

VUC samlet

Svarprocent: 83% (1626/1963)

ESB Benchmarkingrapport

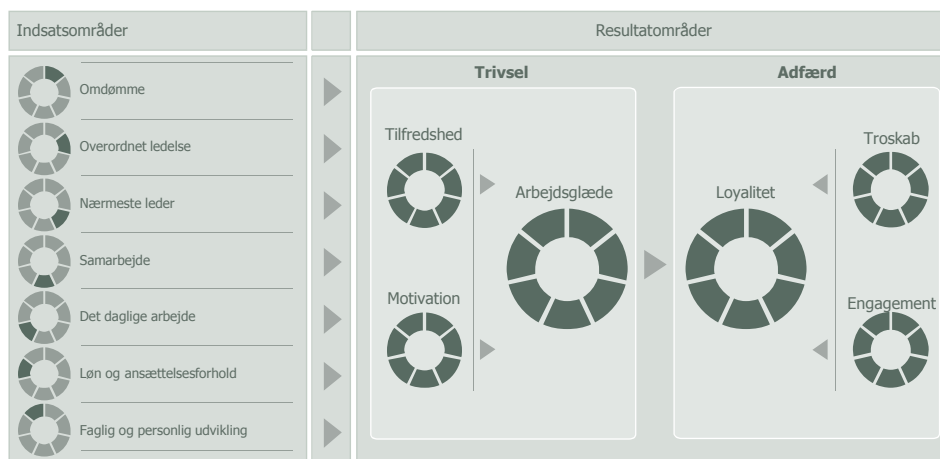


Indholdsfortegnelse	<b>Introduktion</b> Information om undersøgelsen og resultatforklaring	3
	<b>Arbejdsglæde og Loyaltitet</b> Vurderinger, loyalitetssegmentering, intern sammenligning, arbejdsglædesegmentering	5
	<b>Specifikke spørgsmål under hvert område</b> Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, 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 VUC, dog således at resultaterne løbende sammenholdes med de øvrige overordnede resultater for MTU 2015.</p> <p>I alt har 1963 medarbejdere på de deltagende VUC modtaget et spørgeskema, og af disse har 1626 valgt at svare. Den samlede svarprocent for alle VUC i MTU 2015 er således 83%.</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 VUC. 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%

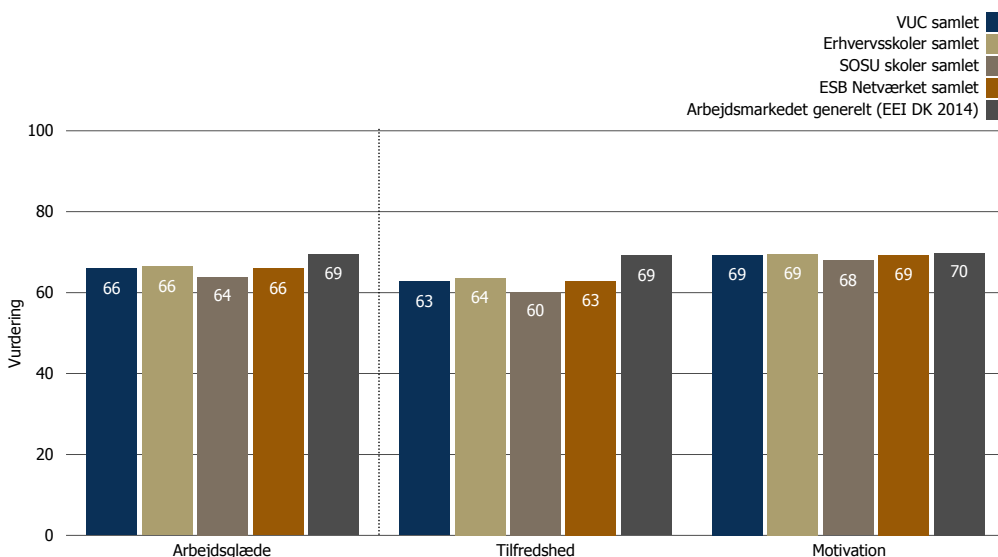


Arbejdsglæde

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 VUC

	Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation
<b>VUC samlet</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>69</b>
Organisation 4	75	75	74
Organisation 25	75 [0]	75 [+2]	74 [-3]
Organisation 3	72 [-3]	71 [-3]	74 [-2]
Organisation 23	71 [-3]	67 [-4]	74 [-3]
Organisation 7	70 [-5]	69 [-5]	72 [-4]
Organisation 32	65 [-9]	61 [-11]	69 [-7]
Organisation 36	63	58	69
Organisation 15	62 [-11]	58 [-12]	66 [-10]
Organisation 28	58	53	63

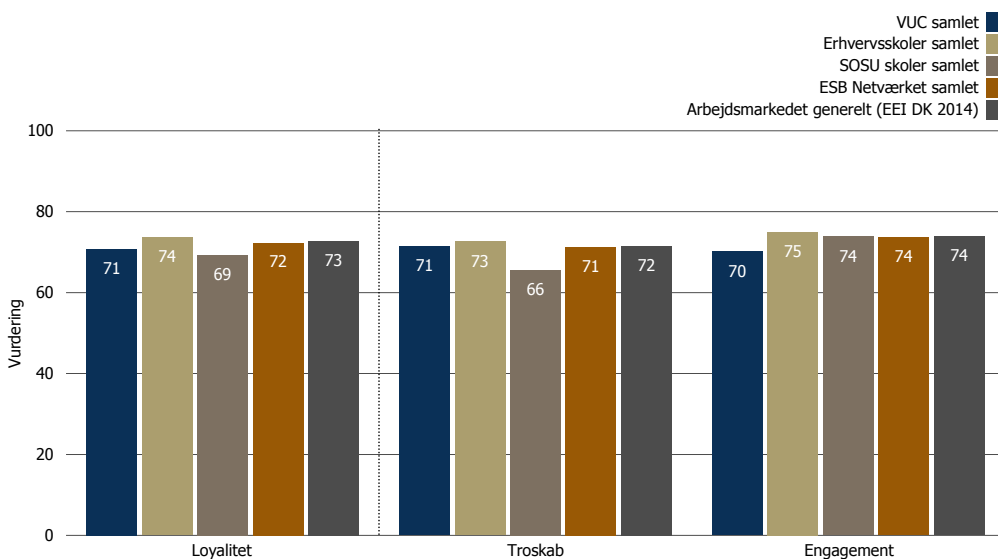


Loyalitet

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.



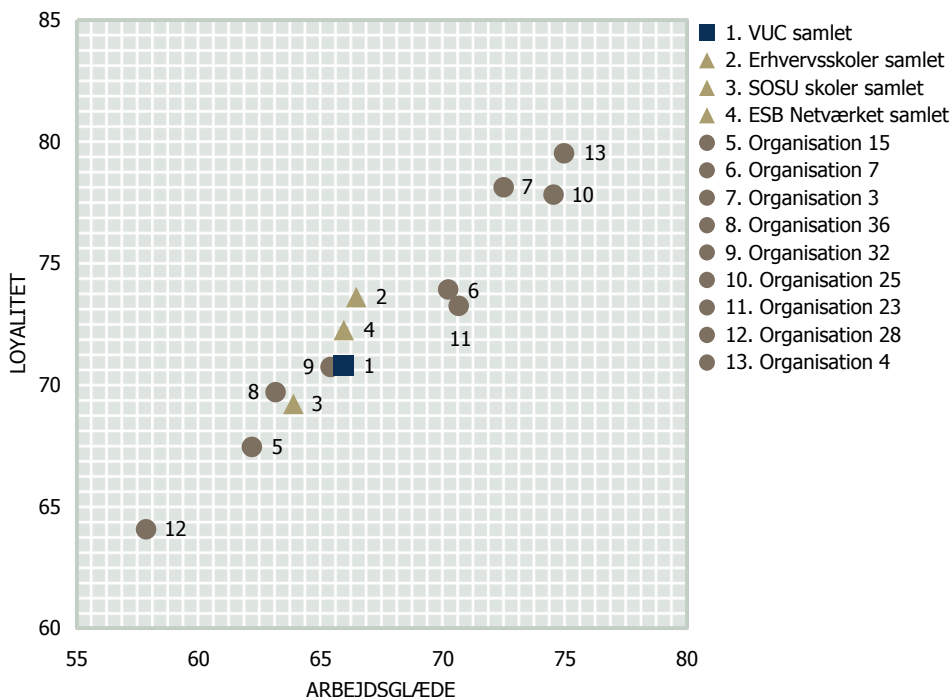
Loyalitet fordelt på VUC

	Loyalitet	Troskab	Engagement
<b>VUC samlet</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>70</b>
Organisation 4	80	83	76
Organisation 3	78 [-4]	80 [-5]	75 [-2]
Organisation 25	78 [+1]	82 [0]	73 [+1]
Organisation 7	74 [-5]	76 [-6]	72 [-4]
Organisation 23	73 [-5]	73 [-9]	74 [0]
Organisation 32	71 [-7]	72 [-9]	69 [-5]
Organisation 36	70	68	71
Organisation 15	67 [-11]	67 [-14]	68 [-5]
Organisation 28	64	62	66



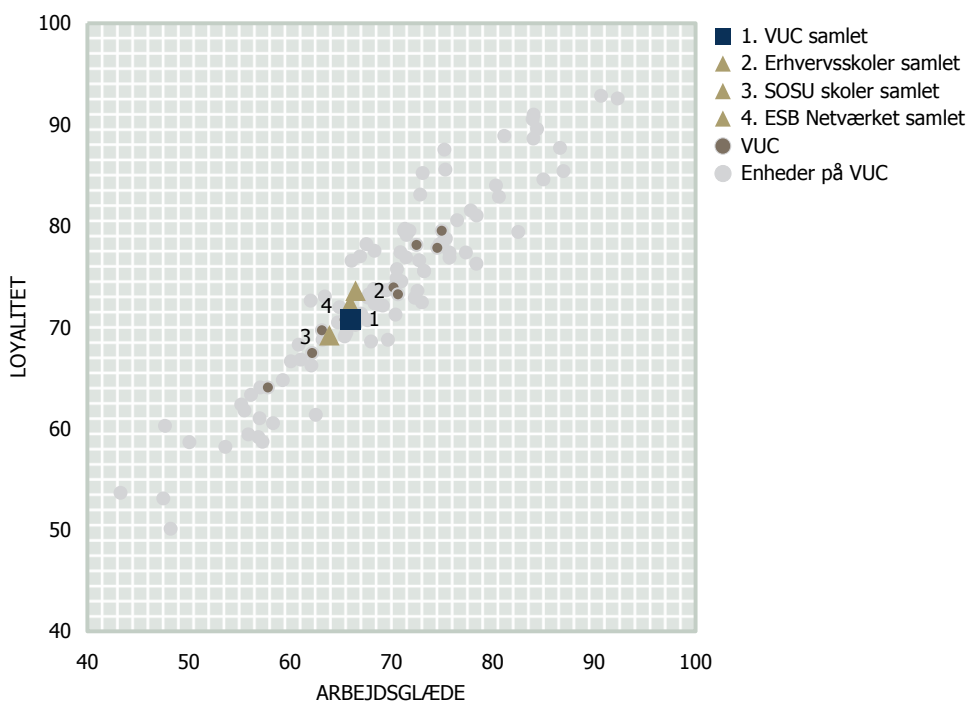
Intern benchmarking

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

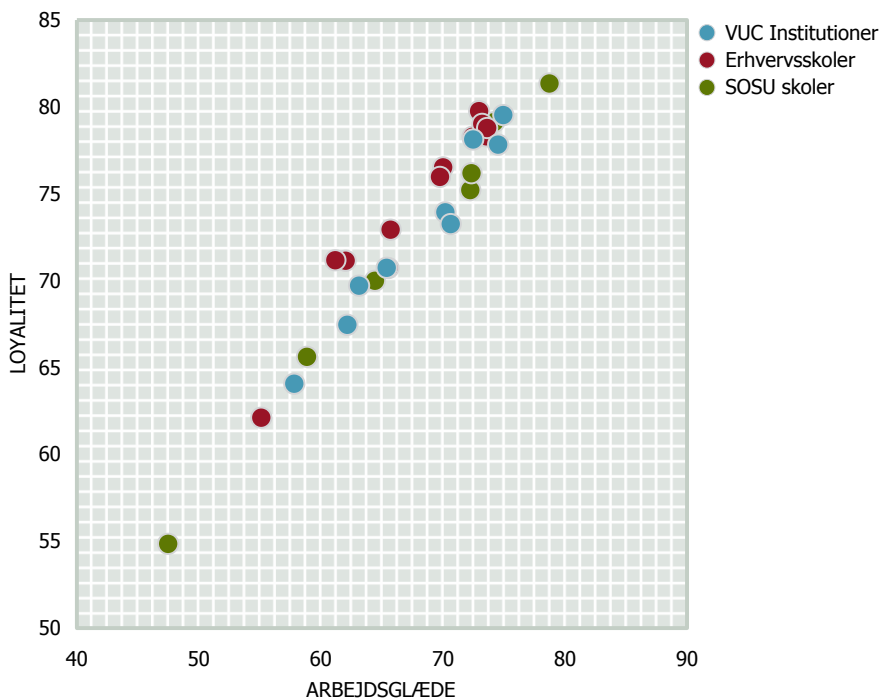
I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for hver af de tre skoletyper, der deltager i ESB-Netværkets MTU 2015. Derudover ses hvert skoleresultat inden for pågældende skoletype. Endelig viser figuren resultaterne for samtlige enheder inden for skoletypen.





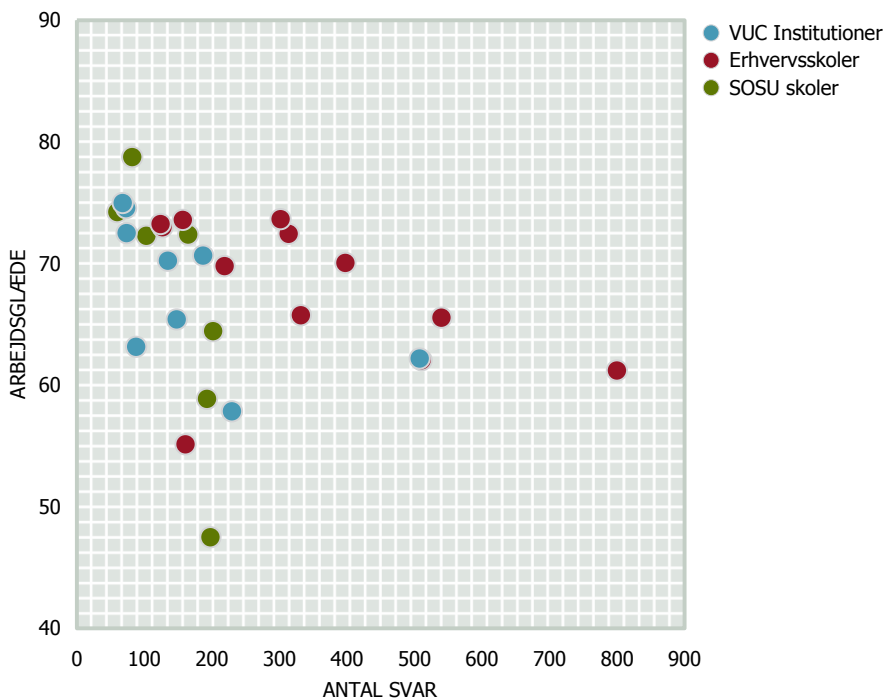
### Intern benchmarking

I figuren til højre ses resultaterne for Arbejdsglæde og Loyalitet 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.

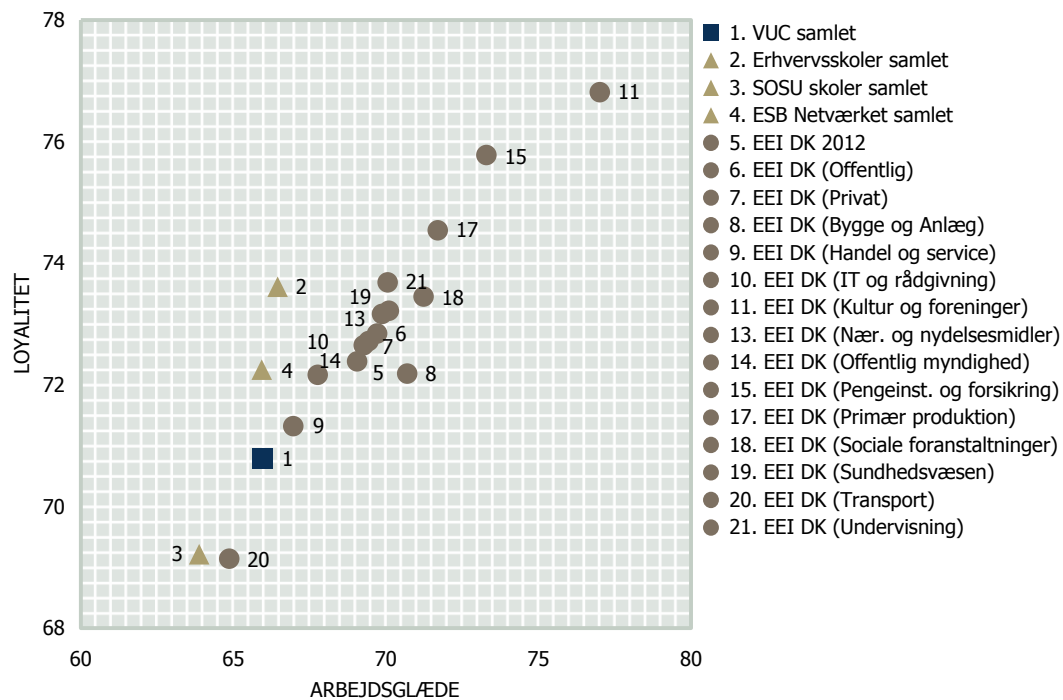






Intern benchmarking -  
EEI 2014 (Danmark)

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

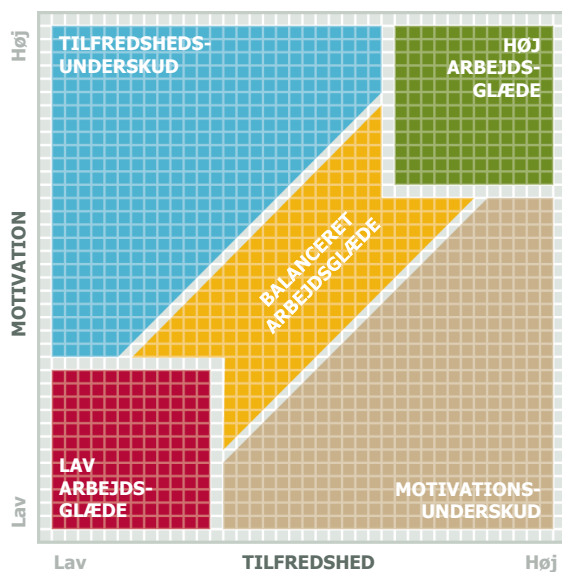
Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder formår at udnytte.

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 VUC, 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.

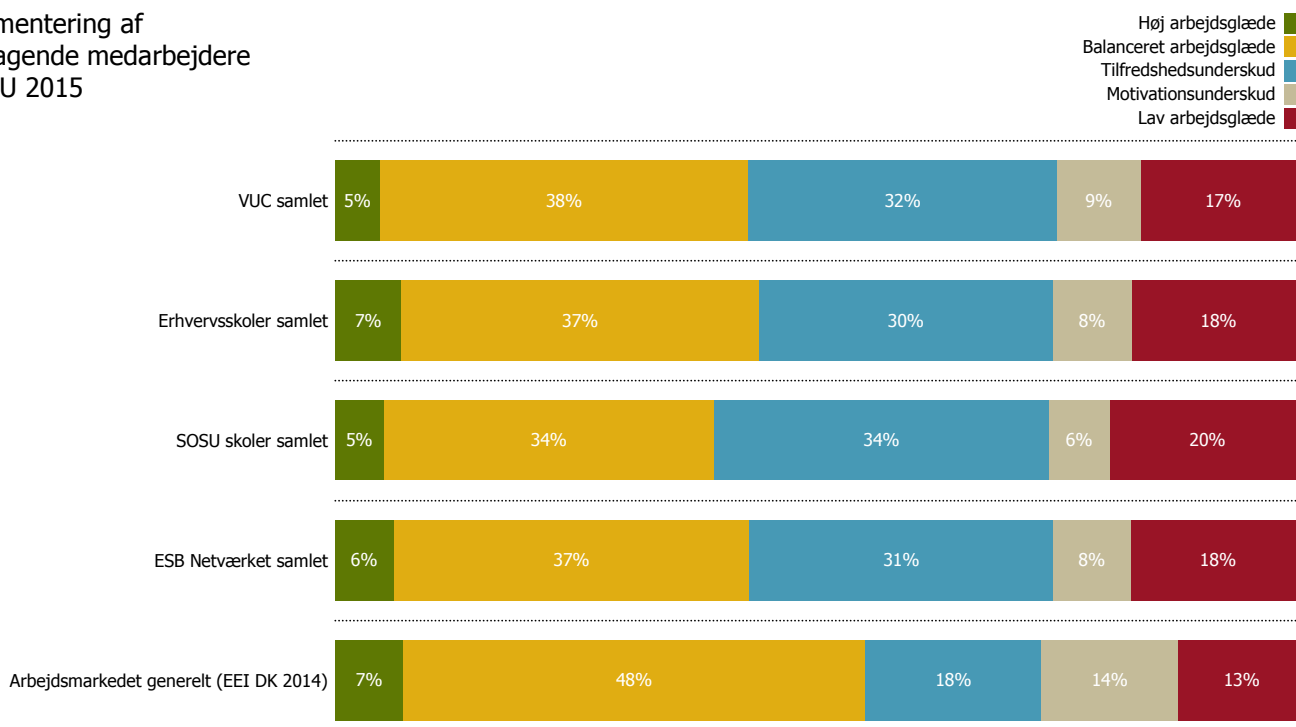
**HØJ ARBEJDSGLÆDE**  
 Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

**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.

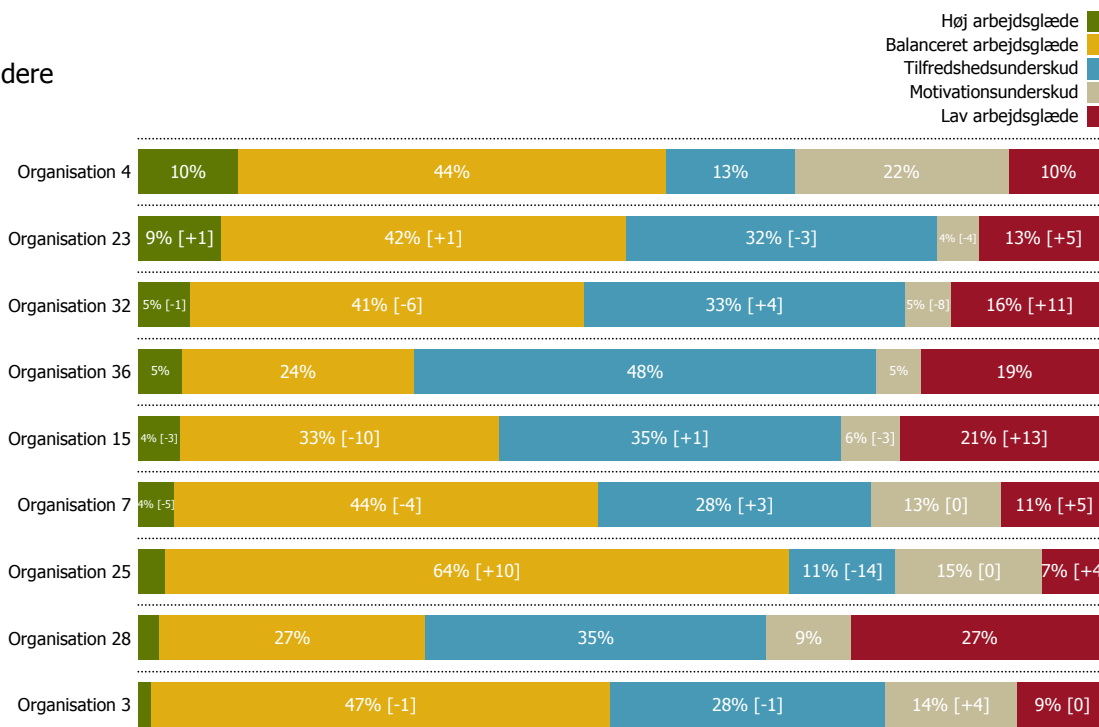
**LAV ARBEJDSGLÆDE**  
 Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015

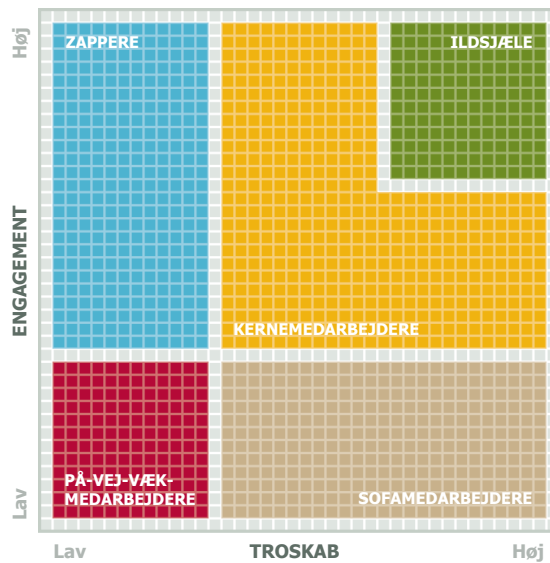




## Loyalitetssegmentering

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 VUC samlet sammenlignet med udvalgte benchmarks. Derudover fremgår sammensætningen for hver uddannelsesinstitution under VUC.



### 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

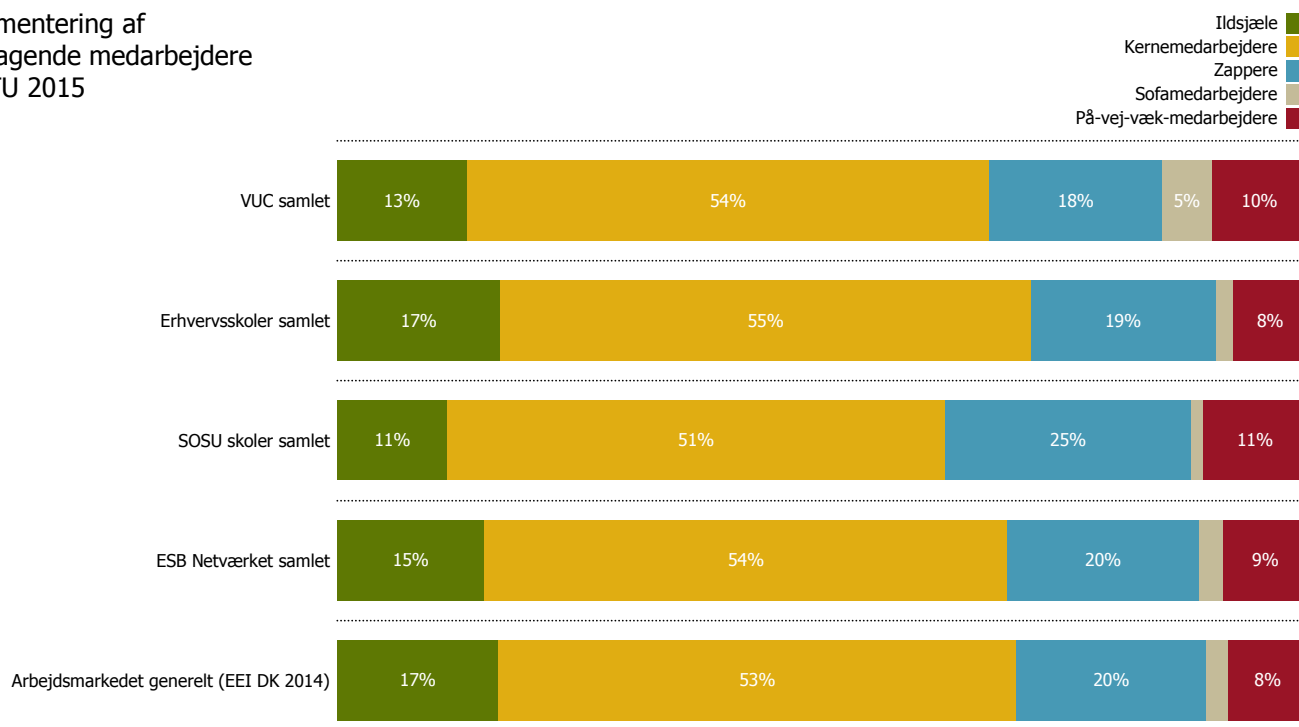
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat på arbejdspladsen i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og arbejdspladsen.

### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

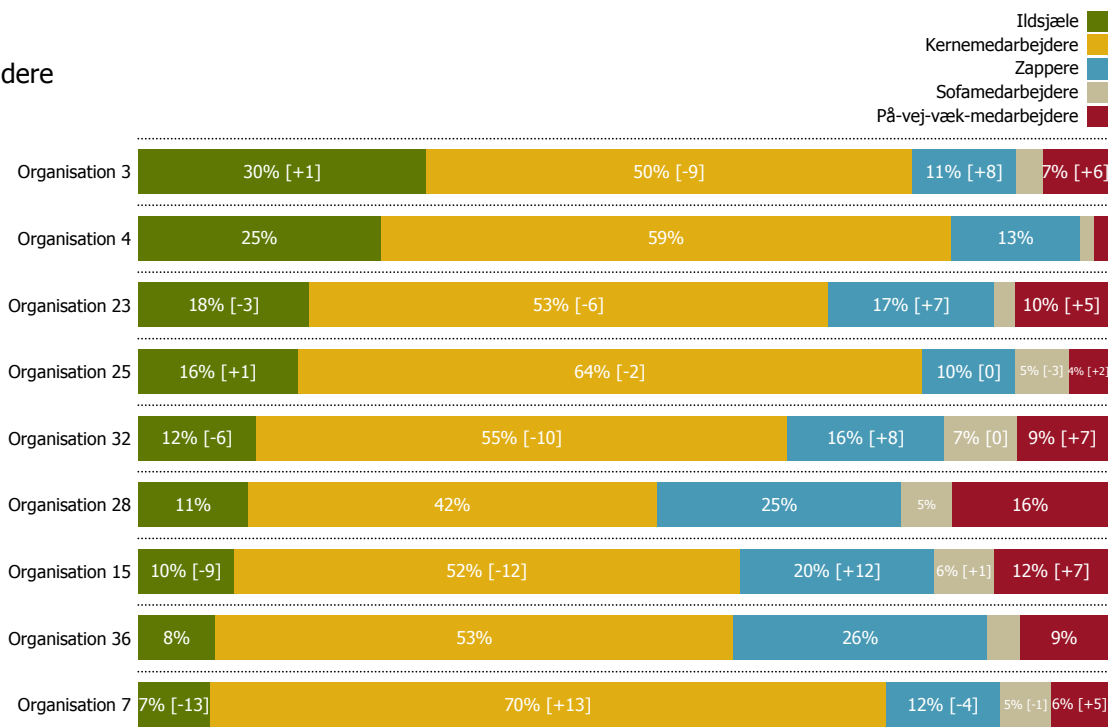
er sandsynligvis på vej til at forlade arbejdspladsen, da både troskab og engagement er under middel.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015



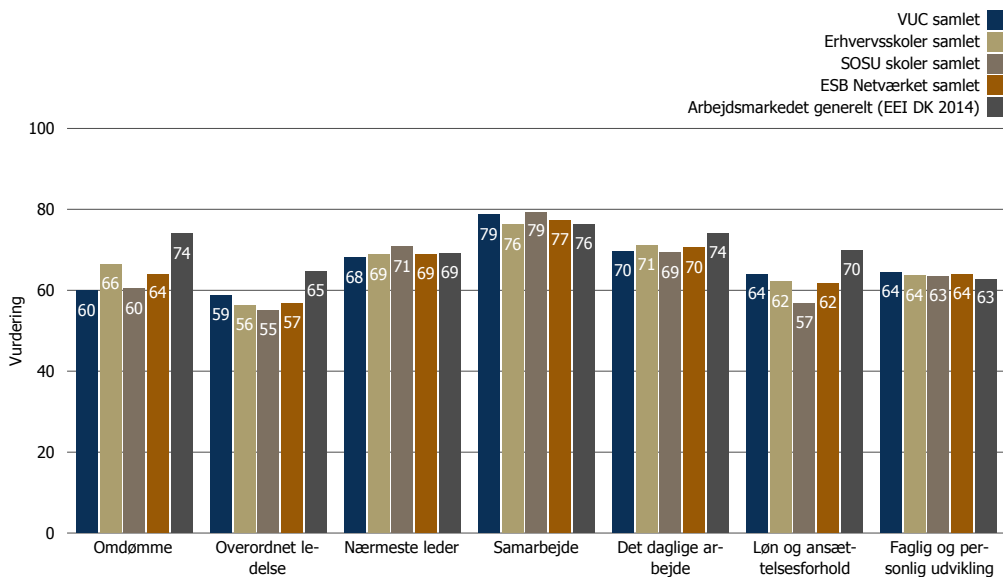
Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2015





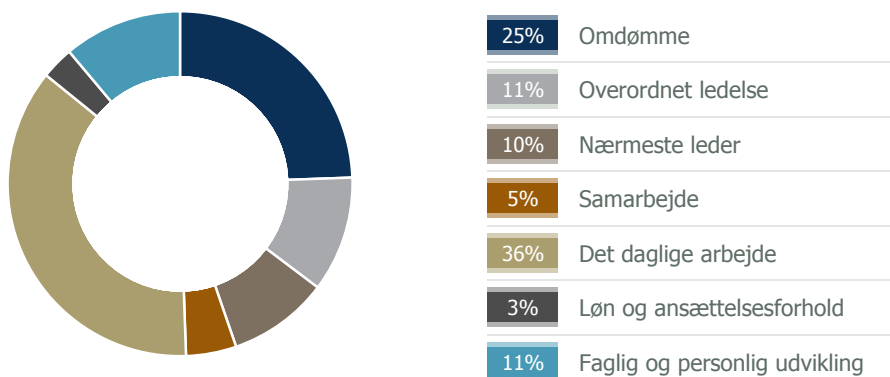
## Vurdering af Indsatsområder

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



## Effekt på Arbejdsglæde

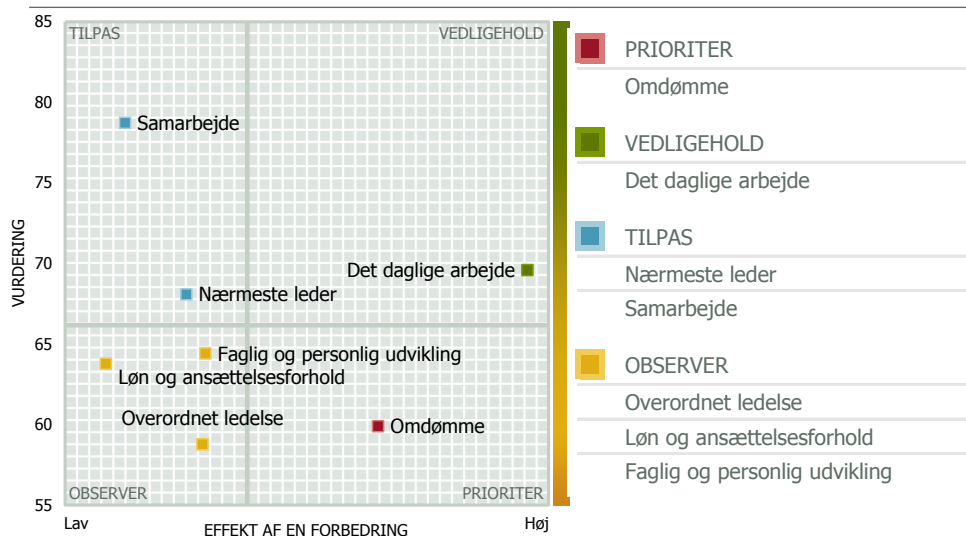
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## 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.





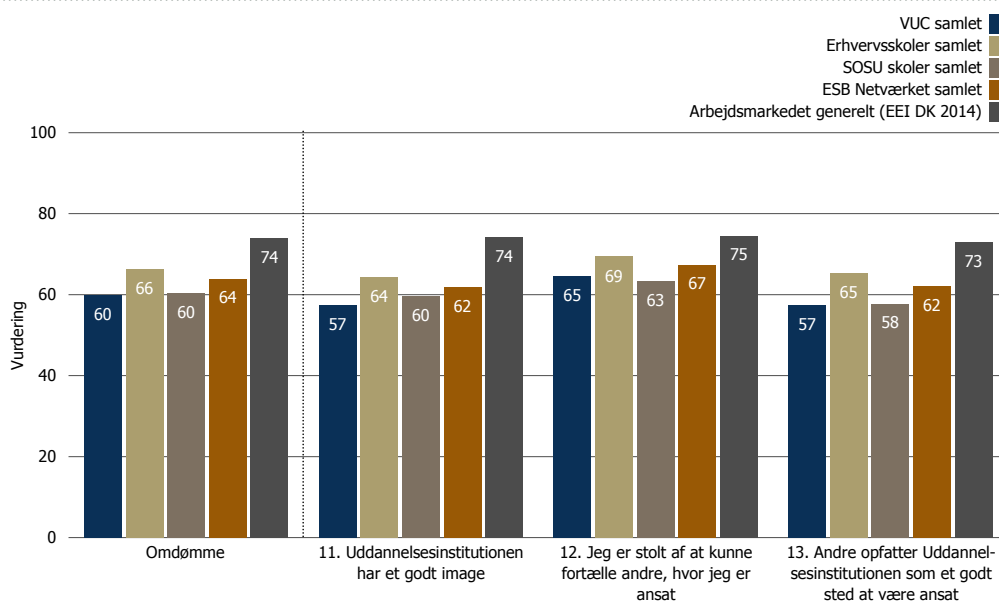
### Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

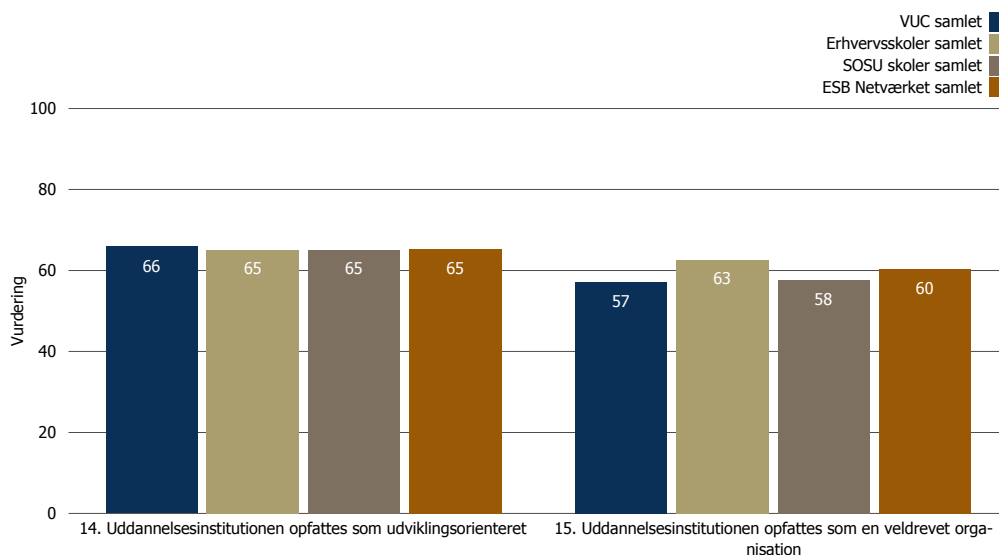
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for VUC 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 VUC 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 VUC 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

**VEDLIGEhold**

[Ingen punkter]

**TILPAS**

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

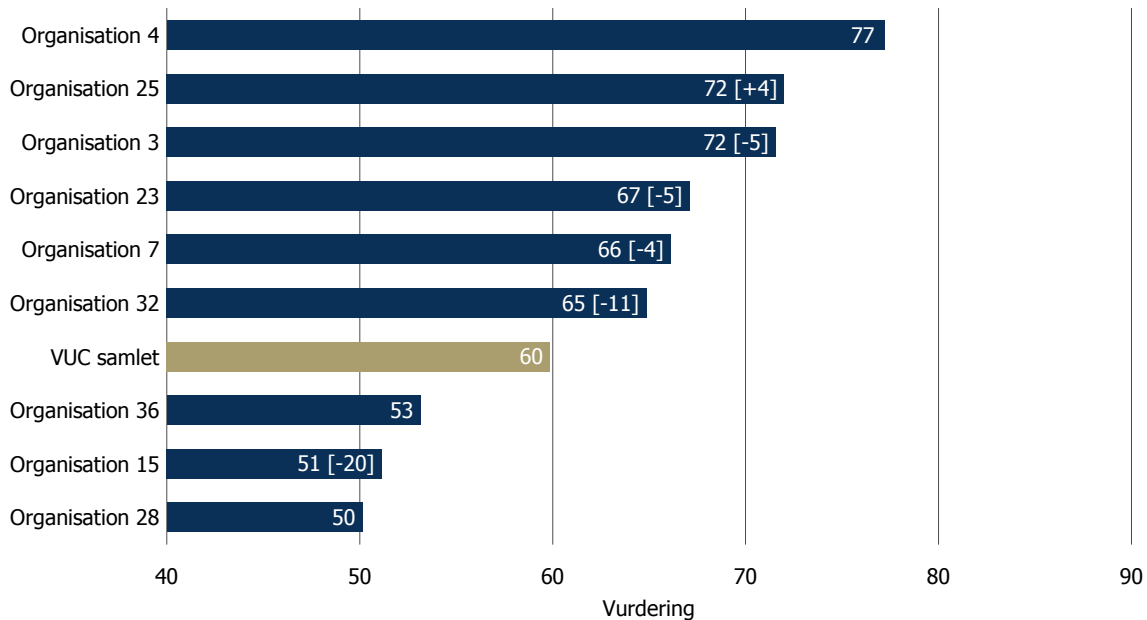
**OBSERVER**

[Ingen punkter]





Omdømme fordelt på VUC



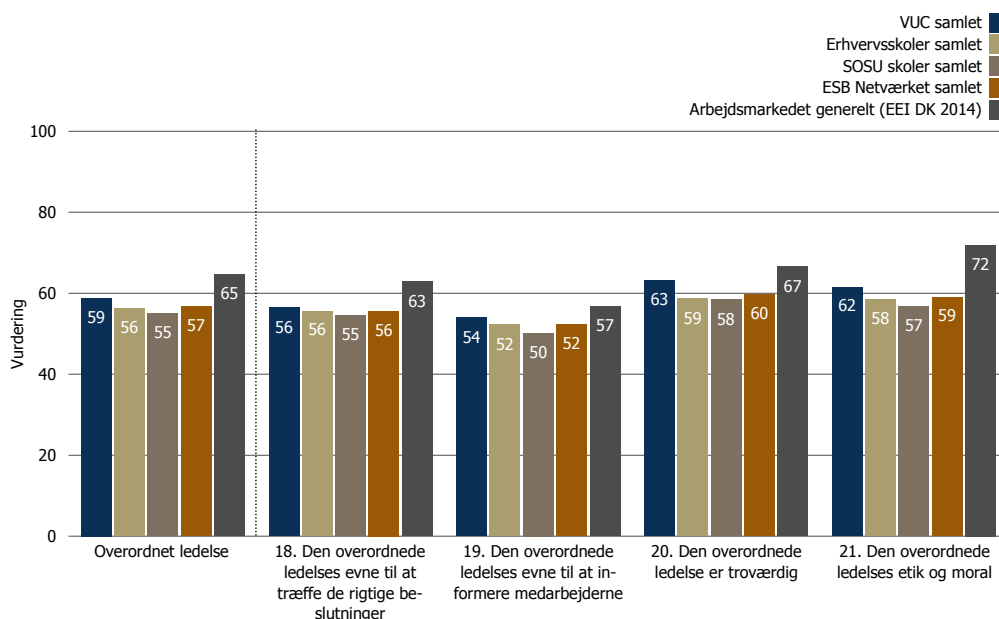
Omdømme fordelt på VUC

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	
VUC samlet	60	57	65	57	66	57
Organisation 4	77	74	78	80	74	79
Organisation 25	72 [+4]	65 [+2]	76 [+4]	75 [+7]	66 [+1]	68 [+1]
Organisation 3	72 [-5]	65 [-12]	76 [-4]	74 [0]	71 [-4]	66 [-3]
Organisation 23	67 [-5]	64 [-2]	71 [-5]	66 [-6]	70 [0]	64 [-3]
Organisation 7	66 [-4]	63 [-4]	70 [-2]	66 [-3]	71	71
Organisation 32	65 [-11]	64 [-10]	68 [-10]	63 [-13]	65 [-10]	58 [-12]
Organisation 36	53	52	56	52	52	45
Organisation 15	51 [-20]	49 [-19]	57 [-17]	47 [-23]	52	43
Organisation 28	50	48	57	45	80	58



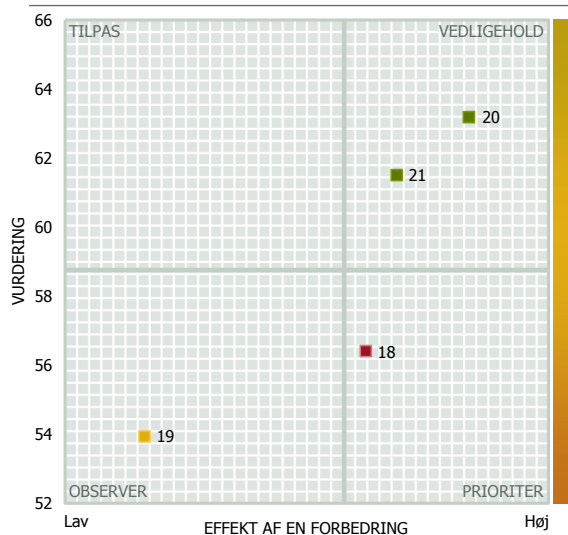
Overordnet ledelse

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



Prioriteringskort for Overordnet ledelse

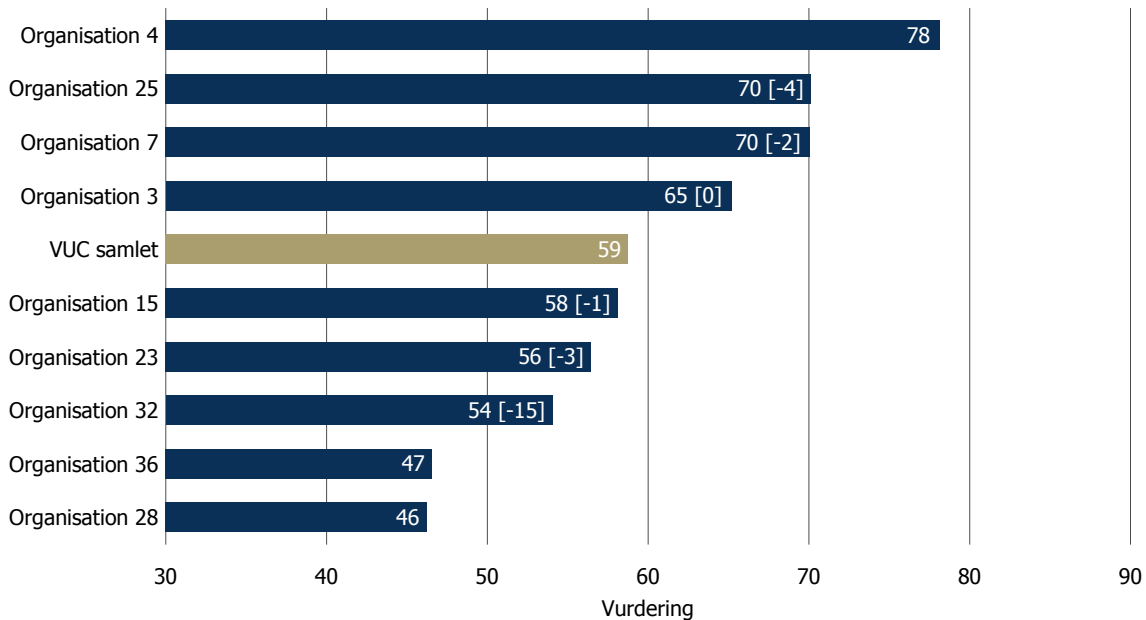
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for VUC samlet.



- **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 VUC



Overordnet ledelse  
fordelt på VUC

	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>VUC samlet</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>63</b>	<b>62</b>
Organisation 4	78	75	67	83	86
Organisation 25	70 [-4]	70 [-2]	60 [-6]	76 [-2]	75 [-2]
Organisation 7	70 [-2]	68 [-3]	63 [0]	76 [-3]	73 [-3]
Organisation 21	69 [+5]	66 [+6]	67 [+9]	73 [+5]	72 [+2]
Organisation 3	65 [0]	66 [+1]	56 [-1]	69 [+2]	68 [0]
Organisation 15	58 [-1]	53 [-2]	56 [+5]	64 [+2]	61 [-5]
Organisation 23	56 [-3]	55 [-2]	52 [-3]	59 [-4]	59 [-3]
Organisation 32	54 [-15]	52 [-13]	52 [-12]	56 [-16]	56 [-19]
Organisation 36	47	44	39	51	52
Organisation 28	46	49	39	51	45

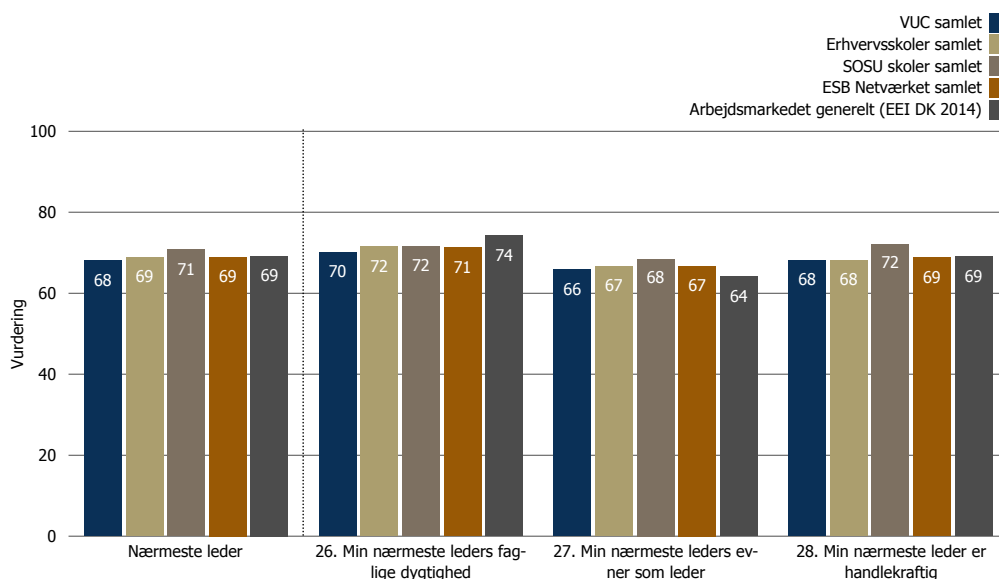


### Nærmeste leder

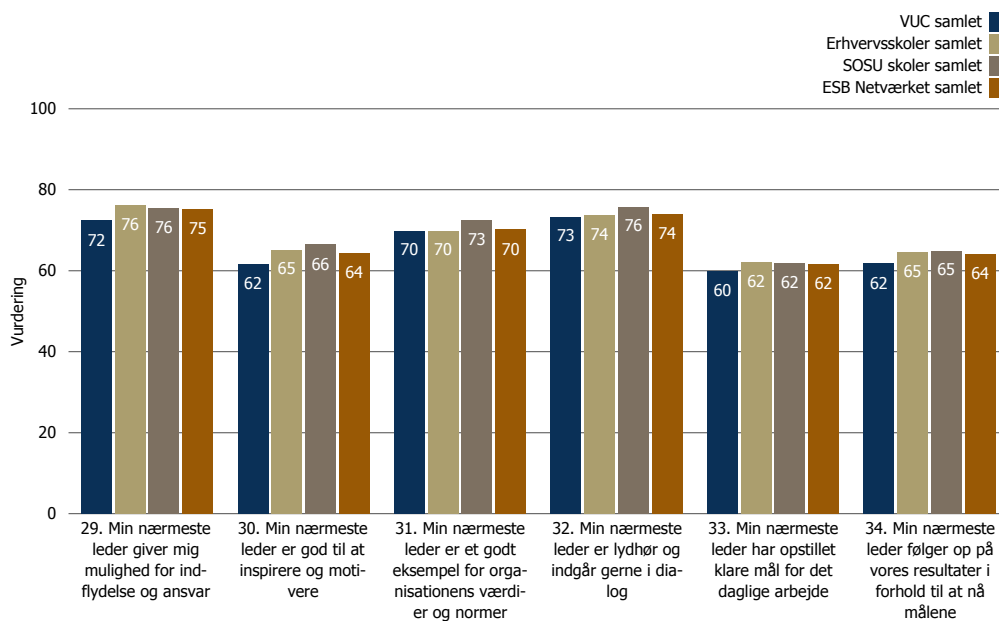
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for VUC samlet.

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

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



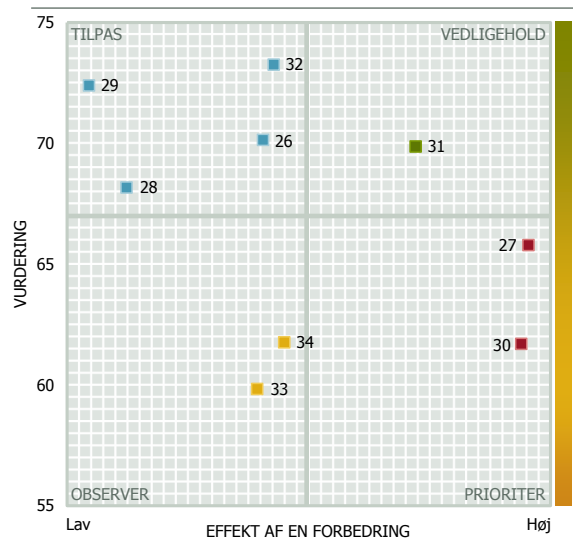
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for VUC samlet.





**Prioriteringskort for Nærmeste leder**

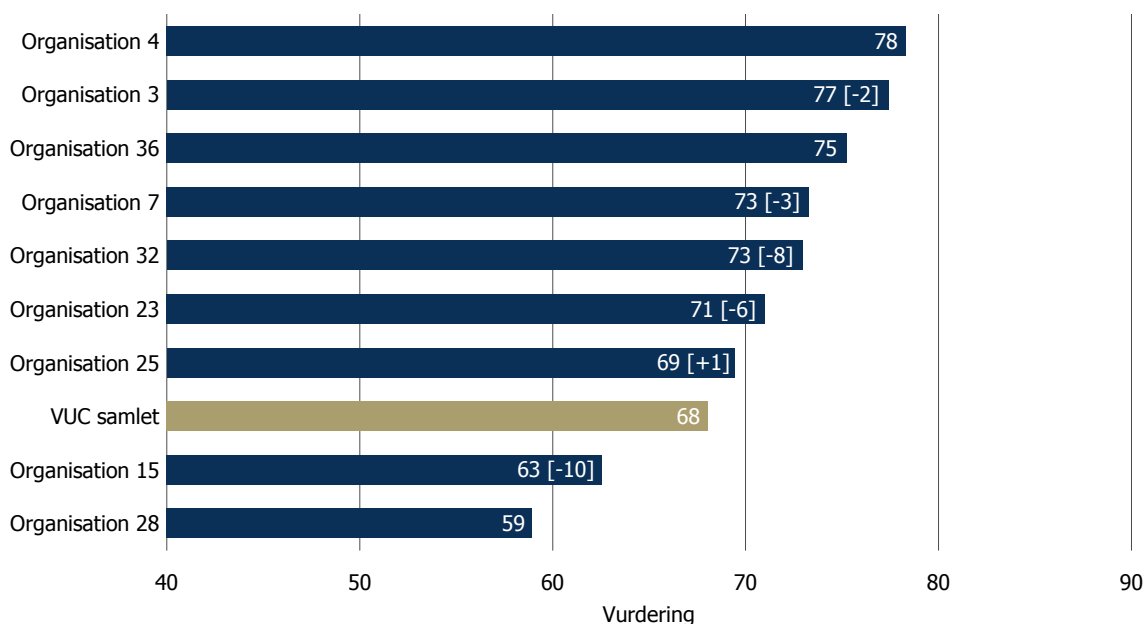
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Nærmeste leder, for VUC samlet.



- **PRIORITER**
  - 27. Min nærmeste leders evner som leder
  - 30. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
  
- **VEDLIGEHOOLD**
  - 31. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer
  
- **TILPAS**
  - 26. Min nærmeste leders faglige dygtighed
  - 28. Min nærmeste leder er handlekraftig
  - 29. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
  - 32. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog
  
- **OBSERVER**
  - 33. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde
  - 34. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene



Nærmeste leder fordelt på VUC



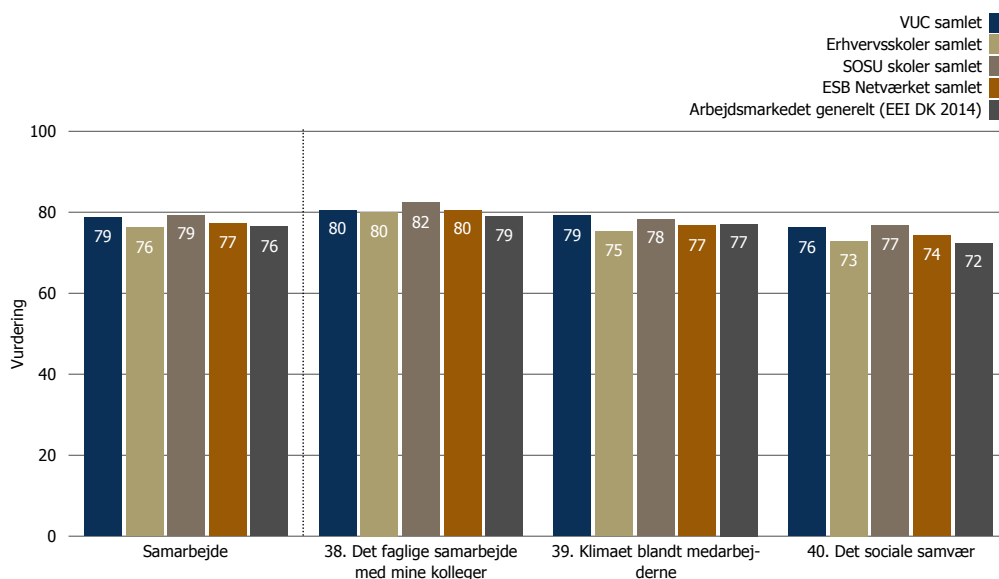
Nærmeste leder fordelt på VUC

	Nærmeste leder	26. Min nærmeste leders faglige dygtighed	27. Min nærmeste leders evner som leder	28. Min nærmeste leder er handlekraftig	29. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	30. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	31. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationen s værdier og normer	32. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	33. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	34. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene
<b>VUC samlet</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>60</b>	<b>62</b>
Organisation 4	78	79	75	80	78	70	76	78	69	65
Organisation 3	77 [-2]	81 [-1]	76 [-2]	75 [0]	81 [-1]	74 [-2]	79 [-4]	86 [-1]	68 [-4]	66 [-9]
Organisation 36	75	75	70	81	70	62	73	69	63	66
Organisation 21	74 [+13]	77 [+11]	73 [+13]	74 [+16]	78 [+7]	68 [+11]	77 [+12]	82 [+10]	69 [+12]	70 [+12]
Organisation 7	73 [-3]	78 [-5]	69 [-4]	72 [0]	78	64	71	75	62	63
Organisation 32	73 [-8]	72 [-9]	71 [-6]	76 [-10]	74 [-6]	66 [-7]	73 [-7]	75 [-5]	68 [-13]	70 [-12]
Organisation 23	71 [-6]	73 [-8]	71 [-6]	69 [-4]	78 [-6]	67 [-8]	75 [-5]	81 [-6]	64 [-9]	66 [-10]
Organisation 25	69 [+1]	74 [-1]	69 [+2]	64 [+1]	79 [-5]	63 [-3]	74 [0]	76 [-7]	64 [+2]	66 [+2]
Organisation 15	63 [-10]	64 [-11]	60 [-11]	64 [-8]	71 [-8]	57 [-11]	63 [-10]	69 [-9]	53 [-11]	56 [-12]
Organisation 28	59	62	57	57	54	51	64	64	50	53



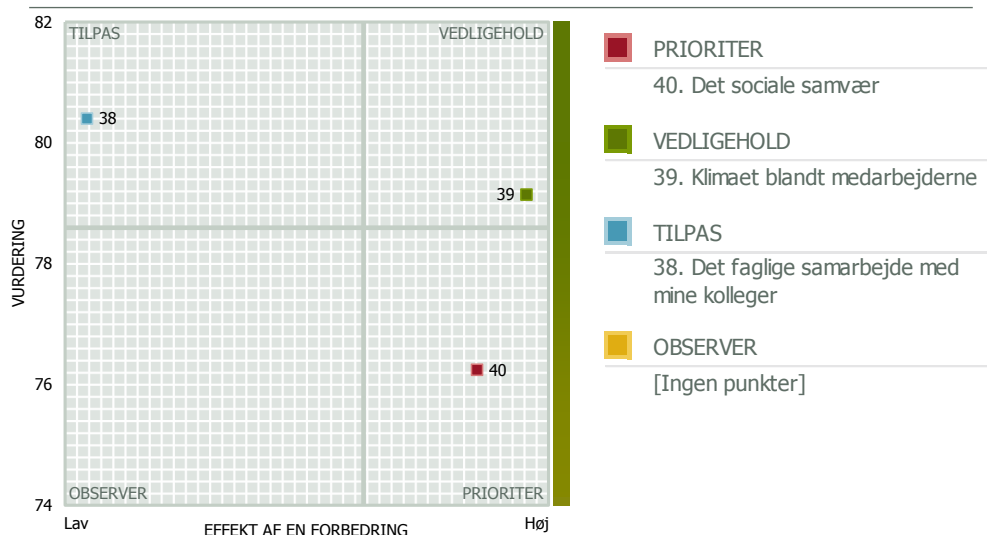
### Samarbejde

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



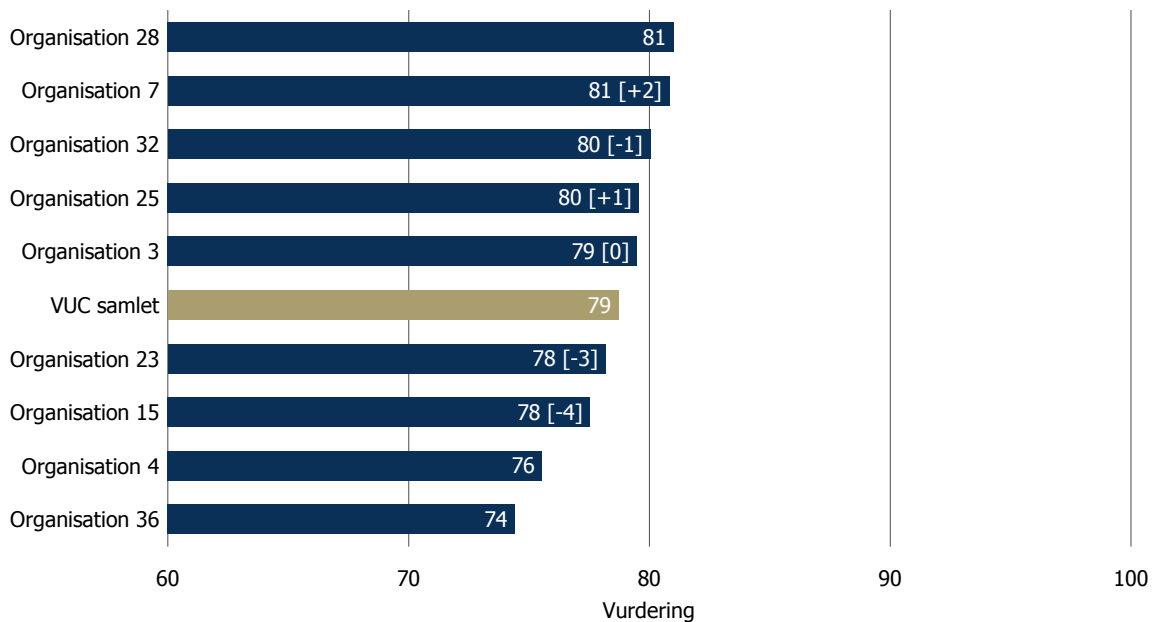
### Prioriteringskort for Samarbejde

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 VUC samlet.





### Samarbejde fordelt på VUC



### Samarbejde fordelt på VUC

	Samarbejde	38. Det faglige samarbejde med mine kolleger	39. Klimaet blandt medarbejderne	40. Det sociale samvær
<b>VUC samlet</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>76</b>
Organisation 28	81	83	82	77
Organisation 7	81 [+2]	81 [+3]	81 [+2]	80 [+2]
Organisation 32	80 [-1]	82 [0]	80 [-2]	78 [-1]
Organisation 21	80 [-3]	82 [-1]	80 [-4]	76 [-6]
Organisation 25	80 [+1]	80 [-2]	81 [+2]	78 [+2]
Organisation 3	79 [0]	82 [+1]	79 [0]	77 [-1]
Organisation 23	78 [-3]	79 [-2]	79 [-5]	75 [-3]
Organisation 15	78 [-4]	80 [-2]	77 [-7]	76 [-3]
Organisation 4	76	75	80	70
Organisation 36	74	77	74	72

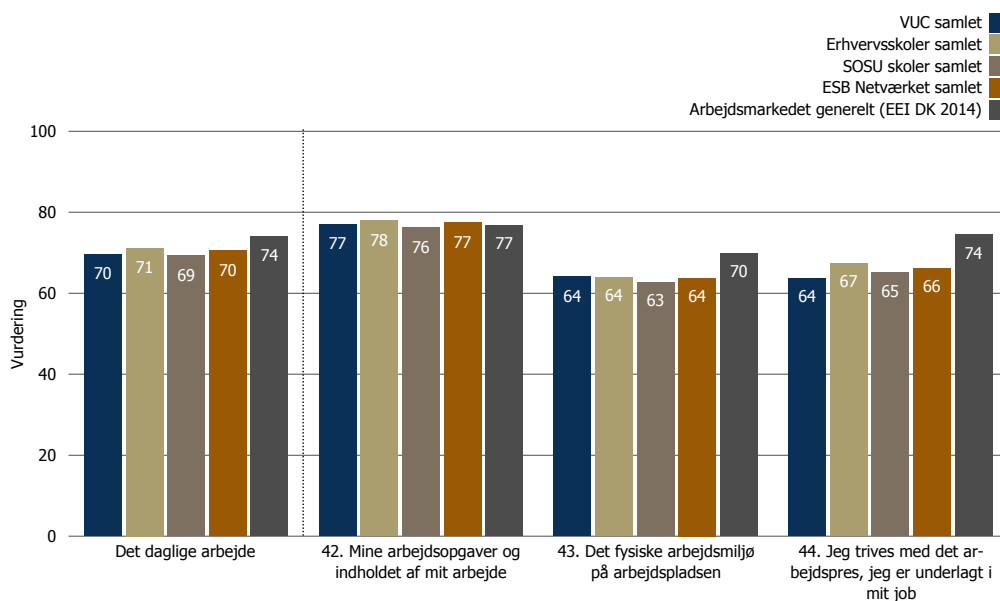




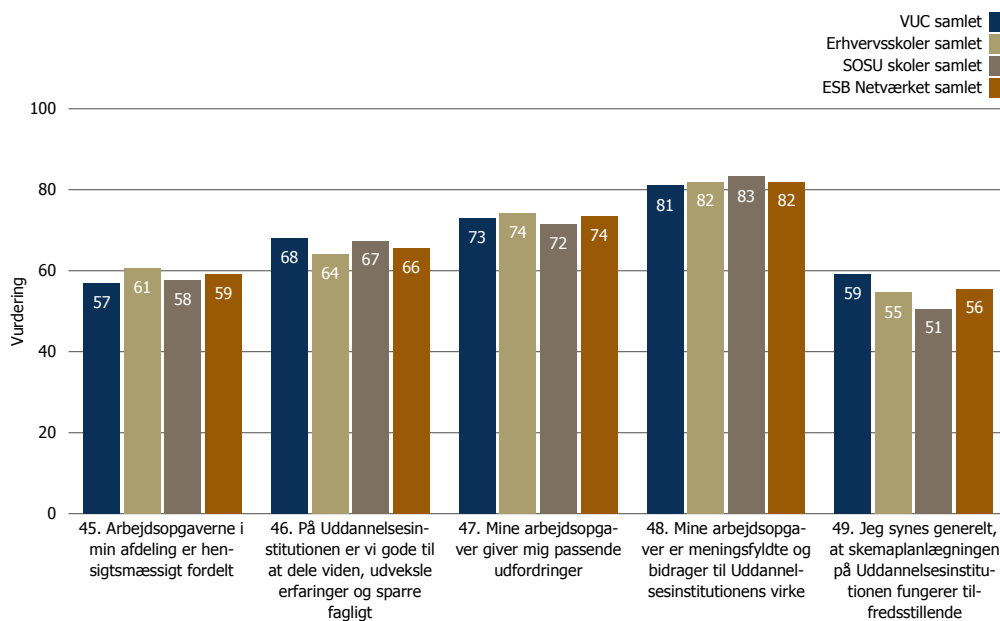
## Det daglige arbejde

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

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



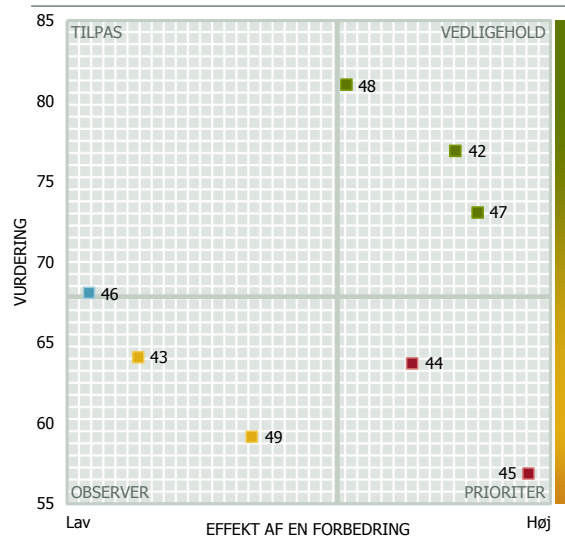
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for VUC samlet.





### 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 VUC samlet.



#### ■ PRIORITER

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

#### ■ VEDLIGEHOOLD

- 42. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 47. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 48. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke

#### ■ TILPAS

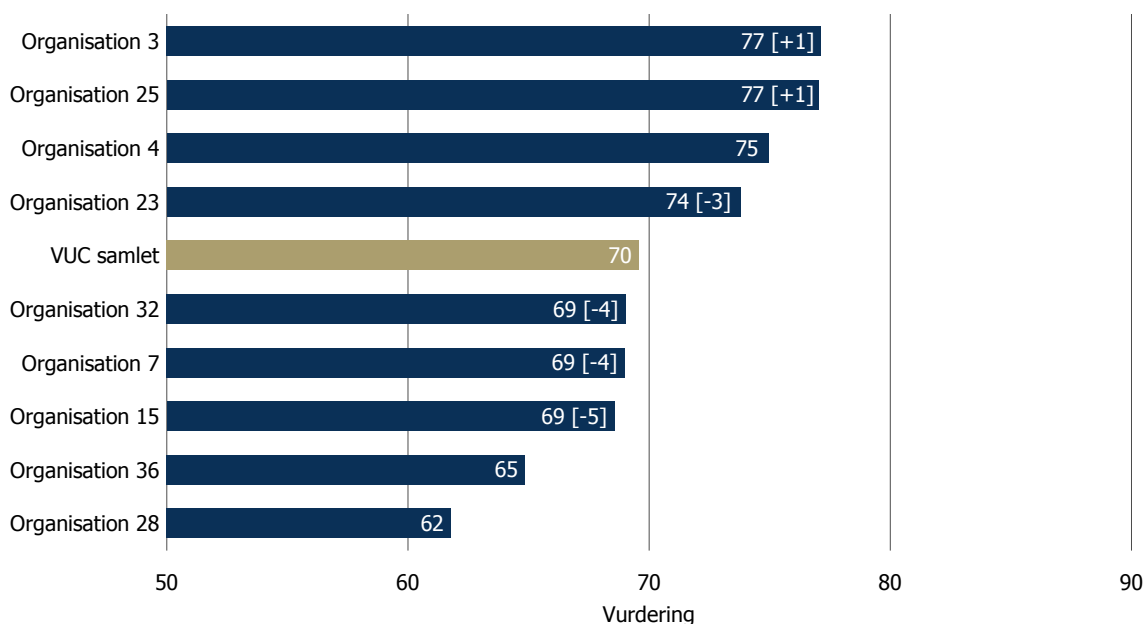
- 46. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt

#### ■ OBSERVER

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



Det daglige arbejde  
fordelt på VUC



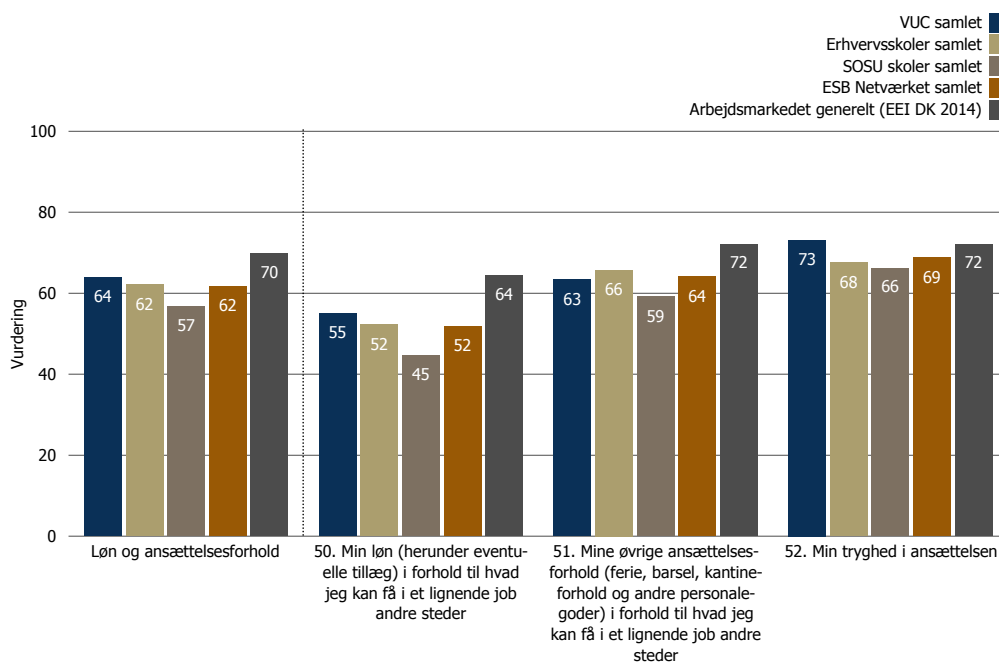
Det daglige arbejde  
fordelt på VUC

	42. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	43. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	44. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	45. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	46. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	47. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	48. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke	49. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende	
<b>VUC samlet</b>	<b>70</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>81</b>	<b>59</b>
Organisation 3	77 [+1]	83 [+1]	73 [+4]	72 [+2]	65 [-2]	73 [+2]	79 [-2]	85 [-1]	
Organisation 25	77 [+1]	79 [-3]	77 [+6]	74 [+2]	70 [-2]	70 [0]	80 [-1]	84 [-3]	73 [+4]
Organisation 4	75	80	71	71	66	71	80	86	66
Organisation 23	74 [-3]	82 [0]	68 [-3]	67 [-5]	64 [-5]	65 [-2]	77 [-2]	86 [-1]	55 [-3]
Organisation 32	69 [-4]	77 [-5]	64 [0]	62 [-5]	61 [-7]	72 [-1]	76 [-5]	83 [-4]	67 [-5]
Organisation 7	69 [-4]	75 [-5]	65 [0]	63 [-3]	59	70	71	78	64
Organisation 15	69 [-5]	76 [-6]	61 [0]	64 [-8]	53 [-13]	67 [-3]	71 [-5]	79 [-6]	64
Organisation 36	65	75	55	58	48	61	74	82	47
Organisation 28	62	71	56	53	46	65	66	74	40



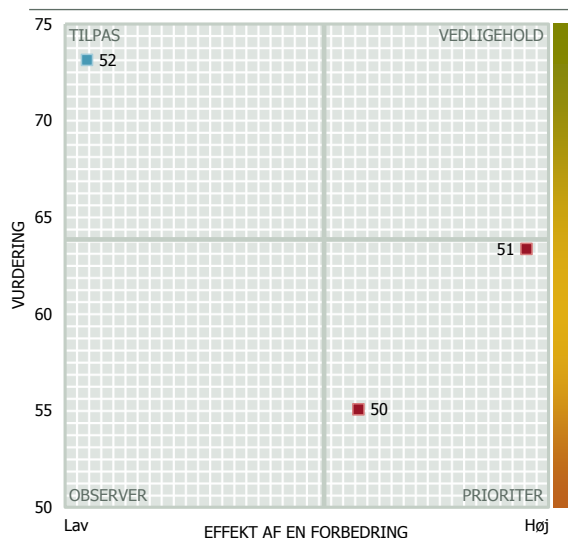
### Løn og ansættelsesforhold

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



### Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

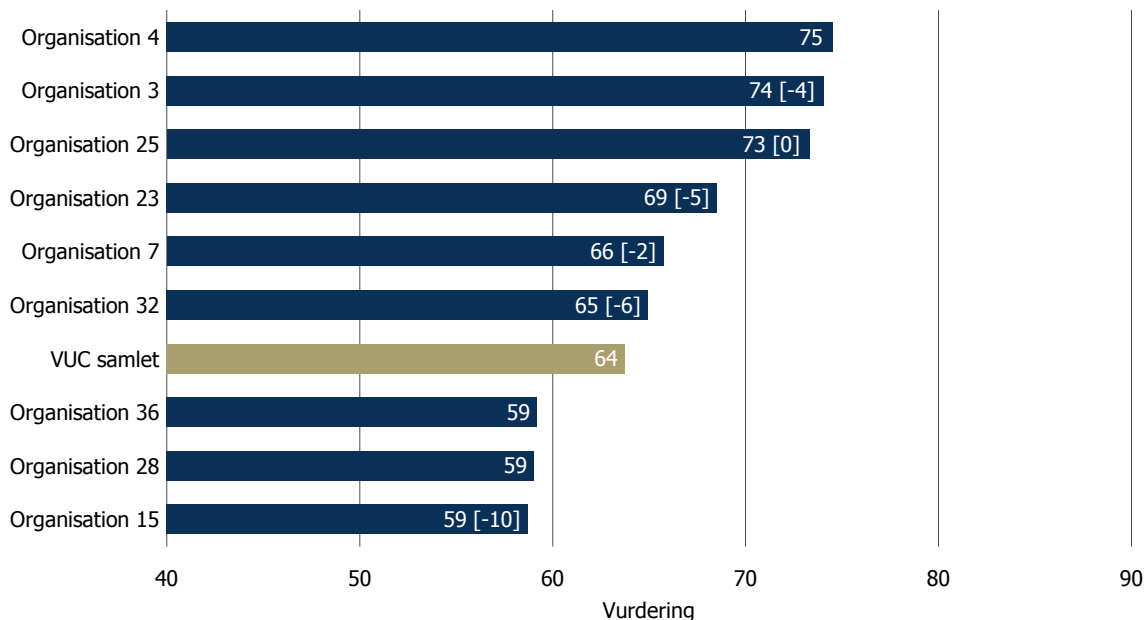
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for VUC samlet.



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



Løn og ansættelsesforhold fordelt på VUC



Løn og ansættelsesforhold fordelt på VUC

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

50. Min løn (herunder personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder

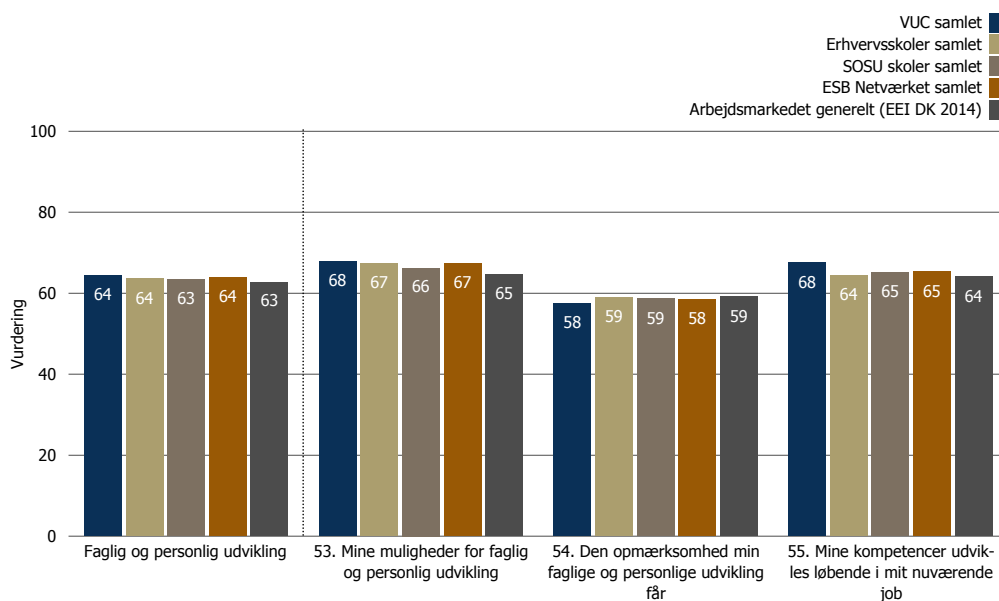
52. Min tryghed i ansættelsen

VUC samlet	64	55	63	73
Organisation 4	75	67	76	81
Organisation 3	74 [-4]	62 [-10]	77 [-2]	82 [-1]
Organisation 25	73 [0]	63 [-3]	76 [+4]	80 [0]
Organisation 23	69 [-5]	63 [-8]	68 [-7]	76 [+2]
Organisation 7	66 [-2]	57 [-1]	67 [-2]	74 [-5]
Organisation 32	65 [-6]	61 [-6]	60 [-10]	74 [-2]
Organisation 36	59	49	58	71
Organisation 28	59	50	57	71
Organisation 15	59 [-10]	48 [-13]	58 [-13]	70 [-6]



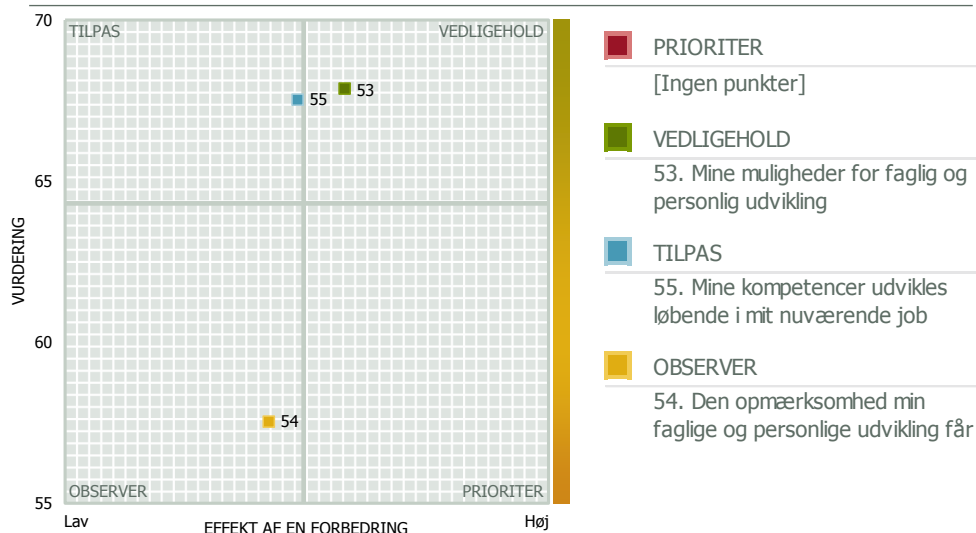
## Faglig og personlig udvikling

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



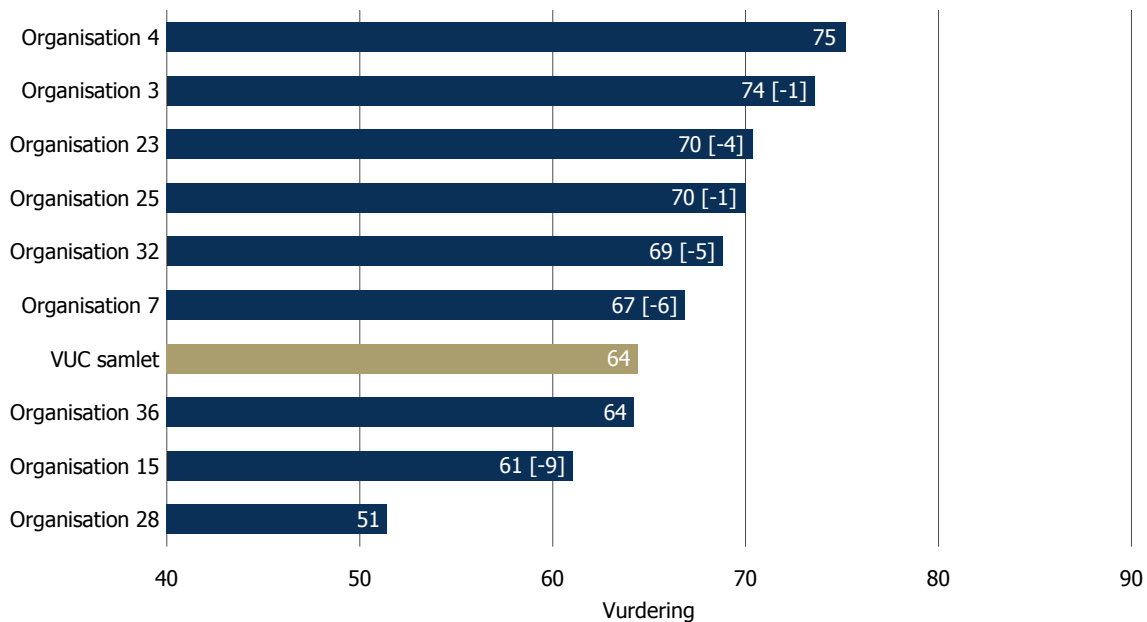
## Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

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 VUC samlet.





Faglig og personlig udvikling fordelt på VUC



Faglig og personlig udvikling fordelt på VUC

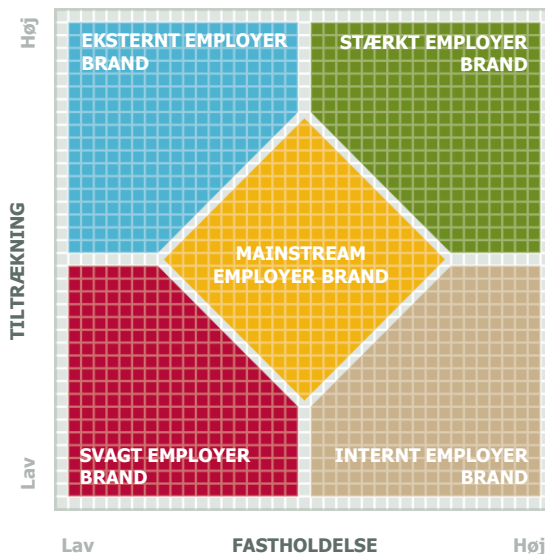
	Faglig og personlig udvikling	53. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	54. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	55. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job
<b>VUC samlet</b>	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>58</b>	<b>68</b>
Organisation 4	75	79	72	74
Organisation 3	74 [-1]	76 [-2]	69 [0]	75 [-2]
Organisation 23	70 [-4]	74 [-3]	63 [-5]	74 [-3]
Organisation 25	70 [-1]	74 [-2]	62 [0]	71 [-3]
Organisation 32	69 [-5]	71 [-5]	62 [-7]	73 [-3]
Organisation 7	67 [-6]	72 [-8]	59 [-5]	69 [-6]
Organisation 36	64	67	57	69
Organisation 15	61 [-9]	65 [-9]	54 [-9]	64 [-7]
Organisation 28	51	54	43	57



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. VUC 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.

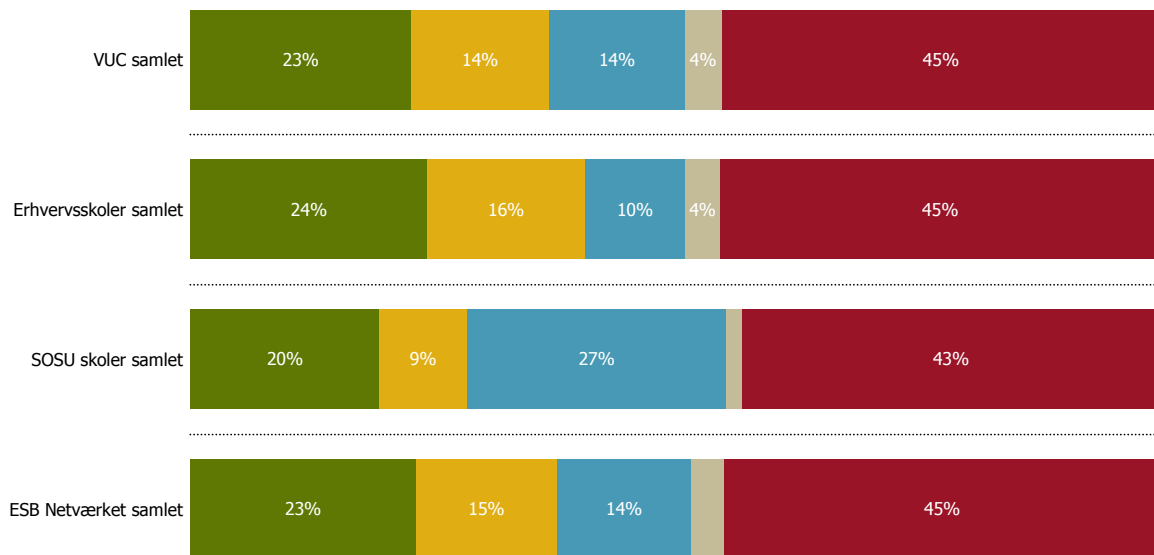
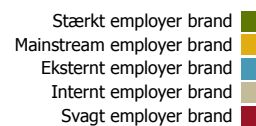
■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND

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

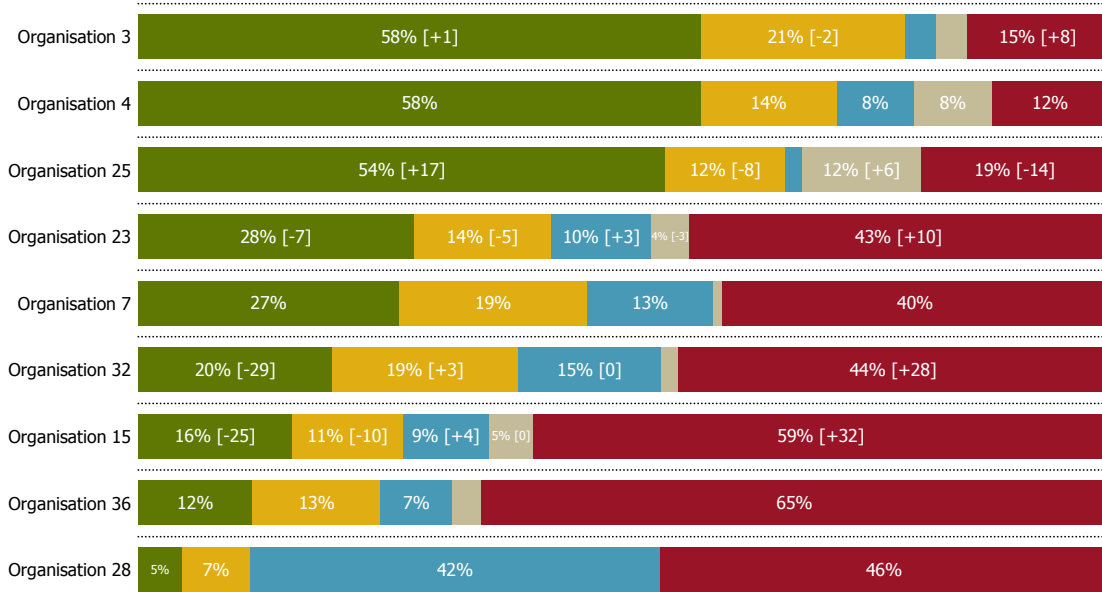
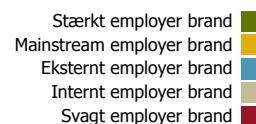




Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand

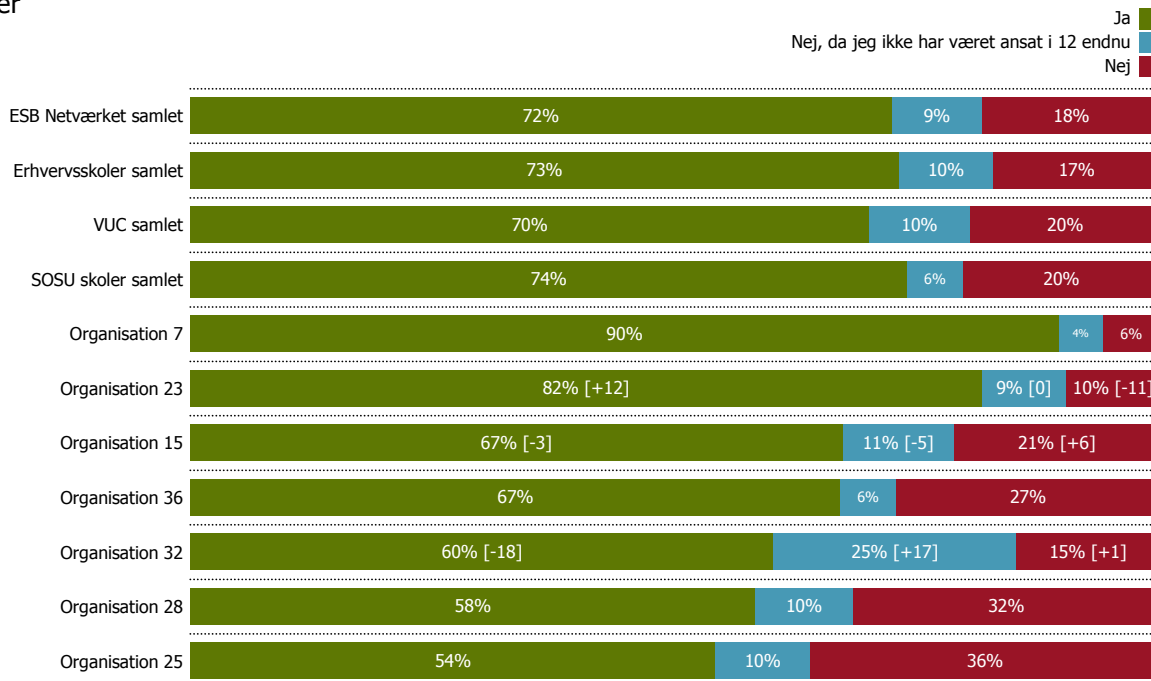


Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand





Udbredelse af udviklingssamtaler

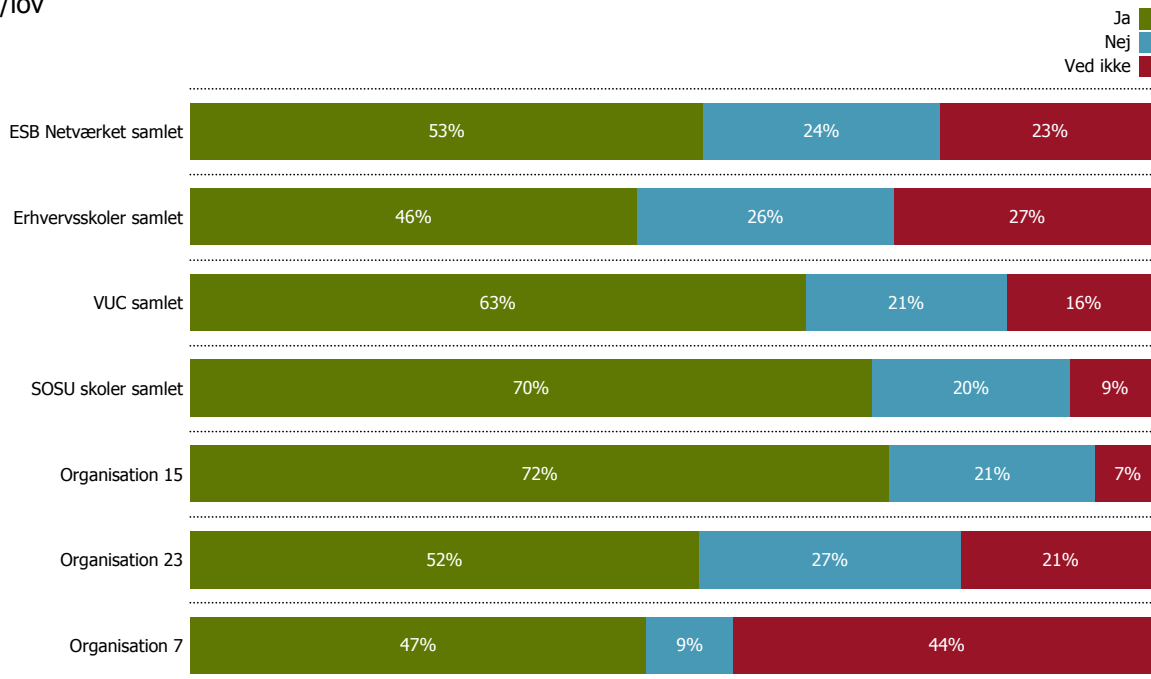


Medarbejdernes vurdering af udbyttet og opfølgningen på udviklingssamtaler

	58. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	59. 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 7	61	59
Organisation 23	66 [-4]	69 [+2]
Organisation 15	59 [-6]	59 [-4]
Organisation 36	65	64
Organisation 32	61 [-8]	62 [-12]
Organisation 28	50	48
Organisation 25	68	69



Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/lov 409?

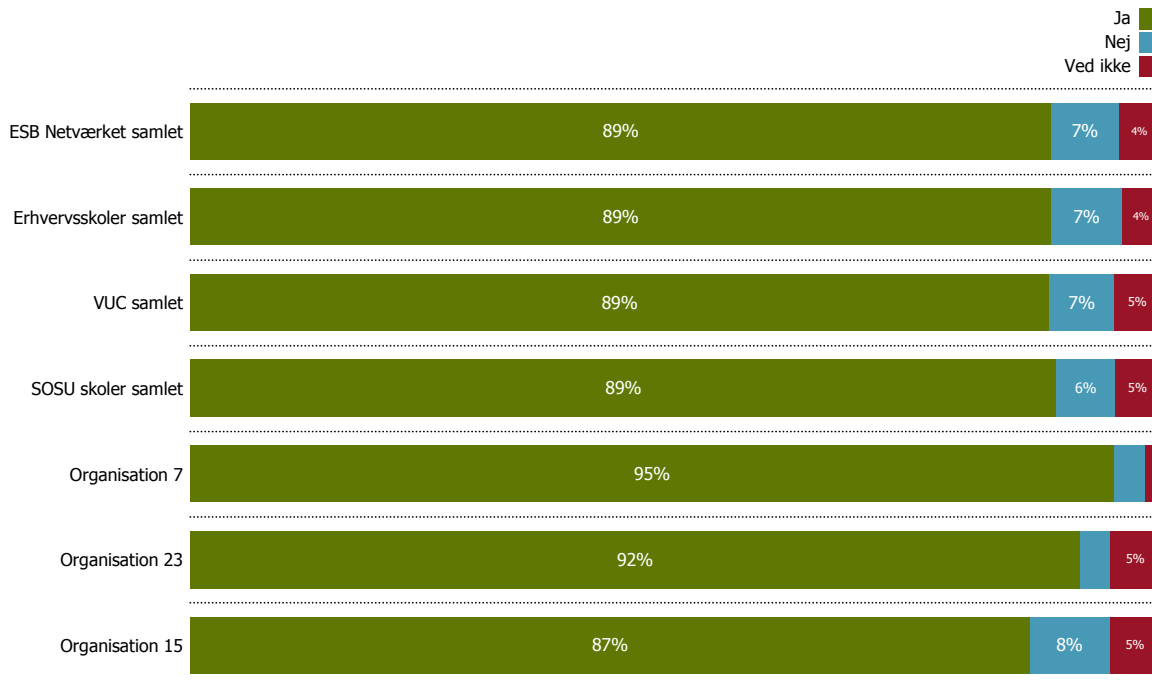


Medarbejdernes vurdering af arbejdstid

	123. Jeg har et godt kendskab til skolens pædagogisk grundlag?	129. I hvilken grad er forberedelsesfaciliteterne i dit område i orden (forberedelsesrum, borde, stole, reoler og it)?	132. I hvilken grad får du afklaret tvivlsspørgsmål 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 15	62	52	49
Organisation 23	68	62	54
Organisation 7	75	66	61



Er der etableret teams i din afdeling?



Medarbejdernes vurdering af teamstruktur

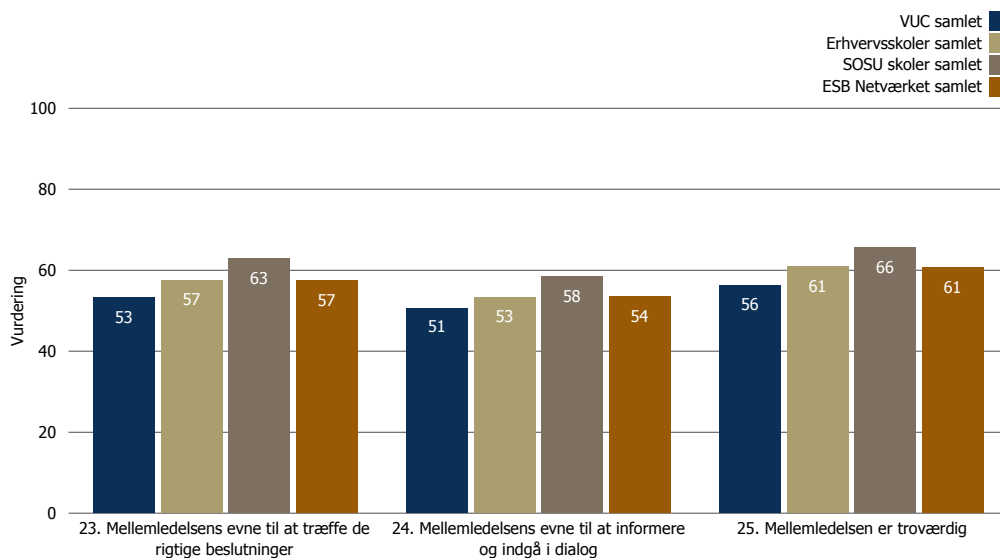
128. I hvilken grad vurderer du, at teamstruktur styrker kvaliteten af dit arbejde

ESB Netværket samlet	62
Erhvervsskoler samlet	60
VUC samlet	59
SOSU skoler samlet	75
Organisation 7	61
Organisation 23	60
Organisation 15	58

Mellemlidelse

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

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



Medarbejdernes vurdering af mellemlidelse

	23. Mellemlidelsens evne til at træffe de rigtige beslutninger	24. Mellemlidelsens evne til at informere og indgå i dialog	25. Mellemlidelsen er troværdig
ESB Netværket samlet	57	54	61
Erhvervsskoler samlet	57	53	61
VUC samlet	53	51	56
SOSU skoler samlet	63	58	66
Organisation 15	53	50	56

## Tabeller [1]

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

### RESULTATOMRÅDER

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

### INDSATSSOMRÅDER

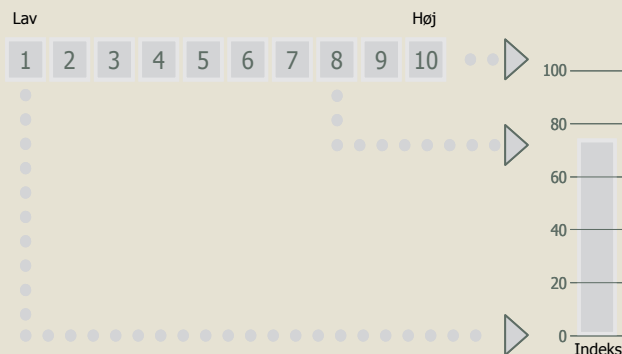
<b>Omdømme</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
11. Uddannelsesinstitutionen har et godt image	57	64	60	62	74	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	65	69	63	67	75	77
13. Andre opfatter Uddannelsesinstitutionen som et godt sted at være ansat	57	65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

## Tabeller [2]

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

