



Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

SOSU samlet

Svarprocent: 84% (537 besvarelser ud af 636 mulige)







ESB – Benchmarking rapport

| | | |
|-------------------------------|---|----|
| Indholdsfortegnelse | Introduktion | 3 |
| | Information om undersøgelsen og resultatforklaring | |
| | Arbejdsglæde og Loyalitet | 5 |
| | Vurderinger, loyalitetssegmentering, intern sammenligning | |
| | Specifikke spørgsmål under hvert område | 12 |
| | Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Arbejdsforhold, Jobindhold, Læring og Udvikling | |
| | Udviklingssamtaler | 27 |
| Tema: Mellemlidelse | 28 | |
| Resultater i tabelform | 29 | |
| Appendiks | 31 | |



| | |
|------------------------|---|
| Formål | Formålet med MTU 2017 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 2017, hvor dataindsamlingen blev gennemført i perioden 27. februar - 14. marts. Rapporten fokuserer specifikt på resultaterne for SOSU skoler, dog således at resultaterne løbende sammenholdes med de øvrige overordnede resultater for MTU 2017.</p> <p>I alt har 636 medarbejdere på de deltagende SOSU skoler modtaget et spørgeskema, og af disse har 537 valgt at svare. Den samlede svarprocent for alle SOSU skoler i MTU 2017 er således 84%.</p> <p>Fortroligheden 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">• Årets samlede resultat for SOSU skoler. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Sammenligning med det generelle danske arbejdsmarked (resultater fra Global Employee and Leadership Index (GELx)). |
| Modellen | <p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, som tager udgangspunkt i modellen Global Employee and Leadership Index (GELx). I MTU 2017 er GELx modellen blevet tilpasset skoler/uddannelsesinstitutioner. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt 10 områder: 4 under Engagement og 6 drivkræfter.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de seks drivkræfter har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af en drivkræft vil føre til en forøgelse i vurderingen af Engagement (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 dedikation. Hvis I gennem fokus på de områder, som vi anviser i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation overfor enheden, så får I mere trofaste og dedikerede medarbejdere. |

Drivkræfter

-  Overordnet ledelse
-  Nærmeste leder
-  Samarbejde
-  Arbejdsforhold
-  Jobindhold
-  Læring og Udvikling

Engagement

| | |
|---------------------|------------------|
| Tilfredshed | Troskab |
| Arbejdsglæde | Loyalitet |
| Motivation | Dedikation |

Datagrundlag - svarprocenter

| | Antal deltagende medarbejdere | Antal svar | Svarprocent |
|------------------------------|----------------------------------|-------------|-------------|
| ESB Netværket samlet | 4792 | 4179 | 87% |
| SOSU samlet | 636 | 537 | 84% |
| Organisation 12 | 81 | 77 | 95% |
| Organisation 13 | 180 | 168 | 93% |
| Organisation 14 | 56 | 51 | 91% |
| Organisation 15 | 89 | 74 | 83% |
| Organisation 16 | 230 | 167 | 73% |
| Erhvervsskoler samlet | 4058 | 3560 | 88% |
| Organisation 1 | 170 | 159 | 94% |
| Organisation 2 | 135 | 122 | 90% |
| Organisation 3 | 142 | 127 | 89% |
| Organisation 4 | 844 | 748 | 89% |
| Organisation 5 | 766 | 675 | 88% |
| Organisation 6 | 422 | 371 | 88% |
| Organisation 7 | 94 | 82 | 87% |
| Organisation 8 | 340 | 295 | 87% |
| Organisation 9 | 165 | 143 | 87% |
| Organisation 10 | 296 | 256 | 86% |
| Organisation 11 | 683 | 581 | 85% |

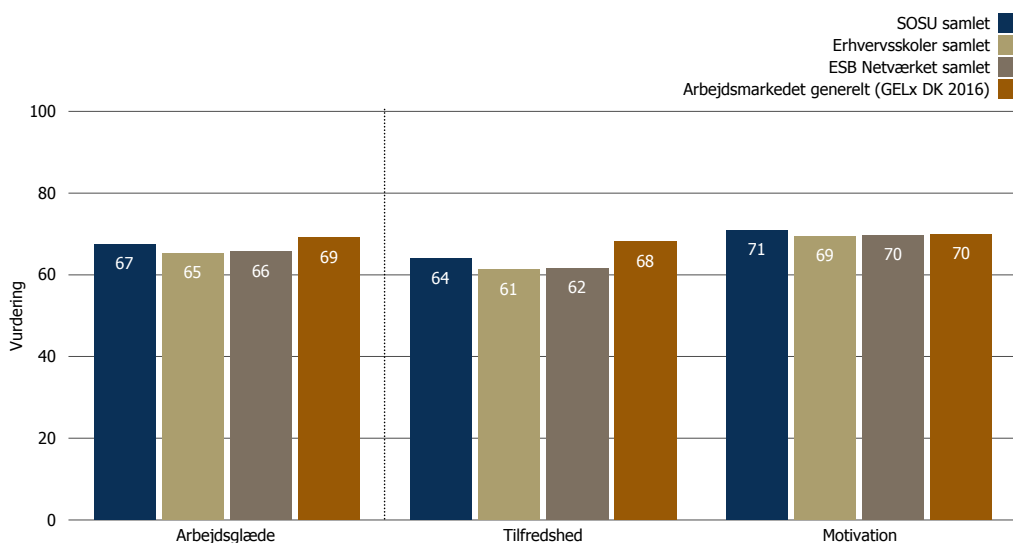


Arbejdsglæde

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 samlet

| | Arbejdsglæde | Tilfredshed | Motivation |
|--------------------|--------------|-------------|------------|
| SOSU samlet | 67 | 64 | 71 |
| Organisation 14 | 81 [+7] | 80 [+8] | 82 [+5] |
| Organisation 15 | 73 | 71 | 75 |
| Organisation 12 | 70 | 68 | 73 |
| Organisation 16 | 65 [+6] | 62 [+9] | 69 [+4] |
| Organisation 13 | 62 [-2] | 57 [-4] | 67 [-1] |

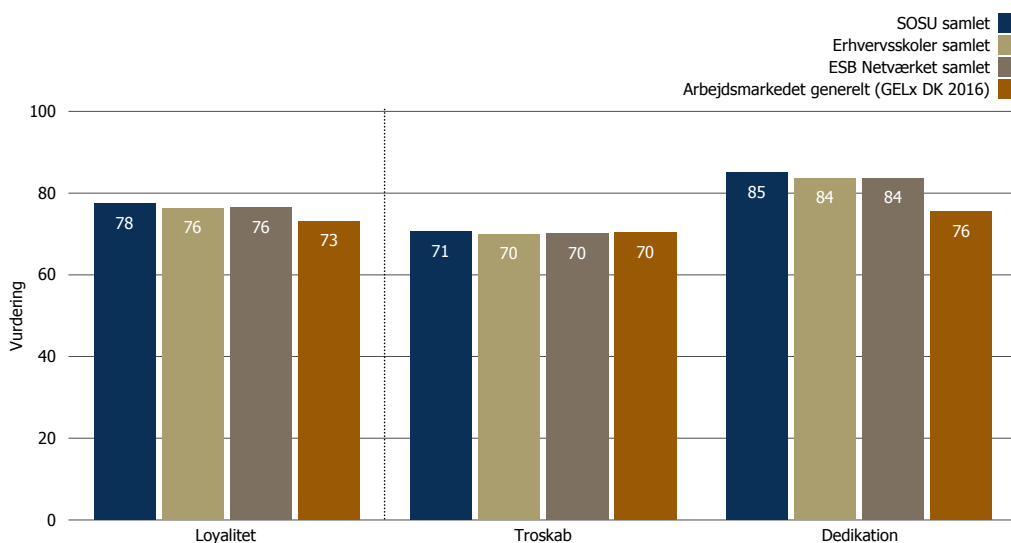


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Dedikation.

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.

Dedikation er en vurdering af egen arbejdsindsats, herunder villighed til at bidrage ekstra og udvise engagement.



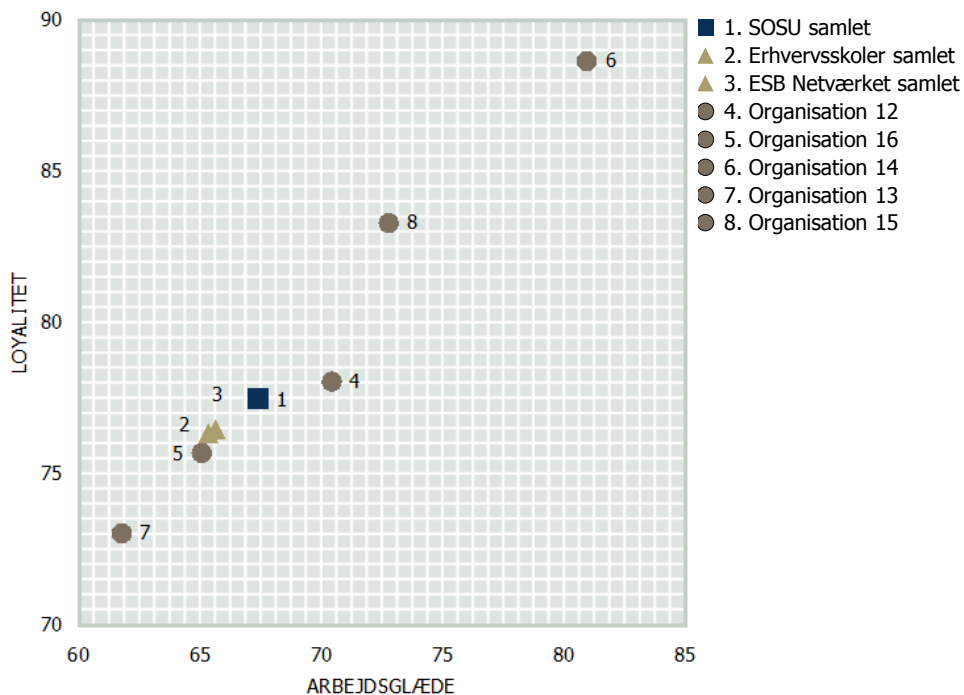
Loyalitet fordelt på SOSU samlet

| | Loyalitet | Troskab | Dedikation |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| SOSU samlet | 78 | 71 | 85 |
| Organisation 14 | 89 | 89 | 88 |
| Organisation 15 | 83 | 83 | 83 |
| Organisation 12 | 78 | 71 | 86 |
| Organisation 16 | 76 | 67 | 85 |
| Organisation 13 | 73 | 63 | 84 |



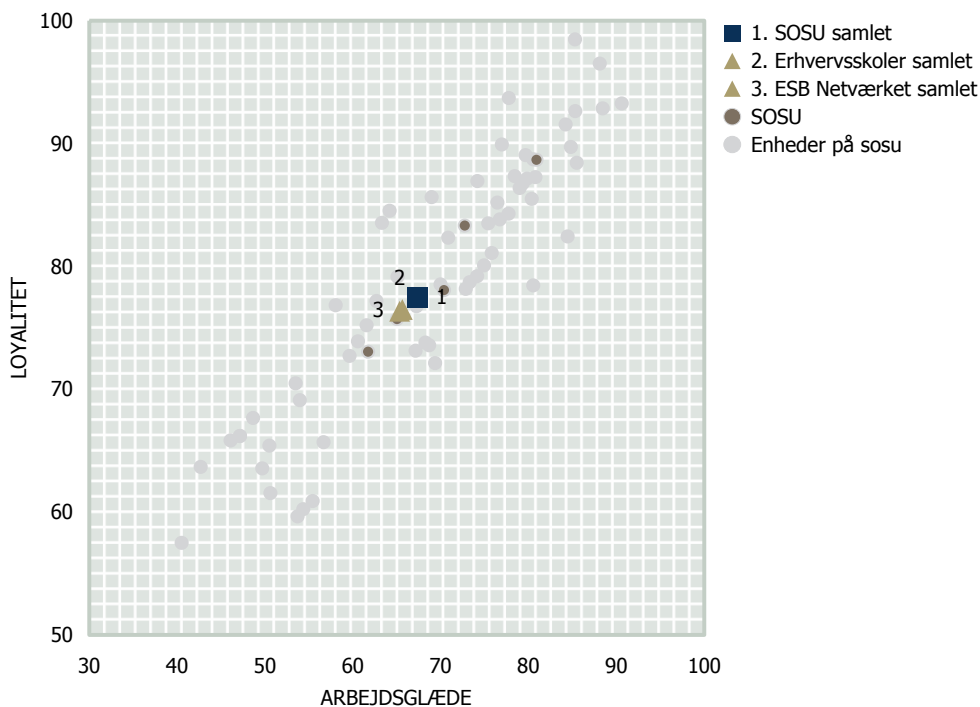
Intern benchmarking

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i ESB-netværkets MTU 2017. 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

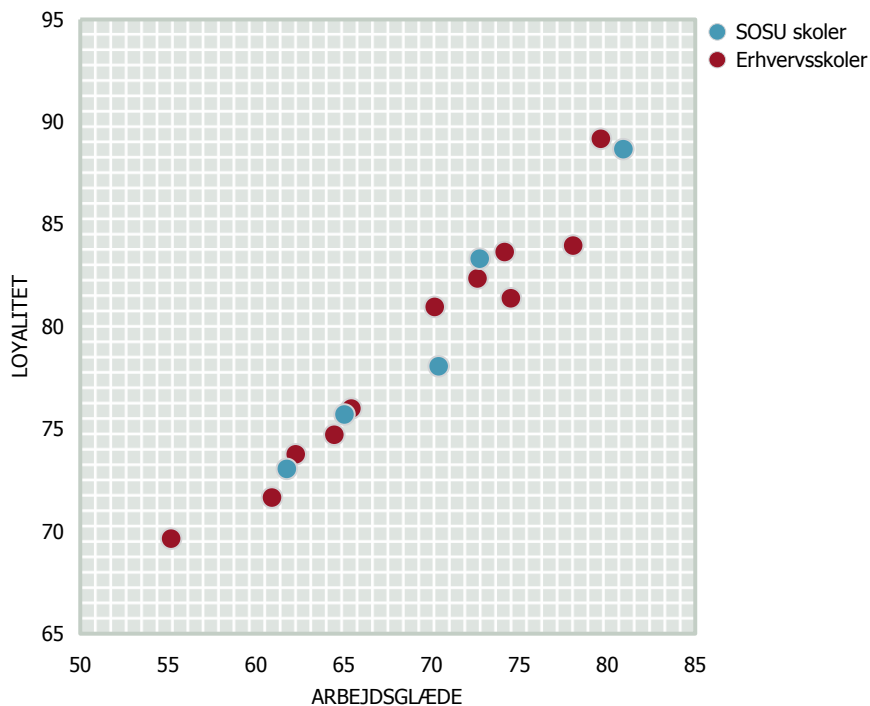
I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for hver af de to skoletyper, der deltager i ESB-Netværkets MTU 2017. Derudover ses hvert skoleresultat inden for pågældende skoletype. Endelig viser figuren resultaterne for samtlige enheder inden for skoletypen.





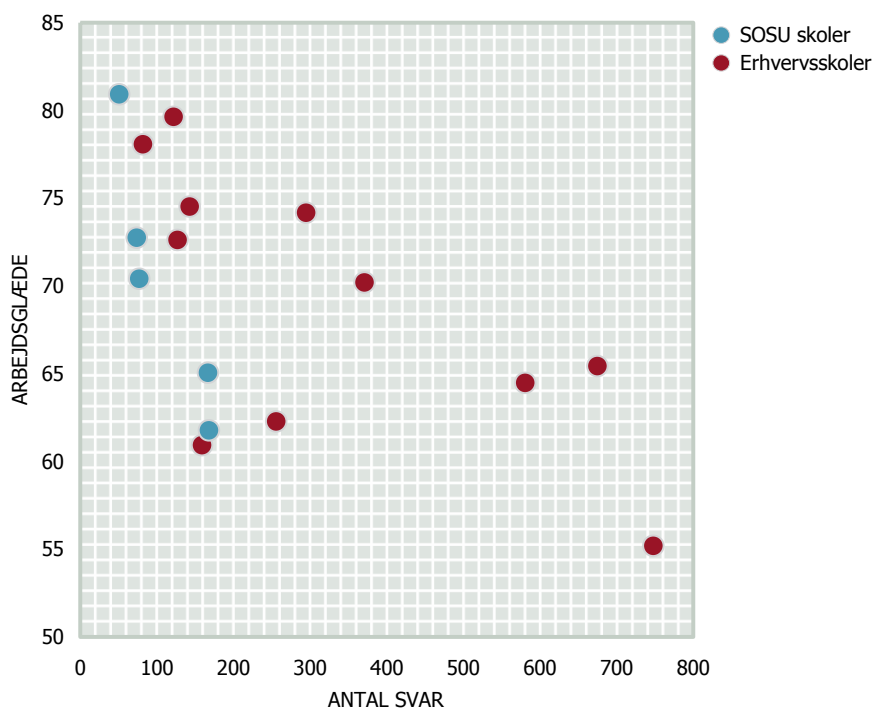
Intern benchmarking

I figuren til højre ses resultaterne for Arbejdsglæde og Loyaltitet for alle skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2017, inden for hver af de to skoletyper.



Intern benchmarking

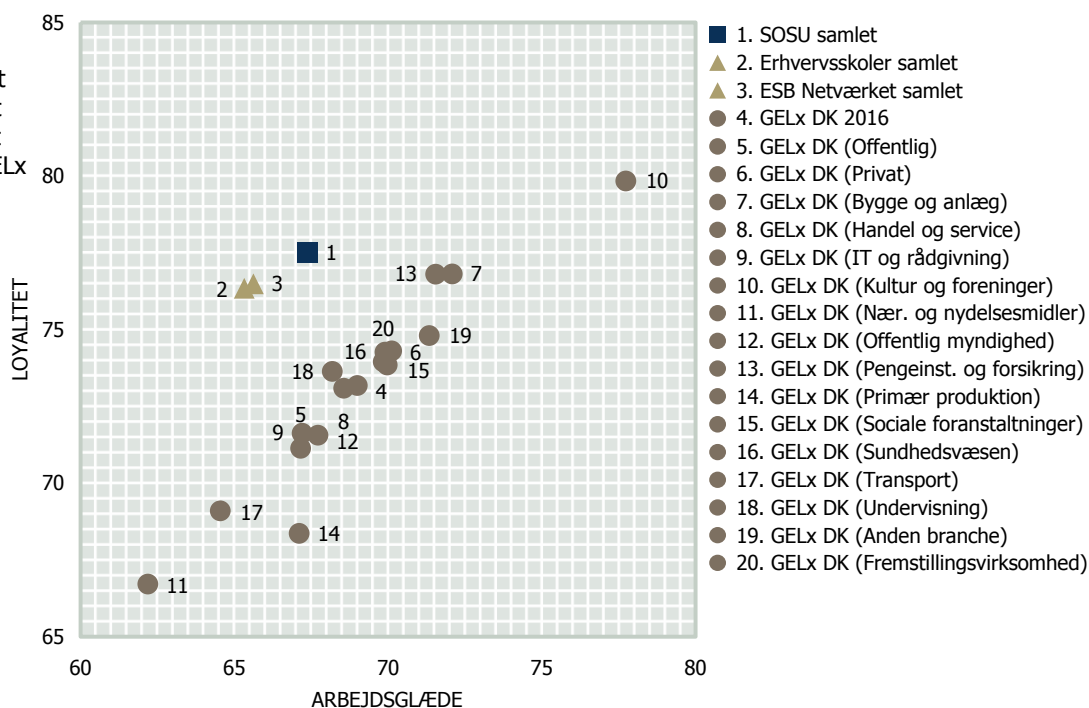
I figuren til højre sammenholdes resultatet for Arbejdsglæde med antallet af svar for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2017.





Intern benchmarking – GELx 2016 (Danmark)

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for ESB-netværket samlet og de to skoletyper, samt udvalgte resultater fra GELx 2016.

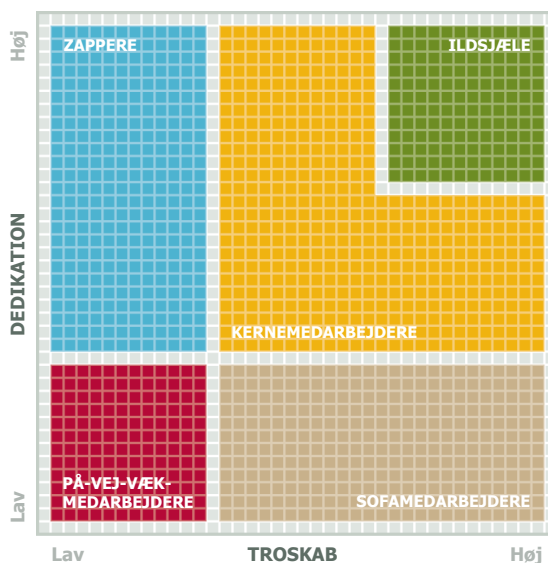




Loyalitetssegmentering

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

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 samlet.



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 en stor dedikation, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør typisk den største andel af medarbejderne på arbejdspladsen og vil således ofte afspejle den gennemsnitlige medarbejder. De er dedikerede og trofaste nok til at sikre, at arbejdet bliver gjort, og overvejer ikke at skifte job.

ZAPPERE

er kun tilfredse med deres egen arbejdsindsats. De ønsker ikke at være ansat på arbejdspladsen om 2 år og vil ikke anbefale andre at søge job på arbejdspladsen. Zappere har lav arbejdsglæde og er typisk utilfredse med alle aspekter af deres arbejde og arbejdsplads.

SOFAMEDARBEJDERE

disse medarbejdere forventer stadig at være ansat på arbejdspladsen om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.

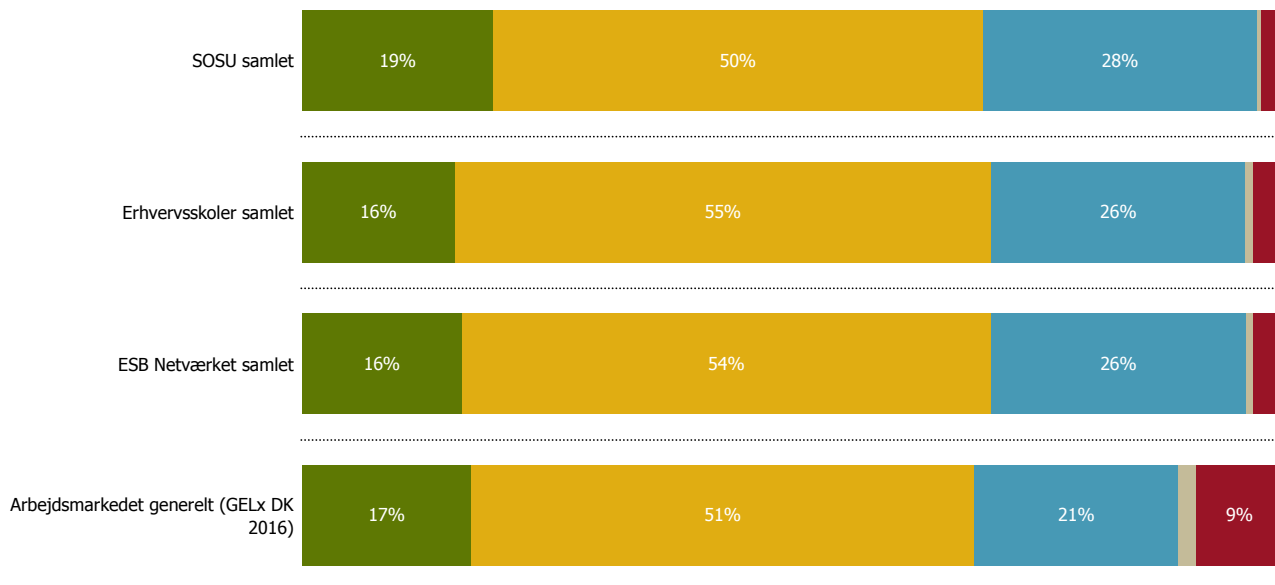
PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade arbejdspladsen, da både troskab og dedikation er under gennemsnittet.



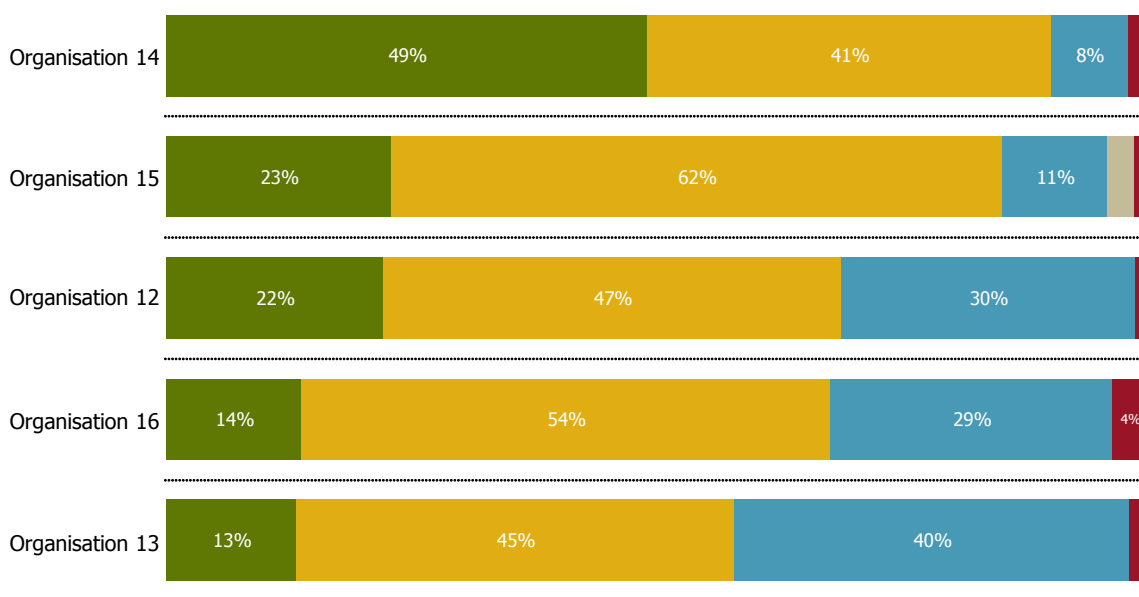
Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2017

ILDSJÆLE
 KERNEMEDARBEJDERE
 ZAPPERE
 SOFAMEDARBEJDERE
 PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2017

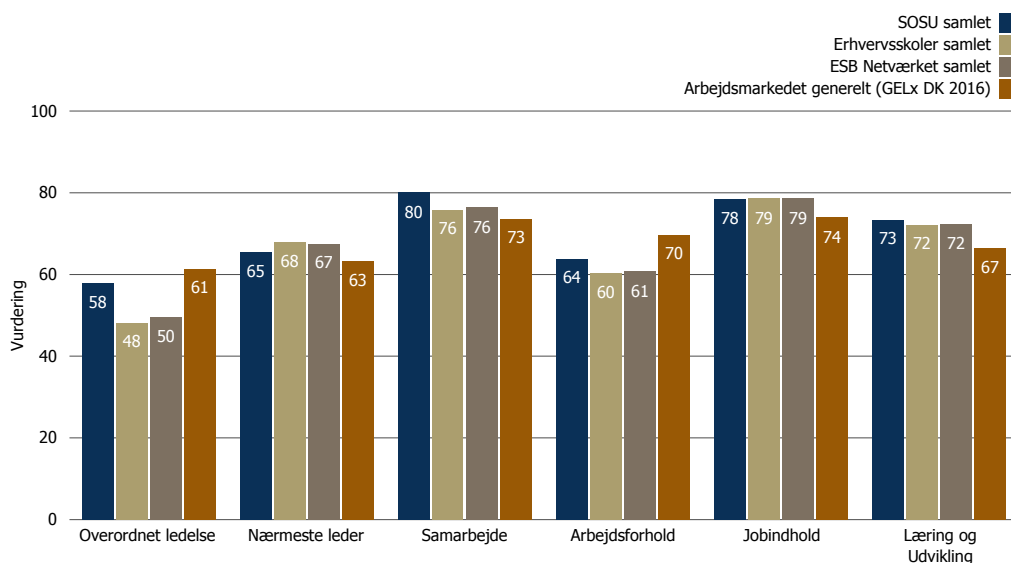
ILDSJÆLE
 KERNEMEDARBEJDERE
 ZAPPERE
 SOFAMEDARBEJDERE
 PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE





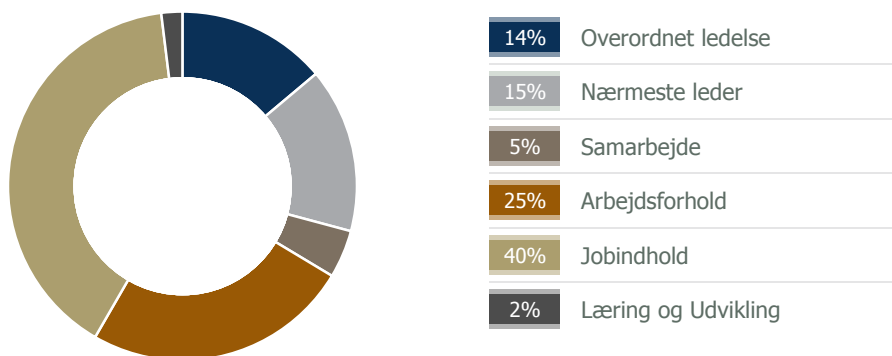
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

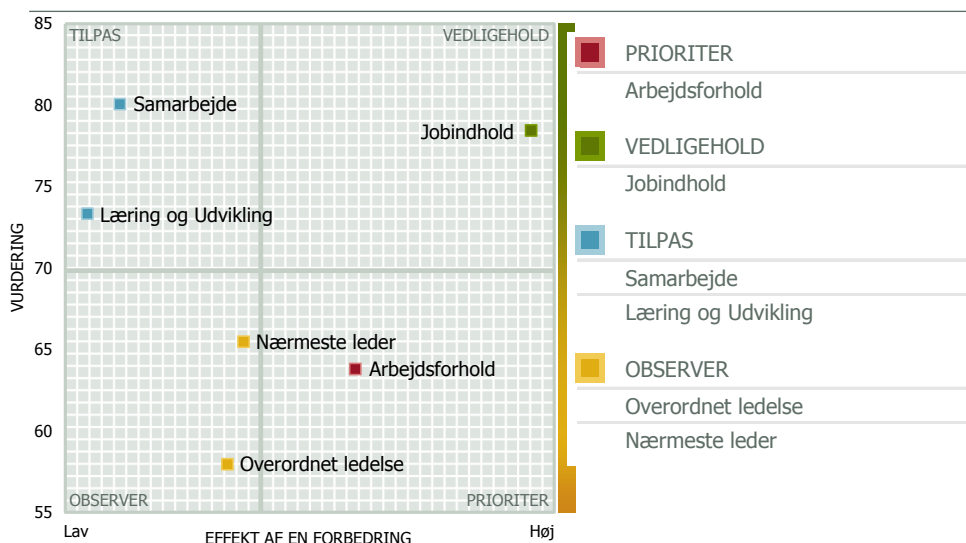
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.



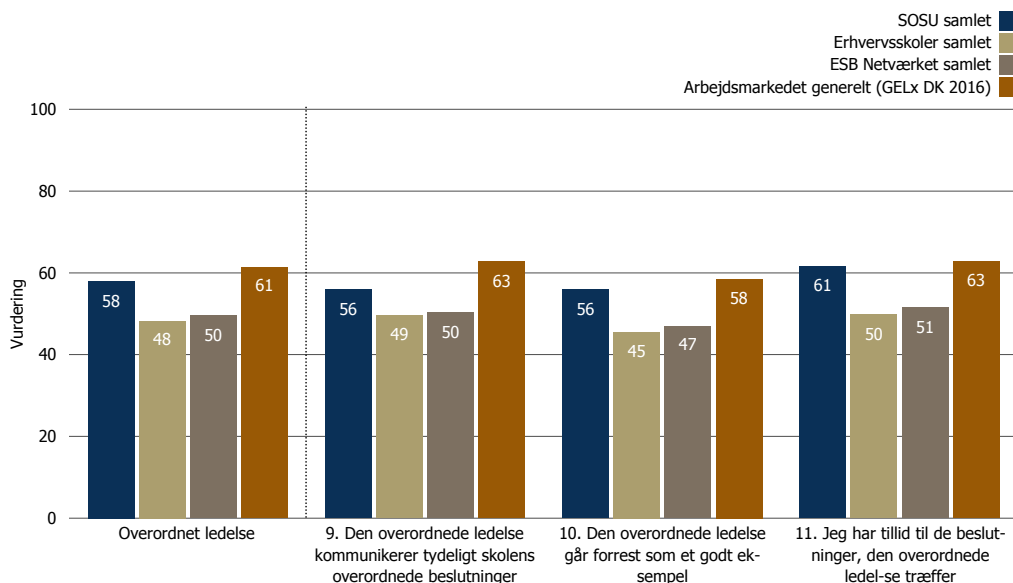


Gennemgang af de seks indsatsområder

De seks 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.

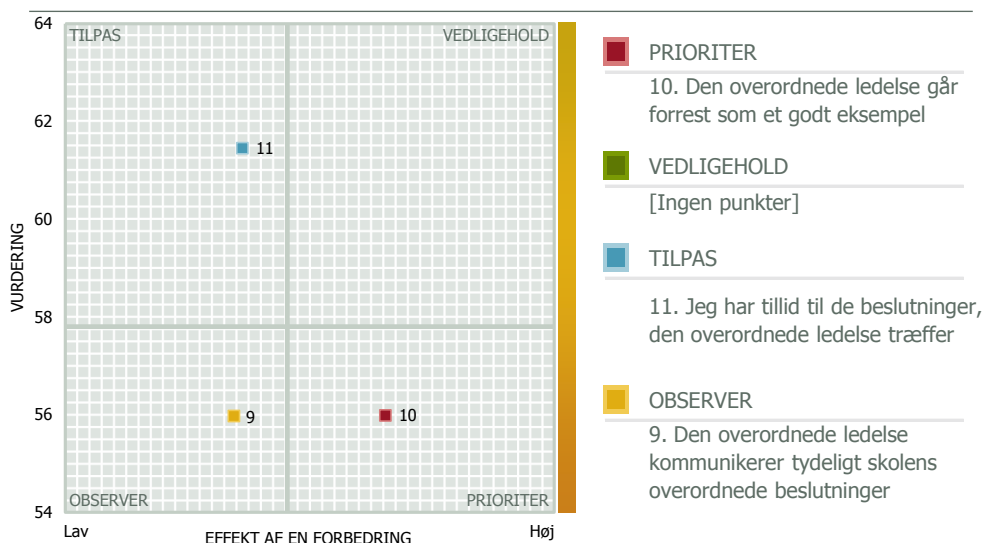
Overordnet ledelse

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



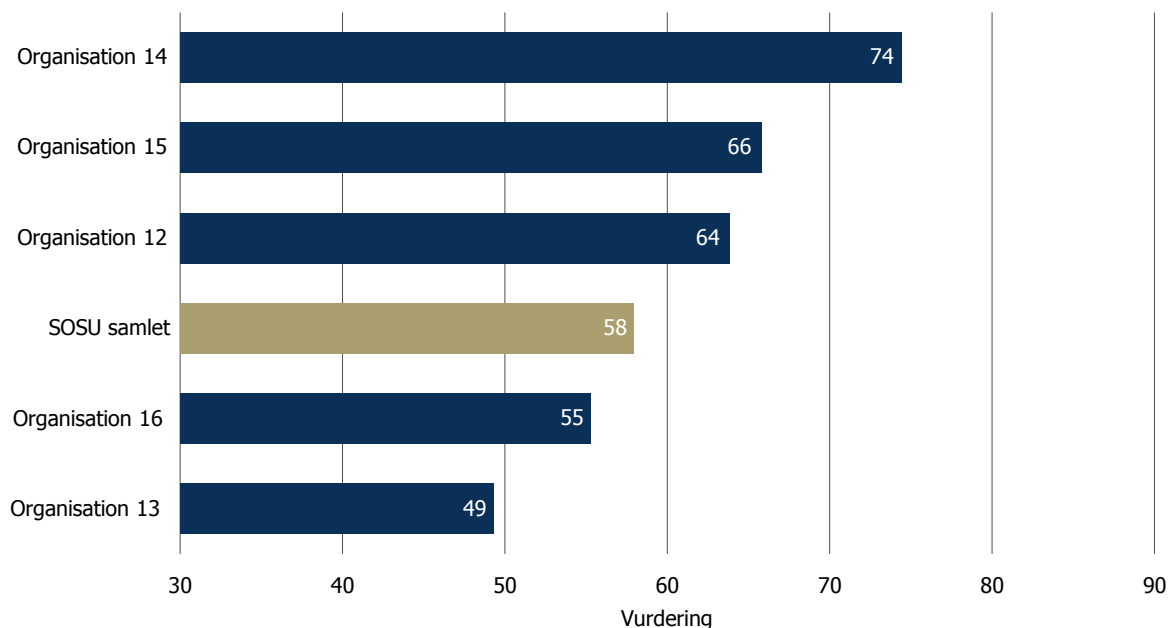
Prioriteringskort for Overordnet ledelse

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.





Overordnet ledelse
fordelt på SOSU samlet



Overordnet ledelse
fordelt på SOSU samlet

| | Overordnet ledelse | 9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger | 10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel | 11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer |
|--------------------|--------------------|---|--|---|
| SOSU samlet | 58 | 56 | 56 | 61 |
| Organisation 14 | 74 | 72 | 73 | 79 |
| Organisation 15 | 66 | 61 | 62 | 75 |
| Organisation 12 | 64 | 59 | 67 | 65 |
| Organisation 16 | 55 | 56 | 52 | 58 |
| Organisation 13 | 49 | 48 | 48 | 52 |

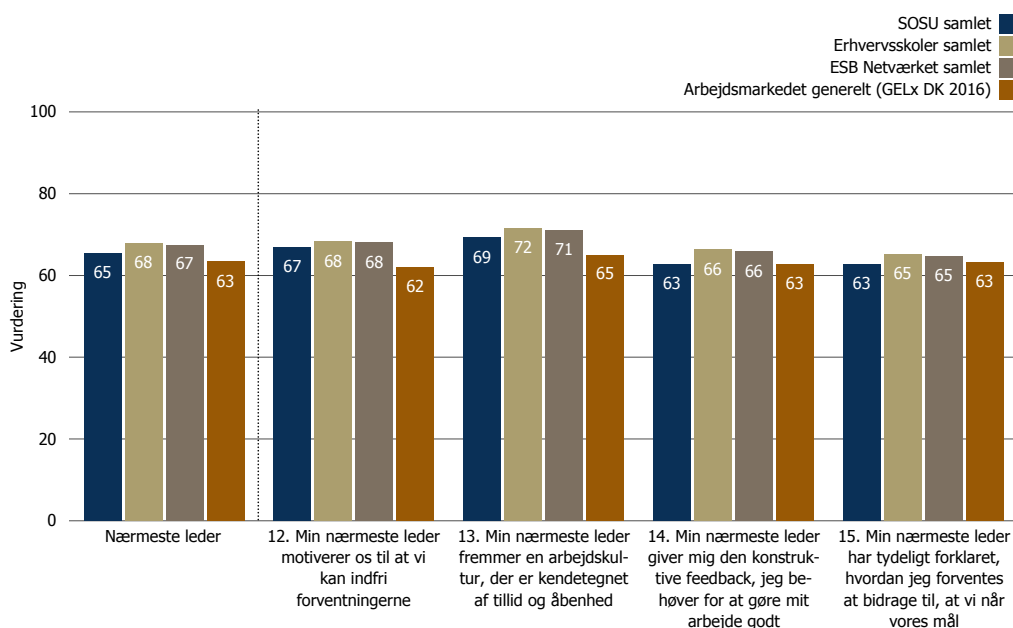


Nærmeste leder

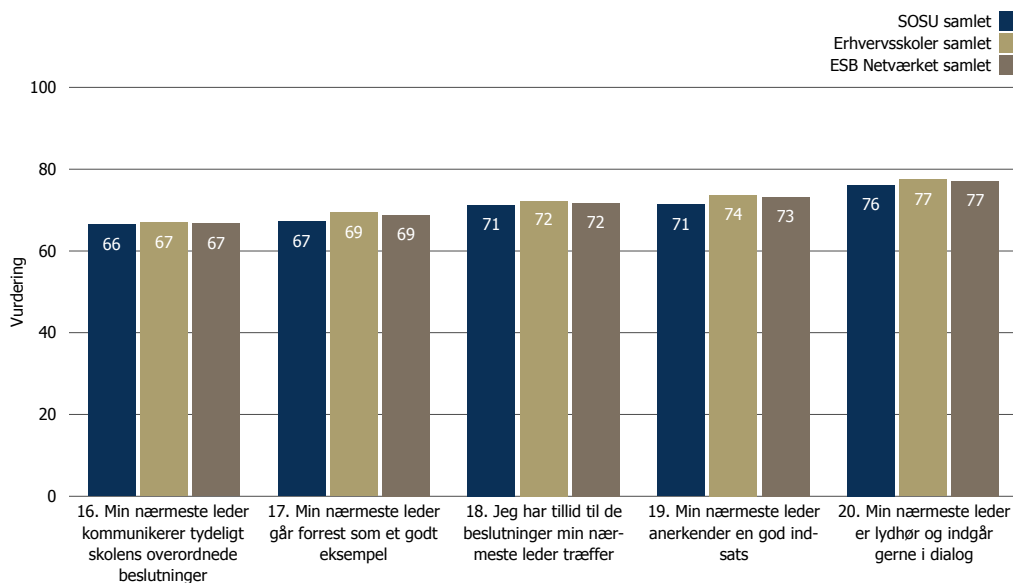
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for SOSU samlet.

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

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



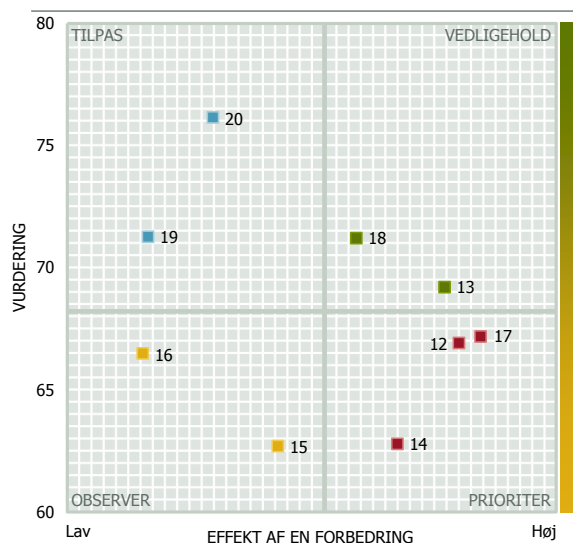
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for SOSU samlet.





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**
 - 12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne
 - 14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt
 - 17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel

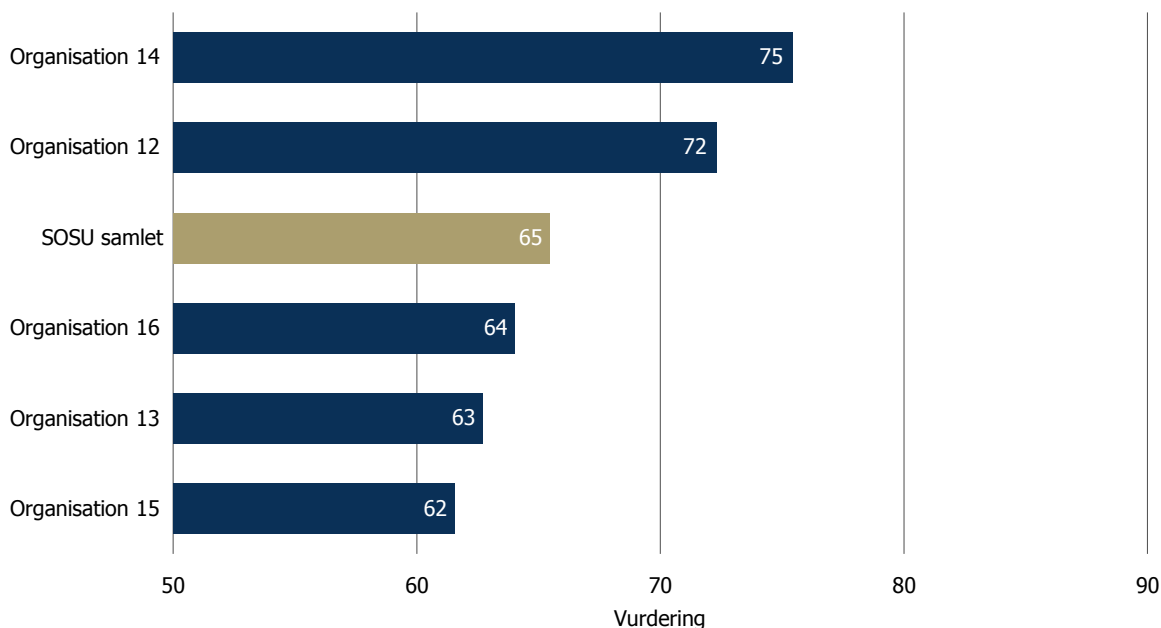
- **VEDLIGEHOOLD**
 - 13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed
 - 18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer

- **TILPAS**
 - 19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats
 - 20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

- **OBSERVER**
 - 15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål
 - 16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger



Nærmeste leder fordelt på SOSU samlet



Nærmeste leder fordelt på SOSU samlet

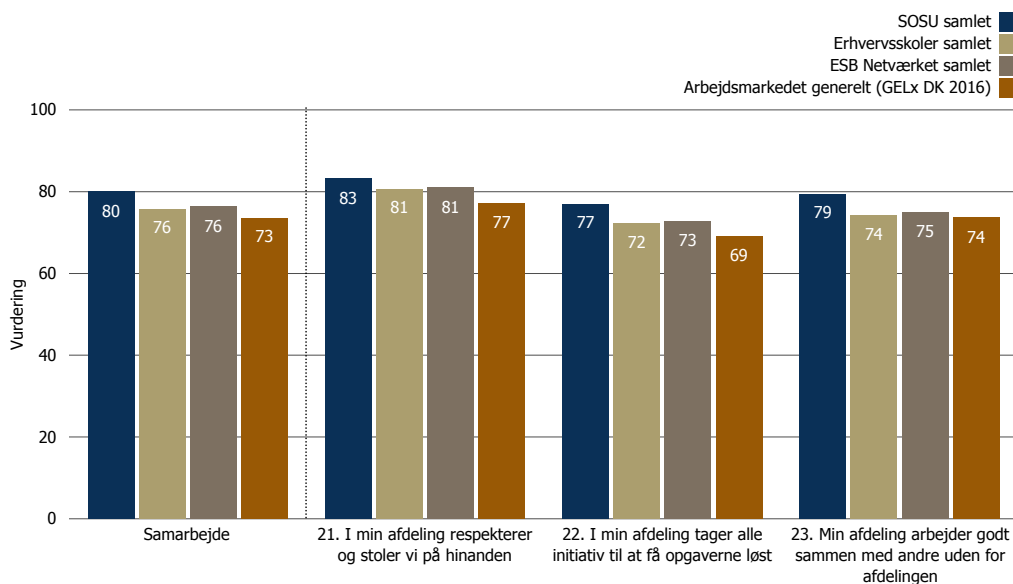
| | Nærmeste leder | 12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne | 13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed | 14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt | 15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål | 16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger | 17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel | 18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer | 19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats | 20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog |
|--------------------|----------------|--|--|--|--|---|---|---|--|---|
| SOSU samlet | 65 | 67 | 69 | 63 | 63 | 66 | 67 | 71 | 71 | 76 |
| Organisation 14 | 75 | 76 | 79 | 73 | 74 | 78 | 79 | 82 | 82 | 83 [-3] |
| Organisation 12 | 72 | 74 | 75 | 71 | 69 | 70 | 77 | 77 | 79 | 83 |
| Organisation 16 | 64 | 65 | 68 | 61 | 62 | 66 | 65 | 70 | 70 | 74 [-6] |
| Organisation 13 | 63 | 63 | 68 | 61 | 58 | 62 | 62 | 66 | 69 | 77 [+3] |
| Organisation 15 | 62 | 66 | 62 | 56 | 61 | 66 | 66 | 72 | 65 | 69 |



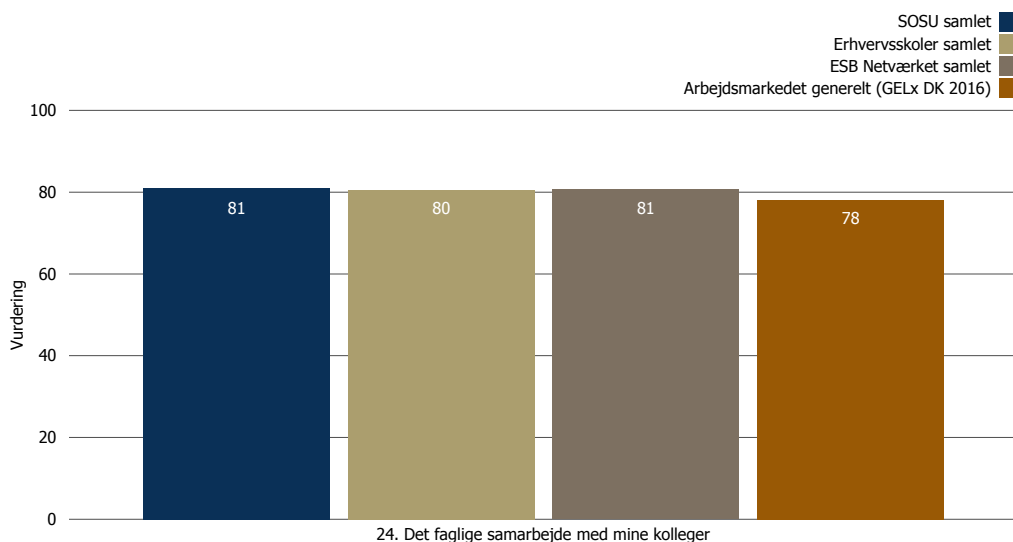
Samarbejde

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

Spørgsmålene under den øverste graf danner det samlede resultat for området Samarbejde.

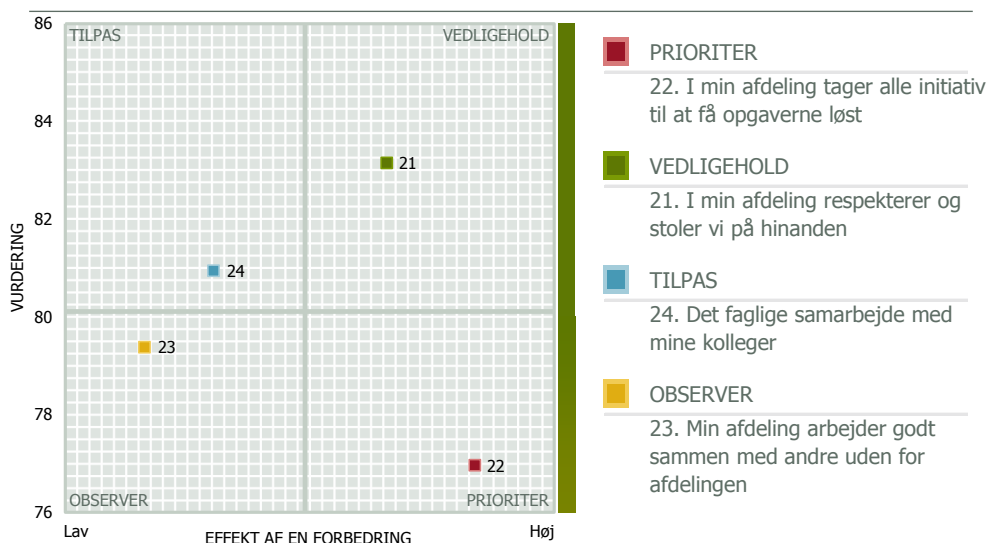


Det resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for SOSU samlet.



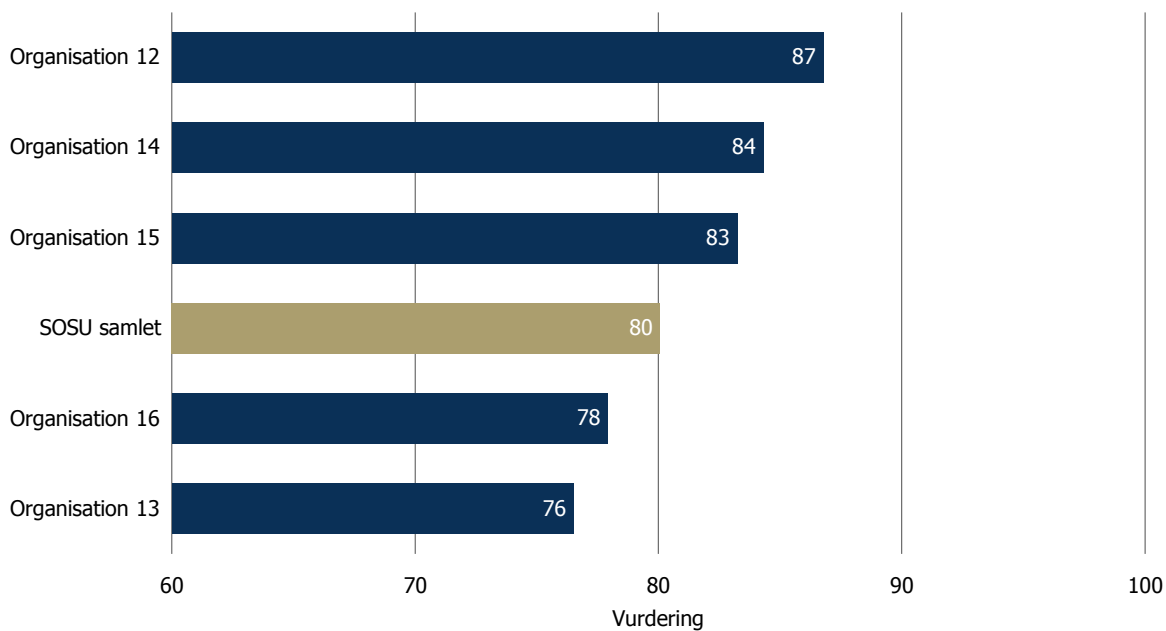
Prioriteringskort for Samarbejde

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 samlet



Samarbejde fordelt på SOSU samlet

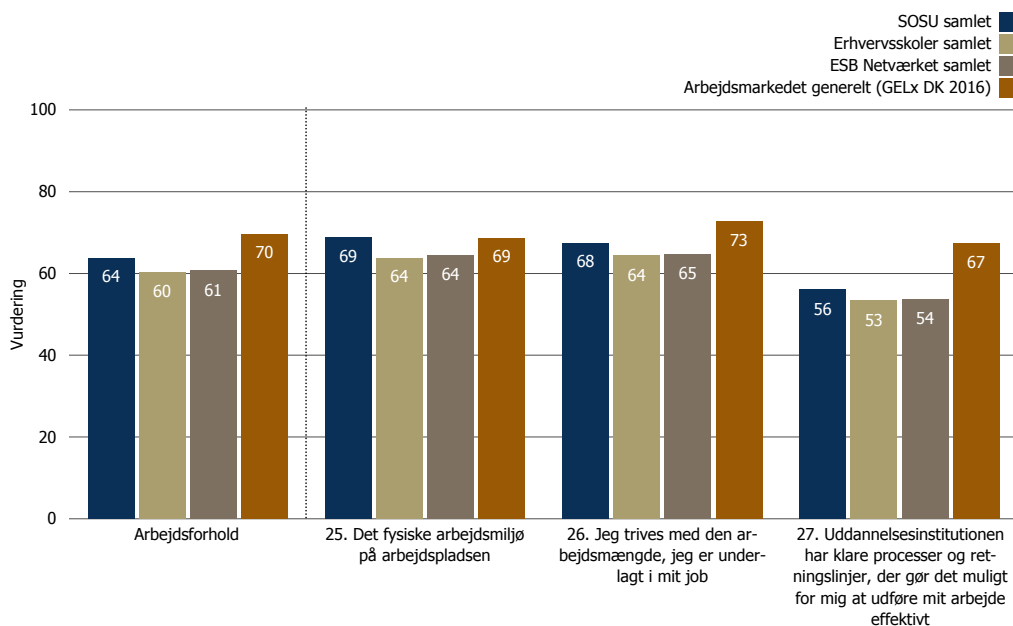
| | Samarbejde | 21. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden | 22. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst | 23. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen | 24. Det faglige samarbejde med mine kolleger |
|--------------------|------------|---|--|---|--|
| SOSU samlet | 80 | 83 | 77 | 79 | 81 |
| Organisation 12 | 87 | 87 | 87 | 87 | 86 |
| Organisation 14 | 84 | 87 | 83 | 83 | 85 [-5] |
| Organisation 15 | 83 | 84 | 82 | 84 | 85 |
| Organisation 16 | 78 | 82 | 74 | 77 | 79 [0] |
| Organisation 13 | 76 | 81 | 72 | 76 | 77 [-9] |



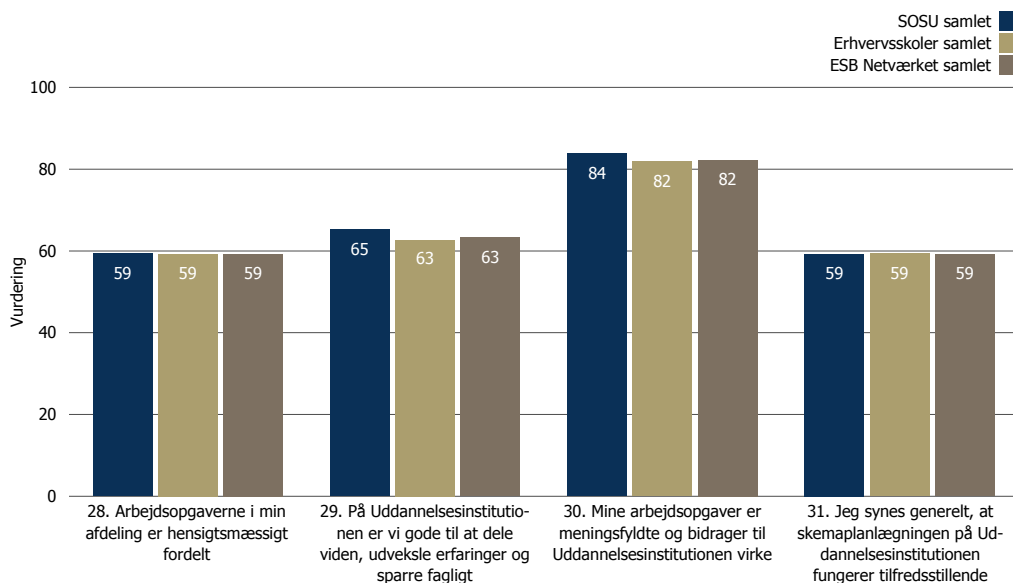
Arbejdsforhold

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

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



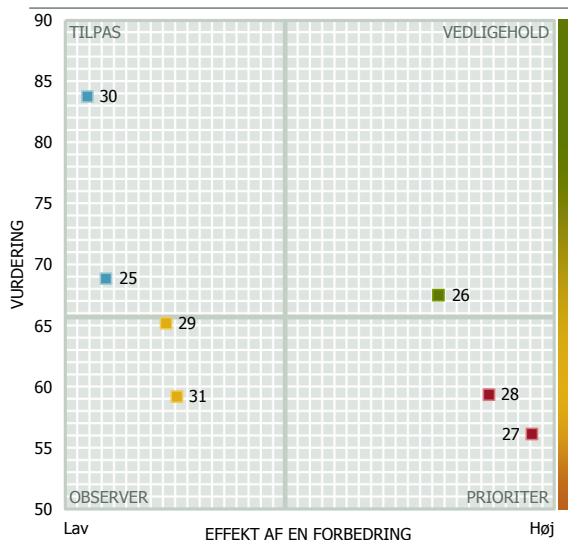
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Arbejdsforhold for SOSU samlet.





Prioriteringskort for Arbejdsforhold

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



- **PRIORITER**
 - 27. Uddannelsesinstitutionen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt
 - 28. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

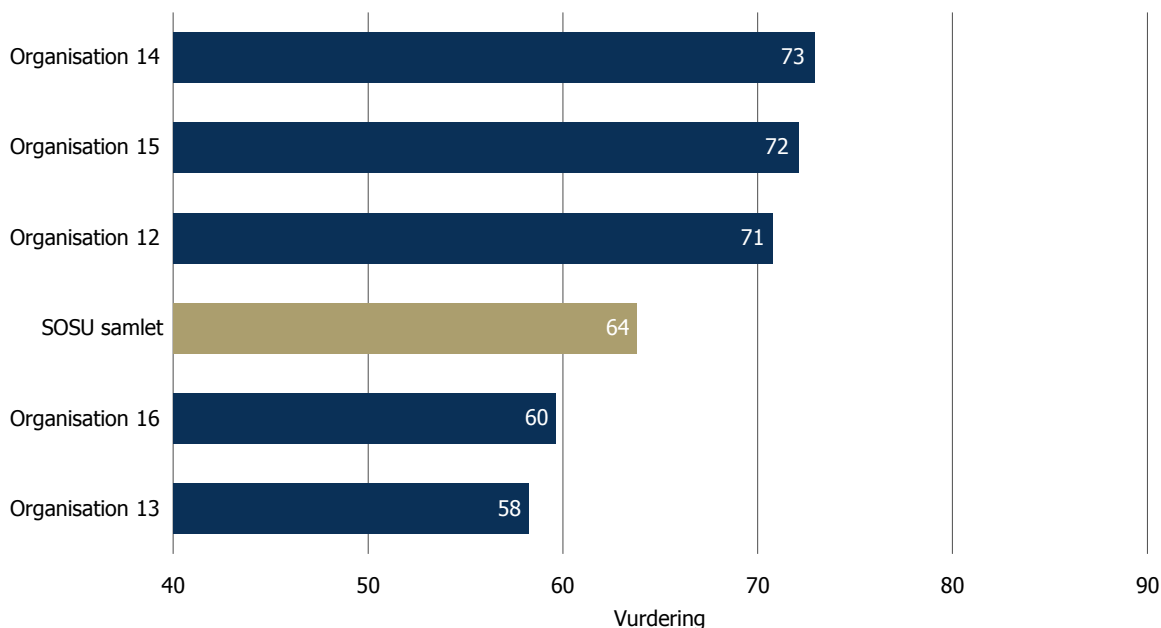
- **VEDLIGEHOOLD**
 - 26. Jeg trives med den arbejds mængde, jeg er underlagt i mit job

- **TILPAS**
 - 25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 - 30. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Uddannelsesinstitutionen virke

- **OBSERVER**
 - 29. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt
 - 31. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende



Arbejdsforhold fordelt på SOSU samlet



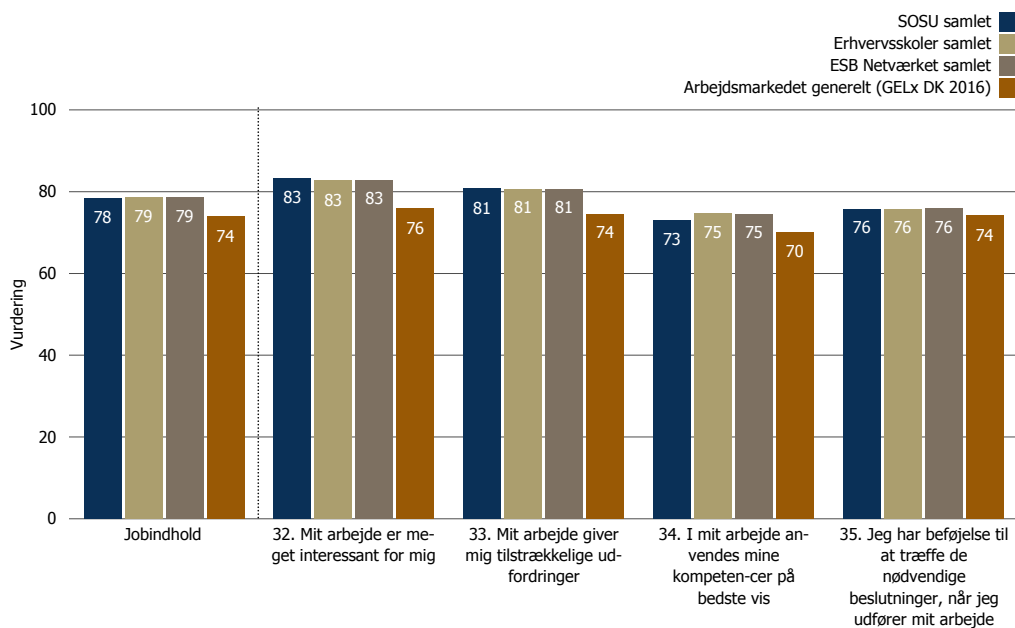
Arbejdsforhold fordelt på SOSU samlet

| Arbejdsforhold | 25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen | 26. Jeg trives med den arbejdsindsats, jeg er underlagt i mit job | 27. Uddannelsesinstitutionen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt | 28. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt | 29. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, erfaringer og sparre fagligt | 30. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionen virke | 31. Jeg synes generelt, at skema-planlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende | |
|--------------------|--|---|--|--|--|--|---|-----------|
| SOSU samlet | 64 | 69 | 68 | 56 | 59 | 65 | 84 | 59 |
| Organisation 14 | 73 | 77 [+5] | 75 [+5] | 68 | 64 [-3] | 81 [+1] | 91 [+2] | 53 [-31] |
| Organisation 15 | 72 | 74 | 76 | 67 | 62 | 76 | 88 | 52 |
| Organisation 12 | 71 | 77 | 71 | 66 | 66 | 78 | 91 | 64 |
| Organisation 16 | 60 | 62 [+13] | 66 [+5] | 52 | 58 [+5] | 58 [-2] | 79 [+2] | 62 [+25] |
| Organisation 13 | 58 | 68 [+1] | 62 [-7] | 47 | 55 [-5] | 57 [-11] | 81 [-1] | |



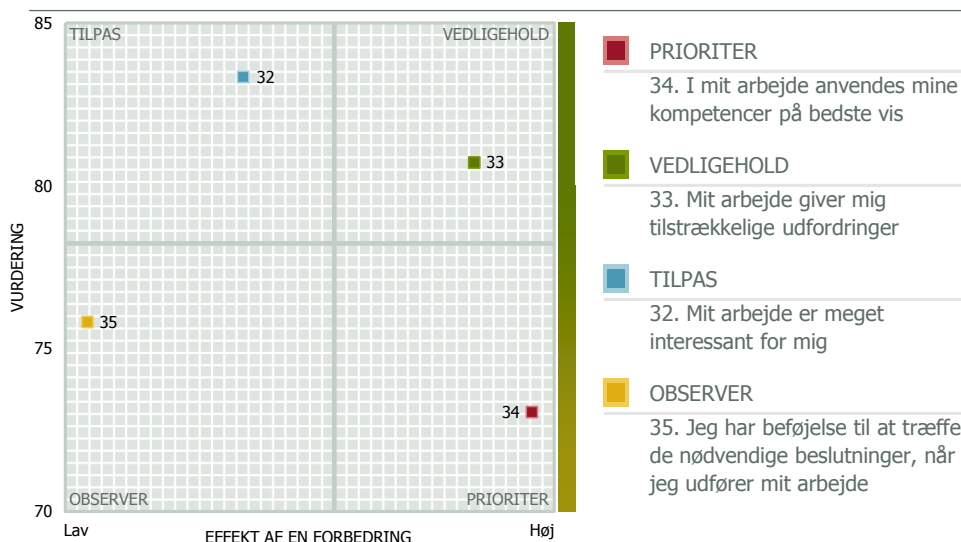
Jobindhold

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



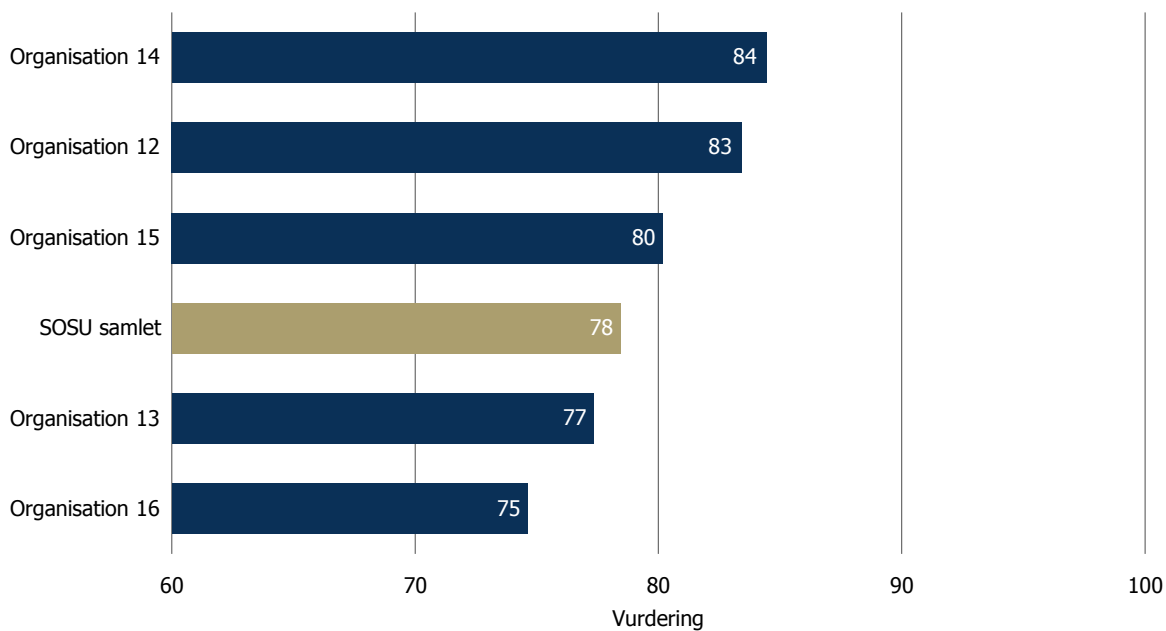
Prioriteringskort for Jobindhold

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





Jobindhold fordelt på SOSU samlet



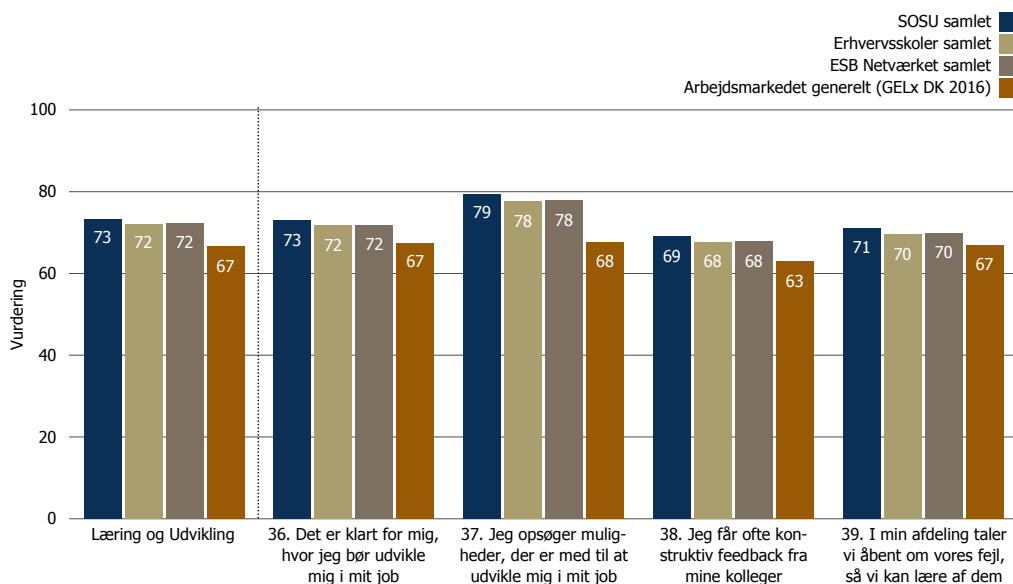
Jobindhold fordelt på SOSU samlet

| Jobindhold | 32. Mit arbejde er meget interessant for mig | 33. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer | 34. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis | 35. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde |
|--------------------|--|---|---|---|
| SOSU samlet | 78 | 83 | 81 | 73 |
| Organisation 14 | 84 | 89 | 86 [+7] | 81 |
| Organisation 12 | 83 | 86 | 84 | 83 |
| Organisation 15 | 80 | 87 | 83 | 76 |
| Organisation 13 | 77 | 81 | 79 [+6] | 71 |
| Organisation 16 | 75 | 81 | 78 [+13] | 69 |



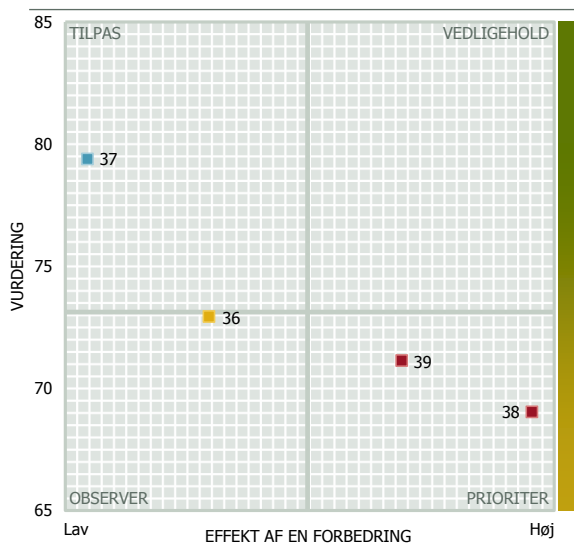
Læring og Udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Læring og Udvikling for SOSU samlet.



Prioriteringskort for Læring og Udvikling

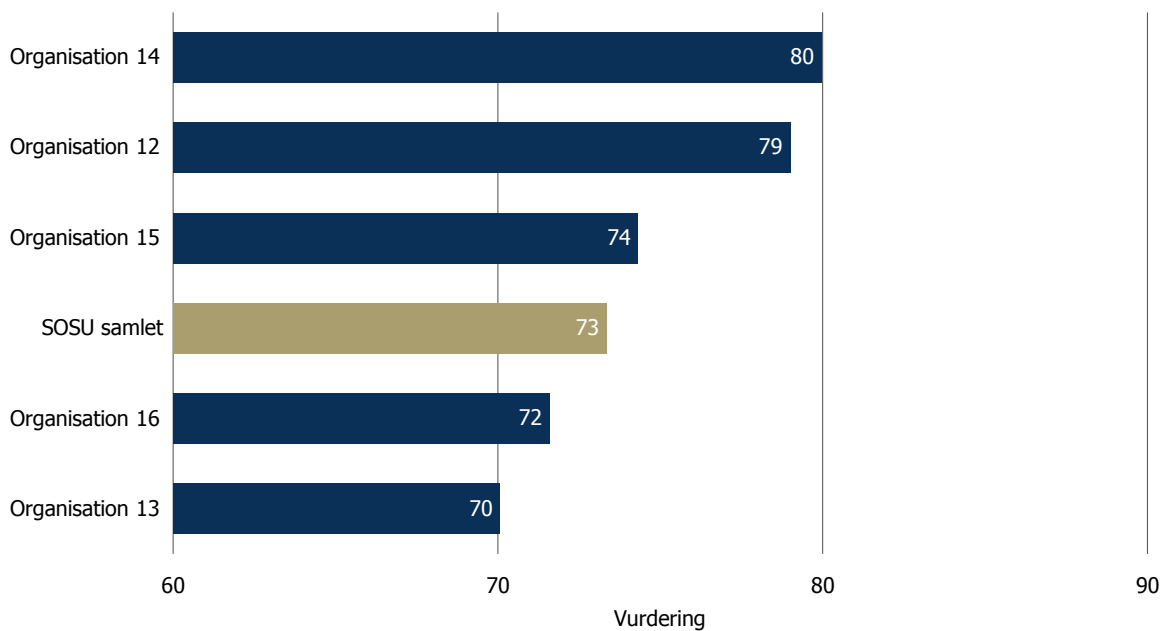
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Læring og Udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Læring og Udvikling, for SOSU samlet.



- **PRIORITER**
 38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger
 39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem
- **VEDLIGEHOOLD**
 [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job
- **OBSERVER**
 36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job



Læring og Udvikling
fordelt på SOSU samlet

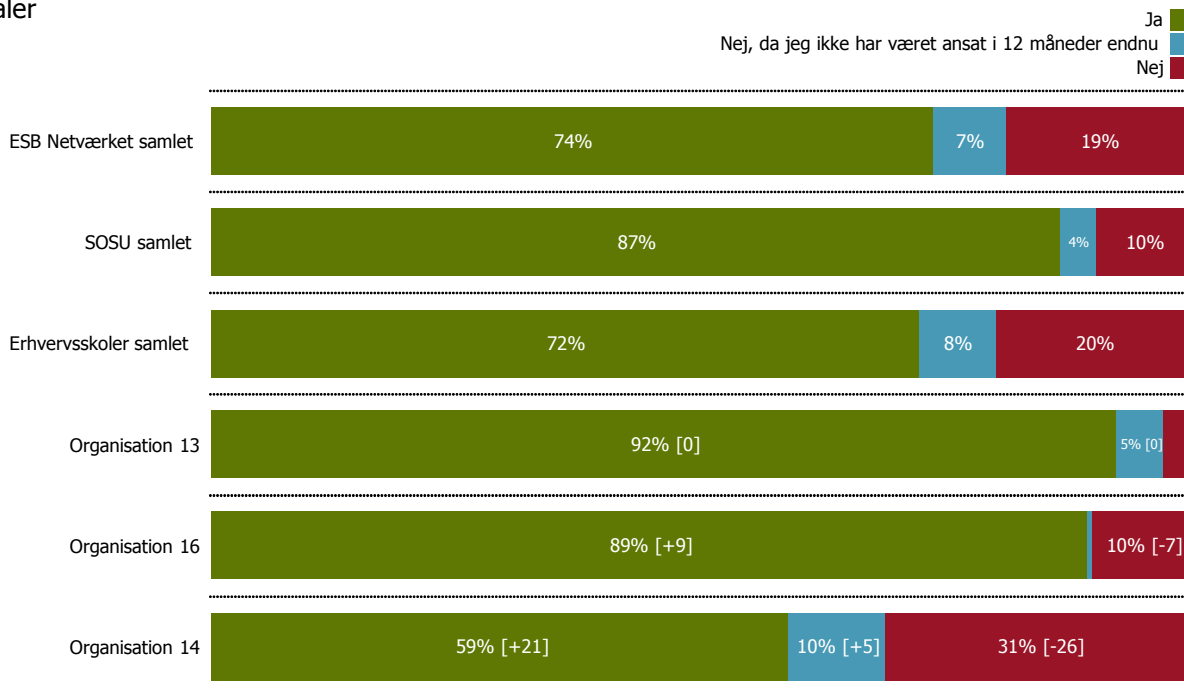


Læring og Udvikling
fordelt på SOSU samlet

| | Læring og Udvikling | 36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job | 37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job | 38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger | 39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem |
|--------------------|---------------------|--|---|---|--|
| SOSU samlet | 73 | 73 | 79 | 69 | 71 |
| Organisation 14 | 80 | 81 | 84 | 76 | 78 |
| Organisation 12 | 79 | 77 | 82 | 75 | 83 |
| Organisation 15 | 74 | 75 | 81 | 69 | 71 |
| Organisation 16 | 72 | 71 | 78 | 68 | 69 |
| Organisation 13 | 70 | 70 | 78 | 65 | 66 |



Udbredelse af udviklingssamtaler



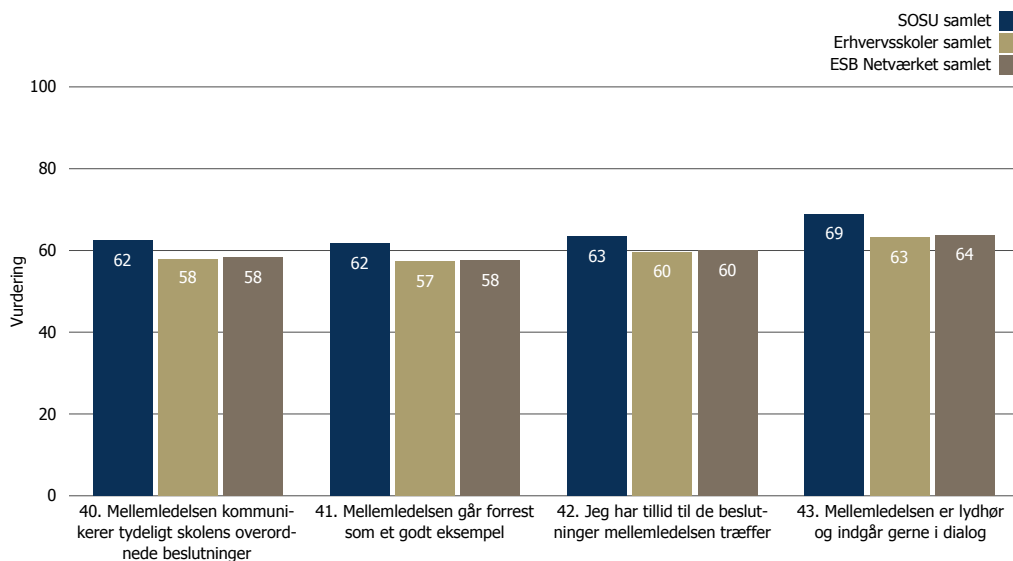
Medarbejdernes vurdering af udbyttet og opfølgningen på udviklingssamtaler

| | 51. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r) | 52. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r) |
|------------------------------|--|---|
| ESB Netværket samlet | 62 | 61 |
| SOSU samlet | 63 | 60 |
| Erhvervsskoler samlet | 62 | 61 |
| Organisation 13 | 61 [+3] | 61 [+5] |
| Organisation 16 | 64 [+8] | 57 [+8] |
| Organisation 14 | 74 [0] | 68 [-7] |

Mellemedelse

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

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



Medarbejdernes vurdering af mellemedelse

| | 40. Mellemedelsen kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger | 41. Mellemedelsen går forrest som et godt eksempel | 42. Jeg har tillid til de beslutninger mellemedelsen træffer | 43. Mellemedelsen er lydhør og indgår gerne i dialog |
|-----------------------|--|--|--|--|
| ESB Netværket samlet | 58 | 58 | 60 | 64 |
| SOSU samlet | 62 | 62 | 63 | 69 |
| Erhvervsskoler samlet | 58 | 57 | 60 | 63 |
| Organisation 16 | 62 | 62 | 63 | 69 |

Tabeller [1]

| | SOSU samlet | Erhvervsskoler samlet | ESB Netværket samlet | GELx Danmark | GELx Undervisning |
|--------------------|-------------|-----------------------|----------------------|--------------|-------------------|
| | 2017 | 2017 | 2017 | 2016 | 2016 |
| Svarprocent | 84% | 88% | 87% | | |

RESULTATOMRÅDER

| Arbejdsglæde | 67 | 65 | 66 | 69 | 68 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tilfredshed | 64 | 61 | 62 | 68 | 67 |
| 1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Uddannelsesinstitutionen? | 68 | 65 | 66 | 72 | 70 |
| 2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Uddannelsesinstitutionen? | 59 | 56 | 57 | 64 | 63 |
| Motivation | 71 | 69 | 70 | 70 | 70 |
| 3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 72 | 70 | 71 | 72 | 73 |
| 4. Jeg ser frem til at gå på arbejde | 69 | 69 | 69 | 67 | 66 |
| Loyalitet | 78 | 76 | 76 | 73 | 74 |
| Troskab | 71 | 70 | 70 | 70 | 71 |
| 5. Jeg ønsker at være ansat på Uddannelsesinstitutionen om 2 år | 75 | 76 | 76 | 72 | 71 |
| 6. Jeg vil anbefale andre at søge job på Uddannelsesinstitutionen | 66 | 64 | 65 | 69 | 71 |
| Dedikation | 85 | 84 | 84 | 76 | 75 |
| 7. Jeg er en af dem, der bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer | 82 | 82 | 81 | 77 | 76 |
| 8. Jeg udviser engagement for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver | 86 | 84 | 85 | 74 | 74 |
| LOYALITETSSEGMENTERING | | | | | |
| ILDSJÆLE | 19% | 16% | 16% | 17% | 18% |
| KERNEMEDARBEJDERE | 50% | 55% | 54% | 51% | 51% |
| ZAPPERE | 28% | 26% | 26% | 21% | 22% |
| SOFAMEDARBEJDERE | 0% | 1% | 1% | 2% | 1% |
| PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE | 2% | 3% | 3% | 9% | 8% |

INDSATSOMRÅDER

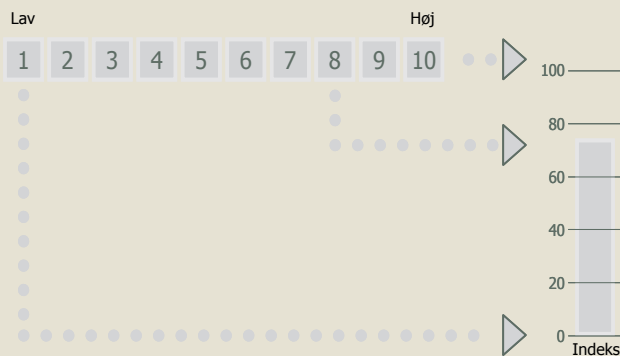
| Overordnet ledelse | 58 | 48 | 50 | 61 | 57 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger | 56 | 49 | 50 | 63 | 57 |
| 10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel | 56 | 45 | 47 | 58 | 55 |
| 11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer | 61 | 50 | 51 | 63 | 58 |
| Nærmeste leder | 65 | 68 | 67 | 63 | 61 |
| 12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne | 67 | 68 | 68 | 62 | 60 |
| 13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed | 69 | 72 | 71 | 65 | 65 |
| 14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt | 63 | 66 | 66 | 63 | 60 |
| 15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål | 63 | 65 | 65 | 63 | 58 |
| 16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger | 66 | 67 | 67 | | |
| 17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel | 67 | 69 | 69 | | |
| 18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer | 71 | 72 | 72 | | |
| 19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats | 71 | 74 | 73 | | |
| 20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog | 76 | 77 | 77 | | |
| Samarbejde | 80 | 76 | 76 | 73 | 74 |
| 21. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden | 83 | 81 | 81 | 77 | 79 |
| 22. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst | 77 | 72 | 73 | 69 | 67 |
| 23. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen | 79 | 74 | 75 | 74 | 73 |
| 24. Det faglige samarbejde med mine kolleger | 81 | 80 | 81 | 78 | 80 |

Tabeller [2]

| | SOSU samlet | Erhvervsskoler samlet | ESB Netværket samlet | GELx Danmark | GELx Undervisning |
|--|-------------|-----------------------|----------------------|--------------|-------------------|
| | 2017 | 2017 | 2017 | 2016 | 2016 |
| Arbejdsforhold | 64 | 60 | 61 | 70 | 65 |
| 25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen | 69 | 64 | 64 | 69 | 67 |
| 26. Jeg trives med den arbejds mængde, jeg er underlagt i mit job | 68 | 64 | 65 | 73 | 67 |
| 27. Uddannelsesinstitutionen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt | 56 | 53 | 54 | 67 | 61 |
| 28. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt | 59 | 59 | 59 | | |
| 29. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt | 65 | 63 | 63 | | |
| 30. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionen virke | 84 | 82 | 82 | | |
| 31. Jeg synes generelt, at skemoplanlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende | 59 | 59 | 59 | | |
| Jobindhold | 78 | 79 | 79 | 74 | 78 |
| 32. Mit arbejde er meget interessant for mig | 83 | 83 | 83 | 76 | 81 |
| 33. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer | 81 | 81 | 81 | 74 | 81 |
| 34. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis | 73 | 75 | 75 | 70 | 74 |
| 35. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde | 76 | 76 | 76 | 74 | 77 |
| Læring og Udvikling | 73 | 72 | 72 | 67 | 68 |
| 36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job | 73 | 72 | 72 | 67 | 71 |
| 37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job | 79 | 78 | 78 | 68 | 71 |
| 38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger | 69 | 68 | 68 | 63 | 64 |
| 39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem | 71 | 70 | 70 | 67 | 65 |

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?

- ▶ OVERORDNET LEDELSE...
- ▶ NÆRMESTE LEDER...
- ▶ SAMARBEJDE...
- ▶ ARBEJDSFORHOLD...
- ▶ JOBINDHOLD...
- ▶ LÆRING OG 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 seks områder: Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Arbejdsforhold, Jobindhold samt Læring & 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 gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Overordnet prioriteringskort</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Specifikke prioriteringskort</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p>OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div> |
