

SOSU samlet

Svarprocent: 88% (1006/1140)

ESB Benchmarkingrapport

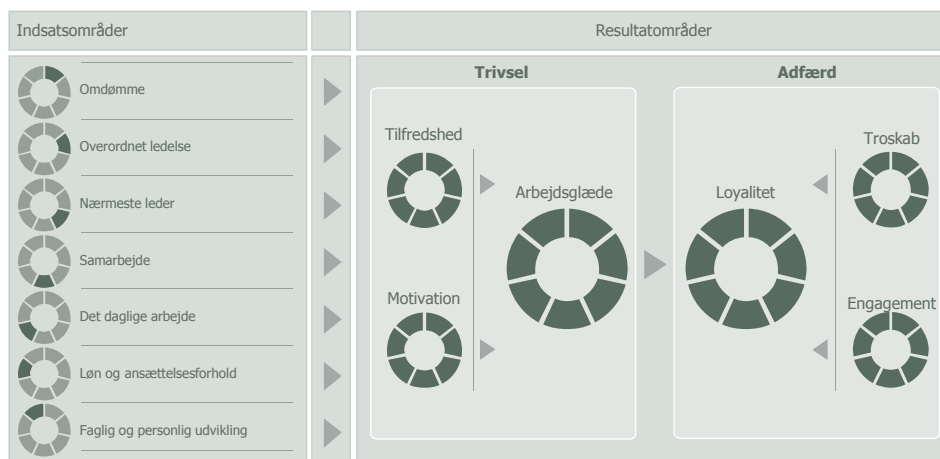


Indholdsfortegnelse	<b>Introduktion</b> Information om undersøgelsen og resultatforklaring	3
	<b>Arbejdsglæde og Loyalitet</b> Vurderinger, loyalitetssegmentering, intern sammenligning, arbejdsglædesegmentering	5
	<b>Specifikke spørgsmål under hvert område</b> Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det daglige arbejde, Løn og ansættelsesforhold, Faglig og personlig udvikling	15
	<b>Employer Branding</b> Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	32
	<b>Udviklingssamtaler</b>	34
	<b>Tema: Arbejdstid</b>	35
	<b>Tema: Mellemlidelse</b>	37
	<b>Resultater i tabelform</b>	38
	<b>Appendiks</b>	40



## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få en vurdering af, hvor godt medarbejderne trives på de skoler/ uddannelsesinstitutioner, der deltager i undersøgelsen. Undersøgelsesresultatet er en status på, hvor glade og tilfredse medarbejderne er på de deltagende skoler/ uddannelsesinstitutioner. Rapporten er med til at give de deltagende skoler/ uddannelsesinstitutioner et bedre overordnet grundlag for at identificere de indsatsområder, som skal inddrages i det løbende arbejde med at skabe forbedringer.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015, hvor dataindsamlingen blev gennemført i perioden 10. marts - 24. marts. Rapporten fokuserer specifikt på resultaterne for SOSU, dog således at resultaterne løbende sammenholdes med de øvrige overordnede resultater for MTU 2015.</p> <p>I alt har 1140 medarbejdere på de deltagende SOSU modtaget et spørgeskema, og af disse har 1006 valgt at svare. Den samlede svarprocent for alle SOSU i MTU 2015 er således 88%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Årets samlede resultat for SOSU. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Sammenligning med det generelle danske arbejdsmarked (resultater fra European Employee Index 2014 (EEI)).</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde.</p> <p>Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. En fokuseret indsats rettet mod de områder, der anvises i denne rapport, vil derfor kunne øge såvel medarbejdernes tilfredshed og motivation, som deres troskab og engagement over for de deltagende skoler/ uddannelsesinstitutioner.



## Datagrundlag - svarprocenter

	Antal mulige svar	Antal svar	Svarprocent
<b>ESB Netværket samlet</b>	<b>7607</b>	<b>6619</b>	<b>87%</b>
<b>Erhvervsskoler samlet</b>	<b>4504</b>	<b>3987</b>	<b>89%</b>
Organisation 1	569	540	95%
Organisation 37	858	800	93%
Organisation 13	133	124	93%
Organisation 2	572	511	89%
Organisation 10	182	161	88%
Organisation 6	458	398	87%
Organisation 14	185	157	85%
Organisation 26	356	302	85%
Organisation 12	372	314	84%
Organisation 11	260	219	84%
Organisation 9	153	127	83%
Organisation 8	404	332	82%
<b>SOSU samlet</b>	<b>1140</b>	<b>1006</b>	<b>88%</b>
Organisation 17	63	60	95%
Organisation 20	87	82	94%
Organisation 18	217	202	93%
Organisation 5	111	103	93%
Organisation 16	224	198	88%
Organisation 38	193	165	85%
Organisation 31	242	193	80%
<b>VUC samlet</b>	<b>1963</b>	<b>1626</b>	<b>83%</b>
Organisation 3	82	74	90%
Organisation 7	151	135	89%
Organisation 25	82	73	89%
Organisation 32	169	148	88%
Organisation 28	274	230	84%
Organisation 15	636	508	80%
Organisation 4	86	68	79%
Organisation 23	238	187	79%
Organisation 36	123	88	72%

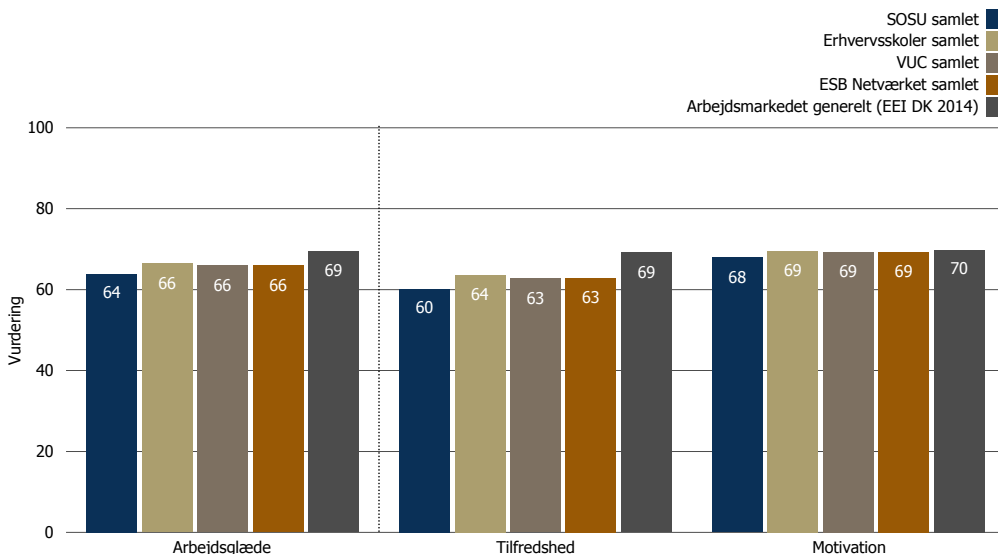


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen i forhold til en ideal situation.

Motivation handler om, i hvor høj grad medarbejderne føler sig motiverede i deres arbejde og ser frem til at møde på arbejde.



Arbejdsglæde fordelt på SOSU

	Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation
<b>SOSU samlet</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>68</b>
Organisation 20	79 [-5]	79 [-5]	79 [-5]
Organisation 17	74	72	77
Organisation 38	72 [-1]	69 [0]	76 [0]
Organisation 5	72 [-3]	68 [-4]	76 [-2]
Organisation 18	64 [-4]	61 [-3]	68 [-4]
Organisation 31	59 [-9]	53 [-10]	65 [-8]
Organisation 16	47 [-27]	43 [-28]	52 [-25]

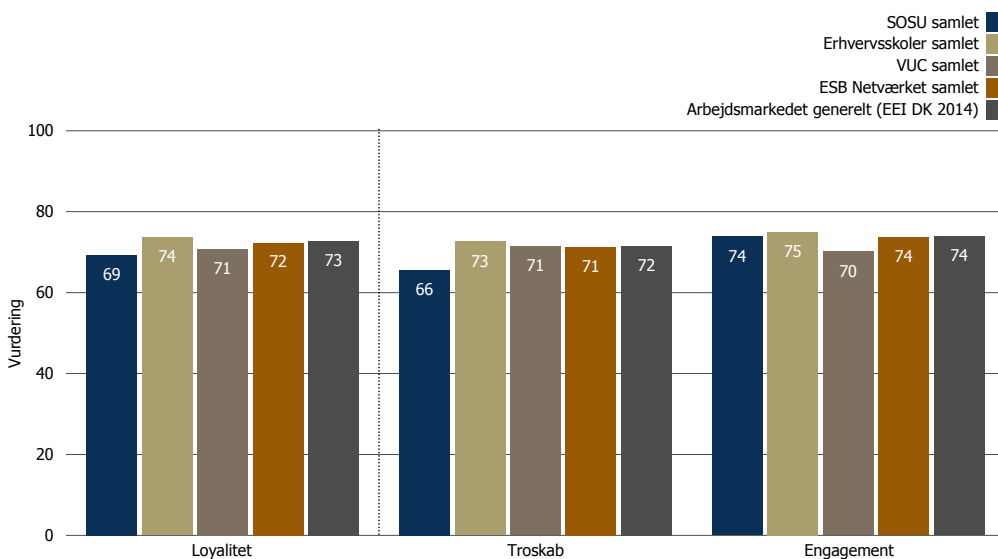


### Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat på den pågældende uddannelsesinstitution, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på den pågældende uddannelsesinstitution.

Engagement er en vurdering af egen arbejdsindsats, herunder villighed til at bidrage ekstra, komme med forbedringsforslag og udvise begejstring.



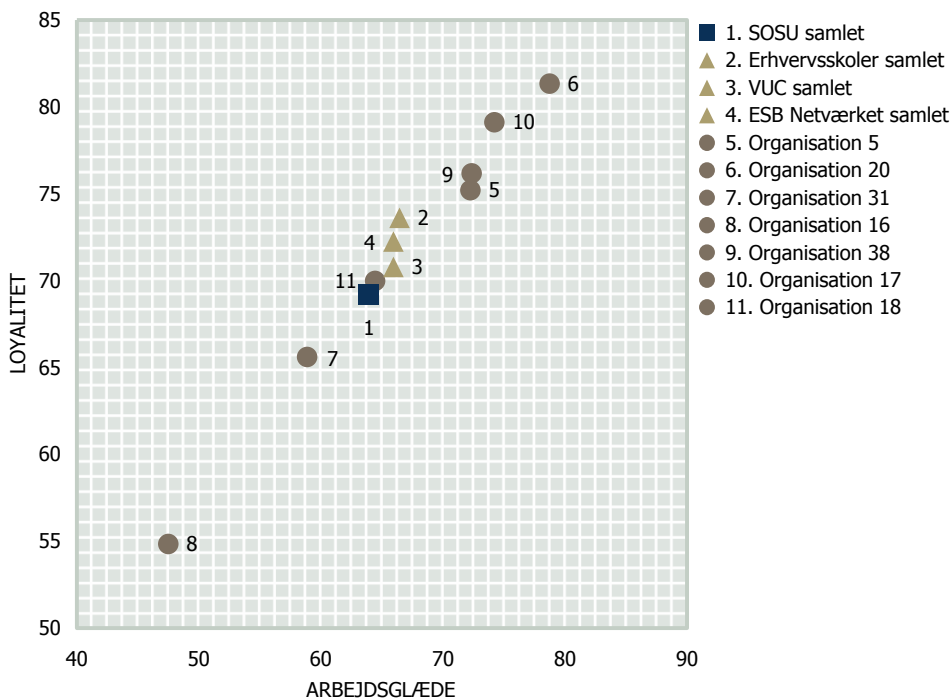
### Loyalitet fordelt på SOSU

	Loyalitet	Troskab	Engagement
<b>SOSU samlet</b>	<b>69</b>	<b>66</b>	<b>74</b>
Organisation 20	81 [-5]	82 [-6]	81 [-3]
Organisation 17	79	80	79
Organisation 38	76 [-2]	74 [-5]	79 [+3]
Organisation 5	75 [-3]	75 [-2]	76 [-2]
Organisation 18	70 [-3]	66 [-5]	75 [0]
Organisation 31	66 [-9]	60 [-14]	73 [-5]
Organisation 16	55 [-23]	48 [-31]	64 [-14]



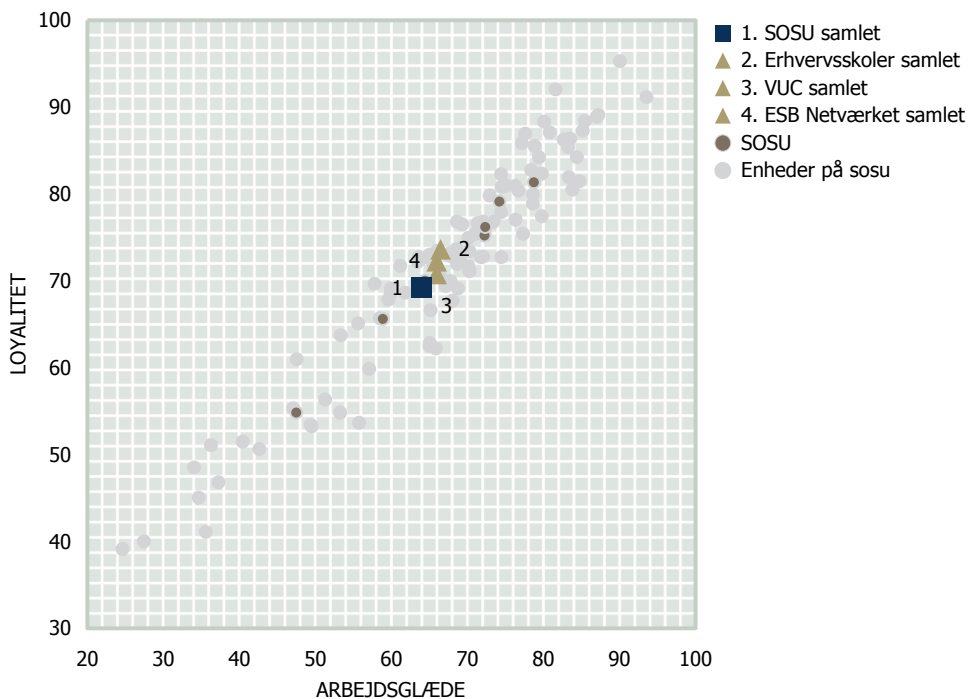
Intern benchmarking

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i ESB-netværkets MTU 2015. Som det ses, er der en klar sammenhæng mellem resultaterne for Arbejdsglæde og Loyalitet: Jo større Arbejdsglæde blandt medarbejderne, desto højere grad af Loyalitet.



Intern benchmarking

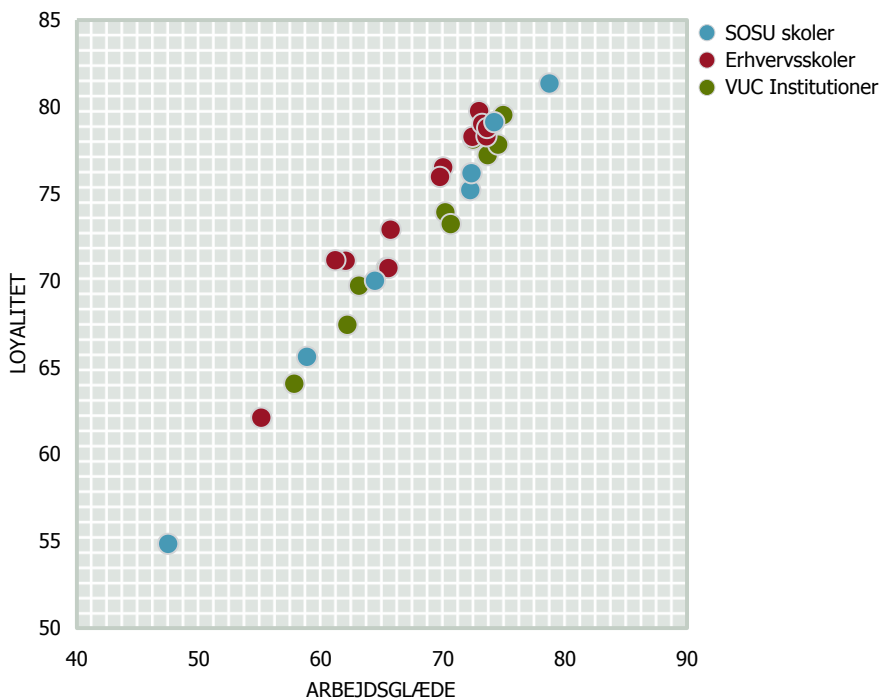
I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for hver af de tre skoletyper, der deltager i ESB-Netværkets MTU 2015. Derudover ses hvert skoleresultat inden for pågældende skoletype. Endelig viser figuren resultaterne for samtlige enheder inden for skoletypen.





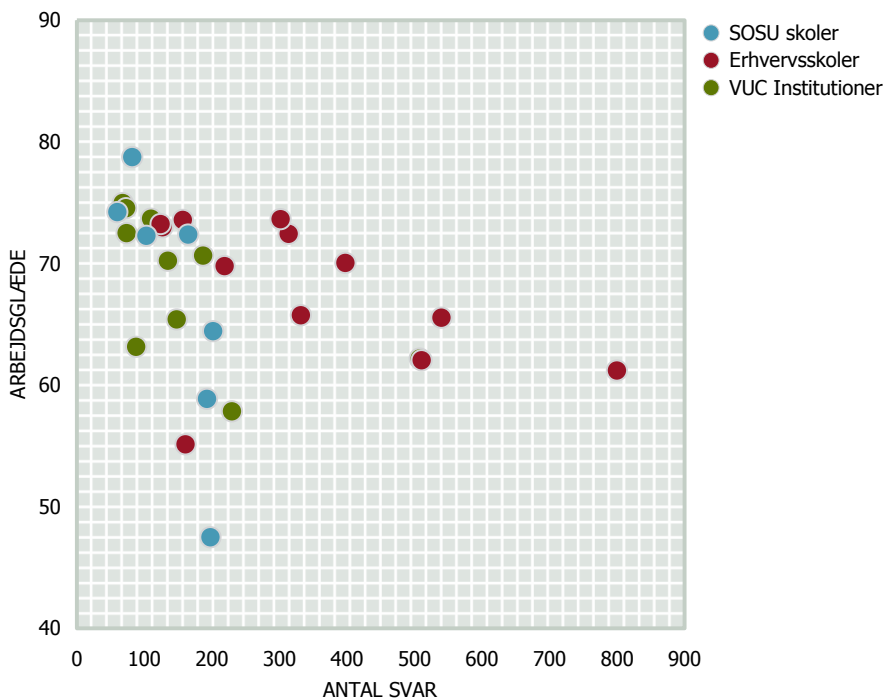
Intern benchmarking

I figuren til højre ses resultaterne for Arbejdsglæde og Loyaltet for alle skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2015, inden for hver af de tre skoletyper.



Intern benchmarking

I figuren til højre sammenholdes resultatet for Arbejdsglæde med antallet af svar for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2015.

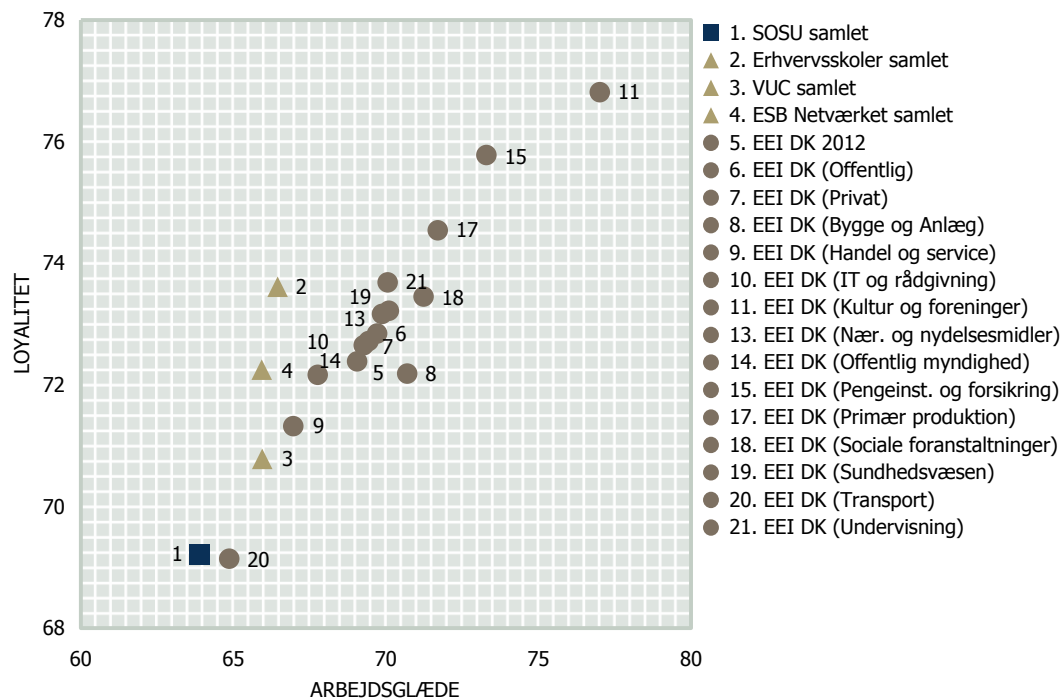






Intern benchmarking -  
EEI 2014 (Danmark)

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyaltitet for ESB-netværket samlet og de tre skoletyper, samt udvalgte resultater fra EEI 2014.





Arbejdsglædesegmentering

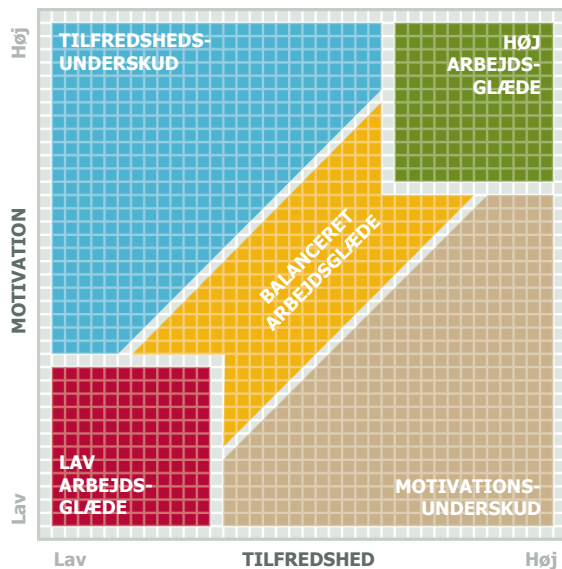
Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder formår at udnytte.

Det fulde potentiale udnyttes først, når medarbejdernes arbejdsglæde balancerer – og allerbedst, når den er i top.

Figuren inddeler medarbejderne i fem forskellige arbejdsglædesegmenter alt efter deres niveau af Tilfredshed og Motivation.

Det er fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde, men udfordringerne ved at hæve medarbejdernes arbejdsglæde er forskellige, alt efter hvilke af de fem segmenter de befinder sig i.

På næste side kan du se fordelingen af medarbejderne inden for SOSU, sammenholdt med relevante benchmarks.



■ TILFREDSHEDSUNDERSKUD

Medarbejdere der er motiverede i forhold til det job de udfører, men samtidigt utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse, ofte løn, organisationens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job et andet sted.

■ MOTIVATIONSUNDERSKUD

Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

■ HØJ ARBEJDSGLÆDE

Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

■ BALANCERET ARBEJDSGLÆDE

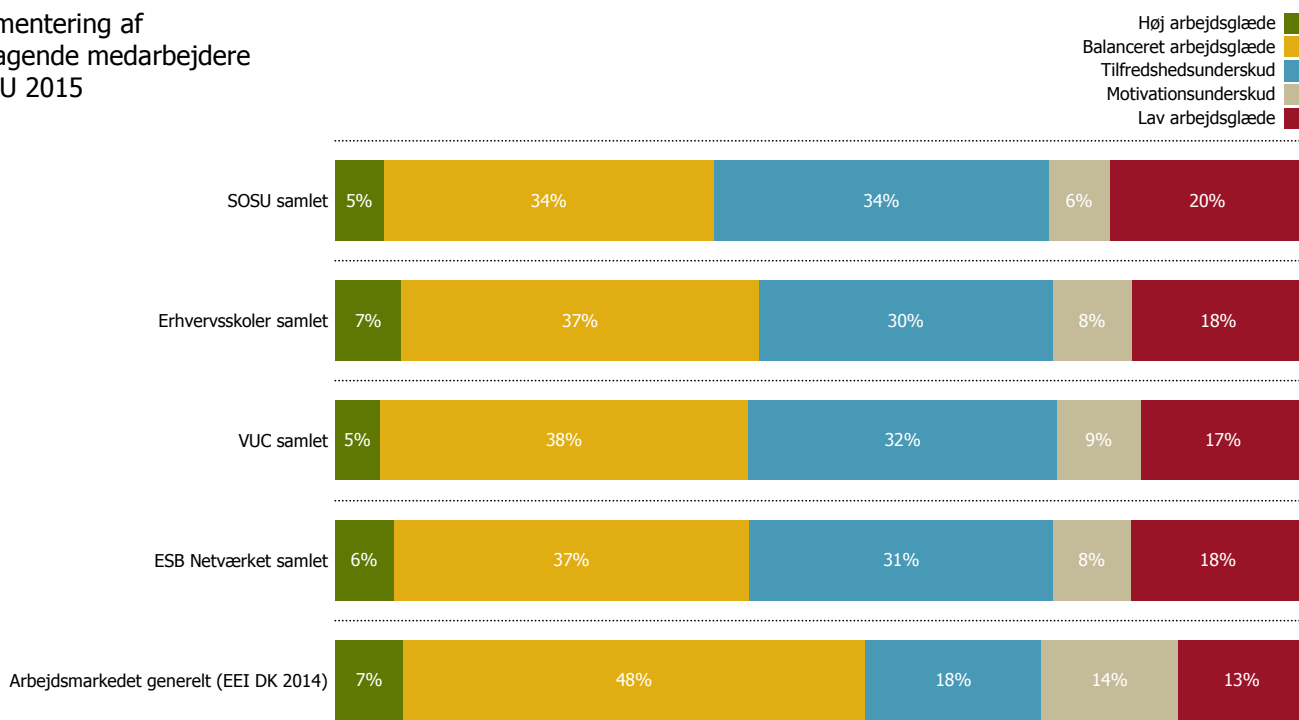
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe i organisationen. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

■ LAV ARBEJDSGLÆDE

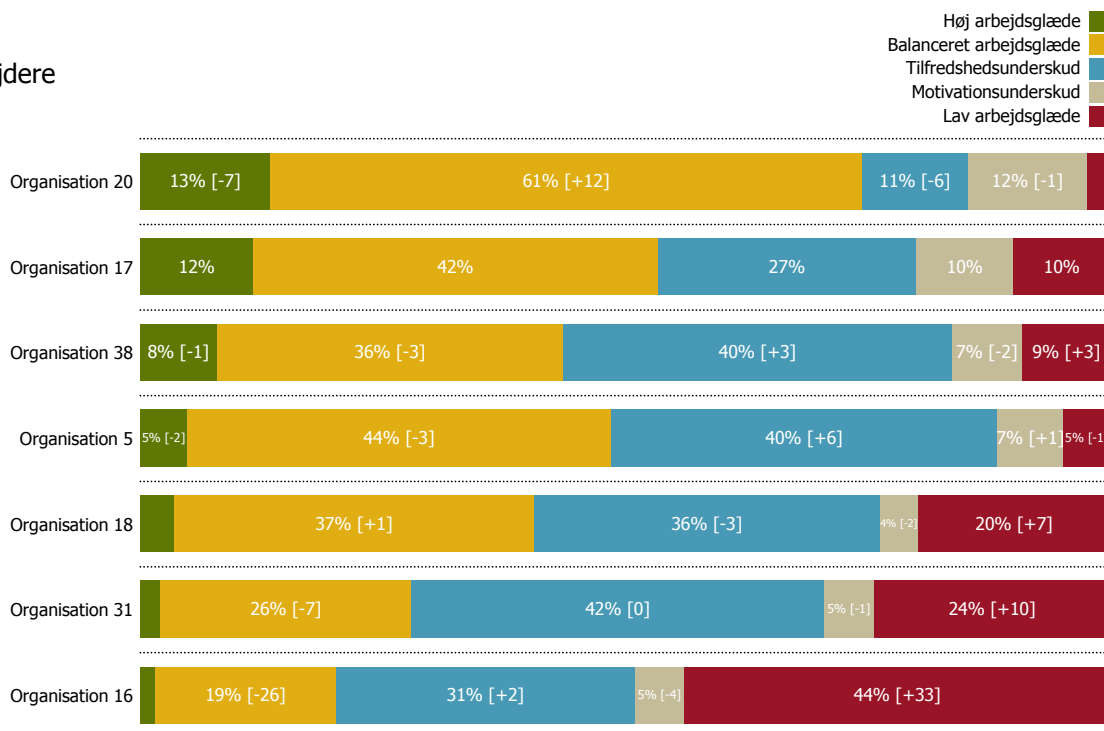
Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015

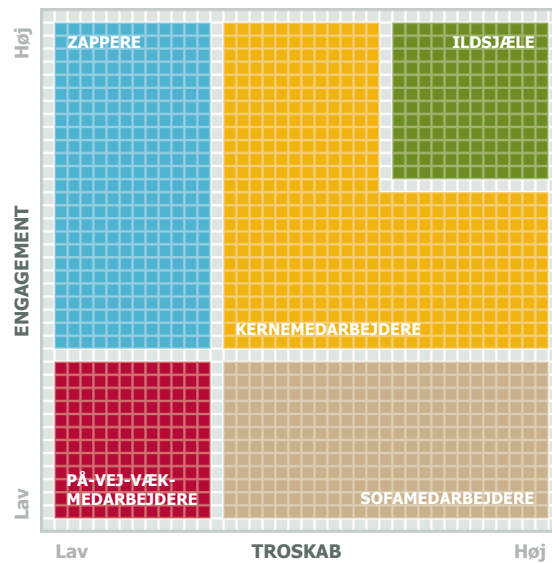




## Loyalitetssegmentering

Figuren viser, hvordan medarbejderne kan inddeles i grupper ud fra samspillet mellem deres troskab og engagement.

På næste side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos SOSU samlet sammenlignet med udvalgte benchmarks. Derudover fremgår sammensætningen for hver uddannelsesinstitution under SOSU.



### ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på arbejdspladsen. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

### KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen på arbejdspladsen. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

### ZAPPERE

er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor arbejdspladsen er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

### SOFAMEDARBEJDERE

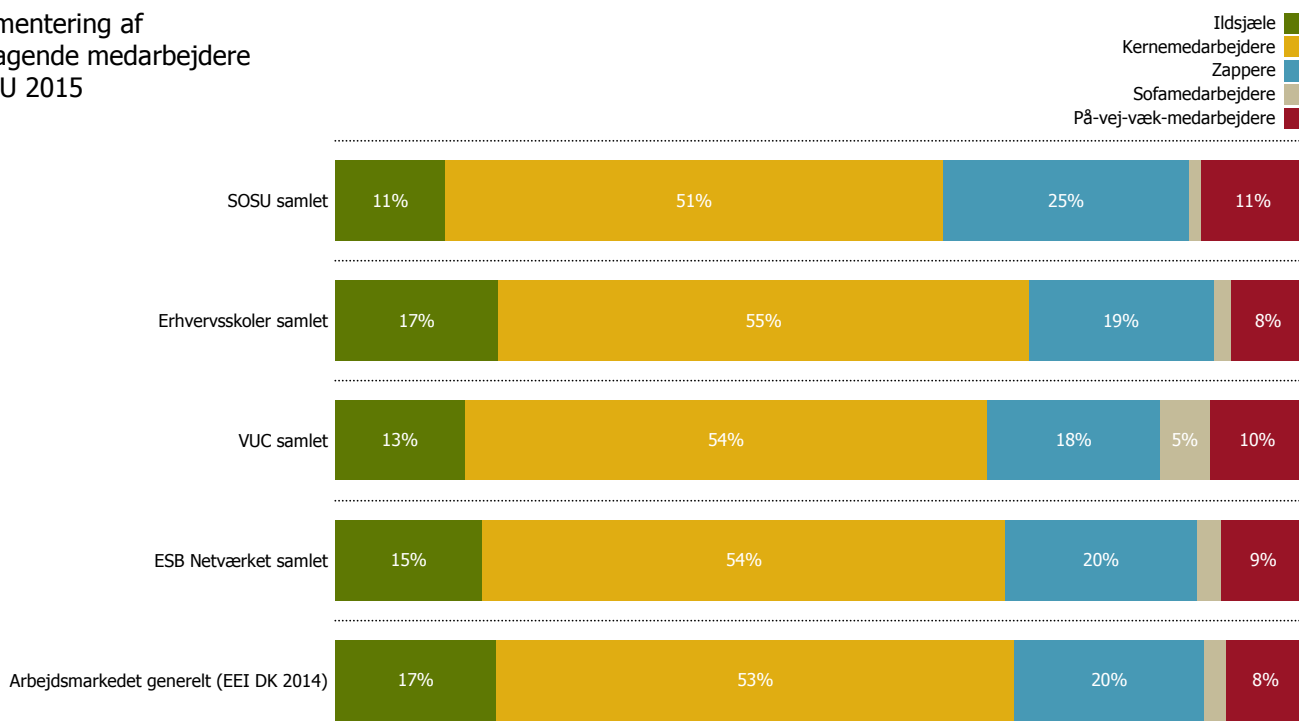
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat på arbejdspladsen i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og arbejdspladsen.

### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

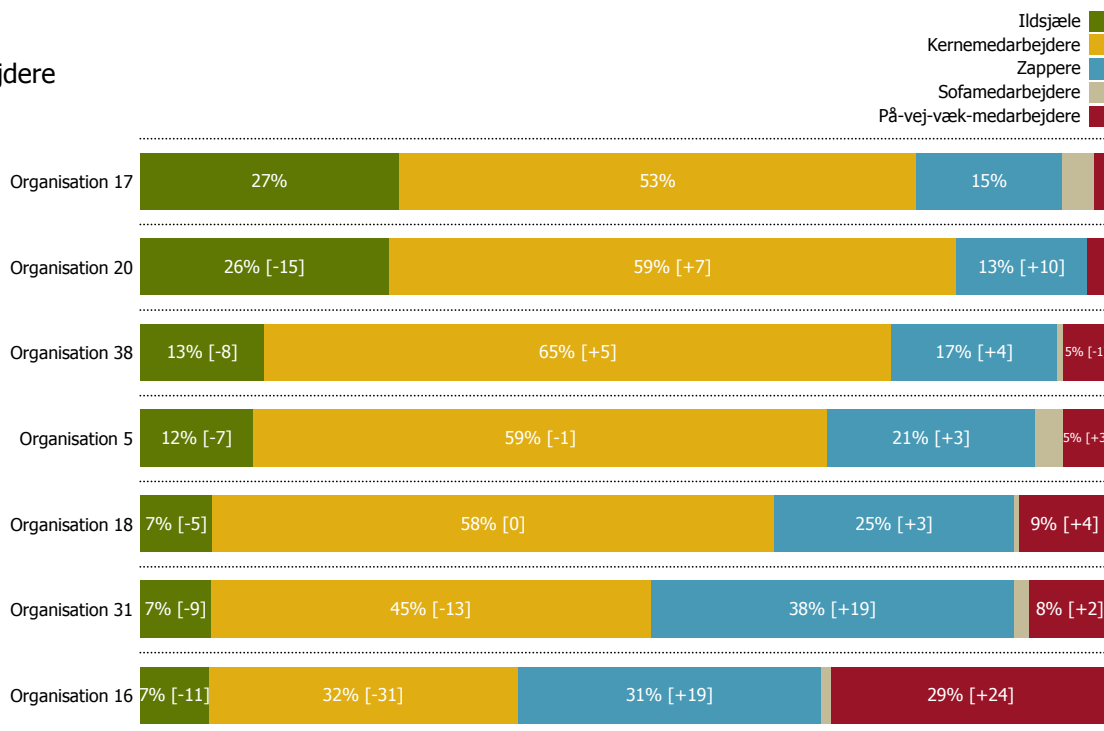
er sandsynligvis på vej til at forlade arbejdspladsen, da både troskab og engagement er under middel.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015



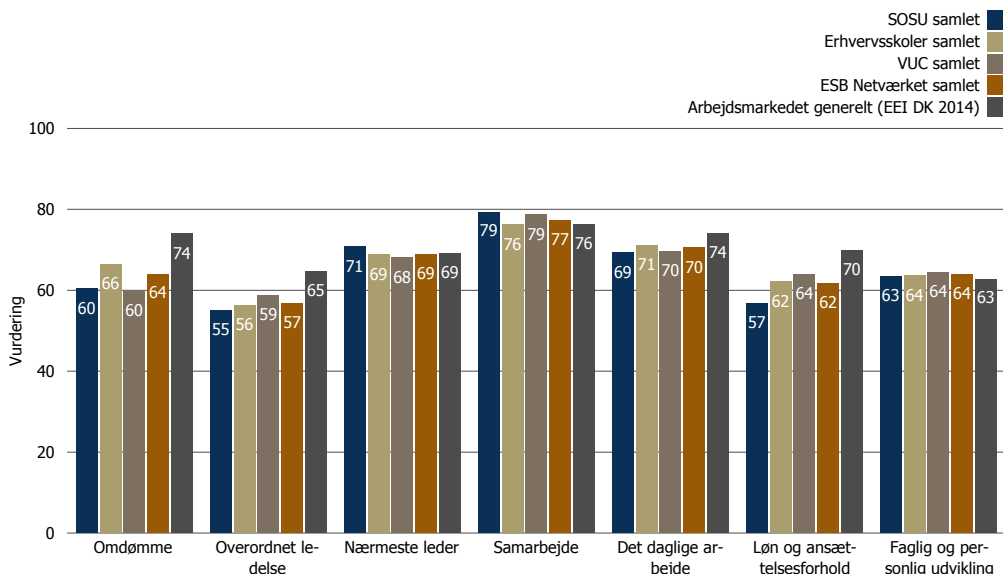
Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015





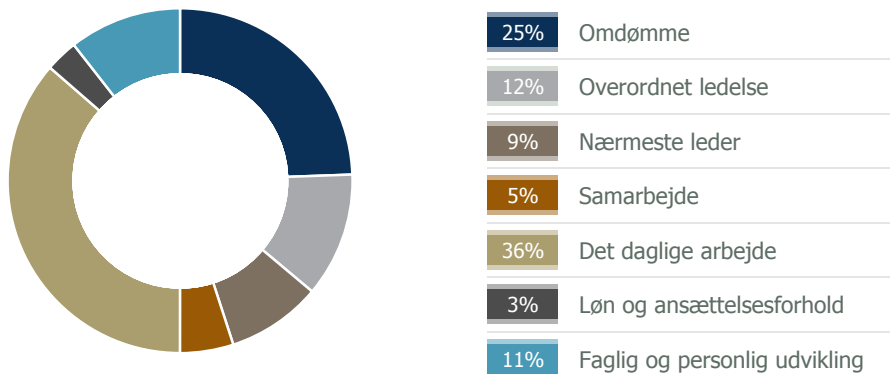
## Vurdering af Indsatsområder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Arbejdsglæde og Loyalitet.



## Effekt på Arbejdsglæde

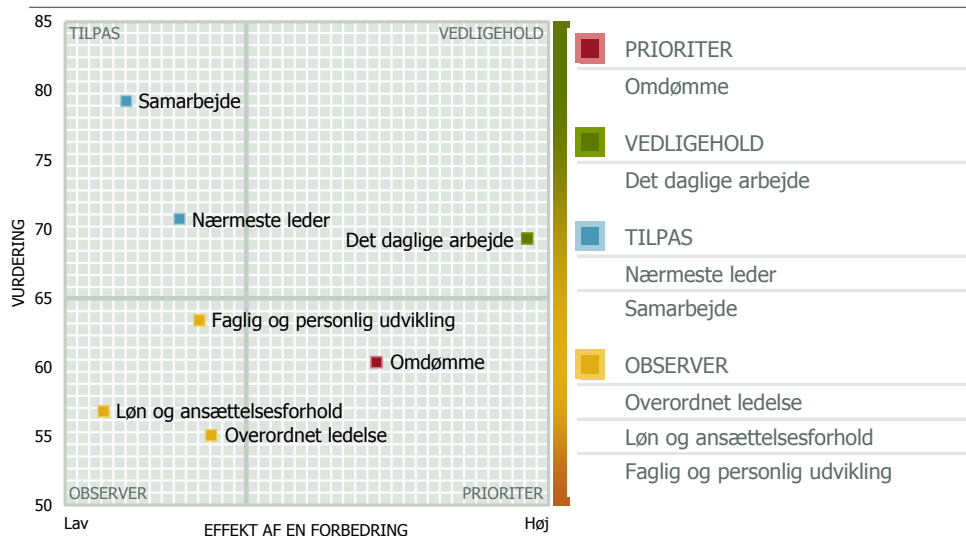
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have for Arbejdsglæden.

Når I skal udvælge indsatsområder, hjælper prioriteringskortene med at vise jer, hvor der bør ske forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





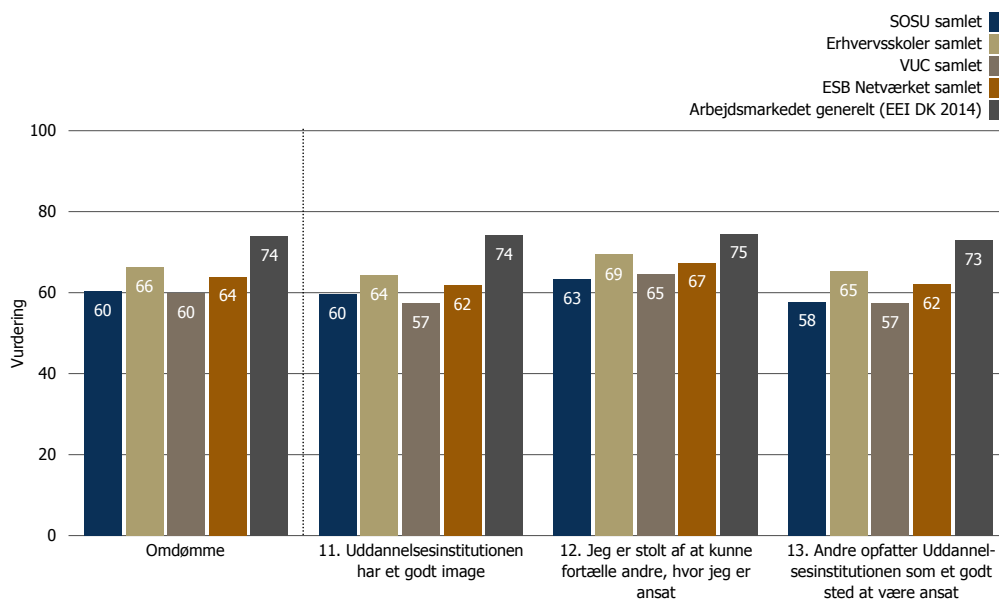
### Gennemgang af de syv indsatsområder

De syv indsatsområder er dem du aktivt kan arbejde med for at forbedre den samlede arbejdsglæde. Derfor gennemgår vi på de følgende sider indsatsområderne hver for sig. Vi viser en vurdering af hvert spørgsmål, der er stillet for at vurdere området. Prioriteringskortet på de følgende sider er kun gældende for det enkelte område. For at du kan vide, hvilken placering området har i det overordnede prioriteringskort kan du kigge øverst til højre på siden. Der har vi angivet, hvor du er i kortet og hvad du derfor bør gøre.

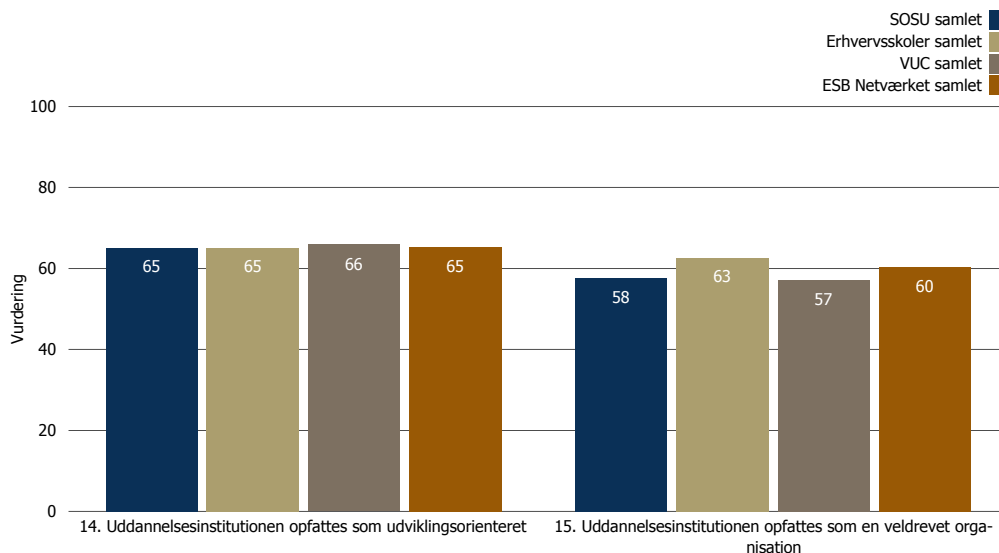
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for SOSU samlet.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Omdømme.



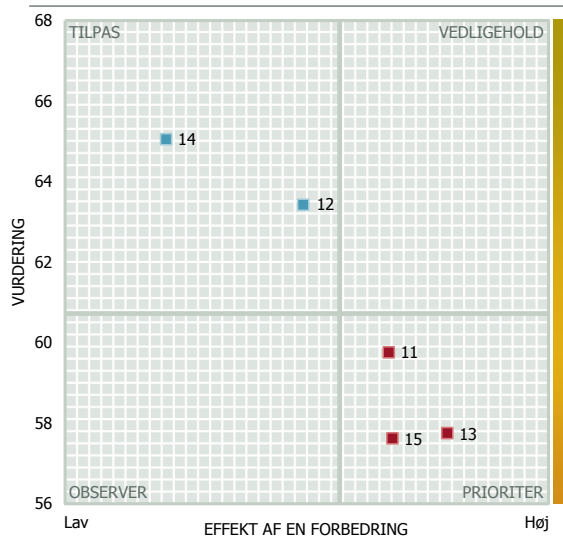
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for SOSU samlet.





**Prioriteringskort for Omdømme**

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for SOSU samlet.



**PRIORITER**

- 11. Uddannelsesinstitutionen har et godt image
- 13. Andre opfatter Uddannelsesinstitutionen som et godt sted at være ansat
- 15. Uddannelsesinstitutionen opfattes som en veldrevet organisation

**VEDLIGEHOOLD**

[Ingen punkter]

**TILPAS**

- 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- 14. Uddannelsesinstitutionen opfattes som udviklingsorienteret

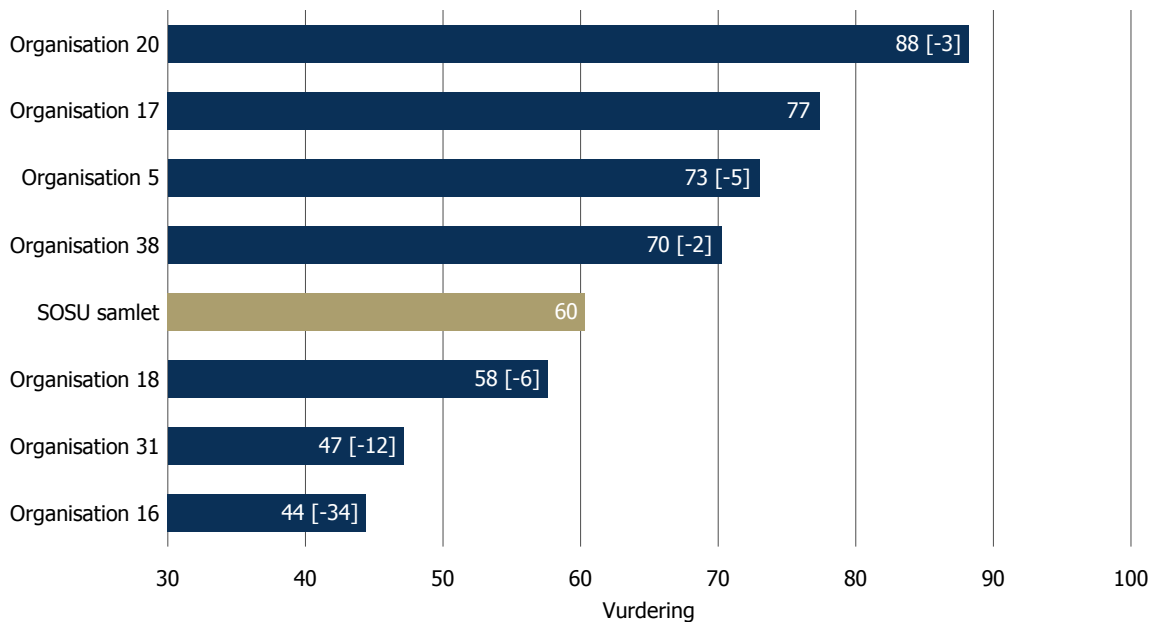
**OBSERVER**

[Ingen punkter]





Omdømme fordelt på SOSU



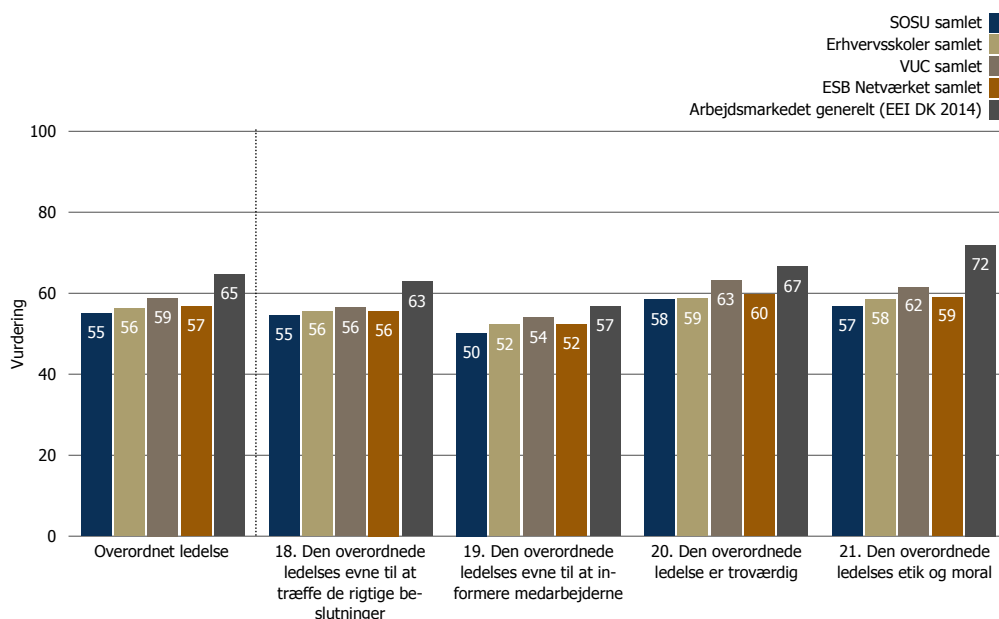
Omdømme fordelt på SOSU

Omdømme	11. Uddannelsesinstituti onen har et godt image	12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	13. Andre opfatter Uddannelsesinstituti onen som et godt sted at være ansat	14. Uddannelsesinstituti onen opfattes som udviklingsorienteret	15. Uddannelsesinstituti onen opfattes som en veldrevet organisation
<b>SOSU samlet</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
Organisation 20	88 [-3]	88 [-3]	88 [-3]	89 [-2]	87 [-1]
Organisation 17	77	75	81	76	75
Organisation 5	73 [-5]	74 [-3]	76 [-4]	69 [-6]	84 [+1]
Organisation 38	70 [-2]	68 [-1]	75 [+1]	68 [-4]	67 [-5]
Organisation 18	58 [-6]	57 [-4]	60 [-7]	55 [-8]	60 [-3]
Organisation 31	47 [-12]	44 [-11]	53 [-12]	44 [-12]	55 [-9]
Organisation 16	44 [-34]	47 [-32]	46 [-31]	40 [-38]	56 [-27]



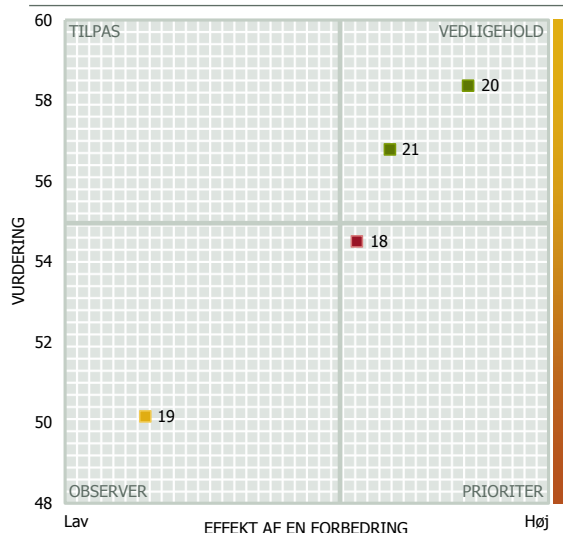
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for SOSU samlet.



Prioriteringskort for Overordnet ledelse

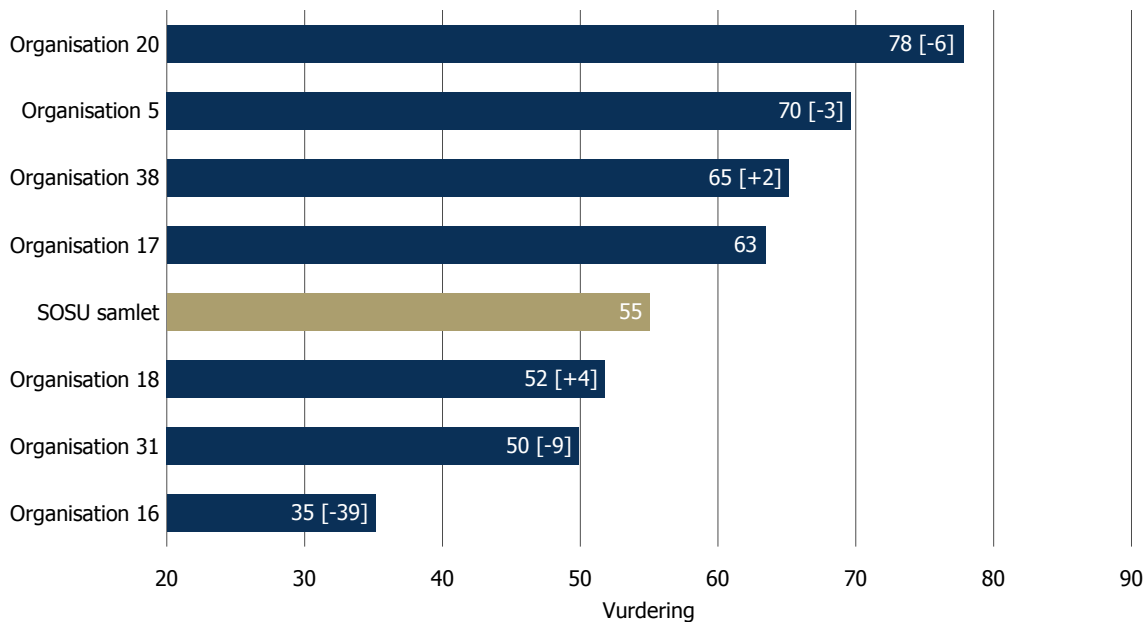
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for SOSU samlet.



- **PRIORITER**  
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOOLD**  
 20. Den overordnede ledelse er troværdig  
 21. Den overordnede ledelses etik og moral
- **TILPAS**  
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**  
 19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne



Overordnet ledelse  
fordelt på SOSU



Overordnet ledelse  
fordelt på SOSU

	Overordnet ledelse	18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	20. Den overordnede ledelse er troværdig	21. Den overordnede ledelses etik og moral
<b>SOSU samlet</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>57</b>
Organisation 20	78 [-6]	77 [-3]	71 [-9]	82 [-5]	82 [-7]
Organisation 5	70 [-3]	73 [0]	63 [-1]	74 [-2]	68 [-8]
Organisation 38	65 [+2]	63 [+3]	63 [+5]	67 [+2]	68 [0]
Organisation 17	63	65	50	68	69
Organisation 18	52 [+4]	51 [+5]	50 [+6]	54 [+4]	52 [0]
Organisation 31	50 [-9]	50 [-8]	44 [-10]	53 [-9]	52 [-11]
Organisation 16	35 [-39]	34 [-39]	29 [-31]	40 [-39]	37 [-45]

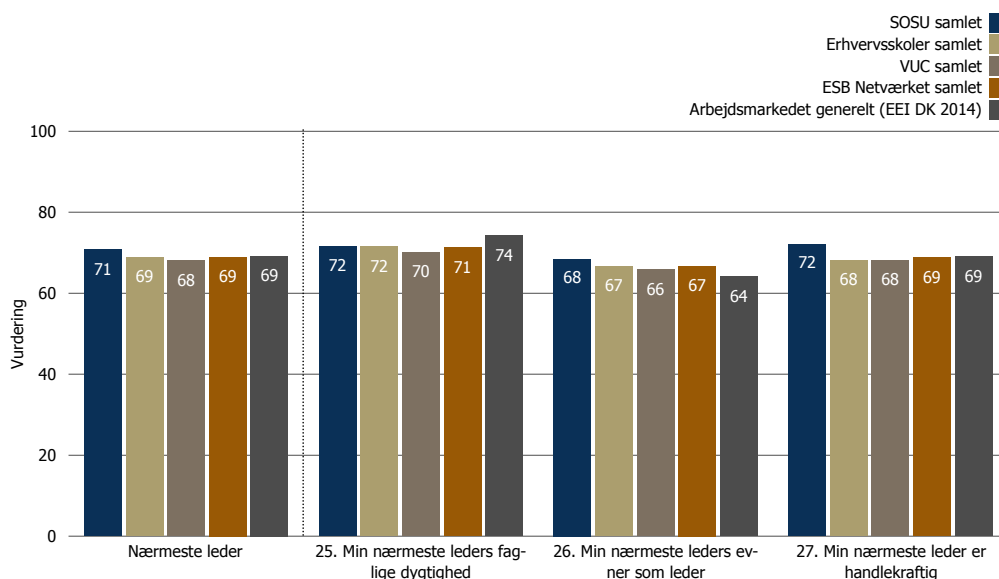


Nærmeste leder

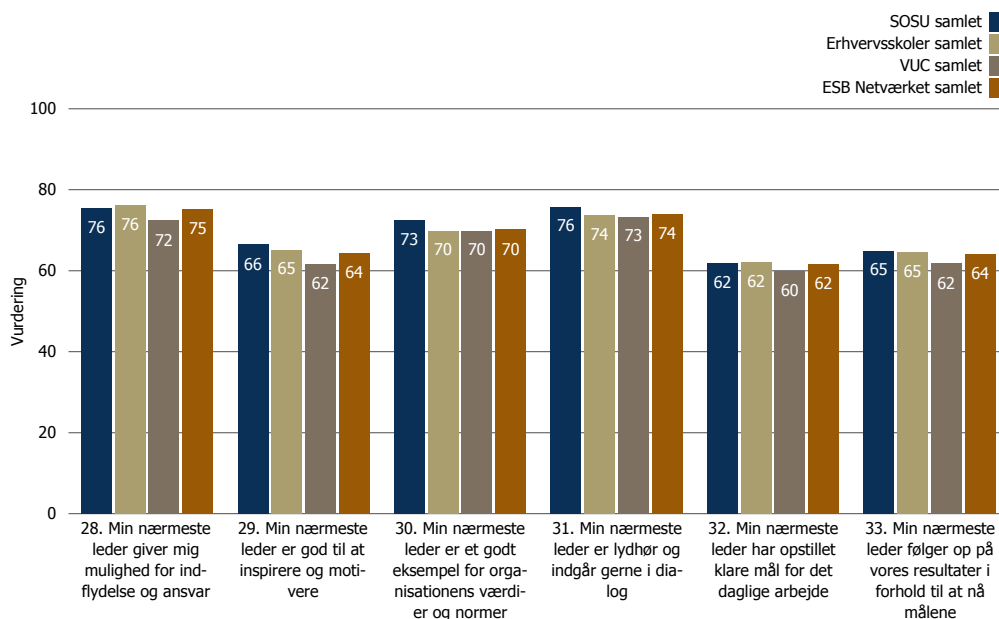
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for SOSU samlet.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under SOSU samlet.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Nærmeste leder.



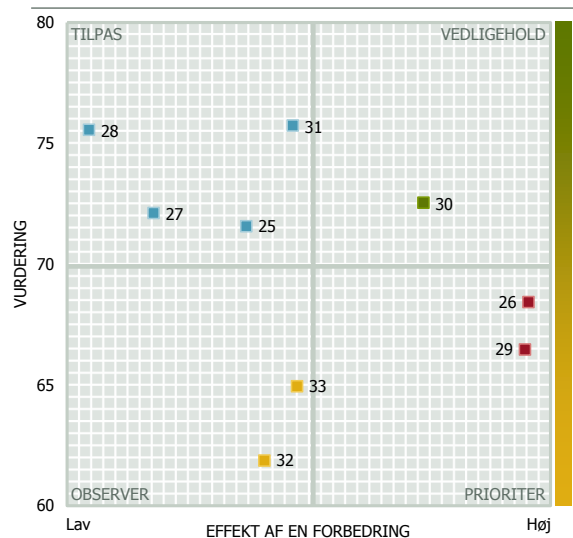
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for SOSU samlet.





**Prioriteringskort for Nærmeste leder**

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Nærmeste leder, for SOSU samlet.



**PRIORITER**

- 26. Min nærmeste leders evner som leder
- 29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere

**VEDLIGEHOOLD**

- 30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer

**TILPAS**

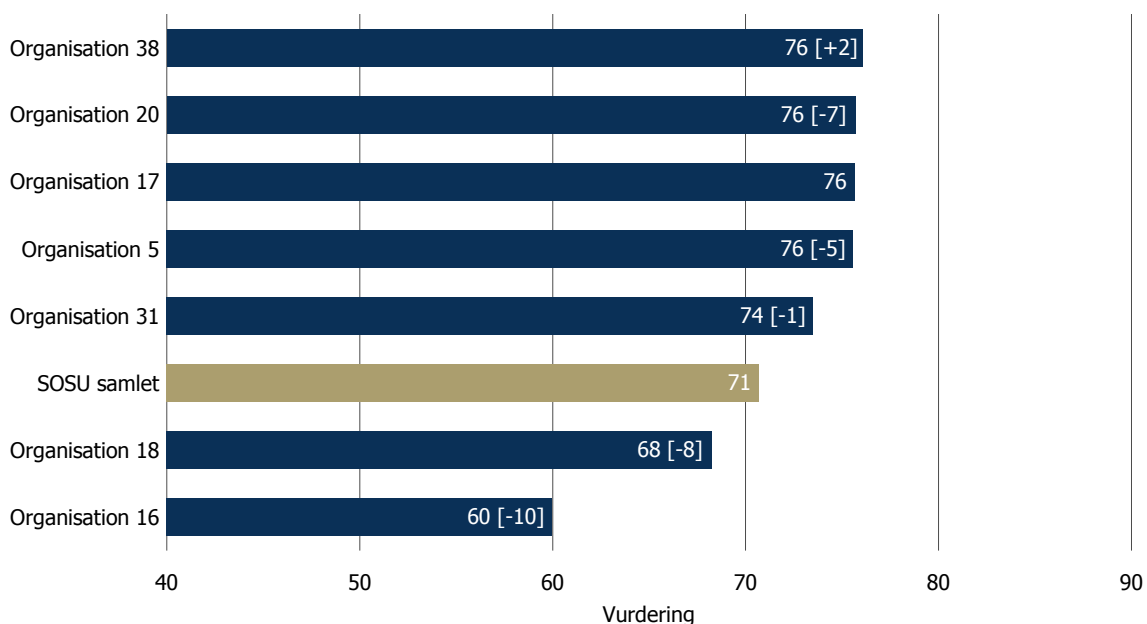
- 25. Min nærmeste leders faglige dygtighed
- 27. Min nærmeste leder er handlekraftig
- 28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- 31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

**OBSERVER**

- 32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde
- 33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene



Nærmeste leder fordelt på SOSU



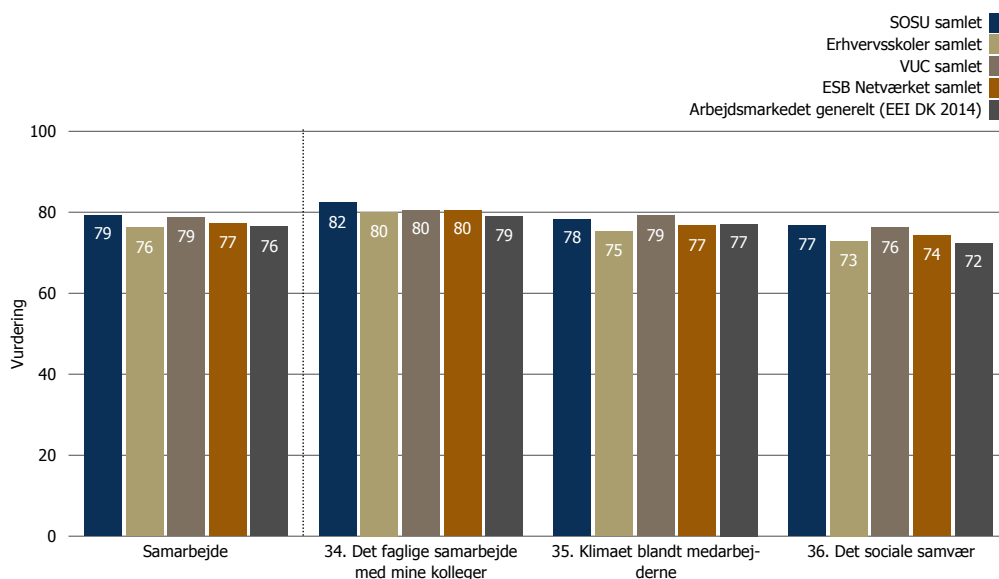
Nærmeste leder fordelt på SOSU

	Nærmeste leder	25. Min nærmeste leders faglige dygtighed	26. Min nærmeste leders evner som leder	27. Min nærmeste leder er handlekraftig	28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationen s værdier og normer	31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene
<b>SOSU samlet</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>66</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>65</b>
Organisation 38	76 [+2]	77 [0]	73 [0]	78 [+6]	80 [-2]	73 [+1]	77 [-1]	77 [-5]	68 [-2]	69 [-3]
Organisation 20	76 [-7]	78 [-4]	72 [-11]	76 [-7]	86 [-5]	75 [-8]	74 [-13]	86 [-6]	70 [-4]	75 [-4]
Organisation 17	76	76	76	75	87	71	78	86	72	74
Organisation 5	76 [-5]	78 [-5]	72 [-6]	76 [-5]	82 [-4]	71 [-8]	76 [-8]	79 [-7]	71 [-3]	74 [-6]
Organisation 31	74 [-1]	74 [0]	73 [-1]	74 [-3]	74 [+1]	66 [+2]	74 [+2]	80 [0]	61 [+1]	64 [-3]
Organisation 18	68 [-8]	69 [-6]	67 [-5]	69 [-11]	76 [-2]	67 [-4]	72 [-2]	74 [-1]	61 [-13]	65 [-10]
Organisation 16	60 [-10]	60 [-14]	56 [-10]	64 [-6]	62 [-16]	53	64 [-9]	64 [-10]	49 [-12]	52 [-13]



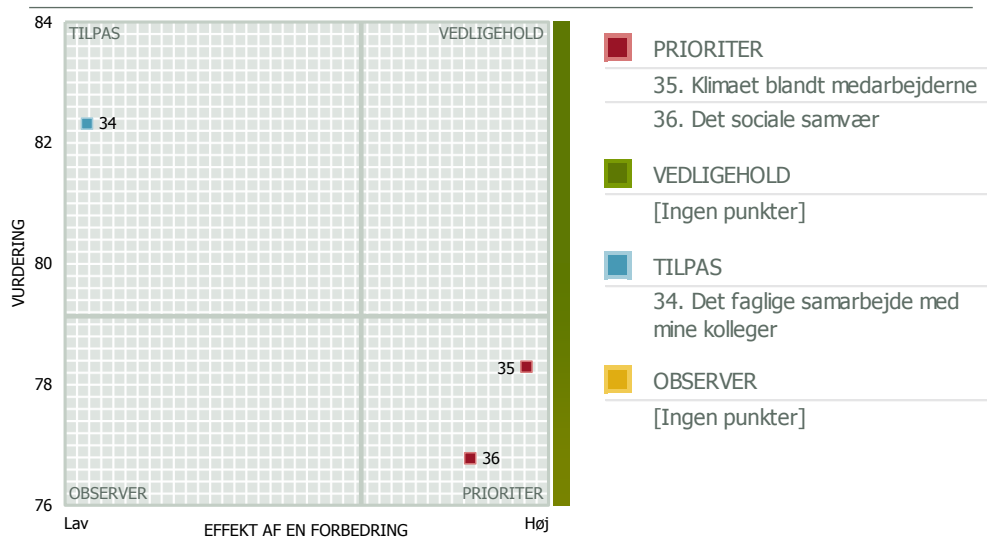
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for SOSU samlet.



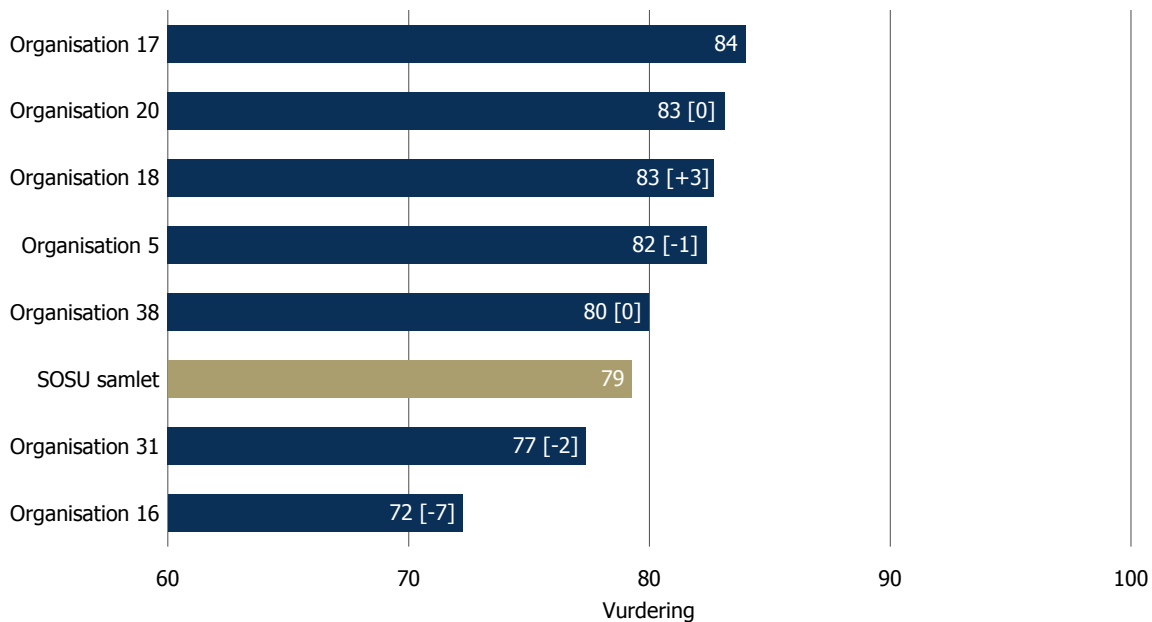
### Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Samarbejde, for SOSU samlet.





Samarbejde fordelt på SOSU



Samarbejde fordelt på SOSU

	Samarbejde	34. Det faglige samarbejde med mine kolleger	35. Klimaet blandt medarbejderne	36. Det sociale samvær
<b>SOSU samlet</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>77</b>
Organisation 17	84	90	81	82
Organisation 20	83 [0]	85 [+1]	82 [-1]	82 [0]
Organisation 18	83 [+3]	86 [+4]	82 [+2]	80 [+3]
Organisation 5	82 [-1]	84 [0]	83 [-2]	79 [-1]
Organisation 38	80 [0]	83 [+1]	80 [-1]	77 [+1]
Organisation 31	77 [-2]	79 [-2]	76 [-4]	77 [+1]
Organisation 16	72 [-7]	78 [-5]	70 [-8]	68 [-7]

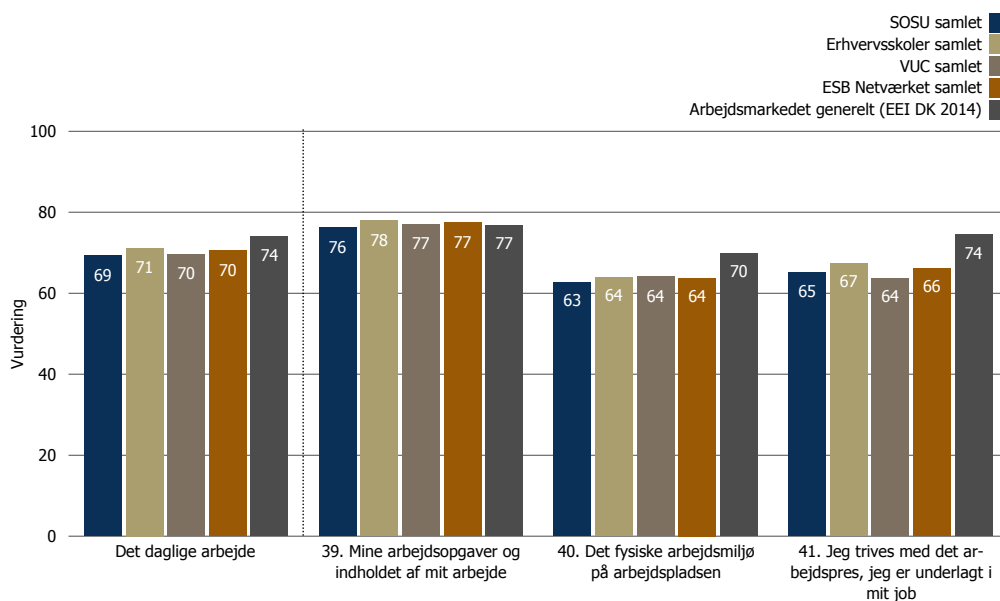




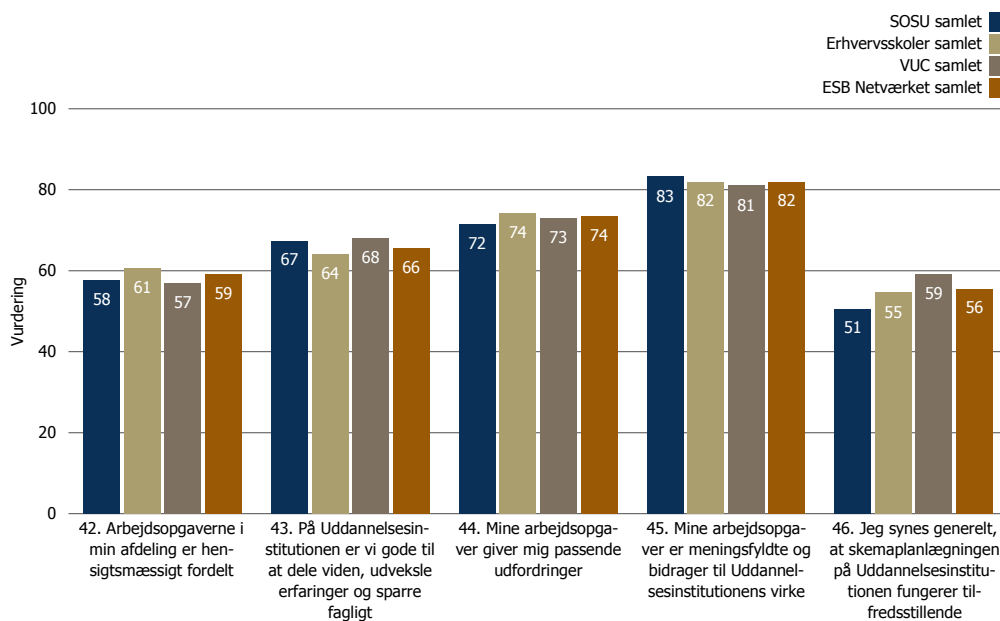
## Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for SOSU samlet.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Det daglige arbejde.



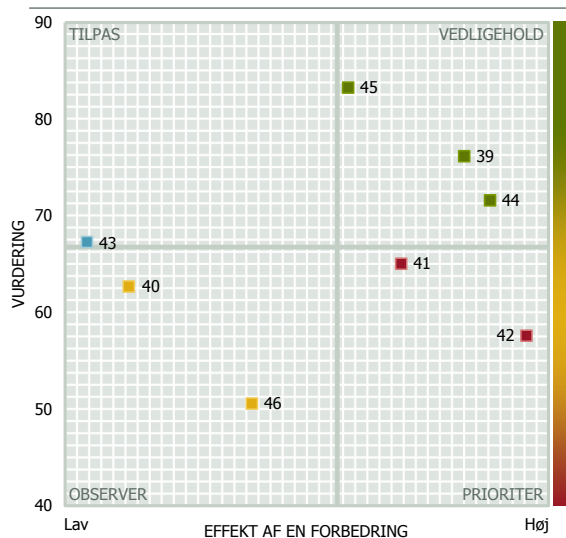
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for SOSU samlet.





## Prioriteringskort for Det daglige arbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Det daglige arbejde, for SOSU samlet.



### ■ PRIORITER

- 41. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 42. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

### ■ VEDLIGEHOOLD

- 39. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 44. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 45. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke

### ■ TILPAS

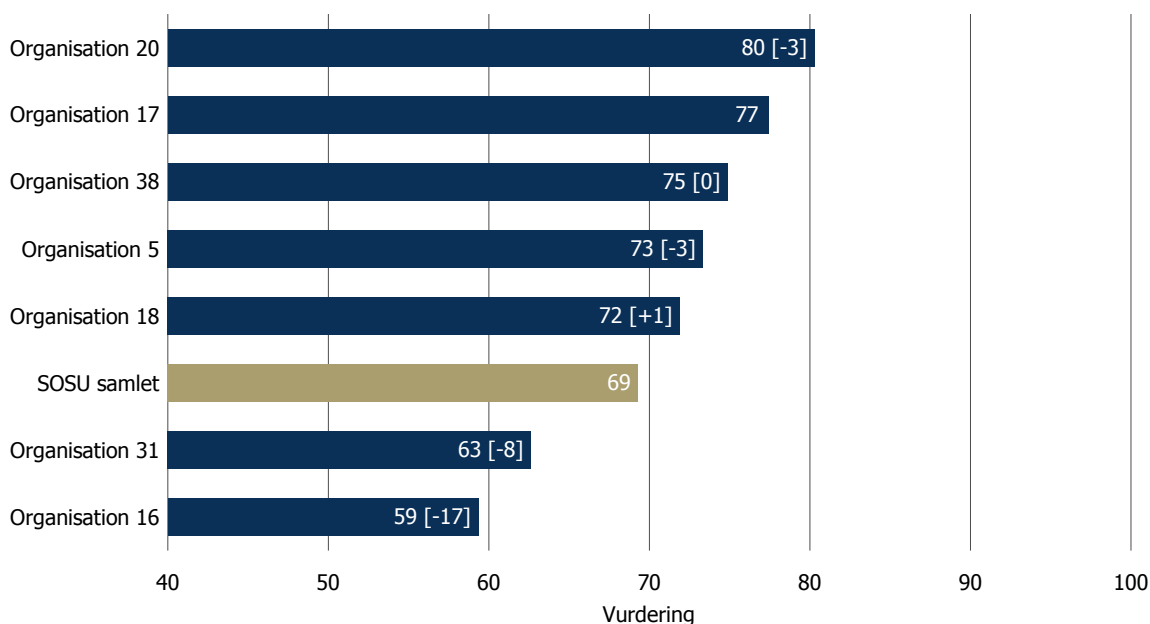
- 43. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt

### ■ OBSERVER

- 40. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 46. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende



Det daglige arbejde  
fordelt på SOSU



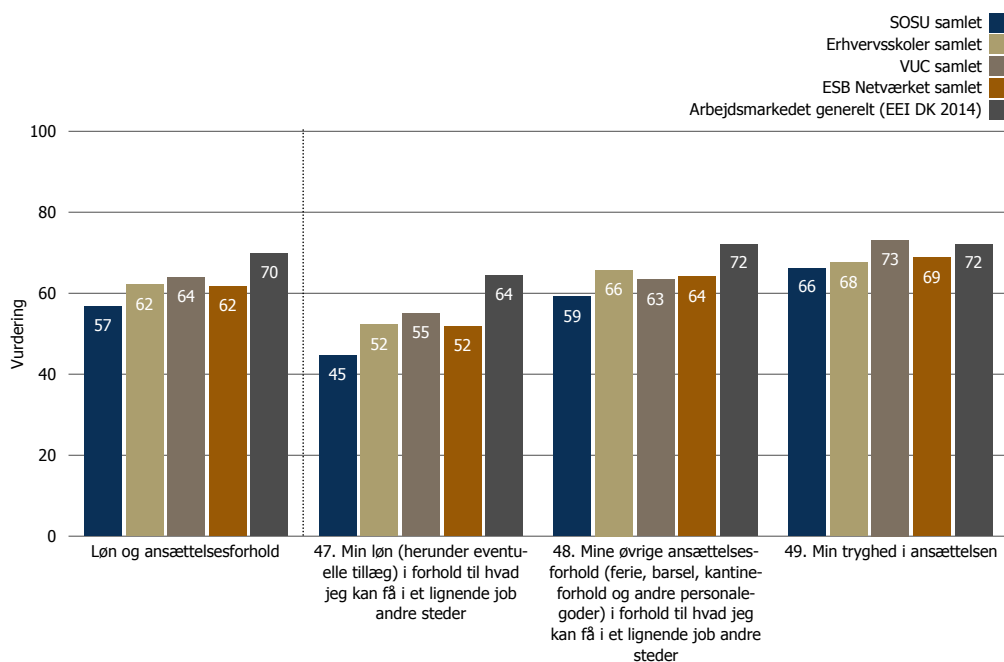
Det daglige arbejde  
fordelt på SOSU

	39. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	40. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	41. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	42. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	43. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	44. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	45. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke	46. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende
<b>SOSU samlet</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>83</b>
Organisation 20	80 [-3]	80 [-5]	85 [+2]	77 [-3]	72 [+2]	78 [+3]	77 [-3]	89 [-1]
Organisation 17	77	85	72	70	67	80	79	89
Organisation 38	75 [0]	82 [+1]	71 [-1]	68 [-2]	59 [-7]	71 [+2]	78 [+2]	86 [+1]
Organisation 5	73 [-3]	80 [-3]	70 [+1]	67 [-3]	66 [+2]	70 [-1]	78 [0]	86 [0]
Organisation 18	72 [+1]	77 [-1]	67 [+8]	69 [-1]	60 [-1]	68 [+4]	73 [-1]	82 [-1]
Organisation 31	63 [-8]	72 [-6]	49 [-8]	61 [-9]	53 [-7]	60 [-3]	65 [-7]	77 [-4]
Organisation 16	59 [-17]	68 [-13]	49 [-21]	54 [-19]	46 [-15]	61 [-12]	63 [-12]	50 [-14]



### Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for SOSU samlet.



### Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

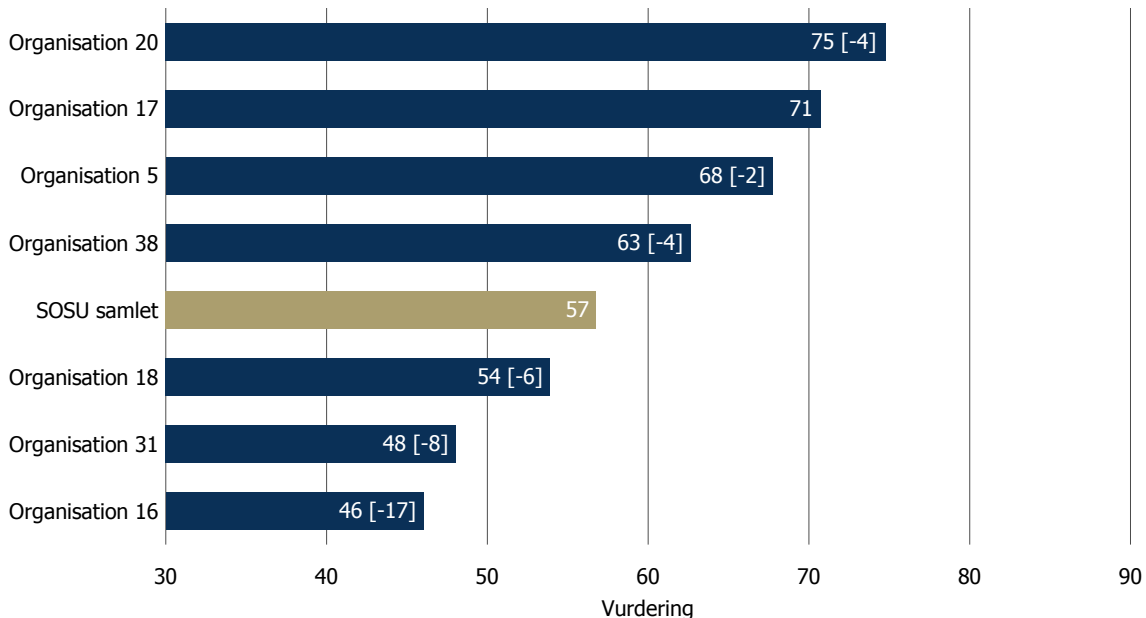
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for SOSU samlet.



- **PRIORITER**  
 47. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHold**  
 48. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**  
 49. Min tryghed i ansættelsen
- **OBSERVER**  
 [Ingen punkter]



Løn og ansættelsesforhold fordelt på SOSU



Løn og ansættelsesforhold fordelt på SOSU

48. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder

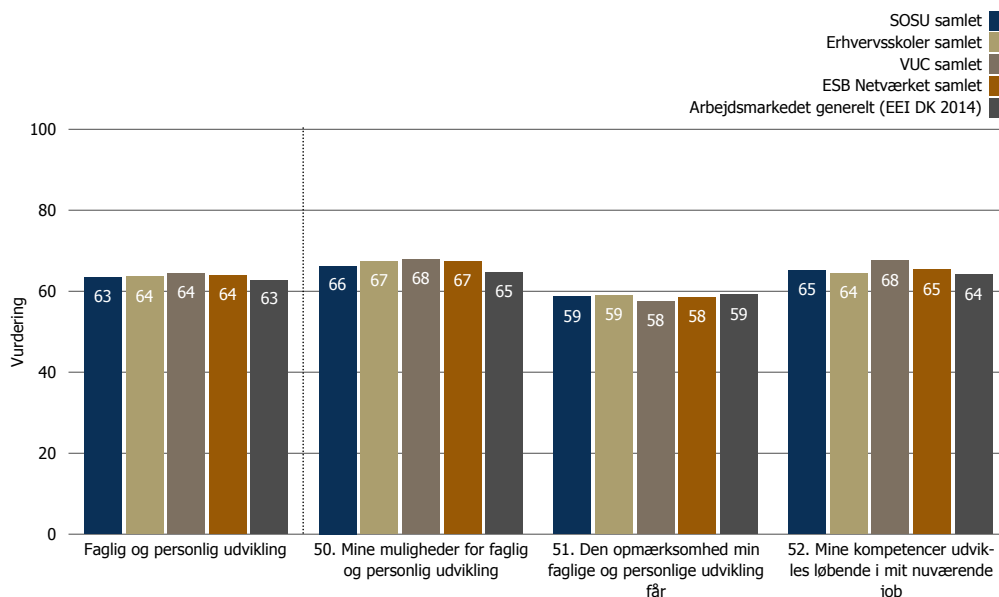
49. Min tryghed i ansættelsen

	Løn og ansættelsesforhold	47. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	48. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	49. Min tryghed i ansættelsen
<b>SOSU samlet</b>	<b>57</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>66</b>
Organisation 20	75 [-4]	59 [-3]	84 [-3]	81 [-4]
Organisation 17	71	66	76	69
Organisation 5	68 [-2]	57 [-7]	75 [+1]	69 [-1]
Organisation 38	63 [-4]	52 [-2]	67 [-2]	68 [-8]
Organisation 18	54 [-6]	45 [-7]	56 [-5]	60 [-7]
Organisation 31	48 [-8]	32 [-13]	47 [-9]	66 [-1]
Organisation 16	46 [-17]	32 [-17]	46 [-20]	62 [-12]



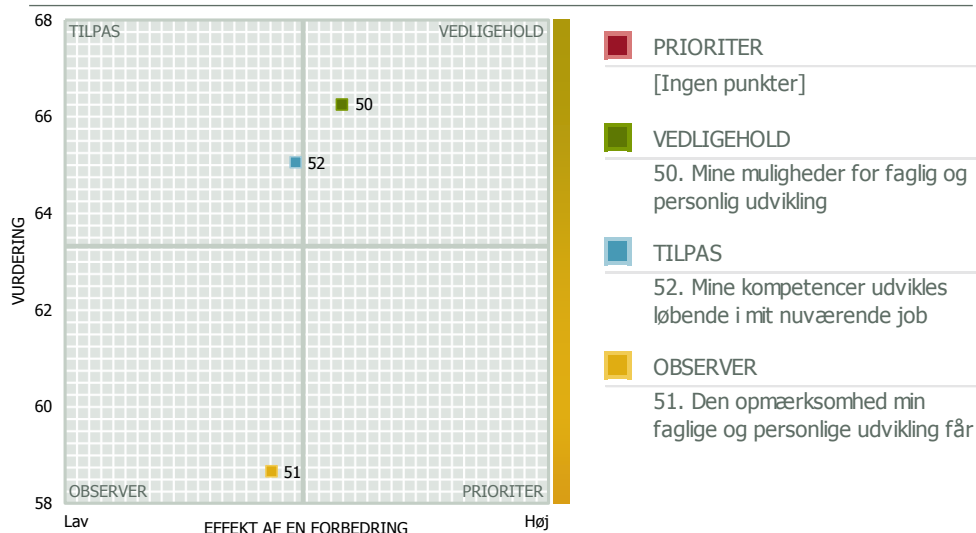
### Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for SOSU samlet.



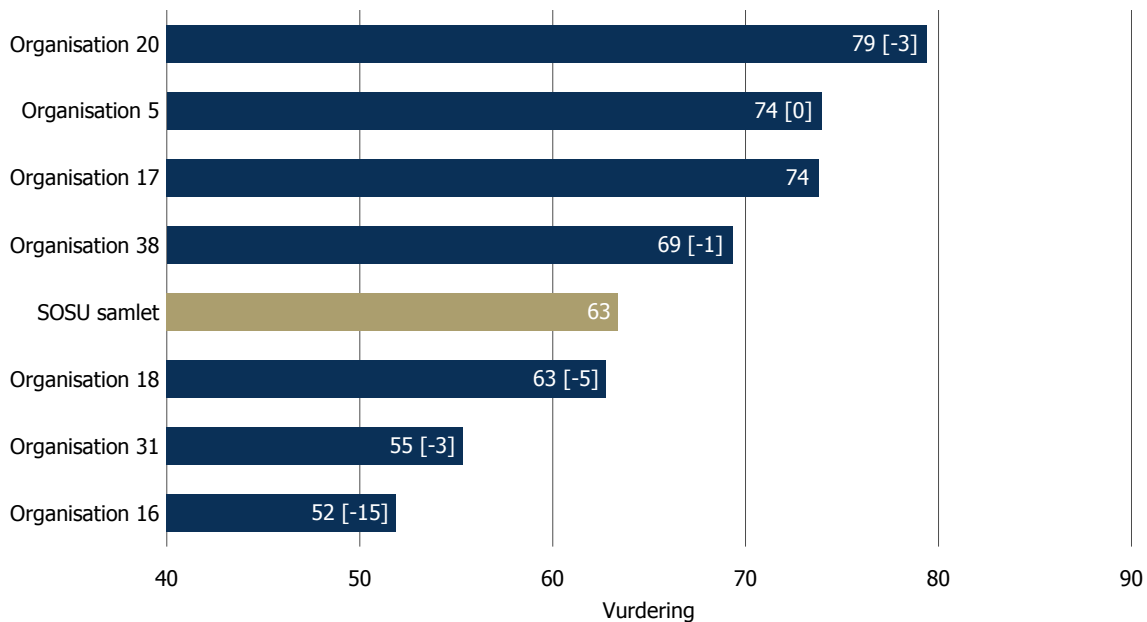
### Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Faglig og personlig udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Faglig og personlig udvikling, for SOSU samlet.





Faglig og personlig udvikling fordelt på SOSU



Faglig og personlig udvikling fordelt på SOSU

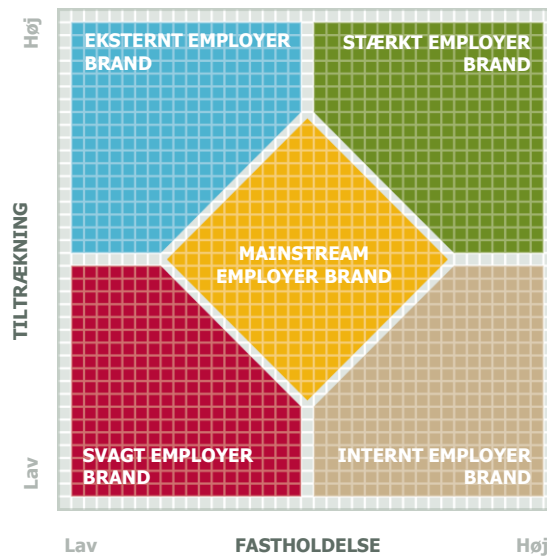
	Faglig og personlig udvikling	50. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	51. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	52. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job
<b>SOSU samlet</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>59</b>	<b>65</b>
Organisation 20	79 [-3]	83 [-3]	75 [-3]	79 [-4]
Organisation 5	74 [0]	75 [-3]	71 [+2]	75 [-1]
Organisation 17	74	76	69	76
Organisation 38	69 [-1]	72 [-2]	64 [0]	71 [-1]
Organisation 18	63 [-5]	66 [-4]	57 [-8]	65 [-4]
Organisation 31	55 [-3]	58 [-5]	51 [0]	57 [-2]
Organisation 16	52 [-15]	55 [-17]	47 [-13]	53 [-17]



Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren på næste side viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. SOSU samlet er derfor ikke placeret entydigt i en kategori, men vil have en andel af medarbejdere, placeret i hver af de forskellige kategorier.



■ EKSTERNT EMPLOYER BRAND

Evnen til at tiltrække medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at fastholde medarbejdere mangler. Kan være et bevist valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

■ INTERNT EMPLOYER BRAND

Evnen til at fastholde medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at tiltrække medarbejdere mangler. Organisationer, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

■ SVAGT EMPLOYER BRAND

Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ STÆRKT EMPLOYER BRAND

God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

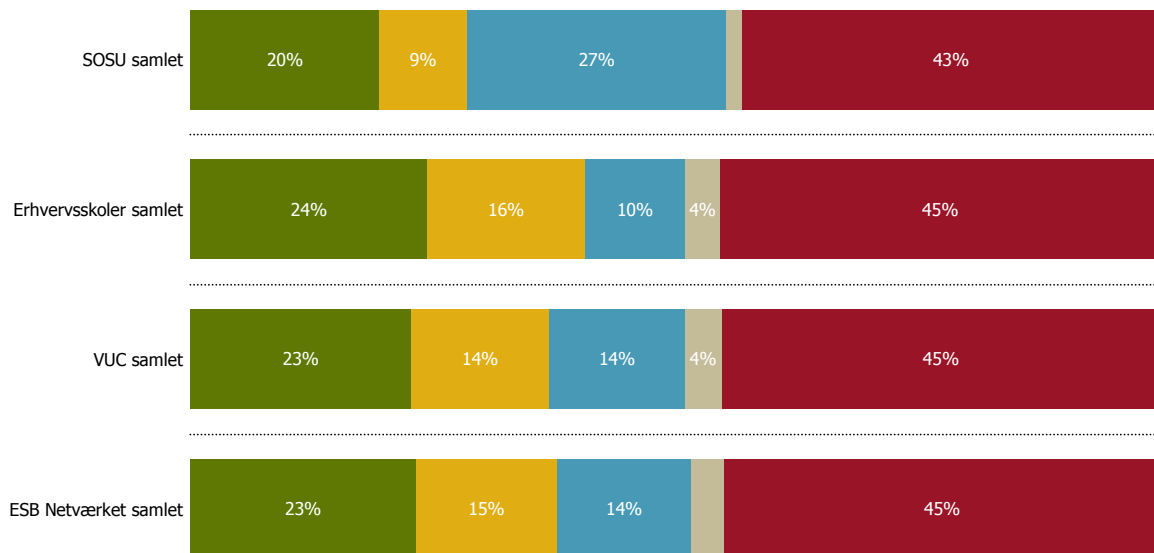
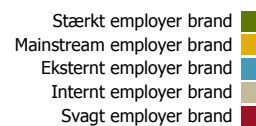
■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND

Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.

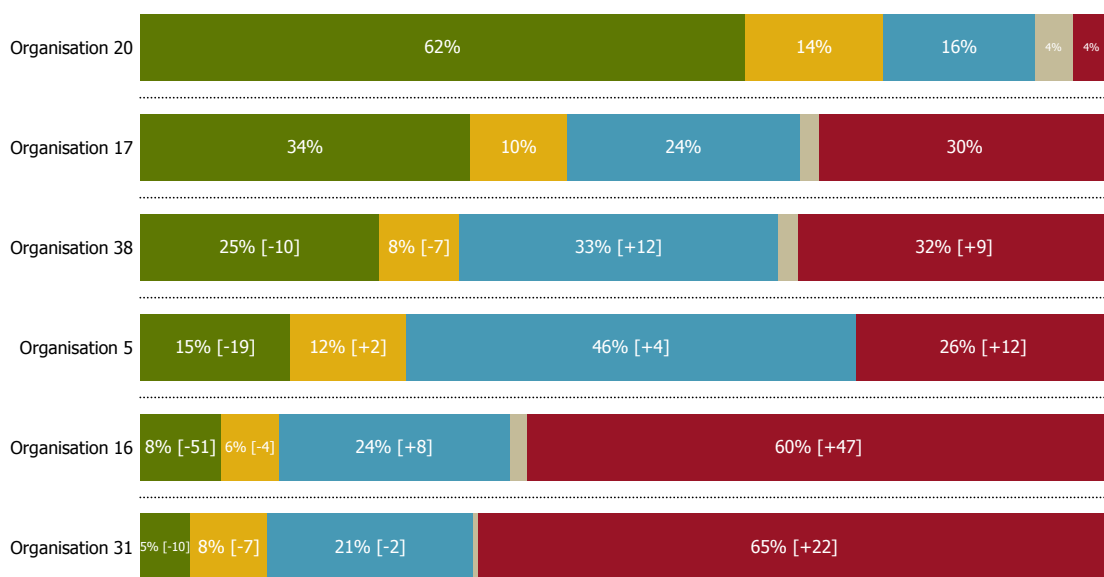
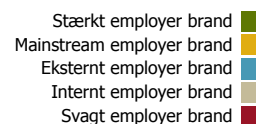




Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand

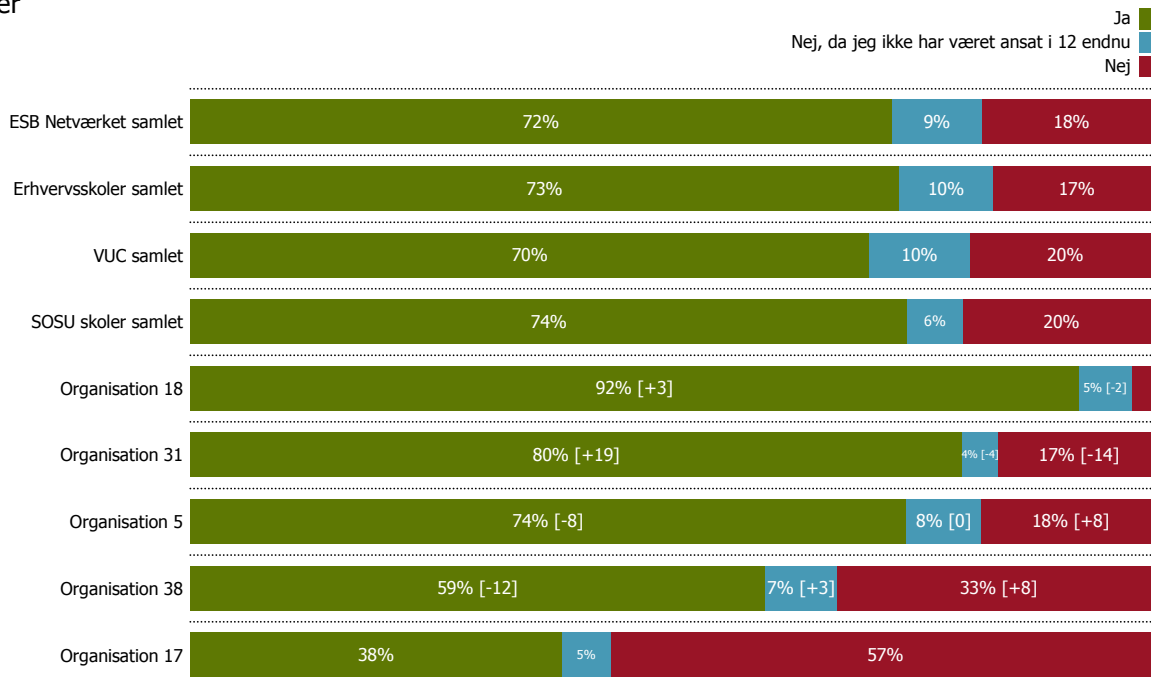


Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand





Udbredelse af udviklingssamtaler

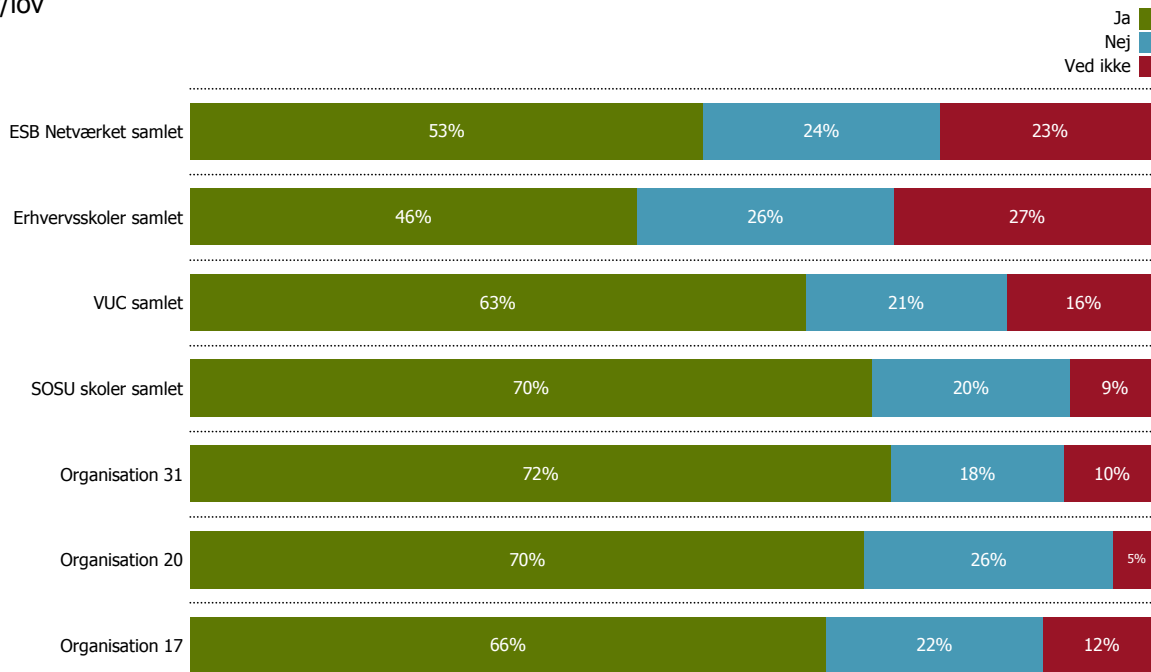


Medarbejdernes vurdering af udbyttet og opfølgningen på udviklingssamtaler

	55. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	56. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)
<b>ESB Netværket samlet</b>	<b>60</b>	<b>59</b>
<b>Erhvervsskoler samlet</b>	<b>60</b>	<b>59</b>
<b>VUC samlet</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
<b>SOSU skoler samlet</b>	<b>61</b>	<b>58</b>
Organisation 18	58 [-12]	56 [-13]
Organisation 31	56 [+7]	49 [-8]
Organisation 5	71 [+7]	73 [+5]
Organisation 38	63 [-7]	60 [-8]
Organisation 17	74	75



Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/lov 409?

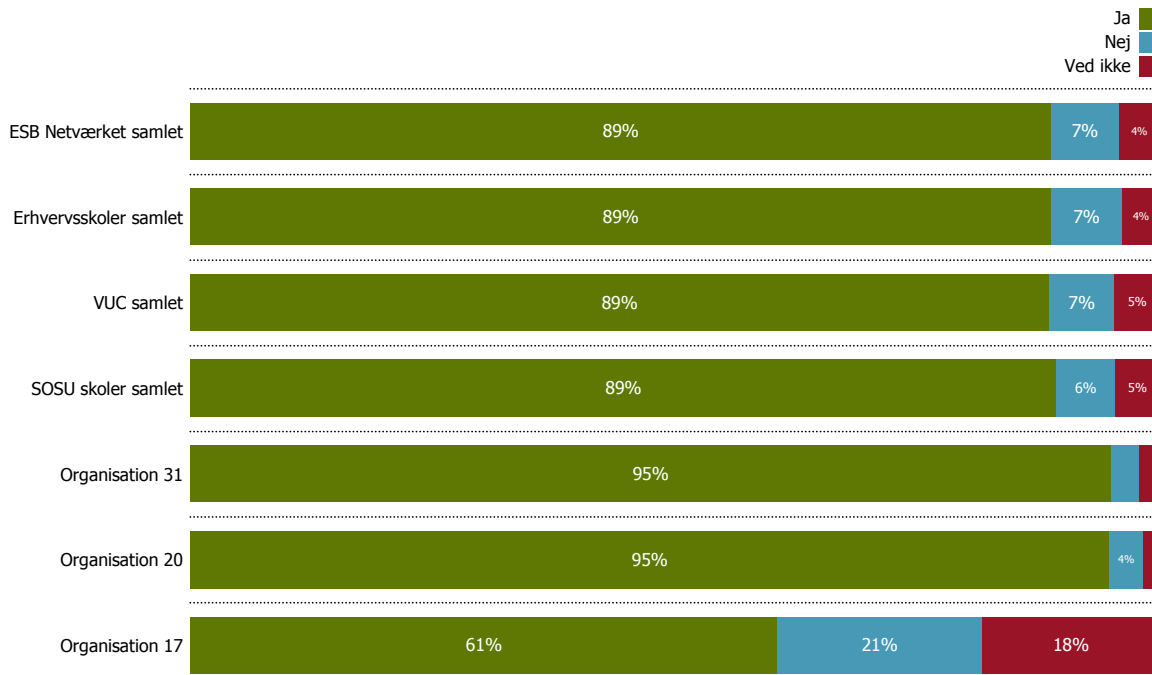


Medarbejdernes vurdering af arbejdstid

	131. Jeg har et godt kendskab til skolens pædagogisk grundlag?	137. I hvilken grad er forberedelsesfaciliteterne i dit område i orden (forberedelsesrum, borde, stole, reoler og it)?	140. I hvilken grad får du afklaret tvivsspørgsmål i forhold til ny arbejdstid/lov 409?
<b>ESB Netværket samlet</b>	<b>68</b>	<b>52</b>	<b>50</b>
<b>Erhvervsskoler samlet</b>	<b>66</b>	<b>50</b>	<b>47</b>
<b>VUC samlet</b>	<b>65</b>	<b>56</b>	<b>51</b>
<b>SOSU skoler samlet</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>58</b>
Organisation 31	79	36	47
Organisation 20	88	79	75
Organisation 17	74	60	68



Er der etableret teams i din afdeling?



Medarbejdernes vurdering af teamstruktur

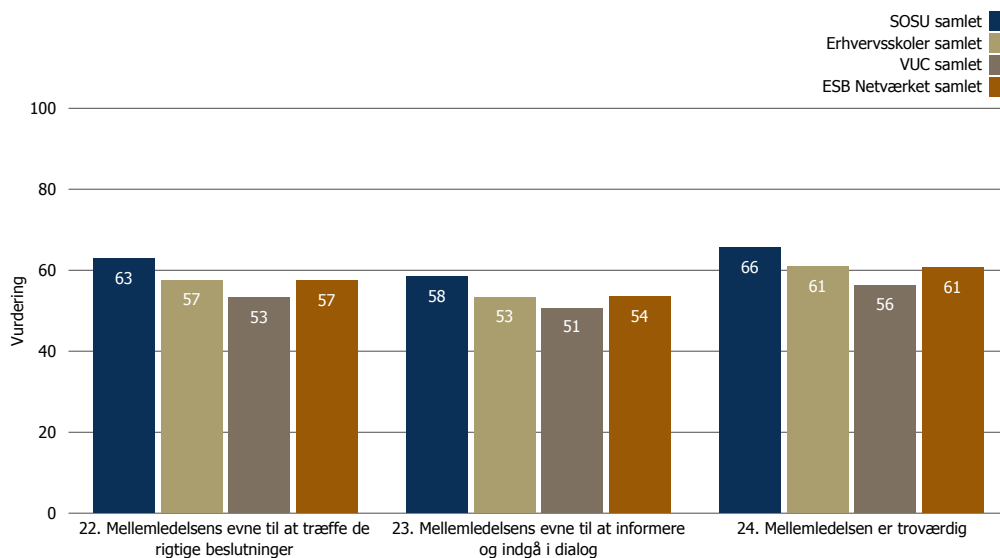
136. I hvilken grad vurderer du, at teamstruktur styrker kvaliteten af dit arbejde

ESB Netværket samlet	62
Erhvervsskoler samlet	60
VUC samlet	59
SOSU skoler samlet	75
Organisation 31	71
Organisation 20	79
Organisation 17	83

Mellemlidelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Mellemlidelse for SOSU samlet.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle mellemlidende under SOSU samlet.



Medarbejdernes vurdering af mellemlidelse

	22. Mellemlidelsens evne til at træffe de rigtige beslutninger	23. Mellemlidelsens evne til at informere og indgå i dialog	24. Mellemlidelsen er troværdig
<b>ESB Netværket samlet</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>61</b>
<b>Erhvervsskoler samlet</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>61</b>
<b>VUC samlet</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>56</b>
<b>SOSU skoler samlet</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>66</b>
Organisation 5	68	61	71
Organisation 38	73	73	77
Organisation 17			
Organisation 18	56	52	58

## Tabeller [1]

	SOSU samlet	Erhvervsskoler samlet	VUC samlet	ESB Netværket samlet	EEl Danmark	EEl Undervisning
	2015	2015	2015	2015	2014	2014
<b>Svarprocent</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>	<b>83%</b>	<b>87%</b>		

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>70</b>
Tilfredshed	60	64	63	63	69	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Uddannelsesinstitutionen?	64	67	67	67	72	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Uddannelsesinstitutionen?	56	59	58	58	66	66
Motivation	68	69	69	69	70	71
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	71	71	72	72	72	74
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	65	68	66	67	67	67
<b>Loyalitet</b>	<b>69</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>74</b>
Troskab	66	73	71	71	72	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Uddannelsesinstitutionen om 2 år	70	77	76	76	73	75
9. Jeg leder sjældent efter andre job	66	74	74	73	74	75
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Uddannelsesinstitutionen	61	67	66	66	68	69
Engagement	74	75	70	74	74	75
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	75	76	70	74	70	72
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	77	77	70	76	77	76
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	72	74	70	73	74	75
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>						
Høj arbejdsglæde	5%	7%	5%	6%	7%	8%
Balanceret arbejdsglæde	34%	37%	38%	37%	48%	45%
Tilfredshedsunderskud	34%	30%	32%	31%	18%	20%
Motivationsunderskud	6%	8%	9%	8%	14%	16%
Lav arbejdsglæde	20%	18%	17%	18%	13%	11%
<b>Loyalitetssegmentering</b>						
Ildsjæle	11%	17%	13%	15%	17%	17%
Kernemedarbejdere	51%	55%	54%	54%	53%	53%
Zappere	25%	19%	18%	20%	20%	21%
Sofamedarbejdere	1%	2%	5%	3%	2%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	11%	8%	10%	9%	8%	8%
<b>Employer Branding</b>						
Stærkt employer brand	20%	24%	23%	23%		
Mainstream employer brand	9%	16%	14%	15%		
Eksternt employer brand	27%	10%	14%	14%		
Internt employer brand	2%	4%	4%	3%		
Svagt employer brand	43%	45%	45%	45%		

### INDSATSOMRÅDER

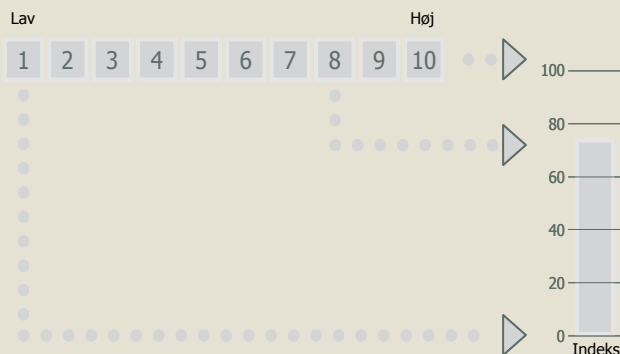
<b>Omdømme</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
11. Uddannelsesinstitutionen har et godt image	60	64	57	62	74	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	63	69	65	67	75	77
13. Andre opfatter Uddannelsesinstitutionen som et godt sted at være ansat	58	65	57	62	73	75
14. Uddannelsesinstitutionen opfattes som udviklingsorienteret	65	65	66	65		
15. Uddannelsesinstitutionen opfattes som en veldrevet organisation	58	63	57	60		

## Tabeller [2]

	SOSU samlet	Erhvervsskoler samlet	VUC samlet	ESB Netværket samlet	EEl Danmark	EEl Undervisning
	2015	2015	2015	2015	2014	2014
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>65</b>	<b>64</b>
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	55	56	56	56	63	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	50	52	54	52	57	57
20. Den overordnede ledelse er troværdig	58	59	63	60	67	65
21. Den overordnede ledelses etik og moral	57	58	62	59	72	73
<b>Nærmeste leder</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
25. Min nærmeste leders faglige dygtighed	72	72	70	71	74	74
26. Min nærmeste leders evner som leder	68	67	66	67	64	64
27. Min nærmeste leder er handlekraftig	72	68	68	69	69	69
28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	76	76	72	75		
29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	66	65	62	64		
30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	73	70	70	70		
31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	76	74	73	74		
32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	62	62	60	62		
33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	65	65	62	64		
<b>Samarbejde</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>76</b>
34. Det faglige samarbejde med mine kolleger	82	80	80	80	79	78
35. Klimaet blandt medarbejderne	78	75	79	77	77	77
36. Det sociale samvær	77	73	76	74	72	74
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
39. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	76	78	77	77	77	78
40. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	63	64	64	64	70	69
41. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	65	67	64	66	74	72
42. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	58	61	57	59		
43. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	67	64	68	66		
44. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	72	74	73	74		
45. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke	83	82	81	82		
46. Jeg synes generelt, at skemaplanelægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende	51	55	59	56		
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>71</b>
47. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	45	52	55	52	64	64
48. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	59	66	63	64	72	75
49. Min tryghed i ansættelsen	66	68	73	69	72	74
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>65</b>
50. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	66	67	68	67	65	67
51. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	59	59	58	58	59	59
52. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	65	64	68	65	64	68

## Vurderinger

I spørgeskemaet har medarbejderne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarene blevet overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11, 3 til 22 og så fremdeles.



## Betydning: Hvor skal vi starte?

Undersøgelsen måler ikke blot arbejdsglæden og loyaliteten, men også hvor vigtige de enkelte områder er for medarbejderne.

Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

Graden af sammenhæng afgør, hvilke områder man mest effektivt kan arbejde med for at forbedre medarbejdernes arbejdsglæde: Hvis der er stor sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, vil højere vurdering af området også medføre øget arbejdsglæde. Og omvendt: Er der lav grad af sammenhæng, vil en højere vurdering af området ikke have særlig stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Undersøgelsen viser hvilke områder, som er vigtigst for medarbejderne, og som har størst betydning for deres arbejdsglæde.

Hvor skal vi starte?

- OMDØMME...
- OVERORDNET LEDELSE...
- NÆRMESTE LEDER...
- SAMARBEJDE...
- DET DAGLIGE ARBEJDE...
- LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
- FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...



## Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;"><b>Overordnet prioriteringskort</b></p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;"><b>Specifikke prioriteringskort</b></p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: right;">OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p style="text-align: right;">OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div>





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---