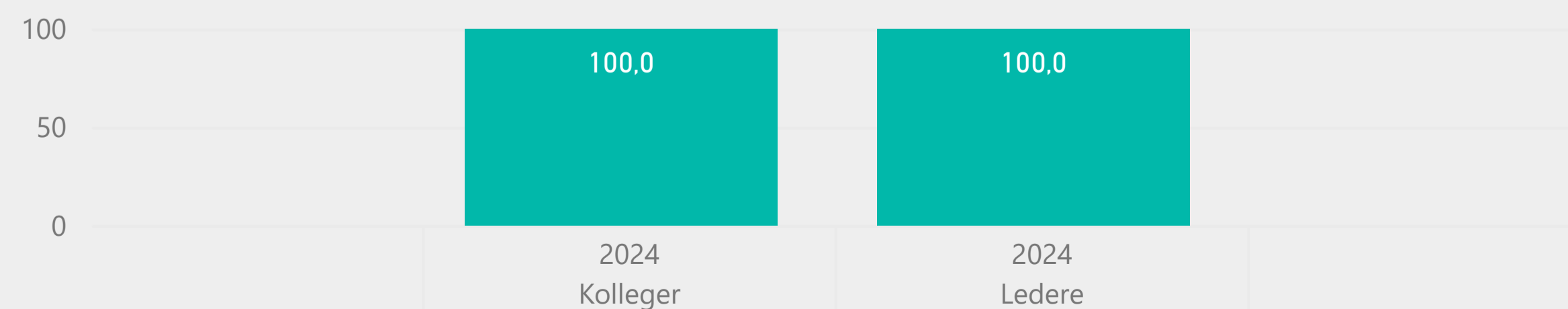
0



4,5

Pct. der har været udsat for krænkende ...

Hvem udsatte dig for krænkende adfærd?



"Enjoy a cup of happiness"



BETTER HOSPITALITY WORKPLACE

KOMMENTARER FRA MEDARBEJDERNE

Hvis du har kommentarer, du gerne vil tilføje, er du meget velkommen til at skrive dem her.

- Lige gyldig hvilken arbejdsplads du er på vil der opstå uenighed, det mener jeg ikke der er noget farligt ved, så længe der er åbenhed omkring disse situationer!
- Det er til dato den bedste arbejdsplads, som jeg har haft i restaurant branchen.
- Jeg syntes på flere punkter at spørgsmål og svar mulighed ikke svare helt til mit arbejde og arbejdssituation, derfor har mine svar på nogle punkter ikke været tilsvarende til situationen så har svaret det der kom tættest på. Så syntes jeg også der var spørgsmål som faktisk ikke vedrører min dagligdag på jobbet og så syntes jeg i forhold til mit job der mangler spørgsmål der var mere målrettet min jobfunktion.