

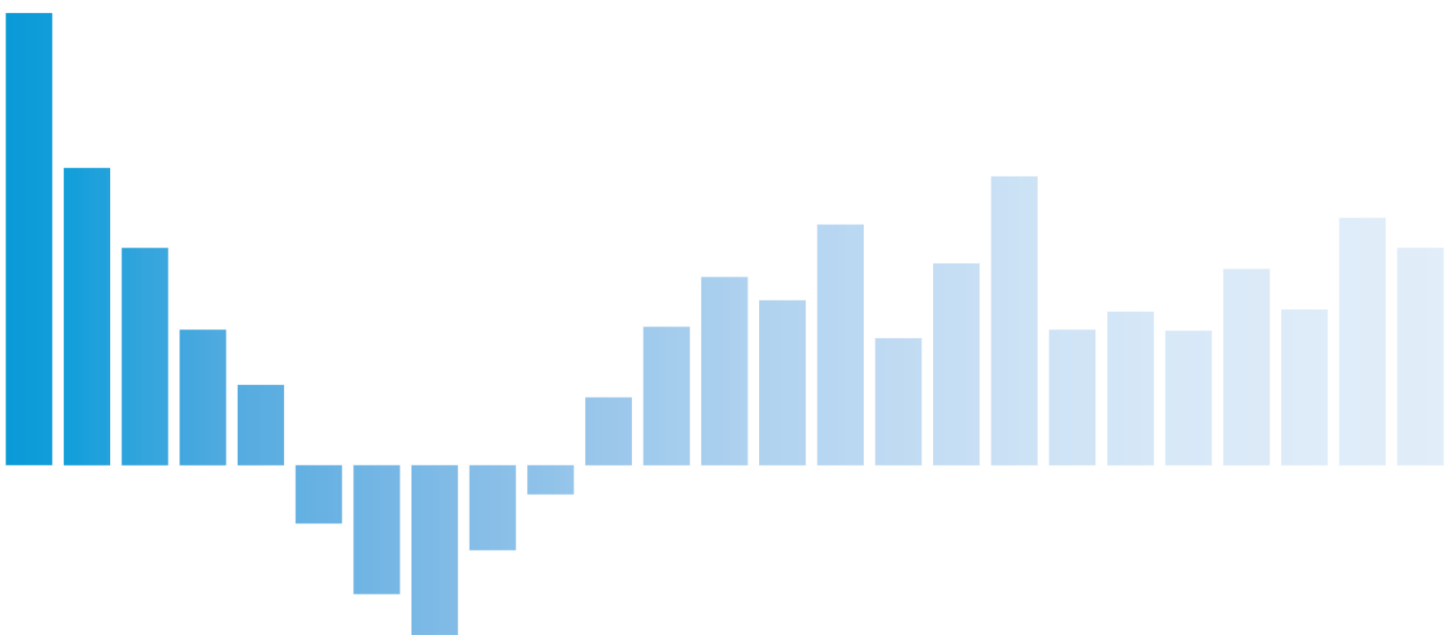
Det Jyske Musikkonservatorium

Totalrapport

April 2017

Antal besvarelser: 61

Svarprocent: 69%





3 OM DENNE RAPPORT

4 DEL 1: OVERORDNEDE RESULTATER

4 MTI

5 GENNEMSNIT, EMNEOMRÅDERNE SAMLET

6 MOTIVATION OG ENGAGEMENT

6 TRIVSEL OG JOBTILFREDSHED

7 EFFEKTANALYSE

8 OVERORDNET PRIORITETSKORT

9 DEL 2: RESULTATER PÅ DE ENKELTE EMNEOMRÅDER

9 JOBINDHOLD OG ORGANISERING

10 INDFLYDELSE

11 LEDELSE

12 SAMARBEJDE

13 UDVIKLINGSMULIGHEDER

14 MENING I ARBEJDET

15 KRAV I ARBEJDET

16 KRÆNKENDE ADFÆRD

18 SYGEFRAVÆR

19 FYSISK ARBEJDSMILJØ

20 FYSISK ARBEJDSMILJØ I UNDERVISNINGSSITUATIONEN

21 BAGGRUND

22 DEL 3: BILAG

22 SVARFORDELINGER



Analyseinstituttet interresearch a|s har stået for afvikling af Det Jyske Musikkonservatoriums kombinerede medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV samt efterfølgende bearbejdning af data. Undersøgelsen er gennemført via defgo.net®, som er et online spørgeskemasystem.

Dataindsamlingen foregik via e-mailudsendelse i perioden den 13. marts – 02. april 2017. Hver medarbejder modtog en e-mail med et unikt link til spørgeskemaet. Undervejs i indsamlingsperioden er der blevet udsendt reminders til de medarbejdere, der endnu ikke havde aktiveret linket i mailen.

I denne rapport præsenteres resultaterne fra undersøgelsen for hele Det Jyske Musikkonservatorium. Nedenfor fremgår en oversigt over antal besvarelser:

	Antal besvarelser
Det Jyske Musikkonservatorium	61

OPBYGNING AF RAPPORTEN

Resultaterne fra analysen er i rapporten opdelt i tre dele.

Del 1 – Overordnede resultater

I denne del præsenteres analysens overordnede resultater. Indledningsvis findes Medarbejder Trivsels Indekset (forkortet MTI), der er udtryk for den samlede score på alle undersøgelsens temaer.

Derefter præsenteres en oversigtsgrafik, der viser medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af undersøgelsens 12 overordnede emneområder.

Afslutningsvis fremgår resultaterne for undersøgelsens resultatområder 'Trivsel og Jobtilfredshed' og 'Motivation og engagement', ligesom det overordnede prioritetskort præsenteres. I prioritetskortet kan det aflæses, hvilke af undersøgelsens emneområder, der har størst betydning for motivation og engagement hos DJM's medarbejdere.

Del 2 - Resultater på de enkelte emneområder

I denne del præsenteres den gennemsnitlige vurdering på hver af undersøgelsens emneområder, ned på spørgsmålsniveau. Øverst på hver side fremgår det enkelte emneområdes prioritetskort, hvor man kan se hvordan hvert spørgsmål placerer sig i forhold til de fire kvadranter. Her kan man se de enkelte spørgsmåls betydning for medarbejdernes engagement. Med disse prioritetskort er det muligt at prioritere sin indsats, således man kan sætte ind med tiltag, der hvor det vil have størst positiv effekt på medarbejdernes engagement.

I forståelsen af resultaterne gælder det, at jo højere gennemsnit, jo mere positive har besvarelserne været. De fleste spørgsmål i undersøgelsen er formuleret positivt sådan, at man i svaret vælger 1 for det mest negative svar - *Slet ikke* og 7 for det mest positive svar - *I meget høj grad*. For de spørgsmål, der er formuleret omvendt af dette, er der taget højde for det i beregningen af gennemsnittet. Når graferne læses, betyder det dermed, at jo højere gennemsnit - jo højere søjlen er - jo mere positive har besvarelserne gennemsnitligt set været. Svaret *Ved ikke* indgår ikke i beregningen af gennemsnittet.

Del 3 - Bilag

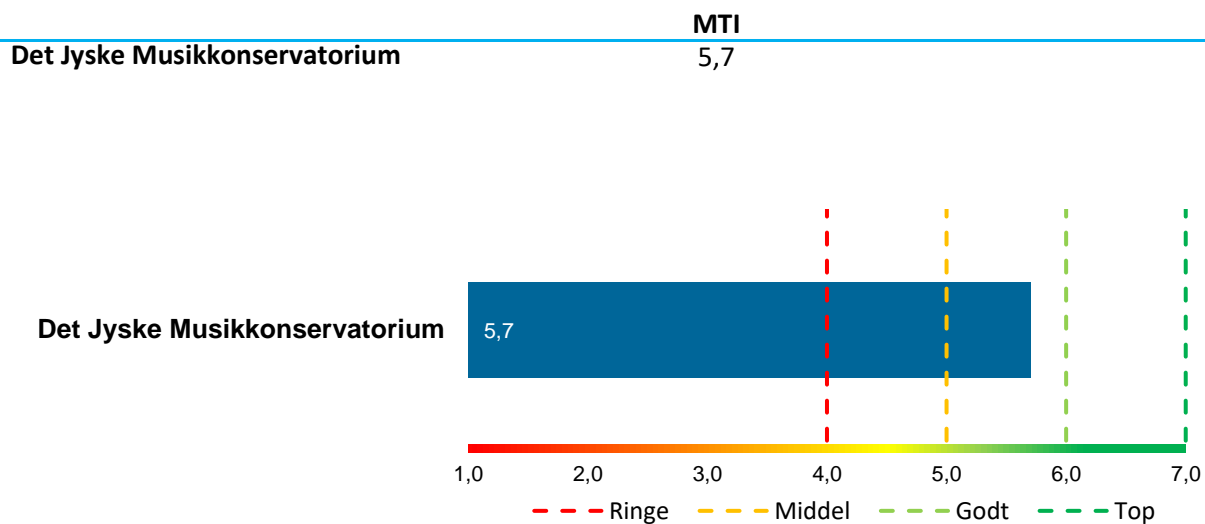
Bilaget indeholder frekvenstabeller med medarbejdernes svarfordeling for skalaspørgsmålene, således at spredningen i svarene vises. Spredningen kan bruges til at forstå svarene på udvalgte spørgsmål, som har særlig interesse, i dybden. Dette kan eksempelvis være relevant for spørgsmål, der har haft et særligt lavt gennemsnit eller spørgsmål fra emneområder, som er særligt vigtige for DJM. Basis, der angiver antallet af besvarelser for de enkelte spørgsmål, er ligeledes gengivet i frekvenstabellerne. Endelig er den gennemsnitlige score på de enkelte spørgsmål også angivet i frekvenstabellerne.

Enkelte af undersøgelsens spørgsmål er ikke medtaget i frekvenstabellerne (f.eks. baggrundsspørgsmål og spørgsmål omkring krænkende adfærd), da man kan aflæse svarfordelingerne direkte ud af rapportens grafikker. For disse spørgsmål er Basis angivet i [] efter navnet i grafikkerne.



MTI

MedarbejderTrivselsIndeks (forkortet MTI) er et samlet tal for, hvor tilfrelse og engagerede medarbejderne er. Indekset er et gennemsnit af alle psykiske spørgsmål i spørgeskemaet.



Et resultat mellem 1 og 4 betragtes som *Ringe*.

Et resultat mellem 4,1 og 5 betragtes som *Middel*.

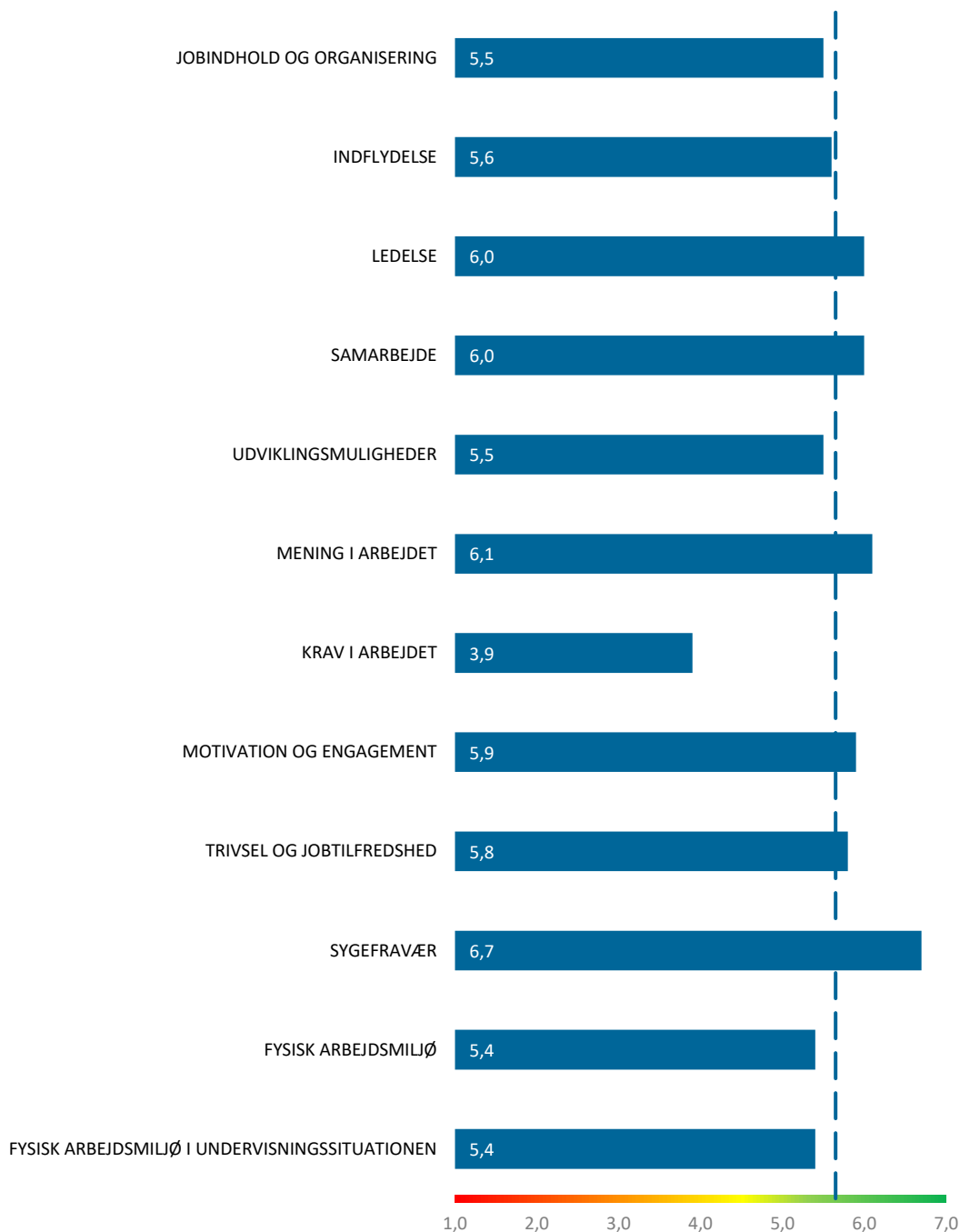
Et resultat mellem 5,1 og 6 betragtes som *Godt*.

Et resultat mellem 6,1 og 7 betragtes som helt i *Top*.



GENNEMSNIET, EMNEOMRÅDERNE SAMLET

Nedenfor vises gennemsnittet for vurderingerne af emneområderne, samlet set. For hvert emneområde er der således beregnet et samlet gennemsnit for de underliggende spørgsmål. Gennemsnittet er beregnet ud fra en syvpunktskala, hvor et gennemsnit på 1 er det lavest mulige, mens et gennemsnit på 7 er det højest mulige. *Ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

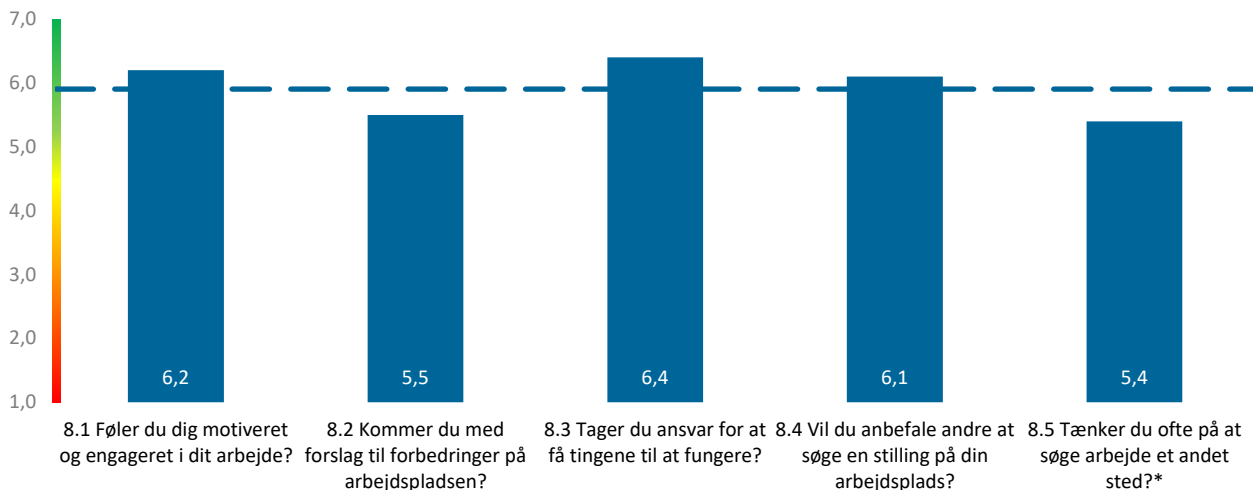


■ Det Jyske Musikkonservatorium

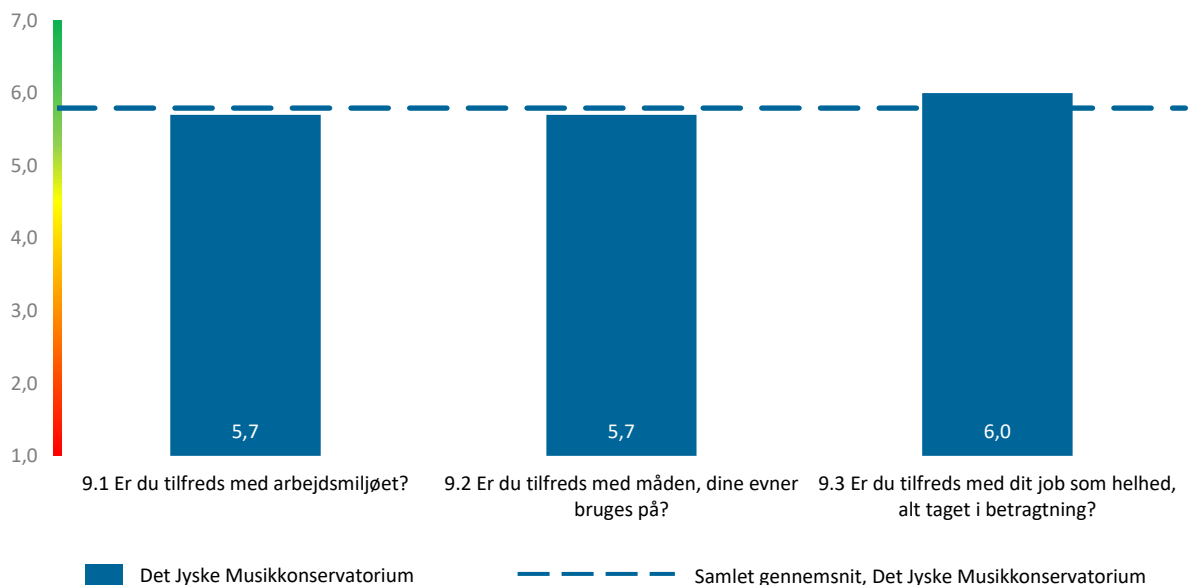
— — — — — Samlet gennemsnit, Det Jyske Musikkonservatorium



MOTIVATION OG ENGAGEMENT



TRIVSEL OG JOBTILFREDSHED



* Da dette spørgsmål er formuleret omvendt af, hvad temaets øvrige spørgsmål er, er gennemsnittet beregnet ud fra følgende skala: 1 = I meget høj grad og 7 = Slet ikke. Det betyder, at der også for dette spørgsmål - og dermed også for hele temaet - gælder, at: Jo højere gennemsnitlig score, jo mere positivt.

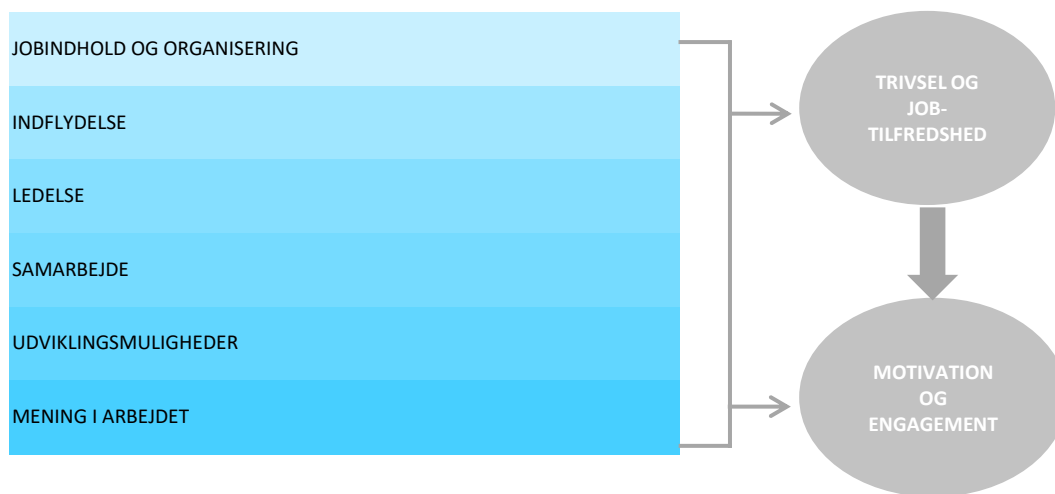


EFFEKTANALYSE

Effektanalysen afdækker sammenhænge mellem medarbejdernes motivation og engagement, og de enkelte emneområder samt underliggende spørgsmål. På den måde afdækker modellen, hvilke emneområder og individuelle spørgsmål, der har størst indflydelse på medarbejdernes motivation og engagement.

Den statistiske model, der er anvendt til effektanalysen, bygger på analysemetoden Partial Least Squares (PLS regression) med Path Modelling (PM), der er en metode til at undersøge sammenhængen mellem en eller flere afhængige variable (f.eks. medarbejdernes engagement) og andre specificerede uafhængige variable (f.eks. Indflydelse, Udviklingsmuligheder osv.). Analysen gør det muligt at prioritere indsatsområder i forhold til det videre arbejde med undersøgelsens resultater.

Nedenfor ses en grafisk illustration af modellen og dens sammenhænge.



Af modellen ses det, at *Motivation og Engagement* er sat som det endelige resultatområde, der udover at blive påvirket af de 6 indsatsområder også påvirkes af resultatområdet *Trivsel og Jobtilfredshed*.

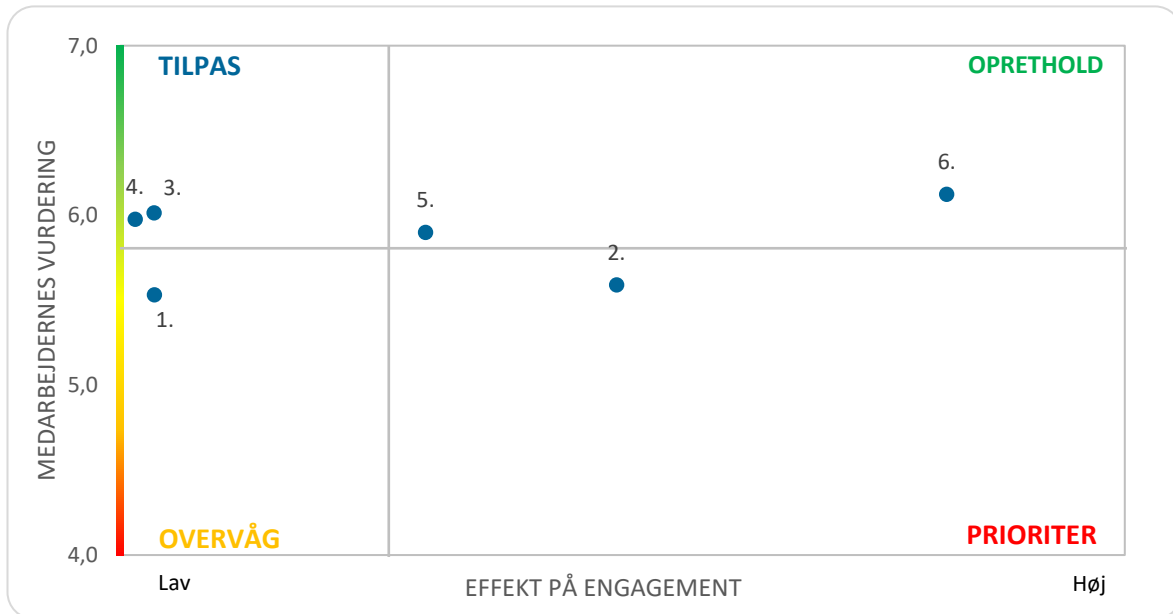
Årsagen til at *Motivation og engagement* i modellen opfattes som værende det endelige resultatområde er, at høj medarbejdertrivsel ikke bør stå som et mål i sig selv – men i stedet som et middel til at sikre at medarbejderne er motiverede og engagerede i deres arbejde. Flere forskningsresultater har påvist, at engagerede og motiverede medarbejdere er villige til at yde en ekstra indsats og er mere effektive, hvilket er med til at sikre vækst og påvirke organisationens arbejde positivt. Derfor er det en styrkelse af medarbejdernes engagement, der står som det endelige mål.



OVERORDNET PRIORITETSKORT

Prioritetskortet viser områdernes betydning for medarbejdernes motivation og engagement. Det er en grafisk illustration af resultaterne, som peger på, hvor det er mest effektivt at sætte ind for at øge medarbejdernes motivation og engagement.

Op ad den lodrette akse (y-aksen) er den vurdering, som medarbejderne har afgivet i spørgeskemaet. Ud af den vandrette akse (x-aksen) fremgår det hvilken effekt det vil have at forbedre de enkelte områder i forhold til medarbejdernes motivation og engagement. Hvis et område ligger helt til højre, har området høj effekt på medarbejdernes motivation og engagement.



- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. JOBINDHOLD OG ORGANISERING | 5. UDVIKLINGSMULIGHEDER |
| 2. INDFLYDELSE | 6. MENING I ARBEJDET |
| 3. LEDELSE | |
| 4. SAMARBEJDE | |

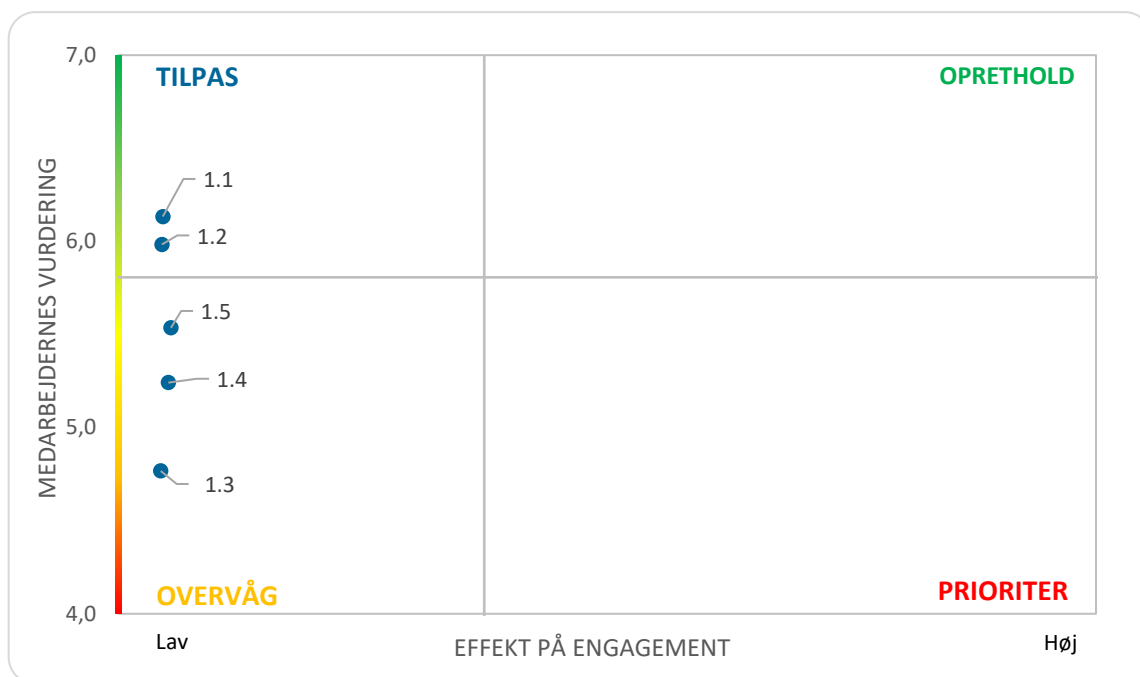
Prioritetskortet består således af følgende fire kvadranter:

<p>TILPAS indeholder de områder, hvor DJM er stærk, men hvor betydningen for medarbejdernes motivation og engagement er relativt lav. Disse områder kan tilpasses evt. ved at øge effekten gennem intern/ekstern branding eller ved at overveje, om det kan betale sig at iværksætte nye tiltag.</p>	<p>OPRETHOLD indeholder de områder, hvor DJM er stærk og skal forblive stærk, fordi betydningen af disse områder er høj i forhold til medarbejdernes motivation og engagement.</p>
<p>OVERVÅG indeholder de områder, hvor scoren er lav og effekten ved af tiltag ligeledes er lav.</p>	<p>PRIORITER indeholder de områder, hvor der primært skal sættes ind med målrettede tiltag, da scoren er forholdsvis lav, mens effekten af tiltag vil være forholdsvis høj.</p>

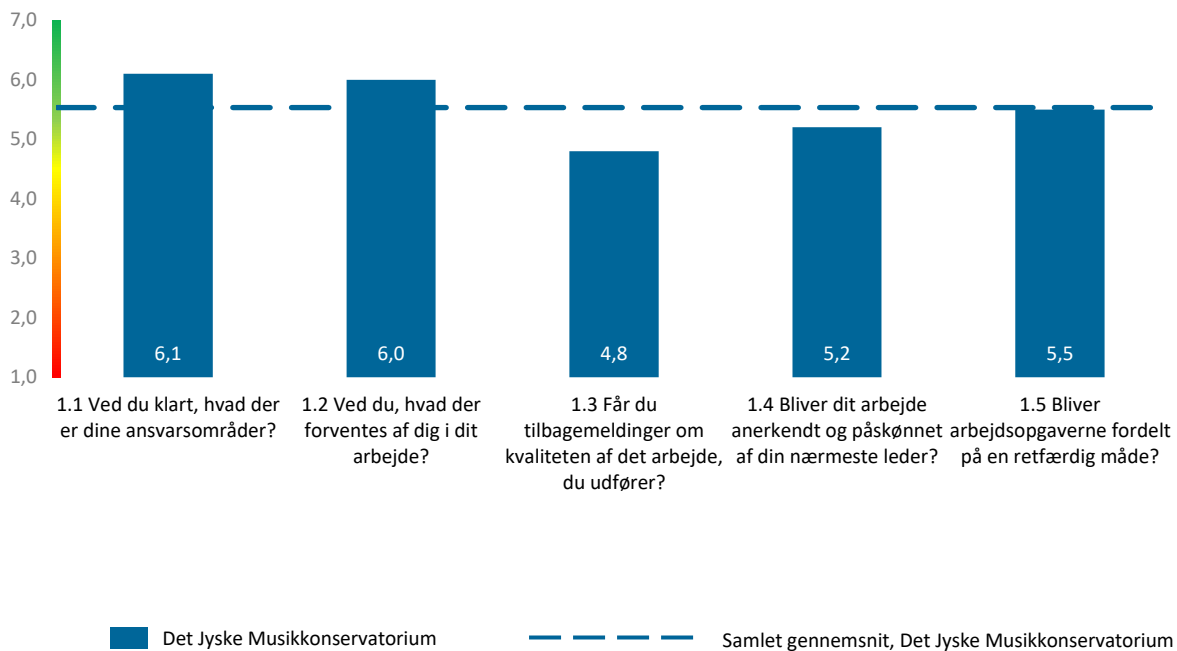
Den lodrette og vandrette akse, som opdeler de fire kvadranter, illustrerer gennemsnittet for hhv. medarbejdernes vurdering og indsatsområdernes effekt på medarbejdernes motivation og engagement. Ovenfor fremgår det overordnede prioritetskort, hvor emneområder fremstår samlet. Prioritetskort ned på de enkelte spørgsmål under hvert emneområde følger på de næste sider.



PRIORITETSKORT

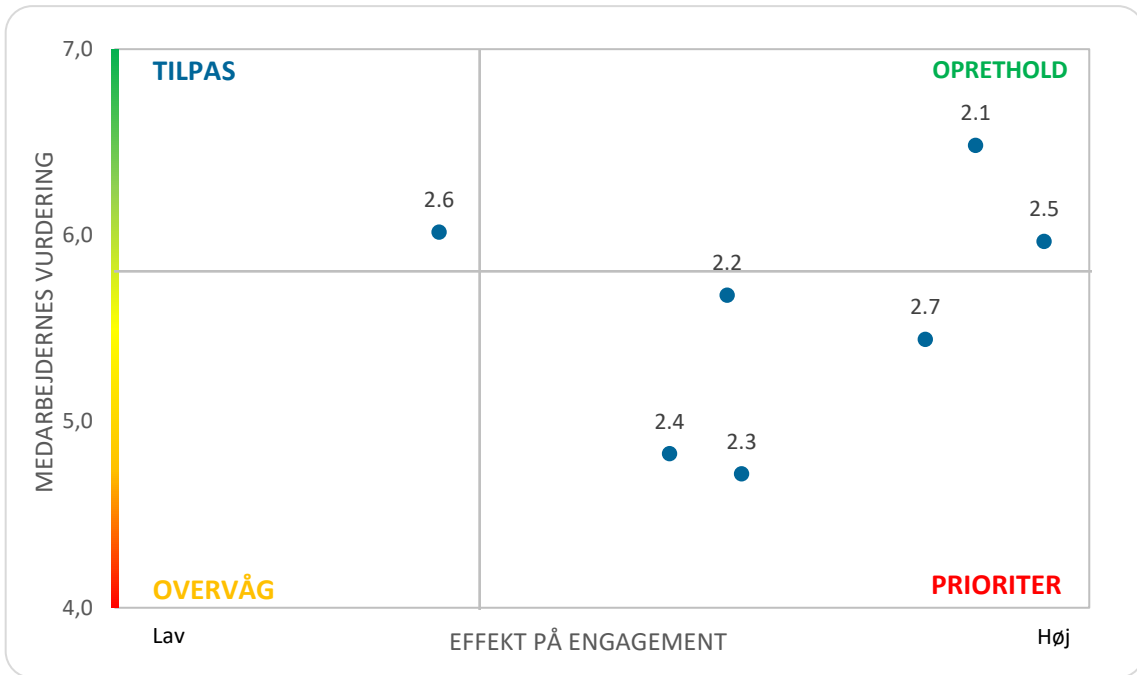


GENNEMSNIET

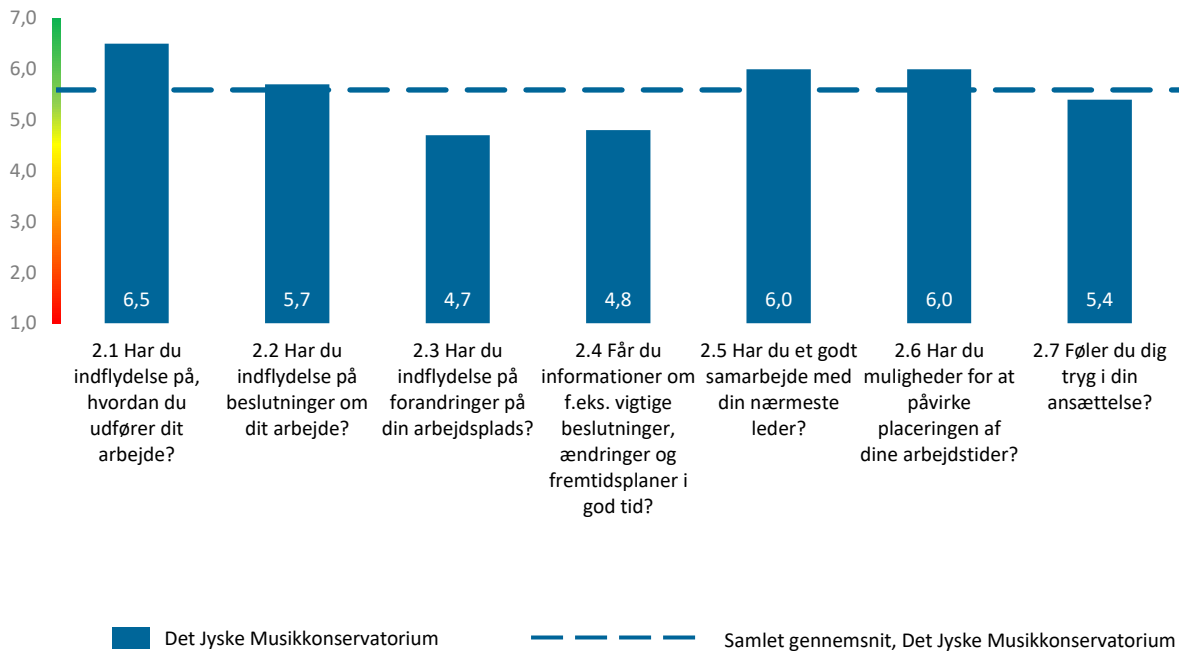




PRIORITETSKORT



GENNEMSNIET

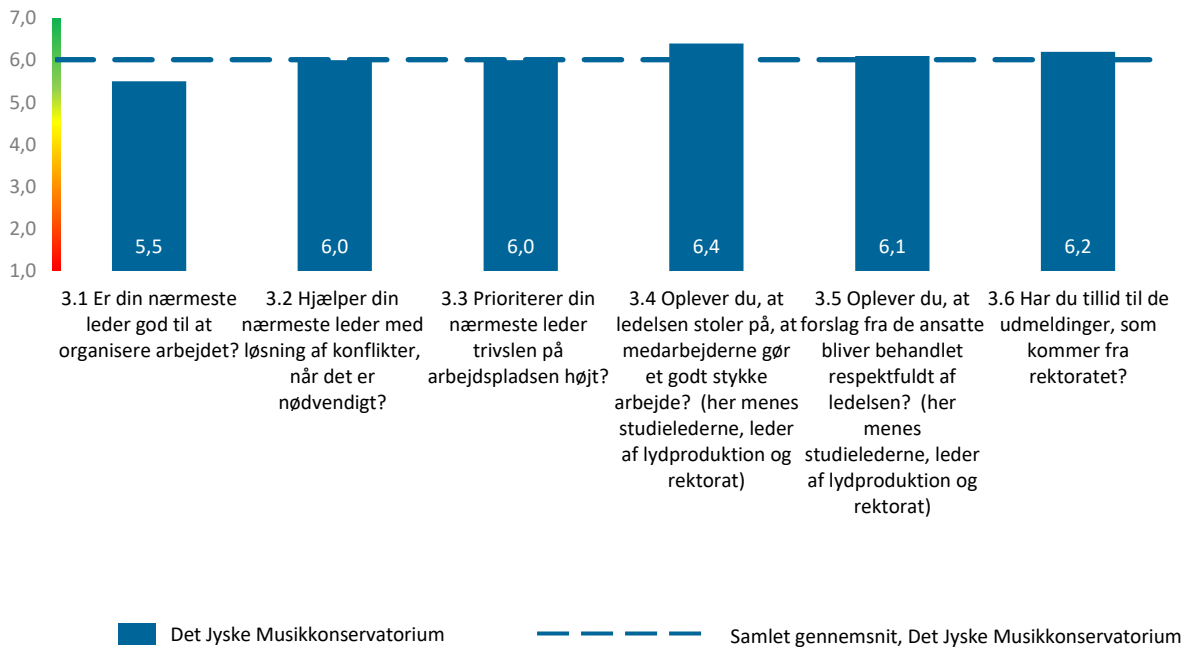




PRIORITETSKORT



GENNEMSNIT

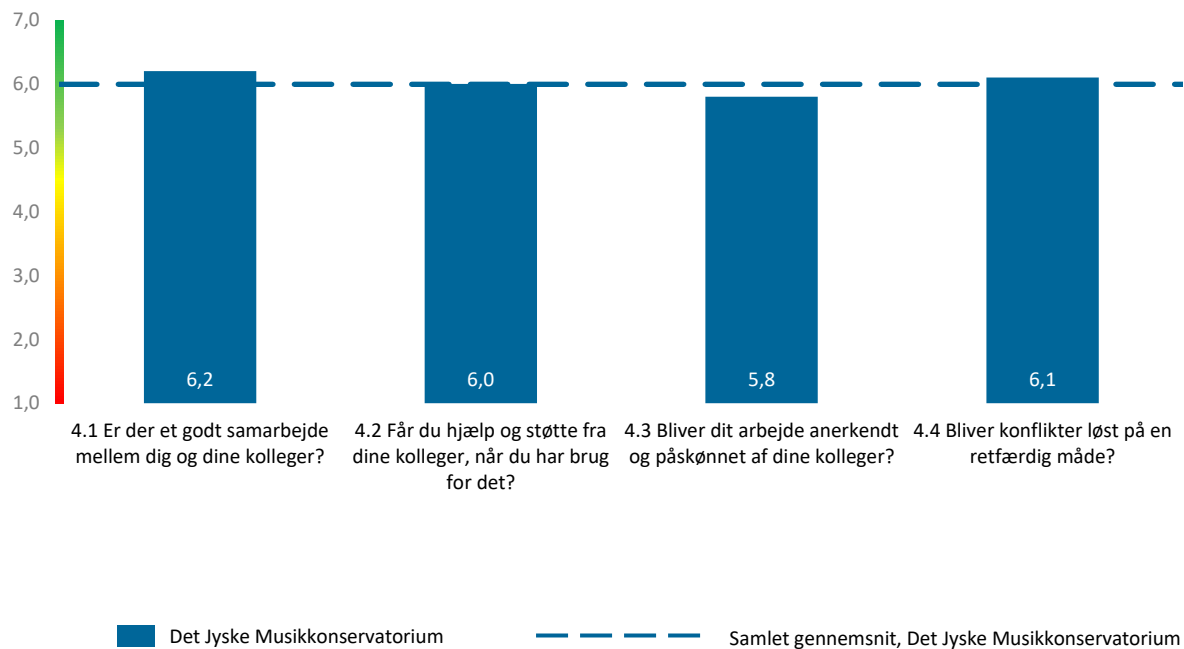




PRIORITETSKORT

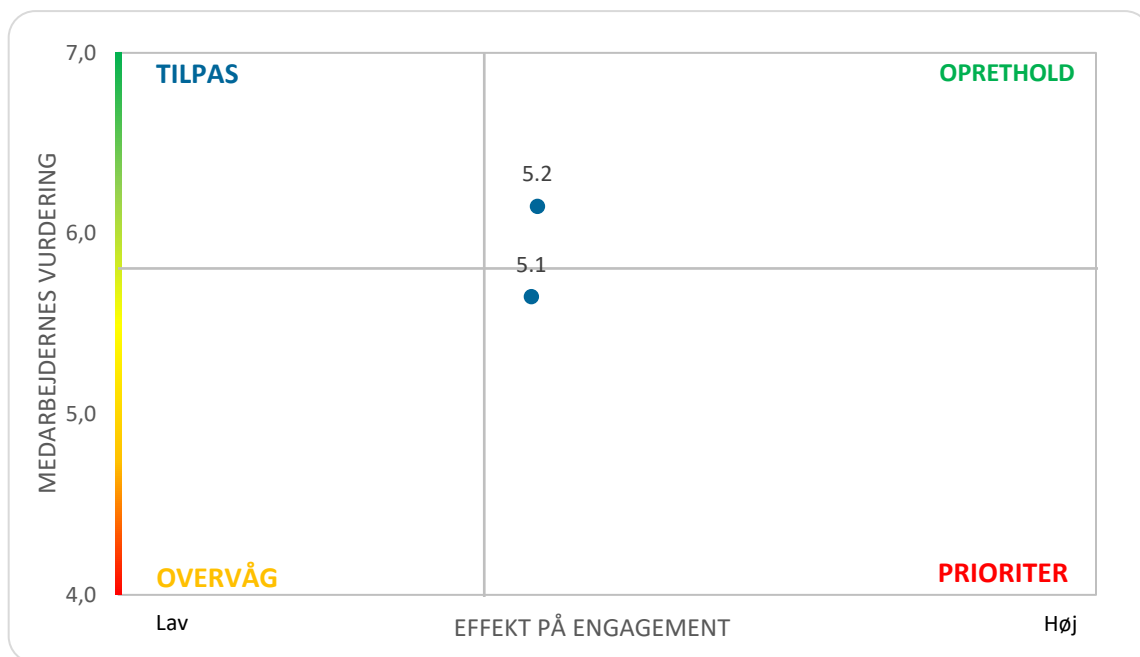


GENNEMSNIET

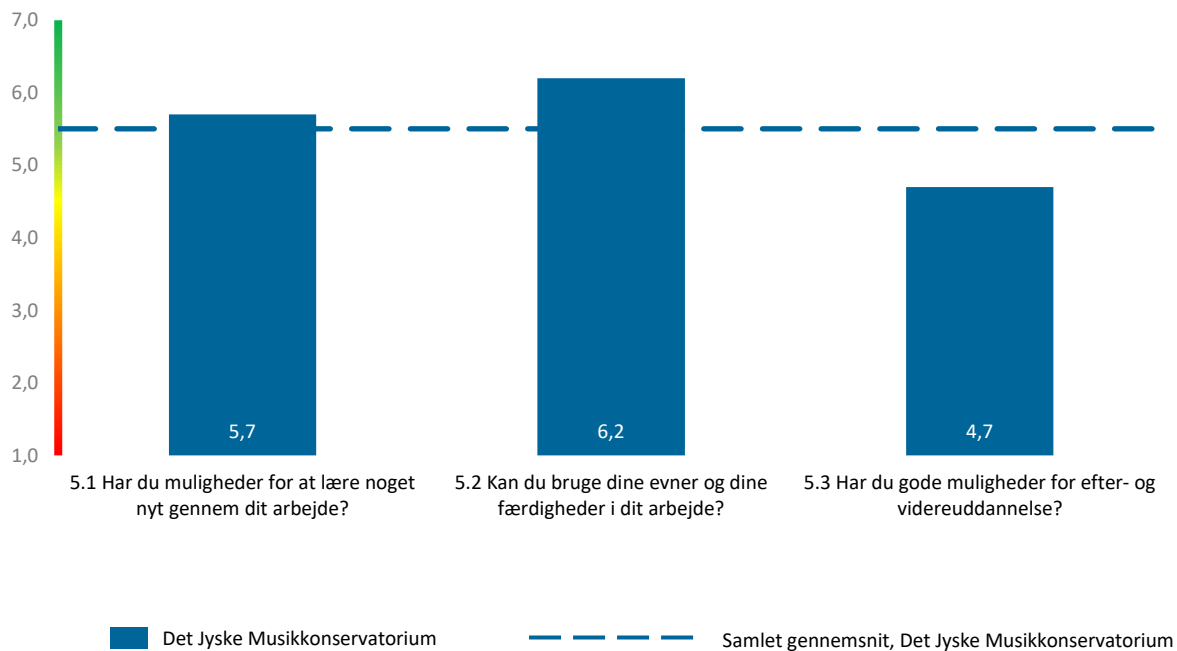




PRIORITETSKORT

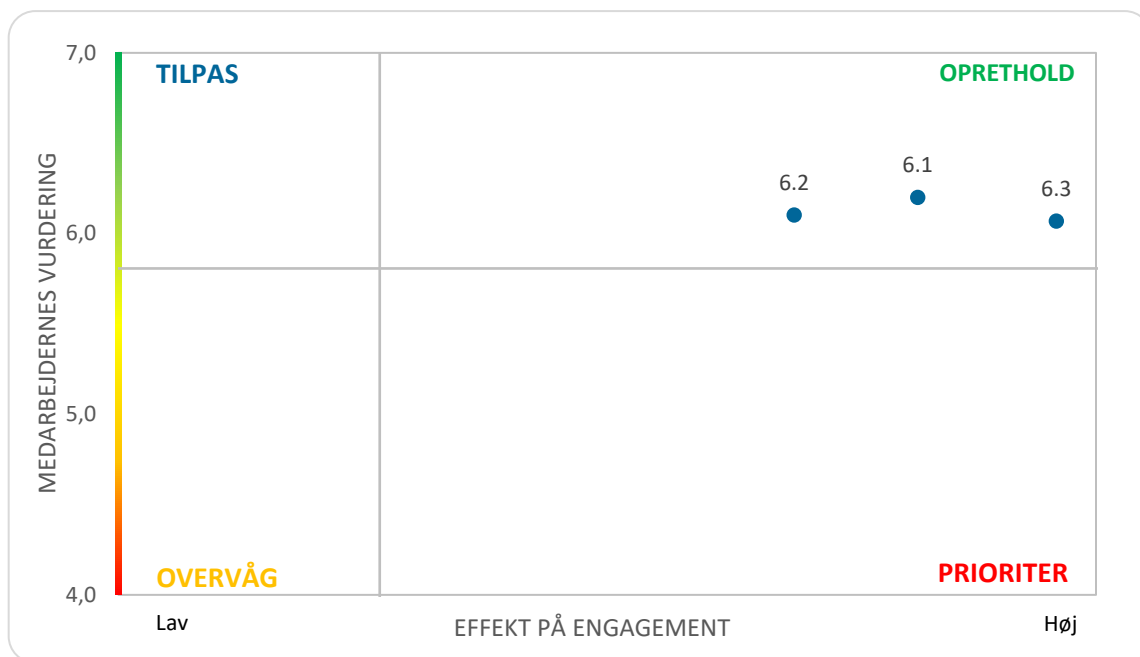


GENNEMSNIET

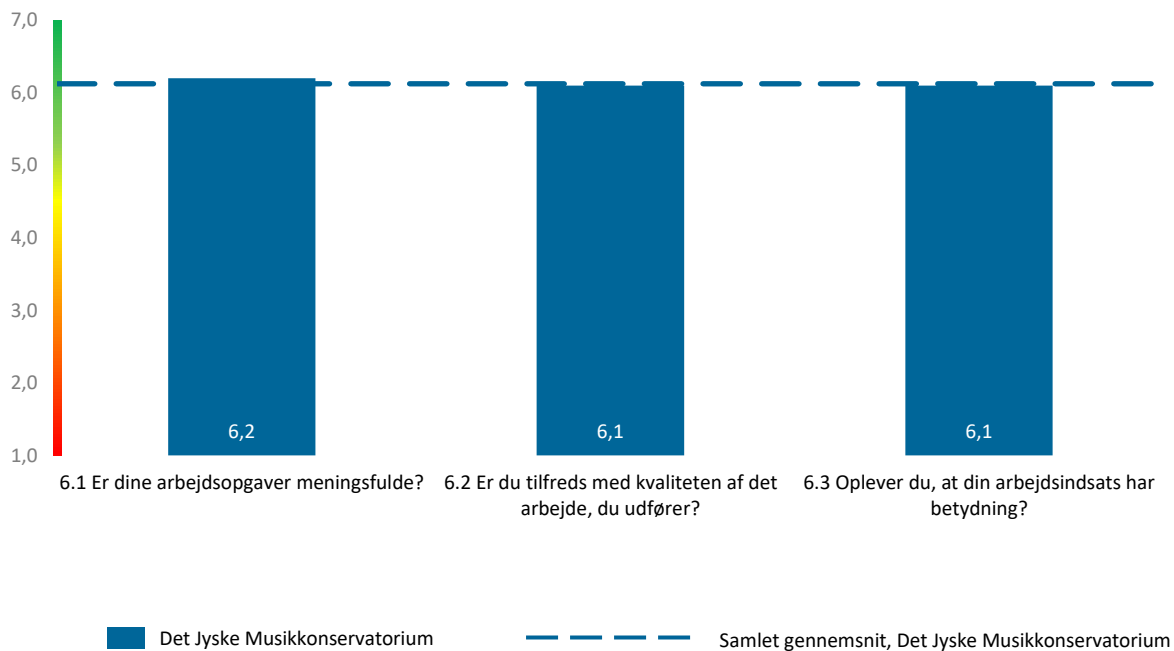




PRIORITETSKORT

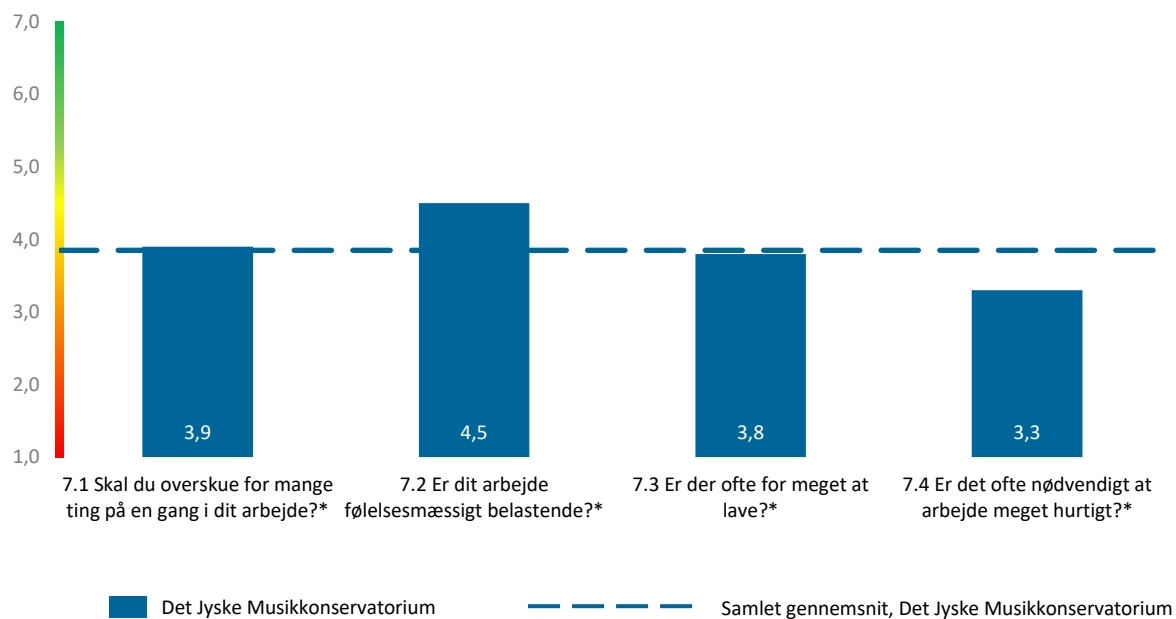


GENNEMSNIT





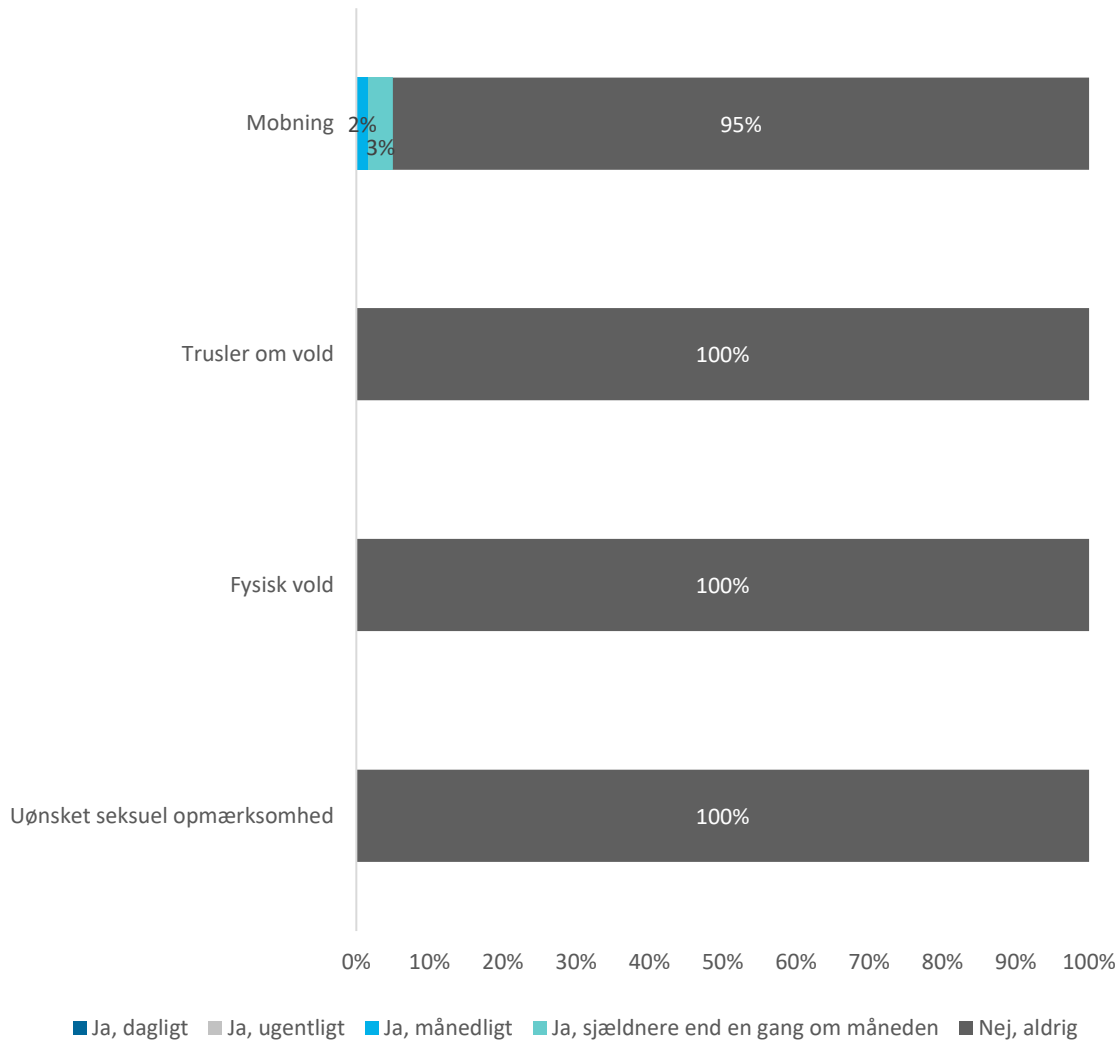
GENNEMSNIET



** Da dette spørgsmål er formuleret omvendt af, hvad temaets øvrige spørgsmål er, er gennemsnittet beregnet ud fra følgende skala: 1 = I meget høj grad og 7 = Slet ikke. Det betyder, at der også for dette spørgsmål - og dermed også for hele temaet - gælder, at: Jo højere gennemsnitlig score, jo mere positivt.*

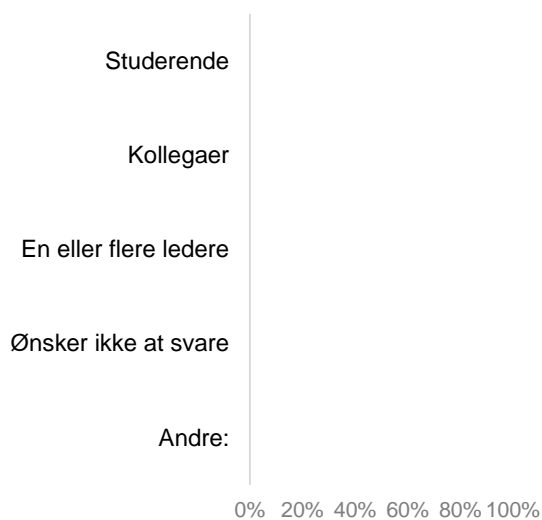


KRÆNKENDE ADFÆRD





MOBNING



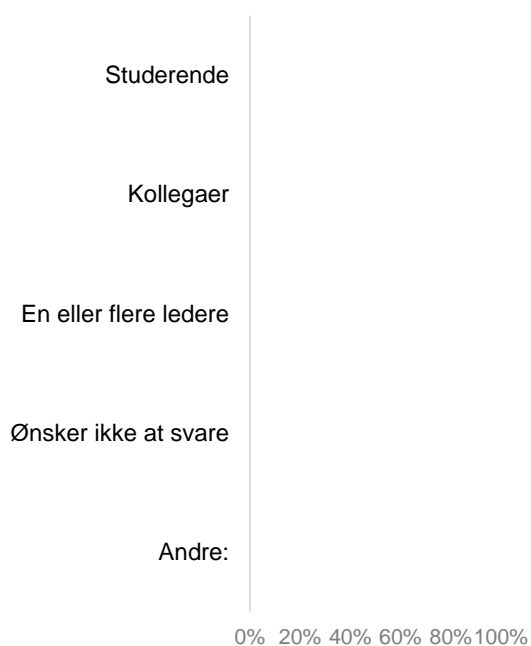
■ Det Jyske Musikkonservatorium, [Basis: 3]

TRUSLER OM VOLD



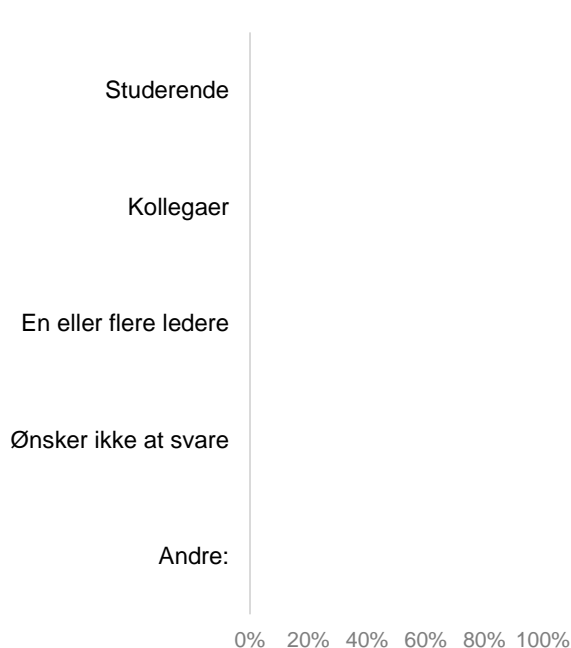
■ Det Jyske Musikkonservatorium, [Basis: 0]

FYSISK VOLD



■ Det Jyske Musikkonservatorium, [Basis: 0]

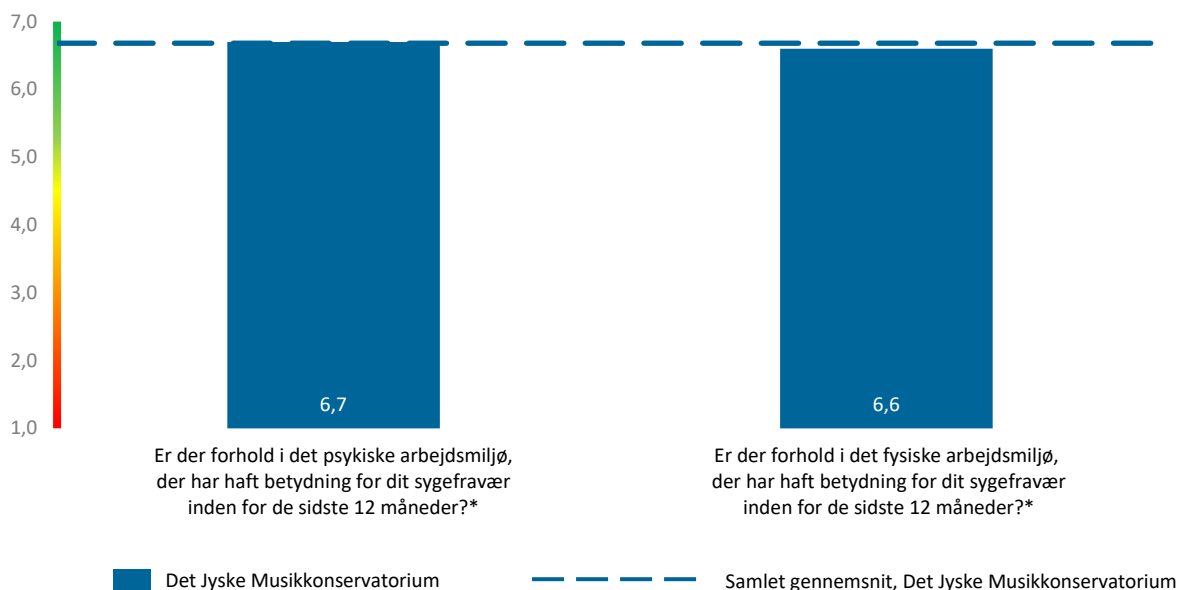
UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED



■ Det Jyske Musikkonservatorium, [Basis: 0]



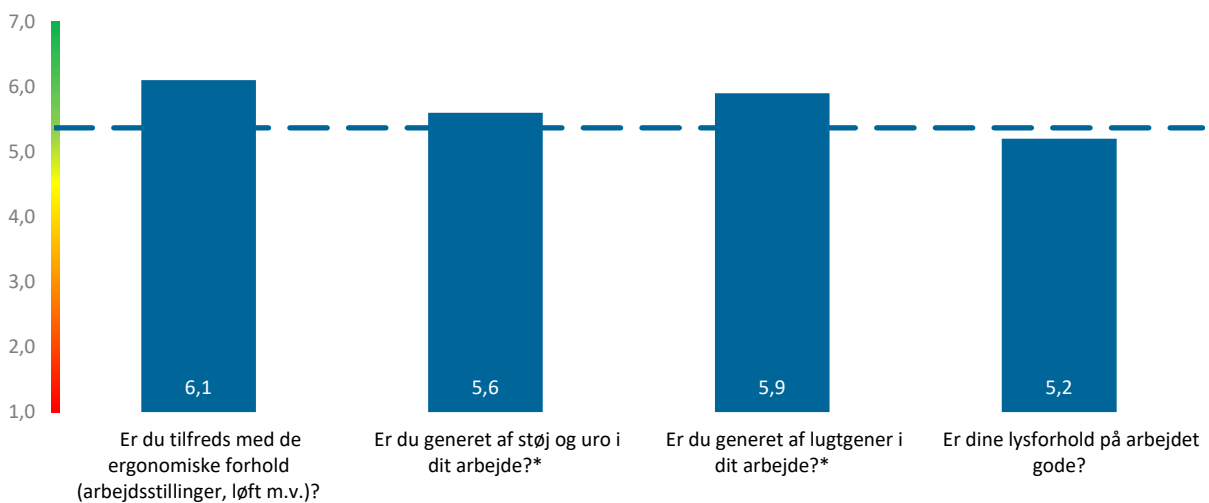
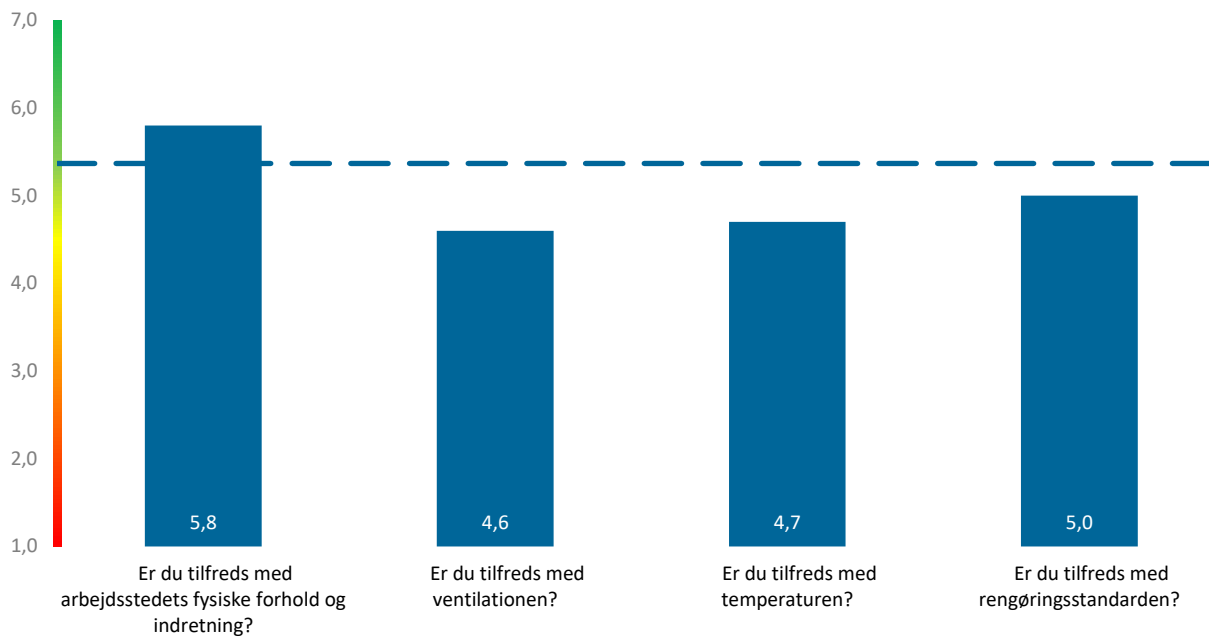
SYGEFRAVÆR



* Da dette spørgsmål er formuleret omvendt af, hvad temaets øvrige spørgsmål er, er gennemsnittet beregnet ud fra følgende skala: 1 = I meget høj grad og 7 = Slet ikke. Det betyder, at der også for dette spørgsmål - og dermed også for hele temaet - gælder, at: Jo højere gennemsnitlig score, jo mere positivt.



FYSISK ARBEJDSMILJØ



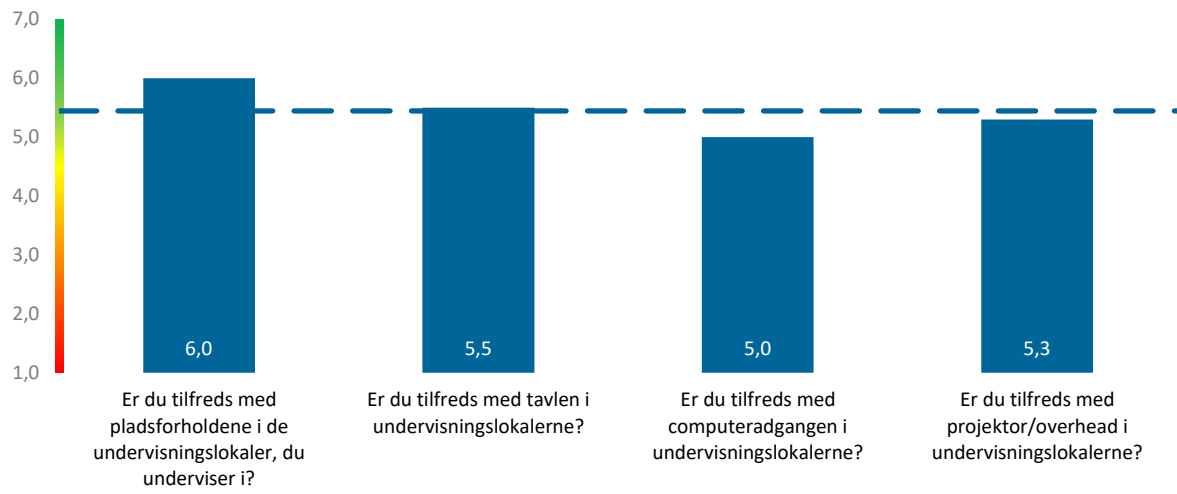
■ Det Jyske Musikkonservatorium

— — — — — Samlet gennemsnit, Det Jyske Musikkonservatorium

* Da dette spørgsmål er formuleret omvendt af, hvad temaets øvrige spørgsmål er, er gennemsnittet beregnet ud fra følgende skala: 1 = I meget høj grad og 7 = Slet ikke. Det betyder, at der også for dette spørgsmål - og dermed også for hele temaet - gælder, at: Jo højere gennemsnitlig score, jo mere positivt.



FYSISK ARBEJDSMILJØ I UNDERVISNINGSSITUATIONEN



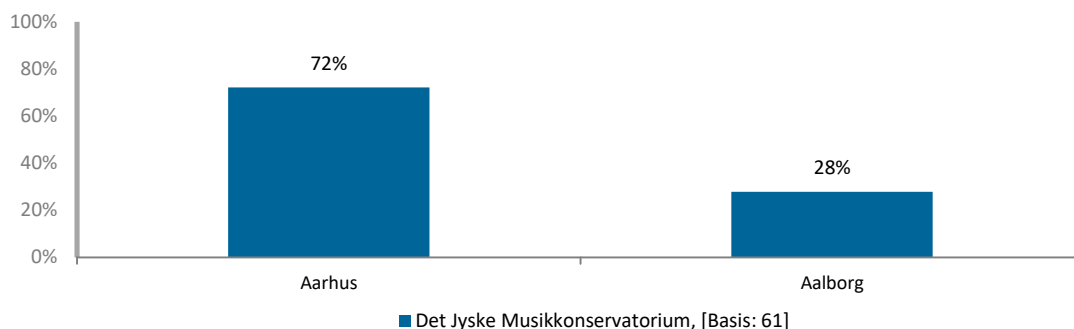
■ Det Jyske Musikkonservatorium

— — — — — Samlet gennemsnit, Det Jyske Musikkonservatorium

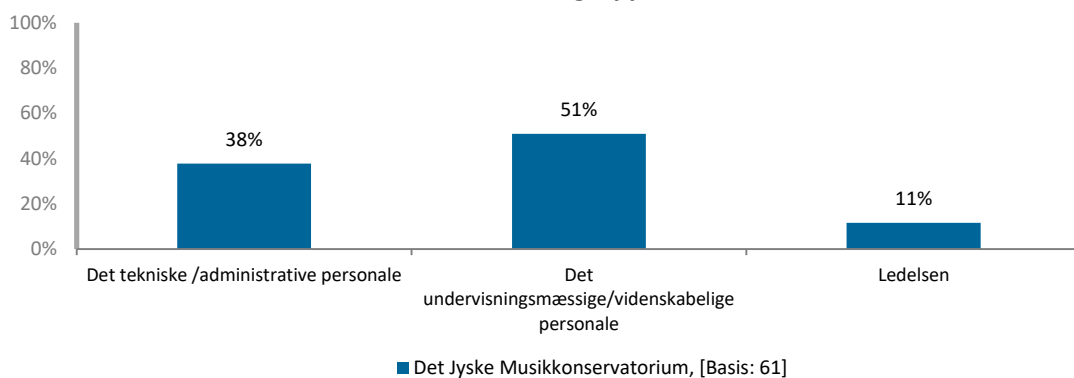


BAGGRUND

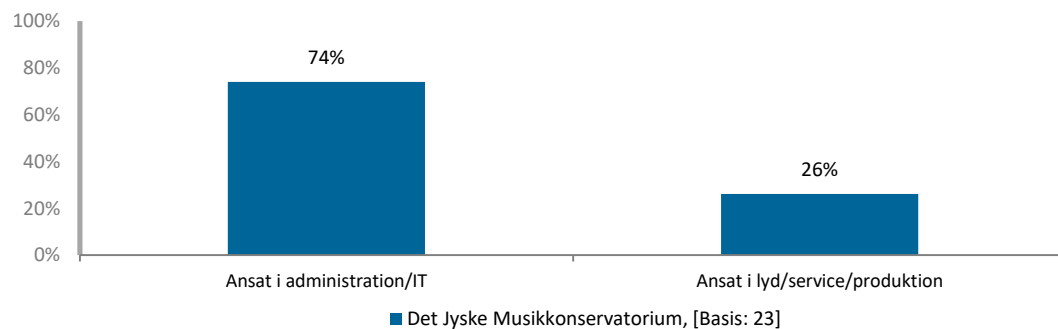
Lokalitet på DJM



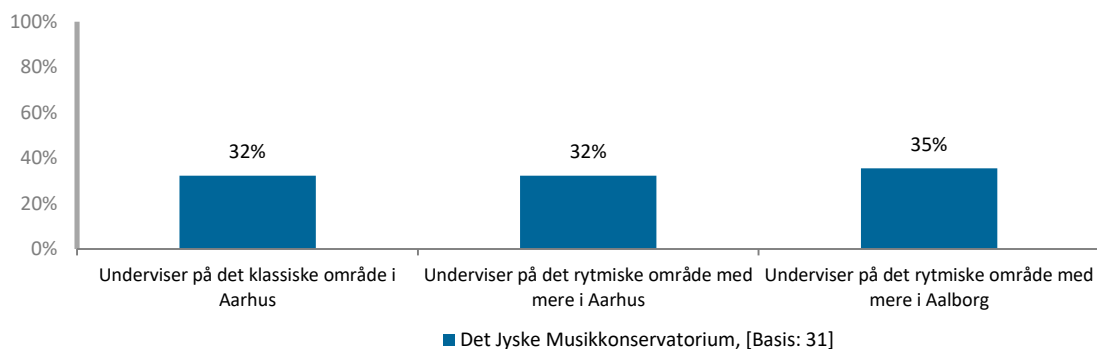
Personalegruppe



Teknisk/ administrativt personale



Undervisere





SVARFORDELINGER

Nedenfor ses tabeller med medarbejdernes svarfordeling for skalaspørgsmålene, således at spredningen i svarene vises. Spredningen kan bruges til at forstå svarene på udvalgte spørgsmål i dybden, som har særlig interesse. Eksempelvis spørgsmål, der har haft et særligt lavt gennemsnit eller spørgsmål fra emneområder, som er særligt vigtige for DJM. Spørgsmålene står listet i den rækkefølge som de var i spørgeskemaet.

JOBINDHOLD OG ORGANISERING	I meget høj grad						Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke		
1.1 Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	42%	40%	13%	0%	5%	0%	0%	0%	60	6,1
1.2 Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	40%	35%	15%	3%	7%	0%	0%	0%	60	6,0
1.3 Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	15%	22%	25%	17%	10%	8%	3%	0%	60	4,8
1.4 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	28%	17%	27%	8%	10%	5%	2%	3%	60	5,2
1.5 Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	20%	40%	12%	15%	5%	2%	0%	7%	60	5,5

INDFLYDELSE	I meget høj grad						Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke		
2.1 Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	65%	22%	10%	3%	0%	0%	0%	0%	60	6,5
2.2 Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	23%	38%	20%	5%	3%	3%	0%	7%	60	5,7
2.3 Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	10%	15%	35%	20%	5%	8%	2%	5%	60	4,7
2.4 Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	13%	30%	15%	15%	13%	8%	2%	3%	60	4,8
2.5 Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	45%	25%	17%	8%	5%	0%	0%	0%	60	6,0
2.6 Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?	40%	42%	7%	8%	0%	2%	2%	0%	60	6,0
2.7 Føler du dig tryk i din ansættelse?	32%	23%	20%	13%	2%	7%	2%	2%	60	5,4

LEDELSE	I meget høj grad						Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke		
3.1 Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	25%	28%	20%	13%	0%	5%	0%	8%	60	5,5
3.2 Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	37%	27%	12%	5%	2%	3%	0%	15%	60	6,0
3.3 Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	37%	35%	12%	7%	5%	0%	0%	5%	60	6,0
3.4 Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (her menes studielederne, leder af lydproduktion og rektorat)	52%	33%	12%	2%	0%	0%	0%	2%	60	6,4
3.5 Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? (her menes studielederne, leder af lydproduktion og rektorat)	47%	32%	7%	5%	3%	3%	0%	3%	60	6,1
3.6 Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra rektoratet?	47%	33%	12%	2%	5%	0%	0%	2%	60	6,2



SAMARBEJDE	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
4.1 Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	48%	30%	17%	2%	0%	3%	0%	0%	60	6,2	
4.2 Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	43%	28%	18%	7%	0%	2%	2%	0%	60	6,0	
4.3 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	32%	37%	17%	10%	0%	3%	0%	2%	60	5,8	
4.4 Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	22%	32%	8%	5%	0%	0%	0%	33%	60	6,1	

UDVIKLINGSMULIGHEDER	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
5.1 Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	25%	42%	15%	13%	2%	3%	0%	0%	60	5,7	
5.2 Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	50%	28%	12%	8%	0%	2%	0%	0%	60	6,2	
5.3 Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	15%	15%	15%	15%	12%	3%	5%	20%	60	4,7	

MENING I ARBEJDET	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
6.1 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	50%	30%	13%	5%	0%	2%	0%	0%	60	6,2	
6.2 Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	32%	50%	15%	0%	0%	2%	0%	2%	60	6,1	
6.3 Oplever du, at din arbejdsindsats har betydning?	45%	28%	15%	5%	0%	3%	0%	3%	60	6,1	

KRAV I ARBEJDET	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
7.1 Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*	10%	25%	12%	12%	17%	8%	15%	2%	60	3,9	
7.2 Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*	7%	10%	18%	15%	8%	23%	17%	2%	60	4,5	
7.3 Er der ofte for meget at lave?*	8%	25%	10%	20%	12%	17%	7%	2%	60	3,8	
7.4 Er det ofte nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*	13%	27%	18%	17%	15%	7%	3%	0%	60	3,3	

MOTIVATION OG ENGAGEMENT	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
8.1 Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	42%	45%	8%	2%	2%	2%	0%	0%	60	6,2	
8.2 Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	23%	33%	22%	10%	5%	3%	0%	3%	60	5,5	
8.3 Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	57%	27%	12%	5%	0%	0%	0%	0%	60	6,4	
8.4 Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	43%	25%	8%	12%	2%	0%	0%	10%	60	6,1	
8.5 Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*	0%	8%	5%	17%	12%	25%	33%	0%	60	5,4	

TRIVSEL OG JOBTILFREDSHED	I meget høj grad							Slet ikke		Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1	Ved ikke			
9.1 Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	25%	38%	23%	8%	2%	2%	2%	0%	60	5,7	
9.2 Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	23%	45%	17%	10%	3%	2%	0%	0%	60	5,7	
9.3 Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	35%	47%	8%	8%	0%	2%	0%	0%	60	6,0	



SYGGEFRAVÆR	I meget høj grad						Slet ikke	Ved ikke	Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1			
Er der forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*	2%	0%	0%	3%	0%	7%	85%	3%	60	6,7
Er der forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*	2%	0%	2%	3%	0%	8%	82%	3%	60	6,6

FYSISK ARBEJDSMILJØ	I meget høj grad						Slet ikke	Ved ikke	Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1			
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	34%	32%	19%	14%	0%	2%	0%	0%	59	5,8
Er du tilfreds med ventilationen?	15%	24%	7%	20%	12%	12%	3%	7%	59	4,6
Er du tilfreds med temperaturen?	10%	34%	8%	22%	14%	10%	2%	0%	59	4,7
Er du tilfreds med rengøringsstandarden?	12%	31%	31%	10%	12%	3%	2%	0%	59	5,0
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (arbejdsstillinger, løft m.v.)?	32%	47%	14%	3%	0%	0%	0%	3%	59	6,1
Er du generet af støj og uro i dit arbejde?*	2%	8%	7%	7%	8%	19%	49%	0%	59	5,6
Er du generet af lugtgener i dit arbejde?*	3%	7%	3%	2%	8%	22%	54%	0%	59	5,9
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	20%	39%	12%	8%	10%	8%	2%	0%	59	5,2

FYSISK ARBEJDSMILJØ I UNDERVISNINGSSITUATIONEN	I meget høj grad						Slet ikke	Ved ikke	Basis	Gns.
	7	6	5	4	3	2	1			
Er du tilfreds med pladsforholdene i de undervisningslokaler, du underviser i?	43%	30%	13%	10%	3%	0%	0%	0%	30	6,0
Er du tilfreds med tavlen i undervisningslokalerne?	27%	30%	13%	7%	3%	3%	3%	13%	30	5,5
Er du tilfreds med computeradgangen i undervisningslokalerne?	23%	20%	10%	7%	3%	10%	7%	20%	30	5,0
Er du tilfreds med projektor/overhead i undervisningslokalerne?	27%	23%	13%	3%	3%	10%	3%	17%	30	5,3

* Da dette spørgsmål er formuleret omvendt af, hvad temaets øvrige spørgsmål er, er gennemsnittet beregnet ud fra følgende skala: 1 = I meget høj grad og 7 = Slet ikke. Det betyder, at der også for dette spørgsmål - og dermed også for hele temaet - gælder, at: Jo højere gennemsnitlig score, jo mere positivt.

OM INTERRESEARCH

Interresearch er blandt markedets førende leverandører af HR-målinger til offentlige og private organisationer.

Vi rådgiver vores kunder og giver redskaber til at arbejde målrettet med organisationsudviklingen - både inden for medarbejdertrivsel, lederudvikling samt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Vi har veldokumenterede og gennemprøvede koncepter til at afdække og prioritere indsatsområder gennem kvantitative undersøgelser i vores elektroniske spørgeskemaværktøj defgo.net.

Vi har lang erfaring med spørgeskemadesign, dataindsamling, statistisk analyse og rapportering.

I vores konsulentytelser omsætter vi den nyeste viden på HR-området til individuelt tilpassede, værdiskabende og brugbare løsninger for vores kunder.

Læs mere om interresearch på www.interresearch.dk