

# MTU 2013 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse


EUC Lillebælt

Svarprocent: 76% (109 besvarelser ud af 144 mulige)

Skolerapport



Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	<b>Konklusion</b>	5
	<b>Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyaltitet</b>	7
	<b>Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?</b>	12
	<b>Resultater for de syv indsatsområder</b>	14
	<b>Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>	24
	<b>Resultater i tabelform</b>	26
	<b>Appendiks</b>	30



**Forord**

Resultatet af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2013 er nu i hus.

Vi er glade for at så mange medarbejdere har valgt at besvare spørgeskemaet, som ligger til grund for undersøgelsen, idet det giver skolen et troværdigt og nuanceret billede af, hvordan medarbejderne oplever skolen som arbejdsplads. Samtidig vidner den høje svarprocent også om et stort engagement og interesse i skolen.

Formålet med undersøgelse er at opnå viden om hvor tilfredse, motiverede og engagerede vi er på skolen. Ledelsen har stor fokus på denne undersøgelse og ser det som et vigtigt redskab i bestræbelserne på at skabe gode arbejdsforhold for alle medarbejdere.

Undersøgelsen skaber dog ikke forandring i sig selv. Den er alene med til at sætte fokus på nogle af de udfordringerne vi har. Det er først, når ledere og medarbejdere i fællesskab sætter konkrete opfølgingsaktiviteter i gang på baggrund af resultaterne, at undersøgelsen kommer til at gøre en forskel for den enkelte medarbejders arbejdsglæde – og dermed en forskel for EUC Lillebælt.

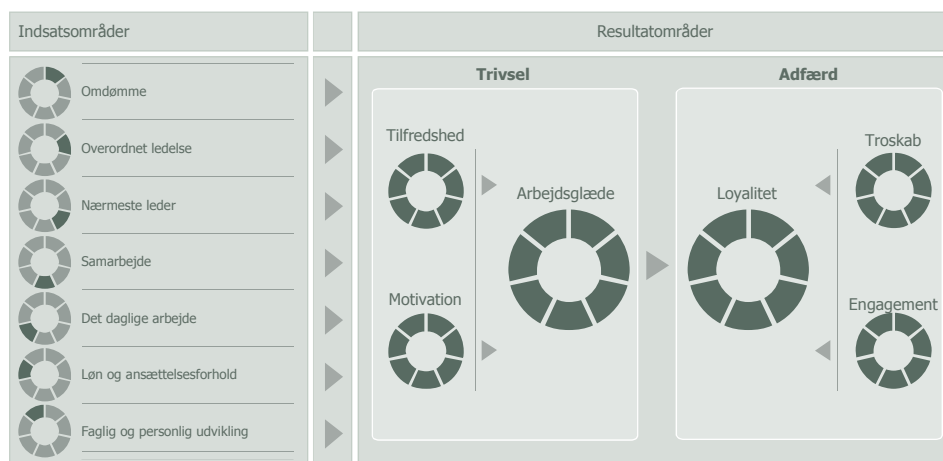
Skolens ledelse kommer gerne rundt i afdelingerne for at gennemgå resultatet og for at få eventuelle kommentarer og supplerende bemærkninger til resultatet.

God arbejdslyst.

Lars Middelboe

## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2013 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på EUC Lillebælt. Foruden den overordnede trivsel, belyses tilfredsheden med en række øvrige forhold såsom ledelse, samarbejde og ansættelsesforhold. Undersøgelsen har dermed til formål at identificere de indsatsområder, der bør arbejdes med løbende, i bestræbelserne på at gøre EUC Lillebælt til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2013. Medarbejderne på EUC Lillebælt har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 6. marts 2013 - 20. marts 2013.</p> <p>I alt har 144 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 109 valgt at svare. EUC Lillebælt har således opnået en svarprocent på 76%.</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. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. 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 Loyaltitet (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 Loyaltitet.</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. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2011	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for EUC Lillebælt, fra sidste MTU på EUC Lillebælt (i 2011).



## Datagrundlag - svarprocenter

	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2013	2013	2013	2011 / 2012
<b>EUC Lillebælt</b>	<b>109</b>	<b>144</b>	<b>76%</b>	<b>82%</b>
<b>Administration</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>
Medarbejdere i Administration	19	19	100%	91%
Økonomi	5	5	100%	
<b>EUD uddannelser</b>	<b>48</b>	<b>63</b>	<b>76%</b>	<b>78%</b>
Grundfag	8	11	73%	83%
Ledere på EUD uddannelser	3	3	100%	
Metal	11	13	85%	50%
Proces	7	8	88%	90%
Transport	19	28	68%	80%
<b>HTX</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>81%</b>	<b>91%</b>
<b>Kursus</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>	
Post	3	4	75%	100%
<b>Ledelse</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	

## Konklusion

---

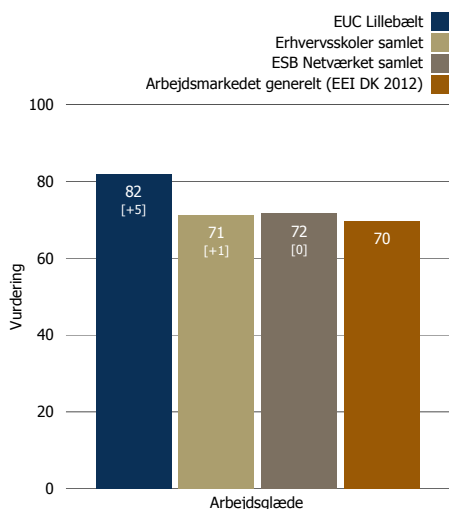
Datagrundlag	EUC Lillebælt opnår en svarprocent på 76% i årets MTU. Til sammenligning lå svarprocenten på 82% ved sidste MTU. Der er således tale om et fald på 6% point. Set i forhold til ESB Netværket Samlet (85%), er der tale om en lidt lavere svarprocent, omend den fortsat ligger på et pænt niveau. Fremadrettet bør det dog være ambitionen at hæve svarprocenten yderligere, således at den havner på den pæne side af de 80%.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på EUC Lillebælt ligger på et overordentligt højt niveau (indeks 82). Set i forhold til sidste MTU er der tale om en fremgang i arbejdsglæden på 5 indekspoint. Den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle 7.661 medarbejdere, der har deltaget i ESB-Netværkets MTU, ligger på indeks 72, hvilket er 2 point højere end for arbejdsmarkedet generelt (EEI Danmark 2012). Hvad medarbejdernes Loyalitet angår, opnår EUC Lillebælt et resultat på indeks 84, hvilket er 3 point højere end ved sidste MTU. Til sammenligning ligger loyaliteten for Erhvervsskoler samlet på indeks 77, mens resultatet for det generelle arbejdsmarked er indeks 74. Det er bemærkelsesværdigt, at ingen afdelinger scorer lavt.
Loyalitetssegmentering	Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyalitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Engagement karakteriseres som Ildsjæle. For EUC Lillebælt ligger andel af Ildsjæle på 35% dvs. mere end hver tredje medarbejder er en Ildsjæl. For Erhvervsskoler samlet ligger andelen af Ildsjæle på 20% og for det generelle arbejdsmarked på 19%. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lavt Engagement. Hos EUC Lillebælt tilkendegiver 2% af medarbejderne, at de er På-vej-væk medarbejdere. Til sammenligning ligger andelen af På-vej-væk medarbejdere for Erhvervsskoler samlet på 11% og for det generelle arbejdsmarked på 14%. Alt i alt en meget stærk medarbejdersammensætning, der vidner om god opbakning til EUC Lillebælt.
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses det, at EUC Lillebælt scorer markant højere end Erhvervsskoler samlet på alle syv indsatsområder. Særligt på Omdømme og Ledelse markerer EUC Lillebælt sig med minimum 10 indekspoint til forskel. Der er fremgang på alle syv indsatsområder (Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det daglige arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling – særligt vurderingen af overordnet ledelse (+11) går markant frem. Alt i alt vidner dette om en rigtig god arbejdsplads, hvor medarbejdere trives i høj grad.</p> <p>Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. Eftersom vurderingen er højere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Det daglige arbejde som en styrke for EUC Lillebælt. På grund af områdets store betydning for Arbejdsglæden bør Det daglige arbejde imidlertid fortsat få stor opmærksomhed, idet et fald i vurderingen tilsvarende vil påvirke Arbejdsglæden i negativ retning.</p> <p>Da alle forhold, omhandlende det daglige arbejde, scorer højt, anbefales det at synliggøre og arbejde med de forhold, som vil fastholde dette høje niveau (succes'er).</p> <p>Såfremt EUC Lillebælts ambition er at fastholde den høje arbejdsglæde, så vil det være vigtigt at sætte fokus på de forhold, som særligt bidrager til succes i relation til den høje vurdering af de syv forskellige indsatsområder. Opgaven bliver derfor i høj grad at fastholde niveauet i stedet for at forbedre områder.</p> <p>Derudover er det selvfølgelig vigtigt at være opmærksom på evt. udfordringer i de enkelte afdelinger. Det er ude i afdelingerne, at dialogen bliver vigtig.</p>

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2013 for EUC Lillebælt. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

Tallet i [ ] viser udviklingen siden sidste måling. Er den mindre end +/- 1 angives det som [0].



### Tolkning af resultatet

80 - 100 Point	▶ Meget høj Arbejdsglæde
70 - 79 Point	▶ Høj Arbejdsglæde
60 - 69 Point	▶ Middel Arbejdsglæde
50 - 59 Point	▶ Lav Arbejdsglæde
Under 50 Point	▶ Meget lav Arbejdsglæde

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for EUC Lillebælt.

Analysen af medarbejdernes svar viser, at nogle områder er vigtigere at forbedre end andre, for at Arbejdsglæden bliver så høj som mulig.

### **PRIORITER** jeres indsatsområder

Disse områder bør I prioritere, fordi de vurderes lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

For EUC Lillebælt, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

### **VEDLIGE**Hold jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes højt af medarbejderne samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i EUC Lillebælt:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2013 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

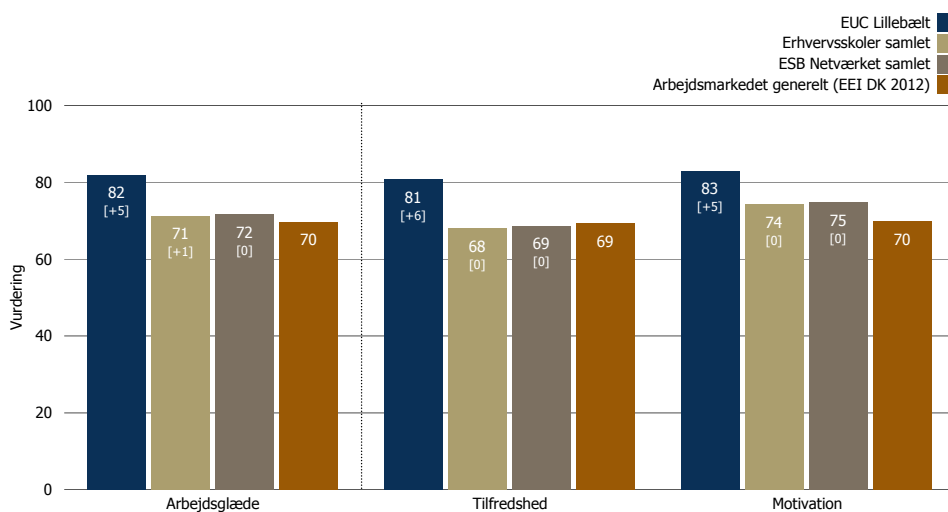


## Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (EUC Lillebælt) i forhold til en ideel situation.

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

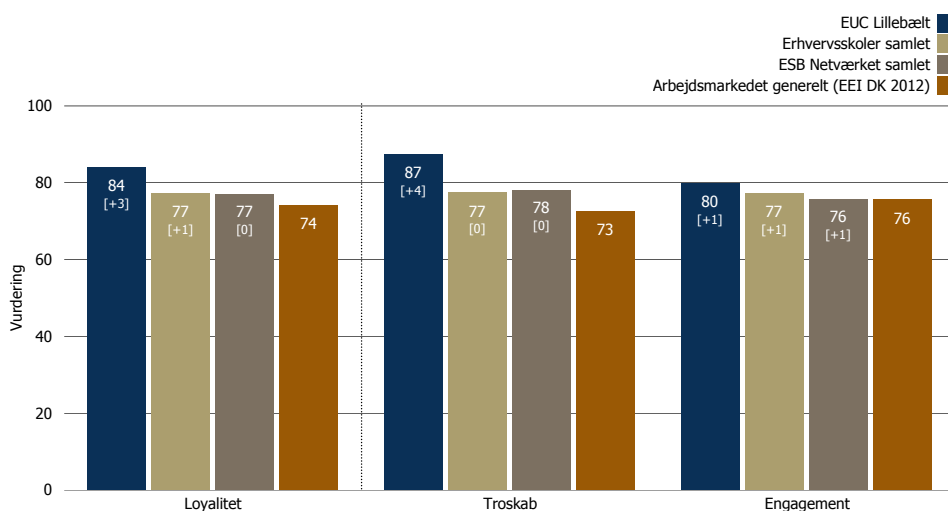


## Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

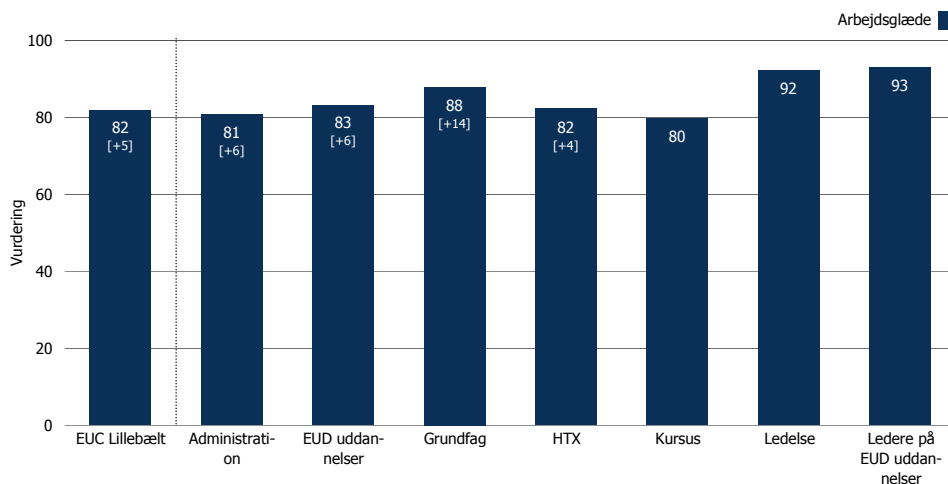




### Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under EUC Lillebælt.

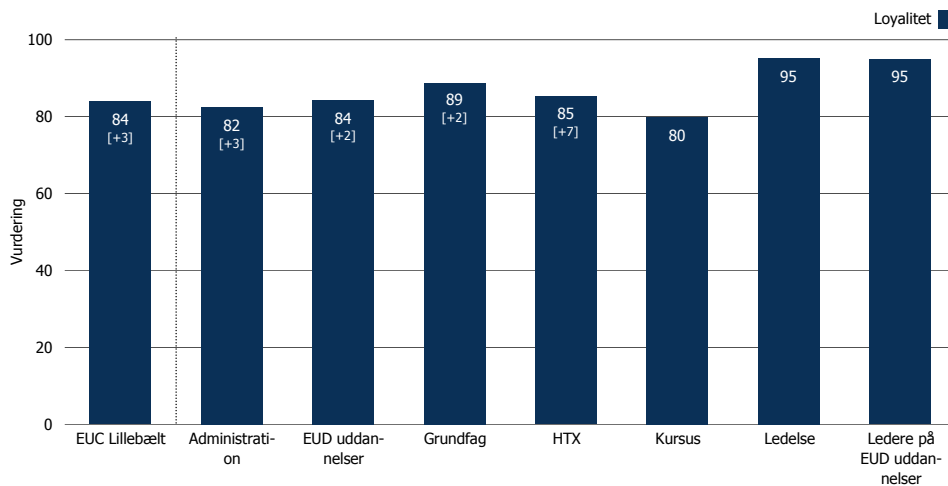
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af EUC Lillebælt.



### Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under EUC Lillebælt.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af EUC Lillebælt.



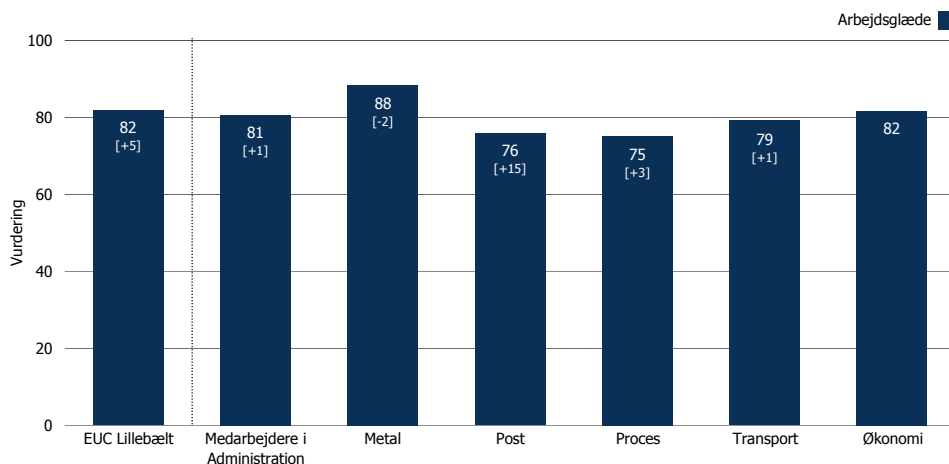




### Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under EUC Lillebælt.

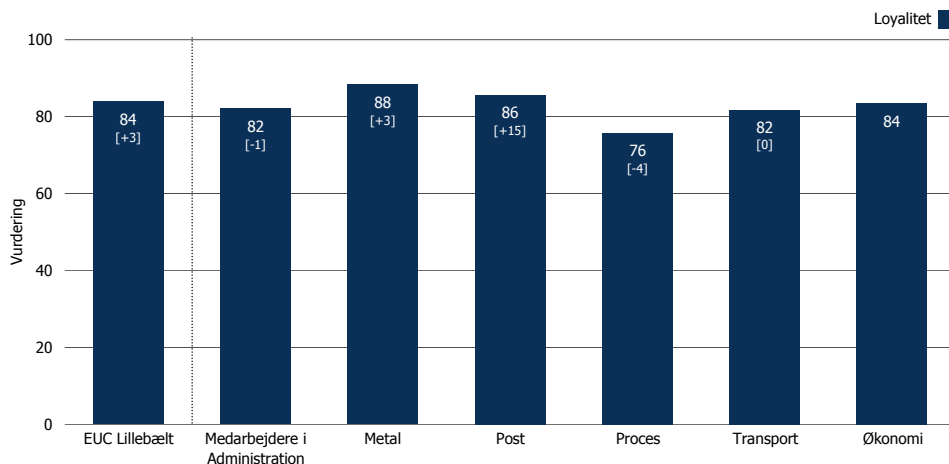
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i EUC Lillebælt.



### Loyalitet

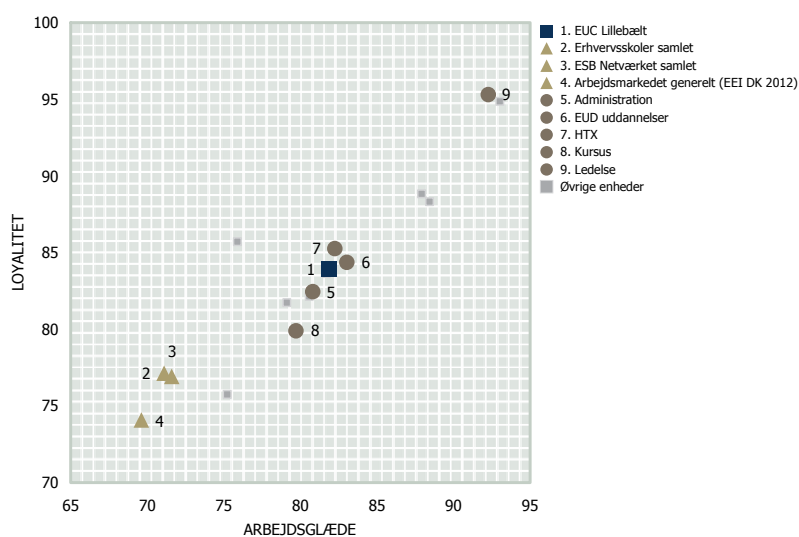
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under EUC Lillebælt.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i EUC Lillebælt.



### Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af EUC Lillebælt

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på EUC Lillebælt.





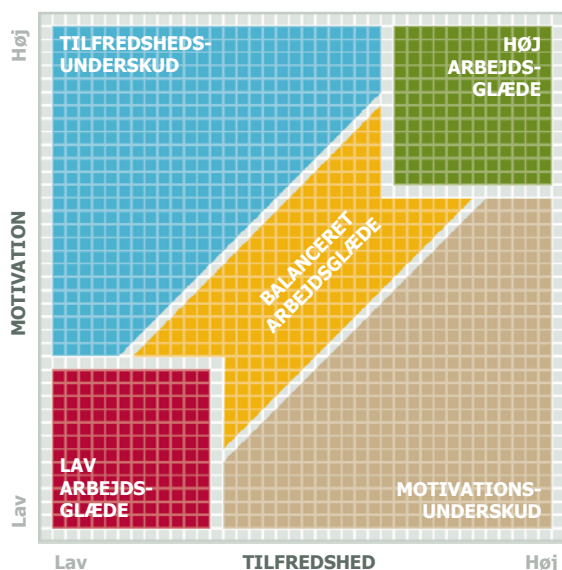
### Arbejdsglædesegmentering

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.



**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, virksomhedens/arbejdspladsens 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.

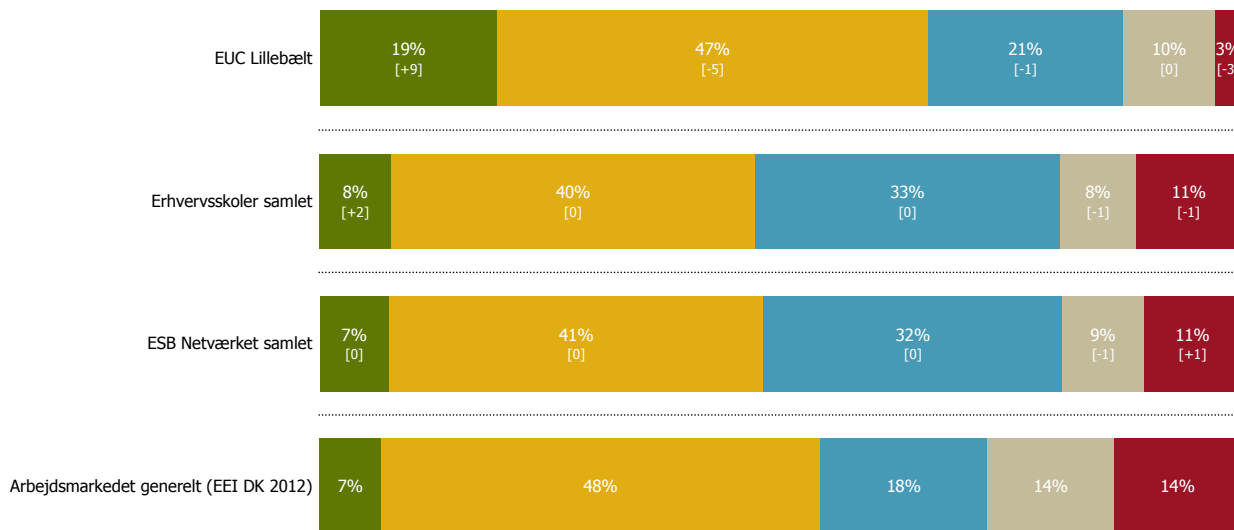
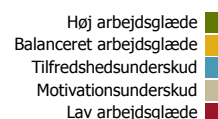
**HØJ ARBEJDSGLÆDE**  
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

**BALANCERET ARBEJDSGLÆDE**  
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe på en arbejdsplads. 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.

### Segmenteringen af medarbejderne hos EUC Lillebælt.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

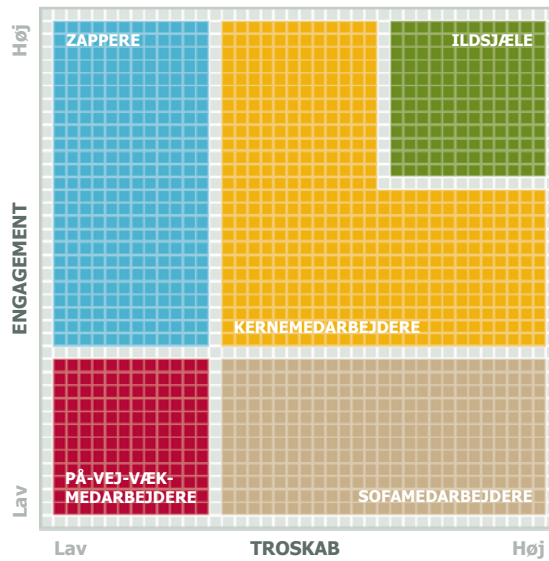




### Medarbejdergrupper

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

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos EUC Lillebælt.



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

**KERNEMEDARBEJDERE**  
udgør kernen i EUC Lillebælt. 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.

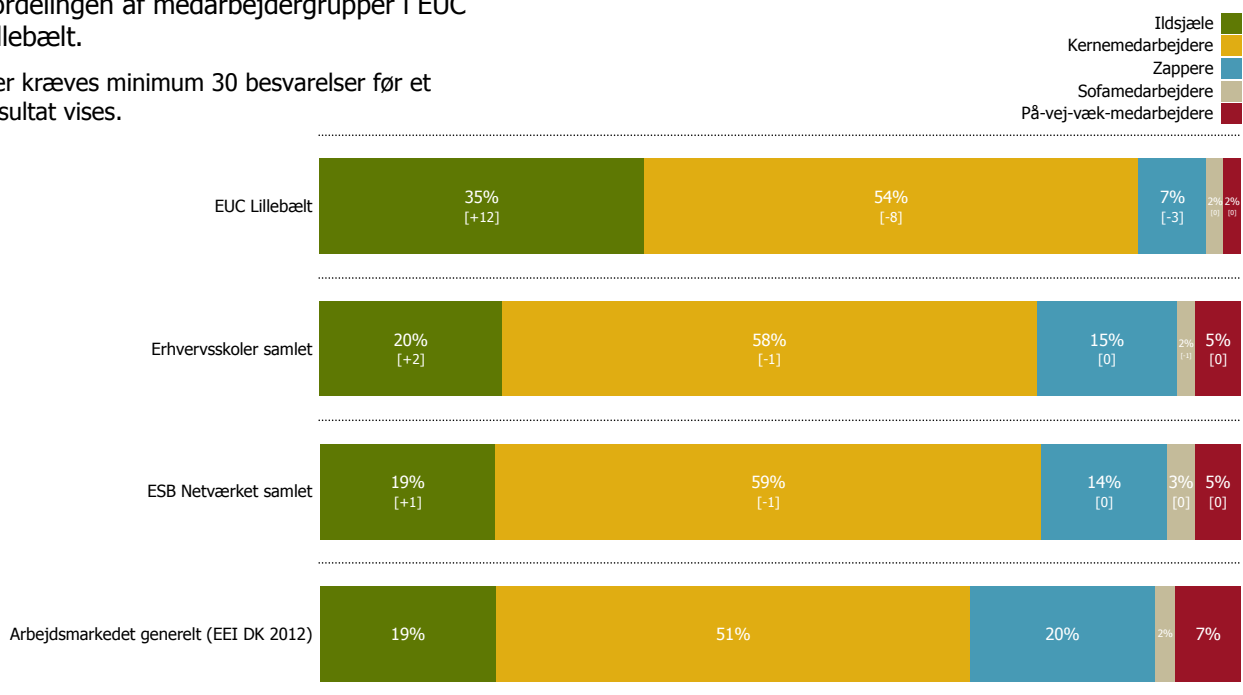
**ZAPPERE**  
er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor EUC Lillebælt er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

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

**PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE**  
er sandsynligvis på vej til at forlade EUC Lillebælt, da både troskab og engagement er under middel.

### Fordelingen af medarbejdergrupper i EUC Lillebælt.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



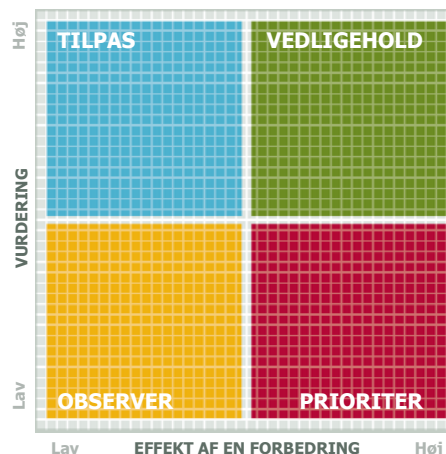
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos EUC Lillebælt.

De følgende sider skal hjælpe med at udpege de områder der, når de forbedres, vil have den største effekt for medarbejdernes arbejdsglæde.

Prioriteringskortene, som vises i resten af rapporten, fortæller hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre arbejdsglæden. Det er nemlig ikke nok kun at kigge på vurderingen af områderne. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte områder har på medarbejdernes arbejdsglæde.



Sådan tolker du Prioriteringskortene


### PRIORITER Indsatsområder

#### **Høj betydning + Lav vurdering:**

 Indsatsområder som ligger i dette felt i prioriteringskortet skal forbedres, idet den lave vurdering ikke modsvarer den høje betydning, som medarbejderne tillægger disse områder. En forbedring af et område vil have stor effekt på den samlede Arbejdsglæde. I bør HÆVE NIVEAUET!


### VEDLIGEHOOLD Styrker

#### **Høj betydning + Høj vurdering:**

 I opnår høje vurderinger på indsatsområder i dette felt. Og da deres betydning for Arbejdsglæden også er høj, skal du som leder BEVARE FOKUS på disse områder. Som minimum skal områdets vurdering fastholdes, men enhver forbedring vil have stor effekt på Arbejdsglæden pga. områdets høje betydning.


### TILPAS Muligheder

#### **Lav betydning + Høj vurdering:**

 I er gode her, og det kan udnyttes. Indsatsområder, som ligger i dette felt, tillægges ikke en særlig stor betydning af medarbejderne. Men som leder kan du udnytte de gode vurderinger til at skabe positiv omtale af din enhed. I sig selv kan positiv omtale – i og uden for enheden - af de gode vurderinger betyde, at området på sigt kan få en større plads i medarbejdernes bevidsthed, og således få en øget betydning for medarbejdernes Arbejdsglæde. BRUG SUCCESSERNE aktivt.

### OBSERVER Svagheder

#### **Lav betydning + Lav vurdering:**

 HOLD ØJE med indsatsområder i dette felt. Områderne her vurderes lavt, og selv om de til gengæld ikke tillægges en særlig stor betydning, kan vurderingen alligevel blive FOR lav. Som hovedregel kan områder under 50 betragtes som meget lave. Du kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" - altså områder, som meget nemt kan forbedres.

Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

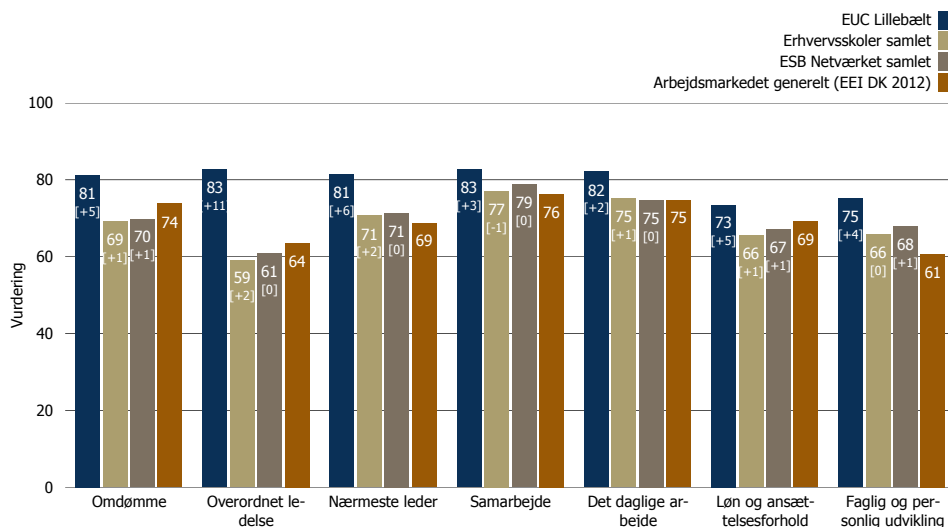
I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen vi befinder os i det givne tilfælde. I fortolkningen af hvert enkelt prioriteringskort bør man således tage højde for, om skalaen er overvejende rød (dvs. lave resultater), orange (dvs. middel resultater), eller grøn (dvs. høje resultater).

# Hvor skal der sættes ind for at forbedre medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet?



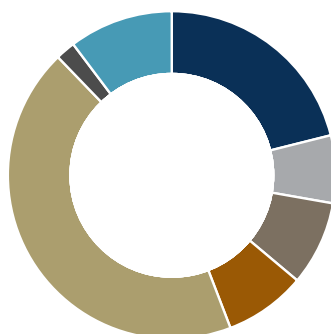
## Vurdering af Indsatsområder

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



## Effekt på Arbejdsglæde

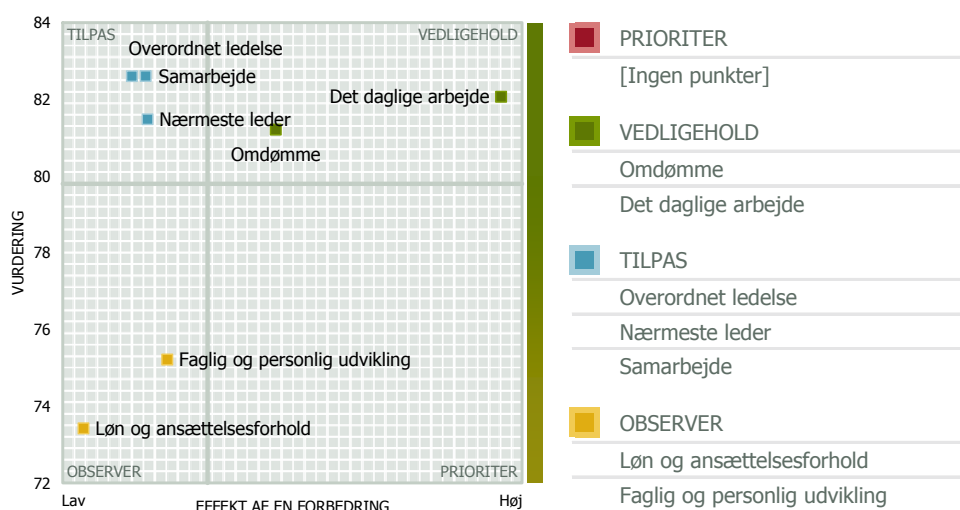
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## 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.





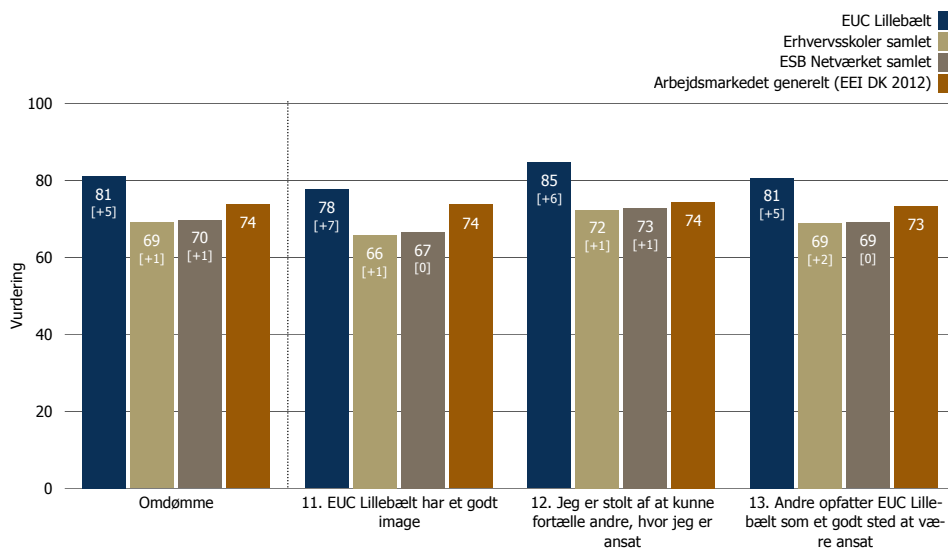
### Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

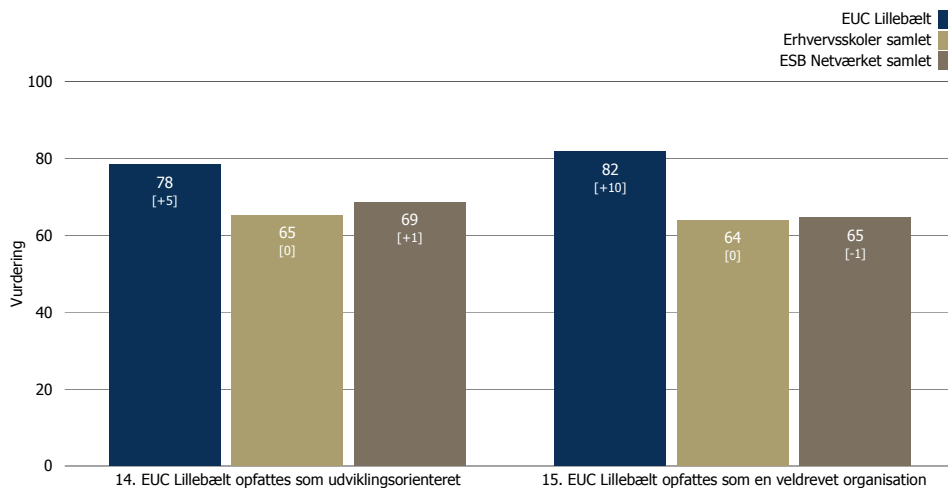
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for EUC Lillebælt.

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



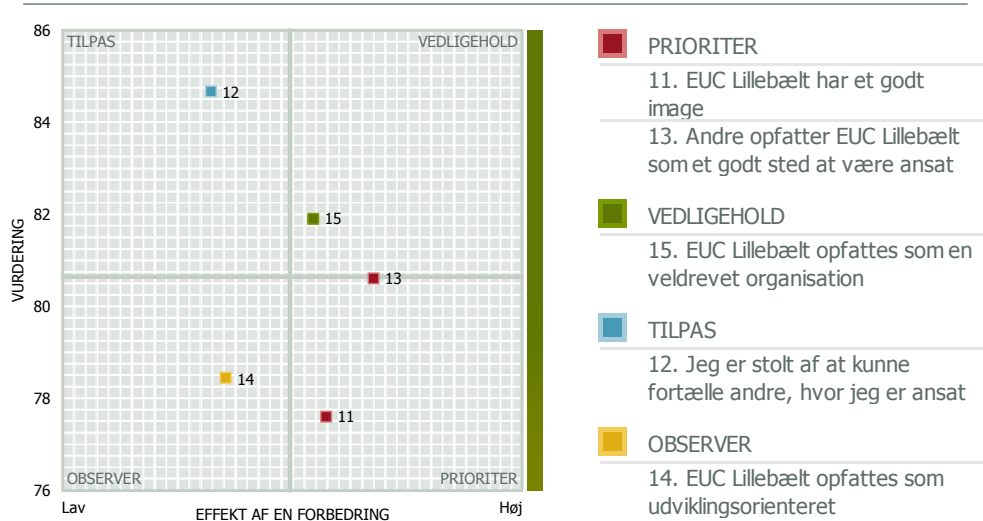
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for EUC Lillebælt.





**Prioriteringskort for Omdømme**

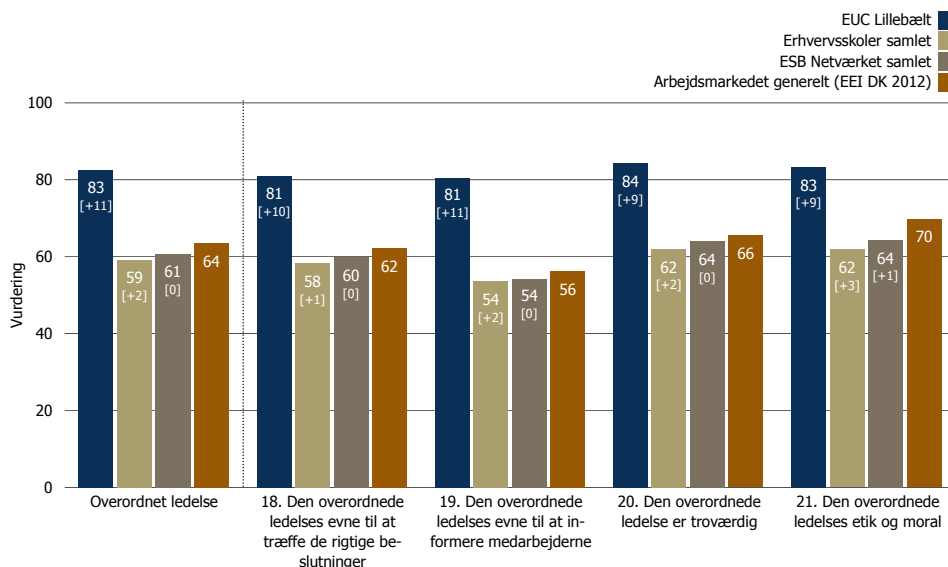
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for EUC Lillebælt.





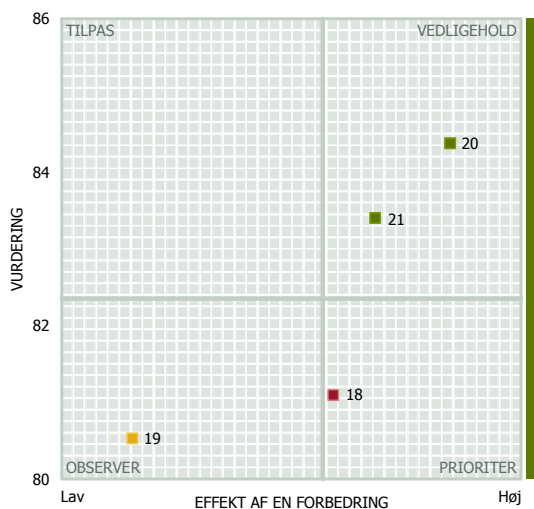
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for EUC Lillebælt.



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 EUC Lillebælt.



- **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



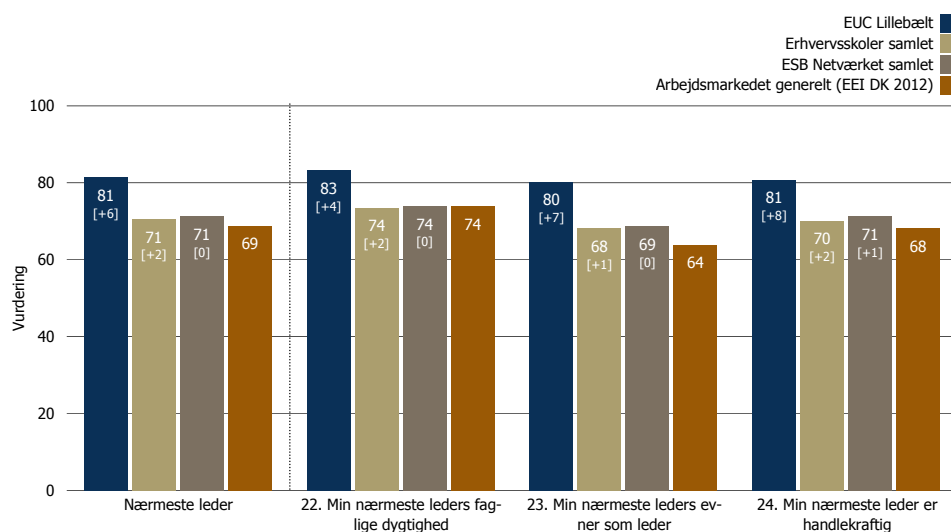


### Nærmeste leder

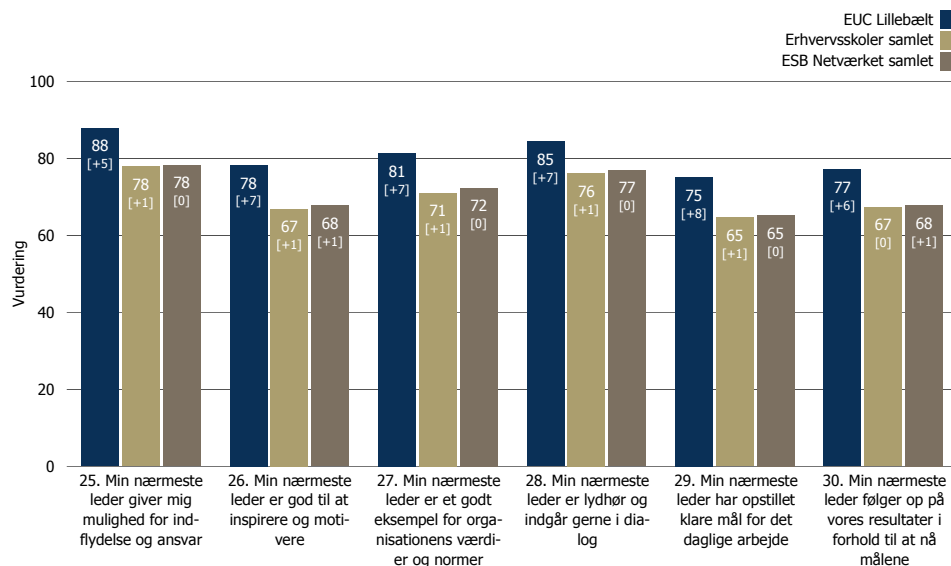
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for EUC Lillebælt.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under EUC Lillebælt.

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



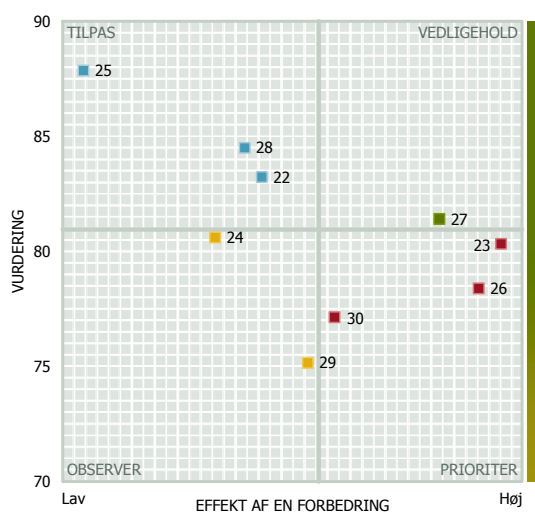
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for EUC Lillebælt.





**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 EUC Lillebælt.



**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

**VEDLIGEhold**

- 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

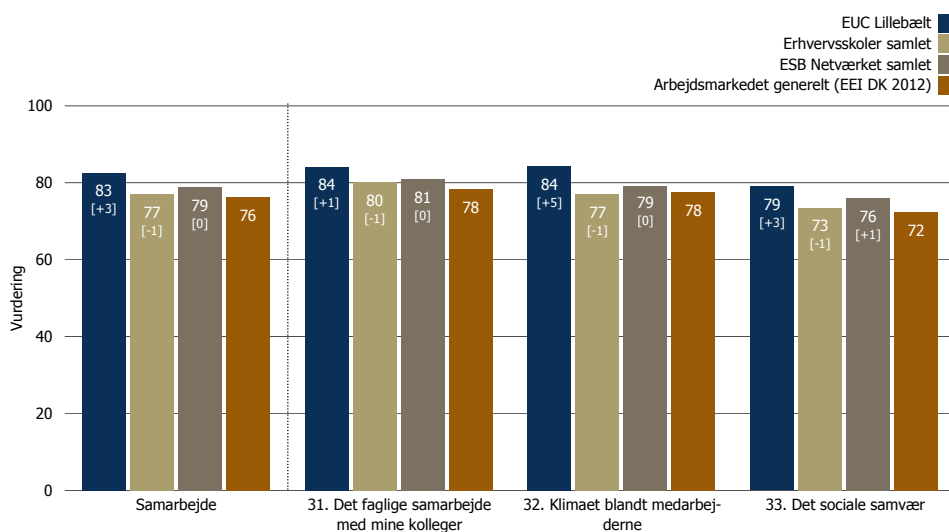
**OBSERVER**

- 24. Min nærmeste leder er handlekraftig
- 29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde



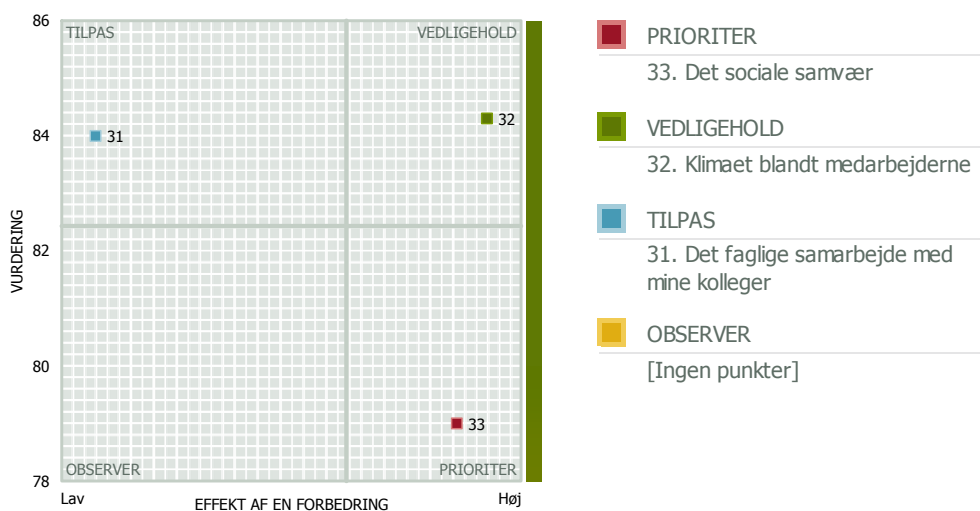
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for EUC Lillebælt.



### 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 EUC Lillebælt.

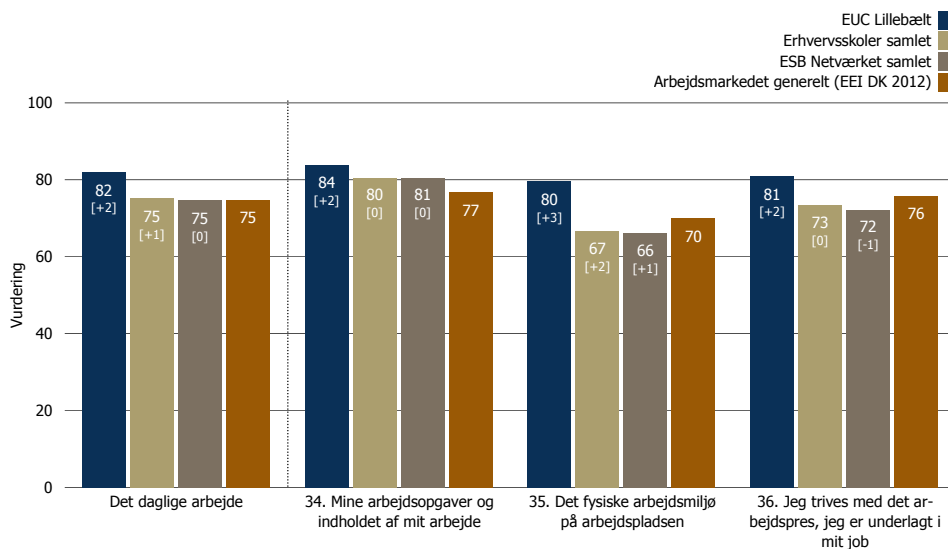




## Det daglige arbejde

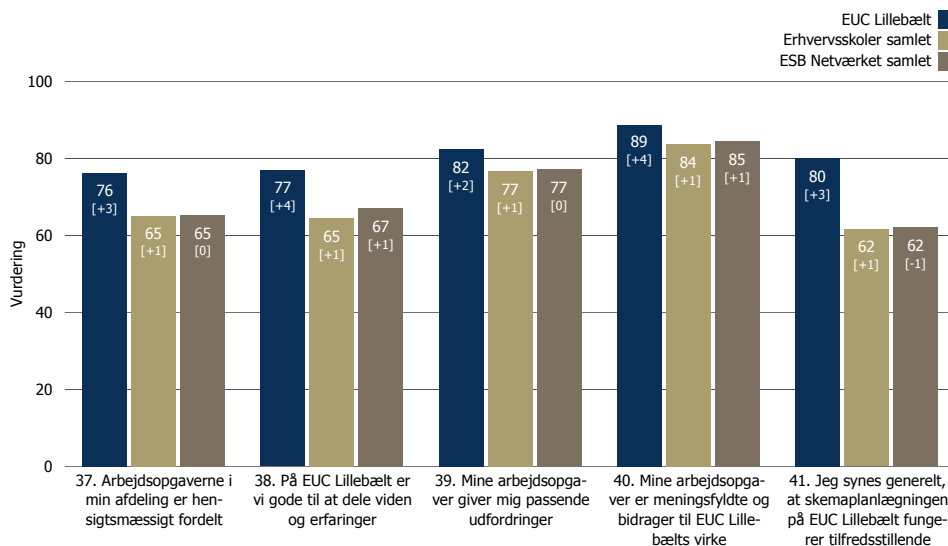
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for EUC Lillebælt.

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 EUC Lillebælt.

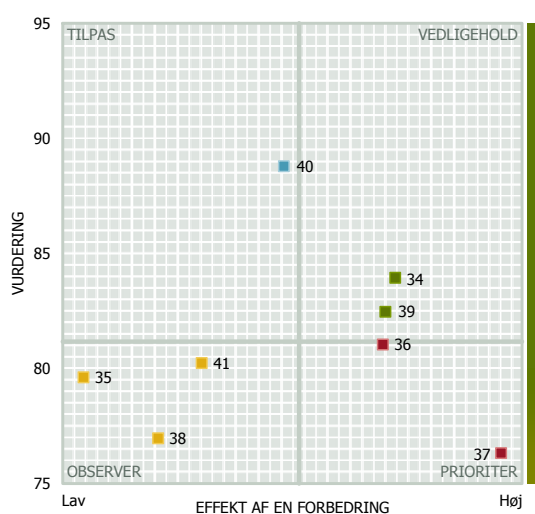
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





### 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 EUC Lillebælt.



#### ■ PRIORITER

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

#### ■ VEDLIGEHOLD

- 34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

#### ■ TILPAS

- 40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til EUC Lillebælts virke

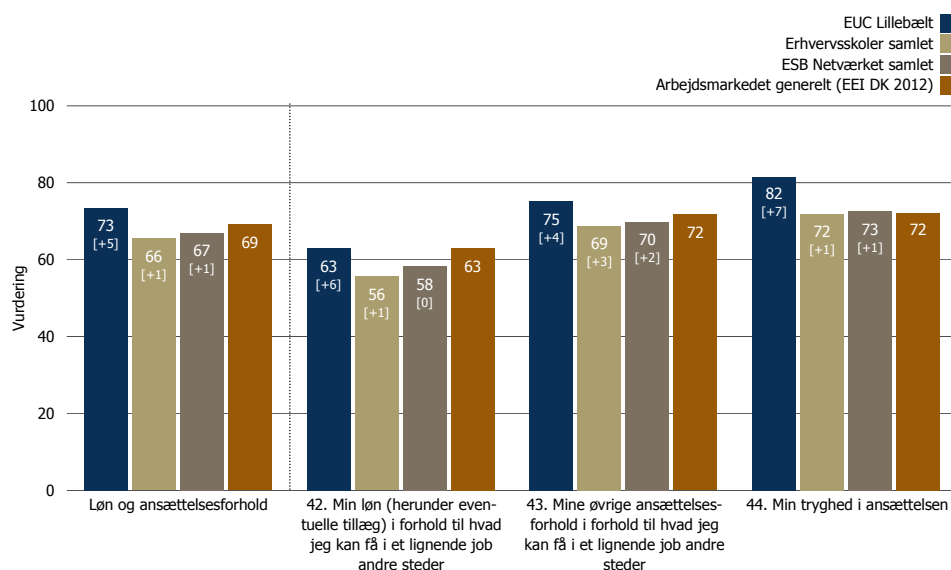
#### ■ OBSERVER

- 35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 38. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden og erfaringer
- 41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende



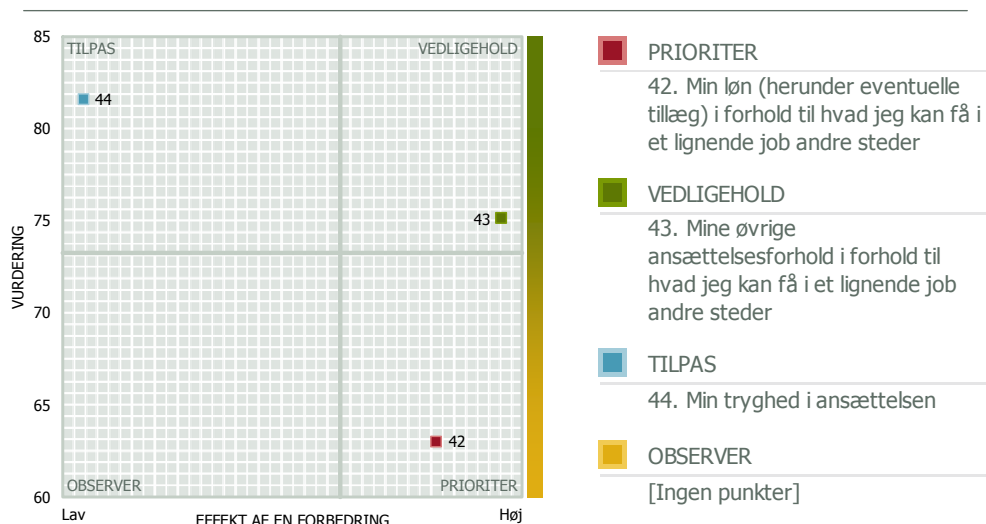
## Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for EUC Lillebælt.



## Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

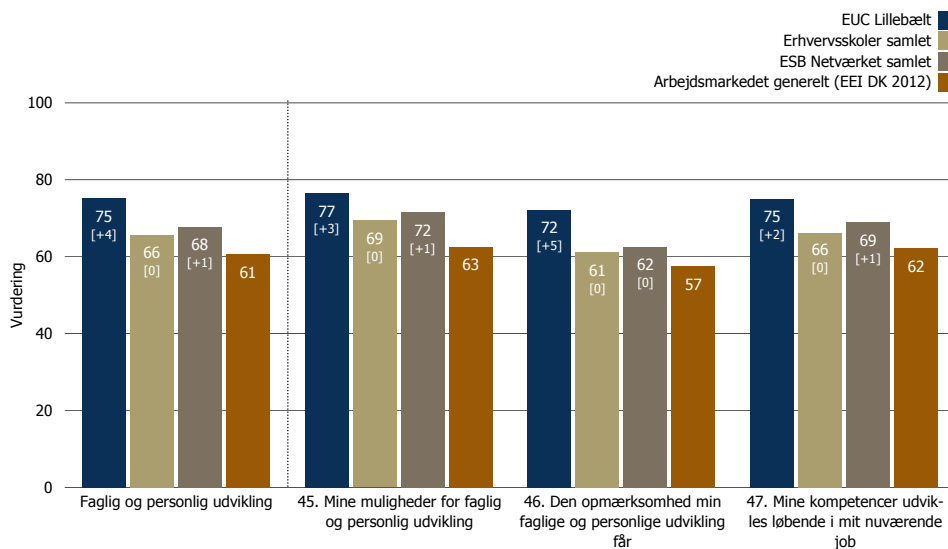
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for EUC Lillebælt.





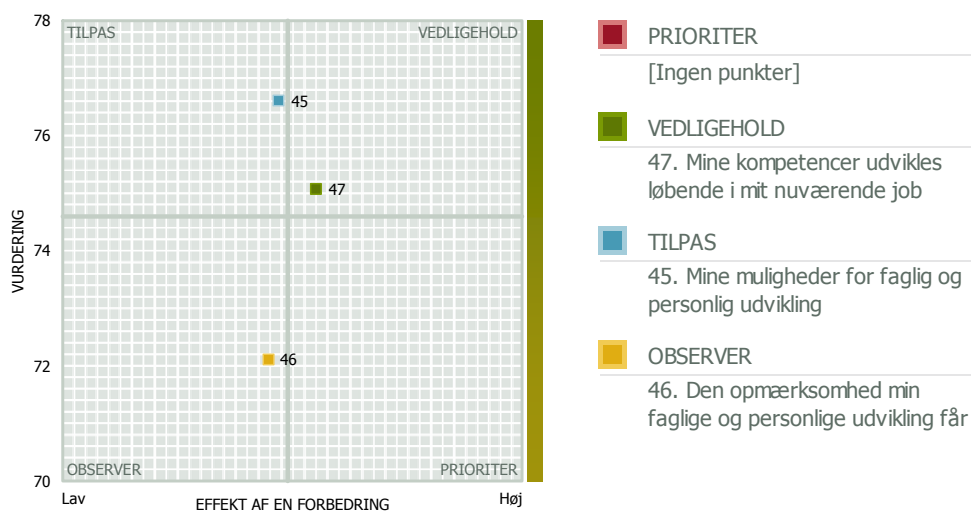
### Faglig og personlig udvikling

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



### 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 EUC Lillebælt.

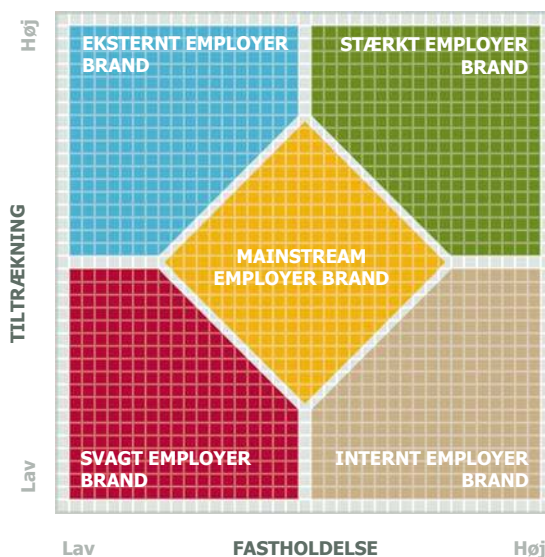




### Employer Branding

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

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. EUC Lillebælt 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.

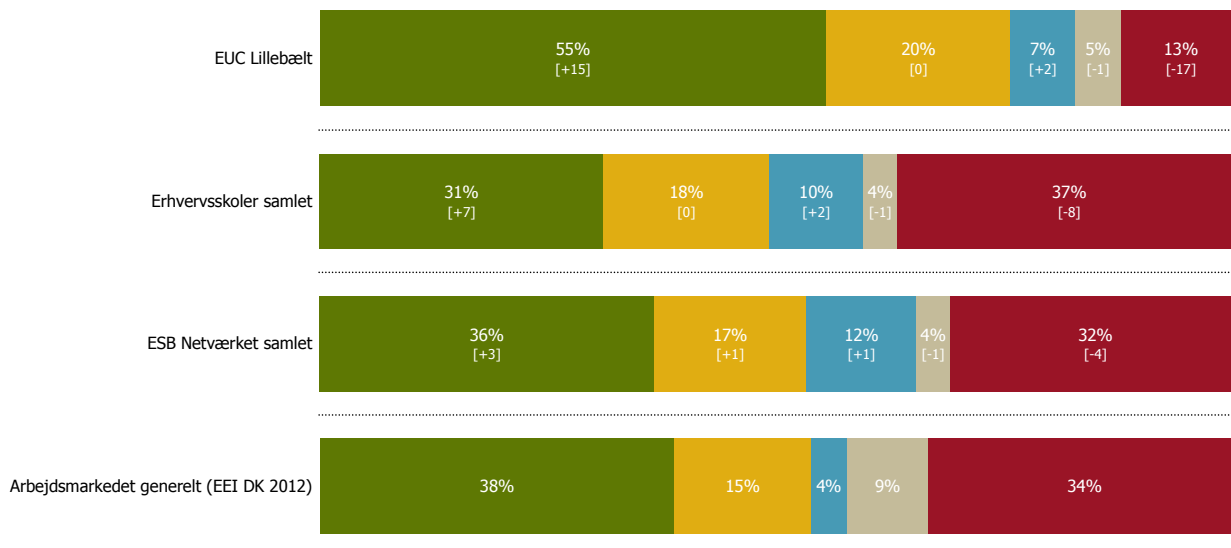
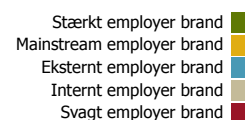
**■ SVAGT EMPLOYER BRAND**  
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

**■ 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 EUC Lillebælts employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

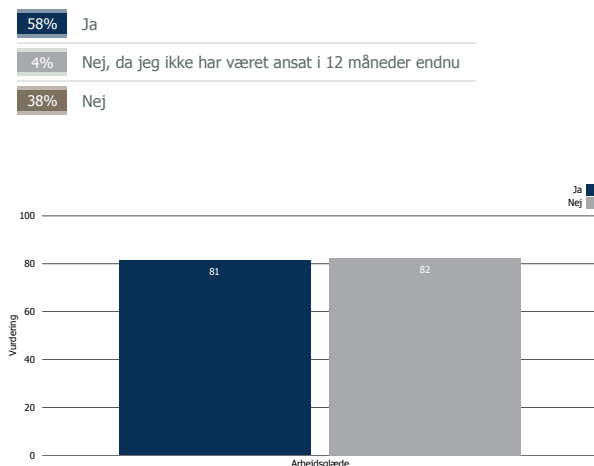




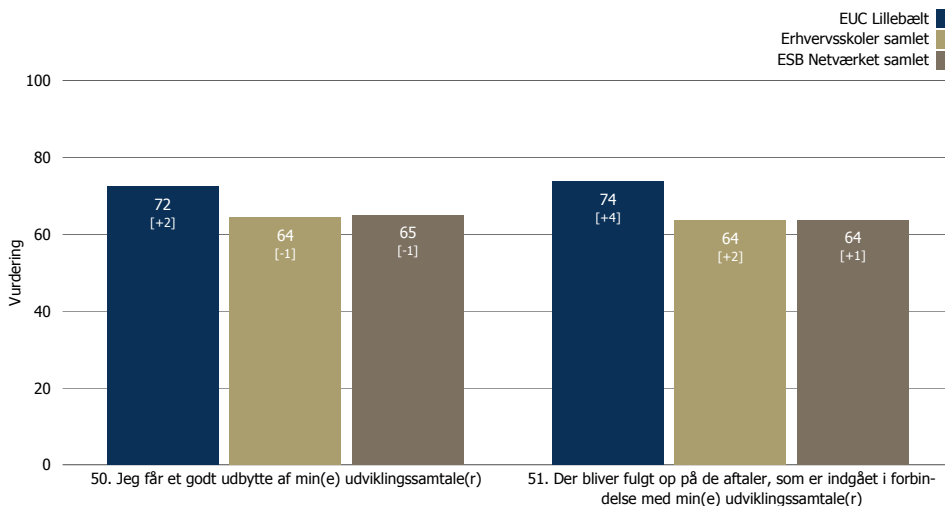
## Tema: Udviklingssamtaler

### Har du haft en udviklingssamtale?

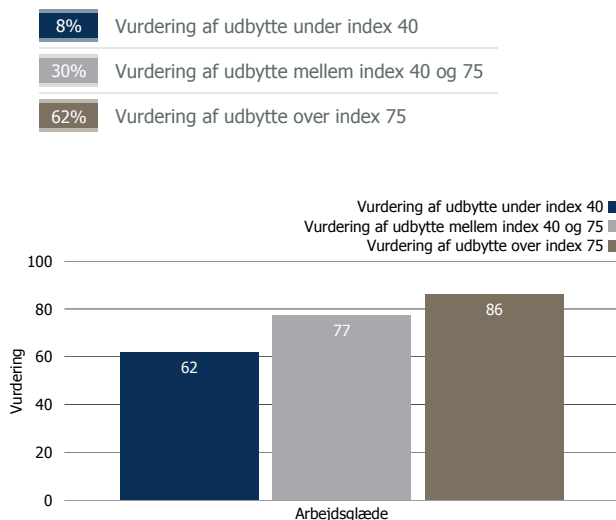
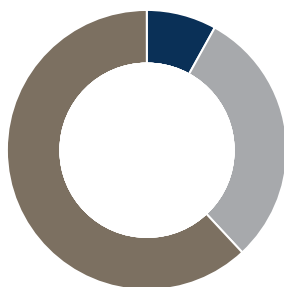
Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos EUC Lillebælt på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende udviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)" grupperet i tre intervaller. I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



## Tabeller [1]

	EUC Lillebælt		Erhvervsskoler samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
<b>Svarprocent</b>	<b>76%</b>	<b>[-6]</b>	<b>85%</b>	<b>[0]</b>	<b>85%</b>	<b>[+1]</b>	

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>82</b>	<b>[+5]</b>	<b>71</b>	<b>[+1]</b>	<b>72</b>	<b>[0]</b>	<b>70</b>
Tilfredshed	81	[-6]	68	[0]	69	[0]	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på EUC Lillebælt?	83	[-6]	72	[0]	73	[0]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er EUC Lillebælt?	78	[+4]	64	[+1]	64	[-1]	66
Motivation	83	[+5]	74	[0]	75	[0]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	84	[+4]	76	[+1]	77	[0]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	82	[+5]	73	[+1]	72	[0]	67
<b>Loyalitet</b>	<b>84</b>	<b>[+3]</b>	<b>77</b>	<b>[+1]</b>	<b>77</b>	<b>[0]</b>	<b>74</b>
Troskab	87	[+4]	77	[0]	78	[0]	73
8. Jeg ønsker at være ansat på EUC Lillebælt om 2 år	90	[+4]	82	[+1]	82	[0]	74
9. Jeg leder sjældent efter andre job	88	[+5]	79	[0]	80	[+1]	76
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på EUC Lillebælt	85	[+5]	73	[+1]	74	[0]	69
Engagement	80	[+1]	77	[+1]	76	[+1]	76
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	74	[0]	76	[+1]	74	[0]	72
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	77	[-1]	78	[+1]	75	[0]	79
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	82	[+1]	77	[+1]	76	[0]	75
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>							
Høj arbejdsglæde	19%	[+9]	8%	[+2]	7%	[0]	7%
Balanceret arbejdsglæde	47%	[-5]	40%	[0]	41%	[0]	48%
Tilfredshedsunderskud	21%	[-1]	33%	[0]	32%	[0]	18%
Motivationsunderskud	10%	[0]	8%	[-1]	9%	[-1]	14%
Lav arbejdsglæde	3%	[-3]	11%	[-1]	11%	[+1]	14%
<b>Loyalitetssegmentering</b>							
Ildsjæle	35%	[+12]	20%	[+2]	19%	[+1]	19%
Kernemedarbejdere	54%	[-8]	58%	[-1]	59%	[-1]	51%
Zappere	7%	[-3]	15%	[0]	14%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	2%	[0]	2%	[-1]	3%	[0]	2%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	[0]	5%	[0]	5%	[0]	7%
<b>Employer Branding</b>							
Stærkt employer brand	55%	[+15]	31%	[+7]	36%	[+3]	38%
Mainstream employer brand	20%	[0]	18%	[0]	17%	[+1]	15%
Eksternt employer brand	7%	[+2]	10%	[+2]	12%	[+1]	4%
Internt employer brand	5%	[-1]	4%	[-1]	4%	[-1]	9%
Svagt employer brand	13%	[-17]	37%	[-8]	32%	[-4]	34%

## Tabeller [2]

	EUC Lillebælt		Erhvervsskoler samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
<b>INDSATSOMRÅDER</b>							
<b>Omdømme</b>	<b>81</b>	<b>[+5]</b>	<b>69</b>	<b>[+1]</b>	<b>70</b>	<b>[+1]</b>	<b>74</b>
11. EUC Lillebælt har et godt image	78	[+7]	66	[+1]	67	[0]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	85	[+6]	72	[+1]	73	[+1]	74
13. Andre opfatter EUC Lillebælt som et godt sted at være ansat	81	[+5]	69	[+2]	69	[0]	73
14. EUC Lillebælt opfattes som udviklingsorienteret	78	[+5]	65	[0]	69	[+1]	
15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation	82	[+10]	64	[0]	65	[-1]	
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>83</b>	<b>[+11]</b>	<b>59</b>	<b>[+2]</b>	<b>61</b>	<b>[0]</b>	<b>64</b>
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	81	[+10]	58	[+1]	60	[0]	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	81	[+11]	54	[+2]	54	[0]	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	84	[+9]	62	[+2]	64	[0]	66
21. Den overordnede ledelses etik og moral	83	[+9]	62	[+3]	64	[+1]	70
<b>Nærmeste leder</b>	<b>81</b>	<b>[+6]</b>	<b>71</b>	<b>[+2]</b>	<b>71</b>	<b>[0]</b>	<b>69</b>
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	83	[+4]	74	[+2]	74	[0]	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	80	[+7]	68	[+1]	69	[0]	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	81	[+8]	70	[+2]	71	[+1]	68
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	88	[+5]	78	[+1]	78	[0]	
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	78	[+7]	67	[+1]	68	[+1]	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	81	[+7]	71	[+1]	72	[0]	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	85	[+7]	76	[+1]	77	[0]	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	75	[+8]	65	[+1]	65	[0]	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	77	[+6]	67	[0]	68	[+1]	
<b>Samarbejde</b>	<b>83</b>	<b>[+3]</b>	<b>77</b>	<b>[-1]</b>	<b>79</b>	<b>[0]</b>	<b>76</b>
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	[+1]	80	[-1]	81	[0]	78
32. Klimaet blandt medarbejderne	84	[+5]	77	[-1]	79	[0]	78
33. Det sociale samvær	79	[+3]	73	[-1]	76	[+1]	72
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>82</b>	<b>[+2]</b>	<b>75</b>	<b>[+1]</b>	<b>75</b>	<b>[0]</b>	<b>75</b>
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	[+2]	80	[0]	81	[0]	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	[+3]	67	[+2]	66	[+1]	70
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	81	[+2]	73	[0]	72	[-1]	76
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	76	[+3]	65	[+1]	65	[0]	
38. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden og erfaringer	77	[+4]	65	[+1]	67	[+1]	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	82	[+2]	77	[+1]	77	[0]	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til EUC Lillebælts virke	89	[+4]	84	[+1]	85	[+1]	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende	80	[+3]	62	[+1]	62	[-1]	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>73</b>	<b>[+5]</b>	<b>66</b>	<b>[+1]</b>	<b>67</b>	<b>[+1]</b>	<b>69</b>
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	63	[+6]	56	[+1]	58	[0]	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	75	[+4]	69	[+3]	70	[+2]	72
44. Min tryghed i ansættelsen	82	[+7]	72	[+1]	73	[+1]	72
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>75</b>	<b>[+4]</b>	<b>66</b>	<b>[0]</b>	<b>68</b>	<b>[+1]</b>	<b>61</b>
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	[+3]	69	[0]	72	[+1]	63
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	72	[+5]	61	[0]	62	[0]	57
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	75	[+2]	66	[0]	69	[+1]	62
<b>Tema: Udviklingssamtaler</b>							
50. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	72	[+2]	64	[-1]	65	[-1]	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)	74	[+4]	64	[+2]	64	[+1]	

## Tabeller [3]

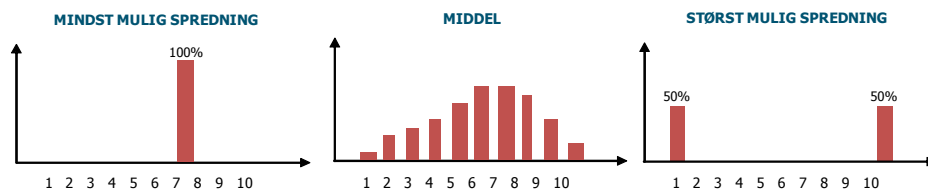
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. EUC Lillebælt har et godt image	78	32
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	85	32
13. Andre opfatter EUC Lillebælt som et godt sted at være ansat	81	32
14. EUC Lillebælt opfattes som udviklingsorienteret	78	35
15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation	82	33
<b>Overordnet ledelse</b>		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	81	34
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	81	34
20. Den overordnede ledelse er troværdig	84	34
21. Den overordnede ledelses etik og moral	83	34
<b>Nærmeste leder</b>		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	83	35
23. Min nærmeste leders evner som leder	80	38
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	81	40
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	88	34
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	78	38
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	81	43
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	85	38
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	75	45
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	77	49
<b>Samarbejde</b>		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	37
32. Klimaet blandt medarbejderne	84	40
33. Det sociale samvær	79	45
<b>Det daglige arbejde</b>		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	26
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	37
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	81	38
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	76	43
38. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden og erfaringer	77	46
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	82	39
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til EUC Lillebælts virke	89	29
41. Jeg synes generelt, at skemoplanlægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende	80	37
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	63	50
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	75	43
44. Min tryghed i ansættelsen	82	41
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	44
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	72	47
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	75	48

### Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse – er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



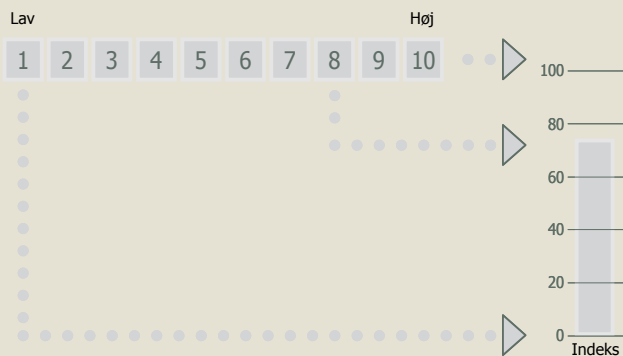
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

## Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
<b>EUC Lillebælt</b>	<b>76%</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>73</b>	<b>75</b>
<b>Administration</b>	<b>83%</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>78</b>
Medarbejdere i Administration	100%	81	80	81	82	84	79	80	82	87	87	82	69	75
Økonomi	100%	82	76	88	84	92	73	91	93	84	94	87	88	88
<b>EUD uddannelser</b>	<b>76%</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>71</b>
Grundfag	73%	88	88	88	89	94	82	84	84	77	78	87	69	65
Ledere på EUD uddannelser	100%	93	93	93	95	97	94	85	85	79	88	93	83	88
Metal	85%	88	86	91	88	92	84	86	87	86	90	83	77	78
Proces	88%	75	73	77	76	76	76	76	85	80	89	81	59	58
Transport	68%	79	79	79	82	84	79	81	79	75	65	79	74	73
<b>HTX</b>	<b>81%</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>84</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>80</b>
<b>Kursus</b>	<b>50%</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>71</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>68</b>	<b>70</b>
Post	75%	76	72	79	86	83	89	79	77	69	71	79	72	64
<b>Ledelse</b>	<b>100%</b>	<b>92</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>84</b>

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.

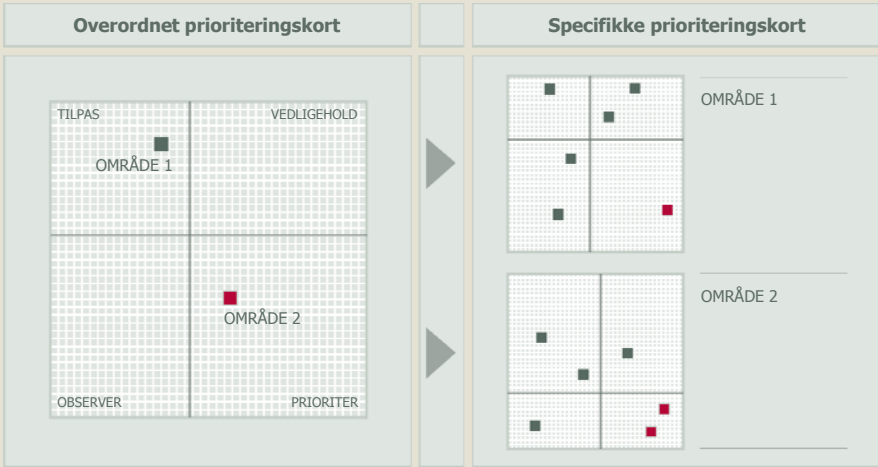
Graden af sammenhæng afgør, hvilke områder man mest effektivt kan arbejde med for at forbedre medarbejdernes arbejdsglæde: Hvis der er stor sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, vil højere vurdering af området også medføre øget arbejdsglæde. Og omvendt: Er der lav grad af sammenhæng, vil en højere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

- \_\_\_\_\_ 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>



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---