

Erhvervsskoler samlet
Svarprocent: 85% (4293/5061)

ESB Benchmarkingrapport

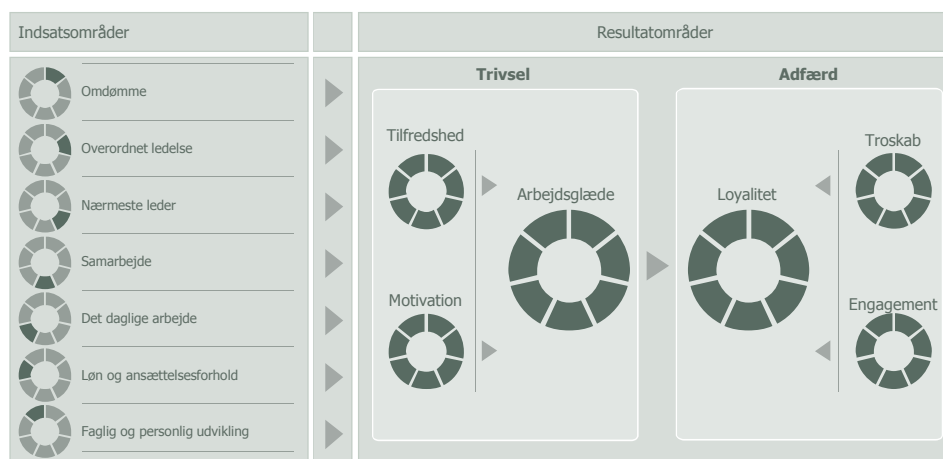


Indholdsfortegnelse	Introduktion Information om undersøgelsen og resultatforklaring	3
	Arbejdsglæde og Loyalitet Vurderinger, loyalitetssegmentering, intern sammenligning, arbejdsglædesegmentering	5
	Specifikke spørgsmål under hvert område Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det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



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2013 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 2013, hvor dataindsamlingen blev gennemført i perioden 6. marts - 20. marts. Rapporten fokuserer specifikt på resultaterne for Erhvervsskoler, dog således at resultaterne løbende sammenholdes med de øvrige overordnede resultater for MTU 2013.</p> <p>I alt har 5061 medarbejdere på de deltagende Erhvervsskoler modtaget et spørgeskema, og af disse har 4293 valgt at svare. Den samlede svarprocent for alle Erhvervsskoler i MTU 2013 er således 85%.</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">• Årets samlede resultat for Erhvervsskoler. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Sammenligning med det generelle danske arbejdsmarked (resultater fra European Employee Index 2012 (EEI)).
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
ESB Netværket samlet	8991	7661	85%
Erhvervsskoler samlet	5061	4293	85%
Aarhus Tech	537	501	93%
Handelsfagskolen	65	60	92%
Københavns Tekniske Skole	531	486	92%
Den jydsk Haandværkerskole	110	99	90%
EUC Vest	299	267	89%
Hotel- og Restaurantskolen	157	140	89%
CELF	385	343	89%
Business College Syd	116	100	86%
Kold College	168	143	85%
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	111	93	84%
Syddansk Erhvervsskole	836	690	83%
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	147	121	82%
Teknisk Skole Silkeborg	214	173	81%
Campus Bornholm	253	204	81%
UC Holstebro	350	273	78%
EUC Lillebælt	144	109	76%
Selandia - CEU	381	288	76%
SOSU samlet	1245	1123	90%
Social- og Sundhedsskolen i Silkeborg	65	65	100%
Social- og Sundhedsskolen Esbjerg	92	87	95%
SOSU Sjælland	252	238	94%
Randers Social- og Sundhedsskole	117	109	93%
Social- & Sundhedsskolen Herning	112	103	92%
SOSU Fredericia-Vejle-Horsens	130	118	91%
Social- og Sundhedsskolen STV	96	87	91%
SOSU Nykøbing Falster	73	65	89%
Social- og Sundhedsskolen Syd	93	81	87%
SOPU	257	203	79%
SOSU C	215	170	79%
VUC samlet	2685	2245	84%
VUC Holstebro-Lemvig-Struer	75	69	92%
Herning HF og VUC	109	99	91%
VUC Vest	119	108	91%
VUC Skive-Viborg	68	61	90%
Kolding HF & VUC	76	68	89%
VUC Roskilde	148	130	88%
HF & VUC Nordsjælland	167	145	87%
Thy-Mors HF & VUC	88	75	85%
VUC Vestegnen	105	88	84%
VUC Sønderjylland	253	211	83%
HF & VUC FYN	594	479	81%
VUC Aarhus	305	244	80%
Nordvestsjælland HF & VUC	75	60	80%
VUC Storstrøm	207	164	79%
VUC Hvidovre-Amager	124	97	78%
VUC Djursland	48	36	75%

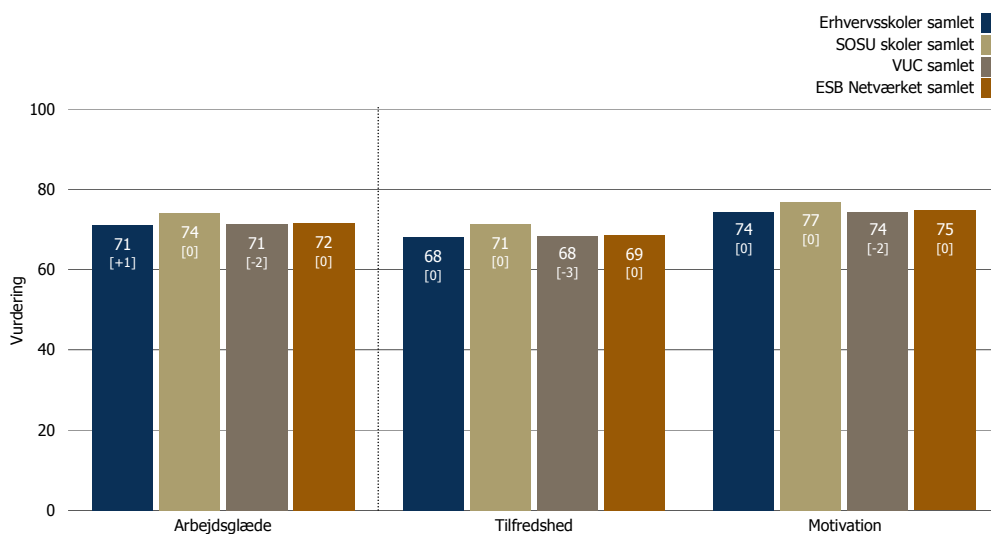


Arbejdsglæde

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 Erhvervsskoler

	Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation
Erhvervsskoler samlet	71 [+1]	68 [0]	74 [0]
Den jyske Haandværkerskole	84	84	85
EUC Lillebælt	82 [+5]	81 [+6]	83 [+5]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	77	76	79
UC Holstebro	77 [+1]	76 [+2]	79 [+1]
Hotel- og Restaurantskolen	77 [+13]	74 [+16]	80 [+11]
Business College Syd	75	74	77
EUC Vest	73 [-1]	70 [-1]	76 [-1]
Aarhus Tech	72 [-1]	69 [-2]	75 [0]
Selandia - CEU	71 [-1]	68 [-2]	73 [-2]
Københavns Tekniske Skole	71 [+1]	68 [0]	73 [0]
Kold College	70 [+2]	67 [+2]	73 [+1]
Syddansk Erhvervsskole	69 [-3]	66 [-4]	73 [-2]
Teknisk Skole Silkeborg	69	65	74
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	67 [+7]	63 [+8]	71 [+6]
CELF	67 [-2]	63 [-4]	71 [-1]
Handelsfagskolen	67 [-11]	62 [-13]	71 [-10]
Campus Bornholm	62	55	70

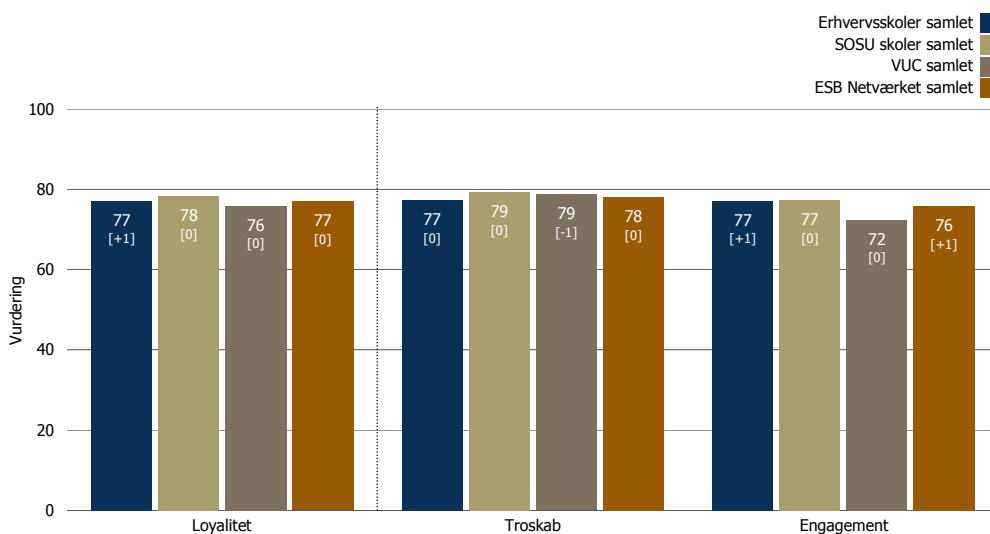


Loyalitet

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.



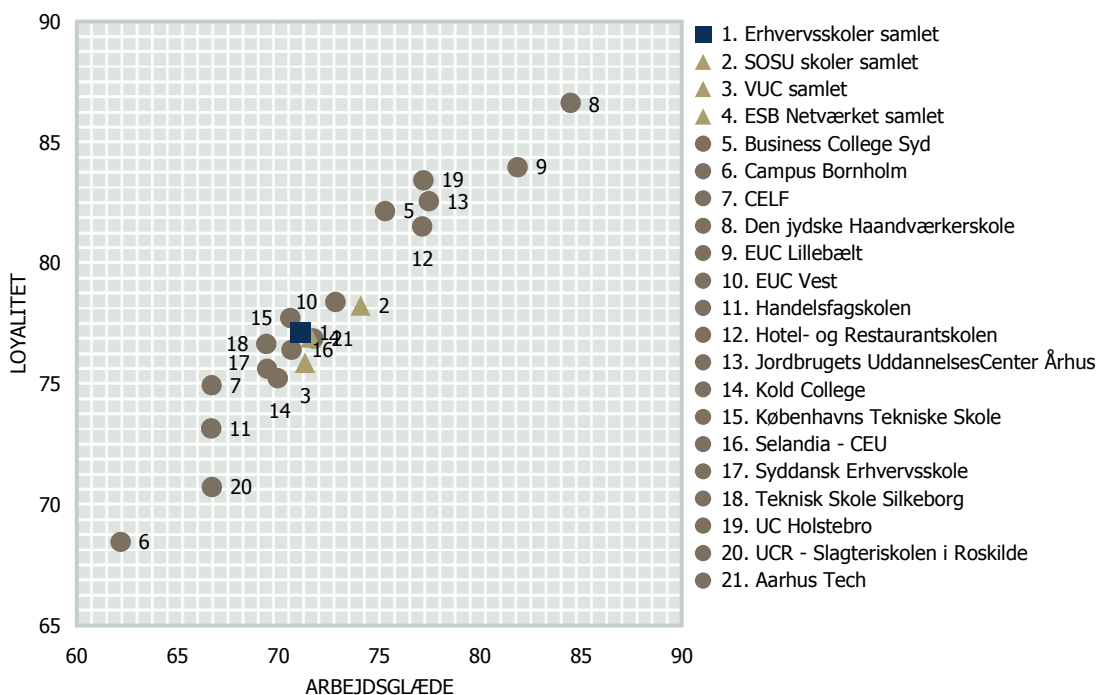
Loyalitet fordelt på Erhvervsskoler

	Loyalitet	Troskab	Engagement
Erhvervsskoler samlet	77 [+1]	77 [0]	77 [+1]
Den jydsk Haandværkerskole	87	90	83
EUC Lillebælt	84 [+3]	87 [+4]	80 [+1]
UC Holstebro	83 [+1]	86 [+2]	80 [+1]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	83	84	81
Business College Syd	82	85	78
Hotel- og Restaurantskolen	82 [+11]	81 [+14]	82 [+6]
EUC Vest	78 [-1]	78 [-1]	79 [+1]
Københavns Tekniske Skole	78 [+1]	78 [0]	78 [+2]
Aarhus Tech	77 [-1]	77 [-2]	77 [0]
Teknisk Skole Silkeborg	77	77	76
Selandia - CEU	76 [-1]	77 [-2]	76 [0]
Syddansk Erhvervsskole	76 [-2]	75 [-4]	77 [0]
Kold College	75 [+1]	76 [0]	75 [+2]
CELF	75 [0]	75 [-1]	76 [+1]
Handelsfagskolen	73 [-8]	72 [-11]	75 [-5]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	71 [+4]	69 [+4]	73 [+3]
Campus Bornholm	68	67	70



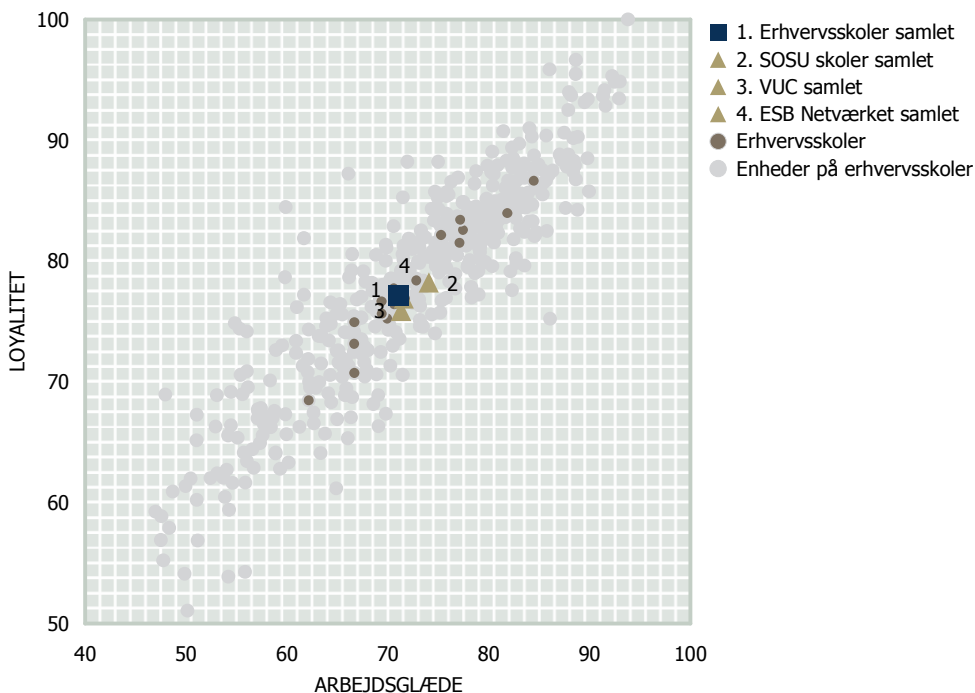
Intern benchmarking

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i ESB-netværkets MTU 2013. 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

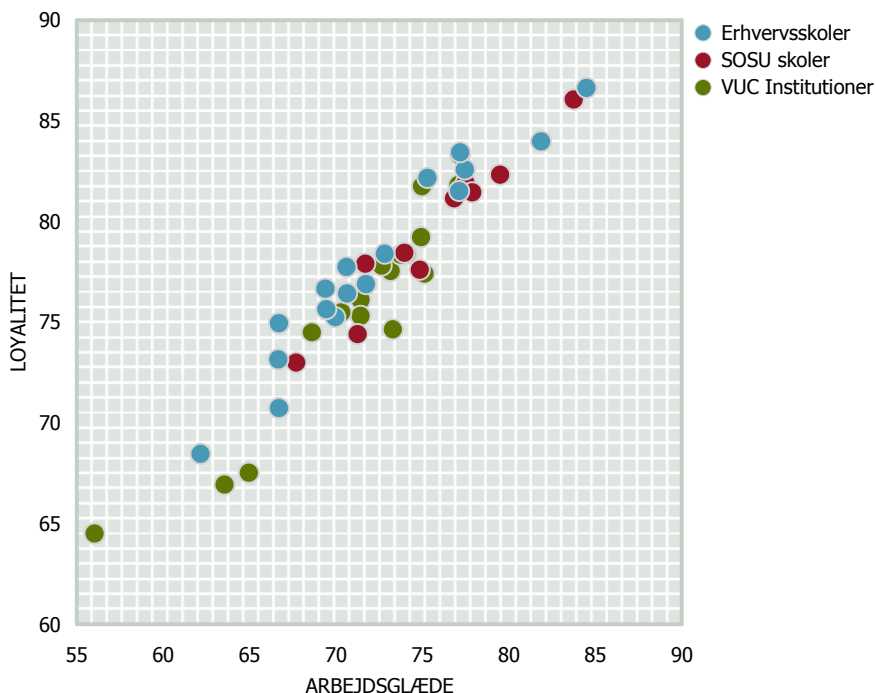
I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for hver af de tre skoletyper, der deltager i ESB-Netværkets MTU 2013. Derudover ses hvert skoleresultat inden for pågældende skoletype. Endelig viser figuren resultaterne for samtlige enheder inden for skoletypen.





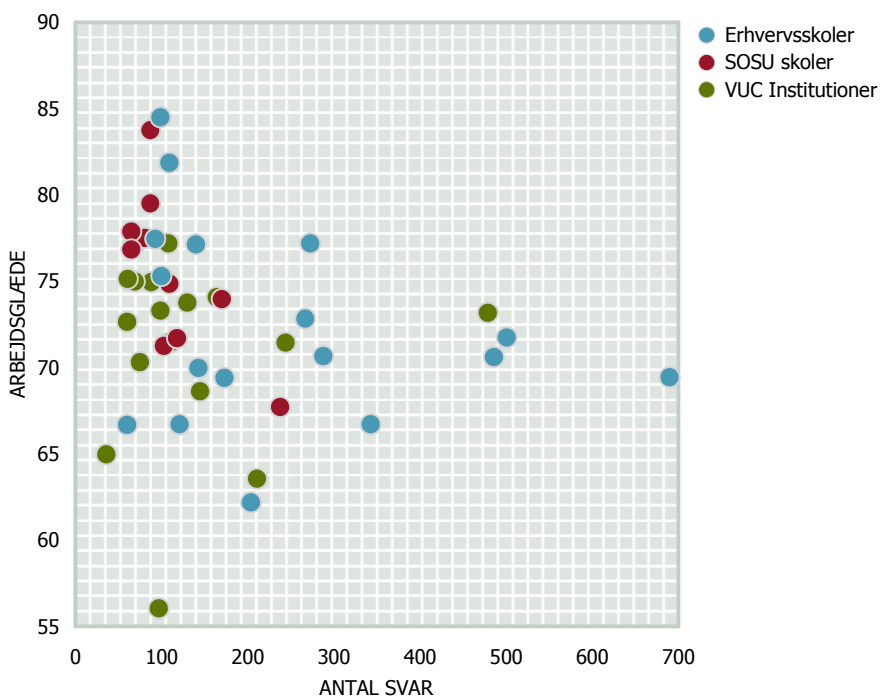
Intern benchmarking

I figuren til højre ses resultaterne for Arbejdsglæde og Loyaltitet for alle skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2013, 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 2013.



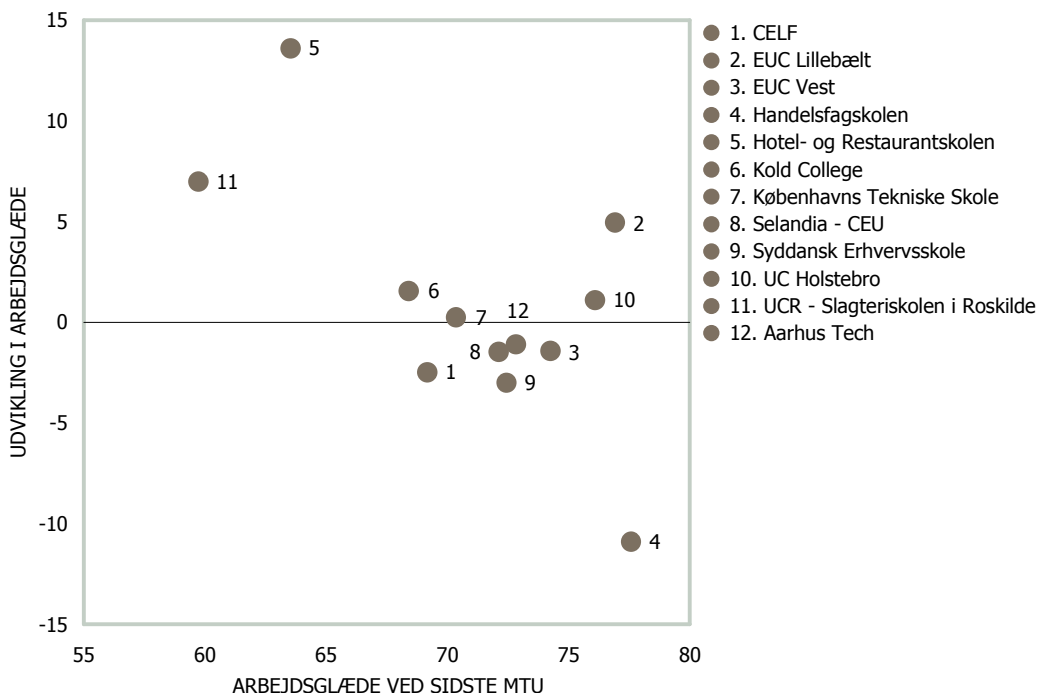


Intern benchmarking - Arbejdsglæde over tid

I figuren til højre sammenholdes resultatet for Arbejdsglæde fra sidste MTU (typisk MTU 2011) med udviklingen i resultatet for Arbejdsglæden fra sidste måling og frem til MTU 2013. Figuren indeholder kun resultater for de skoler, der har deltaget i ESB-netværkets MTU tidligere.

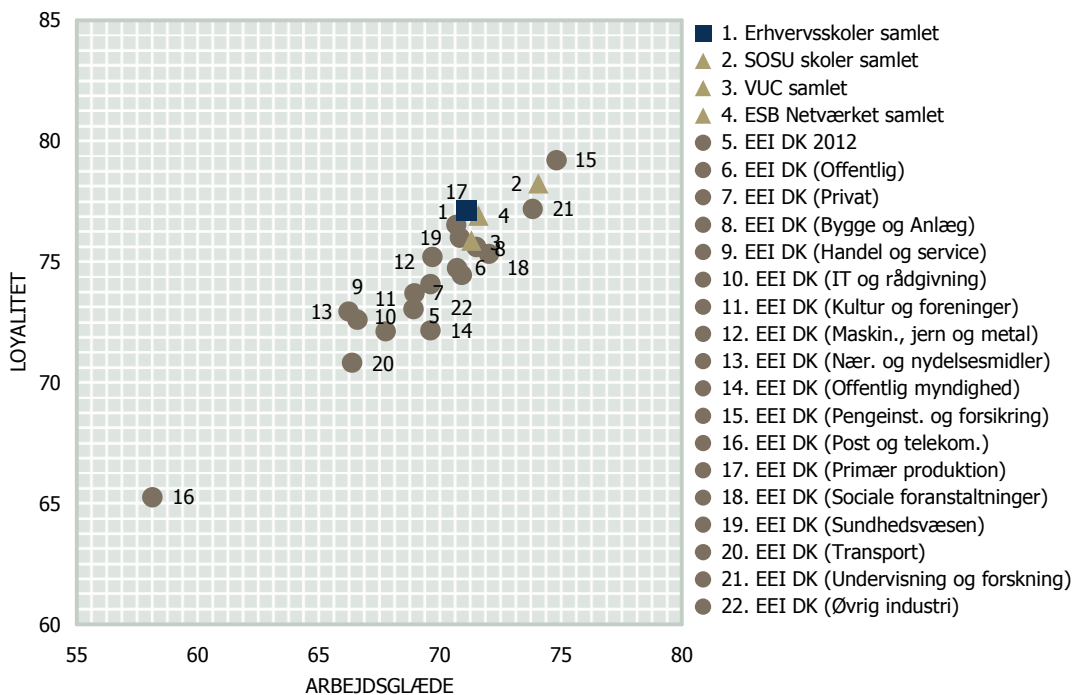
Via figuren ses det hvordan hovedresultatet for hver enkelt skole har udviklet sig siden sidst, samtidig med at der gives en indikation af det niveau, som resultatet ligger på.

Resultater, der ligger over den vandrette streg viser en fremgang i forhold til sidste måling.



Intern benchmarking - EEI 2012 (Danmark)

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyaltitet for ESB-netværket samlet og de tre skoletyper, samt udvalgte resultater fra EEI 2012.





Arbejdsglædesegmentering

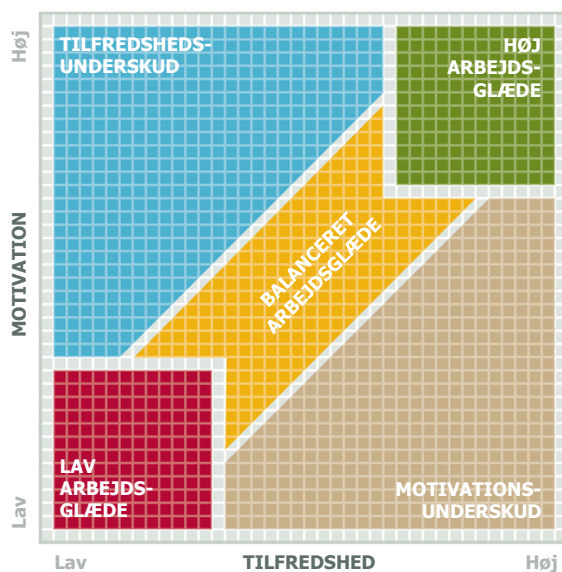
Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder formår at udnytte.

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 Erhvervsskoler, sammenholdt med relevante benchmarks.



■ 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.

■ 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

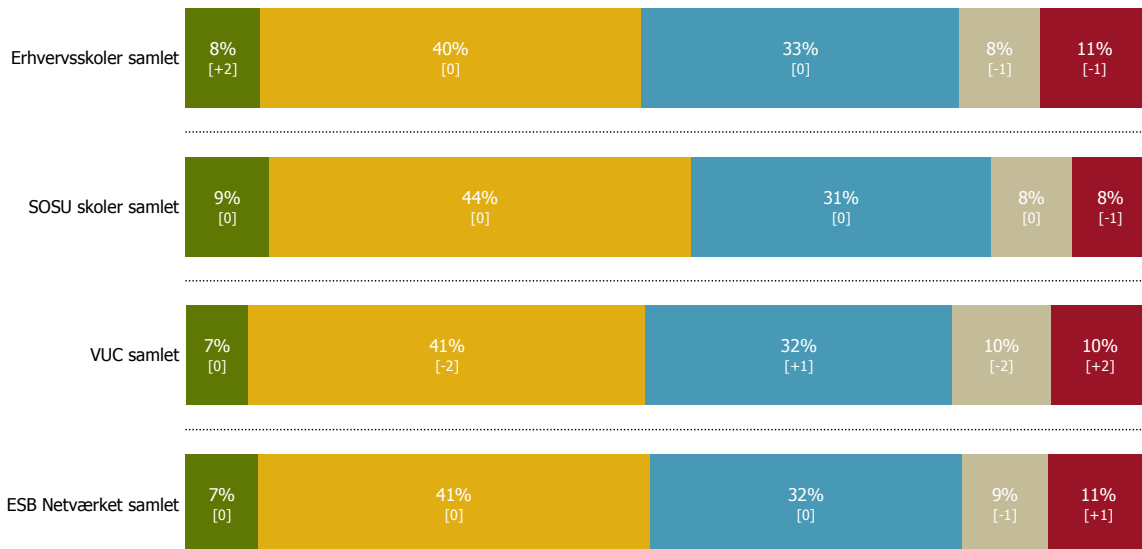
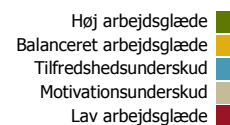
Medarbejdere i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

■ LAV ARBEJDSGLÆDE

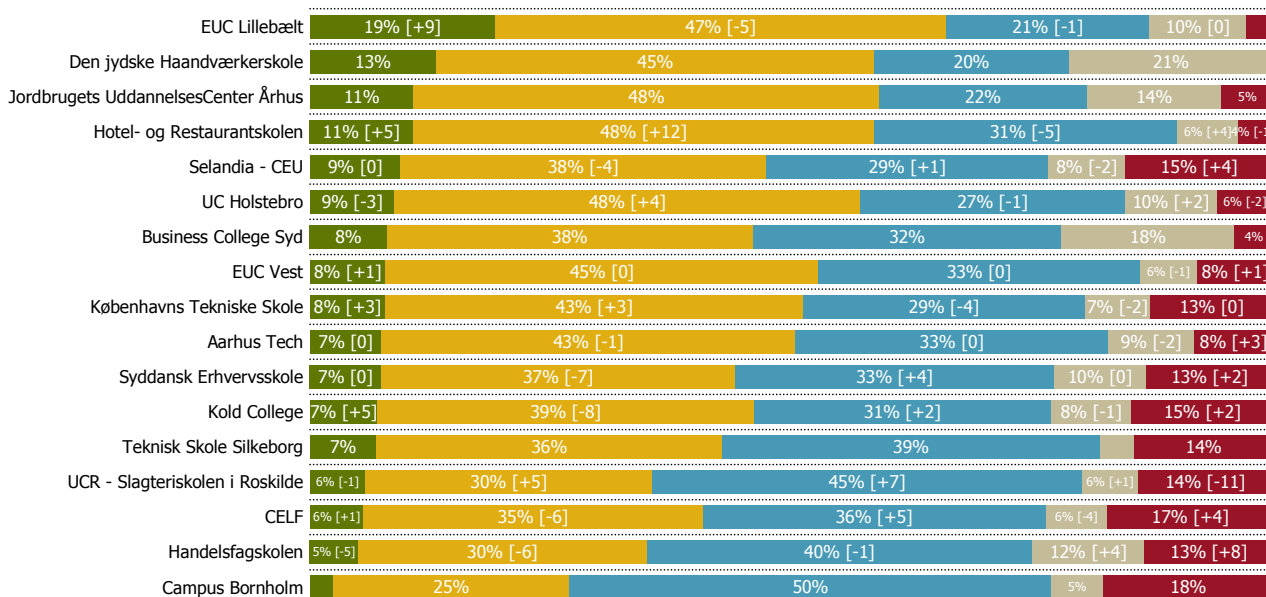
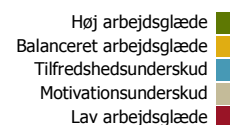
Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2013



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2013

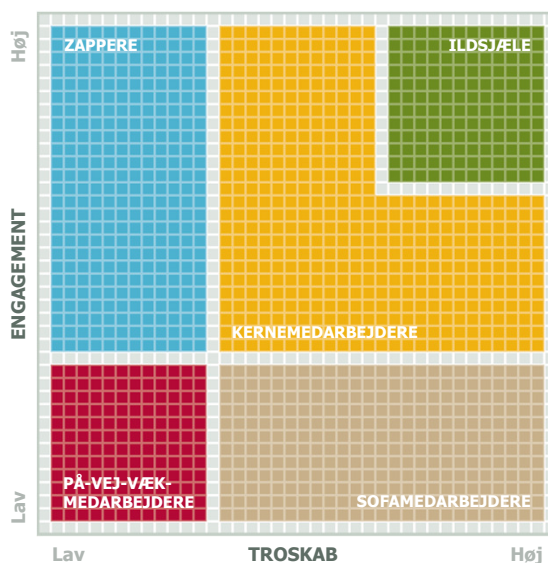




Loyalitetssegmentering

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



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

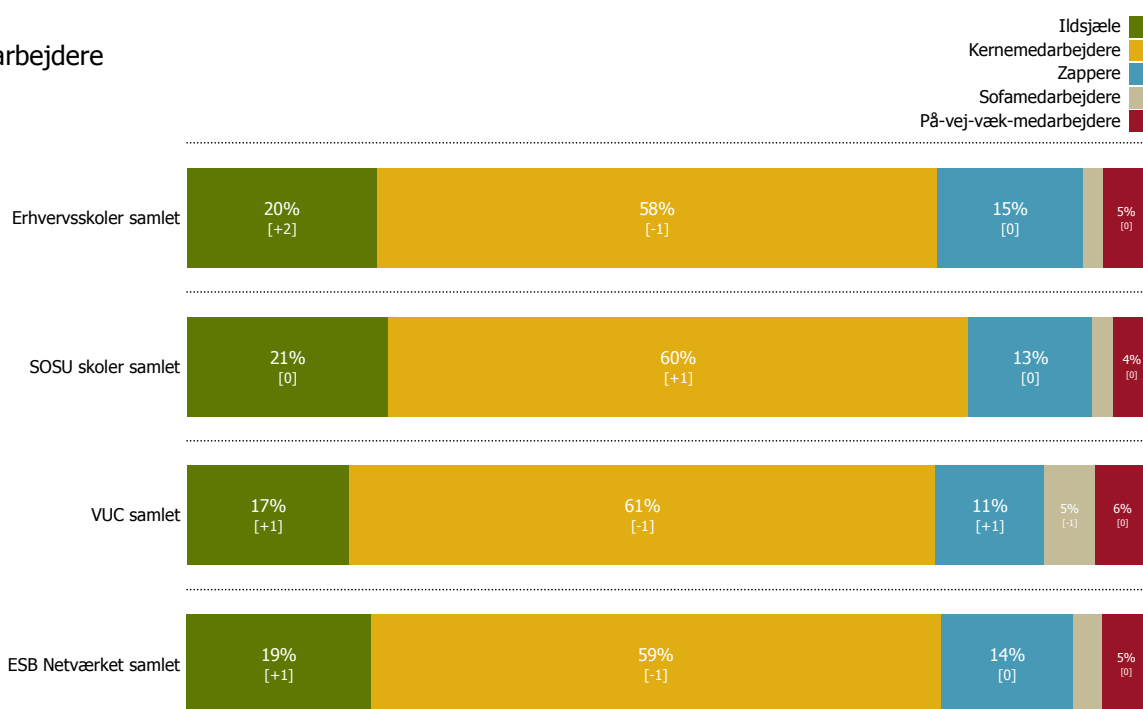
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat på arbejdspladsen i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og arbejdspladsen.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

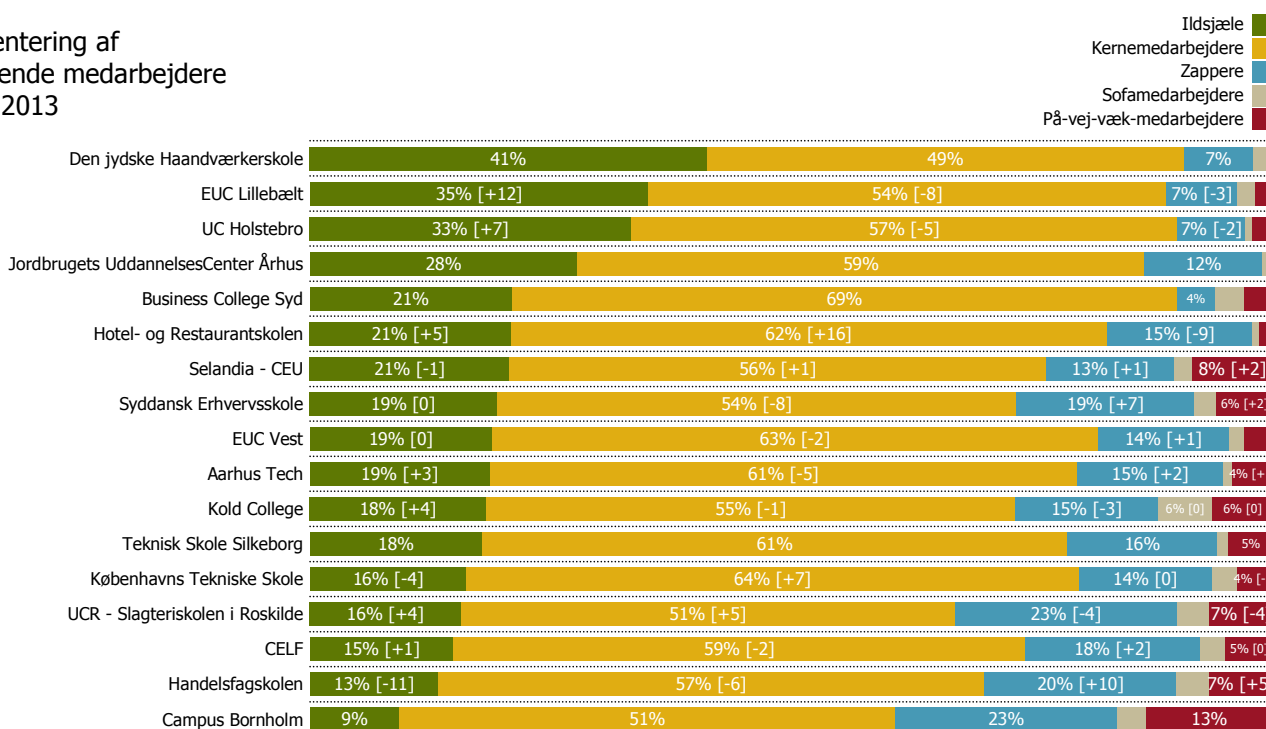
er sandsynligvis på vej til at forlade arbejdspladsen, da både troskab og engagement er under middel.



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2013



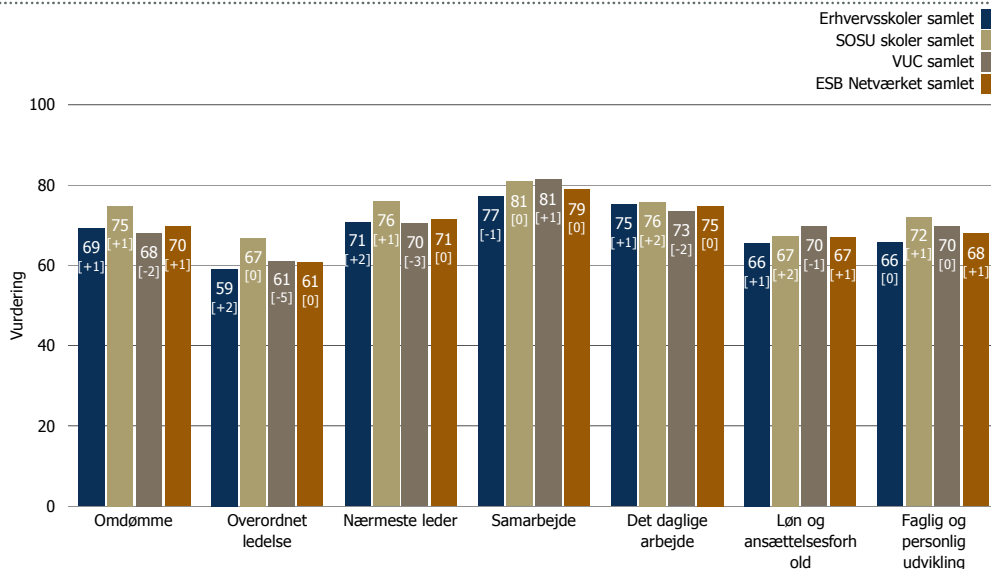
Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2013





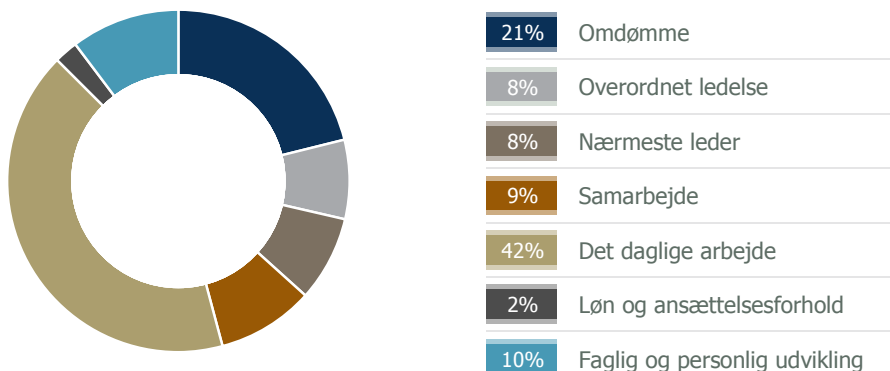
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

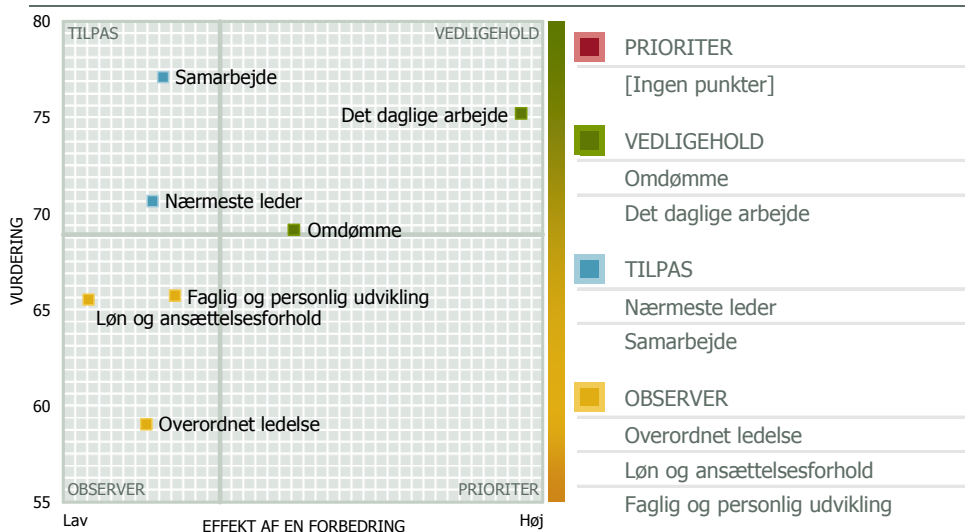
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





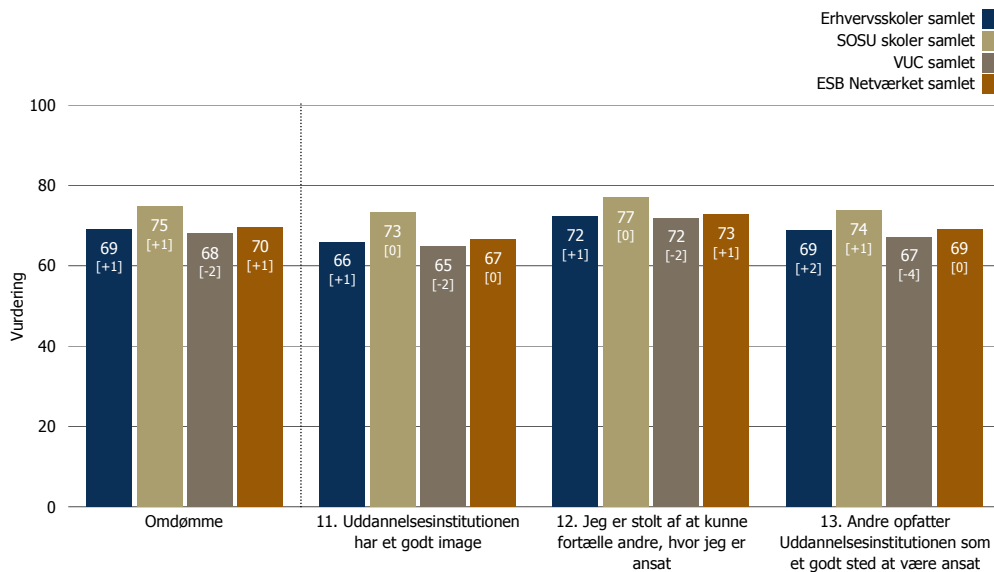
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

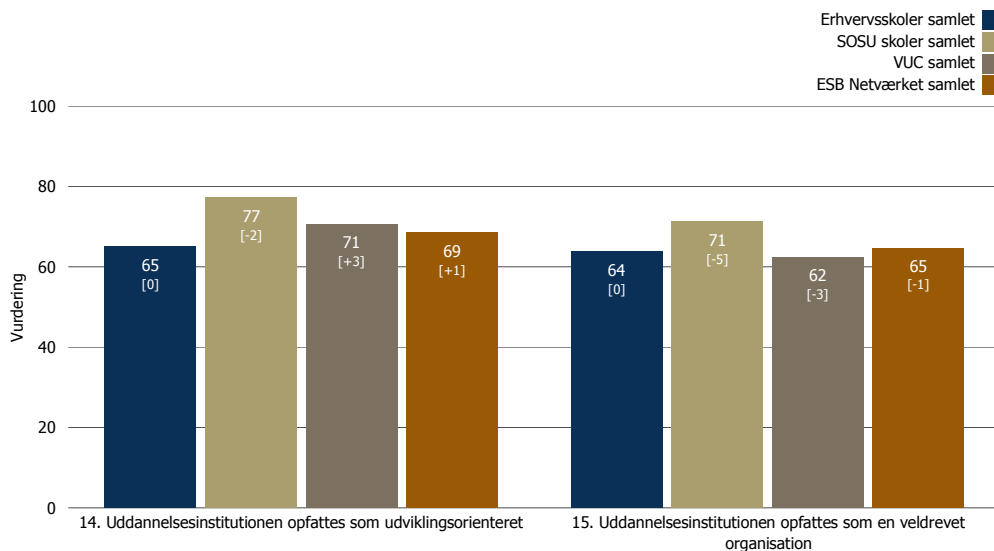
Omdømme

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

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



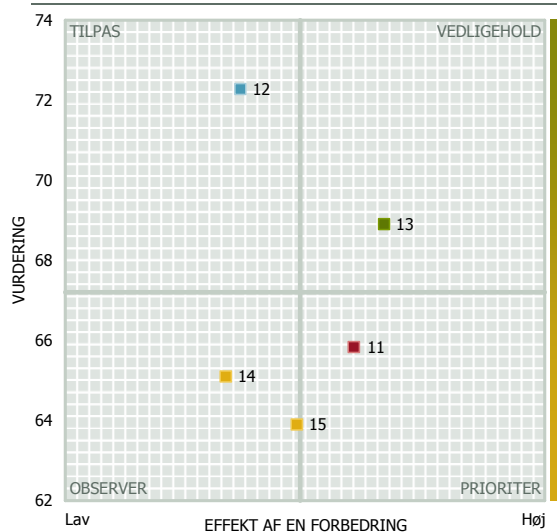
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Erhvervsskoler samlet.





Prioriteringskort for Omdømme

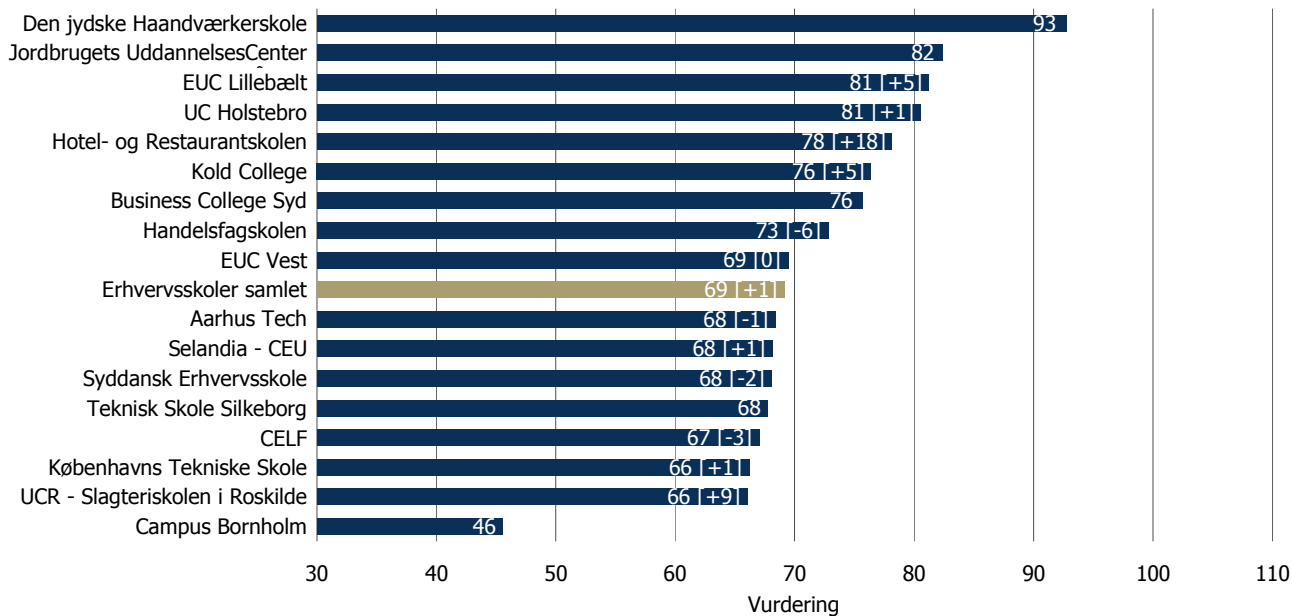
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for Erhvervsskoler samlet.



- **PRIORITER**
 11. Uddannelsesinstitutionen har et godt image
- **VEDLIGEHOOLD**
 13. Andre opfatter Uddannelsesinstitutionen som et godt sted at være ansat
- **TILPAS**
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- **OBSERVER**
 14. Uddannelsesinstitutionen opfattes som udviklingsorienteret
 15. Uddannelsesinstitutionen opfattes som en veldrevet organisation



Omdømme fordelt på Erhvervsskoler



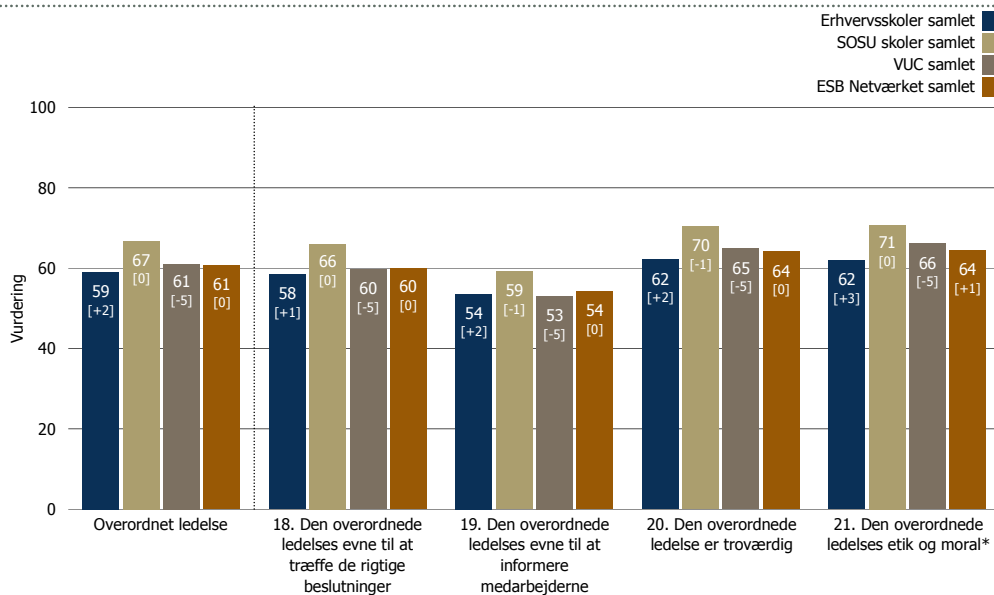
Omdømme fordelt på Erhvervsskoler

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	
	Erhvervsskoler samlet	69 [+1]	66 [+1]	72 [+1]	69 [+2]	64 [0]
Den jyske Haandværkerskole	93	94	93	91		
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	82	81	83	83		
EUC Lillebælt	81 [+5]	78 [+7]	85 [+6]	81 [+5]	78 [+5]	82 [+10]
UC Holstebro	81 [+1]	79 [+1]	82 [0]	80 [+1]	77 [+2]	76 [+2]
Hotel- og Restaurantskolen	78 [+18]	77 [+19]	81 [+15]	77 [+20]	78 [+22]	75 [+26]
Kold College	76 [+5]	77 [+7]	78 [+5]	74 [+6]	72 [+12]	71 [+9]
Business College Syd	76	68	83	75	74	71
Handelsfagskolen	73 [-6]	74 [-3]	73 [-9]	72 [-7]	58 [-4]	62 [-5]
EUC Vest	69 [0]	66 [+1]	72 [0]	69 [0]	64 [-3]	65 [-2]
Aarhus Tech	68 [-1]	65 [-1]	71 [-1]	68 [0]	64 [-1]	67 [0]
Selandia - CEU	68 [+1]	65 [+2]	71 [0]	68 [0]	65 [-1]	66 [0]
Syddansk Erhvervsskole	68 [-2]	65 [-2]	70 [-3]	68 [-2]		
Teknisk Skole Silkeborg	68	63	71	68	63	59
CELF	67 [-3]	64 [-4]	69 [-3]	68 [-2]	66 [-2]	63 [-3]
Københavns Tekniske Skole	66 [+1]	59 [-2]	71 [+2]	67 [+3]	60 [0]	65 [+4]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	66 [+9]	67 [+11]	67 [+8]	64 [+9]	59 [+5]	51 [+13]
Campus Bornholm	46	39	53	44	45	34



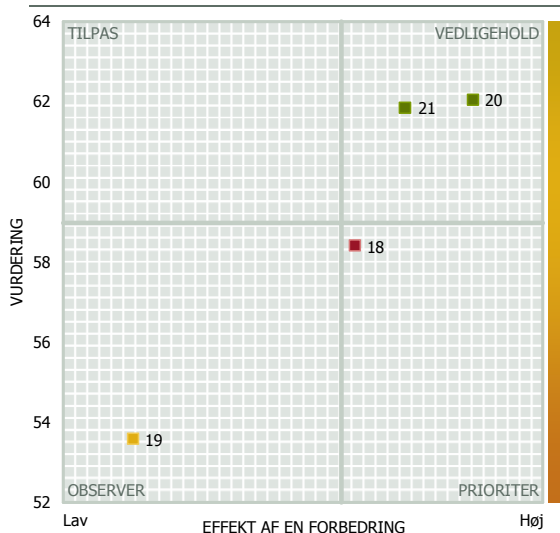
Overordnet ledelse

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



Prioriteringskort for Overordnet ledelse

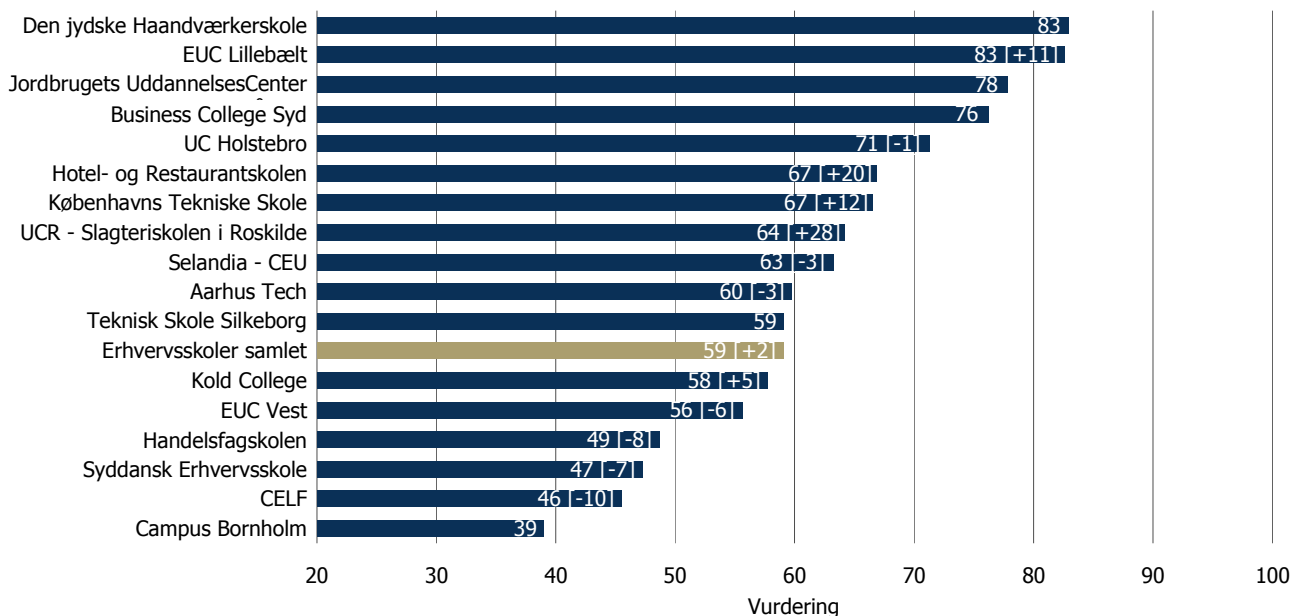
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for Erhvervsskoler samlet.



- **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 Erhvervsskoler



Overordnet ledelse
fordelt på Erhvervsskoler

Erhvervsskoler samlet	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	
Den jydskke Haandværkerskole	83	82	74	87	88
EUC Lillebælt	83 [+11]	81 [+10]	81 [+11]	84 [+9]	83 [+9]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	78	75	70	84	83
Business College Syd	76	73	70	82	81
UC Holstebro	71 [-1]	70 [+1]	67 [-2]	74 [-2]	74 [-2]
Hotel- og Restaurantskolen	67 [+20]	67 [+19]	63 [+21]	69 [+20]	67 [+18]
Københavns Tekniske Skole	67 [+12]	65 [+8]	60 [+7]	71 [+15]	70 [+16]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	64 [+28]	61 [+27]	61 [+29]	69 [+29]	66 [+26]
Selandia - CEU	63 [-3]	63 [-2]	56 [-3]	67 [-2]	67 [-2]
Aarhus Tech	60 [-3]	59 [-3]	54 [-3]	63 [-4]	62 [-4]
Teknisk Skole Silkeborg	59	59	50	62	64
Kold College	58 [+5]	59 [+6]	52 [+6]	60 [+4]	59 [+1]
EUC Vest	56 [-6]	54 [-6]	52 [-9]	58 [-5]	58 [-4]
Handelsfagskolen	49 [-8]	50 [-9]	46 [-6]	49 [-10]	49 [-9]
Syddansk Erhvervsskole	47 [-7]	48 [-7]	42 [-7]	49 [-7]	50 [-5]
CELF	46 [-10]	46 [-11]	39 [-7]	48 [-11]	48 [-11]
Campus Bornholm	39	39	39	38	40

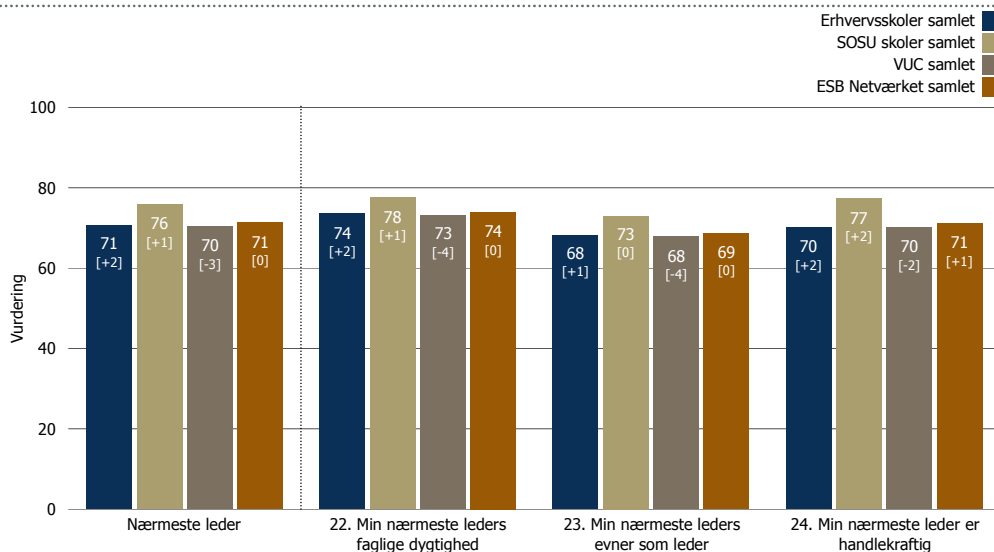


Nærmeste leder

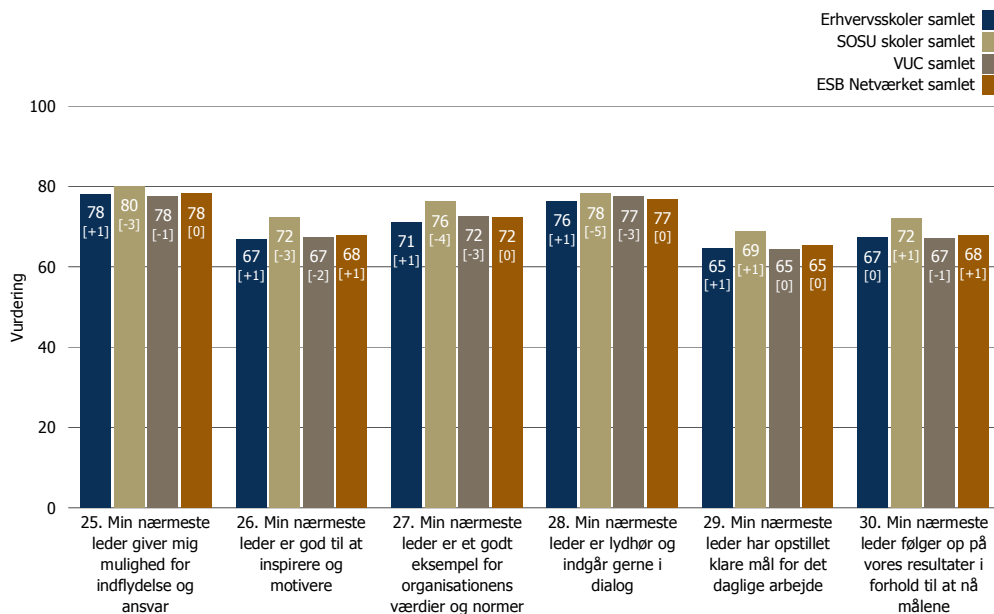
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Erhvervsskoler samlet.

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

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



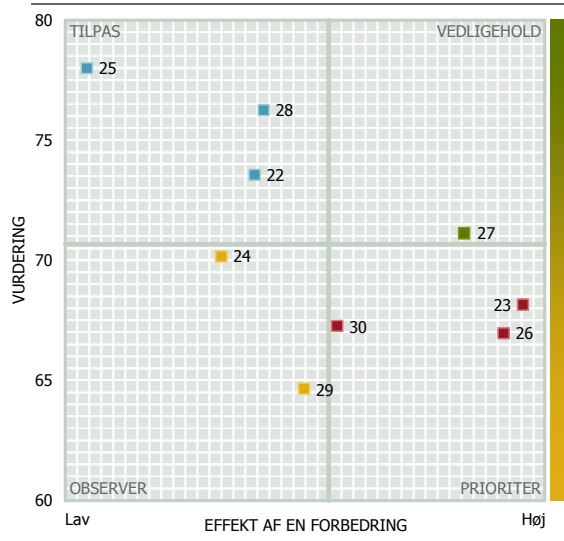
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for Erhvervsskoler samlet.





Prioriteringskort for Nærmeste leder

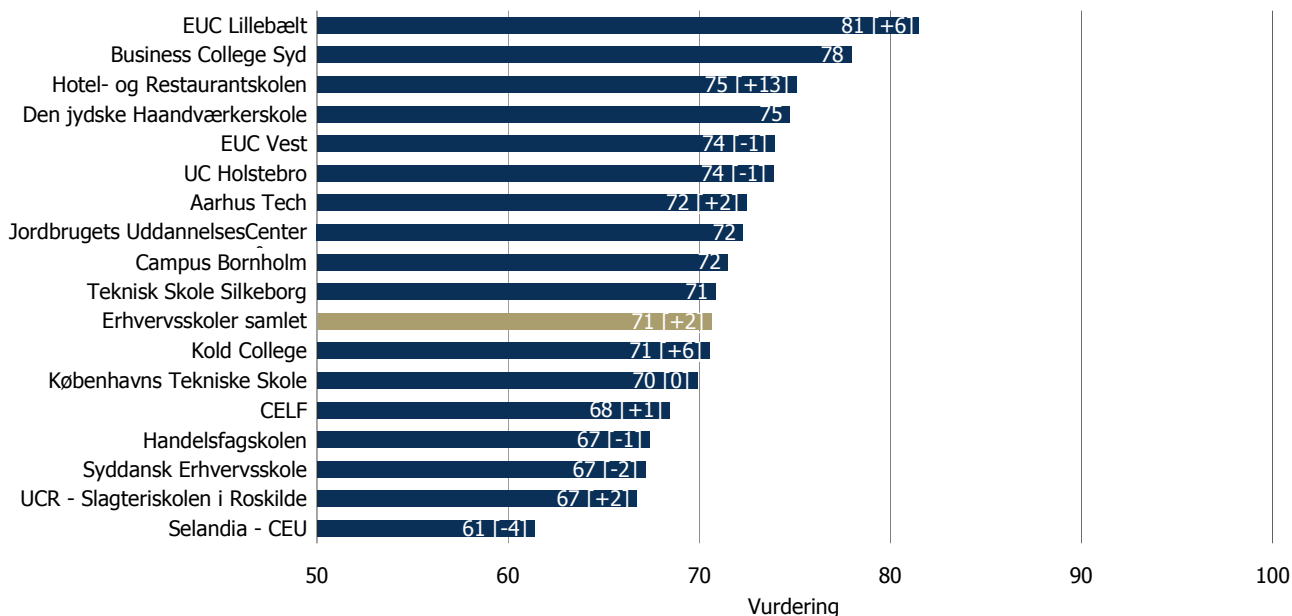
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Nærmeste leder, for Erhvervsskoler samlet.



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



Nærmeste leder fordelt på Erhvervsskoler



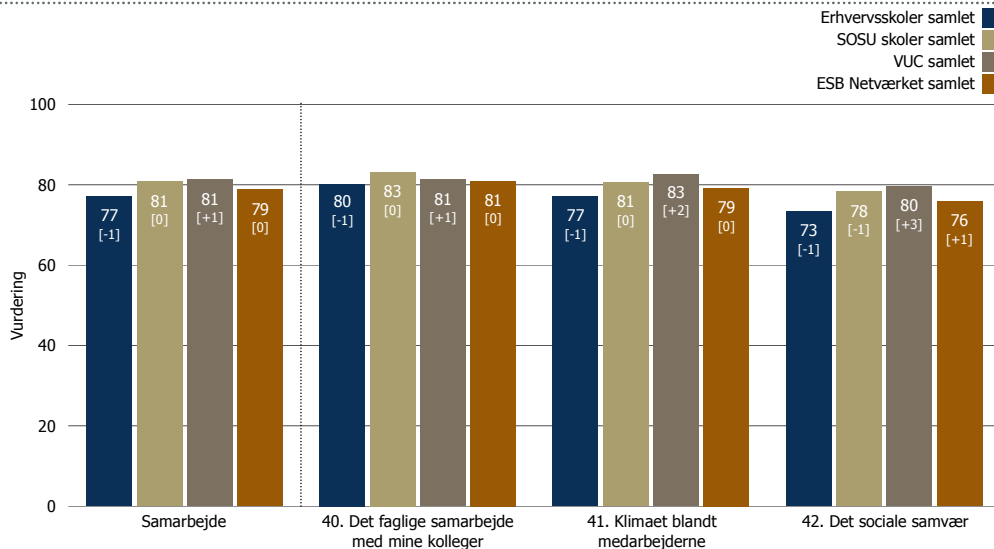
Nærmeste leder fordelt på Erhvervsskoler

	22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	23. Min nærmeste leders evner som leder	24. Min nærmeste leder er handlekraftig	25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationen og s værdier og normer	28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	
Erhvervsskoler samlet	71 [+2]	74 [+2]	68 [+1]	70 [+2]	78 [+1]	67 [+1]	71 [+1]	76 [+1]	65 [+1]	67 [0]
EUC Lillebælt	81 [+6]	83 [+4]	80 [+7]	81 [+8]	88 [+5]	78 [+7]	81 [+7]	85 [+7]	75 [+8]	77 [+6]
Business College Syd	78	83	72	79	79	71	76	79	73	78
Hotel- og Restaurantskolen	75 [+13]	77 [+11]	74 [+16]	74 [+13]	83 [+13]	74 [+15]	78 [+15]	80 [+12]	72 [+15]	73 [+14]
Den jydsk Haandværkerskole	75	77	72	75	86	73	74	82	68	70
EUC Vest	74 [-1]	76 [0]	73 [-1]	73 [-2]	78 [-2]	70 [-2]	74 [-2]	77 [-2]	71 [-2]	73 [-4]
UC Holstebro	74 [-1]	76 [-1]	72 [-2]	73 [-1]	83 [0]	72 [0]	75 [-2]	81 [-1]	69 [+1]	70 [+1]
Aarhus Tech	72 [+2]	74 [+2]	70 [+3]	73 [+4]	79 [0]	68 [+2]	73 [+3]	78 [+2]	68 [+4]	73 [+5]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	72	78	69	70	87	71	75	82	66	68
Campus Bornholm	72	74	69	72	77	68	70	76	67	69
Teknisk Skole Silkeborg	71	76	68	68	76	65	70	76	61	65
Kold College	71 [+6]	76 [+5]	67 [+4]	68 [+8]	80 [+2]	68 [+4]	73 [+6]	76 [+1]	64 [+4]	66 [+5]
Københavns Tekniske Skole	70 [0]	72 [0]	67 [-2]	71 [0]	77 [-1]	67 [0]	71 [0]	76 [0]	65 [0]	66 [-2]
CELF	68 [+1]	71 [-1]	67 [+3]	68 [+4]	77 [+1]	64 [0]	69 [+1]	74 [0]	61 [+1]	66 [+3]
Handelsfagskolen	67 [-1]	74 [-1]	63 [-2]	65 [+2]	71 [-5]	60 [-5]	64 [-4]	67 [-5]	65 [-1]	63 [-2]
Syddansk Erhvervsskole	67 [-2]	71 [-2]	64 [-2]	67 [-1]	77 [-1]	65 [-2]	68 [-2]	74 [-1]	61 [-2]	62 [-3]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	67 [+2]	70 [+3]	64 [+3]	67 [0]	75 [0]	61 [+3]	68 [+5]	74 [+6]	60 [-2]	64 [+2]
Selandia - CEU	61 [-4]	67 [-3]	59 [-5]	58 [-4]	72 [-3]	58 [-7]	64 [-3]	69 [-4]	57 [-4]	58 [-5]



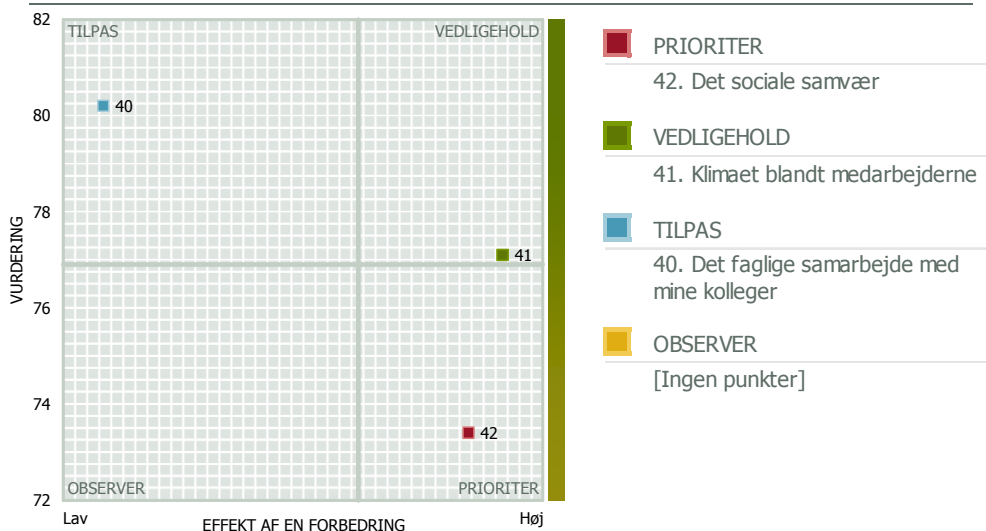
Samarbejde

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



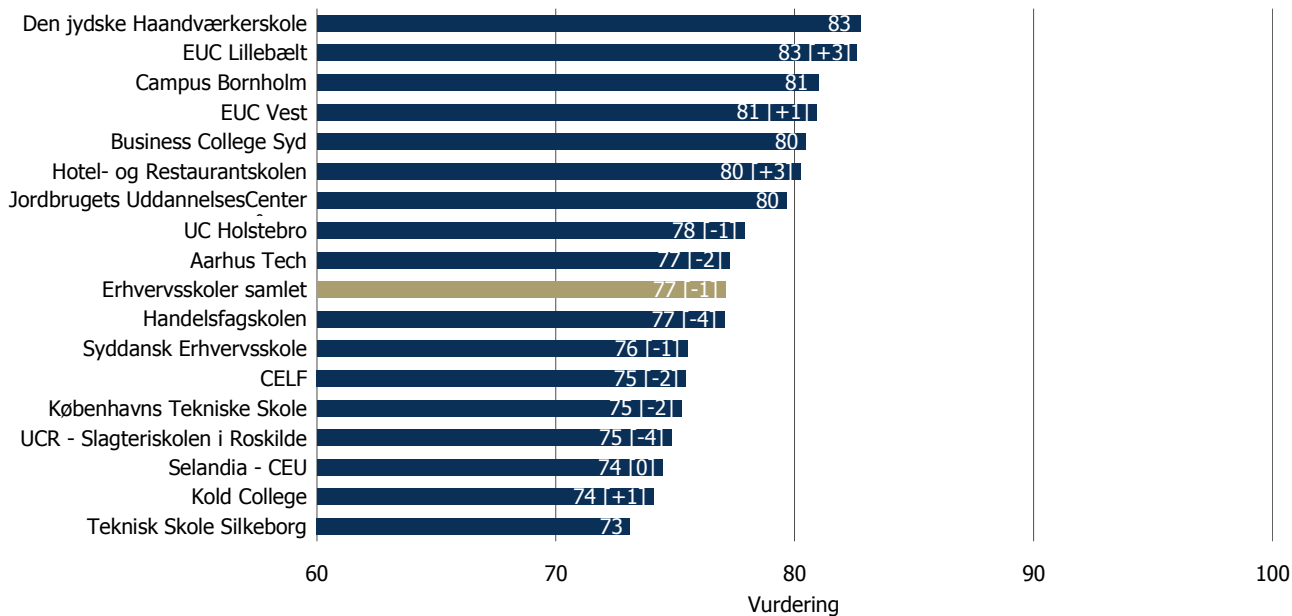
Prioriteringskort for Samarbejde

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 Erhvervsskoler samlet.





Samarbejde fordelt på Erhvervsskoler



Samarbejde fordelt på Erhvervsskoler

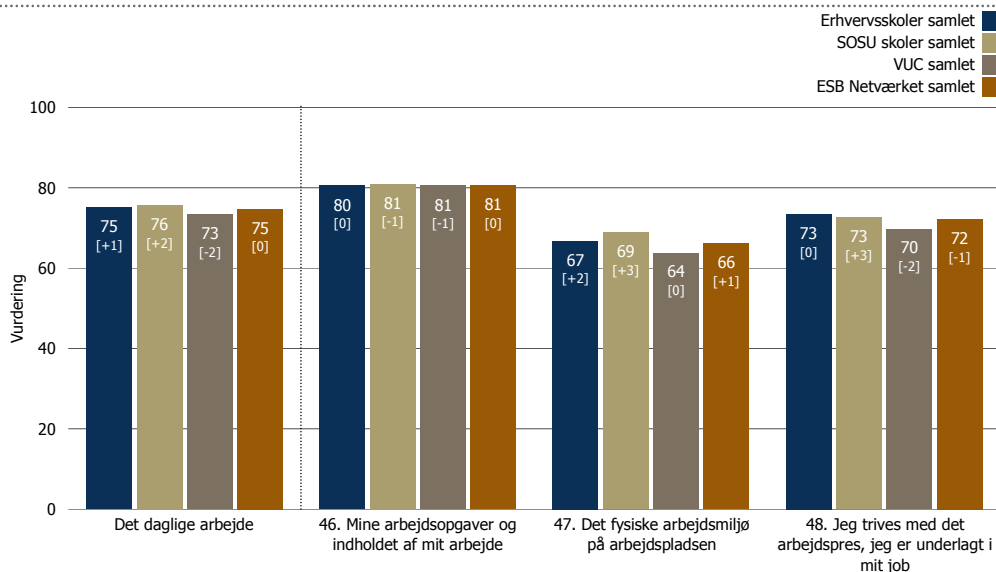
Erhvervsskoler samlet	Samarbejde			
	40. Det faglige samarbejde med mine kolleger	41. Klimaet blandt medarbejderne	42. Det sociale samvær	
Den jydsk Haandværkerskole	83	84	84	80
EUC Lillebælt	83 [+3]	84 [+1]	84 [+5]	79 [+3]
Campus Bornholm	81	83	81	79
EUC Vest	81 [+1]	85 [+2]	81 [+1]	76 [-1]
Business College Syd	80	83	81	77
Hotel- og Restaurantskolen	80 [+3]	84 [+2]	80 [+6]	76 [+4]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	80	80	80	78
UC Holstebro	78 [-1]	80 [-1]	77 [-2]	76 [0]
Aarhus Tech	77 [-2]	81 [-1]	78 [-2]	72 [-2]
Handelsfagskolen	77 [-4]	80 [-1]	77 [-6]	74 [-5]
Syddansk Erhvervsskole	76 [-1]	80 [-1]	74 [-2]	72 [-1]
CELF	75 [-2]	80 [+1]	76 [-2]	70 [-3]
Københavns Tekniske Skole	75 [-2]	77 [-2]	76 [-1]	72 [0]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	75 [-4]	81 [-3]	75 [-2]	68 [-6]
Selandia - CEU	74 [0]	78 [0]	73 [-1]	72 [+1]
Kold College	74 [+1]	77 [0]	73 [+2]	72 [+1]
Teknisk Skole Silkeborg	73	77	74	67



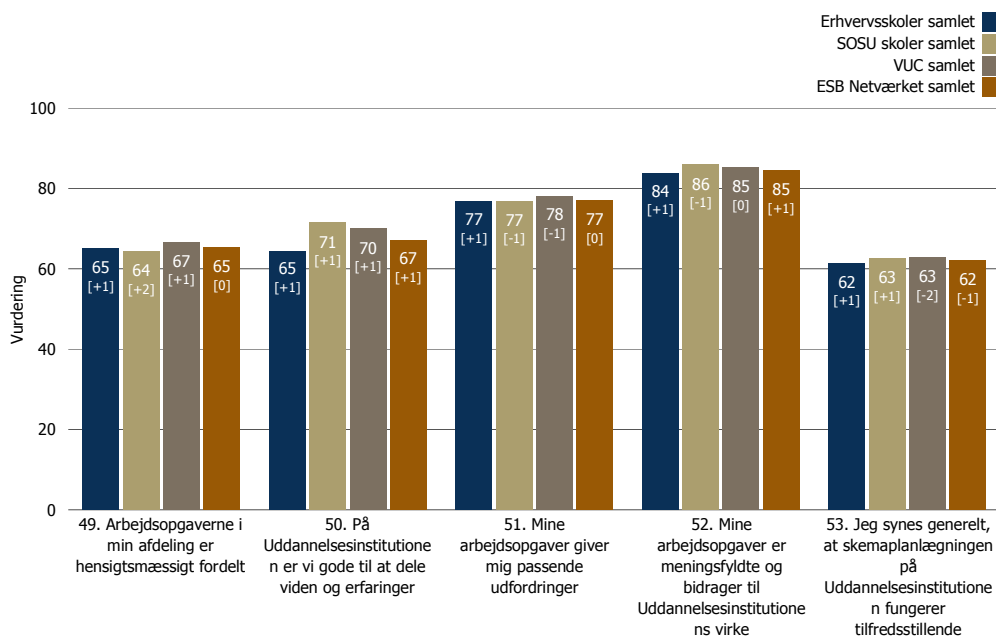
Det daglige arbejde

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

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



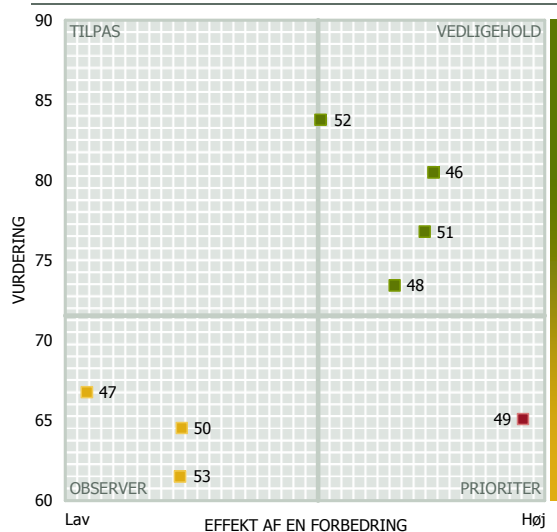
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Erhvervsskoler samlet.





Prioriteringskort for Det daglige arbejde

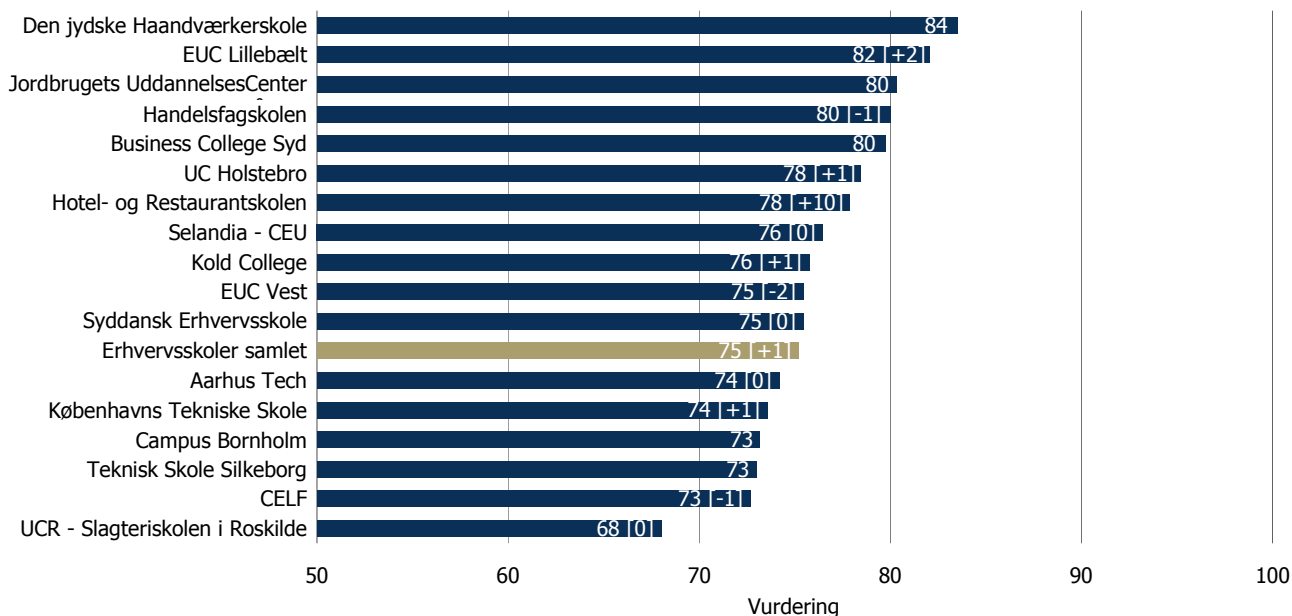
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Det daglige arbejde, for Erhvervsskoler samlet.



- **PRIORITER**
49. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt
- **VEDLIGEHOOLD**
46. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
48. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
51. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
52. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke
- **TILPAS**
[Ingen punkter]
- **OBSERVER**
47. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
50. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden og erfaringer
53. Jeg synes generelt, at skema-planlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende



Det daglige arbejde
fordelt på Erhvervsskoler



Det daglige arbejde
fordelt på Erhvervsskoler

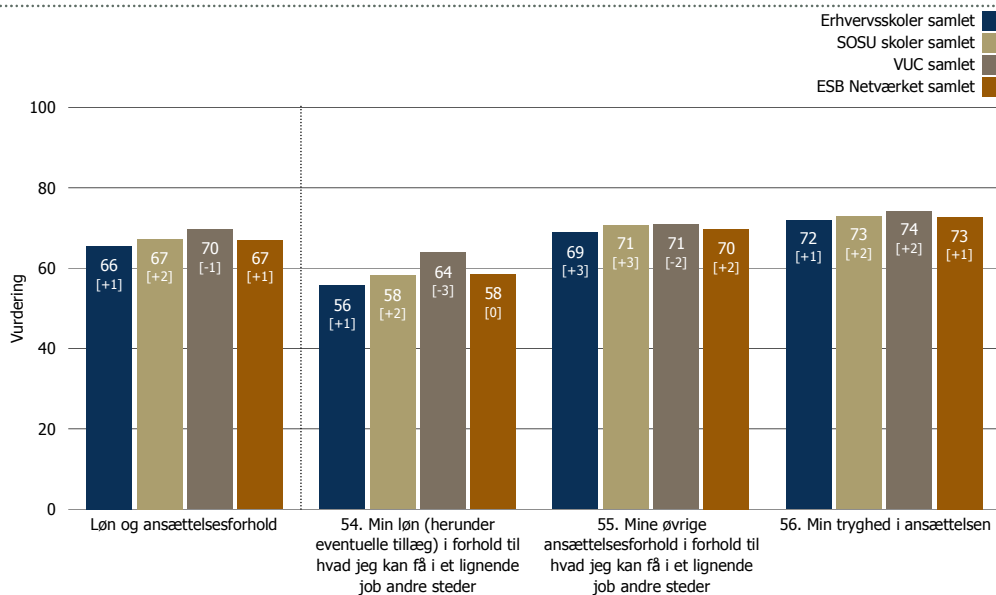
46. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
47. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
48. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
49. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt
50. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden og erfaringer
51. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
52. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke
53. Jeg synes generelt, at skema-planlægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende

Erhvervsskoler samlet	75 [+1]	80 [0]	67 [+2]	73 [0]	65 [+1]	65 [+1]	77 [+1]	84 [+1]	62 [+1]
Den jydsk Haandværkerskole	84	85	82	82					
EUC Lillebælt	82 [+2]	84 [+2]	80 [+3]	81 [+2]	76 [+3]	77 [+4]	82 [+2]	89 [+4]	80 [+3]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	80	84	75	78	71	71	79	89	
Handelsfagskolen	80 [-1]	83 [-2]	73 [+1]	82 [-1]	73 [-2]	69 [+1]	76 [-3]	85 [-3]	
Business College Syd	80	84	74	78	70	70	82	89	74
UC Holstebro	78 [+1]	83 [0]	72 [-1]	75 [+2]	67 [0]	68 [0]	81 [+2]	88 [+2]	
Hotel- og Restaurantskolen	78 [+10]	82 [+8]	70 [+10]	77 [+12]	67 [+15]	73 [+13]	80 [+12]	87 [+6]	61 [+42]
Selandia - CEU	76 [0]	80 [0]	70 [0]	77 [+1]	66 [+1]	63 [+2]	78 [+2]	84 [+2]	64 [-2]
Kold College	76 [+1]	81 [+1]	70 [+1]	73 [+2]	65 [+3]	66 [+3]	76 [+1]	85 [+1]	55
EUC Vest	75 [-2]	81 [-1]	68 [-2]	73 [-3]	68 [-1]	67 [-3]	78 [0]	84 [-1]	54 [-15]
Syddansk Erhvervsskole	75 [0]	80 [0]	68 [+1]	74 [-1]	65 [0]	64 [-2]	77 [0]	83 [0]	57 [-4]
Aarhus Tech	74 [0]	81 [0]	63 [+1]	72 [-1]	65 [-1]	67 [-1]	78 [+1]	85 [0]	63 [-5]
Københavns Tekniske Skole	74 [+1]	78 [-1]	65 [+1]	72 [+1]	63 [+1]	59 [-3]	74 [0]	82 [0]	59 [+4]
Campus Bornholm	73	82	63	68	65	61	77	82	67
Teknisk Skole Silkeborg	73	79	61	73	63	61	77	82	67
CELF	73 [-1]	78 [-2]	64 [0]	70 [-4]	62 [-1]	59 [-3]	74 [-3]	81 [-3]	58 [-10]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	68 [0]	77 [-1]	50 [-3]	68 [+3]	57 [-2]	65 [+3]	72 [-3]	80 [-3]	66 [+8]



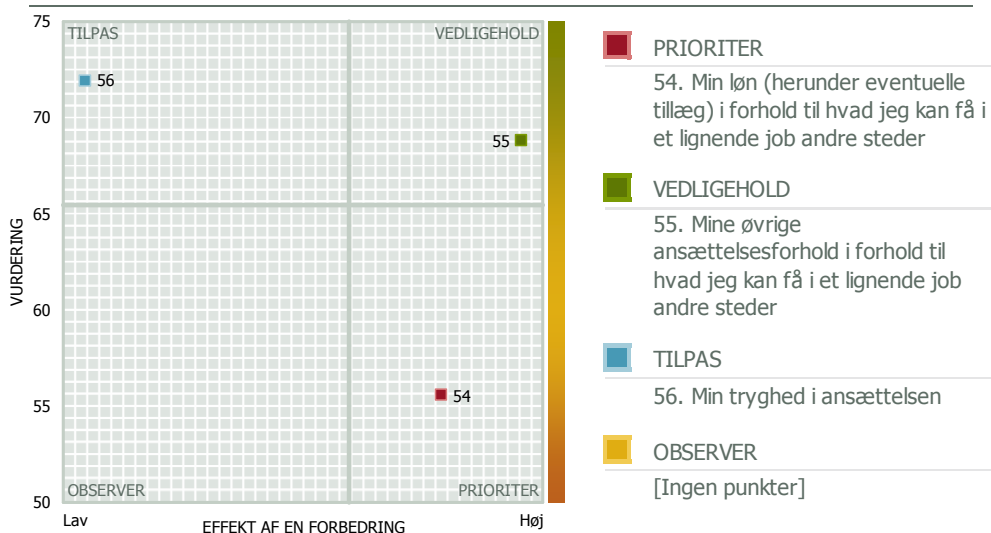
Løn og ansættelsesforhold

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



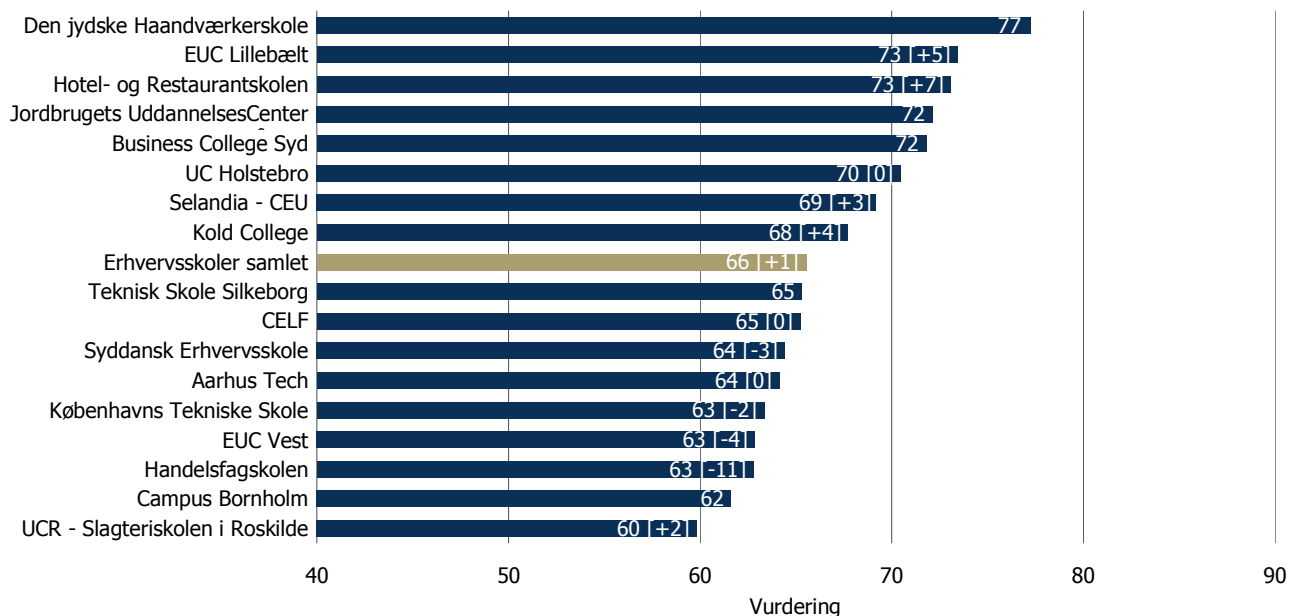
Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

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 Erhvervsskoler samlet.





Løn og ansættelsesforhold fordelt på Erhvervsskoler



Løn og ansættelsesforhold fordelt på Erhvervsskoler

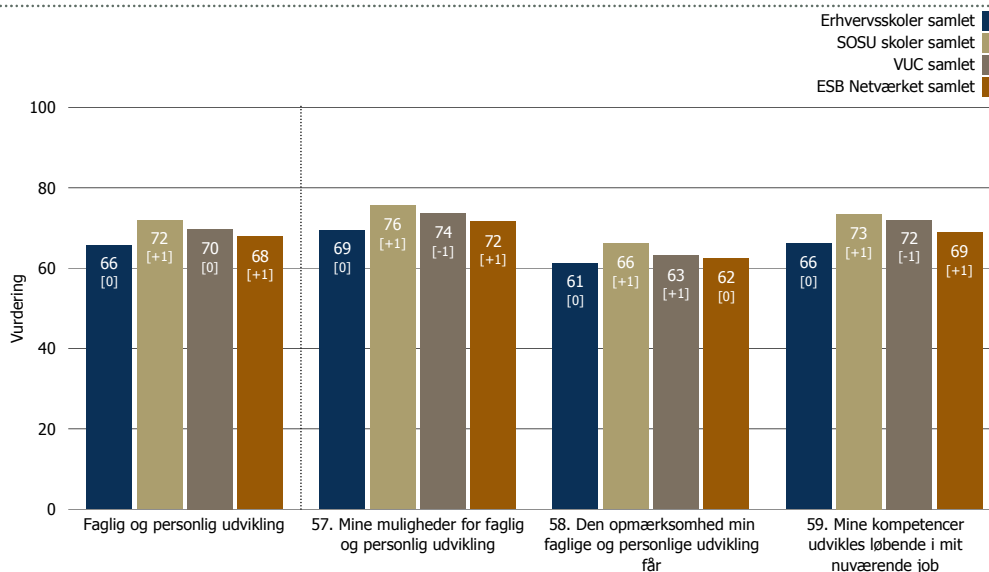
54. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
 55. Mine øvrige forhold i ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
 56. Min tryghed i ansættelsen

Erhvervsskoler samlet	66 [+1]	56 [+1]	69 [+3]	72 [+1]
Den jydsk Haandværkerskole	77	64	79	89
EUC Lillebælt	73 [+5]	63 [+6]	75 [+4]	82 [+7]
Hotel- og Restaurantskolen	73 [+7]	58 [+7]	79 [+8]	82 [+8]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	72	60	75	81
Business College Syd	72	58	77	79
UC Holstebro	70 [0]	60 [-1]	75 [+1]	76 [+3]
Selandia - CEU	69 [+3]	60 [+3]	71 [+2]	76 [+3]
Kold College	68 [+4]	58 [+2]	71 [+7]	73 [-1]
Teknisk Skole Silkeborg	65	52	72	72
CELF	65 [0]	59 [0]	67 [-2]	69 [+4]
Syddansk Erhvervsskole	64 [-3]	52 [-3]	68 [-1]	73 [-3]
Aarhus Tech	64 [0]	57 [+2]	67 [+1]	67 [-4]
Københavns Tekniske Skole	63 [-2]	54 [0]	66 [0]	71 [-3]
EUC Vest	63 [-4]	55 [-4]	67 [-4]	66 [-4]
Handelsfagskolen	63 [-11]	49 [-12]	71 [-7]	67 [-14]
Campus Bornholm	62	56	64	65
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	60 [+2]	52 [-1]	61 [+1]	67 [+7]



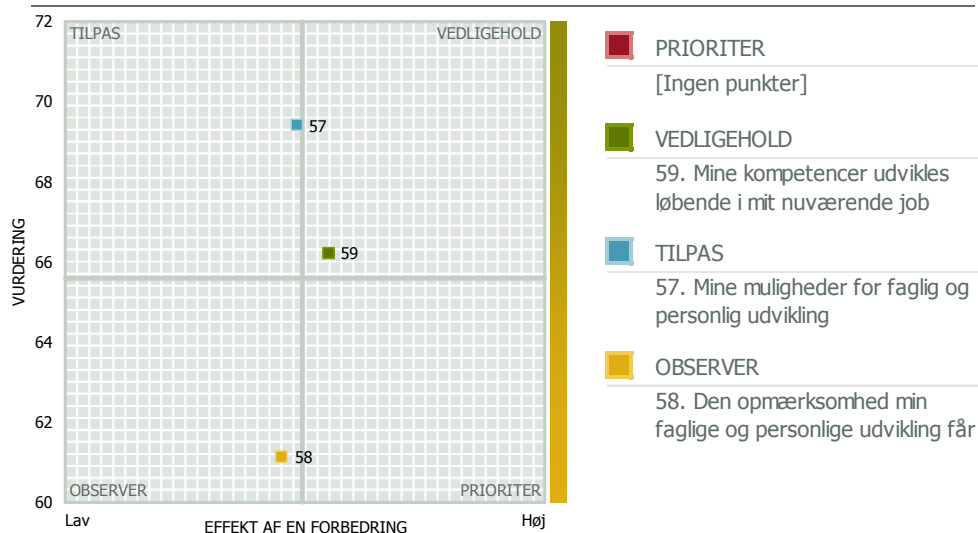
Faglig og personlig udvikling

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



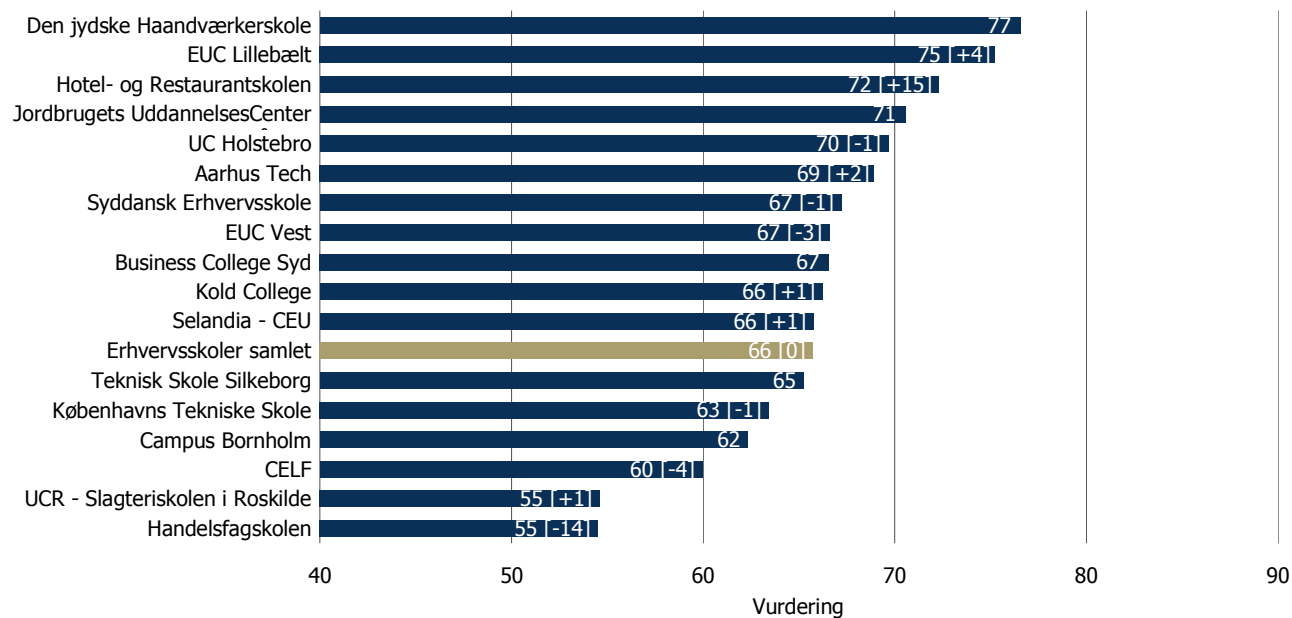
Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

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 Erhvervsskoler samlet.





Faglig og personlig udvikling fordelt på Erhvervsskoler



Faglig og personlig udvikling fordelt på Erhvervsskoler

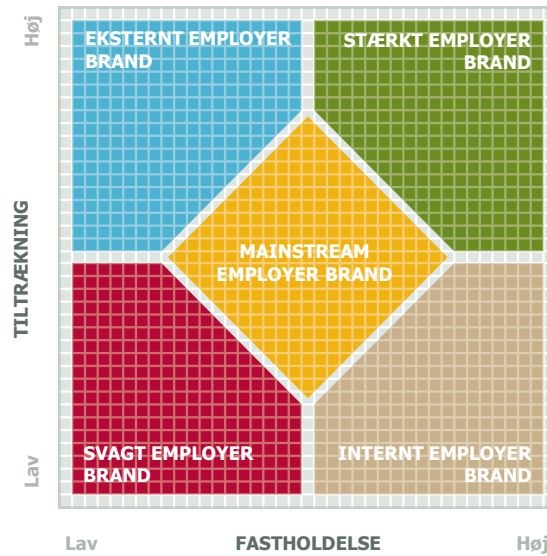
Erhvervsskole	Faglig og personlig udvikling	57. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	58. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	59. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job
Erhvervsskoler samlet	66 [0]	69 [0]	61 [0]	66 [0]
Den jyske Haandværkerskole	77	81	72	76
EUC Lillebælt	75 [+4]	77 [+3]	72 [+5]	75 [+2]
Hotel- og Restaurantskolen	72 [+15]	74 [+12]	68 [+16]	74 [+17]
Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	71	76	66	70
UC Holstebro	70 [-1]	73 [-1]	65 [-1]	70 [-2]
Aarhus Tech	69 [+2]	73 [+1]	64 [+3]	69 [+1]
Syddansk Erhvervsskole	67 [-1]	71 [-1]	62 [-1]	67 [-1]
EUC Vest	67 [-3]	69 [-4]	63 [-4]	67 [-3]
Business College Syd	67	71	62	66
Kold College	66 [+1]	69 [0]	63 [+2]	67 [+2]
Selandia - CEU	66 [+1]	71 [+2]	60 [-1]	65 [0]
Teknisk Skole Silkeborg	65	69	59	67
Københavns Tekniske Skole	63 [-1]	67 [0]	59 [-1]	63 [-1]
Campus Bornholm	62	65	57	64
CELF	60 [-4]	64 [-4]	56 [-4]	60 [-4]
UCR - Slagteriskolen i Roskilde	55 [+1]	57 [0]	50 [0]	56 [0]
Handelsfagskolen	55 [-14]	56 [-16]	49 [-15]	58 [-13]



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. Erhvervsskoler 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

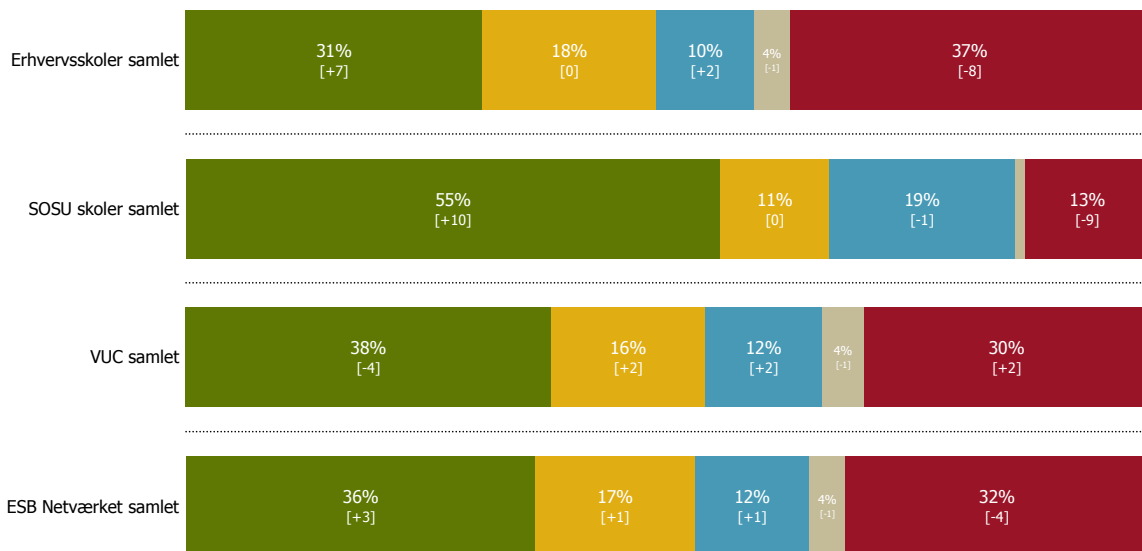
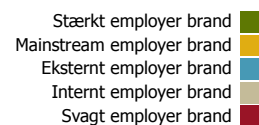
God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND

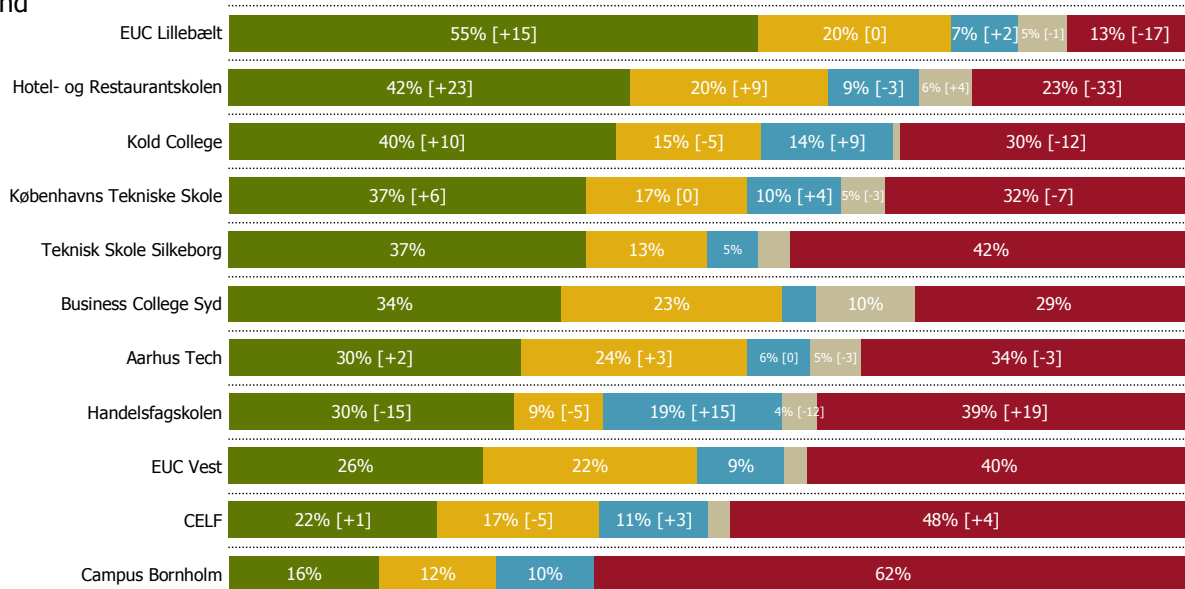
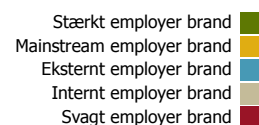
Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.



Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand

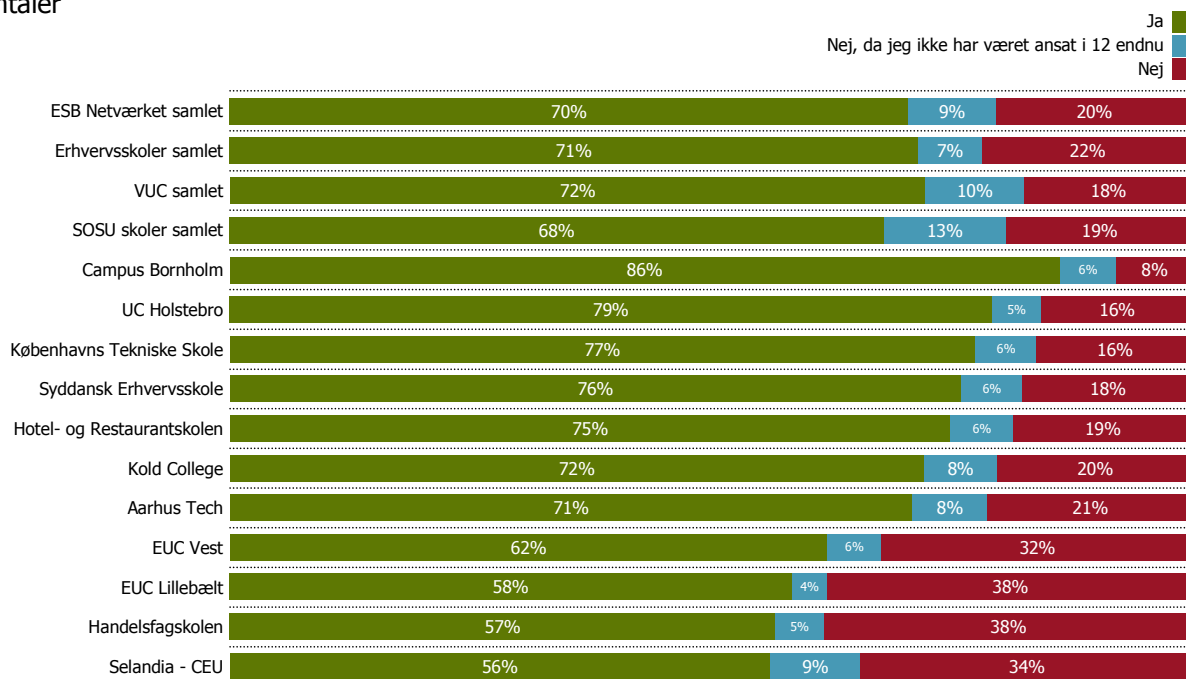


Medarbejdernes vurdering af Uddannelsesinstitutionens employer brand





Udbredelse af udviklingssamtaler



Medarbejdernes vurdering af udbyttet og opfølgningen på udviklingssamtaler

	62. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	63. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)
ESB Netværket samlet	65 [-1]	64 [+1]
Erhvervsskoler samlet	64 [-1]	64 [+2]
SOSU samlet	68 [0]	67 [0]
VUC Samlet	65 [-2]	62 [-3]
Campus Bornholm	64	62
UC Holstebro	69 [-3]	69 [+1]
Københavns Tekniske Skole	61 [-2]	58 [-2]
Syddansk Erhvervsskole	64 [0]	63 [+1]
Hotel- og Restaurantskolen	71 [+10]	71 [+12]
Kold College	62 [+1]	64 [+3]
Aarhus Tech	70 [0]	70 [0]
EUC Vest	69 [-2]	66 [0]
EUC Lillebælt	72 [+2]	74 [+4]
Handelsfagskolen	63 [-6]	61 [-3]
Selandia - CEU	56 [-6]	53 [-3]

Tabeller [1]

	Erhvervsskoler samlet	SOSU skoler samlet	VUC samlet	ESB Netværket samlet	EEI Danmark	EEI Undervisning
	2013	2013	2013	2013	2012	2012
Svarprocent	85%	90%	84%	85%		

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	71	74	71	72	70	74
Tilfredshed	68	71	68	69	69	74
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Uddannelsesinstitutionen?	72	75	73	73	73	76
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Uddannelsesinstitutionen?	64	68	64	64	66	71
Motivation	74	77	74	75	70	74
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	76	80	77	77	72	78
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	73	74	71	72	67	70
Loyalitet	77	78	76	77	74	78
Troskab	77	79	79	78	73	78
8. Jeg ønsker at være ansat på Uddannelsesinstitutionen om 2 år	82	82	81	82	74	81
9. Jeg leder sjældent efter andre job	79	78	81	80	76	79
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Uddannelsesinstitutionen	73	77	75	74	69	74
Engagement	77	77	72	76	76	77
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	76	76	70	74	72	75
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	78	76	70	75	79	79
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	77	78	74	76	75	77
Arbejdsglædesegmentering						
Høj arbejdsglæde	8%	9%	7%	7%	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	40%	44%	41%	41%	48%	53%
Tilfredshedsunderskud	33%	31%	32%	32%	18%	17%
Motivationsunderskud	8%	8%	10%	9%	14%	14%
Lav arbejdsglæde	11%	8%	10%	11%	14%	9%
Loyalitetssegmentering						
Ildsjæle	20%	21%	17%	19%	19%	24%
Kernemedarbejdere	58%	60%	61%	59%	51%	56%
Zappere	15%	13%	11%	14%	20%	12%
Sofamedarbejdere	2%	2%	5%	3%	2%	1%
På-vej-væk-medarbejdere	5%	4%	6%	5%	7%	6%
Employer Branding						
Stærkt employer brand	31%	55%	38%	36%	38%	47%
Mainstream employer brand	18%	11%	16%	17%	15%	14%
Eksternt employer brand	10%	19%	12%	12%	4%	3%
Internt employer brand	4%	1%	4%	4%	9%	5%
Svagt employer brand	37%	13%	30%	32%	34%	30%

INDSATSSOMRÅDER

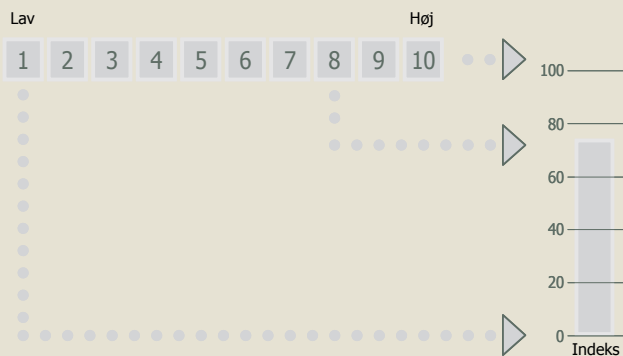
Omdømme	69	75	68	70	74	74
11. Uddannelsesinstitutionen har et godt image	66	73	65	67	74	73
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	72	77	72	73	74	77
13. Andre opfatter Uddannelsesinstitutionen som et godt sted at være ansat	69	74	67	69	73	73
14. Uddannelsesinstitutionen opfattes som udviklingsorienteret	65	77	71	69		
15. Uddannelsesinstitutionen opfattes som en veldrevet organisation	64	71	62	65		

Tabeller [2]

	Erhvervsskoler samlet	SOSU skoler samlet	VUC samlet	ESB Netværket samlet	EEL Danmark	EEL Undervisning
	2013	2013	2013	2013	2012	2012
Overordnet ledelse	59	67	61	61	64	66
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	58	66	60	60	62	63
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	54	59	53	54	56	59
20. Den overordnede ledelse er troværdig	62	70	65	64	66	68
21. Den overordnede ledelses etik og moral	62	71	66	64	70	72
Nærmeste leder	71	76	70	71	69	71
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	74	78	73	74	74	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	68	73	68	69	64	67
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	70	77	70	71	68	70
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	78	80	78	78		
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	67	72	67	68		
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	71	76	72	72		
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	76	78	77	77		
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	65	69	65	65		
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	67	72	67	68		
Samarbejde	77	81	81	79	76	77
40. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	83	81	81	78	79
41. Klimaet blandt medarbejderne	77	81	83	79	78	77
42. Det sociale samvær	73	78	80	76	72	74
Det daglige arbejde	75	76	73	75	75	75
46. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	80	81	81	81	77	80
47. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	67	69	64	66	70	70
48. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	73	73	70	72	76	73
49. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	65	64	67	65		
50. På Uddannelsesinstitutionen er vi gode til at dele viden og erfaringer	65	71	70	67		
51. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	77	77	78	77		
52. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Uddannelsesinstitutionens virke	84	86	85	85		
53. Jeg synes generelt, at skemaoplægningen på Uddannelsesinstitutionen fungerer tilfredsstillende	62	63	63	62		
Løn og ansættelsesforhold	66	67	70	67	69	72
54. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	56	58	64	58	63	63
55. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	69	71	71	70	72	76
56. Min tryghed i ansættelsen	72	73	74	73	72	77
Faglig og personlig udvikling	66	72	70	68	61	63
57. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	69	76	74	72	63	65
58. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	61	66	63	62	57	57
59. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	66	73	72	69	62	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?

▶▶▶▶▶▶

- _____ 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 data-bbox="526 1422 1412 1892" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Overordnet prioriteringskort</th> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Specifikke prioriteringskort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> TILPAS VEDLIGEHOLD </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 1 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> OBSERVER PRIORITER </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 2 </div> </div> </td> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 1 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 2 </div> </div> </td> </tr> </tbody> </table> </div>	Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort	<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> TILPAS VEDLIGEHOLD </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 1 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> OBSERVER PRIORITER </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 2 </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 1 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 2 </div> </div>
Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> TILPAS VEDLIGEHOLD </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 1 </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> OBSERVER PRIORITER </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> OMRÅDE 2 </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 1 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; padding-left: 5px;"> OMRÅDE 2 </div> </div>				

