

---

## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

PULS Human Resource Analyse

Metze Erhvervspsykologer A/S  
[www.metze.dk](http://www.metze.dk)



## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

### PULS Human Resource Analyse

PULS Human Resource Analyse (HRA) er et højtudviklet professionelt analyseinstrument, der giver valid og pålidelig information om de vigtigste organisatoriske udfordringer i forhold til f.eks. kompetenceudvikling, videndeling, organisationsudvikling, job-design, ledelseskvalitet, trivsel m.v..

Puls HRA giver et præcist overblik over problem-, ressource- og indsats-områder. Analysen retter sig både mod organisatoriske-, relationelle og individuelle psykologiske faktorer og tydeliggør de sammenhænge og mønstre, der påvirker effektivitet, kvalitet og trivsel. PULS processen giver organisationen et sprog og et begrebsapparat for HR området.

## Om PULS Human Resource Analyse

### Krav og kapacitet

Balancen mellem de ydre tilpasningskrav og den indre tilpasningskapacitet er en central forståelsesramme i forhold til de "bløde" HR områder.

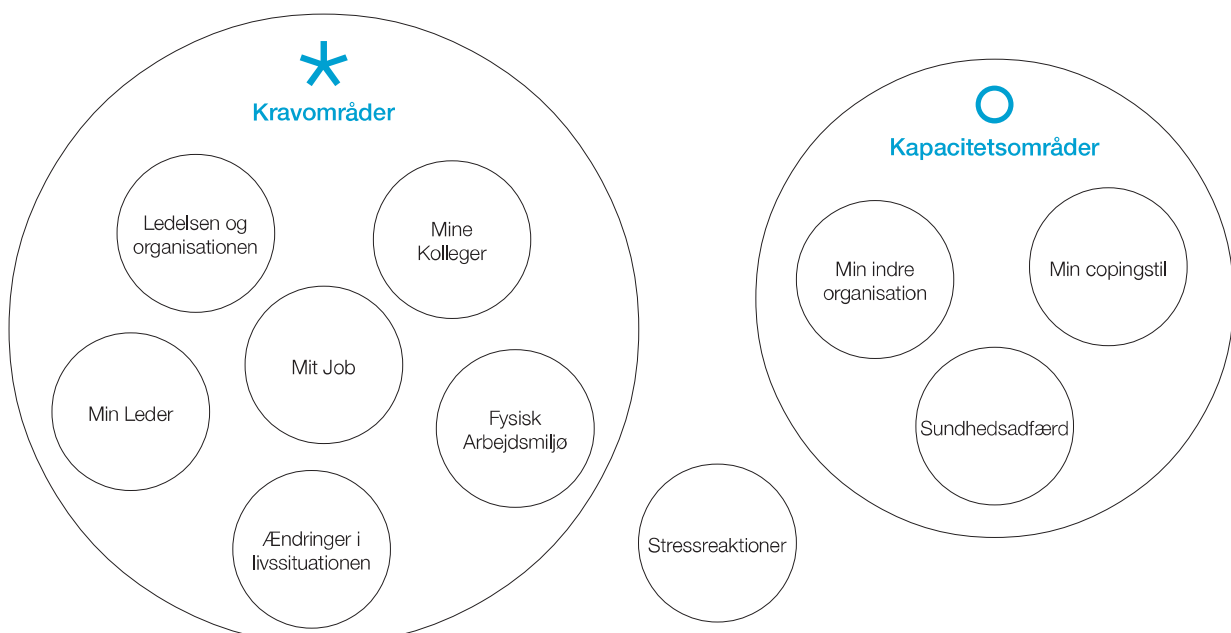
**Tilpasningskrav** er de krav der stilles til individet fra omgivelserne, som individet skal håndtere og forholde sig til. Tilpasningskravene forbruger en vis mængde kapacitet hos individet.

- ✳ Angiver de 6 hovedområder som omhandler tilpasningskravene, der hver har en række underområder.

**Tilpasningskapacitet** er den kapacitet som individet har til rådighed til at kunne håndtere tilpasningskravene.

- Angiver de 3 hovedområder som omhandler tilpasningskapaciteten.

**Beslaglagt kapacitet:** Ved at sammenstille tilpasningskravene med tilpasningskapaciteten er det muligt at få et præcist mål for hvor meget af medarbejdernes tilpasningskapacitet, der er beslaglagt af forskellige individuelle, relationelle og organisatoriske faktorer. PULS HRA giver ét enkelt og umiddelbart forståeligt mål for hvilke organisatoriske eller individuelle faktorer, der dræner energi og ressourcer - 'beslaglagt kapacitet'. Mere om det på side 32.





## PULS giver konkrete måleresultater, der skal fortolkes

Fortolkningen af resultaterne er det vigtigste i et PULS projekt. Der skal sættes ord på det der foregår i dagligdagen. Første skridt i fortolkningen er at deltagerne individuelt gennemgår resultaterne systematisk og skriver stikord til egen tolkning. Hvad tror jeg PULS resultaterne er et udtryk for? Hvordan viser det sig i dagligdagen etc.? Hvad fortæller de mig?

## En konstruktiv dialog er en forudsætning for at PULS får konsekvenser

I de fleste tilfælde vil formålet med at anvende PULS analysen være at få etableret en god og præcis dialog mellem kolleger i teams/arbejdsgrupper og mellem ledelsen og medarbejderne. PULS analyserne kan hjælpe på en række områder som ellers kan være svære at gennemskue. Det kan f.eks. dreje sig om muligheder for jobudvikling, intern kommunikation, organisationens værdisæt, faktorer som påvirker stressniveauet, hvilke faktorer der hæmmer og fremmer jobtilfredshed og meget mere.

Arbejdet med PULS resultaterne har også et overordnet formål: At alle får en grundlæggende forståelse for, hvad der gemmer sig bag ord som trivsel, arbejdsklima, psykisk arbejdsmiljø, stress, engagement osv. Alle de ord vi bruger i dagligdagen, måske uden at være helt klar over hvad de dækker over. Der skal udvikles et fælles sprog om de "bløde områder" på jobbet, så vi ved hvad vi taler om.

Derefter er det en god ide, at man i sin gruppe udveksler tolkninger og får en dialog om resultaterne. Mere om det på side 5.

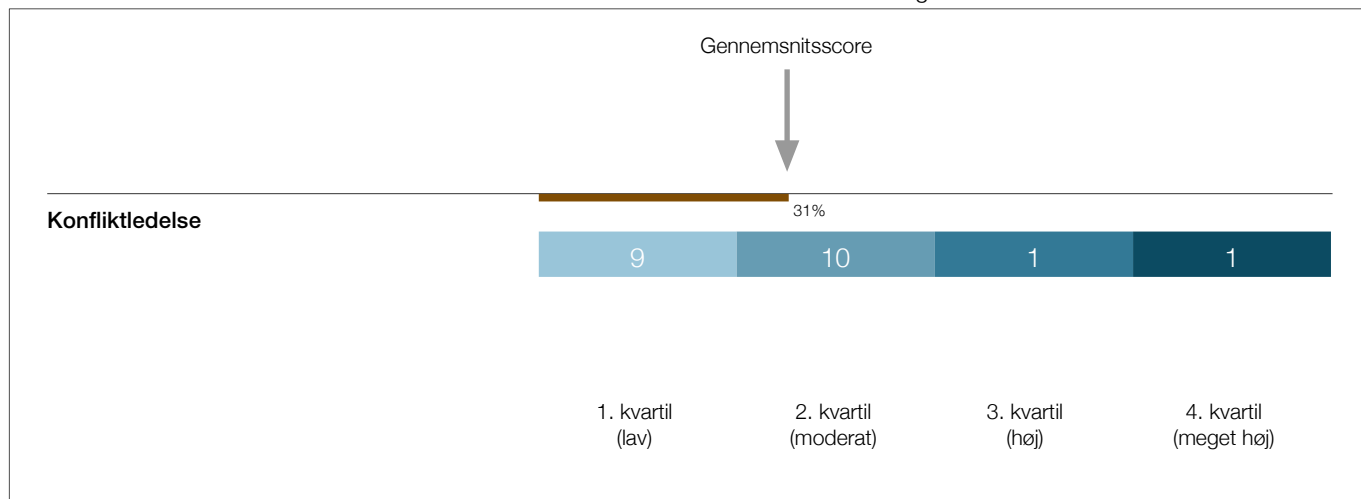
## Hvad betyder søjlelængderne?

PULS resultaterne viser både hvad der fungerer godt, og hvad der kan blive bedre. Begge dele skal med i dialogen. Det drejer sig ikke om fejlfinding, men om at få tegnet et nuanceret billede. Over resultatboksen står der "belastningsniveau". Det betyder, at vi måler hvor højt belastningsniveauet er i en gruppe eller hos en person indenfor de forskellige områder. Er der f.eks. en lang søjle i underområdet "Konfliktledelse" er det et tegn på at dette område belaster meget; dvs. lederens måde at håndtere konflikter på opleves som problematisk - man kunne også sige, at området tapper energi. Er det omvendt en kort søjle (lavt belastningsniveau), tyder det på at konfliktledelsen er velfungerende. Det er vigtigt at beskæftige sig med såvel de korte som de lange søjler uden at skelne for firkantet mellem "godt" og "dårligt".

Der kan være mange tolkninger på søjlelængderne, men det er kun deltagerne selv, der har viden om årsagssammenhængene for netop deres resultat. Højt belastningsniveau kan f.eks. skyldes organisatoriske ændringer, f.eks. udskiftning af leder, ændrede arbejdsopgaver m.v. som kræver tilpasning. Det kan også være et udtryk for belastende relationer til lederen eller generel utilfredshed med organisationen som sådan. Vær opmærksom på at på specialsiderne (s. 29 og 31) i denne rapport er "belastningsniveau" erstattet af "niveau" (se nærmere forklaring på de pågældende sider).

## Sådan læses PULS Analysets resultatskemaer

PULS HRA er opbygget med 10 hovedområder, som findes på side 7 "Oversigt". Disse har tilsammen 71 underområder. Tekstsiden overfor resultatsiden indeholder en forklaring på hver af disse underområder. Den øverste søjle viser den gennemsnitlige score for hvert område, og tallet i hvert af kvartilerne viser hvordan scores er fordelt i form af antal personer. I eksemplet indgår en gruppe på 21 personer, hvor svarene fordeler sig i de fire kvartiler som vist nedenfor.





## Individuel efterbehandling

På tekstsiden er der også en afkrydsningsboks, hvor man på en skala fra 1 til 4 kan vurdere, hvor højt man prioriterer udvikling af det pågældende underområde:

1	2	3	4
Kryds ved 1 = slet ikke vigtigt Kryds ved 4 = maksimal vigtighed			

Desuden er det en god ide at gøre notater undervejs, således at man ikke glemmer sin første fortolkning af resultatet. I praksis vil det være hensigtsmæssigt, at man ender op med mellem 5 og 10 områder, man synes er specielt vigtige at arbejde med.

## Dialogprocessen

I dialogprocessen er følgende spilleregler vigtige:

- Et vist belastningsniveau er ikke i sig selv udtryk for noget negativt.
- Kig både på ressource- og udviklingsområder (henholdsvis korte og lange søjler).
- Korte søjler kan både betyde ringe belastning, og "det har jeg ikke været opmærksom på".
- Vær opmærksom på at belastningsniveauet både kan være situationsbestemt og permanent.
- Vær direkte og åben i dialogen - vær konkret og konstruktiv; undgå "angreb – forsvar" holdningen.
- Jo mere tilbagemelding og feedback, jo bedre resultat. Vær nysgerrige overfor jer selv og hinanden.
- Udgangspunktet er, at alle har gode intentioner, med det de gør.
- Accepter at I oplever forskelligt - undgå at presse fælles holdninger ned over hinanden. Man skal ikke nødvendigvis være enige.

Det vigtigste for et godt udbytte af PULS Analysen er en god og åben dialog

# Oversigt

---

## Ledelsen og organisationen

Dette område drejer sig dels om øverste ledelses måde at styre organisationen på, og dels om de rammer og vilkår, som organisationen giver for det daglige arbejde. Lave udslag er ofte et tegn på en synlig topledelse med klare værdier og god kommunikation ud i organisationen. Generelt høje udslag på dette område tyder på uklar/manglende kommunikation. Det kan også forekomme i kølvandet på store organisationsændringer, større faglige konflikter eller andre afgørende begivenheder. Et differentieret billede med både høje og lave udslag kræver en detaljeret udforskning af de enkelte temaer.

---

## Mine kolleger

Personer med høje udslag på disse områder har et problematisk forhold til kollegerne. Dette kan give sig udtryk såvel i egentlige konflikter eller i frivillig eller ufrivillig isolation af de pågældende. Det er almindeligt at se, at udslagene stiger gradvist ned gennem de første fire underområder.

---

## Min leder

Oplevet belastning i forbindelse med nærmeste leders måde at håndtere opgave-, udviklings-, konflikt- og personaleledelse på. Generelt høje belastninger tyder på en vanskelig og konfliktfyldt relation i forhold til lederen, som ofte vil kræve hjælp eller støtte. Generelt lave udslag tyder på en harmonisk relation til lederen. De tre første underområder viser tilfredsheden med lederens faglig-administrative indsats og færdigheder, mens udslag på de tre sidste underområder er udtryk for kvaliteten i den menneskelige relation mellem parterne.

---

## Mit Job

Generelt høje udslag tyder på utilfredshed med jobbet. Baggrunden kan være aktuelle ændringer i fordelingen af opgaver og ansvar. Store udslag på underområder, der har med jobkrav at gøre, tyder på store arbejdsbelastninger. Hvis der samtidig er store udslag på områder, der har med kontrol og indflydelse på arbejdet og arbejdsforhold at gøre, tyder det samlet på en høj grad af "job-strain", dvs. en stærk belastning, fysisk og psykisk.

---

## Fysisk arbejdsmiljø

Udslag på dette område handler om oplevede risici i det fysiske arbejdsmiljø, herunder gener og symptomer, der opleves at have sammenhæng med miljøet. Der kan udmærket være en reel oplevet risiko, selvom objektive målinger ligger under givne normer og grænseværdier. Generelt høje udslag kan i visse tilfælde skyldes generel utilfredshed med organisationen eller ledelsen.

---

## Ændringer i livssituationen

For at kunne danne sig et retvisende billede af den samlede belastning må man også se på de livsbegivenheder/ændringer, man har oplevet inden for det seneste år. Reaktion på begivenhederne og tilpasning til nye forhold lægger beslag på den enkeltes tilpasningskapacitet. Dette er især tydeligt ved sorg- eller krisereaktioner som følge af personlige tab, men gør sig også mærkbart gældende i en række andre situationer, hvor personen i en eller anden grad må arbejde på at omlægge holdninger, handlemønstre og vaner.

---

## Min indre organisation

Emnerne falder i to hovedkategorier: Selvopfattelse og præstationsmønstre - sidstnævnte omfatter bl.a. Type A-adfærd. Store udslag vedr. selvopfattelse tyder på en nedsat evne til at tackle nye udfordringer og pressede situationer. Store udslag vedr. præstationsmønster viser uhensigtsmæssige måder at håndtere kravene på - med det fællestræk, at de på kort sigt virker efter hensigten, men på længere sigt tapper personen for ressourcer. Generelt høje udslag, især på de første fem områder, kan fortolkes som lav livskvalitet.

---

## Min copingstil

Området følger den klassiske opdeling i problemrettet og følelsesrettet coping (stresshåndtering). Problemrettet coping består i at tackle problemet - dvs. løse opgaven eller konflikten, opfylde kravene, forvinde tabet osv. Hvis dette er umuligt, har man brug for følelsesrettet coping, der består i at prøve at få det bedre selv. Det vil f.eks. sige at distancere sig fra problemet og beskæftige sig med noget andet, søge forståelse og støtte hos andre eller sørge for afslapning og hvile (deaktivering). Der er store individuelle forskelle i copingstil. Høje udslag tyder på lav tilpasningskapacitet og ringe evne til stresshåndtering.

---

## Sundhedsadfærd

Når man taler om stresshåndtering og tackling af ydre krav, er det vanskeligt at adskille de kropslige og de psykologiske processer. Hvis helbredstilstanden er forringet, vil det også smitte af på den psykologiske stresshåndtering, f.eks. gennem hurtigere udtrætning, svigtende koncentration og hukommelse eller følelsesmæssige svingninger.

---

## Stressreaktioner

Området omfatter fysiske og psykologiske symptomer, der kan opstå efter ret kort tids belastning. Det gælder for alle symptomer på stress, at de kan have andre årsager, dvs. der kan ligge forskellige individuelle årsager bag. Det er karakteristisk for korttids-stress, at symptomernes optræden er meget situationsbestemt. Scoren for udbrændthed er derimod udtryk for langtids-stress og er baseret på mere vedholdende symptomer, der først opstår efter længere tids påvirkning.

## PULS ANALYSE

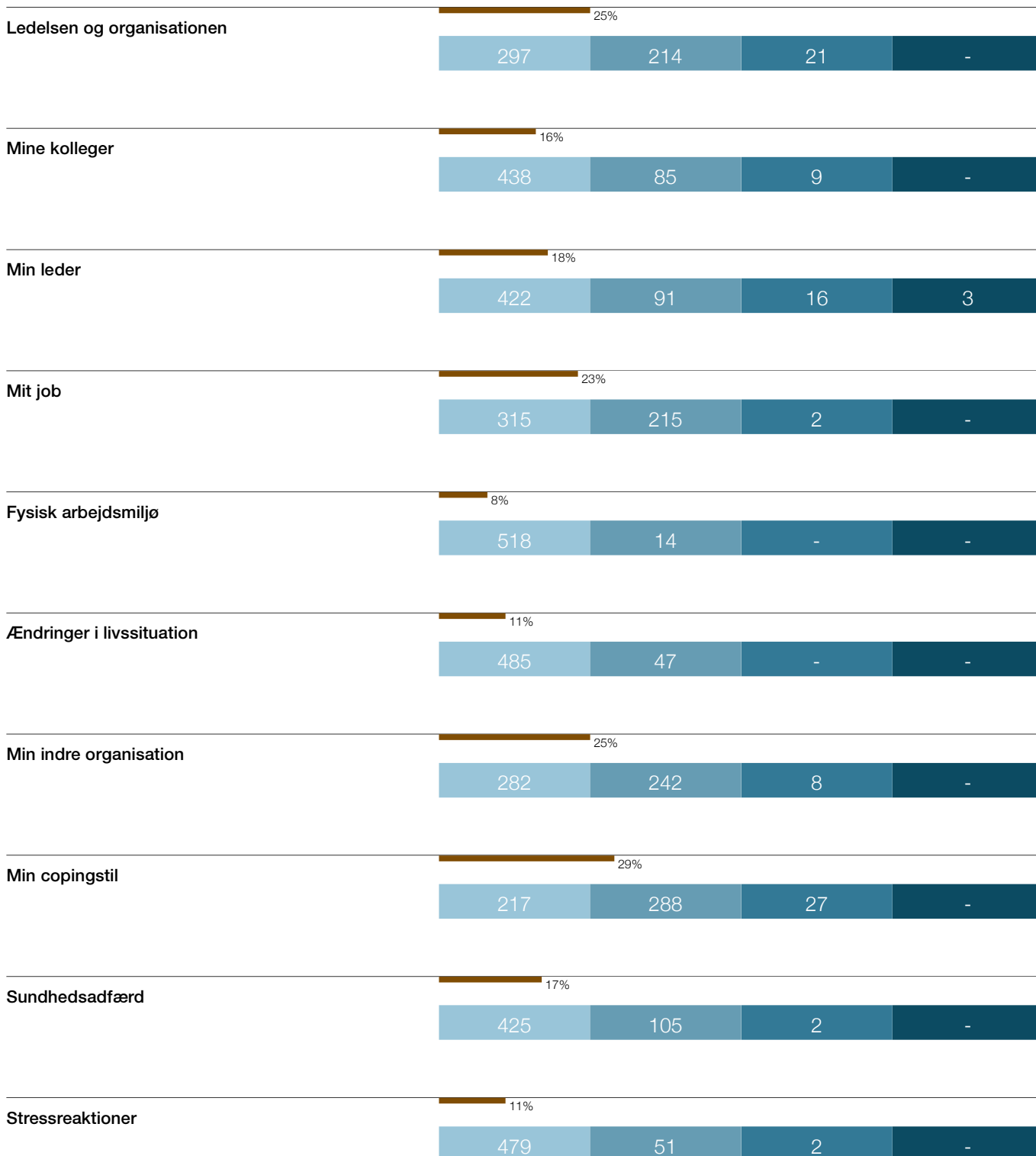
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Oversigt

### Puls-analysens hovedområder

Hvert af de nedenstående hovedområder er inddelt i et antal underområder, der vises på de følgende sider. De første seks områder kaldes kravområder og handler om de ydre krav, vi oplever i arbejds- og privatliv. Nogle af disse krav er følelsesmæssigt belastende, andre indebærer tidspres og praktiske belastninger. Fælles for dem er, at de kræver tilpasning, derfor taler vi også om tilpasningskrav. De næste tre områder kaldes kapacitetsområder og drejer sig om forhold, der kan begrænse vores tilpasningskapacitet, dvs. evnen til at håndtere kravene. Jo større del af kapaciteten, der er beslaglagt af ydre krav, jo mere stressede bliver vi. Det sidste område er en måling af stressniveau.

### Belastningsniveau



# Ledelsen og organisationen



---

## Oplevelse af øverste ledelse

1 2 3 4

Vurdering af topledelsens dygtighed, handlekraft, ideer og visioner samt opbakning og respekt fra medarbejderne. Store belastninger på dette område ses ofte i kølvandet på store organisationsændringer eller større faglige konflikter.

---

## Tillid til øverste ledelse

1 2 3 4

Tillid til topledelsen, især til topledelsens vilje eller evne til at holde løfter og sætte handling bag sine erklæringer. Store udslag kan være en følgevirkning af større konflikter eller væsentlige ændringer i topledelsens sammensætning.

---

## Kontinuitet og sammenhæng

1 2 3 4

Hvorledes topledelsen håndterer balancen mellem stabilitet (kontinuitet) og vækst (forandring) i organisationen. Overblik over og accept af seneste tids forandringer. Bemærk, at personens generelle tryghed hhv. utryghed ved forandringer spiller ind i vurderingen.

---

## Klarhed i målsætningen

1 2 3 4

Klarhed i, information om og opbakning bag organisationens målsætning. Store udslag er tegn på meget mangelfuld målsætning eller mangelfuld information om mål og midler. Desuden kan store udslag skyldes en større ændring i målsætningen inden for den seneste tid.

---

## Kultur og tilpasning

1 2 3 4

Oplevet tilpasning til kulturen i organisationen. Konformitetskrav. Store udslag tyder på, at kulturen opleves som ikke-understøttende, vanskelig at tilpasse sig og/eller som årsag til rollekonflikt.

---

## Etisk eller moralsk konflikt

1 2 3 4

Oplevelsen af at kunne stå inde for organisationens etik og moral i stort og småt. Store udslag er tegn på belastende samvittigheds- eller rollekonflikter. Kan også skyldes, at medarbejderen oplever organisationens politikker eller handlinger som etisk eller moralsk angrivelige.

---

## Information

1 2 3 4

Adgang til rettidig og nøjagtig information i det omfang, det er nødvendigt for at klare arbejdsopgaverne. Store udslag tyder på: Mangelfuld information, lav intern servicekvalitet - men kan også skyldes urealistisk høje forventninger til informationskvaliteten.

---

## Jobtryghed

1 2 3 4

Oplevet sikkerhed med hensyn til at kunne beholde sit job. Udslag på skalaen er tegn på faktisk eller forestillet risiko for fyring - eller tidsbegrænset ansættelse.

---

## Løn

1 2 3 4

Tilfredshed med egen løn, evt. særtillæg til lønnen, organisationens lønpolitik og/eller overenskomsten. Udslag er tegn på oplevet forbigående eller generel utilfredshed med løn, tillæg, lønpolitik og/eller overenskomst. Udslagene er som regel størst i forbindelse med forhandling/konflikt om lokalløn eller generel overenskomst.

---

## Arbejdsforhold

1 2 3 4

De rammer organisationen giver for løsning af arbejdsopgaverne. Arbejdsforholdenes virkning på produktiviteten. Udslag er ofte et tegn på oplevet mangel på ressourcer eller mangelfuld opgaveledelse. Det er typisk medarbejdere, som er ambitiøse i forhold til deres job, der føler den største belastning på dette område.



## PULS ANALYSE

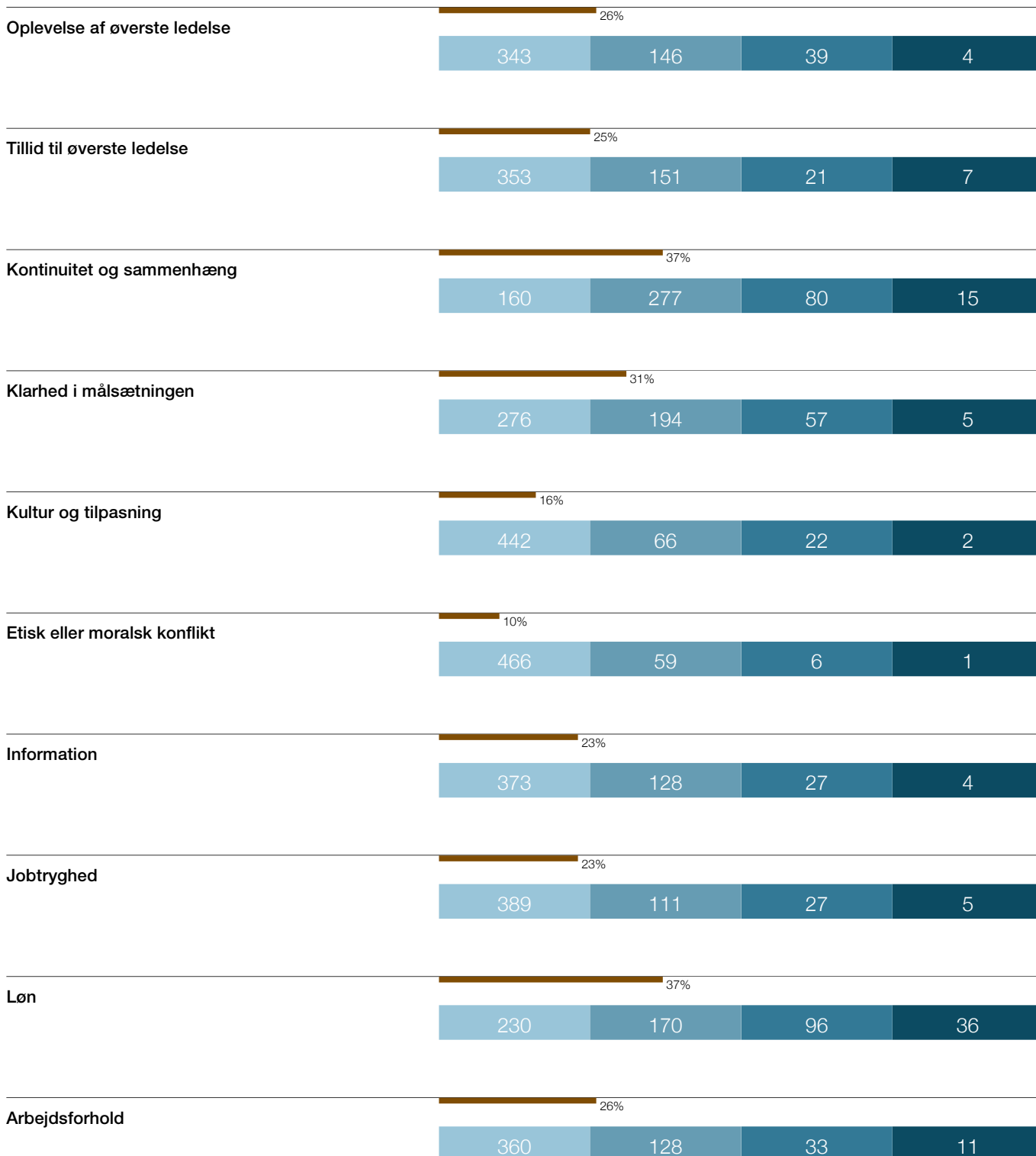
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Ledelsen og organisationen

**Forholdet til organisationen, dens kultur og værdier, til topledelsen samt til målsætning og politik på forskellige områder.**

Dette område drejer sig dels om øverste ledelses måde at styre organisationen på og dels om de rammer og vilkår, som organisationen giver for det daglige arbejde. Lave udslag er ofte et tegn på en synlig topledelse med klare værdier og god kommunikation ud i organisationen. Generelt høje udslag på dette område tyder på uklar/manglende kommunikation. Det kan også forekomme i kølvandet på store organisationsændringer, større faglige konflikter eller andre afgørende begivenheder. Et mere differentieret billede med både høje og lave udslag giver mulighed for en mere præcis fortolkning.

### Belastningsniveau



# Mine Kolleger



---

## Sammenhold

1 2 3 4

Sammenhold eller holdfølelse i arbejdsgruppen. Store udslag er tegn på konflikt i gruppen, lav intern servicekvalitet eller mangelfuld konfliktledelse fra lederens side.

---

## Tilhørsforhold

1 2 3 4

Personligt tilhørsforhold til arbejdsgruppen. "Kemi" i forhold til kolleger. Store udslag er tegn på frivillig eller ufrivillig isolation af medarbejderen, evt. blot manglende interesse på det personlige plan. Udslag ses dog som regel også, hvis medarbejderen lige er tiltrådt.

---

## Gensidig accept

1 2 3 4

Gensidig accept mellem personen og kollegerne. Respekt for hinandens dygtighed. Store udslag er tegn på konflikter i gruppen, isolation af gruppemedlemmer og/eller almindelig vanskelighed ved at respektere andres evner.

---

## Åbenhed og støtte

1 2 3 4

Støtte fra kollegerne, især på det personlige og følelsesmæssige område. Udslag tegn på manglende fortrolighed og fravær af gensidig interesse og ansvarfølelse på det personlige plan.

---

## Gruppetænkning

1 2 3 4

Mekanismer i gruppen, der gør det vanskeligt at udtrykke uenighed med fælles normer og holdninger, især i forhold til ledelsen og organisationen. Udslag er tegn på konformitetspres, flertalsdiktatur eller frygt for udelukkelse eller lignende sanktioner mod medlemmer med afvigende adfærd eller synspunkter.

---

## Krænkende behandling

1 2 3 4

Mobning eller andre former for chikane, evt. vold, som personen kender til eller har været genstand for. Det er et ømfindtligt tema som ikke destomindre er meget vigtigt for en arbejdsgruppes funktion. Store udslag er tegn på alvorlige problemer - der kan i visse tilfælde ligge strafbare forhold bag.

## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

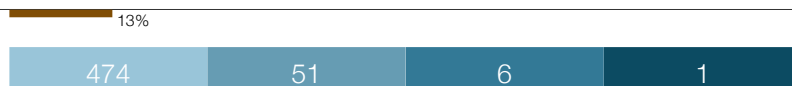
## Mine Kolleger

### Forholdet til arbejdsgruppen og/eller nærmeste kolleger.

Personer med høje udslag på disse områder har et problematisk forhold til kollegerne. Dette kan give sig udtryk såvel i egentlige konflikter eller i frivillig eller ufrivillig isolation af de pågældende. Det er almindeligt at se, at udslagene stiger gradvist ned gennem de første fire underområder.

### Belastningsniveau

Sammenhold



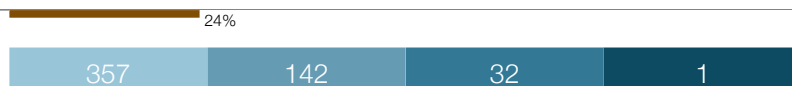
Tilhørsforhold



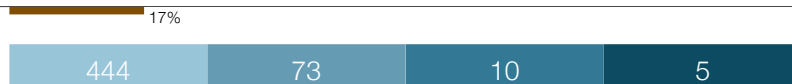
Gensidig accept



Åbenhed og støtte



Gruppetænkning



Krænkende behandling





---

## Opgaveledelse

1 2 3 4

Lederens måde at fordele og styre opgaverne på. Overblik, timing, opfølgning og relationsbestemt ledelse. Udslag her viser oplevelse af manglende opgaveoverblik, manglende kvalitet i opgavestyring eller en udifferentieret (ikke-fleksibel) delegeringsstil, men kan også have baggrund i problemer i forhold til medarbejderen, f.eks. oplevet forbigåelse eller personlig konflikt.

---

## Forandringsledelse

1 2 3 4

Lederens måde at udvikle sit område på. Måden hvorpå ændringer varsles, gennemføres og vurderes. Udslag er tegn på mangler og fejl i f.eks.: Målsætning, forberedelse, gennemførelse eller opfølgning/vurdering. Det kan også skyldes generelle problemer i forholdet mellem leder og medarbejder.

---

## Konfliktledelse

1 2 3 4

Lederens adfærd i konflikter. Udslag er tegn på udifferentieret (ikke-fleksibel) konfliktadfærd, højt konfliktniveau i gruppen - indbyrdes og/eller i forhold til lederen eller utilfredshed med forløbet af en eventuel aktuel, større konflikt.

---

## Feedback

1 2 3 4

Lederens forståelse for værdien af gensidig tilbagemelding. Klarhed om lederens forventninger og løbende vurdering af medarbejderens indsats. Udslag er tegn på uklare forventninger, usikkerhed om egen indsats, utilfredsstillt behov for anerkendelse hos medarbejderen eller manglende lydhørhed hos lederen.

---

## Anerkendelse

1 2 3 4

Udslag her viser, at lederen ikke opleves at bemærke eller respektere medarbejderens indsats, engagement eller dygtighed. Dette område vil også i en vis udstrækning hænge sammen med hvor stort medarbejderens behov for anerkendelse er - størrelsen af dette behov og dets sammenhæng med arbejdsmoralen varierer stærkt fra person til person.

---

## Det personlige forhold

1 2 3 4

Lederens håndtering af den personlige relation. Social eller emotionel støtte fra lederen. Udslag er tegn på problemer med kommunikation, fleksibilitet og menneskeforståelse hos lederen, eller måske store forventninger hos medarbejderen om kontakt, støtte eller anerkendelse.

## PULS ANALYSE

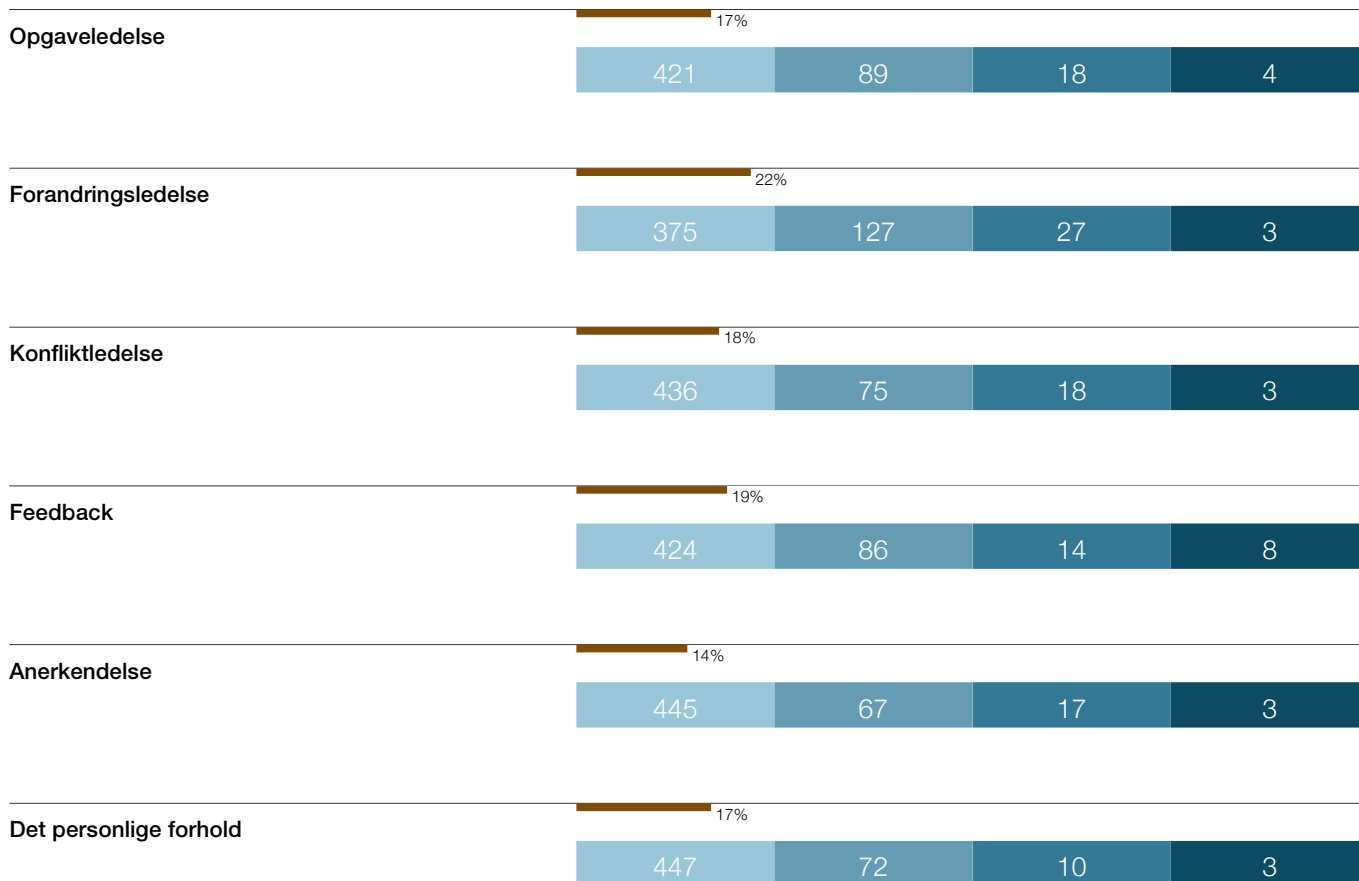
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Min Leder

### Forholdet til nærmeste leder.

Oplevet belastning i forbindelse med nærmeste leders måde at håndtere opgave-, udviklings-, konflikt- og personaleledelse på. Generelt høje belastninger tyder på en vanskelig og konfliktfyldt relation, som ofte vil kræve hjælp eller støtte. Generelt lave udslag tyder på en harmonisk relation til nærmeste overordnede. De tre første underområder udtrykker tilfredsheden med lederens faglig-administrative indsats og færdigheder, mens udslag på de tre sidste er udtryk for problemer i den menneskelige relation mellem parterne.

### Belastningsniveau





---

## Engagement

1 2 3 4

Er arbejdsopgaverne meningsfulde for den enkelte? Der spørges både om opgaverne i sig selv er meningsfulde, og om de opleves som vigtige for organisationen. Høje udslag er tegn på ringe indflydelse på arbejdsopgavernes udførelse, ringe faglig interesse eller evt. tab af interesse grundet forhold uden for jobbet.

---

## Afveksling

1 2 3 4

Variation og stimulation i arbejdet. Udslag er tegn på høj andel af rutineopgaver, lav andel mht. problemløsning og kreativitet - eller i visse tilfælde tab af interesse fordi jobbet er for velkendt eller pga. forhold uden for jobbet.

---

## Særlige krav

1 2 3 4

Udslag på dette område skyldes oftest, at man i arbejdet møder indbyrdes modstridende krav og uforenelige hensyn. Det kan desuden handle om at medarbejderen savner forudsætninger for at kunne påtage sig den ansvarsbyrde, der ligger i jobbet. Høje udslag er tegn på et meget krævende job, hvor medarbejderen ofte oplever sine fysiske og psykiske ressourcer tappet til det sidste.

---

## Arbejdsbelastninger

1 2 3 4

Krav, der fra dag til dag stilles vedrørende arbejdsmængde og -tempo. Ved store udslag er der en reel risiko for såvel stærk psykisk eller fysisk udtrætning samt fald i kvalitet og stigning i fejl og uheld.

---

## Medbestemmelse

1 2 3 4

Indflydelse på selve arbejdet og på egen arbejdssituation. Udslag er tegn på ringe kontrol over arbejdet (få eller ingen beslutninger at tage), lav medindflydelse og evt. mangelfuld opgaveledelse (delegering).

---

## Ansvar og rammer

1 2 3 4

Overensstemmelse mellem ansvar, beføjelser/kompetence og ressourcer (budgetter, udstyr, personale). Store udslag er tegn på utilstrækkelig kontrol over arbejdet (beslutninger kan ikke udføres), mangelfuld opgaveledelse samt nu og da utilfredsstillet ambition/præstationsbehov hos medarbejderen.

---

## Udviklingsmuligheder

1 2 3 4

Mulighed for at udvikle sin erfaring, viden og kunnen igennem arbejdet, såvel fagligt som menneskeligt. Udslag er tegn på mangelfuld medarbejderudvikling, uudnyttede evner eller utilfredsstillet ambitions- eller præstationsbehov.

---

## Status og karriere

1 2 3 4

Oplevelsen af den status jobbet giver, og mulighederne for at opnå ønsket karriere og advancement. Udslag er tegn på oplevet lav jobstatus, utilfredsstillede ambitioner og præstationsbehov samt mangelfuld medarbejder- og/eller organisationsudvikling.

---

## Professionelle relationer

1 2 3 4

Forvaltning af relationer til kunder/klienter/patienter/borgere - dvs. personer uden for organisationen, som man har professionel kontakt med. Store udslag er tegn på et højt konfliktniveau, måske udbrændthed eller krise, ringe emotionel/psykisk støtte, manglende supervision eller evt. et utilfredsstillet behov for anerkendelse.

---

## Trusler

1 2 3 4

Trusler om eller risiko for at blive udsat for vold eller lign. overgreb - dvs. trusler på liv, ære eller velfærd. Udslag er ofte tegn på reel frygt og oplevelse af mangelfuld sikkerhed på jobbet. Der kan i enkelte tilfælde også være tale om tendens til fjendtlighed eller forfølgelsesforestillinger hos personen - det bedømmes bedst ved at spørge om de konkrete oplevelser, der ligger bag.

## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

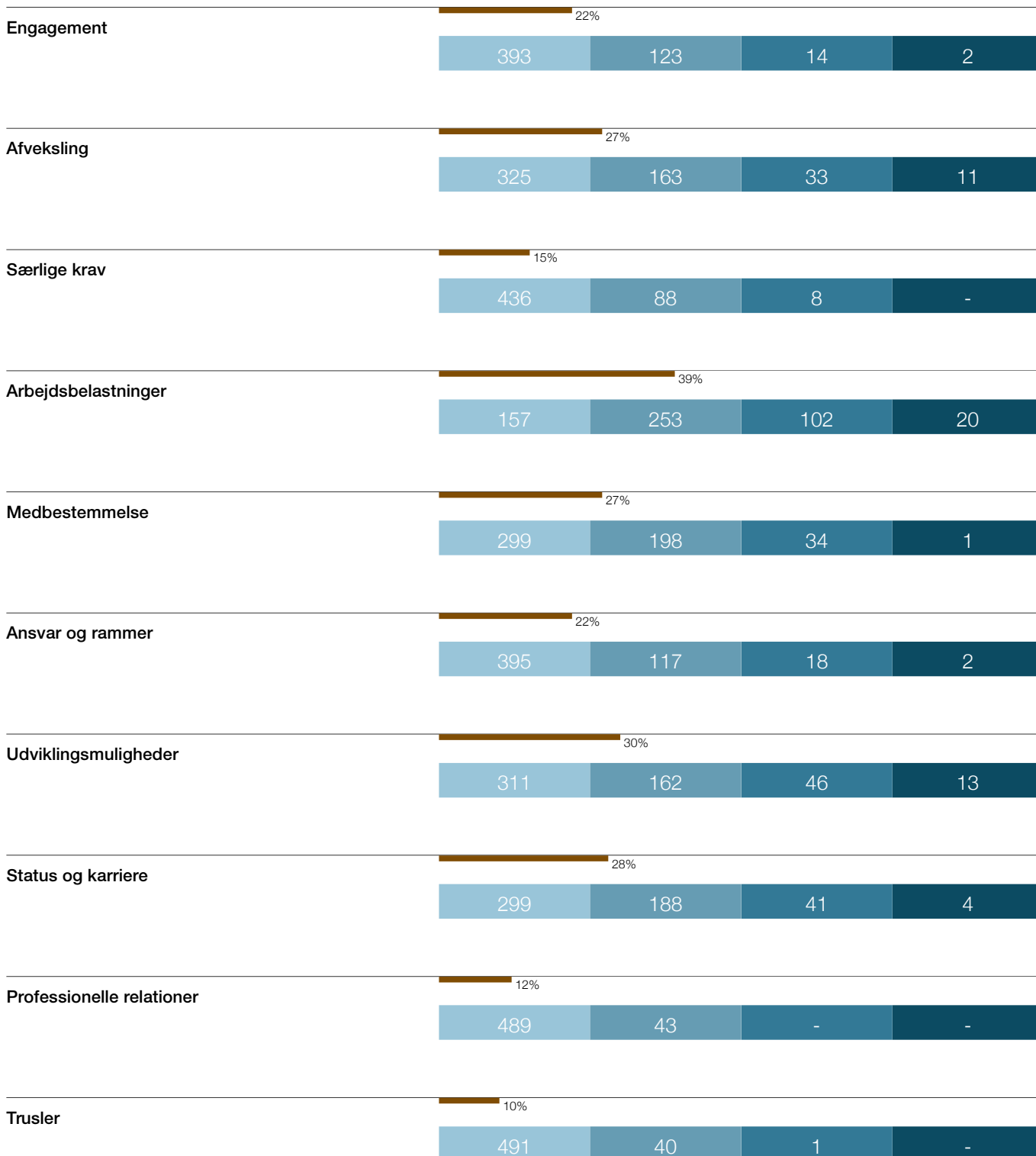
## Mit Job

**Forholdet til selve arbejdet, dets indhold og karakter samt de rammer og forhold, der arbejdes under.**

Generelt høje udslag tyder på utilfredshed med jobbet. Baggrunden kan være aktuelle ændringer i fordelingen af opgaver og ansvar.

Store udslag på underområder, der har med jobkrav at gøre tyder på store arbejdsbelastninger. Hvis der samtidig er store udslag på områder, der har med kontrol og indflydelse på arbejdet og arbejdsforhold at gøre, tyder det samlet på en høj grad af "job-strain", dvs. en stærk belastning, kropsligt såvel som psykologisk.

Belastningsniveau



# Fysisk arbejdsmiljø



---

## Skiftende arbejdstid

1 2 3 4

Tilpasningsproblemer og symptomer ved skiftende eller "usædvanlige" arbejdstider (skiftehold, skiftende vagter, natarbejde, døgnvagt el.lign.).

---

## Ensformighed og isolation

1 2 3 4

Ensformigt, ensomt eller ensidigt gentaget arbejde.

---

## Ergonomi

1 2 3 4

Belastning af bevægeapparatet (led og muskler, ryg, arme, ben).

---

## Støj og vibrationer

1 2 3 4

Udsættelse for støj, generende lyde og helkropsvibrationer.

---

## Indeklima

1 2 3 4

Temperatur, fugtighed og belysning i arbejdslokalerne.

---

## Støv/allergener

1 2 3 4

Risiko for eller symptomer på kontakt med lokalirriterende eller allergifremkaldende partikler, stoffer og materialer.

---

## Kemisk miljø

1 2 3 4

Risiko for eller symptomer på skadelig kemisk påvirkning.

---

## Biologisk miljø

1 2 3 4

Risiko for infektion eller irritation fra mikroorganismer.

---

## Ulykkesfarer

1 2 3 4

Ulykkesfarer i forbindelse med maskiner og materiel; intern transport og færdsel; håndtering af emner og materialer; eksplosion, brand eller ætsning.

---

## Sikkerhedsarbejdet

1 2 3 4

Virksomhedens forebyggende indsats på sikkerhedsområdet samt den grad af tryghed, medarbejderne oplever på området. Udslag her skyldes meget ofte et ringe kendskab til sikkerhedsorganisationens arbejde.



## PULS ANALYSE

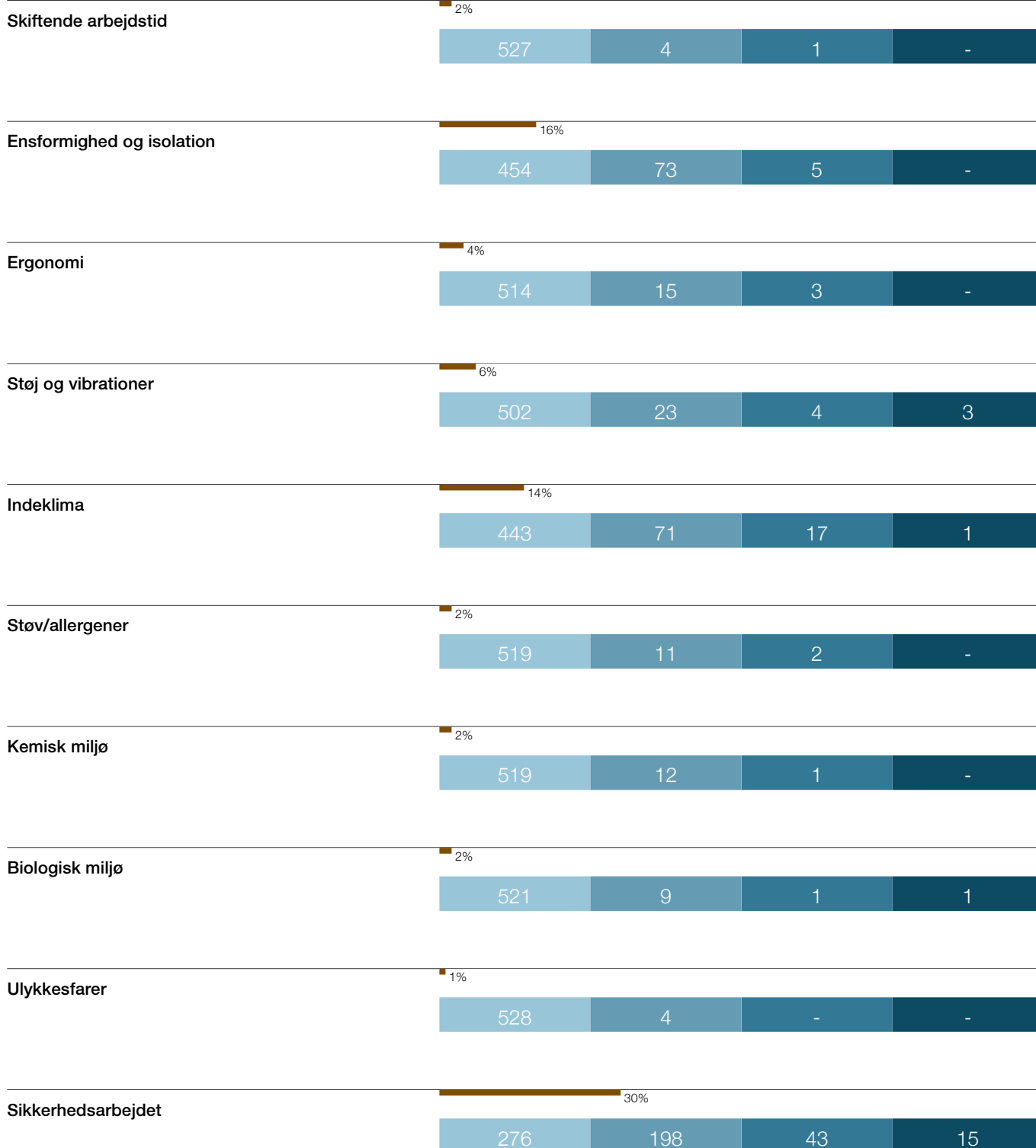
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Fysisk arbejdsmiljø

### De vigtigste områder af det fysiske arbejdsmiljø.

Udslag på dette område handler om oplevede risici i det fysiske arbejdsmiljø, herunder gener og symptomer, der opleves at have sammenhæng med miljøet. Der kan udmærket være en reel oplevet risiko, selvom objektive målinger ligger under givne normer og grænseværdier. Generelt høje udslag kan i visse tilfælde skyldes generel utilfredshed med organisationen eller ledelsen.

### Belastningsniveau



# Ændringer i livssituationen



---

## Dødsfald og sygdom

1 2 3 4

Dødsfald eller sygdom blandt de nærmeste. Ved store udslag vil personen være følsom over for omgivelserne og har behov for accept og forståelse.

---

## Ægteskab og samliv

1 2 3 4

Ændringer i samlivsforhold: Faktisk eller truende afbrydelse. Krise i forholdet. (Gen)optagelse af samliv. Ved store udslag vil personen være følsom over for omgivelserne og har behov for accept og forståelse.

---

## Børn og nærmeste familie

1 2 3 4

Ændringer mht. børn: Familieførøgelse. Faktisk eller truende adskillelse, konflikt i forhold til børn eller nærmeste familie. Ved store udslag vil personen være følsom over for omgivelserne og har behov for accept og forståelse.

---

## Arbejdsrolle og økonomi

1 2 3 4

Ændringer i jobansvar, arbejdsforhold eller privatøkonomi, der i væsentlig grad påvirker livssituationen. Ved store udslag vil personen være følsom over for omgivelserne og har behov for accept og forståelse.

---

## Situation, livsstil og vaner

1 2 3 4

Ændringer, der mærkbart påvirker den daglige livssituation. Ændringer i personlige mål, fysiske rammer og den daglige rytme og prioritering. Ved store udslag vil personen være følsom over for omgivelserne og har behov for accept og forståelse.

## PULS ANALYSE

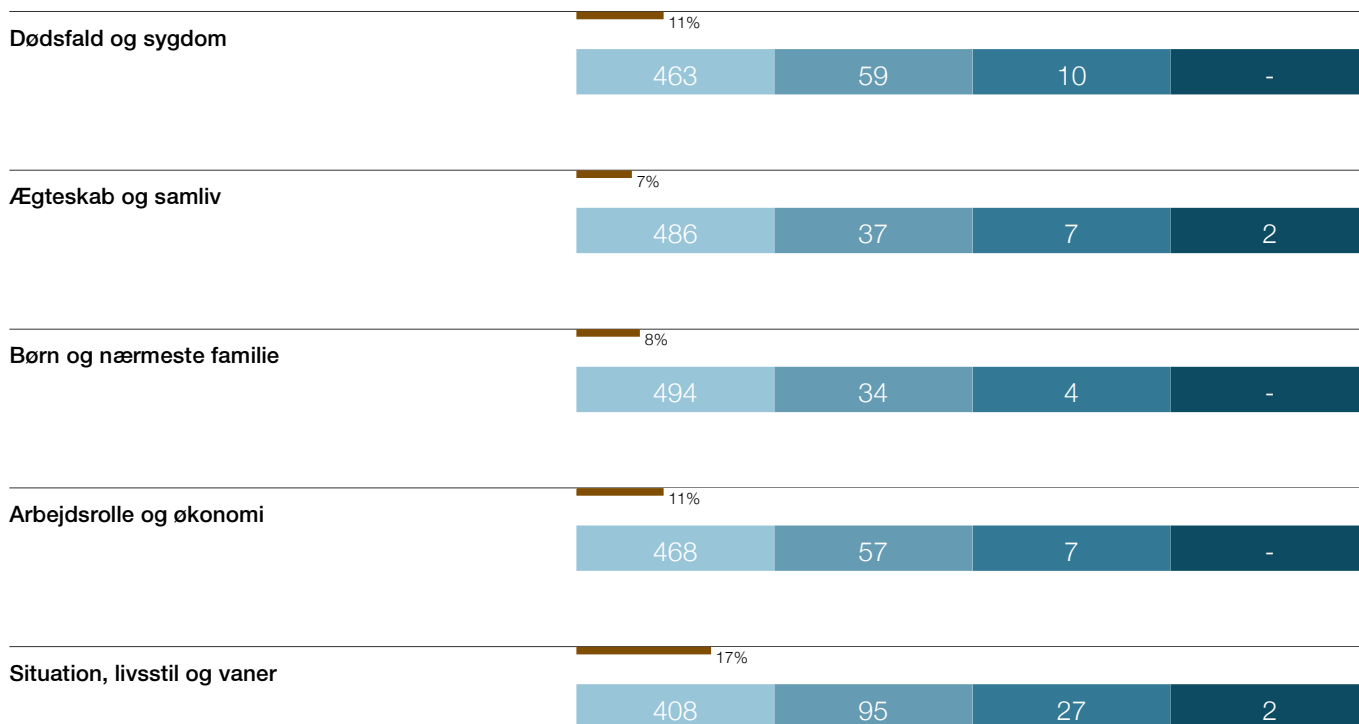
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Ændringer i livssituationen

### Begivenheder, der påvirker livssituationen og kræver tilpasning og nyorientering.

For at kunne danne sig et retvisende billede af den samlede belastning må man se på de livsbegivenheder, personen har oplevet inden for det seneste år. Reaktion på begivenhederne og tilpasning til nye forhold lægger beslag på den enkeltes tilpasningskapacitet. Dette er tydeligt ved sorg- eller krisereaktioner som følge af personlige tab, men gør sig også mærkbart gældende i en række andre situationer, hvor personen i en eller anden grad må arbejde på at omlægge holdninger, handlemønstre og vaner.

### Belastningsniveau



# Min indre organisation



---

## Selvaccept

1 2 3 4

Realisme og accept af selvbillede. Lave udslag (kvartilerne Lav - Moderat) tyder på en accept af eget selvbillede. Høje og meget høje udslag indikerer problemer i selvopfattelsen; dvs. vanskeligheder med at acceptere egne stærke og svage sider.

---

## Selvtillid

1 2 3 4

Tiltro til egne evner til at håndtere udfordringer og overvinde nederlag. Oplevet evne til at opnå andres interesse, respekt og sympati. Store udslag tyder på ringe evne til at håndtere belastende situationer, især i mindre velkendte omgivelser. Desuden ses ofte handle- og tankemønstre, der er udviklet som kompensation for den manglende selvfølelse.

---

## Sociale behov

1 2 3 4

Tilfredsstillelse af behov for kontakt og nærhed. Større udslag er tegn på utilfredsstillede sociale behov, isolation i arbejde eller privatliv og vanskeligheder med at håndtere nærhed i personlige relationer.

---

## Autonomi og kompetence

1 2 3 4

Følelsen af at have mulighed for og evne til at styre sit eget liv. Større udslag er tegn på manglende selvtillid, oplevet mangel på personlig frihed, lav tiltro til egen dømmekraft og håndteringsevner.

---

## Oplevelse af mening

1 2 3 4

Følelsen af at tilværelsen har indhold og mening. At have mål og formål i livet, som giver mening i dagligdagen. Udslag er oftest tegn på nylig/uforarbejdet adskillelse fra nærtstående personer eller andet traume, social isolation, eller manglende evne til at tro eller håbe på det gode i tilværelsen.

---

## Præstationsbehov og ambitioner

1 2 3 4

Tilfredsstillelse af ambitioner og præstationsbehov. Måling af eget værd i forhold til andre på basis af status og resultatopnåelse. Store udslag er tegn på generelt konkurrerende adfærd og indstilling samt en betydelig præstationstvang.

---

## Egne krav

1 2 3 4

Dette område handler om at presse sig selv til at udrette noget, ikke at unde sig hvile og/eller føle kronisk dårlig samvittighed i forhold til egne indre krav. Store udslag er ofte tegn på lav selvfølelse, et uafklaret/problematisk forhold til autoritetsfigurer der tidligt i opvæksten har stillet store krav, måske uden at give anerkendelse.

---

## Kontrolbehov

1 2 3 4

Behov for at kunne bestemme, forudse, kontrollere/checke og styre både stort og småt i tilværelsen. Høje udslag er tegn på et belastende behov for kontrol. Et højt kontrolbehov er ofte en reaktion på usikkerhed.

---

## Type A-adfærd

1 2 3 4

Type A-adfærd er et selvstressende adfærdsmønster præget af præstationstvang og konkurrence; type B er et afslappet, ikke-konkurrerende mønster. Især type A-adfærd, der er præget af iritabilitet og fjendtlighed, indebærer en markant øget risiko for hjerte/kar-lidelser. Lave udslag svarer til type B, moderate udslag tyder på balance mellem A og B, mens høje/meget høje udslag svarer til type A.

---

## Konflikthåndtering

1 2 3 4

Fleksibilitet i valg af konfliktstil. Lave udslag viser, at personen er god til vælge sin måde at håndtere konflikter på. Middelhøje udslag tyder på et mere ensidigt stilvalg. Højere udslag tyder på, at personen ikke har noget reelt valg, men reagerer impulsivt og følelsesbetonet allerede ved de første tegn på konflikt.

## PULS ANALYSE

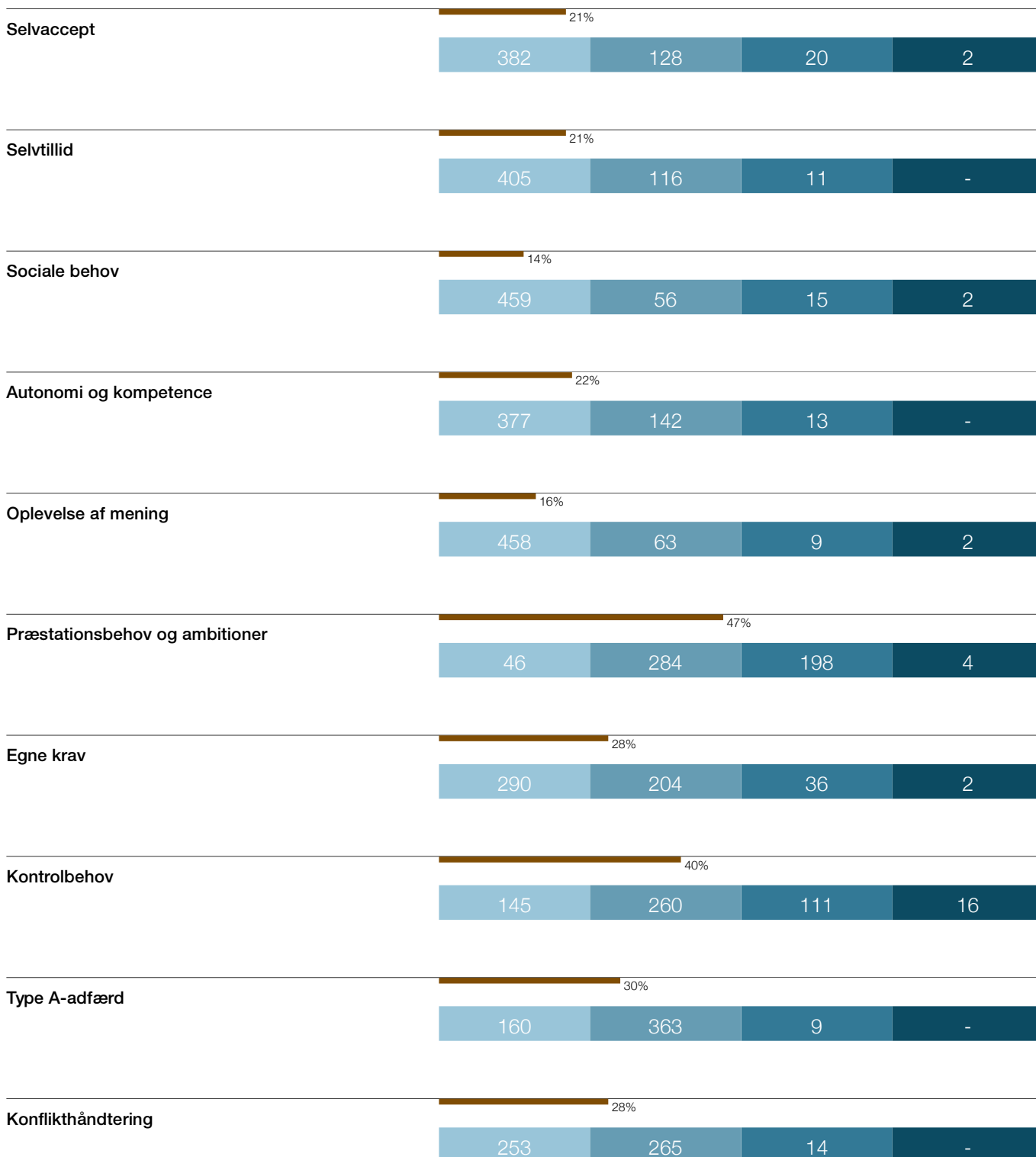
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

### Min indre organisation

#### Personlighedstræk og tilstande, der har betydning for den enkeltes livskvalitet og stresshåndtering.

Emnerne falder i to hovedkategorier: Selvpfattelse og præstationsmønstre - sidstnævnte omfatter bl.a. Type A-adfærd. Store udslag vedr. selvpfattelse tyder på en nedsat evne til at tackle nye udfordringer og pressede situationer. Store udslag vedr. præstationsmønster viser uhensigtsmæssige måder at håndtere kravene på - med det fællestræk, at de på kort sigt virker efter hensigten, men på længere sigt tapper personen for ressourcer. Generelt høje udslag, især på de første fem områder, kan fortolkes som lav livskvalitet.

#### Belastningsniveau



# Min copingstil



---

## Emotionel støtte

1 2 3 4

Mulighed for og evne til at skaffe sig støtte i form af samtale-/ sparringspartnere, der kan give følelsesmæssig støtte og aflastning og hjælpe én til at få nye synsvinkler på situationen. Store udslag er tegn på isolation, 'heroisme', vanskeligheder ved at håndtere intimitet og personlige emner, vanskeligheder ved at bede om eller modtage hjælp og støtte fra omgivelserne.

---

## Distancering

1 2 3 4

Evnen til at kunne lægge afstand til problemer - i form af f.eks. små pauser i arbejdsdagen, humor, afslapning og adspredelse i fritiden. Bevidst at forsøge at se problemerne udefra eller i et andet perspektiv. Store udslag er tegn på højt og måske overdrevet engagement, stærke indre krav og/eller skyldfølelser, højt stressniveau (der gør distancering sværere).

---

## Deaktivering

1 2 3 4

Evnen til at hvile og slappe af eller at give sig hen i ikke-stressbetonede aktiviteter. Opmærksomhed på hvornår det er nødvendigt at deaktivere for at forebygge stressreaktioner. Udslag er tegn på højt, men ensidigt engagement i arbejdet, højt præstationsniveau, stærke indre krav og/eller skyldfølelser - eller på fravær af muligheder for effektiv deaktivering og rekreation (f.eks. store arbejdsbelastninger både i arbejds- og privatliv).

---

## Praktisk støtte

1 2 3 4

Mulighed for og evne til at skaffe sig praktisk støtte i særligt travle eller belastende perioder. Store udslag er tegn på isolation, 'heroisme', 'martyrisme', vanskeligheder ved at bede om eller modtage hjælp og støtte fra omgivelserne.

---

## Problembehandling

1 2 3 4

Håndtering af problemer ved systematisk at analysere, prioritere, overveje alternativer, afveje indsats i forhold til målene. Store udslag er ofte tegn på en uhensigtsmæssig og meget følelsesstyret tilgang til problemløsning, i stedet for en systematisk og konkret metode.

---

## Aktiv handling

1 2 3 4

Parathed og energi til at gøre, hvad der kan gøres, for at løse problemerne. Evne til at fokusere, reagere med konkrete tiltag og være målrettet. Hvis der er store udslag kan det være tegn på generel udtrætning, højt stressniveau eller egentlig udbrændthed.

## PULS ANALYSE

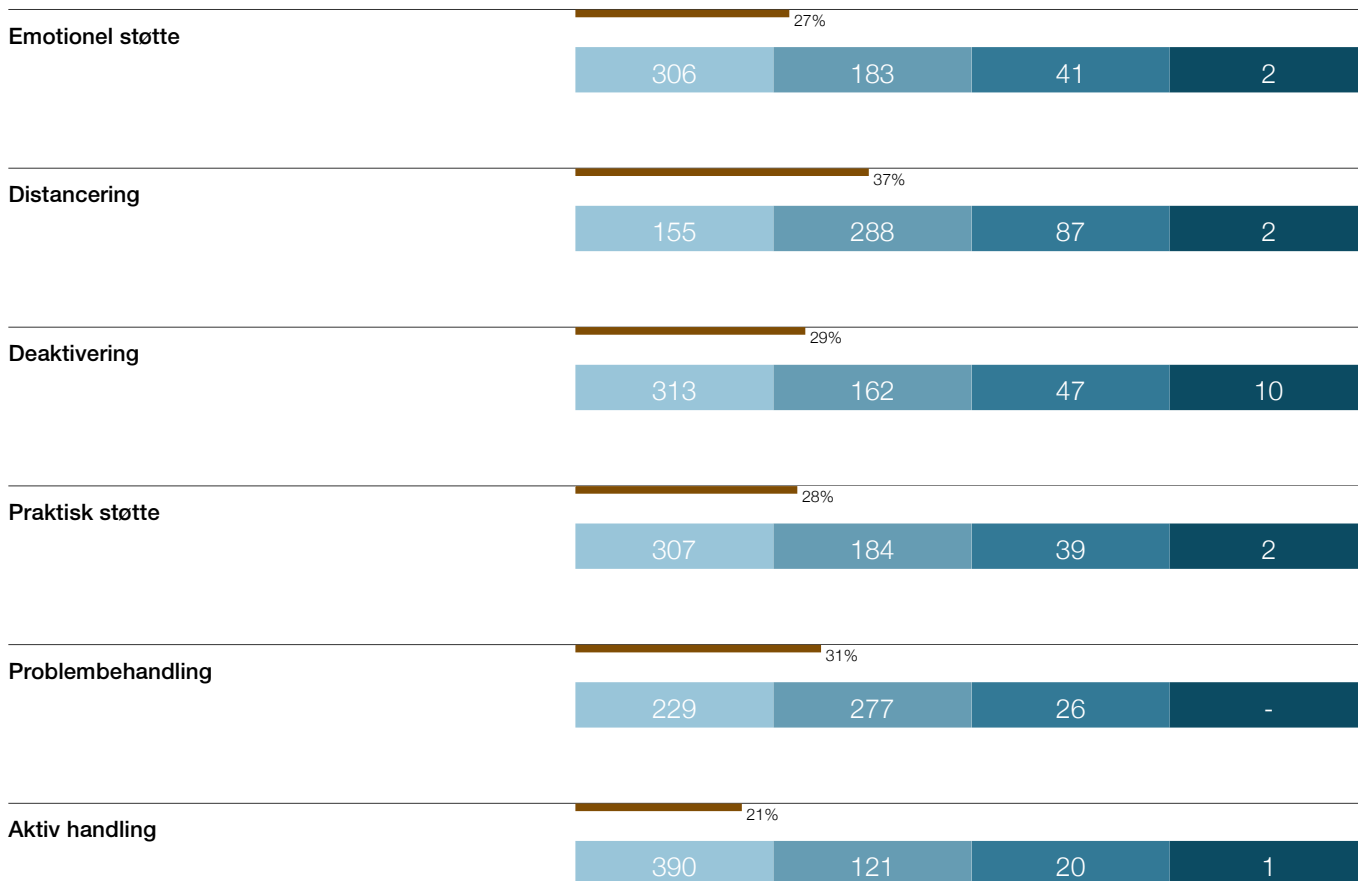
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Min copingstil

### Kapacitet og strategier for håndtering af stress.

Området følger den klassiske opdeling i problemrettet og følelsesrettet coping (stresshåndtering). Problemrettet coping består i at tackle problemet - dvs. løse opgaven eller konflikten, opfylde kravene, forvinde tabet osv. Hvis dette er umuligt, har man brug for følelsesrettet coping, der består i at prøve at få det bedre selv. Det vil f.eks. sige at distancere sig fra problemet og beskæftige sig med noget andet, søge forståelse og støtte hos andre eller sørge for afslapning og hvile (deaktivering). Der er store individuelle forskelle i copingstil. Høje udslag tyder på lav tilpasningskapacitet og ringe evne til stresshåndtering.

### Belastningsniveau



---

## Alkoholvaner

1 2 3 4

Udslagets størrelse afhænger af forbruget (der er justeret for forskelle i normerne for mænd og kvinder). Hvis alkohol i udstrakt grad bruges som trøst, sovemiddel el.lign., vil udslaget være større pga. den øgede risiko for afhængighed. Ved meget høje udslag vil evnen til at håndtere stress være mærkbart nedsat.

---

## Tobaksvaner

1 2 3 4

Selv moderate udslag på denne skala giver en vis sundhedsrisiko, som på længere sigt vil nedsætte evnen til at klare stress. Høje udslag indebærer en stor sundhedsrisiko og giver også en fysisk og psykisk belastning. Desuden har rygere ofte et væsentlig højere sygefravær end gennemsnittet.

---

## Kostvaner

1 2 3 4

Spisevaner. Udslag tyder på problemer enten i kostens sammensætning eller i måden/tidspunkterne, der spises på. Høje udslag tyder på mærkbare gener i forbindelse hermed. Usund kost og/eller uregelmæssige spisevaner vil nedsætte kroppens evne til at klare stress.

---

## Motion

1 2 3 4

Motionsvaner. Belastning på dette område kan skyldes for ringe motion eller overdreven eller uhensigtsmæssig motion. Høje udslag vil dog i de allerfleste tilfælde tyde på manglende motion og konsekvenser i form af overvægt, kredsløbsproblemer samt nedsat evne til fysisk at klare stressbelastninger.

---

## Søvn

1 2 3 4

Hvis nattesøvnen er god og tilstrækkelig (lav-moderat score), vil det som regel betyde, at det samlede stress-niveau ikke er for højt. Er der tale om et søvnmønster der generelt forringer nattesøvnen betydeligt (høj score), kan det bl.a. skyldes et højt stress-niveau. Søvnproblemer gør det vanskeligere at klare stress, så risikoen er, at der opstår en ond cirkel der kræver egentlig behandling.



## PULS ANALYSE

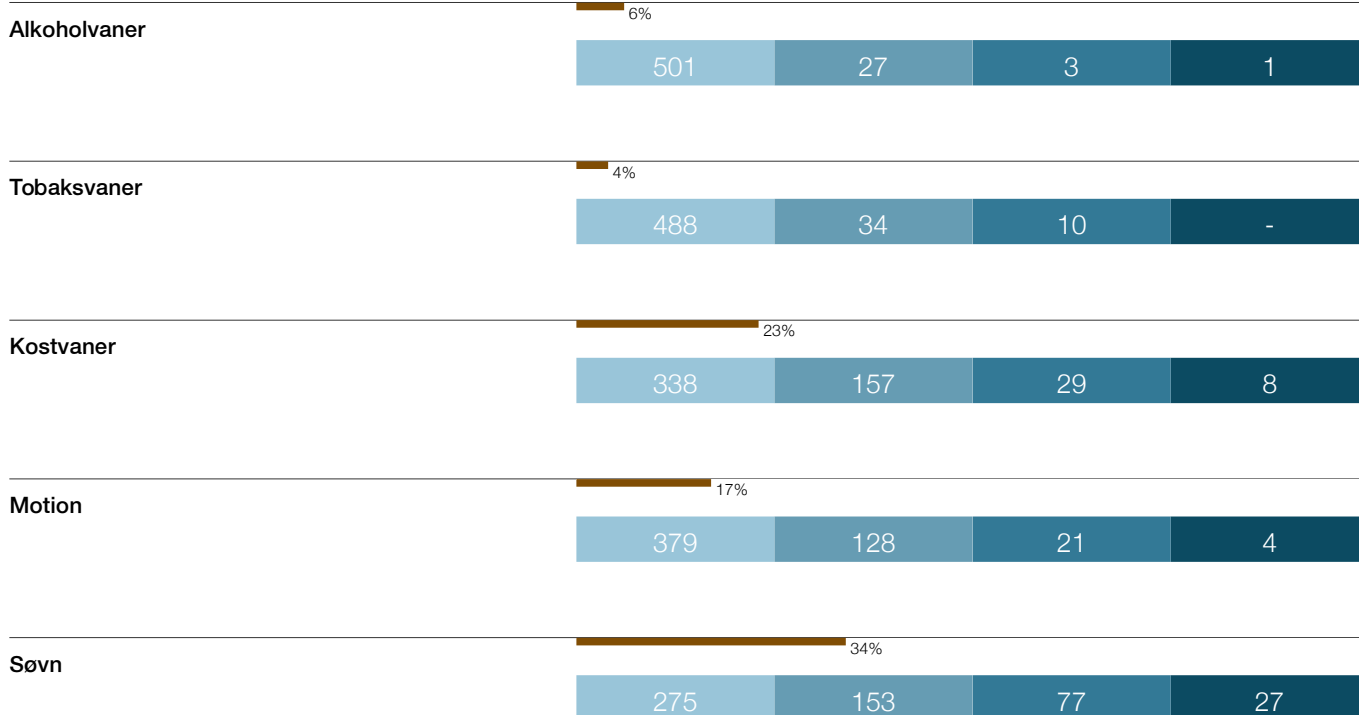
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Sundhedsadfærd

**Fysiologisk tilpasningskapacitet - kroppens evne til at klare stress - afhænger bl.a. af adfærd på sundhedsområdet.**

Når man taler om stresshåndtering og tackling af ydre krav, er det vanskeligt at adskille de kropslige og de psykologiske processer. Hvis helbredstilstanden er forringet, vil det også smitte af på den psykologiske stresshåndtering, f.eks. gennem hurtigere udtrætning, svigtende koncentration og hukommelse eller følelsesmæssige svingninger.

### Belastningsniveau



---

# Stressreaktioner

---

## Udbrændthed

1 2 3 4

Udbrændthed er en tilstand af langtidsstress, der skyldes et misforhold mellem indsats og resultat eller andre store belastninger over længere tid. Tilstanden er præget af stærkt nedsat initiativ og handlekraft, tab af selvfølelse og selvtillid, tilbagetrækning fra andre, forringet stemningsleje, manglende følelseskontrol og (yderligere) nedsat evne til at håndtere stress.

---

## Fysiske reaktioner

1 2 3 4

Fysiske symptomer, der med stor sandsynlighed skyldes stress-tilstande. Man må dog ikke se bort fra, at der kan ligge organisk sygdom bag. Udslag gælder symptomer inden for den seneste måned.

---

## Psykologiske reaktioner

1 2 3 4

Tanke- og følelsesmæssige symptomer, der sandsynligvis skyldes stress-tilstande. Udslagene gælder symptomer inden for den seneste måned.

## PULS ANALYSE

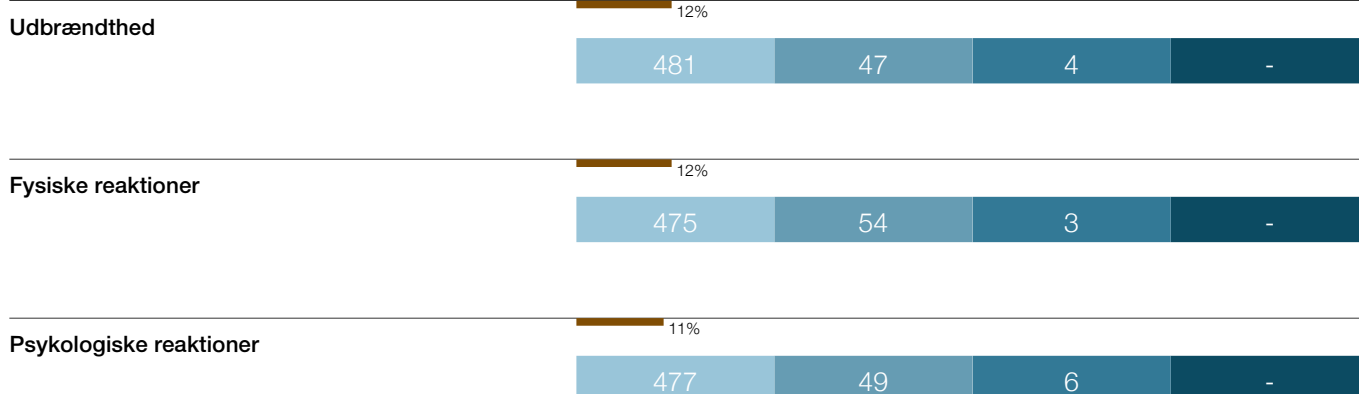
UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Stressreaktioner

**Reaktionsmønstre og symptomer, der med god sandsynlighed skyldes stress.**

Området omfatter fysiske og psykologiske symptomer, der kan opstå efter ret kort tids belastning. Det gælder for alle symptomer på stress, at de kan have andre årsager, dvs. der kan ligge forskellige individuelle årsager bag. Det er karakteristisk for korttids-stress, at symptomernes optræden er meget situationsbestemt. Scoren for udbrændthed er derimod udtryk for langtids-stress og er baseret på mere vedholdende symptomer, der først opstår efter længere tids påvirkning.

Belastningsniveau



# Krav, kontrol & støtte

---

## KONTROL ▫ RÅDERUM

1 2 3 4

Dette område er et gennemsnit af de to underområder: "Faglig autoritet og udvikling" samt "Beslutningsmyndighed". Normalt forventer man, at udslagene på de to underområder er nogenlunde lige store. Man måler her medarbejderens oplevelse af det personlige råderum i jobbet, dvs. det spillerum der er for egne valg og beslutninger.

---

### Faglig autoritet og udvikling

1 2 3 4

Faglig autoritet og udvikling har man, hvis man i jobbet hele tiden lærer nyt og udvikler sine færdigheder, hvis arbejdet er afvekslende og hvis det kræver dygtighed og kreativitet.

---

### Beslutningsmyndighed

1 2 3 4

Beslutningsmyndighed vil her sige frihed til at træffe egne beslutninger og vælge, hvordan jobbet udføres, samt stor indflydelse på arbejdsforholdene og beslutninger, der berører én selv.

---

## KRAV ▫ PRÆSTATION

1 2 3 4

Krav skal her forstås som psykologiske krav i jobbet: Stor arbejdsmængde, stærkt tidspres, konflikter og modstridende krav.

---

## STØTTE

1 2 3 4

Støtte vil her sige, at man i sit job oplever personlig interesse, opmærksomhed og hjælpsomhed fra andres side. Resultatet er et gennemsnit af Støtte fra leder og Støtte fra kolleger. Støtte kræver ikke kun, at der er nogen til at give den - der skal også være nogen, der er parate og villige til at modtage den.

---

### Støtte fra leder

1 2 3 4

En høj grad af støtte fra lederen har man, hvis denne viser interesse og opmærksomhed, er hjælpsomt indstillet og god til at få samarbejdet til at fungere. Udslagene på dette område er i reglen lidt kortere end Støtte fra kolleger.

---

### Støtte fra kolleger

1 2 3 4

Støtte fra kolleger har man, når disse opleves som dygtige og kompetente, venlige og hjælpsomme og interesseret i én som person. I almindelighed siger dette måleområde noget om kulturen i en afdeling eller organisation - generelt lave grader af støtte tyder på en temmelig formel og/eller konkurrencepræget kultur.

---

## STRAIN ▫ KRAV-KONTROL

1 2 3 4

Jo højere krav og jo lavere kontrol, man har i jobbet, jo større udslag får man på "job-strain". En høj score på job-strain betyder, at man er mere udsat for stress og belastning.

---

## AKTIVITET ▫ KRAV+KONTROL

1 2 3 4

Jo højere krav og jo højere kontrol, man har i jobbet, jo større udslag får man på "job-aktivitet". En høj score på denne dimension betyder, at krav og kontrol nogenlunde følges ad; dvs at der er en rimelig balance der normalt ikke vil opleves som stressende eller belastende.

---

## GENEREL STØTTE

1 2 3 4

Dette nøgletal dækker den støtte, man får såvel på jobbet som i privatlivet. Foruden støtte fra kolleger og leder indgår to områder under Min copingstil: Emotional støtte og Praktisk støtte. Tallet er først og fremmest beregnet til hurtig sammenligning af personer og grupper. Tolkning sker bedst ved at sammenholde tolkningerne for de enkelte underområder.

## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

Bemærk: Resultaterne på disse områder viser "niveau" af den pågældende faktor. F.eks. betyder en lang søjle ved "Kontrol" at man har en høj grad af kontrol i jobbet, mens en lang søjle ved "Krav" betyder at kravene er høje.

## Krav, kontrol & støtte

Krav/kontrol/støtte-modellen bruges i et stort antal undersøgelser af arbejdsliv, jobindhold og stress.

Tidligere teorier så stress som en direkte virkning af ydre krav. Jo større arbejds mængde, tidspress osv. - desto mere stresset skulle man blive. Det har vist sig ikke at holde i praksis - mange trives fint i jobs med meget høje krav. Ifølge Krav/Kontrol/Støtte-modellen skal man også se på den grad af kontrol, der ligger i jobbet. Kontrol skal her forstås positivt som den grad af indflydelse, man har på jobbet og dets udførelse - altså at man selv har tingene under kontrol. Modellen er senere udvidet, så den tager højde for den grad af støtte, en person kan få fra andre (på jobbet). En høj grad af støtte kan afbøde den skadelige virkning af en dårlig krav/kontrol-balance.

### Niveau

#### KONTROL ▫ RÅDERUM



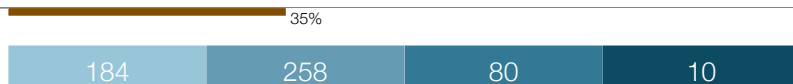
#### Faglig autoritet og udvikling



#### Beslutningsmyndighed



#### KRAV ▫ PRÆSTATION



#### STØTTE



#### Støtte fra leder



#### Støtte fra kolleger



#### STRAIN ▫ KRAV-KONTROL



#### AKTIVITET ▫ KRAV+KONTROL



#### GENEREL STØTTE



# Krav, kapacitet & nøgletal

---

## ~ Psykisk arbejdsmiljø

1 2 3 4

Dette tal viser den gennemsnitlige belastning på de 4 psykosociale områder: Ledelsen og organisationen, Mine kolleger, Min leder samt Mit job. En lang søjle betyder høj belastning, en kort søjle lav belastning.

---

## ~ Fysisk arbejdsmiljø

1 2 3 4

Dette tal viser gennemsnitlig belastning på det fysiske arbejdsmiljø. Det samme tal ses i oversigten på side 7. En lang søjle betyder høj belastning, en kort søjle lav belastning .

---

## ~ Ændret livssituation

1 2 3 4

Dette nøgletal sammenregner belastning på Ændringer i livssituationen, udtrykt som "stress-point". En lang søjle betyder høj belastning, en kort søjle lav belastning. En score på 25% svarer til 100 points, 50% svarer til 200, 75% svarer til 300 og 100% svarer til 400 eller flere "stress-points".

---

## ~ Nedsat livskvalitet

1 2 3 4

Dette område viser belastning som følge af forringet livskvalitet. Nøgletallet beregnes som et gennemsnit af de 5 første underområder under Min indre organisation. En lang søjle betyder høj belastning, en kort søjle lav belastning

---

## ▣ Jobtilfredshed

1 2 3 4

Området er et gennemsnit af en række spørgsmål, der har at gøre med tilfredshed i selve jobbet. Tallet er først og fremmest beregnet til sammenligning mellem grupper. En lang søjle betyder høj tilfredshed, en kort søjle lav tilfredshed.

---

## ▣ Organisationstilfredshed

1 2 3 4

Området er et gennemsnit af en række spørgsmål, der drejer sig om tilfredshed med organisationen som helhed. Organisationstilfredsheden ligger for de fleste lidt lavere end jobtilfredsheden. Tallet er først og fremmest beregnet til sammenligning mellem grupper. En lang søjle betyder høj tilfredshed, en kort søjle lav tilfredshed.

---

## TILPASNINGSKRAV

1 2 3 4

Dette område er et gennemsnit af alle de tilpasningskrav, der måles i PULS, dvs.: Ledelsen og organisationen, Mine kolleger, Min leder, Mit job, Fysisk arbejdsmiljø og Ændringer i livssituation. En lang søjle betyder højt kravniveau, en kort søjle lavt kravniveau.

---

## TILPASNINGSKAPACITET

1 2 3 4

Er den faktiske kapacitet som man har til rådighed til at håndtere tilpasningskravene. Dette område er beregnet ud fra de områder, der har med tilpasningskapacitet at gøre, dvs.: Min indre organisation, Min copingstil og Sundhedsadfærd. Jo større udslag man har på disse områder, jo mindre kapacitet har man til at håndtere kravene med. I diagrammet betyder en lang søjle høj kapacitet, en kort søjle lav kapacitet. Som tommelfingerregel bør kapaciteten være mindst 70%. I lagkagediagrammet på side 32 vises fordelingen af kapacitets-områdernes indflydelse på den faktiske kapacitet.

---

## BESLAGLAGT KAPACITET

1 2 3 4

Beslaglagt kapacitet er forholdet mellem tilpasningskrav og tilpasningskapacitet - dette nøgletal sammenfatter resultaterne for de 9 hovedområder. Der er en nøje sammenhæng mellem beslaglagt kapacitet og stressreaktioner. Som tommelfingerregel bør tallet ikke overstige ca. 35-40% - omkring dette niveau begynder de fleste at vise mærkbare stressreaktioner. Side 31 viser hvor meget de enkelte kravområder beslaglægger af den faktiske kapacitet.

1 2 3 4

## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

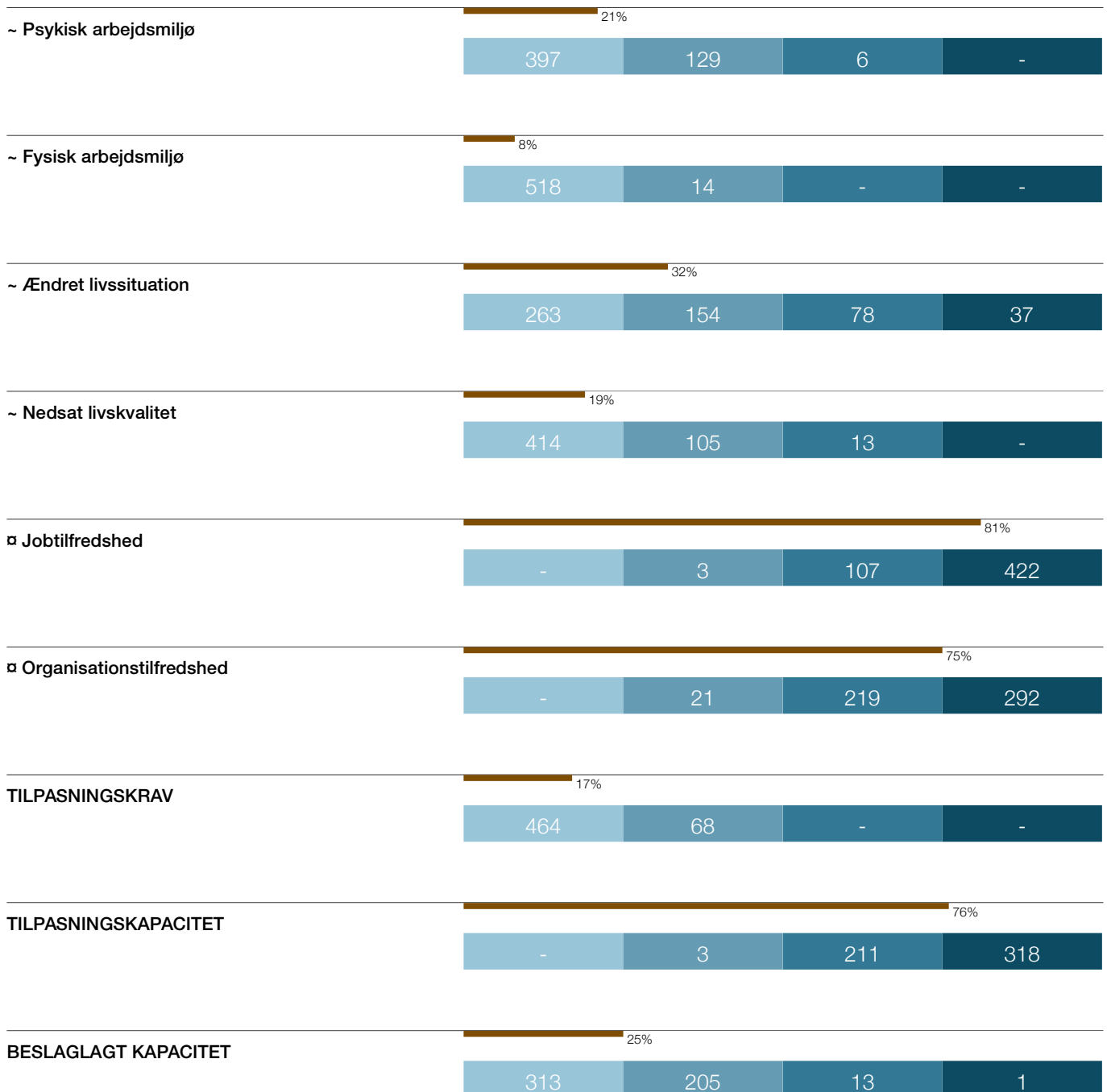
Bemærk: Resultaterne viser "niveau" af den pågældende faktor. Se under forklaringen til de enkelte underområder for en fortolkning af lange hhv. korte søjler.

## Krav, kapacitet & nøgletal

**Nøgletallene er sammenregninger af forskellige områder i PULS.**

Nøgletallene er først og fremmest beregnet til hurtig sammenligning af grupper. De første fire er nøgletal for belastning. De næste to er nøgletal for generel job- og organisationstilfredshed. De sidste tre nøgletal vedrører Krav/kapacitetsmodellen, der også billedligt er udtrykt i de to lagkagediagrammer på de følgende sider.

### Niveau



## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

## Fordeling af beslaglagt kapacitet

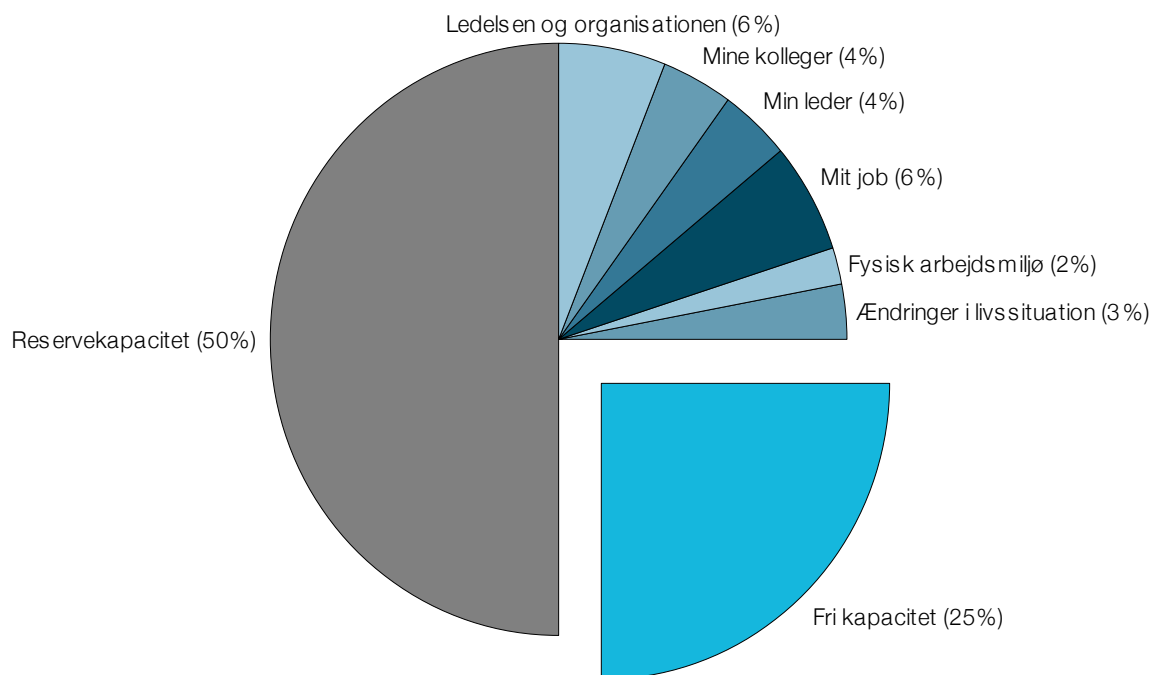
### PULS krav-områderne og beslaglagt kapacitet

Oversigten viser hvor meget de 6 PULS krav-områder hver især beslaglægger af kapacitet hos en enkelt person eller en gruppe.

Lagkagesnittene giver et overordnet billede af mulige indsatsområder med henblik på at få frigjort mere kapacitet. For at en gruppe eller en person skal kunne trives og være velfungerende i sit job, skal der som tommelfingerregel mindst være mellem **10 og 15% fri kapacitet**.

Spidsbelastningskapaciteten må man kun trække på i korte perioder. Reservekapaciteten må aldrig røres.

### Fordeling af beslaglagt kapacitet





## PULS ANALYSE

UC Syddanmark  
GRUPPERESULTAT  
2019 N=532/661 (N=532)

### Teoretisk vs. faktisk kapacitet

#### Kapacitets-områdernes indflydelse på den faktiske kapacitet

Hele kagen kan tages som udtryk for den højest opnåelige tilpasningskapacitet (=100%). Der er imidlertid ingen dødelige, der ikke har problemer på de tre kapacitetsområder: Min indre organisation, Min copingstil og Sundhedsadfærd vil hver især snuppe en bid af kagen. Den tilbageværende kapacitet kaldes den faktiske kapacitet.

I almindelighed gælder, at hvis den faktiske kapacitet er mindre end ca. 70%, vil det være formålstjenligt at gøre en indsats på et eller flere af de tre områder for at forøge kapaciteten.

#### Teoretisk vs. faktisk kapacitet

