



Medlemmers tilfredshed og loyalitet

# Medlemsundersøgelse

# 2014

Danske Bioanalytikere

MSI Research 

---

# Hvem er MSI Research?

**Mere end 50 fagforeninger og a-kasser** har gennem tiden samarbejdet med os om at øge deres medlemmers tilfredshed og loyalitet. Det har gjort os til specialister inden for analyser og rådgivning målrettet medlemsbaserede organisationer.

I dag er vi derfor blandt de foretrukne rådgivere for medlemsbaserede organisationer.

Læs mere om, hvilke services vi tilbyder medlemsorganisationer på [www.msiresearch.dk](http://www.msiresearch.dk).



# Sæt ind de rigtige steder

Tilfredse og loyale medlemmer er en betingelse for jeres langsigtede eksistens. Forudsætningen for høj medlemstilfredshed ændrer sig med tiden og med samfundsudviklingen. Som organisation må I følge med.

Gennem løbende medlemstilfredshedsundersøgelser får I et tidssvarende indblik i medlemmernes behov, og sikrer, at I som organisation udvikler jer sammen med medlemmerne.

Medlemstilfredshedsundersøgelserne giver konkret viden, der blandt andet hjælper jer med at optimere og prioritere jeres ydelser og rådgivningsmuligheder, så de matcher medlemmernes behov i dag. Undersøgelserne svarer også på, hvordan medlemmerne gerne vil kommunikeres til, og hvordan jeres image påvirker dem.

## Mål jeres arbejde

Denne rapport gengiver strategisk centrale resultater fra Danske Bioanalytikerers (dbio) medlemstilfredshedsundersøgelse. Rapporten giver indblik i medlemmernes vurdering af jeres organisation. Undersøgelsen afdækker, hvilke områder af dbio der har størst indflydelse på medlemmernes tilfredshed, og hvilke områder I bør prioritere for at øge medlemstilfredsheden.

Ved at bryde analysen op i operationelle indsatsområder får I en række handlingsorienterede værktøjer, der hjælper med at målrette jeres langsigtede indsats for at udvikle og forbedre jeres medlemsforhold. Med undersøgelsen kan I agere proaktivt over for medlemmernes skiftende behov og sikre tilfredse og loyale medlemmer.

Medlemstilfredshedsundersøgelsen, inklusiv den bagvedliggende model, MSI-modellen®, og de statistiske analyser er udarbejdet af MSI Research i samarbejde med forskere ved Aarhus Universitet. Undersøgelsens spørgeskema er udviklet i et samarbejde mellem dbio og MSI Research.

Hvis I har spørgsmål, ønsker hjælp til fortolkning af undersøgelsens resultater eller ønsker yderligere analyser, er I velkomne til at kontakte MSI Research.

God læselyst!



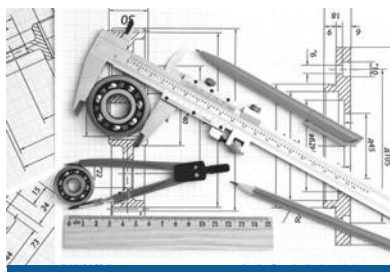
**Jacob Stammer Larsen**  
Adm. direktør & partner  
MSI Research



## Strategiske resultater

Side 13

De overordnede resultater giver jer status på medlemstilfredsheden og fortæller, hvilke områder I bør fokusere på at forbedre.



## Operationelt fokus

Side 25

Det operationelle niveau nedbryder de strategiske resultater i handlingsorienterede anbefalinger og skal således ses i forlængelse af de strategiske resultater.



## Analyse af segmenter

Side 48

Ved at holde analysen op mod demografiske oplysninger på medlemmerne får I overblik over afvigelser i resultater på tværs af forskellige medlemssegmenter.

# Indhold

7	<b>Centrale resultater</b>
9	Metode og anvendelse
11	<b>Strategiske resultater 2014 og benchmarking</b>
23	<b>Operationelle resultater</b>
47	Segmentanalyser
59	Homogenitetsmål
69	Appendiks

Årets undersøgelse

# Vidste du at...

---



## Tilfredsheden

er faldet ét indekspoint siden sidste måling?



## Image

er det indsatsområde, der er vigtigst for dbio at prioritere for at forbedre medlemstilfredsheden?



## 50–59 årige

medlemmers medlemsloyalitet er faldet med fire point siden 2012?

### Forstå resultaterne

Læsere, som ikke er bekendt med MSI Researchs prioriteringskort og sammenhængen mellem de fem indsatsområder og to resultatområder, anbefales at læse side 21 og afsnittet *Strategiske resultater* fra side 11.

## Dbios medlemstilfredshed

# Centrale resultater

### Faldende medlemstilfredshed

I dette års måling er medlemstilfredsheden faldet med ét indekspoint siden målingen i 2012. Med et indeks på 67 karakteriseres medlemstilfredsheden som middel. Medlemstilfredsheden for dbio ligger tre indekspoint højere end gennemsnittet for de FTF-organisationer, som MSI Research har målt, og fem indekspoint lavere end den FTF-organisation med den højest målte medlemstilfredshed. Medlemsloyaliteten har ikke udviklet sig siden målingen i 2012, og med et indeks på 76 ligger medlemsloyaliteten to indekspoint højere end gennemsnittet i blandt FTF-organisationer og fem indekspoint lavere end den højest scorende FTF-organisation.

### Status på vigtigste prioriteringsområder

Medlemmernes vurdering af dbio's indsatsområde *Image* (tidligere *Omdømme*) er uændret siden seneste måling. *Image* var det vigtigste indsatsområde ved målingen i 2012 og er det også i nærværende måling. Indeksscoren for *Image* er på 70. Det er fem indekspoint højere end FTF-gennemsnittet og fem indekspoint lavere end den højest scorende FTF-organisation.

I 2012 blev det også anbefalet at prioritere indsatsområderne *Medlemstilbud* og *Udbytte*. Siden da er vurderingen af *Medlemstilbud* fortsat uændret, mens vurderingen af *Udbytte* er faldet ét indekspoint.

### Fortsat fokus på *Image*

For at forbedre tilfredsheden blandt medlemmerne anbefaler MSI Research igen i år, at dbio forbedrer indsatsområdet *Image*. Området har den største betydning for medlemstilfredsheden og ligger lavt sammenholdt med de øvrige indsatsområder. Herefter bør indsatsområderne *Medlemstilbud* og *Udbytte* tillægges opmærksomhed. Begge områder har en lavere indeksscore sammenholdt

med *Image*, og forbedringspotentialet er herved større. Den relative effekt på medlemstilfredsheden, som resultat af en ændring i vurderingen af *Medlemstilbud* og *Udbytte*, er dog væsentlig mindre sammenlignet med *Image*.

*Image*, *Medlemstilbud* og *Udbytte* står i år for hhv. 38, 20 og 18 procent af tilfredshedsskabelsen. Denne effekt er stort set uændret siden målingen i 2012.

### Forbedring af *Image*

For at forbedre dbio's *image* bør I fokusere på at fremstå som:

- En fagforening, hvor man får noget for sit kontingent
- En fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet
- En fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet

### Forbedring af *Medlemstilbud*

For at højne vurderingen af indsatsområdet *Medlemstilbud* bør I fokusere på at forbedre Dbio's evne til at varetage medlemmets interesser på områder, der betyder noget for medlemmets arbejdsliv

### Demografien har betydning

Medlemmernes tilfredshed varierer på tværs af de forskellige baggrundsinformationer, og undersøgelsen tager højde for nogle af disse forhold; alder og region. Af undersøgelsen fremgår det eksempelvis at:

- Medlemmer med 6-10 års anciennitet i analytikerfaget er blandt de mindst tilfredse
- Medlemmer i Region Midtjylland er mere tilfredse end medlemmer i de øvrige regioner
- De yngste og ældste medlemmer er de mest tilfredse

# Fakta om undersøgelsen

---

**5.699**

Medlemmer fra dbio er blevet inviteret til at deltage.

**2.013**

medlemmer har valgt at deltage i undersøgelsen.

**35%**

har svaret på dette års undersøgelse.

**±0,7**

er den statistiske usikkerhed, der er forbundet med resultaterne i årets måling. De overordnede resultater kan altså variere med ±0,68 indekspoint.



# Metode

**Denne tilfredshedsundersøgelse omhandler dbio's medlemmer og bygger på et spørgeskema udsendt i oktober 2014.**

Resultaterne i denne rapport er baseret på vurderinger fra de 2.013 medlemmer, der valgte at deltage i undersøgelsen. Besvarelserne er blevet vægtaget, så de repræsenterer den demografiske sammensætning af dbio's medlemmer.

I spørgeskemaet vurderer medlemmerne organisationen på en skala fra 1 til 10, hvor vurderingen 10 er højest. For at lette resultatfortolkningen er vurderingerne i denne rapport indekseret og afrapporteret på en 0-100-skala. Besvarelsen 1 giver således indeks 0, og besvarelsen 10 giver indeks 100. Bemærk også, at tallene i rapporten er afrundet til nærmeste hele tal.

I spørgeskemaet bliver medlemmerne bedt om at evaluere dbio ud fra blandt andet deres forventninger, erfaringer og samlede tilfredshed. Bedømmelserne i medlemstilfredshedsundersøgelsen giver derfor et øjebliksbillede af medlemmernes faktiske vurdering af dbio.

Spørgsmålene i spørgeskemaet refererer til ét af syv områder i MSI-modellen® (side 19). De fem indsatsområder i rapporten er: Organisationens *Image*, *Medlemstilbud* og *Rådgivning* samt medlemmernes *Forventninger* og *Udbytte*. Tilsammen påvirker indsatsområderne resultatet for *Tilfredshed* og *Loyalitet*. En yderligere uddybning af indsatsområderne findes på side 17.

Undersøgelsen er dermed funderet på de årsags-sammenhænge, der estimeres mellem indsats- og resultatområderne. I får svar på, hvad der har størst indflydelse på medlemstilfredsheden, og hvordan medlemmerne vurderer jeres ydelser. Ved at kombinere denne viden dannes rapportens prioriteringskort, der giver jer svar på, hvad I bør forbedre for at øge medlemstilfredsheden.

For at sikre respondenternes anonymitet bliver der ikke udleveret enkeltpersoners besvarelser, og det vil, med afsæt i denne rapport, heller ikke muligt at identificere enkeltpersoner.

# Anvendelse

**Denne rapport er udviklet til at give indsigt i, hvordan dbio kan prioritere sine medlemsrettede tiltag for effektivt at gøre medlemmerne tilfredse og loyale.**

Fokus i læsningen bør specielt rettes mod de indsatsområder, MSI Research anbefaler, at dbio op-prioriterer.

De prioriterede indsatsområder er oftest karakteriserede ved, at de har stor betydning for medlemmernes tilfredshed, men samtidig vurderes relativt lavt. Områderne bør forbedres med udgangspunkt i de bagvedliggende spørgsmål, der vurderes lavt, men har stor betydning for indsatsområdet samlede score.

Bemærk, at rapportens anbefalinger ikke tager højde for dbio's kompetencer, ressourcer eller strategi.

## Læsevejledning:

1. Bliv bekendt med de vigtigste resultater fra undersøgelsen (side 7).
2. Identificér de strategiske indsatsområder, der har stor effekt på medlemstilfredsheden. (side 20).
3. Find frem til de specifikke spørgsmål, I bør forbedre vurderingen af, under de anbefalede indsatsområder. (side 23-46).
4. Bemærk, at de orange sider i rapporten løbende opsummerer de vigtigste pointer.





# Strategiske resultater

Formålet med dette afsnit er at give svar på, hvilke overordnede områder dbio bør tillægge størst opmærksomhed for at øge medlemstilfredsheden.

Afsnittet indeholder:

- s. 13 Opsummering af strategiske resultater
- s. 14 Medlemmernes overordnede tilfredshed og loyalitet
- s. 16 Overordnede vurderinger af indsatsområderne
- s. 18 Indsatsområdernes betydning
- s. 20 Det strategiske prioriteringskort 2014

## Strategiske resultater

# Vidste du at...

---



## MSI-modellen®

gør det muligt at fokusere og prioritere jeres arbejde, så I kan imødekomme jeres medlemmers behov?



## Image

er det indsatsområde, der i årets måling er vigtigst at forbedre for at øge medlemstilfredsheden?



## Rådgivning

er det indsatsområde, der i årets måling er vurderet højest blandt medlemmerne?



## Scorerne

kan sammenlignes med tilfredhedsmålinger på tværs af brancher og over hele kloden?

# Opsummering

# Strategiske resultater

- Siden 2012 er medlemstilfredsheden faldet med ét indekspoint. Medlemsloyaliteten har ikke udviklet sig siden målingen i 2012.
- Tilfredshedsscoren ligger i år tre indekspoint over den gennemsnitlige score for andre FTF-organisationer.
- Indsatsområdet *Image* har den største effekt på tilfredshedsscoren. Samtidig vurderes området relativt lavt.
- Indsatsområderne *Medlemstilbud* og *Udbytte* vurderes lavere end *Image*. De har dog væsentlig lavere effekt på tilfredshedsscoren end *Image*. Samme mønster gjorde sig gældende ved målingen i 2012.
- Dbio bør efter årets måling forbedre indsatsområdet *Image*, da dette område har størst potentiale for at forbedre den samlede tilfredshed. Herefter bør *Medlemstilbud* og *Udbytte* tillægges opmærksomhed. De konkrete operationelle tiltag bør bero på de operationelle prioriteringskort for *Image* (side 27), *Medlemstilbud* (side 38) og *Udbytte* (side 44).
- Indsatsområdet *Rådgivning* har højere effekt på tilfredshedsscoren end indsatsområderne *Medlemstilbud* og *Udbytte* – dog stadig væsentlig lavere end *Image*. Samtidig er vurderingen af området den højeste blandt indsatsområderne. Resultaterne for indsatsområdet *Rådgivning* bør derfor vedligeholdes.
- Indsatsområdet *Forventninger* er vurderet relativt højt, og effekten på tilfredshedsscoren er svagt positiv. Det indikerer, at dbio indfrier medlemmernes forventninger. Grundet den meget lille effekt på medlemstilfredsheden vil en ændring i medlemmernes forventninger have en stærkt begrænset betydning for medlemstilfredsheden. Derfor bør området ikke tillægges større opmærksomhed.

# Medlemmernes overordnede tilfredshed og loyalitet

## Årets scorer

Den samlede score for medlemmernes tilfredshed med dbio ligger i år på indeks 67, hvilket er ét indekspoint lavere end ved målingen i 2012. Scoren anses som middel. Loyalitetscoren ligger i år på indeks 76, og har ikke haft nogen udvikling siden målingen i 2012.

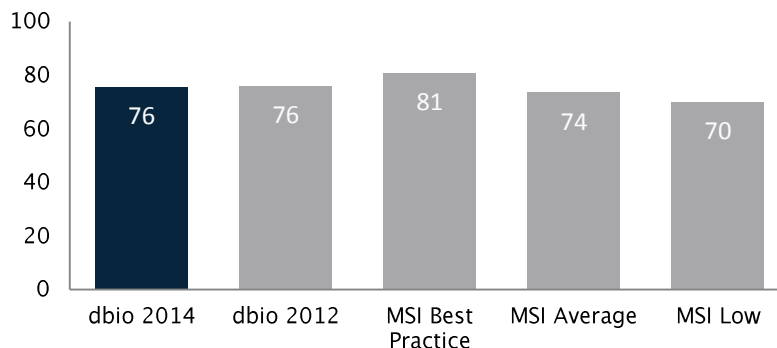
"MSI Best Practice" og "MSI Low" er hhv. den højeste og laveste opnåede score blandt FTF-organisationer, som MSI Research har målt. "MSI Average" er et udtryk for gennemsnittet af FTF-organisationerne.

Blandt FTF-organisationerne er: Konstruktørforeningen (2012), Dansk Socialrådgiverforening (2013), BUPL (2013), Finansforbundet (2013), Kost & Ernæringsforbundet (2014), Danske Fysioterapeuter (2014) og Dansk Sygeplejeråd (2014).

80 – 100 point	▶	Meget høj tilfredshed
70 – 79 point	▶	Høj tilfredshed
60 – 69 point	▶	Middel tilfredshed
50 – 59 point	▶	Lav tilfredshed
Under 50 point	▶	Meget lav tilfredshed

## Lo Loyalitet

Scoren for resultatområdet *Loyalitet* er udtryk for, hvor loyale medlemmerne af dbio er. Scoren kan sammenlignes med andre FTF-organisationer, som MSI Research har foretaget medlemsundersøgelser for.

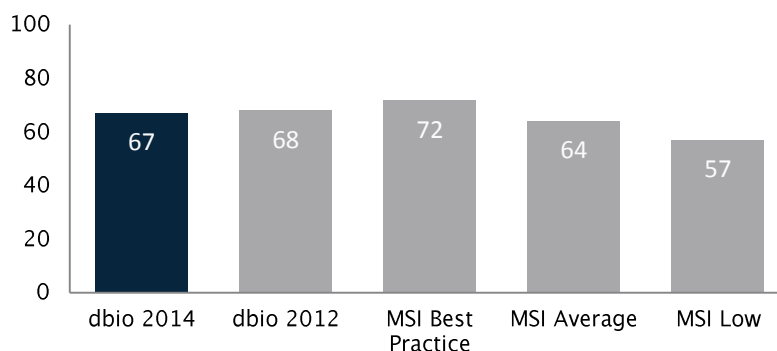


### Specifikke spørgsmål

	0	50	100	Vurdering
Jeg kan se mange gode grunde til at være medlem af dbio og kun få grunde til at skifte til en anden fagforening eller være uorganiseret.	dbio 2014	[Progress bar]		75
	dbio 2012	[Progress bar]		75
	MSI Best Practice	[Progress bar]		75
	MSI Average	[Progress bar]		71
	MSI Low	[Progress bar]		69
Jeg vil anbefale dbio til kolleger eller andre, hvis det er relevant.	dbio 2014	[Progress bar]		76
	dbio 2012	[Progress bar]		77
	MSI Best Practice	[Progress bar]		80
	MSI Average	[Progress bar]		74
	MSI Low	[Progress bar]		71

## Tf Tilfredshed

Scoren for resultatområdet *Tilfredshed* er udtryk for, hvor tilfredse medlemmerne af dbio er. Scoren kan sammenlignes med andre FTF-organisationer, som MSI Research har foretaget medlemsundersøgelser for.



### Specifikke spørgsmål

0 50 100 Vurdering

Spørgsmål	dbio 2014	dbio 2012	MSI Best Practice	MSI Average	MSI Low	Vurdering
Hvor langt fra eller hvor tæt på idealet om den perfekte fagforening er dbio?	64	65	72	62	54	
Hvordan synes du, at dbio lever op til dine samlede forventninger?	68	69	71	65	58	
På baggrund af dine samlede erfaringer med dbio hvor tilfreds er du så alt i alt?	69	69	73	66	59	

## Vidste du...?

Resultatområderne *Loyalitet* og *Tilfredshed* er både påvirket af de specifikke spørgsmål angivet ovenfor og de fem indsatsområder, der er afrapporteret på side 16 og 17.

Indsatsområdernes og spørgsmålenes indflydelse på tilfredsheds- og loyalitetsscoren er estimeret ud fra MSI-modellen® og er afrapporteret på side 18-19. Det er altså forskelligt fra organisation til organisation, hvor stor en effekt spørgsmålene og indsatsområderne har på *Tilfredshed* og *Loyalitet*.

# Overordnede vurderinger af indsatsområderne

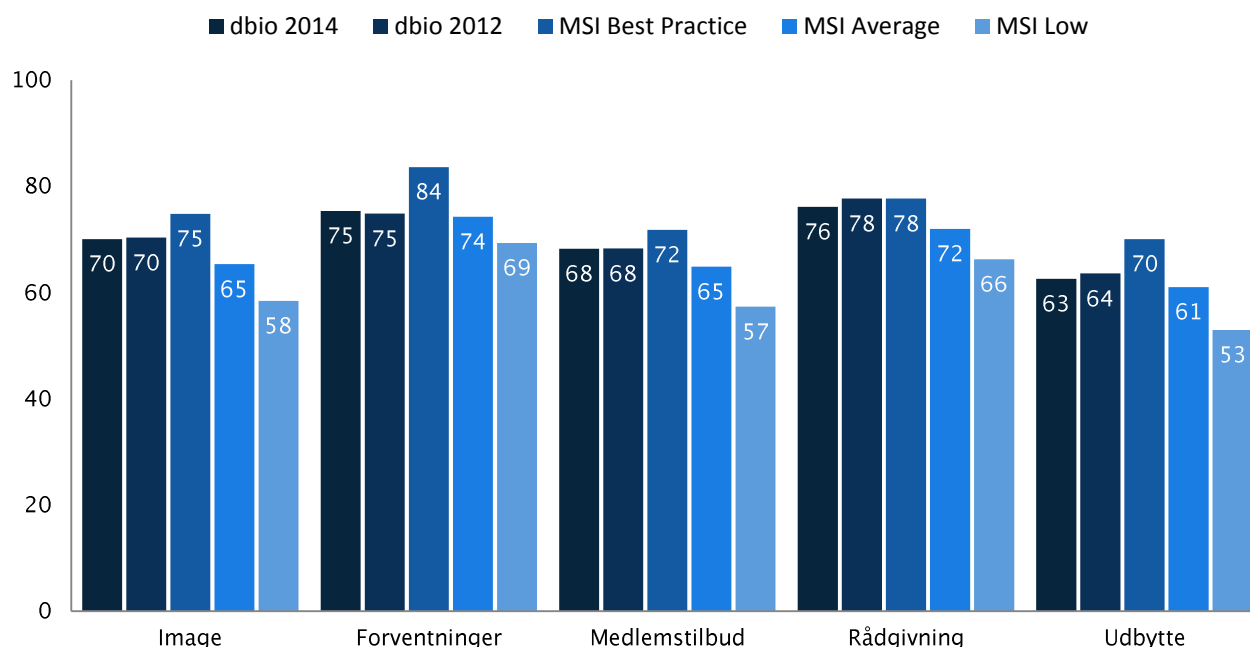
## Årets scorer

Med et indeks på 76 scorer indsatsområdet *Rådgivning* højest blandt indsatsområderne i dette års måling. *Rådgivning* er faldet to indekspoint siden målingen i 2012 og ligger fire indekspoint over FTF-organisationernes samlede gennemsnit\*.

Indsatsområdet *Image* ligger i år fem indekspoint over FTF-organisationernes samlede gennemsnit og fem point under FTF-organisationernes højeste scorer\*. Området har ikke haft udvikling siden 2012.

Indsatsområdet *Medlemstilbud* har ikke haft nogen udvikling siden seneste måling, mens *Udbytte* er faldet med ét indekspoint. *Medlemstilbud* og *Udbytte* ligger henholdsvis fire og to indekspoint over FTF-organisationernes samlede gennemsnit\*.

80 – 100 point	▶	Meget højt niveau
70 – 79 point	▶	Højt niveau
60 – 69 point	▶	Middelt niveau
50 – 59 point	▶	Lavt niveau
Under 50 point	▶	Meget lavt niveau



\* Der er ikke 100 procent sammenlignelighed mellem dbio og FTF-organisationerne for indsatsområderne, da spørgsmålene ikke har de præcis samme formuleringer.



## Definition af indsatsområder

### **Im** Image

Dækker over hvordan medlemmerne opfatter dbio, dvs. hvordan I fremstår.

### **Rg** Rådgivning

Dækker over den personlige rådgivning medlemmerne har modtaget fra dbio. Dette gælder både telefonisk og ved personligt fremmøde.

### **Mt** Medlemstilbud

Dækker over de medlemsydelse og -tilbud, dbio tilbyder. Herunder både kollektive og individuelle ydelser.

### **Ud** Udbytte

Giver udtryk for om medlemmerne oplever, de får værdi for deres medlemskab i forhold til kontingentet.

### **Fv** Forventninger

Dækker over, hvilke forventninger medlemmerne har til blandt andet medlemsydelser og rådgivning. Det særlige ved *Forventninger* er, at det som det eneste indsatsområde kan have en negativ påvirkning på medlemmernes tilfredshed, hvilket oftest er forårsaget af, at I ikke indfrier medlemmernes forventninger.

## Vidste du...?

Indsatsområdernes scorer er udregnet på baggrund af besvarelserne fra det spørgeskema, der er blevet udsendt til jeres medlemmer. Scorerne er vægtede gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål.

Spørgsmålene bag indsatsområderne er udviklet i et samarbejde mellem dbio og MSI Research.

Hvert indsatsområde bidrager til de overordnede scorer for resultatområderne *Tilfredshed* og *Loyalitet*. Indsatsområdernes indflydelse på resultatområderne afhænger af de statistisk udregnede effekter som ses på de næste to sider. De udregnede effekter er individuelle for hver organisation og varierer fra år til år. Effekterne er udregnet på baggrund af MSI-modellen®, som gennemgås mere detaljeret på side 19.



Spørgsmål 1



Spørgsmål 2



Spørgsmål 3



Spørgsmål 4



Spørgsmål 5



Spørgsmål 6



Indsatsområde



# Indsatsområders betydning

## Årets effekter

Indsatsområdet *Image* har i år størst effekt (indflydelse) på medlemmernes tilfredshed og står for hele 38 procent af tilfredshedsskabelsen\*. Området er derfor særdeles vigtigt for medlemmerne. Herefter følger *Rådgivning*, *Medlemstilbud* og *Udbytte* med relative effekter på 23, 20 og 18 procent.

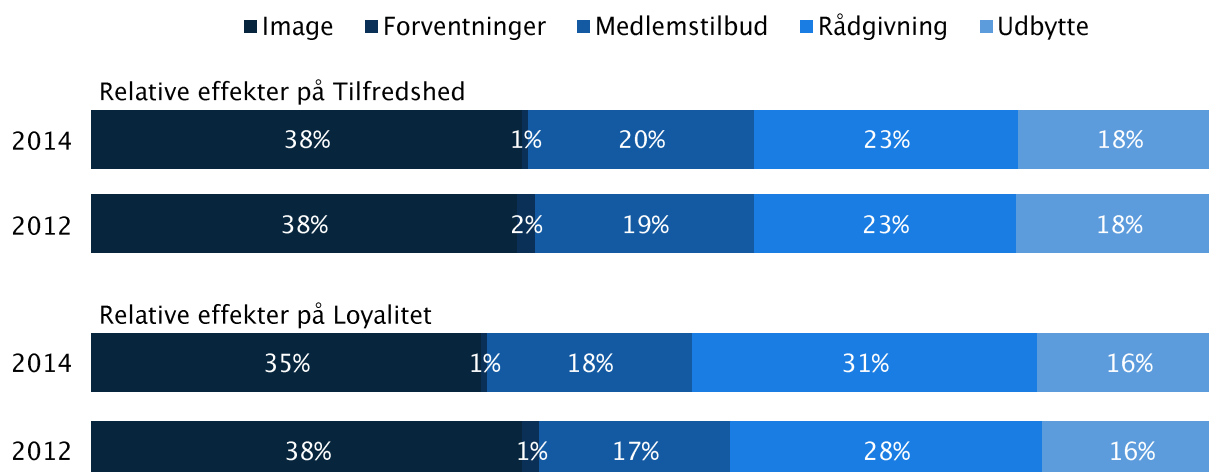
Indsatsområdet *Forventninger* har i årets måling en meget svag positiv effekt på tilfredsheds- og loyalitetsscoren. Dette tyder på, at dbio indfrier medlemmernes forventninger.

Udviklingen i de relative effekter er overordnet set meget små. Det er en indikator på, at medlemmernes præferencer har ændret sig meget lidt siden målingen i 2012.

MSI-modellen® på næste side viser de årsagssammenhænge, der er mellem resultat- og indsatsområderne. Sammenhængene er udregnet specifikt til

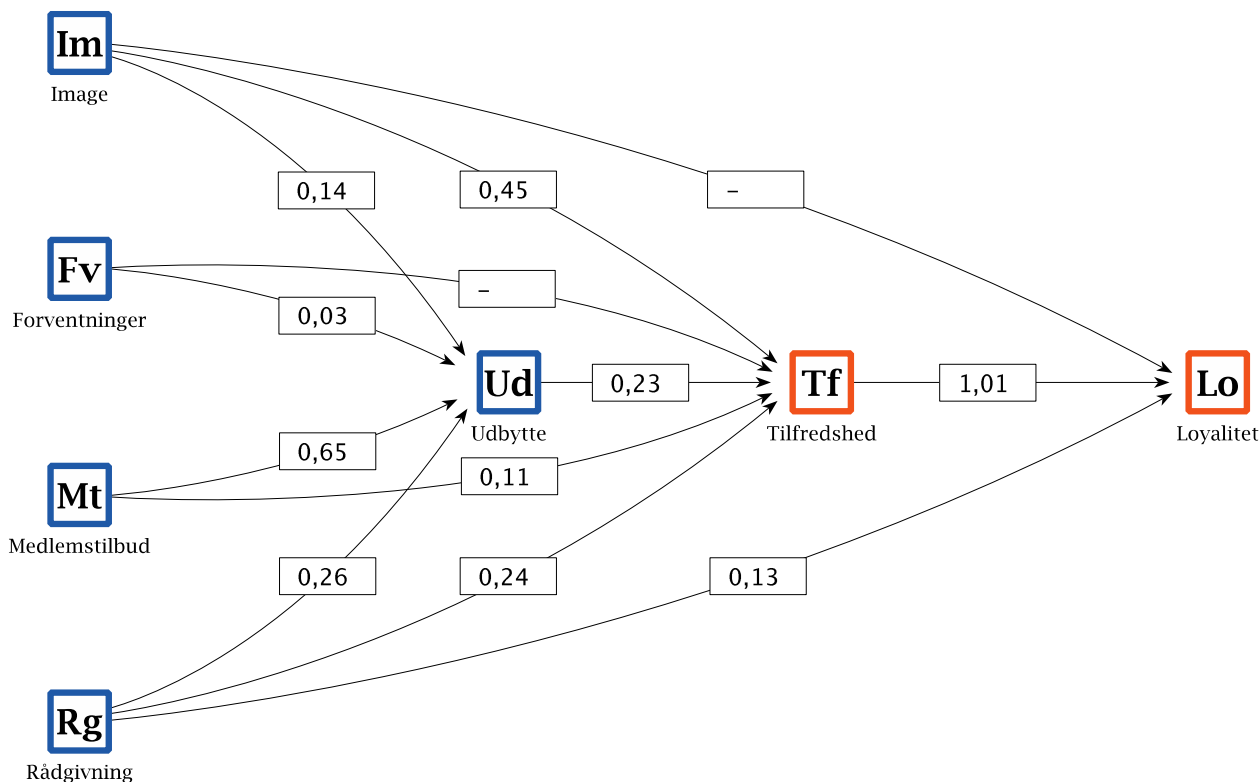
dbio og illustrerer derfor, hvor vigtige de forskellige indsatsområder er for jeres medlemmers tilfredshed og loyalitet. Bemærk, at medlemmernes loyalitet forbedres med 1,01 indekspoint, hvis den samlede tilfredshed forbedres med ét point.

I tolkningen af indsatsområders effekt på resultatområderne *Tilfredshed* og *Loyalitet* skal I være opmærksomme på, at *Udbytte*, som det eneste indsatsområde, udover at kunne påvirkes direkte, også påvirkes af de øvrige indsatsområder, hvilket forklarer dets placering i MSI-modellen®. *Udbytte* giver udtryk for, om medlemmerne føler, de får værdi for deres kontingent. Denne værdi kan påvirkes via en ændring i kontingentet og/eller ved at forbedre de øvrige indsatsområder (fx de ydelser og rådgivningstilbud, som er en del af medlemskabet). De øvrige områders påvirkning på *Udbytte* kan aflæses af MSI-modellen®



\* I nærværende undersøgelse forklarer MSI-modellen 84 procent af variationen i medlemstifredsheden.

## MSI-modellen®



## Bag om MSI-modellen®

MSI-modellen® (MSI: Membership Satisfaction Index) er den bagvedliggende model, der giver jer årsagssammenhænge mellem indsatsområderne og resultatområderne. MSI-modellen® er udviklet af forskere ved Aarhus Universitet og gør jeres resultater sammenlignelige med tilfredshedsmålinger over hele kloden og på tværs af forskellige brancher.

Resultatområderne *Tilfredshed* og *Loyalitet* bliver påvirket af hvert enkelt indsatsområde (markeret med blå) som illustreret i modellen. Den direkte påvirkning er indsatsområdets direkte effekt på resultatområdet. Den afrapporteres som decimaltal på pilene og viser udfaldet på resultatområdet, såfremt indsatsområdet forbedres med ét indekspoint (ud af 100). Bemærk, at indsatsområdet *Ud-*

*bytte* også påvirkes af de øvrige områder. En forbedring af *Image* med ét indekspoint vil altså forbedre scoren for *Udbytte* med 0,14 indekspoint, forudsat at alt andet er uændret.

Effekterne er statistisk estimerede ud fra jeres egne medlemmers besvarelser og er derfor unikke for jeres organisation og for denne måling. Effekterne fra MSI-modellen® skaber muligheden for at vurdere vigtigheden af indsatsområderne set fra medlemmernes synspunkt. Disse kan holdes op imod, hvordan medlemmer vurderer områderne (som er illustreret på forrige side). Sammenligningen fortæller, hvor dbio får mest ud af at placere sine ressourcer og er derfor udgangspunktet for hovedkonklusionerne i denne rapport.

# Det strategiske prioriteringskort 2014

Det strategiske prioriteringskort er dannet ved at sammenholde medlemmernes vurderinger af indsatsområderne med den indflydelse, områderne har på den overordnede tilfredshed (se næste side). Ved at sammenholde de to parametre viser prioriteringskortet, hvilke indsatsområder dbio med fordel kan fokusere på at forbedre.

Læs her, hvilke indsatsområder MSI Research anbefaler, I arbejder med.

## Im 1. prioritet: Image

Dbios *Image* vurderes i dette års måling relativt lavt sammenlignet med den store effekt, *Image* har på medlemmernes tilfredshed. Indsatsområdet *Image* befinder sig derfor i kvadranten *Priorité*.

MSI Research anbefaler, at dbio forbedrer indsatsområdet *Image*. Derved kan dbio effektivt forbedre medlemmernes samlede tilfredshed.

## Ændring siden 2012

I medlemsundersøgelsen fra 2012 anbefalede MSI Research samme prioriteringsområder. Vurderingen af *Image* og *Medlemstilbud* er uændret, og *Udbytte* er faldet ét indekspoint.

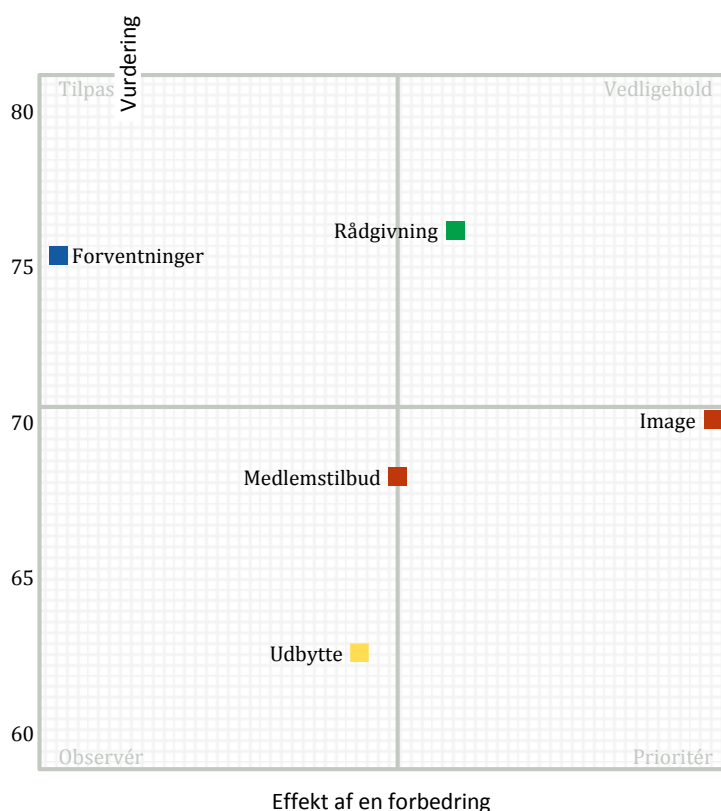
Med afsæt i resultaterne fra dette års måling anbefaler MSI Research derfor, at især arbejdet med dbios *Image* fortsættes.

## Mt 2. prioritet: Medlemstilbud

Indsatsområdet *Medlemstilbud* befinder sig også i kvadranten *Priorité*. *Medlemstilbud* har altså også relativt stor indflydelse på medlemmernes tilfredshed og vurderes relativt lavt af medlemmerne.

Derudover har *Medlemstilbud* en væsentlig effekt på indsatsområdet *Udbytte* (se MSI-modellen® side 19), hvilket betyder at en forbedring af *Medlemstilbud* på ét indekspoint vil forbedre vurderingen af *Udbytte* med 0,68 indekspoint, forudsat at alt andet er uændret.

Hvis dbio forbedrer *Medlemstilbud*, vil det altså have en anseelig effekt på medlemmernes tilfredshed samt indsatsområdet *Udbytte*.



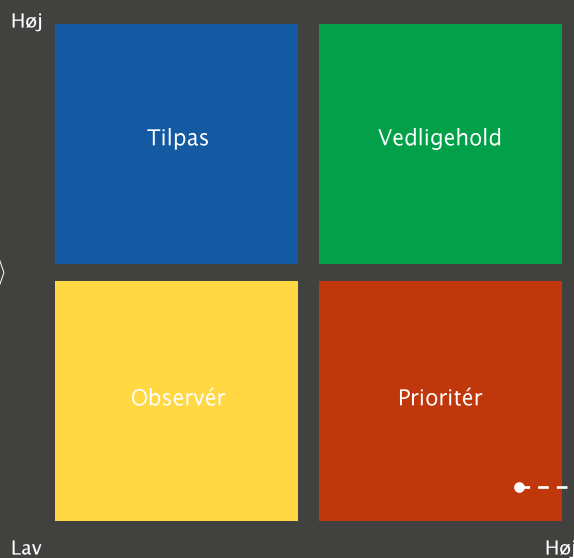
# Læs prioriteringskortet rigtigt

## Prioriteringskortets opbygning

Prioriteringskortet er bygget op om medlemmernes gennemsnitlige vurderinger af de fem indsatsområder (side 16) og den statistisk estimerede effekt (indflydelse) områderne har på medlemmernes tilfredshed (side 18).

Ved at sammenholde effekterne med vurderingerne har I mulighed for at se, hvilke indsatsområder, der skal forbedres for at øge medlemstilfredsheden. Fokus bør rettes mod de områder, der har stor indflydelse på medlemmernes tilfredshed, og som samtidig vurderes lavt. Ergo, områder der placerer sig i kvadranten *Priorité*r.

Kvadranterne er adskilt af henholdsvis en vandret og lodret gennemsnitslinje, der angiver indsatsområdernes gennemsnitlige vurdering og effekt.



## Kvadranternes fortolkning



### Tilpas

#### Lav betydning + Høj vurdering

Brug succeserne aktivt! I bliver vurderet højt på disse indsatsområder, og det kan udnyttes. Indsatsområder, som ligger i denne kvadrant, har mindre betydning for medlemmerne, men I kan udnytte de gode vurderinger til at skabe positiv omtale. I nogle tilfælde kan I også omfordele ressourcer fra disse områder til områderne, der ligger i kvadranten *Priorité*r.



### Vedligehold

#### Høj betydning + Høj vurdering

Bevar fokus! I opnår høje vurderinger på indsatsområderne og indsatsområderne i denne kvadrant betyder også meget for medlemmernes tilfredshed. Som minimum skal I derfor fastholde områdernes vurdering. Enhver yderligere forbedring vil have stor indflydelse på, hvor tilfredse medlemmerne samlet set er med dbio.



### Observér

#### Lav betydning + Lav vurdering

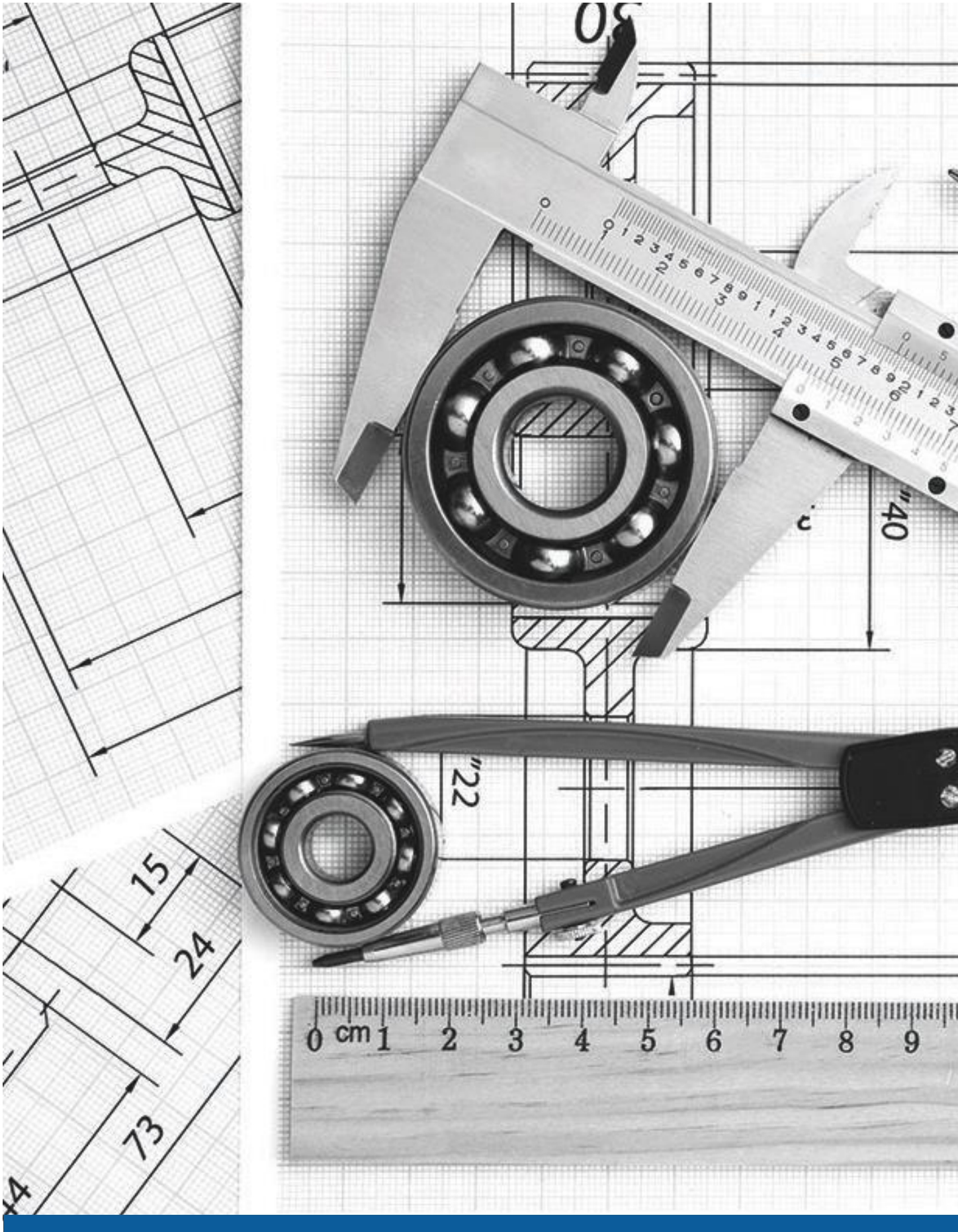
Hold øje med indsatsområderne i denne kvadrant! Områderne her vurderes lavt, og selvom de ikke betyder så meget for medlemmerne, kan vurderingen alligevel blive *for* lav. Som hovedregel kan områder, der vurderes under 50 betragtes som meget lave. I kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" – altså arbejde med områder, som nemt kan forbedres.



### Prioritér

#### Høj betydning + Lav vurdering

I bør forbedre disse områder! Områdernes lave vurdering modsvarer ikke den høje betydning, medlemmerne tillægger dem. Det vil altså have den relativt største effekt på medlemmernes samlede tilfredshed, hvis indsatsområder i denne kvadrant forbedres. I kan med fordel også arbejde med områder, der ligger i umiddelbar nærhed til kvadranten *Priorité*r.



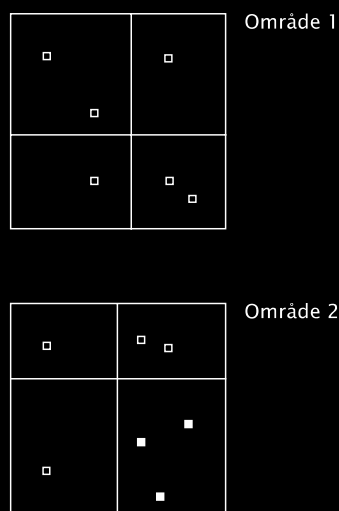
# Operationelle resultater

Formålet med afsnittet er at gennemgå de spørgsmål, der ligger bag hvert indsatsområde. Spørgsmålene er opstillet i operationelle prioriteringskort, så I får handlingsorienterede svar på, hvad I præcist skal arbejde med for at forbedre indsatsområdernes scorer. Vær opmærksom på, at prioriteringen af jeres indsatser stadig bør tage udgangspunkt i det strategiske prioriteringskort. I eksemplet nedenfor bør fokus altså rettes mod spørgsmålene i nederste højre kvadrant under indsatsområde 2.

Strategisk prioriteringskort



Operationelle prioriteringskort



Afsnittet indeholder:

- s. 25 Opsummering af de operationelle resultater
- s. 27 Prioriteringskort og vurderinger for *Image*
- s. 32 Prioriteringskort og vurderinger for *Forventninger*
- s. 36 Prioriteringskortet og vurderinger for *Medlemstilbud*
- s. 40 Prioriteringskortet og vurderinger for *Rådgivning*
- s. 44 Prioriteringskortet og vurderinger *Udbytte*

## Operationelle resultater

# Vidste du at

---

+ **Forventningen**

til at modtage kompetent rådgivning er høj?

+ **Rådgiverne**

vurderes til at være venlige og imødekommende af medlemmerne?

+ **Scorerne**

repræsenterer medlemmernes gennemsnitlige vurderinger?



# Opsummering

# Operationelle resultater

De operationelle prioriteringskort indeholder spørgsmålene fra spørgeskemaet og nedbryder de strategiske anbefalinger for indsatsområderne i operationelle handlingspunkter. Det er vigtigt, at den overordnede prioritering tager afsæt i det strategiske prioriteringskort, hvorfor følgende opsummering af MSI Researchs anbefalinger til konkrete fokusområder er opstillet i kronologisk rækkefølge i forhold til de strategiske anbefalinger.

## Image – Hvordan bør dbio fremstå?

*Image* har størst effekt på medlemstilfredsheden, og MSI Research anbefaler derfor, at Dbio særligt fokuserer på dette indsatsområde. Især punkterne 1.9, 1.10 og 1.13 er centrale at fokusere på. Det er således betydningsfuldt for medlemmerne, at dbio fremstår som en fagforening;

- hvor man får noget for sit kontingent
- der tilbyder ydelser af høj kvalitet
- der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet.

Ovenstående punkt 1 og 2 har ikke haft nogen udvikling siden målingen i 2012, hvor punkterne også befandt sig i kvadranten *Priorité*. Medlemmerne blev ikke adspurgt om punkt 3 ved seneste måling.

## Medlemstilbud

Indsatsområdet *Medlemstilbud* har den tredjestørste effekt på medlemmernes tilfredshed, og bliver, ligesom *Image*, vurderet relativt lavt. Sammenholdt med *Image* er effekten på medlemstilfredsheden dog væsentlig lavere. Punkt 3.2 befinder sig, som det eneste, i kvadranten *Priorité* i det specifikke prioriteringskort, og dette vedrører:

- dbio's evne til at varetage medlemmets interesser på områder, der betyder noget for medlemmets arbejdsliv

Punktet er faldet to indekspoint siden målingen i 2012, hvor spørgsmålet også havde en relativt stor effekt på indsatsområdet.

## Medlemstilbud øger udbyttet af medlemsskabet

Indsatsområdet *Udbytte* bliver påvirket af de øvrige indsatsområder, og særligt sammenhængen mellem *Medlemstilbud* og *Udbytte* er væsentlig. Punkt 5.7 har den største effekt på indsatsområdet *Udbytte*, samtidig vurderes det relativt lavt. Punkt 5.7 vedrører følgende:

- Medlemmets udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab

Punktet er faldet tre indekspoint siden sidste måling, hvor det også havde relativ stor effekt på *Udbytte*.

## De øvrige indsatsområder

Placeringen af *Rådgivning* i det strategiske prioriteringskort viser en fornuftig balance mellem indsatsområdets effekt på tilfredshed og medlemmernes vurdering. *Rådgivning* har den næsthøjeste effekt på tilfredsheden og den højeste vurdering.

*Rådgivning* er imidlertid faldet to indekspoint siden målingen i 2012. Dette skyldes blandt andet, at de operationelle punkter i kvadranten *Priorité* for *Rådgivning* har udviklet sig negativt siden målingen i 2012. MSI Research anbefaler derfor, at disse punkter tillægges fokus, så den negative udvikling ikke fortsætter.

Indsatsområdet *Forventninger* har en meget svag positiv effekt på medlemstilfredsheden. Grundet den meget svage effekt vil ændringer i medlemmernes forventninger ikke have nævneværdig effekt på medlemstilfredsheden, hvorfor dette område ikke bør tillægges større opmærksomhed.





# Operationelle anbefalinger

# Image



*Image* dækker over hvordan medlemmerne opfatter dbio, dvs. hvordan I fremstår. Indsatsområdet *Image* er i det strategiske prioriteringskort placeret i kvadranten *Prioritéer*. Indsatsområdets effekt på medlemmernes tilfredshed udgør 38 procent af de fem indsatsområders samlede betydning for *Tilfredshed*.

**Dbio bør derfor forbedre medlemmernes vurderinger af *Image*.**

For at forbedre *Image* bør dbio arbejde med de specifikke spørgsmål, der placerer sig i kvadranten *Prioritéer* i det operationelle prioriteringskort på næste side. Det drejer sig om punkterne:

- 1.10 Fremstår som en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet.
- 1.9 Fremstår som en fagforening, hvor man får noget for sit kontingent.
- 1.13 Fremstår som en fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet.

Medlemmerne blev ikke adspurgt om punkt 1.13 ved sidste måling i 2012. De øvrige to punkter har ikke haft nogen udvikling siden sidste måling.

Punkt 1.8 lægger sig tæt op ad kvadranten *Prioritéer*, og dbio kan derfor også med fordel arbejde med dette punkt.

## Overordnet udvikling siden 2012

*Image* har samme indeks som ved målingen i 2012. Dog modtager punkterne 1.4 og 1.11 højere vurderinger end i 2012. Punkterne er steget med hhv. fire og ét point.

Fem punkter har ikke haft nogen udvikling, mens de resterende seks punkter har haft en negativ udvikling på mellem ét og fem indekspoint.

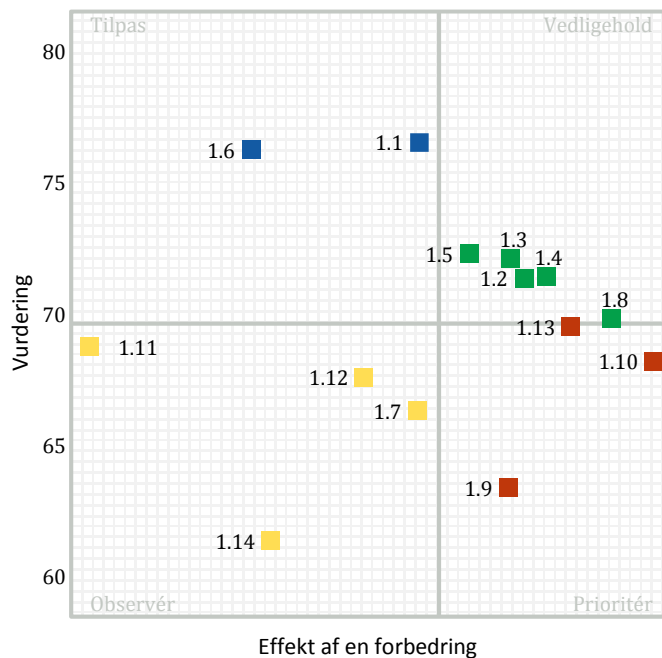
13 spørgsmål ud af de 15 inden for indsatsområdet er vurderet til at kunne sammenlignes.



## Operationelt prioriteringskort Image

Prioriteringskortet viser, hvordan spørgsmålene til indsatsområdet *Image* fordeler sig i forhold til medlemmernes vurdering af spørgsmålet og dets indflydelse på den samlede score for *Image*. På næste side finder I en oversigt over, hvordan medlemmerne har vurderet hvert enkelt spørgsmål.

Bemærk særligt punkterne, der befinder sig i kvadranten *Priorité*.



### ■ Tilpas

- 1.1. Fremstår som en troværdig fagforening?
- 1.6. Fremstår som en fagforening, hvor den faglige viden er høj?

### ■ Observér

- 1.7. Fremstår som en fagforening, der er nyskabende og nytænkende?
- 1.11. Fremstår som en fagforening med mange aktiviteter?
- 1.12. Fremstår som en fagforening, der er god til at informere medlemmerne om sit arbejde?
- 1.14. Fremstår som en fagforening, der er synlig i min hverdag?

### ■ Vedligehold

- 1.2. Fremstår som en fagforening, der er god til at kommunikere med medlemmerne?
- 1.3. Fremstår som en fagforening, der er der, når medlemmerne har brug for den?
- 1.4. Fremstår som en fagforening, der varetager medlemmernes interesser?
- 1.5. Fremstår som en fagforening, hvor medlemmerne er en del af et fagligt fællesskab?
- 1.8. Fremstår som en fagforening, der er serviceorienteret over for sine medlemmer?

### ■ Priorité

- 1.9. Fremstår som en fagforening, hvor man får noget for sit kontingent?
- 1.10. Fremstår som en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet?
- 1.13. Fremstår som en fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet?

# Vurderinger

	0	50	100	Vurdering
<b>Indsatsområdet Image</b>	2014			70
	2012			70
<b>Spørgsmål</b>	0	50	100	Vurdering
1.1. Fremstår som en troværdig fagforening?	2014			77
	2012			77
1.2. Fremstår som en fagforening, der er god til at kommunikere med medlemmerne?	2014			72
	2012			72
1.3. Fremstår som en fagforening, der er der, når medlemmerne har brug for den?	2014			72
	2012			73
1.4. Fremstår som en fagforening, der varetager medlemmernes interesser?	2014			72
	2012			68
1.5. Fremstår som en fagforening, hvor medlemmerne er en del af et fagligt fællesskab?	2014			72
	2012			73
1.6. Fremstår som en fagforening, hvor den faglige viden er høj?	2014			76
	2012			77
1.7. Fremstår som en fagforening, der er nyskabende og nytænkende?	2014			66
	2012			67
1.8. Fremstår som en fagforening, der er serviceorienteret over for sine medlemmer?	2014			70
	2012			70
1.9. Fremstår som en fagforening, hvor man får noget for sit kontingent?	2014			64
	2012			64
1.10. Fremstår som en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet?	2014			68
	2012			68
1.11. Fremstår som en fagforening med mange aktiviteter?	2014			69
	2012			68

# Vurderinger

Spørgsmål	0	50	100	Vurdering
1.12. Fremstår som en fagforening, der er god til at informere medlemmerne om sit arbejde?	2014			68
	2012			73
1.13. Fremstår som en fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet?	2014			70
	2012			Ikke adspurgt
1.14. Fremstår som en fagforening, der er synlig i min hverdag?	2014			62
	2012			Ikke adspurgt
1.15. Fremstår som en fagforening, der samlet set har et godt image?	2014			72
	2012			73

# Operationelle anbefalinger

# Forventninger



*Forventninger* dækker over, hvilke forventninger medlemmerne har til blandt andet medlemsydelse og rådgivning. Indsatsområdet *Forventninger* er i det strategiske prioriteringskort placeret i kvadranten *Tilpas*. Indsatsområdets effekt på medlemmernes tilfredshed er svagt positiv, hvilket er et udtryk for, at I indfrier medlemmernes forventninger.

Indsatsområdet *Forventninger* har meget lille effekt på medlemstfredsheden, hvilket vil sige, at en ændring i medlemmernes forventninger vil betyde meget lidt for medlemstfredsheden. Derudover er området vurderet meget højt, hvilket betyder, at der er begrænset forbedringspotentiale.

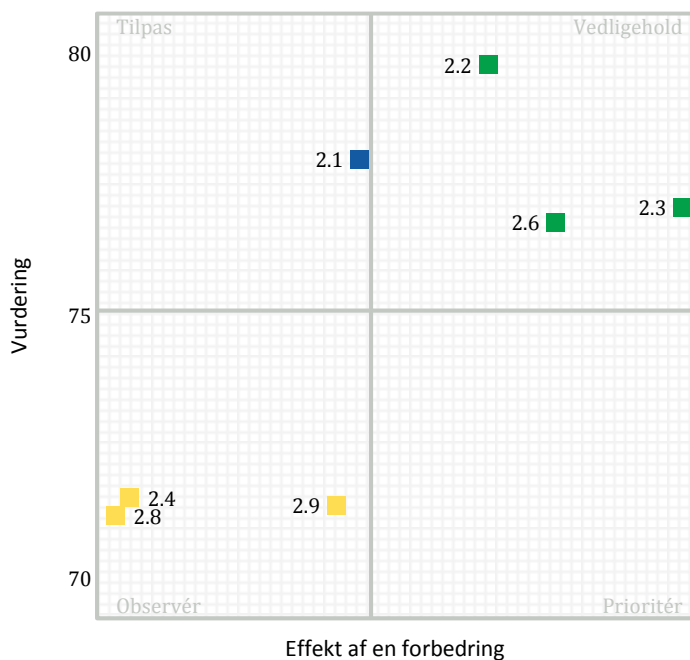
Derfor bør området ikke tillægges større opmærksomhed.



## Operationelt prioriteringskort Forventninger

Prioriteringskortet viser, hvordan spørgsmålene til indsatsområdet *Forventninger* fordeler sig i forhold til medlemmernes vurdering af spørgsmålet og dets indflydelse på den samlede score for *Forventninger*. På næste side finder I en oversigt over, hvordan medlemmerne har vurderet hvert enkelt spørgsmål.

Bemærk særligt punkterne, der befinder sig i kvadranten *Priorité*.



### ■ Tilpas

2.1. Dine forventninger til dbios indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?

### ■ Vedligehold

2.2. Dine forventninger til kompetent service og rådgivning (f.eks. i forbindelse med løn, ansættelsesvilkår og karriere)?

2.3. Dine forventninger til dbio's indsats for at sikre fagligt fællesskab og udvikling af faget?

2.6. Dine forventninger til dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?

### ■ Observér

2.4. Dine forventninger til dbio's regionale arrangementer?

2.8. Dine forventninger til dbio som en kilde til faglig viden?

2.9. Dine forventninger til at dbio aktivt går ind i nedbringelse af medlemmernes stress?

### ■ Priorité

Der er ingen spørgsmål i denne kvadrant



# Vurderinger

		0	50	100	Vurdering
<b>Indsatsområdet Forventninger</b>	2014				75
	2012				75
<b>Spørgsmål</b>		0	50	100	Vurdering
2.1. Dine forventninger til dbios indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	2014				78
	2012				76
2.2. Dine forventninger til kompetent service og rådgivning (f.eks. i forbindelse med løn, ansættelsesvilkår og karriere)?	2014				80
	2012				79
2.3. Dine forventninger til dbio's indsats for at sikre fagligt fællesskab og udvikling af faget?	2014				77
	2012				77
2.4. Dine forventninger til dbio's regionale arrangementer?	2014				72
	2012				73
2.5. Dine forventninger til at kunne modtage støtte og rådgivning fra en tillidsrepræsentant?	2014				78
	2012				Ikke adspurgt
2.6. Dine forventninger til dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?	2014				77
	2012				77
2.7. Dine forventninger til at dbio tilbyder attraktive rabatordninger?*	2014				54
	2012				55
2.8. Dine forventninger til dbio som en kilde til faglig viden?	2014				71
	2012				Ikke adspurgt
2.9. Dine forventninger til at dbio aktivt går ind i nedbringelse af medlemmernes stress?	2014				71
	2012				Ikke adspurgt
2.10. Dine samlede forventninger til dbio?	2014				76
	2012				77

^ Spørgsmålet blev ikke stillet til medlemmer med tillidshverv, og derfor er det ikke med i MSI-modellen.

\* Spørgsmålet havde for lav betydning for indsatsområdet *Forventninger* til at blive medtaget i MSI-modellen





## Operationelle anbefalinger

# Medlemstilbud



**Medlemstilbud** dækker over de medlemsydelse og -tilbud, dbio tilbyder. Herunder både kollektive og individuelle ydelser. Indsatsområdet **Medlemstilbud** er i det strategiske prioriteringskort placeret i kvadranten **Priorité**. Indsatsområdets effekt på medlemmernes tilfredshed udgør 20 procent af de fem indsatsområders samlede betydning for **Tilfredshed**.

**Dbio bør derfor forbedre medlemmernes vurderinger af *Medlemstilbud*.**

For at forbedre *Medlemstilbud* bør dbio arbejde med de specifikke spørgsmål, der placerer sig i kvadranten **Priorité** i det operationelle prioriteringskort på næste side. Det drejer sig om punktet:

- 3.2 dbio's evne til at varetage dine interesser på områder, der betyder noget for dit arbejdsliv?

Ovenstående punkt er faldet to indekspoint siden målingen i 2012, hvor det også havde stor effekt på indsatsområdet.

Punkterne 3.11 og 3.3 lægger sig tæt op ad kvadranten **Priorité**, og dbio kan derfor også med fordel arbejde med disse punkter. Punkt 3.3 er faldet ét indekspoint siden forrige måling. Medlemmerne blev ikke adspurgt om 3.11.

### Overordnet udvikling siden 2012:

Indsatsområdet har samme indeks som ved målingen i 2012. Otte ud af de 12 spørgsmål indenfor indsatsområdet er vurderet til at kunne sammenlignes. Ud af de otte spørgsmål er det kun spørgsmål 3.9, der har haft en positiv udvikling. De resterende syv spørgsmål har alle haft en negativ udvikling på mellem ét og fire indekspoint

### Anden interessant info:

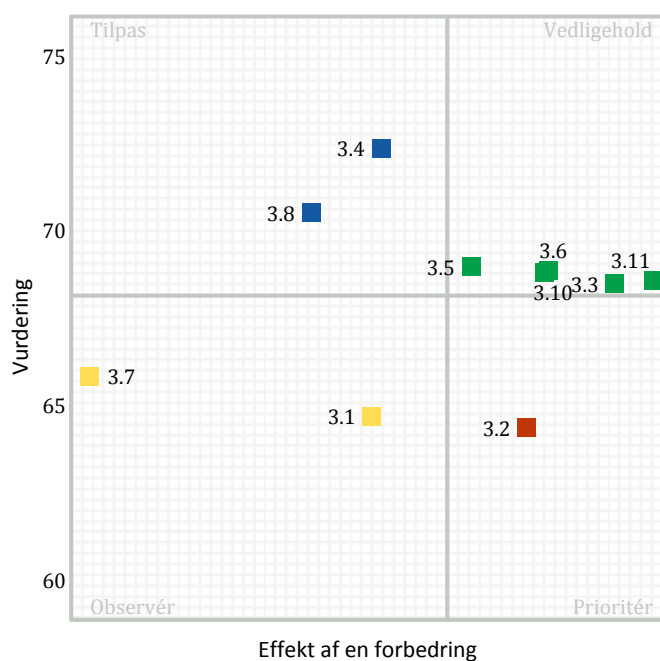
Spørgsmål 3.9 havde for få besvarelser til at indgå i MSI-modellen. Spørgsmålet er derfor ikke med i beregningen af indeks for *Medlemstilbud*. Det var ikke tilfældet ved målingen i 2012, og da spørgsmålet har en relativ lav vurdering i forhold til de andre spørgsmål under *Medlemstilbud*, kan det forklare, hvorfor indsatsområdet overordnet set ikke har haft negativ udvikling.



## Operationelt prioriteringskort Medlemstilbud

Prioriteringskortet viser, hvordan spørgsmålene til indsatsområdet *Medlemstilbud* fordeler sig i forhold til medlemmernes vurdering af spørgsmålet og dets indflydelse på den samlede score for *Medlemstilbud*. På næste side finder I en oversigt over, hvordan medlemmerne har vurderet hvert enkelt spørgsmål.

Bemærk særligt punkterne, der befinder sig i kvadranten *Priorité*.



### ■ Tilpas

- 3.4. Fagbladet (relevante artikler og informationer)?
- 3.8. Kvaliteten af dbio's regionale arrangementer?

### ■ Observér

- 3.1. dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?
- 3.7. Brugervenligheden på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?

### ■ Vedligehold

- 3.3. dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?
- 3.5. Kvaliteten af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?
- 3.6. Indholdet på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?
- 3.10. dbio's indsats for at forbedre fagets/professionens omdømme?
- 3.11. dbio's indsats for at udvikle professionen for derigennem at sikre medlemmerne job i fremtiden?

### ■ Priorité

- 3.2. dbio's evne til at varetage dine interesser på områder, der betyder noget for dit arbejdsliv?

# Vurderinger

		0	50	100	Vurdering
<b>Indsatsområdet Medlemstilbud</b>	2014				68
	2012				68
<b>Spørgsmål</b>		0	50	100	Vurdering
3.1. dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	2014				65
	2012				66
3.2. dbio's evne til at varetage dine interesser på områder, der betyder noget for dit arbejdsliv?	2014				64
	2012				66
3.3. dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?	2014				69
	2012				70
3.4. Fagbladet (relevante artikler og informationer)?	2014				72
	2012				75
3.5. Kvaliteten af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?	2014				69
	2012				73
3.6. Indholdet på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?	2014				69
	2012				Ikke adspurgt
3.7. Brugervenligheden på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?	2014				66
	2012				Ikke adspurgt
3.8. Kvaliteten af dbio's regionale arrangementer?	2014				71
	2012				72
3.9. Kvaliteten af dbio's rabatordninger?*	2014				60
	2012				54
3.10. dbio's indsats for at forbedre fagets/professionens omdømme?	2014				69
	2012				Ikke adspurgt
3.11. dbio's indsats for at udvikle professionen for derigennem at sikre medlemmerne job i fremtiden?	2014				69
	2012				Ikke adspurgt
3.12. Den generelle kvalitet af dbio's medlemstilbud og - ydelser?	2014				67
	2012				69

\*\* Spørgsmålet havde for få besvarelser til at blive medtaget i MSI-modellen.



# Rg Rådgivning

## Operationelle anbefalinger



**Rådgivning** dækker over den personlige rådgivning medlemmerne har modtaget fra dbio. Dette gælder både telefonisk, via e-mails og ved personligt fremmøde. Indsatsområdet **Rådgivning** er i det strategiske prioriteringskort placeret i kvadranten **Vedligehold**. Området har den højeste vurdering af alle indsatsområder og den anden højeste effekt.

Dbio bør derfor have fokus på at fastholde de høje vurderinger på området.

De vigtigste områder at holde øje med under **Rådgivning** placerer sig i kvadranten **Priorité** i det operationelle prioriteringskort på næste side. Det drejer sig om punkterne:

- 4.5 Rådgivningen fra dbio giver mig generelt god hjælp/inspiration til den problemstilling, jeg henvender mig omkring.
- 4.7 Rådgiverne fra dbio er generelt gode til, at sætte sig ind i min situation.
- 4.4 Rådgivningen fra dbio er generelt faglig kompetent.

Punkterne 4.4, 4.5 og 4.7 er faldet henholdsvis to, tre og ét indekspoint siden målingen i 2012, hvor de alle også placerede sig i kvadranten **Priorité**.

### Overordnet udvikling siden 2012

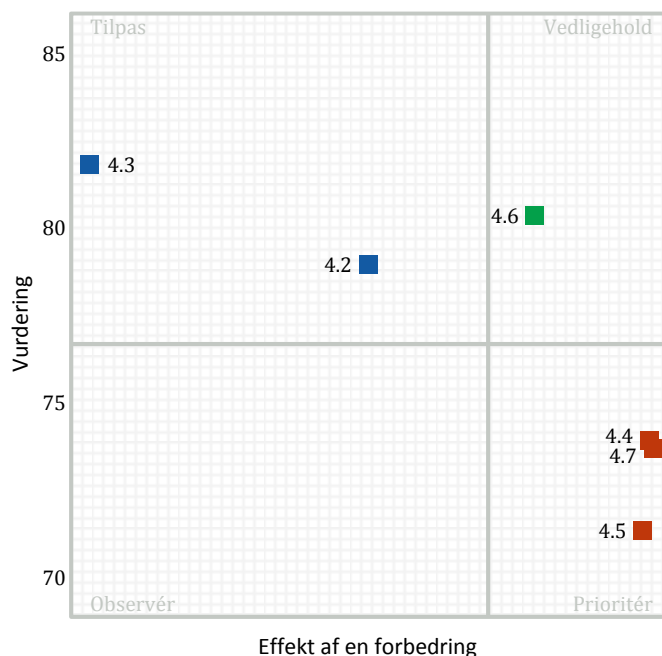
Indsatsområdet er faldet to indekspoint. Alle spørgsmål har haft en negativ udvikling, og de er faldet mellem ét og tre indekspoint.

# Rg Rådgivning

Operationelt prioriteringskort

Prioriteringskortet viser, hvordan spørgsmålene til indsatsområdet *Rådgivning* fordeler sig i forhold til medlemmernes vurdering af spørgsmålet og dets indflydelse på den samlede score for *Rådgivning*. På næste side finder I en oversigt over, hvordan medlemmerne har vurderet hvert enkelt spørgsmål.

Bemærk særligt punkterne der befinder sig i kvadranten *Priorité*.



## Tilpas

4.2. Muligheden for at komme i kontakt med dbio via e-mail?

4.3. Muligheden for at komme i kontakt med tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter?

## Observér

Der er ingen spørgsmål i denne kvadrant

## Vedligehold

4.6. Rådgiverne fra dbio er generelt venlige og imødekommende.

## Priorité

4.4. Rådgivningen fra dbio er generelt faglig kompetent.

4.5. Rådgivningen fra dbio giver mig generelt god hjælp/inspiration til den problemstilling, jeg henvender mig omkring.

4.7. Rådgiverne fra dbio er generelt gode til, at sætte sig ind i min situation.



# Vurderinger

		0	50	100	Vurdering
<b>Indsatsområdet Rådgivning</b>	2014				76
	2012				78
<hr/>					
<b>Spørgsmål</b>		0	50	100	Vurdering
4.1. Muligheden for at komme i telefonisk kontakt med dbio (åbningstider, ventetider, omstilling m.v.)?***	2014				74
	2012				76
4.2. Muligheden for at komme i kontakt med dbio via e-mail?	2014				79
	2012				82
4.3. Muligheden for at komme i kontakt med tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter?	2014				82
	2012				84
4.4. Rådgivningen fra dbio er generelt faglig kompetent.	2014				74
	2012				76
4.5. Rådgivningen fra dbio giver mig generelt god hjælp/inspiration til den problemstilling, jeg henvender mig omkring.	2014				71
	2012				74
4.6. Rådgiverne fra dbio er generelt venlige og imødekommende.	2014				80
	2012				81
4.7. Rådgiverne fra dbio er generelt gode til, at sætte sig ind i min situation.	2014				74
	2012				75
4.8. Generelt set er rådgivningen fra dbio af høj kvalitet.	2014				74
	2012				76

\*\*\*Spørgsmålet havde for få besvarelser til at blive medtaget i MSI-modellen.



# Ud Udbytte

## Operationelle anbefalinger



**Udbytte** giver udtryk for om medlemmerne oplever, de får værdi for deres medlemskab i forhold til kontingentet. Indsatsområdet **Udbytte** er i det strategiske prioriteringskort placeret i kvadranten **Observér**. Indsatsområdets effekt på medlemmernes tilfredshed udgør 18 procent af de fem indsatsområders samlede betydning for **Tilfredshed**, hvilket stadig er væsentligt. Desuden er det vurderet lavest blandt indsatsområderne.

**Dbio bør derfor forbedre medlemmernes vurderinger af Udbytte.**

De vigtigste områder at holde øje med under **Udbytte** placerer sig i kvadranten **Priorité** i det operationelle prioriteringskort på næste side. Det drejer sig om punktet:

5.7 Dit udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab?

Punktet er faldet tre indekspoint siden målingen i 2012, hvor punktet også havde relativt stor betydning for indsatsområdet.

Punkterne 5.2 og 5.6 lægger sig tæt op ad kvadranten **Priorité**, og dbio kan derfor med fordel også arbejde med disse punkter. Disse punkter er faldet med henholdsvis to og tre indekspoint siden målingen i 2012.

### Overordnet udvikling siden 2012

Indsatsområdet er faldet ét indekspoint. Ni ud af de 11 spørgsmål inden for indsatsområdet er vurderet til at kunne sammenlignes med målin-

gen i 2012. Punkt 5.11 er det eneste spørgsmål, som har haft en positiv udvikling siden seneste måling. Punktet er steget ét indekspoint. De resterende otte spørgsmål, som kan sammenlignes, er alle faldet mellem ét og fire indekspoint.

### Anden interessant info

Selvom indsatsområdet placerer sig i kvadranten **Observér** i det strategiske prioriteringskort, har området stadig en anseelig betydning for medlemstilfredsheden samt den laveste vurdering blandt indsatsområderne. Derfor er der stadig et væsentligt forbedringspotentiale for medlemstilfredsheden i dette område.

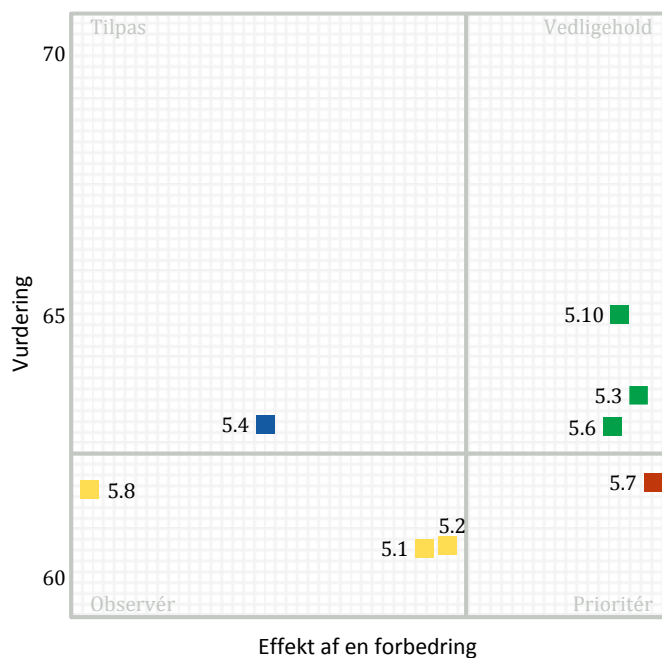
Det bør holdes in mente, at indsatsområdet påvirkes af de øvrige fire indsatsområder, herunder særligt **Medlemstilbud**.

# Operationelt prioriteringskort

## Ud Udbytte

Prioriteringskortet viser, hvordan spørgsmålene til indsatsområdet *Udbytte* fordeler sig i forhold til medlemmernes vurdering af spørgsmålet og dets indflydelse på den samlede score for *Udbytte*. På næste side finder I en oversigt over, hvordan medlemmerne har vurderet hvert enkelt spørgsmål.

Bemærk særligt punkterne, der befinder sig i kvadranten *Priorité*.



### Tilpas

5.4. Dit udbytte af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?

### Observér

- 5.1. Dit udbytte af rådgivning og vejledning fra dbio?
- 5.2. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?
- 5.8. Dit udbytte af dbio's regionale arrangementer?

### Vedligehold

- 5.3. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?
- 5.6. Dit udbytte af dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?
- 5.10. Dit udbytte af den sikkerhed og tryghed, som dbio tilbyder?

### Priorité

- 5.7. Dit udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab?

# Vurderinger

	0	50	100	Vurdering
<b>Indsatsområdet Udbytte</b>	2014			63
	2012			64
<b>Spørgsmål</b>	0	50	100	Vurdering
5.1. Dit udbytte af rådgivning og vejledning fra dbio?	2014			61
	2012			64
5.2. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	2014			61
	2012			63
5.3. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?	2014			64
	2012			65
5.4. Dit udbytte af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?	2014			63
	2012			67
5.5. Dit udbytte af tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen?^	2014			64
	2012			Ikke adspurgt
5.6. Dit udbytte af dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?	2014			63
	2012			66
5.7. Dit udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab?	2014			62
	2012			65
5.8. Dit udbytte af dbio's regionale arrangementer?	2014			62
	2012			65
5.9. Dit udbytte af rabatordninger?*	2014			37
	2012			38
5.10. Dit udbytte af den sikkerhed og tryghed, som dbio tilbyder?	2014			65
	2012			Ikke adspurgt
5.11. Dit samlede udbytte af de ydelser, du får – eller har mulighed for at få – som medlem af dbio?	2014			63
	2012			62

^ Spørgsmålet blev ikke stillet til medlemmer med tillidshverv, og derfor er det ikke med i MSI-modellen.

\* Spørgsmålet havde for lav betydning for indsatsområdet *udbytte* til at blive medtaget i MSI-modellen



# Segmentanalyser

Segmentanalyserne giver jer årets resultater delt op på forskellige baggrundsvariable. Opdelingen kan bidrage til jeres viden om, hvilke medlemsgrupper I bør have særligt fokus på.

Afsnittet indeholder:

- s. 50 Opsummering af segmentanalyser.
- s. 51 Centrale resultater opdelt på alder
- s. 52 Centrale resultater opdelt på beskæftigelse
- s. 54 Centrale resultater opdelt på region
- s. 56 Centrale resultater opdelt på tillidshverv
- s. 57 Centrale resultater opdelt på anciennitet i bioanalytikerfaget
- s. 59 Centrale resultater opdelt på præferencer for kontingent

# På tværs af branchen

Vidste du at...

---

## + Hovedstadens

medlemmer er generelt de mindst tilfredse og loyale?  
Denne tendens ses også for dbios medlemmer

## + Ældste og yngste

medlemmer er de mest tilfredse? Denne tendens ses  
også for dbios medlemmer

## + Medlemmer

med tillidshverv er væsentlig mere tilfredse og loyale  
end medlemmer, der ikke har tillidshverv. Dette ses  
også blandt dbios medlemmer



## Opsummering

# Segmentanalyser

De følgende sider præsenterer indeksscorerne for de to resultatområder og de fem indsatsområder fordelt på segmenterne aldersgrupper, beskæftigelse, region, beskæftigelse, tillidshverv, anciennitet i bioanalytikerfaget og præferencer for kontingent.

### Aldersgrupper

I den demografiske variabel "aldersgruppe" giver medlemmer, som er under 30 år, samt medlemmer over 60 år, de højeste vurderinger på samtlige områder. Der er en forskel på fem indekspoint i tilfredshedsscoren for den mindst og den mest tilfredse aldersgruppe.

Siden målingen i 2012 er de største fald i vurderingen på bestemte områder for bestemte aldersgrupper på tre indekspoint. De områder, hvor der har været et fald på tre indekspoint, er:

- Loyalitet for 50–59 årige
- Udbytte for 50–59 årige
- Rådgivning for medlemmer under 30 år samt medlemmer under 60 år

De områder, hvor der har været en stigning i vurderingerne, er *Image* for 30–39 årige og *Forventninger* for medlemmer under 30 år samt 40–49 årige medlemmer – alle på ét indekspoint.

### Beskæftigelsesgrupper

Studerende vurderer samtlige områder højere end de øvrige beskæftigelsesgrupper. Der er 22 indekspoint forskel i tilfredshedsscoren mellem studerende og ledige, hvor sidstnævnte er de mindst tilfredse.

Når der ses bort fra pensionister, ledige og medlemmer, der falder i gruppen "andet", er de største fald i vurderingerne siden 2012 indenfor grupperne:

- Bioanalytikere og laboranter, der vurderer samtlige områder mellem fire og syv indekspoint lavere end ved målingen i 2012.

- Ledere, der vurderer samtlige områder mellem to og fem indekspoint lavere end ved målingen i 2012.

De områder, hvor der har været en stigning, er *Image* med ét indekspoint og *Forventninger* med tre indekspoint – begge for studerende.

### Region

Medlemmer fra Midtjylland vurderer samtlige områder højere end de resterende grupper. Der er fem indekspoint forskel i tilfredshedsscoren for medlemmer fra Midtjylland og medlemmer fra Hovedstaden eller Nordjylland, som er de regioner med de mindst tilfredse medlemmer.

Den eneste region, hvor der har været en stigning i vurderingerne siden 2012, er Sjælland, og det er inden for *Image*, *Forventninger* og *Udbytte* – alle på ét indekspoint. De største fald i vurderingerne er på fire indekspoint, og ses for Nordjylland inden for *Image*, *Rådgivning* og *Tilfredshed*.

### Tillidshverv

Medlemmer med et tillidshverv vurderer samtlige områder væsentligt højere end de øvrige medlemmer. Denne segmentering blev ikke lavet ved målingen i 2012.

### Anciennitet i bioanalytikerfaget

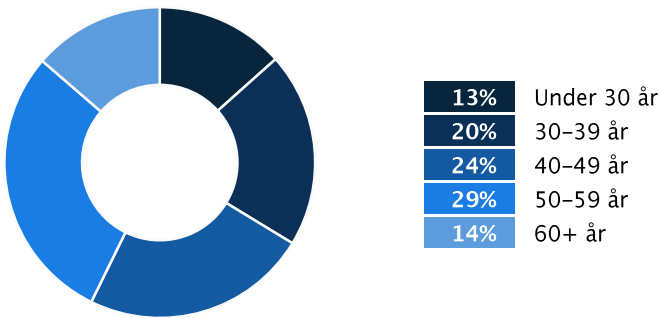
Medlemmer med en anciennitet på 6–10 år vurderer samtlige områder lavere end de øvrige medlemmer. Medlemmer med en anciennitet på 0–2 år er de mest tilfredse. Der er en forskel på syv indekspoint i tilfredshedsscoren for de to nævnte grupper. Denne segmentering blev ikke lavet ved målingen i 2012.

### Kontingentpræferencer

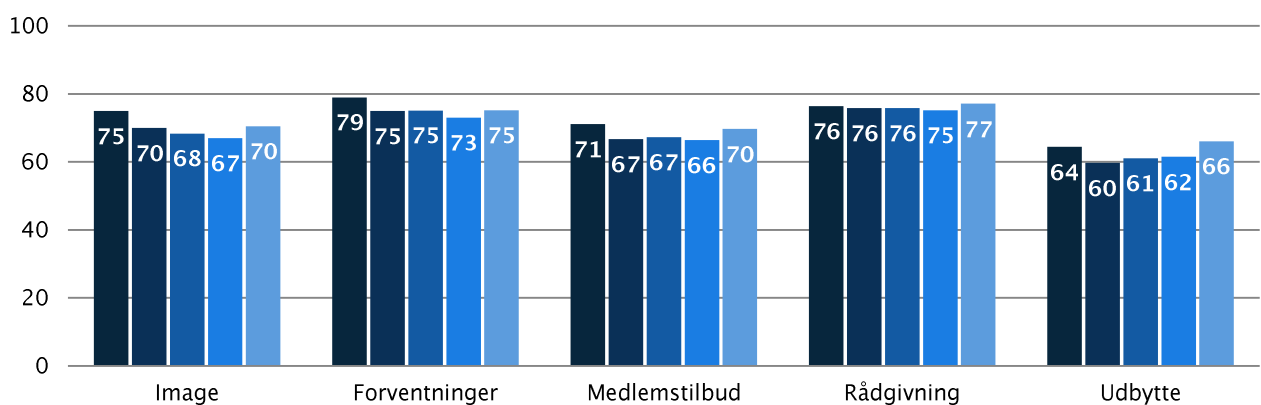
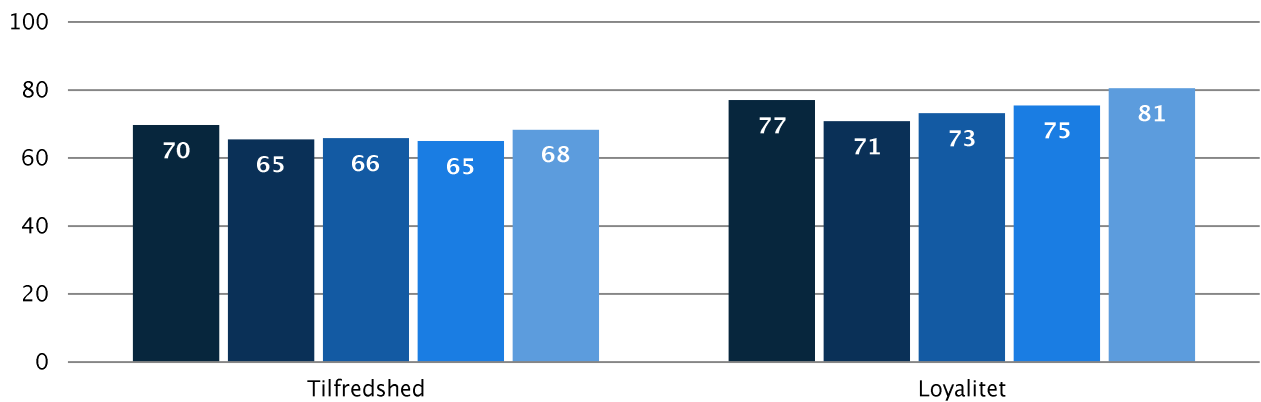
72 procent af medlemmerne foretrækker den nuværende kontingentstørrelse i forhold til mængden af ydelser. Denne gruppe er også mest tilfreds og loyal.

# Vurderinger på tværs af Alder

## Fordeling

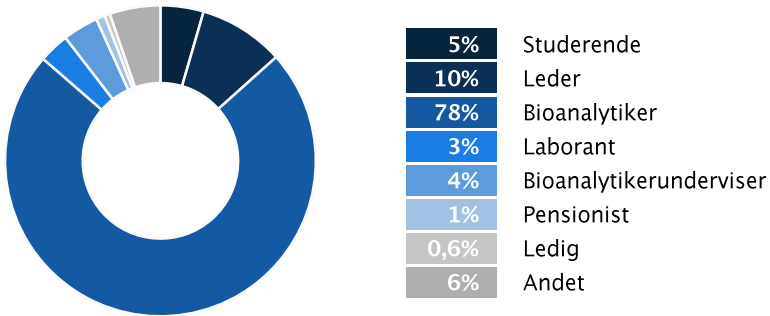


## Vurdering

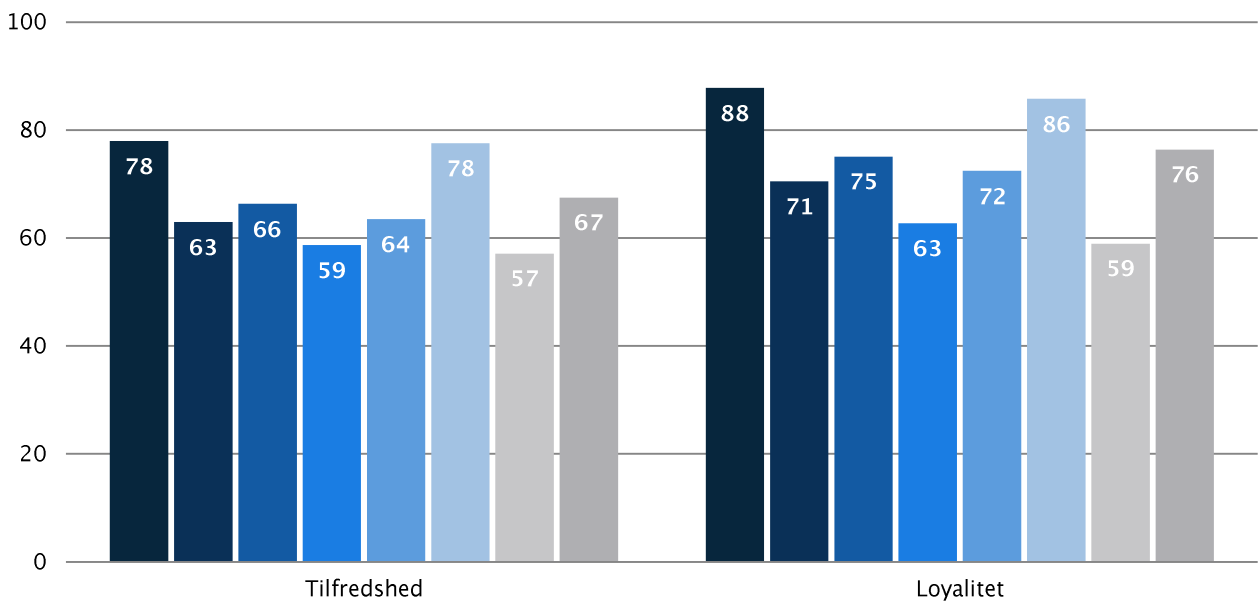


## Vurderinger på tværs af Beskæftigelse\*

### Fordeling



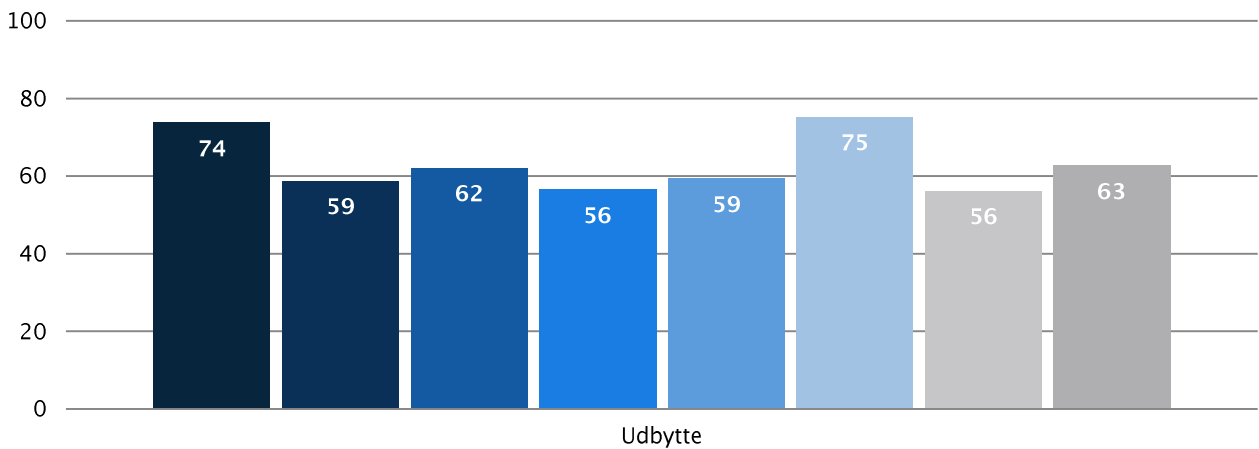
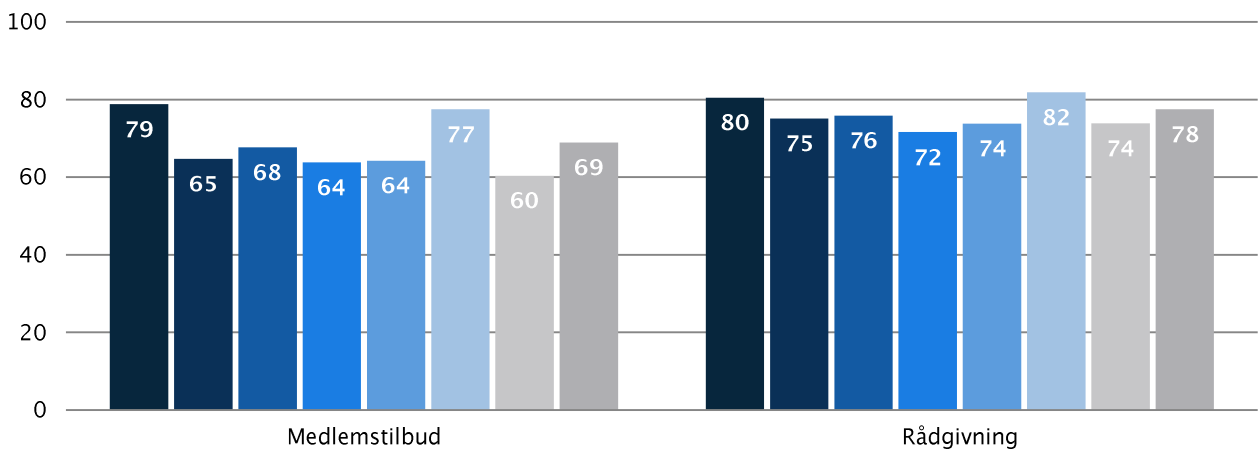
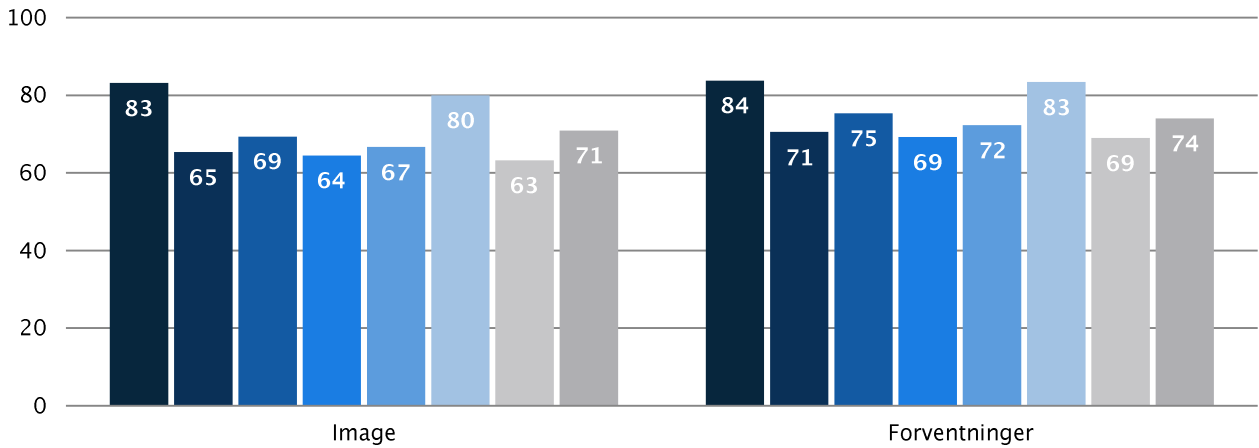
### Vurdering



\* Medlemmerne havde mulighed for at vælge flere kategorier, hvorfor andelene summer til mere end 100 procent.

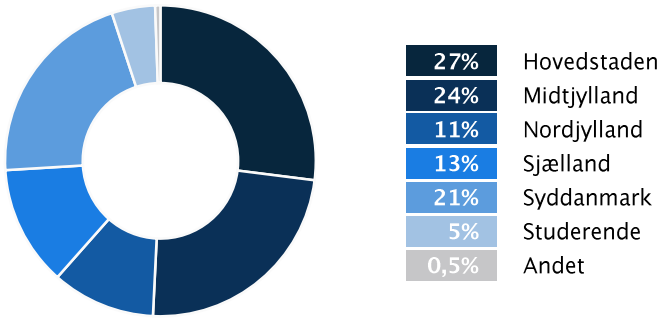
## Vurderinger på tværs af **Beskæftigelse\***

### Vurdering

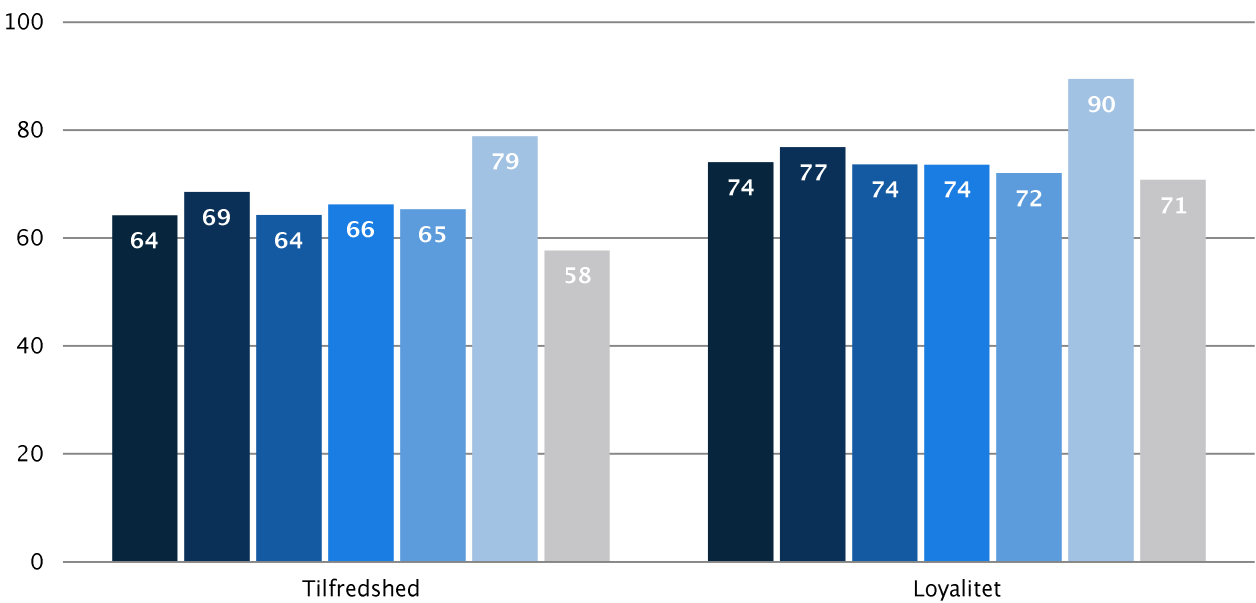


## Vurderinger på tværs af Region

### Fordeling

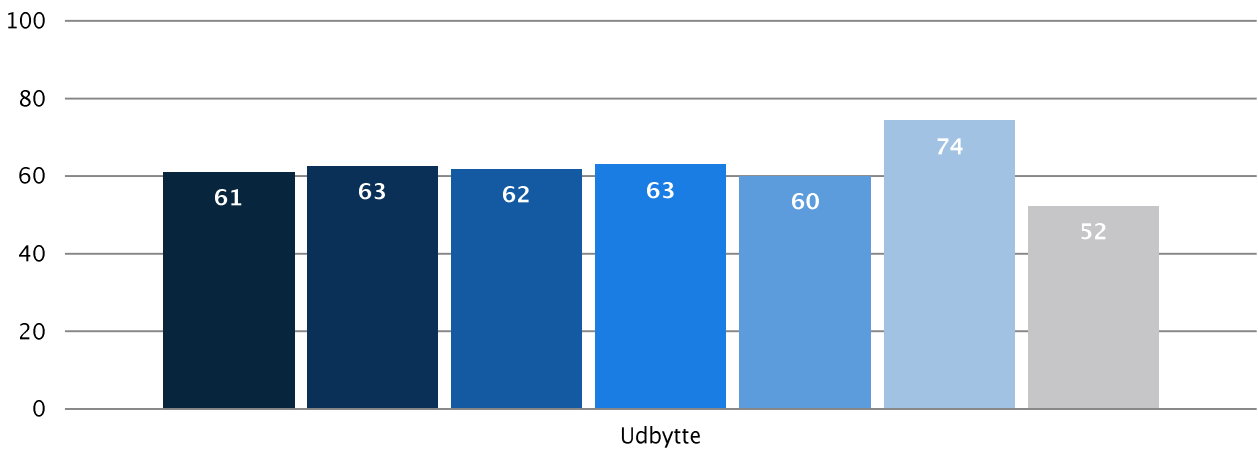
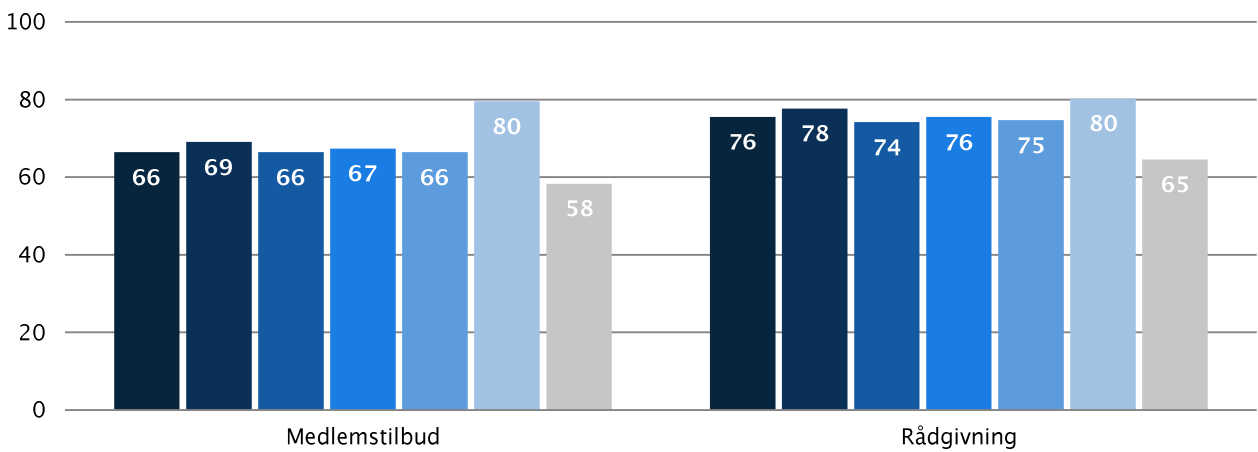
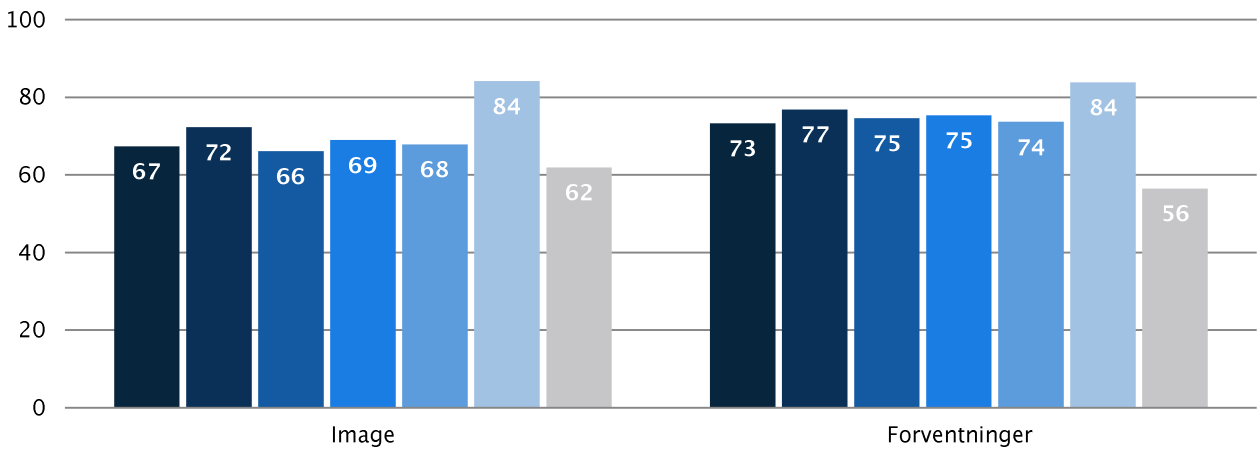


### Vurdering



## Vurderinger på tværs af Region

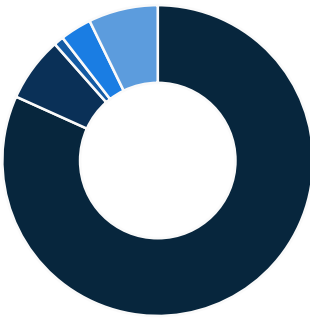
### Vurdering



Vurderinger på tværs af

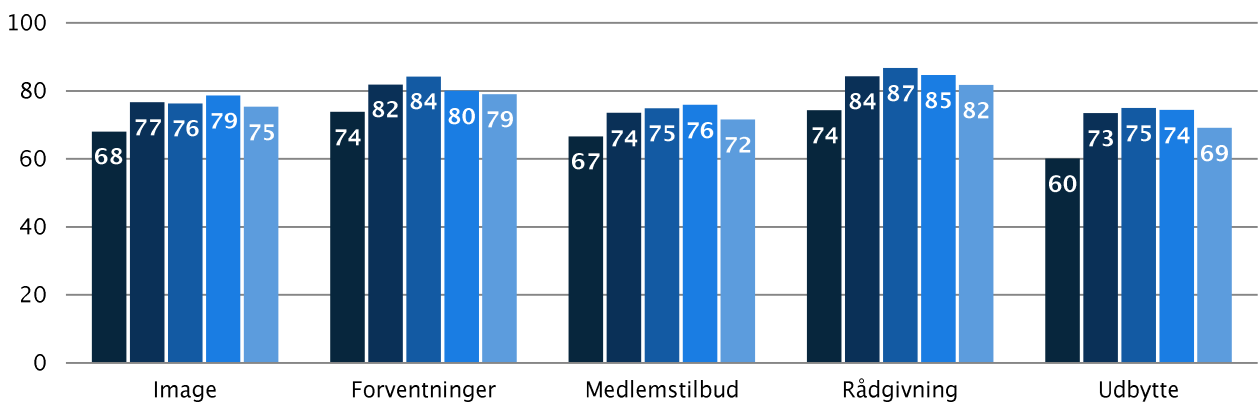
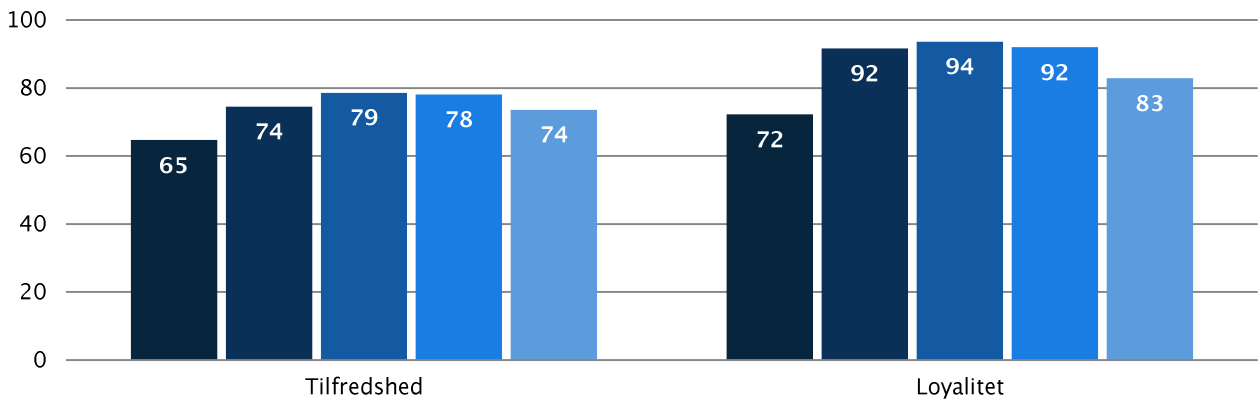
# Tillidshverv\*

Fordeling



83%	Jeg har ikke tillidshverv i dbio
7%	Tillidsrepræsentant
1%	Fælles tillidsrepræsentant
3%	Bestyrelses- eller udvalgsmedlem
7%	Arbejds miljørepræsentant

Vurdering

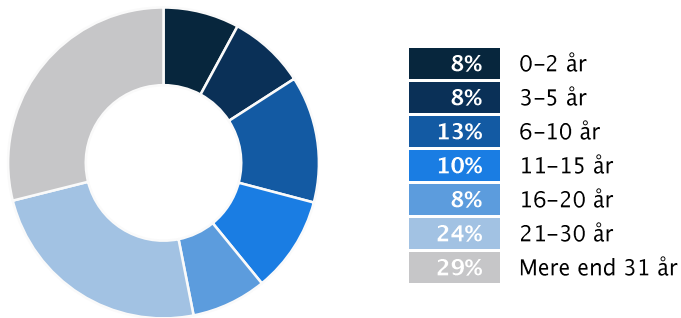


\* Medlemmerne havde mulighed for at vælge flere kategorier, hvorfor andelen summer til mere end 100 procent.

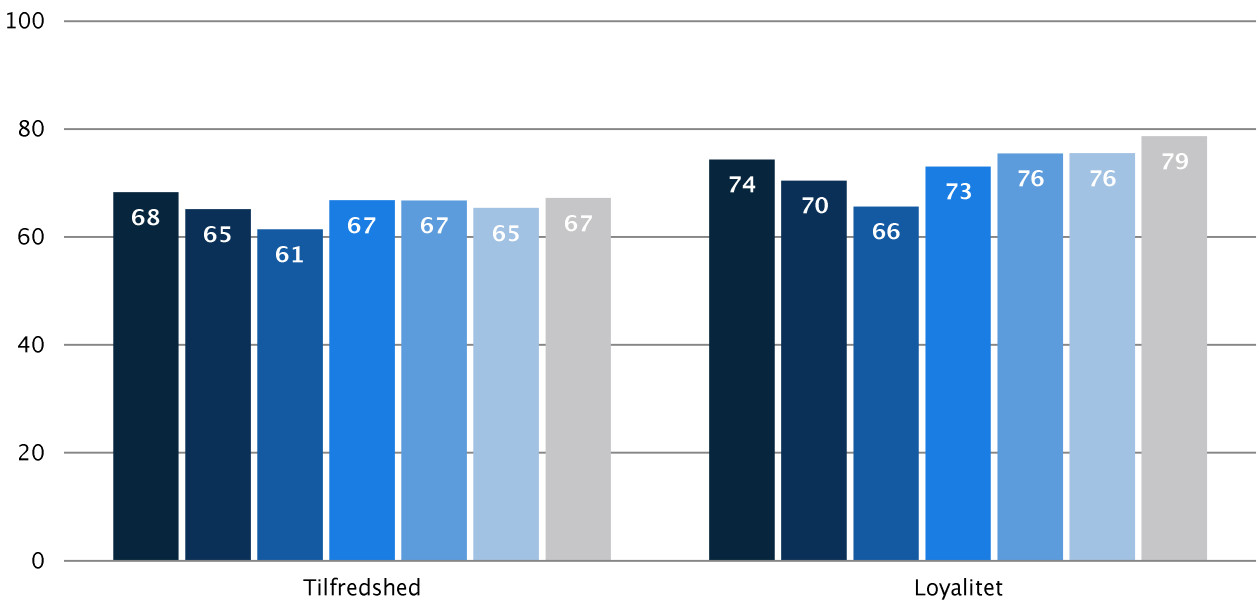
Vurderinger på tværs af

# Anciennitet i bioanalytikerfaget

Fordeling



Vurdering

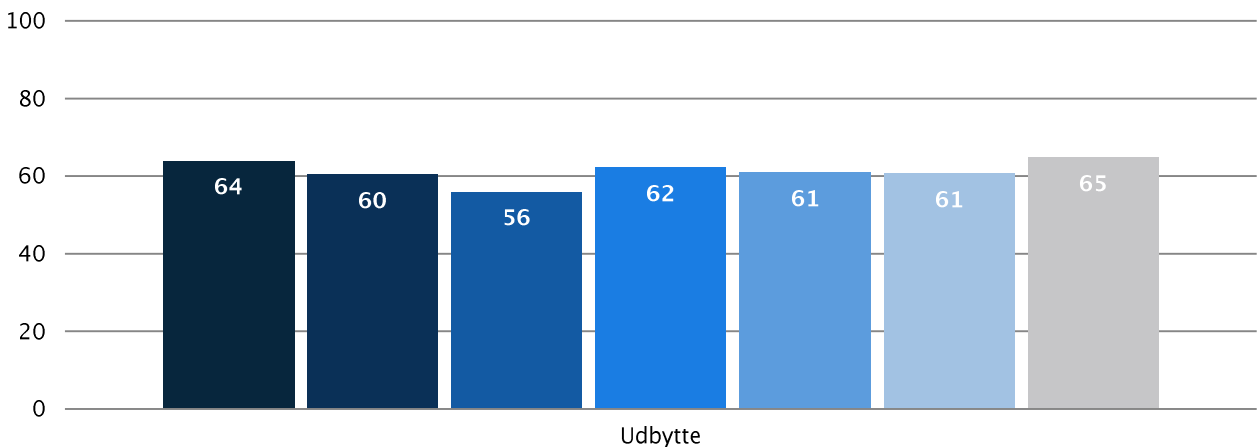
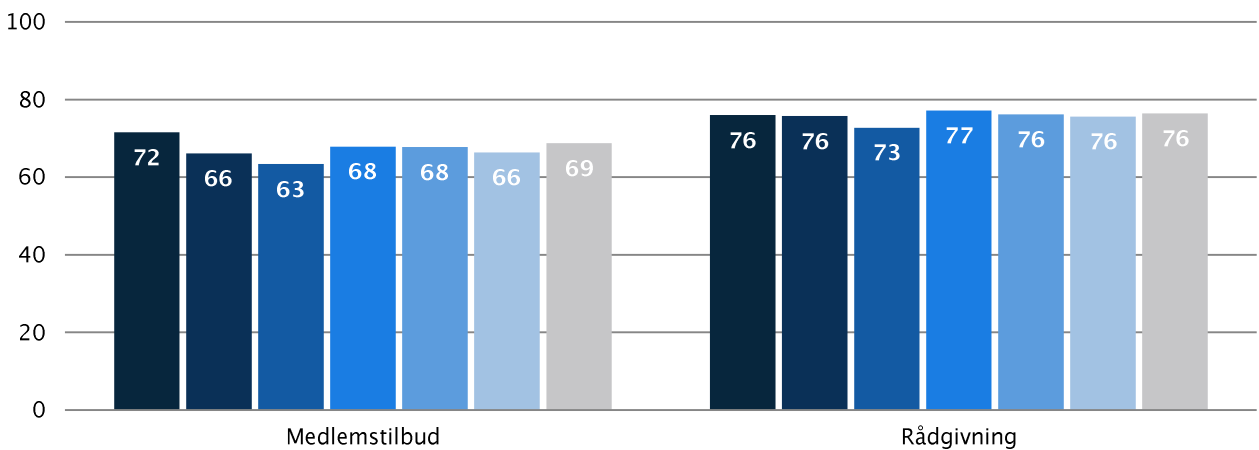
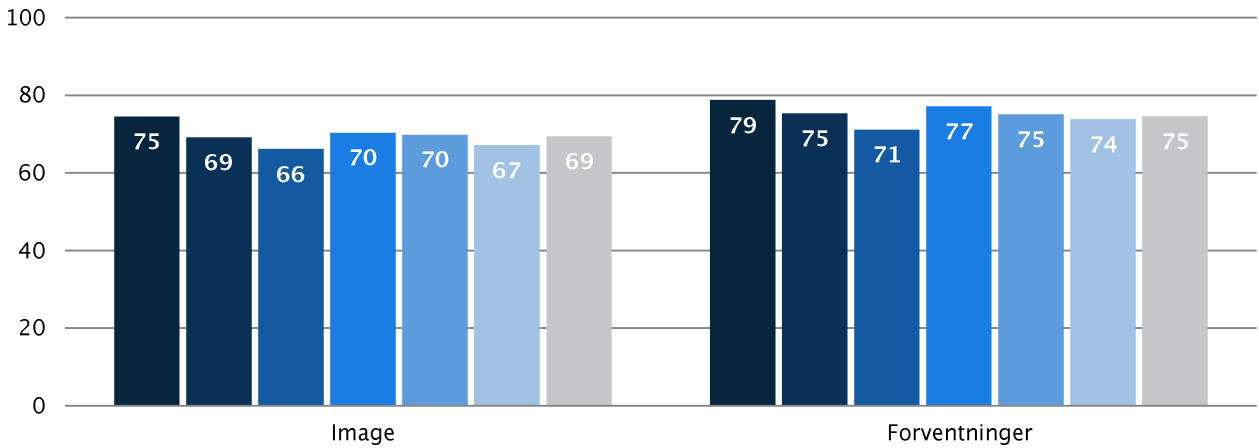




Vurderinger på tværs af

# Anciennitet i bioanalytikerfaget

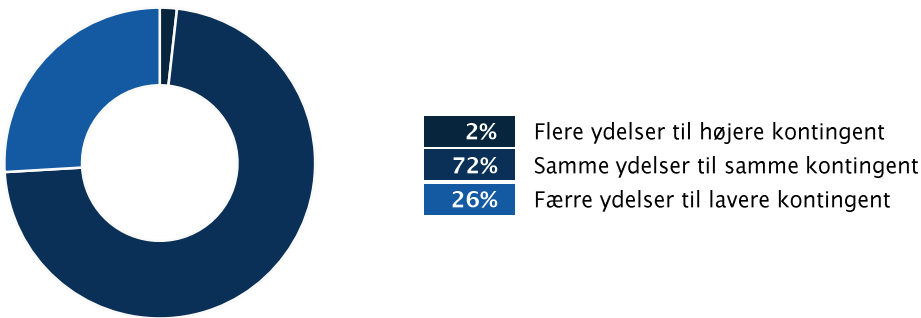
Vurdering



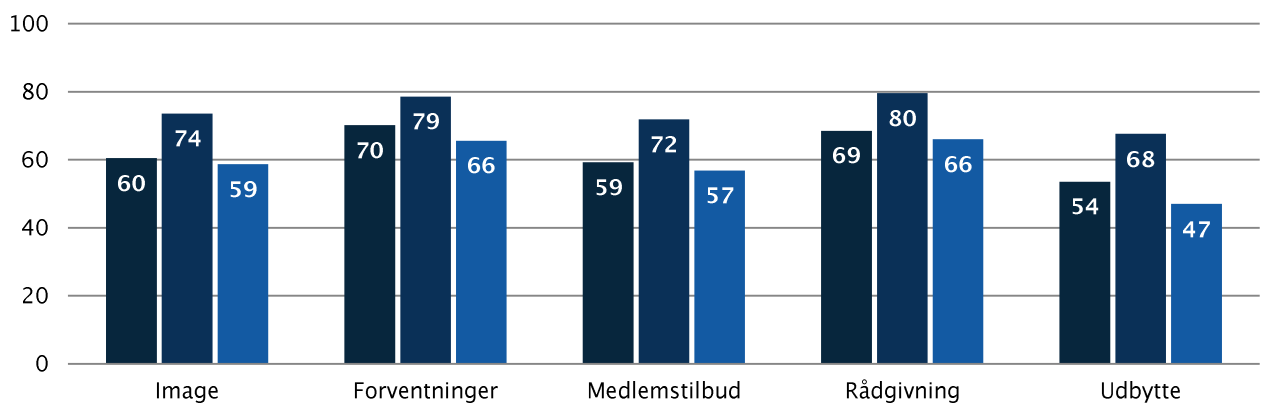
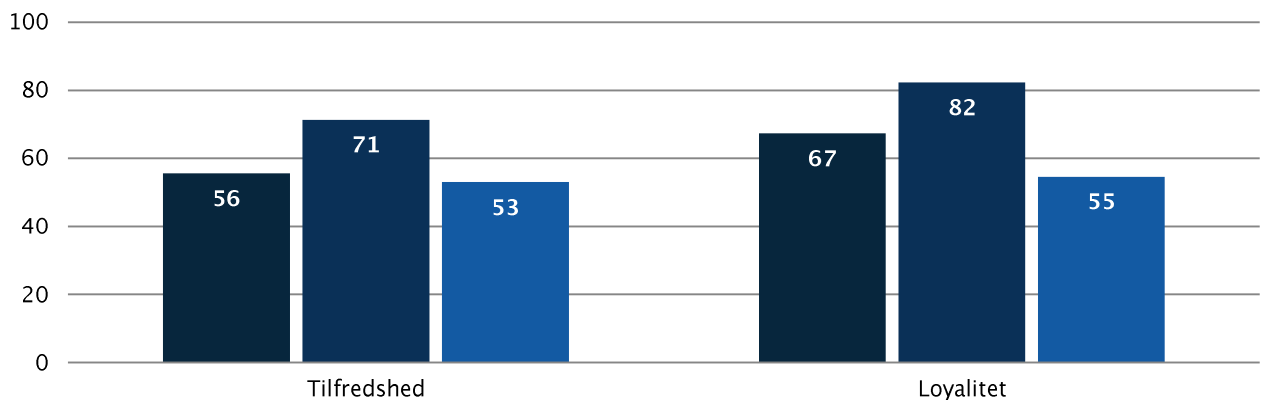
Vurderinger på tværs af

# Præferencer for kontingent

Fordeling



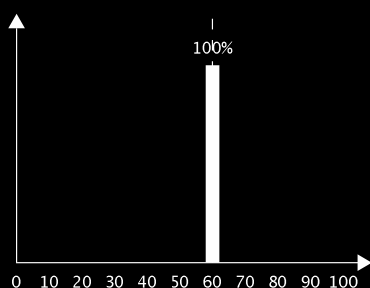
Vurdering



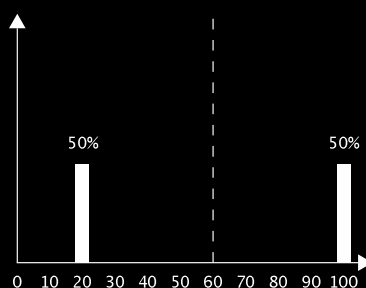
# Homogenitetsmål

Vurderinger af de enkelte spørgsmål under hvert indsatsområde bygger på gennemsnit af medlemmerne besvarelser. Da gennemsnitsvurderinger kan dække over forskellige spredninger i de afgivne svar, kan det derfor også være relevant at inddrage homogenitetsmålet. De tre nedenstående figurer illustrerer tre situationer, hvor gennemsnittet er ens (60), men fordelingen af besvarelser forskellig.

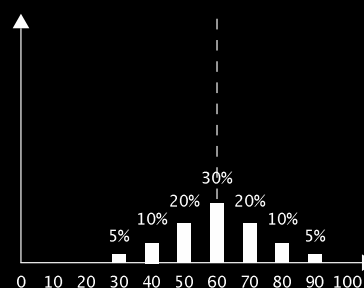
Mindst mulig spredning



Stor spredning



Jævn spredning



Til trods for samme gennemsnit er det altså ikke ensbetydende med, at der er enighed blandt medlemmerne. Homogenitetsmålet kan tage en værdi fra 0 til 100 og fortæller, hvor stor spredningen i svarene er.

Da den gennemsnitlige vurdering ikke informerer om dette, kan årsager til en stor spredning i svarene med fordel undersøges, hvis et område skal forbedres. Hvorfor giver nogle medlemmer en lav vurdering, og hvem er de? Hvorfor giver andre medlemmer en høj vurdering, og kan vi udnytte denne viden til at forbedre forholdene for alle medlemmer?

Hvis homogenitetsmålet er 0, har medlemmerne besvaret spørgsmålet så forskelligt som overhovedet muligt, hvorimod spørgsmål som alle medlemmer har besvaret helt ens vil have et homogenitetsmål på 100. Ergo jo tættere tallet er på 100, desto større enighed er der omkring den gennemsnitlige vurdering af spørgsmålet (indekssværdien), jævnfør klassificeringsfiguren af homogenitetsmålet til højre.

70 – 100



Meget høj homogenitet

60 – 69



Høj homogenitet

50 – 59



Middel homogenitet

40 – 49














Lav homogenitet

Under 40







Meget lav homogenitet

# Homogenitetsmål: Image

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
1.1. Fremstår som en troværdig fagforening?				62
1.2. Fremstår som en fagforening, der er god til at kommunikere med medlemmerne?				59
1.3. Fremstår som en fagforening, der er der, når medlemmerne har brug for den?				55
1.4. Fremstår som en fagforening, der varetager medlemmernes interesser?				56
1.5. Fremstår som en fagforening, hvor medlemmerne er en del af et fagligt fællesskab?				59
1.6. Fremstår som en fagforening, hvor den faglige viden er høj?				62
1.7. Fremstår som en fagforening, der er nyskabende og nytænkende?				57
1.8. Fremstår som en fagforening, der er serviceorienteret over for sine medlemmer?				56
1.9. Fremstår som en fagforening, hvor man får noget for sit kontingent?				51
1.10. Fremstår som en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet?				56
1.11. Fremstår som en fagforening med mange aktiviteter?				58

# Homogenitetsmål: Image

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
1.12. Fremstår som en fagforening, der er god til at informere medlemmerne om sit arbejde?				58
1.13. Fremstår som en fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet?				56
1.14. Fremstår som en fagforening, der er synlig i min hverdag?				51
1.15. Fremstår som en fagforening, der samlet set har et godt image?				57









# Homogenitetsmål: Forventninger

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
2.1. Dine forventninger til dbios indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?				53
2.2. Dine forventninger til kompetent service og rådgivning (f.eks. i forbindelse med løn, ansættelsesvilkår og karriere)?				58
2.3. Dine forventninger til dbio's indsats for at sikre fagligt fællesskab og udvikling af faget?				61
2.4. Dine forventninger til dbio's regionale arrangementer?				60
2.5. Dine forventninger til at kunne modtage støtte og rådgivning fra en tillidsrepræsentant?				53
2.6. Dine forventninger til dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?				58
2.7. Dine forventninger til at dbio tilbyder attraktive rabatordninger?*				45
2.8. Dine forventninger til dbio som en kilde til faglig viden?				56
2.9. Dine forventninger til at dbio aktivt går ind i nedbringelse af medlemmernes stress?				52
2.10. Dine samlede forventninger til dbio?				59

# Homogenitetsmål: Medlemstilbud





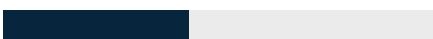


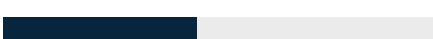
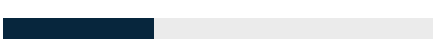


Spørgsmål	0	50	100	Niveau
3.1. dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?				54
3.2. dbio's evne til at varetage dine interesser på områder, der betyder noget for dit arbejdsliv?				54
3.3. dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?				60
3.4. Fagbladet (relevante artikler og informationer)?				61
3.5. Kvaliteten af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?				61
3.6. Indholdet på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?				63
3.7. Brugervenligheden på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?				59
3.8. Kvaliteten af dbio's regionale arrangementer?				62
3.9. Kvaliteten af dbio's rabatordninger?*				52
3.10. dbio's indsats for at forbedre fagets/professionens omdømme?				57
3.11. dbio's indsats for at udvikle professionen for derigennem at sikre medlemmerne job i fremtiden?				58
3.12. Den generelle kvalitet af dbio's medlemstilbud og -ydelser?				60

# Homogenitetsmål: Rådgivning




Spørgsmål	0	50	100	Niveau
4.1. Muligheden for at komme i telefonisk kontakt med dbio (åbningstider, ventetider, omstilling m.v.) <sup>**</sup>				60
4.2. Muligheden for at komme i kontakt med dbio via e-mail?				62
4.3. Muligheden for at komme i kontakt med tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter?				62
4.4. Rådgivningen fra dbio er generelt faglig kompetent.				60
4.5. Rådgivningen fra dbio giver mig generelt god hjælp/inspiration til den problemstilling, jeg henvender mig omkring.				55
4.6. Rådgiverne fra dbio er generelt venlige og imødekommende.				64
4.7. Rådgiverne fra dbio er generelt gode til, at sætte sig ind i min situation.				55
4.8. Generelt set er rådgivningen fra dbio af høj kvalitet.				57





# Homogenitetsmål: Udbytte

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
5.1. Dit udbytte af rådgivning og vejledning fra dbio?				47
5.2. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?				49
5.3. Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?				55
5.4. Dit udbytte af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?				55
5.5. Dit udbytte af tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen?^				43
5.6. Dit udbytte af dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?				52
5.7. Dit udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab?				52
5.8. Dit udbytte af dbio's regionale arrangementer?				45
5.9. Dit udbytte af rabatordninger?*				35
5.10. Dit udbytte af den sikkerhed og tryghed, som dbio tilbyder?				50
5.11. Dit samlede udbytte af de ydelser, du får – eller har mulighed for at få – som medlem af dbio?				53

# Homogenitetsmål: Tilfredshed

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
6.1. På baggrund af dine samlede erfaringer med dbio hvor tilfreds er du så alt i alt?				58
6.2. Hvordan synes du, at dbio lever op til dine samlede forventninger?				61
6.3. Hvor langt fra eller hvor tæt på idealet om den perfekte fagforening er dbio?				56

# Homogenitetsmål: Loyalitet

Spørgsmål	0	50	100	Niveau
7.1. Jeg kan se mange gode grunde til at være medlem af dbio og kun få grunde til at skifte til en anden fagforening eller være uorganiseret.				45
7.2. Jeg vil anbefale dbio til kolleger eller andre, hvis det er relevant.				47





# Appendiks

Afsnittet indeholder:

s. 70 Spørgeskemaet 2014



## Velkommen til Danske Bioanalytikeres medlemsundersøgelse 2014

### ***Vejledning:***

Spørgsmålene i spørgeskemaet besvares ved at klikke på den ønskede svarmulighed. Umiddelbart kan nogle af spørgsmålene forekomme som gentagelser. Det er ikke tilfældet. Det skyldes, at vi beder dig om at vurdere dbio fra forskellige vinkler for at få et så dækkende billede som muligt. Du vil løbende igennem spørgeskemaet have mulighed for at komme med uddybende kommentarer til dine svar. Der vil afslutningsvist også være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter.

Du kommer videre til næste side ved at klikke på knappen nede i højre hjørne. Du kan altid gå tilbage til tidligere spørgsmål ved at klikke på knappen i det nederste venstre hjørne, brug ikke browserens tilbageknap.

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.

[Forrige](#)[Næste](#)



**Kære medlem. Inden du påbegynder din besvarelse, bedes du venligst anføre om du har et tillidshverv i dbio.**

- Jeg har ikke tillidshverv i dbio
- Tillidsrepræsentant
- Fælles tillidsrepræsentant
- Bestyrelses- eller udvalgsmedlem
- Arbejdsmiljørepræsentant

**Beskæftigelse (det er muligt at sætte flere krydser):**

- Studerende
- Leder
- Bioanalytiker
- Laborant
- Bioanalytikerunderviser
- Pensionist
- Ledig
- Andet

Forrige

Næste



## Udfyldelse af spørgeskemaet

På forrige side har du angivet, at du har et tillidshverv. I det følgende bedes du vurdere dbio baseret på dine oplevelser som medlem og ikke qua dit tillidshverv.

Forrige

Næste



## Tilfredshed

Det første spørgsmål handler om din **samlede tilfredshed** med dbio.

	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Ved ikke
På baggrund af dine samlede erfaringer med dbio hvor tilfreds er du så alt i alt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Image

Følgende spørgsmål omhandler, hvordan du opfatter dbio's image.

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.



Tænk på dbio's image. Hvor enig eller uenig er du i, at dbio...											
	Meget uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget enig 10	Ved ikke
Fremstår som en troværdig fagforening?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er god til at kommunikere med medlemmerne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er der, når medlemmerne har brug for den?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der varetager medlemmernes interesser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, hvor medlemmerne er en del af et fagligt fællesskab?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, hvor den faglige viden er høj?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er nyskabende og nytænkende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er serviceorienteret over for sine medlemmer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, hvor man får noget for sit kontingent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der tilbyder ydelser af høj kvalitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening med mange aktiviteter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er god til at informere medlemmerne om sit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der skaber tryghed og sikkerhed i arbejdslivet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der er synlig i min hverdag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremstår som en fagforening, der samlet set har et godt image?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Du er velkommen til at uddybe årsagen til din vurdering af dbio's image ovenfor i tekstfeltet herunder. Hvis ikke, skal du blot klikke på "Næste" i nederste højre hjørne for at komme videre. Der vil være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter i slutningen af spørgeskemaet**

Forrige

Næste



## Forventninger

Følgende spørgsmål omhandler dine forventninger til dbio.

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.

### Tænk på dine forventninger til dbio. Hvordan er...

	Meget lave 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget høje 10	Ved ikke
Dine forventninger til dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til kompetent service og rådgivning (f.eks. i forbindelse med løn, ansættelsesvilkår og karriere)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til dbio's indsats for at sikre fagligt fællesskab og udvikling af faget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til dbio's regionale arrangementer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til at kunne modtage støtte og rådgivning fra en tillidsrepræsentant?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til at dbio tilbyder attraktive rabatorninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til dbio som en kilde til faglig viden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine forventninger til at dbio aktivt går ind i nedbringelse af medlemmernes stress?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine samlede forventninger til dbio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Du er velkommen til at uddybe årsagen til din vurdering af dine forventninger til dbio ovenfor i tekstfeltet herunder. Hvis ikke, skal du blot klikke på "Næste" i nederste højre hjørne for at komme videre. Der vil være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter i slutningen af spørgeskemaet**

Forrige

Næste



## Tilbud og ydelser til medlemmer

Nedenfor fremgår en række spørgsmål om, hvordan du vurderer kvaliteten af dbio's tilbud og ydelser til sine medlemmer.

### Hvad er dine erfaringer med kvaliteten af dbio's tilbud og ydelser til medlemmerne? Hvordan vurderer du...

	Meget ringe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget godt 10	Ved ikke
dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's evne til at varetage dine interesser på områder, der betyder noget for dit arbejdsliv?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagbladet (relevante artikler og informationer)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvaliteten af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indholdet på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brugervenligheden på www.dbio.dk (ikke dbio's intranet)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvaliteten af dbio's regionale arrangementer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvaliteten af dbio's rabatordninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's indsats for at forbedre fagets/professionens omdømme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's indsats for at udvikle professionen for derigennem at sikre medlemmerne job i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den generelle kvalitet af dbio's medlemstilbud og -ydelser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Meget ringe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget godt 10	Ved ikke
Hvor godt er dit kendskab generelt til dbio's medlemstilbud og -ydelser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Hvordan opfatter du mængden af tilsendt nyhedsinformation fra dbio (nyhedsbreve, mails, fagblade etc.)?**

- For lav  
 Tilpas  
 For høj  
 Ved ikke

**Har du inden for de seneste 12 måneder deltaget i ét eller flere af dbio's medlemsarrangementer, kurser og temadage?**

- Ja, jeg har deltaget i arrangementer mv.  
 Nej  
 Ved ikke

**dbio fik ny hjemmeside i november 2013, har du besøgt den?**

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

**Er der medlemstilbud, som dbio ikke tilbyder i dag, som du godt kunne tænke dig i fremtiden?**

**Du er velkommen til at uddybe årsagen til din vurdering af dbio's tilbud og ydelser til medlemmer ovenfor i tekstfeltet herunder. Hvis ikke, skal du blot klikke på "Næste" i nederste højre hjørne for at komme videre. Der vil være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter i slutningen af spørgeskemaet**

Forrige

Næste



### Vidste du, at dbio har en rabatordning med Logbuy?

- Ja  
 Nej

Forrige

Næste



### Har du tilmeldt dig rabatordningen?

- Ja  
 Nej

	Meget ringe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget god 10	Ved ikke
Hvad synes du om rabatordningen (hvis du ikke har tilmeldt dig ordningen, svar da ud fra hvad du synes om idéen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Personlig rådgivning

Nu kommer der nogle spørgsmål om, hvordan du vurderer kvaliteten af dbio's rådgivning. Du bedes i de følgende spørgsmål vedrørende din/dine oplevelse(r) med rådgivningen fra dbio tænke på dit generelle indtryk af dbio's rådgivning.

**I dbio tilbyder vi både rådgivning via din lokale tillidsrepræsentant, dbio's regionale kontorer og dbio's sekretariat i København. Har du inden for de seneste 12 måneder været i kontakt med følgende (sæt gerne flere krydser):**

- Tillidsrepræsentant  
 dbio-regionen  
 dbio's sekretariat  
 Nej, ikke inden for de seneste 12 måneder  
 Nej, jeg har aldrig modtaget personlig rådgivning fra dbio

Hvad er dine erfaringer med kvaliteten af dbio's rådgivning? Hvordan er...											
	Meget ringe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget god 10	Ved ikke
Muligheden for at komme i telefonisk kontakt med dbio (åbningstider, ventetider, omstilling m.v.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at komme i kontakt med dbio via e-mail?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at komme i kontakt med tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn...											
	Helt uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Helt enig 10	Ved ikke
Rådgivningen fra dbio er generelt faglig kompetent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivningen fra dbio giver mig generelt god hjælp/inspiration til den problemstilling, jeg henvender mig omkring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgiverne fra dbio er generelt venlige og imødekommende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgiverne fra dbio er generelt gode til, at sætte sig ind i min situation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generelt set er rådgivningen fra dbio af høj kvalitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Meget lavt 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget højt 10	Ved ikke
Hvor godt er dit kendskab generelt til dbio's muligheder for rådgivning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Du er velkommen til at uddybe årsagen til din vurdering af dbio's personlige rådgivning ovenfor i tekstfeltet herunder. Hvis ikke, skal du blot klikke på "Næste" i nederste højre hjørne for at komme videre. Der vil være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter i slutningen af spørgeskemaet**



## Kontakt og rådgivning

Tidligere har du angivet, at du har modtaget rådgivning fra en eller flere af følgende: tillidsrepræsentant, dbio-regionen og/eller dbio's sekretariat. Nedenfor kan du angive, hvor mange gange du har været i kontakt og dine erfaringer hermed.

### Hvor mange gange har du været i kontakt med dbio indenfor de seneste 12 måneder? Via...

	1 gang	2 gange	3 gange eller mere	Ved ikke
Tillidsrepræsentant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio-regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's sekretariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Du blev tidligere bedt om at evaluere kvaliteten af dbio's rådgivning generelt set. Hvad er din vurdering af den rådgivning du har modtaget fra...

	Meget ringe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget god 10	Ved ikke
Tillidsrepræsentant?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio-regionen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dbio's sekretariat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Forventninger i forhold til erfaringer og oplevelser

Her bedes du vurdere dine forventninger i forhold til erfaringer og oplevelser med dbio.

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.

	Meget dårligere end forventet 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget bedre end forventet 10	Ved ikke
Hvordan synes du, at dbio lever op til dine samlede forventninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Udbytte

De næste spørgsmål handler om dit udbytte af dit medlemskab af dbio.

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.



**Du bedes vurdere udbyttet af dit medlemskab i forhold til det, du betaler i kontingent. Hvordan vurderer du...**

	Meget lavt 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget højt 10	Ved ikke
Dit udbytte af rådgivning og vejledning fra dbio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår gennem overenskomster og aftaler?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio's indsats for at sikre udvikling af faget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio.dk og elektroniske nyhedsbreve?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio's indsats for at forbedre medlemmernes arbejdsmiljø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio's bidrag til et fagligt fællesskab?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af dbio's regionale arrangementer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af rabatordninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit udbytte af den sikkerhed og tryghed, som dbio tilbyder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit samlede udbytte af de ydelser, du får - eller har mulighed for at få - som medlem af dbio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Du er velkommen til at uddybe årsagen til din vurdering af dit udbytte af dbio ovenfor i tekstfeltet herunder. Hvis ikke, skal du blot klikke på "Næste" i nederste højre hjørne for at komme videre. Der vil være mulighed for at komme med kommentarer af mere generel karakter i slutningen af spørgeskemaet**

Forrige

Næste



## Ydelser og kontingent

dbio tilbyder en række ydelser til medlemmerne som f.eks. forhandling af overenskomst og løn, rådgivning og juridisk bistand, tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, laboratoriefaglige kurser, medlemsblad og diverse rabatter.

**Hvis du skulle vælge, ville du så foretrække, at dbio tilbyder (Vælg én af nedenstående):**

- Flere ydelser til højere kontingent
- Samme ydelser til samme kontingent
- Færre ydelser til lavere kontingent

Forrige

Næste



## Tilknytning

De næste spørgsmål handler om din tilknytning til dbio.

**Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn...**

	Meget uenig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget enig 10	Ved ikke
Jeg kan se mange gode grunde til at være medlem af dbio og kun få grunde til at skifte til en anden fagforening eller være uorganiseret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil anbefale dbio til kolleger eller andre, hvis det er relevant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Potentielle udmeldingsårsager

Du har tilkendegivet, at du er uenig i udsagnet: "Jeg kan se mange gode grunde til, at være medlem af dbio og kun få grunde til, at skifte til en anden fagforening eller være uorganiseret." Nedenfor bedes du uddybe denne vurdering.

### Vælg den primære årsag til en eventuel udmeldelse (Vælg kun én af nedenstående muligheder):

- Jeg overvejer at skifte til en anden faglig organisation/fagforening, hvilken:
- Jeg overvejer helt at undlade at være medlem af en faglig organisation/fagforening
- Jeg går snart på pension eller efterløn og forventer ikke at forblive medlem, efter jeg har forladt arbejdsmarkedet
- Andet

Forrige

Næste



## Den perfekte fagforening

Bemærk venligst, at der med dbio menes dbio's sekretariat, dbio-region og dbio's tillidsrepræsentanter under et, med mindre andet fremgår.

### Forestil dig den perfekte fagforening.

	Meget langt fra 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tæt på 10	Ved ikke
Hvor langt fra eller hvor tæt på idealet om den perfekte fagforening er dbio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



### Din arbejdsplads' geografiske placering

- Region Hovedstaden  
 Region Sjælland  
 Region Syddanmark  
 Region Midtjylland  
 Region Nordjylland  
 Andet

### Anciennitet i bioanalytikerfaget

- 0-2 år  
 3-5 år  
 6-10 år  
 11-15 år  
 16-20 år  
 21-30 år  
 Mere end 31 år

Hvor mange timer er du ansat til at arbejde pr. uge? Hvis du er ansat uden højeste tjenestetid skrives 37.

Forrige

Næste



## Dit arbejdsmiljø

### Stikskader:

Har du været udsat for stikskader inden for de sidste 12 måneder?

- Ja  
 Nej

### Hepatitis-B:

Får du tilbudt gratis forebyggende vaccination mod Hepatitis-B af din arbejdsplads / arbejdsgiver?

Ja Nej

Har du modtaget Hepatitis-B vaccination i forbindelse med dit arbejde?

**Håndsprit:**

Bruger du håndsprit dagligt?  Ja  Nej

**Arbejdspres:**

	Aldrig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Altid 10	Ved ikke
I hvilken grad oplever du arbejdspres i dit daglige arbejde (med arbejdspres mener vi et u hensigtsmæssigt pres over en længere periode)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Dit arbejdsmiljø

**På forrige side har du angivet, at du har været udsat for stikskader inden for de seneste 12 måneder. Er skaden...**

	Ja	Nej	Ved ikke
Anmeldt til arbejdspladsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anmeldt til arbejdsgivers forsikring?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**På forrige side har du angivet, at du har modtaget Hepatitis-B vaccination i forbindelse med dit arbejde. Har du...**

	Ja, alle sammen	Kun én eller flere	Nej
Modtaget den forbyggende vaccination, som består af 3 vaccinationer (dag 0, 1 mdr. og 6 mdr.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modtaget vaccination i forbindelse med eksposition/uheld, som består af 4 vaccinationer (dag 0, 1 mdr., 6 mdr., 12 mdr.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Er der planlagt flere vaccinationer for dig?**

Ja  
 Nej  
 Ved ikke

**På forrige side har du angivet, at du dagligt bruger håndsprit. Hvor mange gange bruger du håndsprit dagligt?**

- 0-10 gange  
 11-40 gange  
 41-70 gange  
 71-100 gange  
 101-130 gange  
 Mere end 130 gange

**Oplever du gener i forbindelse med brug af håndsprit (sæt gerne flere krydser):**

- Hudgener, hvilke:   
 Andre gener, hvilke:   
 Luftvejsgener  
 Jeg oplever ingen gener

**På forrige side har du angivet, at du ofte oplever arbejdspress.**

	Ja	Nej	Ved ikke
Giver arbejdspresset dig gener så som stress-symptomer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevirker arbejdspresset, at du har svært ved at stå inde for den faglige kvalitet af dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Dit daglige arbejde

Med ledelsen menes der i det følgende din nærmeste leder.

	I lav grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	I høj grad 10	Ved ikke
I hvilken grad kan du normalt nå dine daglige arbejdsopgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad kan du normalt stå inde for kvaliteten af dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du at I, i tilstrækkelig grad, hjælper hinanden på din arbejdsplads (fx færdig med dagens opgaver)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad har faglig sparring betydning for din oplevelse af tilfredshed i arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du klar ledelse i dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indeholder din medarbejderudviklingssamtale (MUS) en gensidig forventningsafstemning mellem leder og medarbejder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad opfatter du de beslutninger som bliver taget af ledelsen som retfærdige?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad nærer I generelt gensidig tillid og respekt kollegerne imellem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du gensidig tillid og respekt mellem ledelse og medarbejdere?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Seniorklub/pensionistklub

	I lav grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	I høj grad 10	Ved ikke
I hvilken grad ville det være en god idé, at dbio havde en seniorklub/pensionistklub regionalt eller nationalt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Vidste du...

**Vidste du, at i de fleste tilfælde, hvor du ønsker hjælp eller rådgivning fra dbio, skal du starte med at kontakte din tillidsrepræsentant?**

- Ja  
 Nej

**Vidste du, at du kan få hjælp og rådgivning fra dbio's sekretariat, hvis du får en arbejdsskade?**

- Ja  
 Nej

Forrige

Næste



## Rådgivningsmuligheder og medlemstilbud

**Har du anvendt én eller flere af dbio's rådgivningsmuligheder og/eller medlemstilbud indenfor de seneste 12 måneder? Det kan være rådgivning fra dbio's sekretariat, dbio's regionskontor eller din tillidsrepræsentant. (sæt gerne flere krydser)**

- Rådgivning om løn og/eller pension  
 Rådgivning om arbejdstid  
 Rådgivning om arbejdsskader  
 Rådgivning om sygdom  
 Rådgivning om afskedigelse  
 Rådgivning om ferie  
 Rådgivning om barsel  
 Rådgivning om barns sygdom eller omsorgsdage mv.  
 Rådgivning om uddannelse og karriere  
 Rådgivning om arbejdsmiljø  
 Vejledning vedr. din ansættelseskontrakt ved jobskifte

Forrige

Næste





## Rådgivningsmuligheder og medlemstilbud

**Hvor tilfreds er du med...**

	Meget utilfreds 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds 10	Ved ikke
Rådgivning om løn og/eller pension	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om arbejdstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om arbejdsskader	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om sygdom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om afskedigelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om ferie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om barsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om barns sygdom eller omsorgsdage mv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om uddannelse og karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivning om arbejdsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vejledning vedr. din ansættelseskontrakt ved jobskifte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Kampagner

**Vi bioanalytikere er verdensmestre i at tage prøver, analysere og finde de rigtige svar. 80% af alle diagnoser stilles på baggrund af vores analyser. Men vores viden om prøveforløb, effektivisering og kvalitetssikring kan bruges til meget mere til gavn for patienter og kolleger. Så brug os – vi stikker ikke. I hvert fald ikke hele tiden.**

	Ja	Nej	Ved ikke
Forventer du at dbio synliggør professionen fx via kampagner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I 2014 kører kampagnen Brug os. Vi stikker ikke. Har du hørt om kampagnen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendte du kampagnens budskab og kernefortælling før du læste ovenstående?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har kampagnen inspireret dig til at tale med andre?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Kampagner

**På forrige side har du angivet, at kampagnen Brug os har inspireret dig til at tale med andre. Hvem har kampagnen inspireret dig til at tale med (sæt gerne flere krydser)?**

- Bioanalytikere/-studerende
- Faggrupper
- Ledelse
- Politikere
- Familie og venner
- Andre:



## Faglige indsatsområder

**Hvor vigtigt er det, at dbio arbejder for... (Prioriter 3 og tildel dem 1, 2, 3 i henhold til hvad du mener er vigtigst dbio arbejder for, hvor 1 er mest vigtigt).**

At flere bioanalytikere ansættes i almen praksis?	<input type="text"/>
At flere bioanalytikere ansættes i kommuner?	<input type="text"/>
At der oprettes en kandidatuddannelse i bioanalyse?	<input type="text"/>
At udvikle bioanalytikernes opfattelse af sig selv som diagnostiske samarbejdspartnere?	<input type="text"/>
At skabe flere funktioner i sundhedsvæsenet til diagnostiske samarbejdspartnere?	<input type="text"/>
At fremme forskningsmiljøer for bioanalytikere?	<input type="text"/>



## Uddannelse efter grunduddannelsen til fx bioanalytiker

Jeg har gennemført	<input type="text" value="-- Vælg --"/>
Jeg er i gang med	<input type="text" value="-- Vælg --"/>
Jeg planlægger at begynde på	<input type="text" value="-- Vælg --"/>
Jeg har ikke og ønsker ikke nogen	<input type="checkbox"/>

Forrige

Næste



## Efteruddannelse

Efteruddannelse af kort varighed.

### Hvor mange dage har du i 2013-2014 været på efteruddannelse?

- Jeg har ikke været på efteruddannelse
- 1-2 dage
- 3-5 dage
- Mere end 5 dage

### Hvad har betydning for, om du vælger dbio's kurser og temadage (sæt højst 3 krydser)?

- Faglig relevans
- Faglig kvalitet
- Pris
- Tid/mulighed for at få fri
- Kompetencegivende (ECTS-point)
- Anbefaling fra andre

	Lav	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Høj	10	Ved ikke
Hvordan vurderer du kvaliteten af dbio's efteruddannelseskurser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Efteruddannelse

Efteruddannelse af kort varighed.

**På forrige side har du angivet, at du har været på efteruddannelse i 2013-2014. Hvor har du været på efteruddannelse?**

- dbio kurser/temadage
- Arbejdspladsens egne kurser
- Regionernes kurser (ikke dbio's regionale arrangementer)
- Andre fagforbund
- Faglige selskaber
- Andet (fx konferencer)

Forrige

Næste



**Hvis du har yderligere kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at uddybe nedenfor.**

Forrige

Næste



## Til alle TR, FTR, AMIR

Nu kommer du til den specifikke del for dig som repræsentant.

**Hvor mange medarbejdere/kolleger er du FTR/TR/AMiR for?**

**Er dine medlemmer/kolleger fordelt på flere adresser?**

- Ja  
 Nej

**Er dine medlemmer/kolleger fordelt på flere afdelinger?**

- Ja  
 Nej

**Har du en suppleant?**

- Ja  
 Nej

Forrige

Næste



**På forrige side har du angivet, at dine medlemmer/kolleger er fordelt på flere adresser. Hvor mange adresser er de fordelt på?**

- 2  
 3  
 4  
 5  
 Flere end 5

**På forrige side har du angivet, at dine medlemmer/kolleger er fordelt på flere afdelinger. Hvor mange afdelinger er de fordelt på?**

- 2  
 3  
 4  
 5  
 Flere end 5

Forrige

Næste



## Vilkårsaftaler

Har du indgået en aftale med din leder om dine vilkår som FTR/TR/AMiR (vilkårsaftale)?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Forrige

Næste



## Vilkårsaftaler

Du har på forrige side angivet, at du har indgået en vilkårsaftale med din leder.

Er vilkårsaftalen skriftlig?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Er vilkårsaftalen kendt af og/eller indsendt til regionen?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Forrige

Næste



## Tid til repræsentant arbejdet

Hvor mange timer bruger du i gennemsnit om måneden på FTR/TR/AMiR-arbejde?

Har du aftalt et fast antal timer til FTR/TR/AMiR-arbejdet med din leder?

- Ja  
 Nej

Føler du, at du har den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage dit FTR/TR/AMiR-arbejde?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Sidder du i udvalg?

- MED-udvalg  
 Samarbejdsudvalg (SU)  
 Arbejdsmiljøudvalg (AMiU)  
 Jeg sidder ikke i udvalg

Forrige

Næste



## Tid til repræsentant arbejdet

På forrige side har du angivet, at du har aftalt et fast antal timer til FTR/TR/AMiR-arbejdet med din leder. Hvor mange timer har I aftalt?

På forrige side har du angivet, at du sidder i MED-udvalget. Har du den nødvendige tid til forberedelse til MED-arbejdet

- Ja  
 Nej

På forrige side har du angivet, at du sidder i SU-udvalget. Har du den nødvendige tid til forberedelse til SU-arbejdet

- Ja  
 Nej

På forrige side har du angivet, at du sidder i AMiU-udvalget. Har du den nødvendige tid til forberedelse til AMiU-arbejdet?

- Ja  
 Nej

	Meget lav grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget høj grad 10	Ved ikke
I hvilken grad oplever du medinddragelse i arbejdet i MED-udvalget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du medinddragelse i arbejdet i samarbejdsudvalget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du medinddragelse i arbejdet i arbejdsmiljøudvalget?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste





## Tjenestefrihed

Har du nemt ved at få tjenestefri til kurser og møder i dbio-regi?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Forrige

Næste



## Tjenestefrihed

Du har angivet, at du ikke har let ved at få tjenestefri. Nedenfor er du velkommen til at uddybe hvorfor?

Forrige

Næste



## FTR/TR/AMiR-tillæg

Hvor meget får du i tillæg om måneden for at være FTR/TR/AMiR (beløbet på din lønseddel før skat)?

Får din suppleant tillæg for at være suppleant?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Forhandler og underskriver du aftaler om lokal løn?

- Ja  
 Nej

Forrige

Næste



## FTR/TR/AMiR-tillæg

På forrige side har du angivet, at din suppleant får tillæg for at være suppleant. Hvor meget får suppleanten i tillæg pr. måned (beløbet på lønsedlen før skat)?

Forrige

Næste



## Løn- og kompetenceudvikling

**Føler du som FTR/TR/AMiR, at du som minimum har samme muligheder for lønudvikling som dine kolleger?**

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

**Du velkommen til at uddybe ovenstående nedenfor.**

**Deltager du i den lovbestemte supplerende arbejdsmiljøuddannelse af 1½ dag pr. år, som du har ret til?**

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Forrige

Næste



**På forrige side har du angivet, at du ikke deltager i den lovbestemte supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Hvorfor ikke?**

- Ikke tid  
 Ingen interesse  
 Ikke relevante tilbud  
 Kursusansøgning blev afvist  
 Andet:

Forrige

Næste



## Faciliteter for FTR/TR/AMiR-arbejdet

### Har du på din arbejdsplads adgang til...

	Ja	Nej	Ved ikke
Et lokale til FTR/TR/AMiR-arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PC til FTR/TR/AMiR-arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internettet i forbindelse med FTR/TR/AMiR-arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefon i forbindelse med FTR/TR/AMiR-arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et låsbart, brandsikret skab til personfølsomme oplysninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Vilkår og rammer generelt

	Meget lav grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget høj grad 10	Ved ikke
I hvilken grad er du tilfreds med de vilkår og rammer, der er for dit FTR/TR/AMiR arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvis du har kommentarer til ovenstående svar, er du velkommen til at uddybe dem nedenfor.

Forrige

Næste



## Årskursus

Hvor mange gange har du deltaget i Årskursus?

- 0  
 1  
 2  
 3  
 4  
 5  
 Flere end 5

Har du nemt ved at få tjenestefri til at deltage i Årskursus?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Forrige

Næste



På forrige side har du angivet, at du aldrig har deltaget i Årskursus. Nedenfor er du velkommen til at uddybe hvorfor du ikke har deltaget.

På forrige side har du angivet, at du har svært ved at få tjenestefri til Årskurset. Nedenfor er du velkommen til at uddybe hvorfor.

Forrige

Næste



## Insite

Insite er dbio's intranet for repræsentanter.

### Hvor ofte bruger du Insite?

- Dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældent
- Aldrig

	Meget dårligt 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget godt 10	Ved ikke
Hvordan vurderer du indholdet på Insite?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvordan vurderer du brugervenligheden på Insite?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Indflydelse

	Meget lav grad 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget høj grad 10	Ved ikke
I hvilken grad prioriterer dine kolleger dit arbejde som repræsentant lige så højt som andet arbejde på arbejdspladsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad oplever du, at dine kolleger værdsætter den viden og erfaring, du opnår ved at deltage i dbio's kurser og møder for repræsentanter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvordan vil du vurdere samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen (AMiG)...

	Meget dårligt 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget godt 10	Ved ikke
Som arbejdsmiljørepræsentant i AMiG?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Spørgsmål til ledere

Nu kommer du til den specifikke del for dig som leder.

### Jeg er...

- Daglig leder for andre bioanalytikere med lederansvar
- Daglig leder for andre bioanalytikere uden lederansvar
- Daglig leder for bioanalytikere med lederansvar og for bioanalytikere uden ledelsesansvar
- Ikke daglig leder for bioanalytikere, men har lederansvar for fx et fagligt område
- Andet

### Hvor mange bioanalytikere er du daglig leder for?

- Ingen
- 1-9
- 10-19
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- 70-79
- 80-89
- 90-100
- Flere end 100

### Er du arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen?

- Ja
- Nej

Forrige

Næste



### Hvordan vil du vurdere samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen (AMiG)...

	Meget dårligt 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget godt 10	Ved ikke
Som arbejdsleder i AMiG?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forrige

Næste



## Videregående uddannelse

### Hvor mange bioanalytikere har en videregående uddannelse blandt dem du leder til dagligt?

Diplom	<input type="text"/>
Master	<input type="text"/>
Kandidat	<input type="text"/>
ph.d.	<input type="text"/>
Andet	<input type="text"/>

### Hvor mange flere bioanalytikere med videregående uddannelse forventer du at få brug for i løbet af de næste 5 år?

Diplom	<input type="text"/>
Master	<input type="text"/>
Kandidat	<input type="text"/>
ph.d.	<input type="text"/>
Andet	<input type="text"/>

Forrige

Næste



## Kompetencebehov i fremtiden



**Hvilke kompetencer bliver der ekstra brug for blandt dine ledere/medarbejdere i løbet af de næste 5 år. (Sæt op til 5 krydser.)**

- Molekylærbiologi
- Sundhedsteknologi
- Evidensbaseret praksis
- Udvikling af nye analyser
- Innovation i laboratoriedriften
- Overblik over international litteratur
- Videnskabelig artikelskrivning
- Organisering af store datamængder
- Anvendelse af store datamængder
- Videnskabelig metode fx eksperimentelle designs/biostatistik/epidemiologi
- Bioinformatik
- Forskning i eget fag
- Større overblik over diagnostiske metoder
- Fagets pædagogik og didaktik
- Strategi, organisering og planlægning i sundhedsvæsenet
- Sundhedsjura
- Fagetik og videnskabsetik
- Tværfaglighed
- Kommunikation og formidling
- Kvalitetssikring, afrapportering og myndighedssamarbejde
- Projektledelse
- Andet

Forrige

Næste



**Hvis du har yderligere kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at uddybe nedenfor.**

Forrige

Næste



**Tak, fordi du deltog i vores medlemstilfredshedsundersøgelse.**

Din deltagelse hjælper os med at gøre dbio til en bedre fagforening for dig.

Tryk på 'Afslut' for at afslutte undersøgelsen og deltage i konkurrencen om en iPad, 2 Fitbit Flex armbånd og 10 gavekort á 200 kr. til [www.gavekortet.dk](http://www.gavekortet.dk).

Tak, fordi du deltog.

Forrige

Afslut

---

# MSI Research

🏠 Frederiksgade 74A  
DK-8000  
CVR: 3186 8416

☎ (+45) 8837 2727  
✉ [msiresearch@msiresearch.dk](mailto:msiresearch@msiresearch.dk)  
🌐 [www.msiresearch.dk](http://www.msiresearch.dk)  
in [linkedin.com/company/msi-research](https://www.linkedin.com/company/msi-research)