



Medarbejdertrivselsundersøgelse 2019

Erhvervsskoler samlet

Svarprocent: 88%% (3385 besvarelser ud af 3861 mulige)







ESB - Benchmarking rapport

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



Formål	Formålet med MTU 2019 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 2019, hvor dataindsamlingen blev gennemført i perioden 26. februar - 12. marts. Rapporten fokuserer specifikt på resultaterne for Erhvervsskoler, dog således at resultaterne løbende sammenholdes med de øvrige overordnede resultater for MTU 2019.</p> <p>I alt har 3861 medarbejdere på de deltagende Erhvervsskoler modtaget et spørgeskema, og af disse har 3385 valgt at svare. Den samlede svarprocent for alle Erhvervsskoler i MTU 2019 er således 88%.</p> <p>Fortroligheden er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat for Erhvervsskoler. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Sammenligning med det generelle danske arbejdsmarked (resultater fra Global Employee and Leadership Index (GELx)).
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, som tager udgangspunkt i modellen Global Employee and Leadership Index (GELx). I MTU 2019 er GELx modellen blevet tilpasset skoler/uddannelsesinstitutioner. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ti områder: fire under Engagement og seks indsatsområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de seks indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet).</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og dedikation. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation overfor enheden, så får I mere trofaste og dedikerede medarbejdere.

Indsatsområder

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

Engagement

Tilfredshed	Troskab
Arbejdsglæde	Loyalitet

Motivation	Dedikation
------------	------------

Datagrundlag - svarprocenter

	Antal deltagende medarbejdere	Antal svar	Svarprocent
ESB Netværket samlet	5033	4416	88%
Erhvervsskoler samlet	3861	3385	88%
Business College Syd	116	108	93%
Aarhus Tech	480	446	93%
Roskilde Tekniske Skole	373	338	91%
Hotel- og Restaurantskolen	163	146	90%
Syddansk Erhvervsskole	757	672	89%
TEC	700	585	84%
CELF	276	224	81%
EUC Lillebælt	152	118	78%
SOSU Samlet	1172	1031	88%
Social- og Sundhedsskolen Esbjerg	84	80	95%
Social- og Sundhedsskolen Fyn	147	139	95%
SOSU Nykøbing F	64	59	92%
Randers Social- og Sundhedsskole	77	70	91%
SOSU Østjylland	146	132	90%
SOSU STV, skolen	87	77	89%
Social- og Sundhedsskolen Fredericia-Vejle-Horsens	108	93	86%
SOSU H	362	303	84%
Social- og Sundhedsskolen Syd	95	76	80%

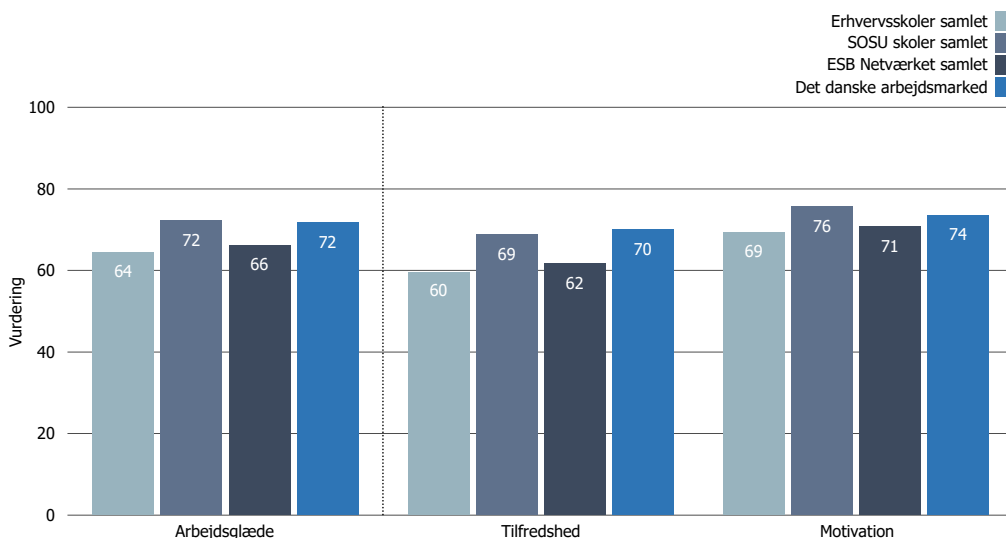


Arbejdsglæde

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 samlet

	Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation
Erhvervsskoler samlet	64	60	69
EUC Lillebælt	75 [+2]	74 [+4]	77 [+2]
Business College Syd	75 [-5]	74 [-4]	75 [-6]
CELF	70 [+8]	67 [+8]	73 [+7]
Roskilde Tekniske Skole	70 [0]	67 [0]	73 [0]
Syddansk Erhvervsskole	68 [+3]	63 [+2]	72 [+3]
TEC	65 [+1]	60 [0]	70 [+1]
Aarhus Tech	64 [-1]	59 [-1]	70 [0]
Hotel- og Restaurantskolen	53 [-16]	47 [-17]	60 [-13]

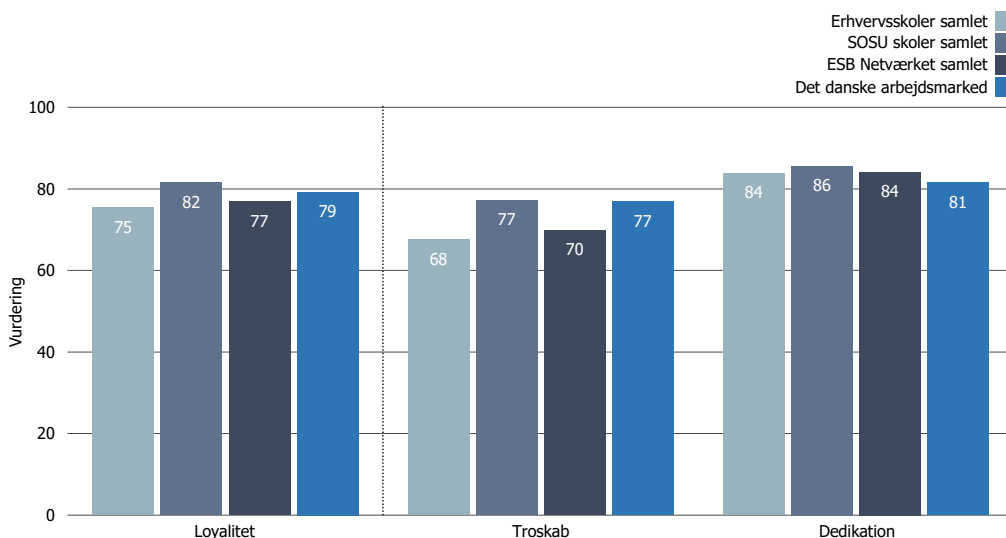


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Dedikation.

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

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



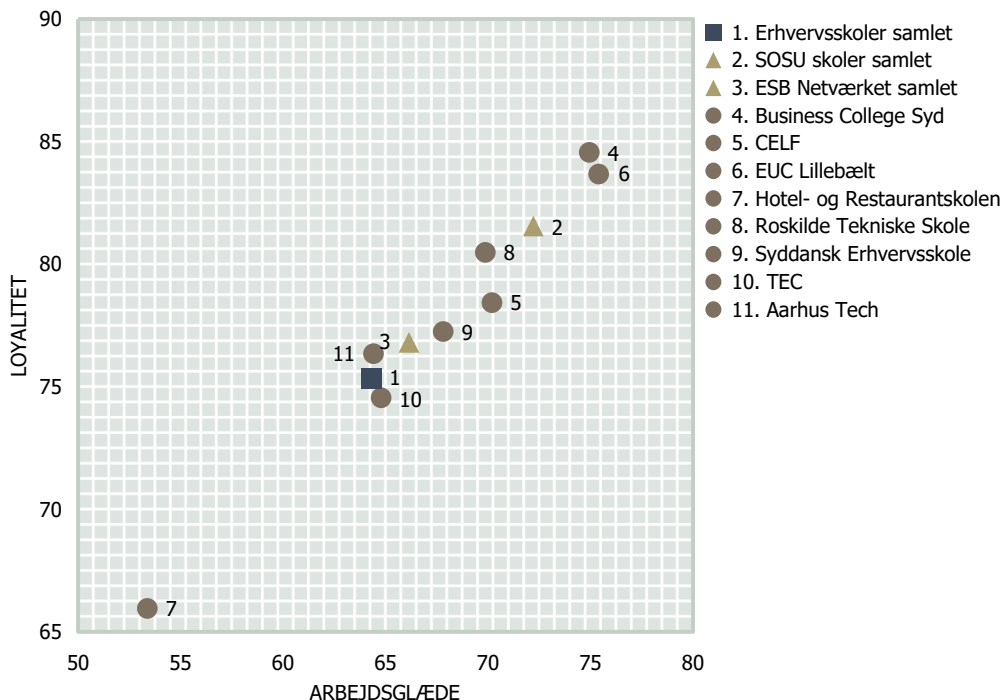
Loyalitet fordelt på Erhvervsskoler samlet

	Loyalitet	Troskab	Dedikation
Erhvervsskoler samlet	75	68	84
Business College Syd	85 [-4]	83 [-6]	87 [-2]
EUC Lillebælt	84 [+2]	81 [+3]	87 [0]
Roskilde Tekniske Skole	80 [-1]	76 [-2]	86 [+2]
CELF	78 [+4]	73 [+6]	84 [+3]
Syddansk Erhvervsskole	77 [+1]	71 [+1]	83 [-1]
Aarhus Tech	76 [0]	68 [-8]	84 [+1]
TEC	75 [0]	66 [0]	84 [+1]
Hotel- og Restaurantskolen	66 [-11]	52 [-17]	81 [-4]



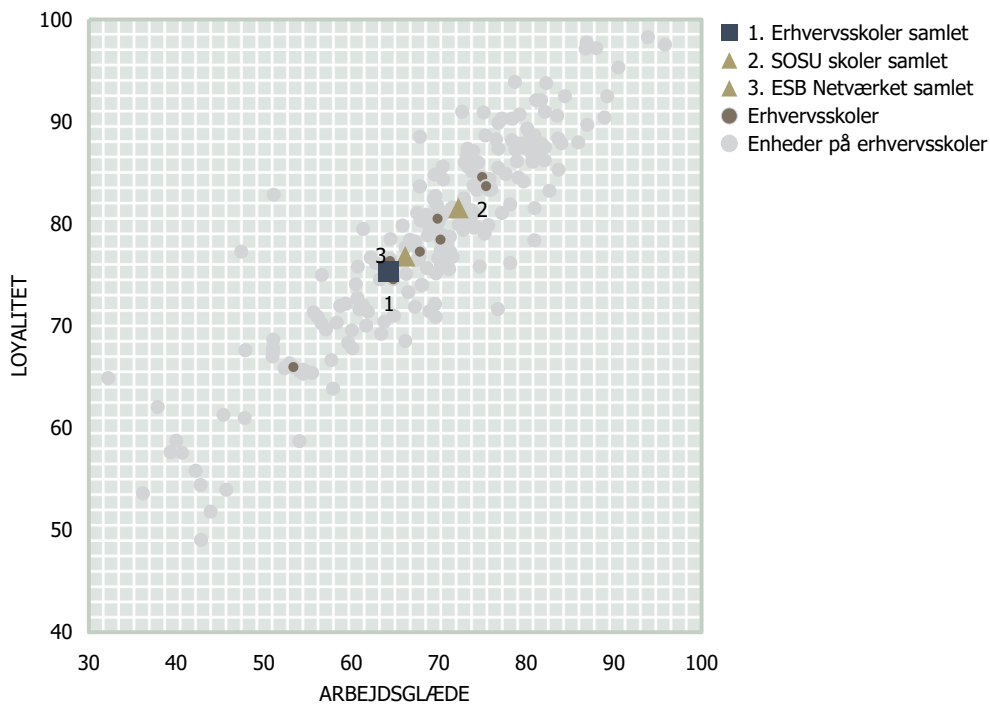
Intern benchmarking

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyaltitet for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i ESB-netværkets MTU 2019. Som det ses, er der en klar sammenhæng mellem resultaterne for Arbejdsglæde og Loyaltitet: Jo større Arbejdsglæde blandt medarbejderne, desto højere grad af Loyaltitet.



Intern benchmarking

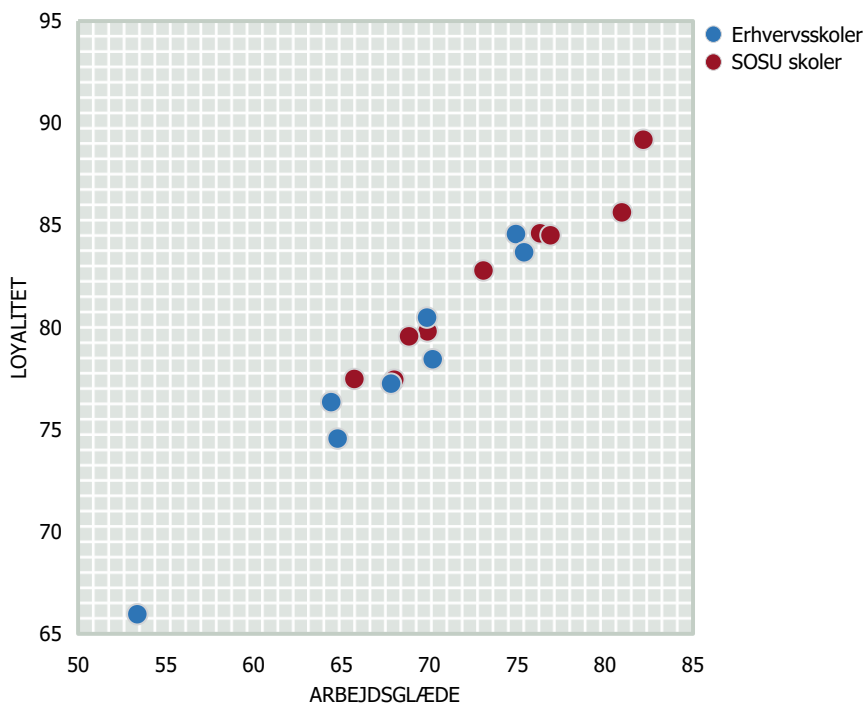
I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyaltitet for hver af de to skoletyper, der deltager i ESB-Netværkets MTU 2019. Derudover ses hvert skoleresultat inden for pågældende skoletype. Endelig viser figuren resultaterne for samtlige enheder inden for skoletypen.





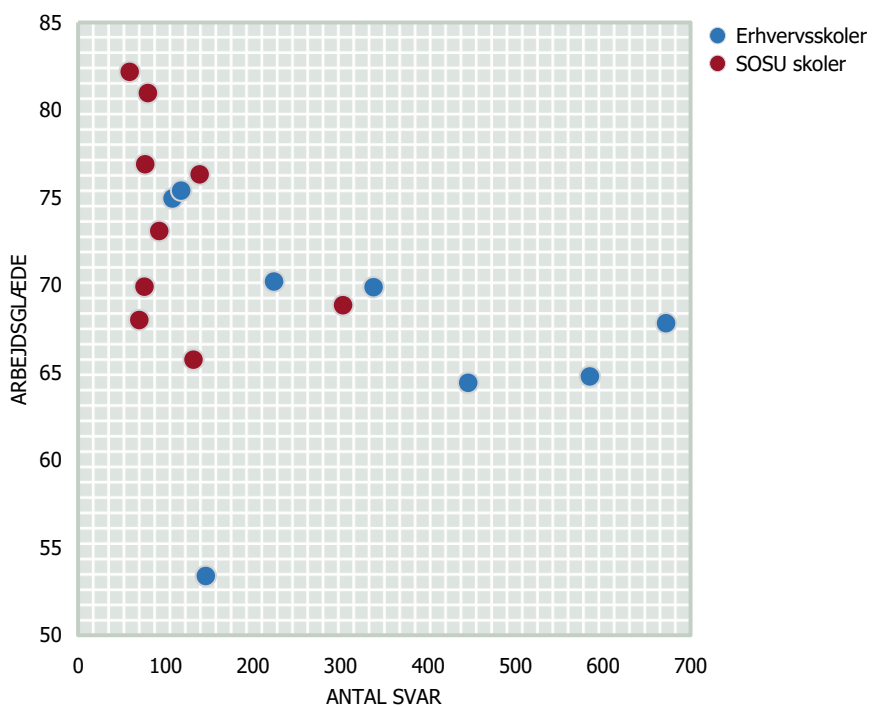
Intern benchmarking

I figuren til højre ses resultaterne for Arbejdsglæde og Loyaltitet for alle skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2019, inden for hver af de to skoletyper.



Intern benchmarking

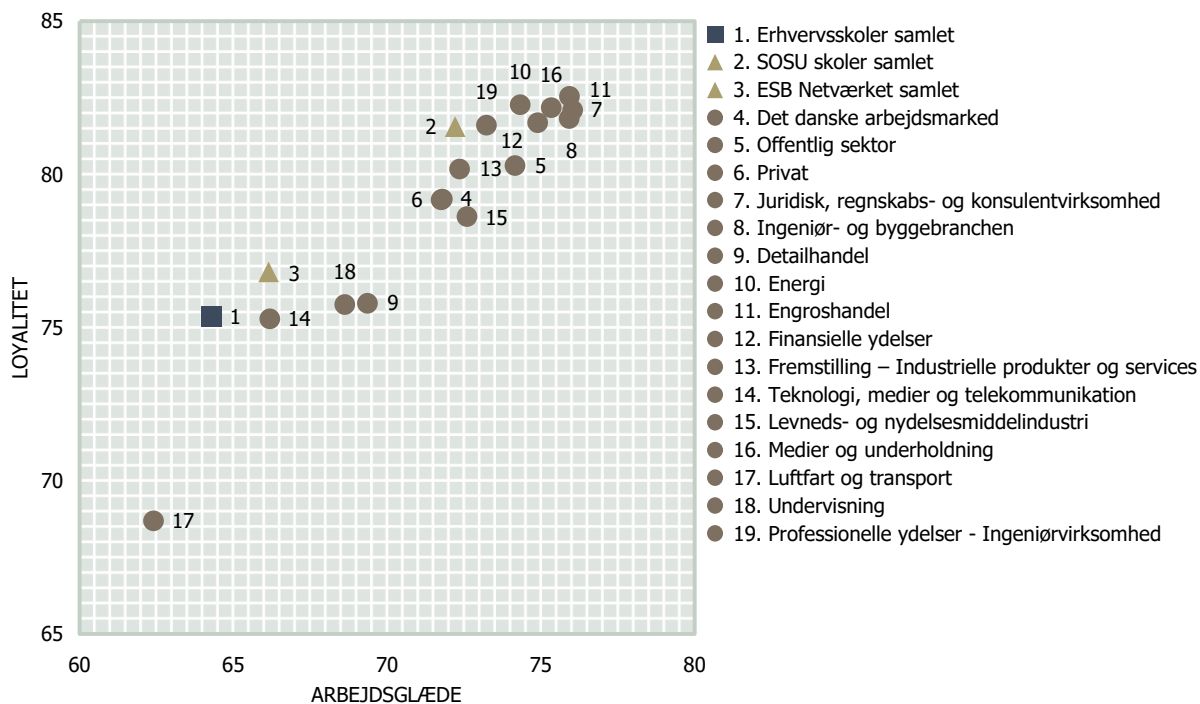
I figuren til højre sammenholdes resultatet for Arbejdsglæde med antallet af svar for de deltagende skoler/uddannelsesinstitutioner i MTU 2019.





Intern benchmarking –
GELx 2018 (Danmark)

I figuren til højre ses sammenhængen mellem Arbejdsglæde og Loyalitet for ESB-netværket samlet og de to skoletyper, samt udvalgte resultater fra GELx 2018.

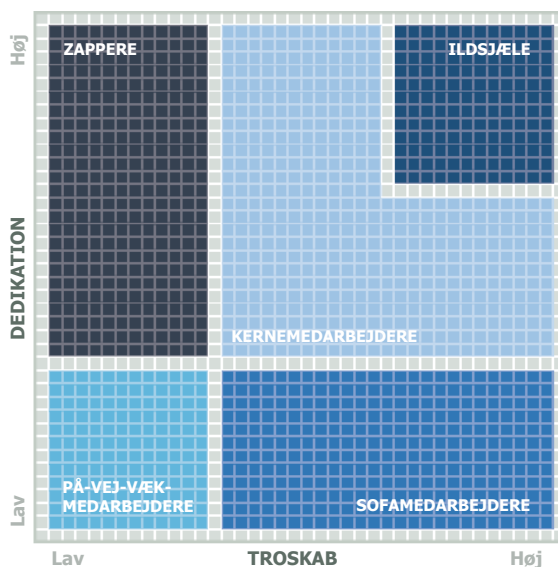




Loyalitetssegmentering

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

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



ILDSJÆLE

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

KERNEMEDARBEJDERE

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

ZAPPERE

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

SOFAMEDARBEJDERE

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

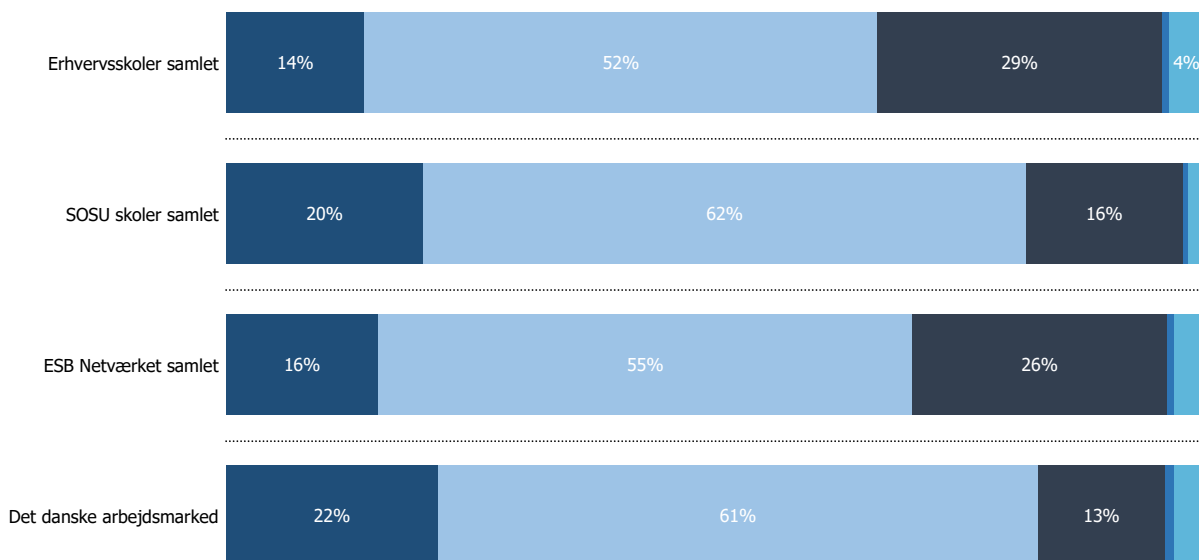
PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

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



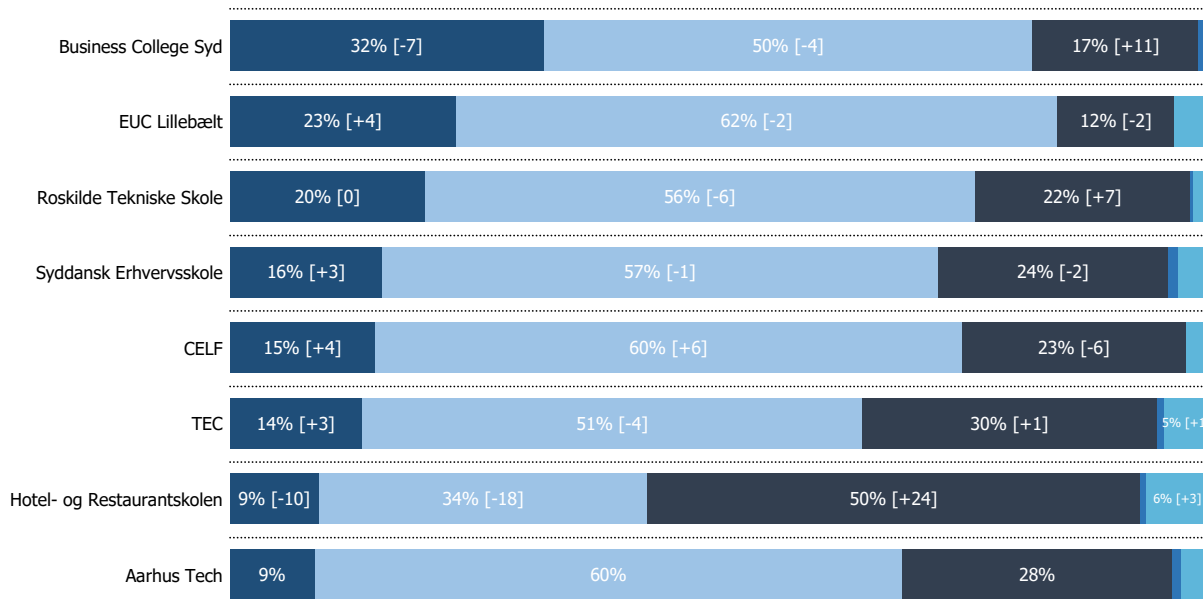
Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2019

ILDSJÆLE
KERNEMEDARBEJDERE
ZAPPERE
SOFAMEDARBEJDERE
PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE



Segmentering af deltagende medarbejdere i MTU 2019

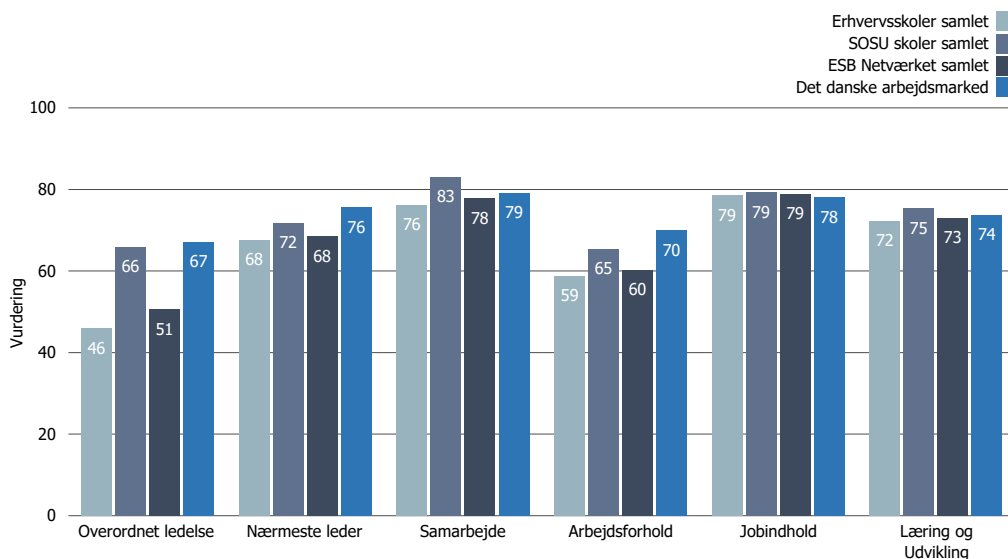
ILDSJÆLE
KERNEMEDARBEJDERE
ZAPPERE
SOFAMEDARBEJDERE
PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE





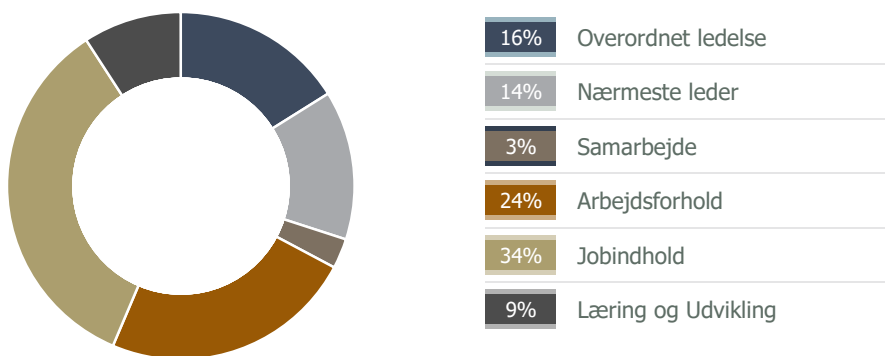
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

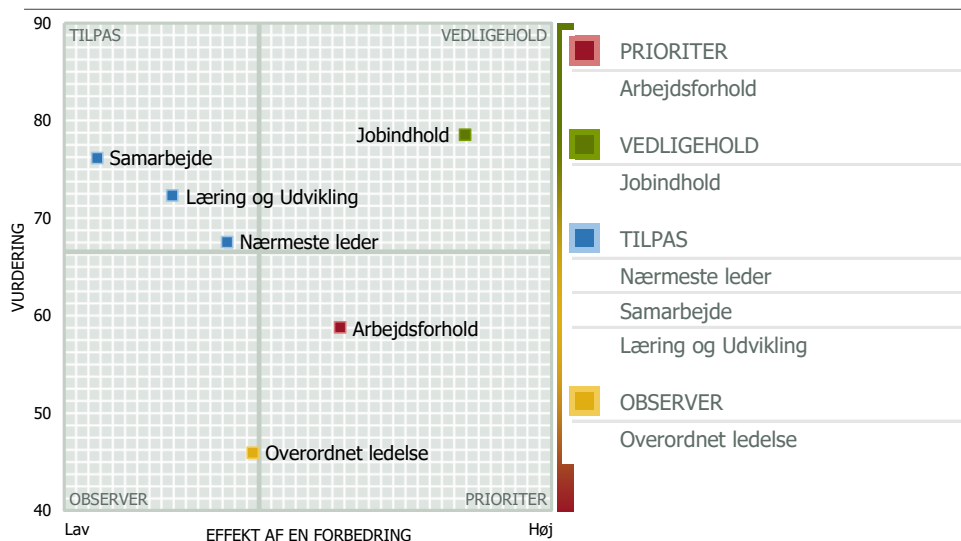
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



Overordnet prioriteringskort

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

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



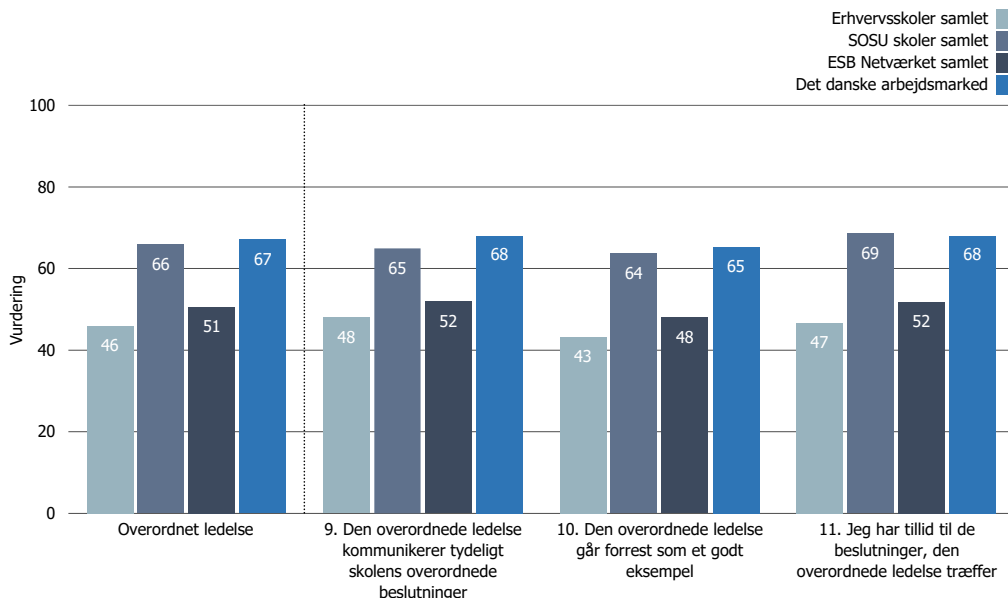


Gennemgang af de seks indsatsområder

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

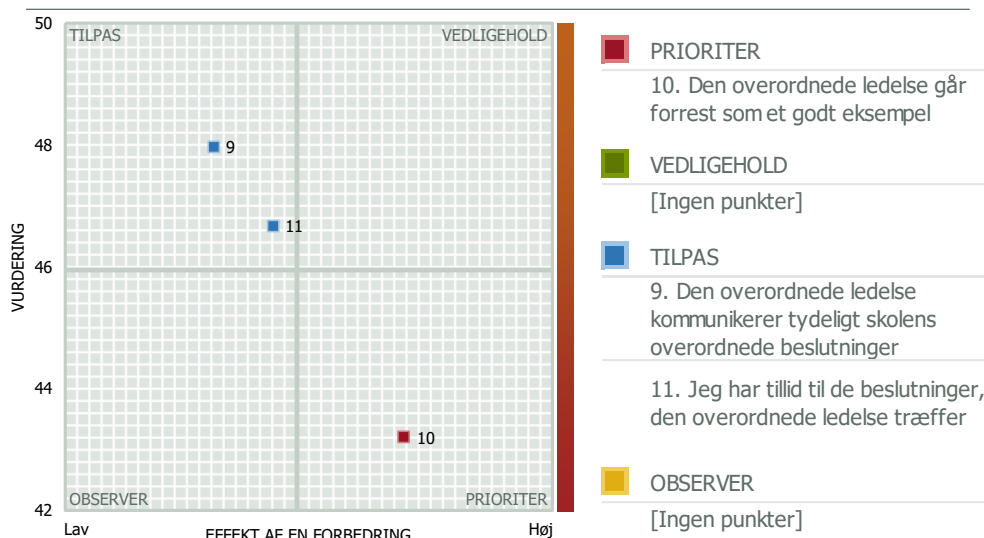
Overordnet ledelse

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



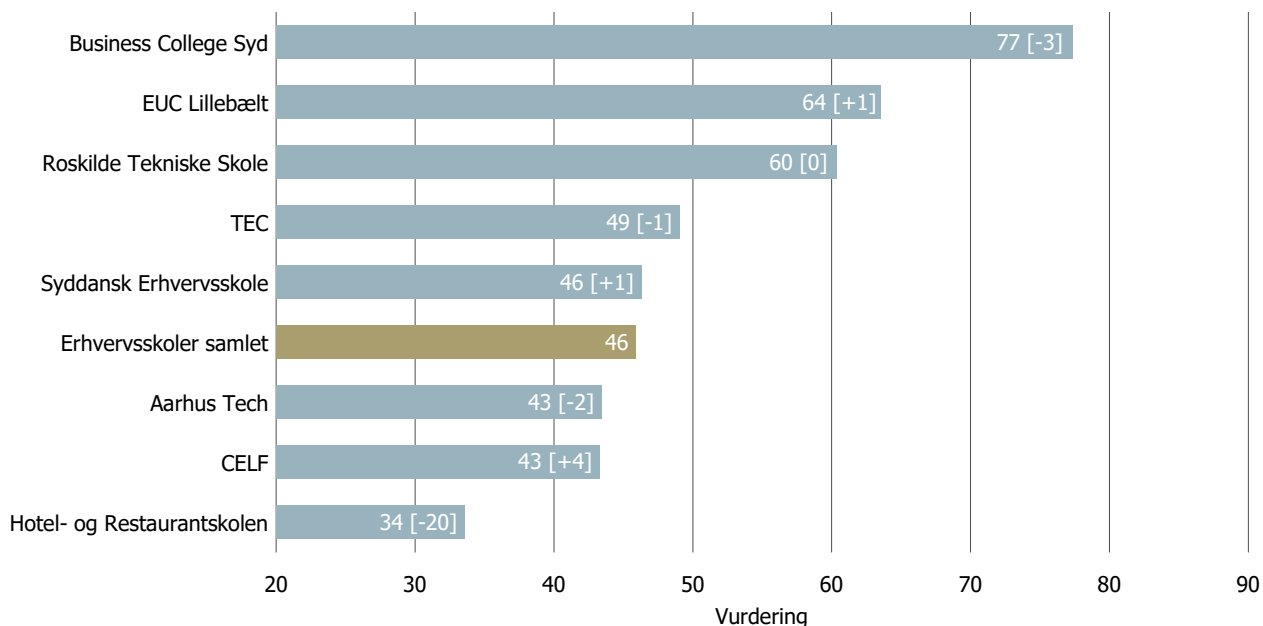
Prioriteringskort for Overordnet ledelse

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.





Overordnet ledelse
fordelt på Erhvervsskoler
samlet



Overordnet ledelse
fordelt på Erhvervsskoler

Erhvervsskole	Overordnet ledelse	9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer
		48	43	47
Erhvervsskoler samlet	46	48	43	47
Business College Syd	77 [-3]	75 [-5]	78 [0]	79 [-3]
EUC Lillebælt	64 [+1]	62 [-1]	59 [0]	69 [+3]
Roskilde Tekniske Skole	60 [0]	61 [+2]	57 [+1]	64 [-3]
TEC	49 [-1]	53 [+2]	47 [-2]	49 [-2]
Syddansk Erhvervsskole	46 [+1]	48 [0]	43 [+1]	48 [+3]
Aarhus Tech	43 [-2]	46 [-1]	41 [0]	43 [-2]
CELF	43 [+4]	45 [+3]	39 [+6]	46 [+6]
Hotel- og Restaurantskolen	34 [-20]	36 [-15]	32 [-19]	33 [-27]

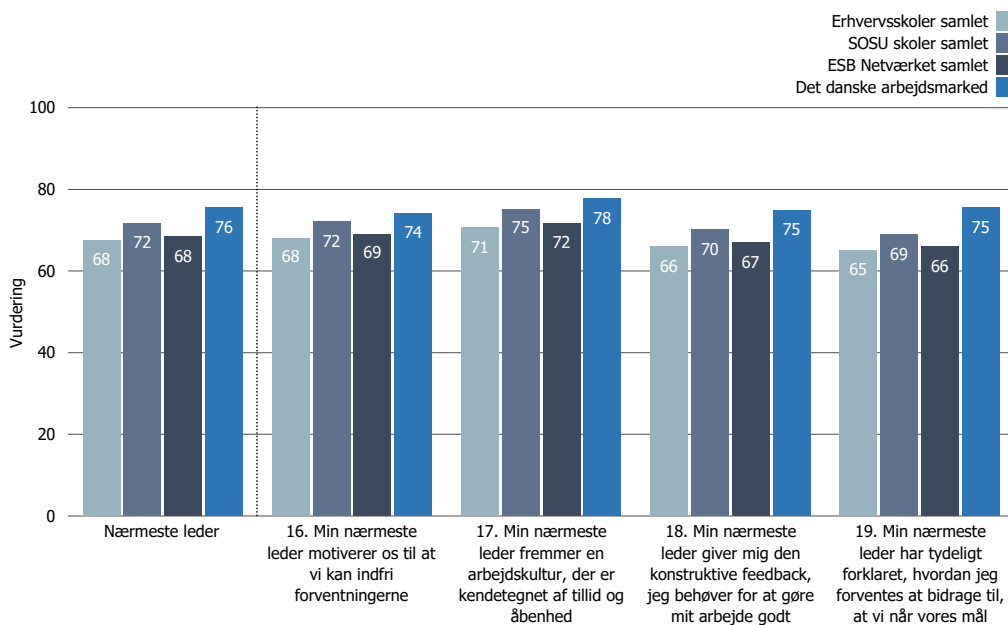


Nærmeste leder

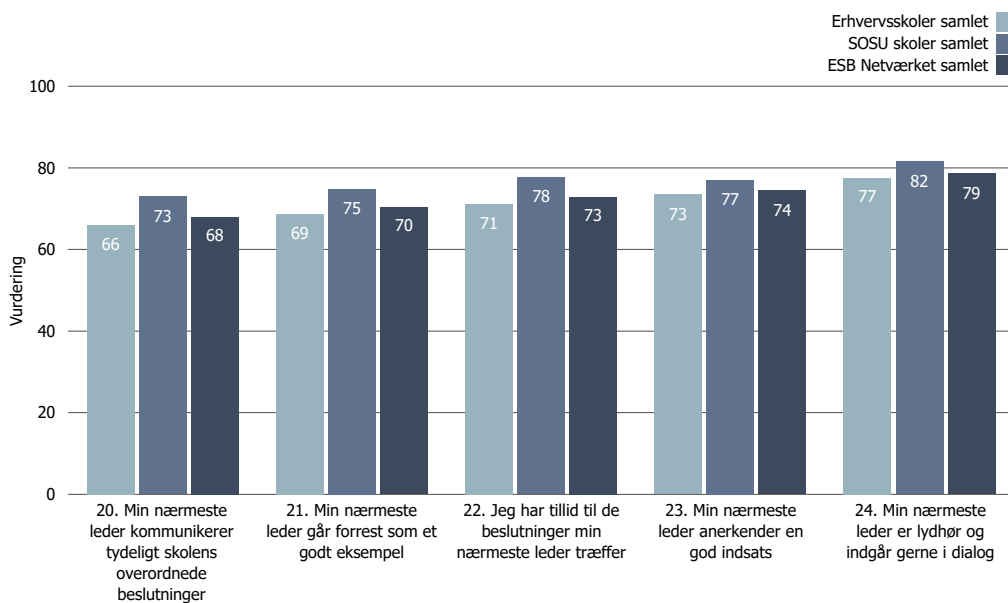
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Erhvervsskoler samlet.

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

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



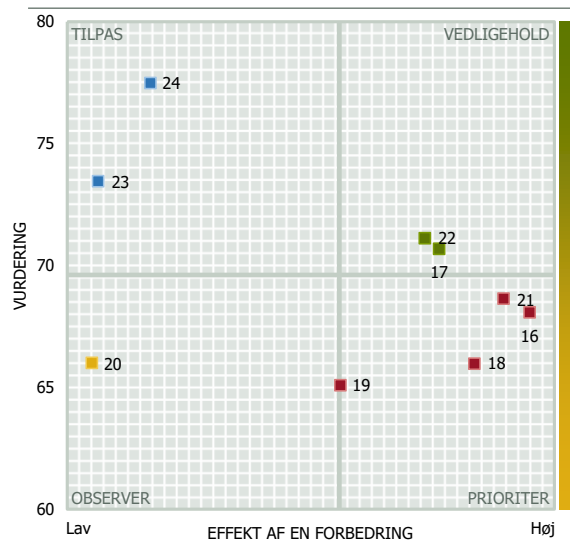
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for Erhvervsskoler samlet.





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

- 16. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne
- 18. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt
- 19. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål
- 21. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel

■ VEDLIGEHOOLD

- 17. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed
- 22. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer

■ TILPAS

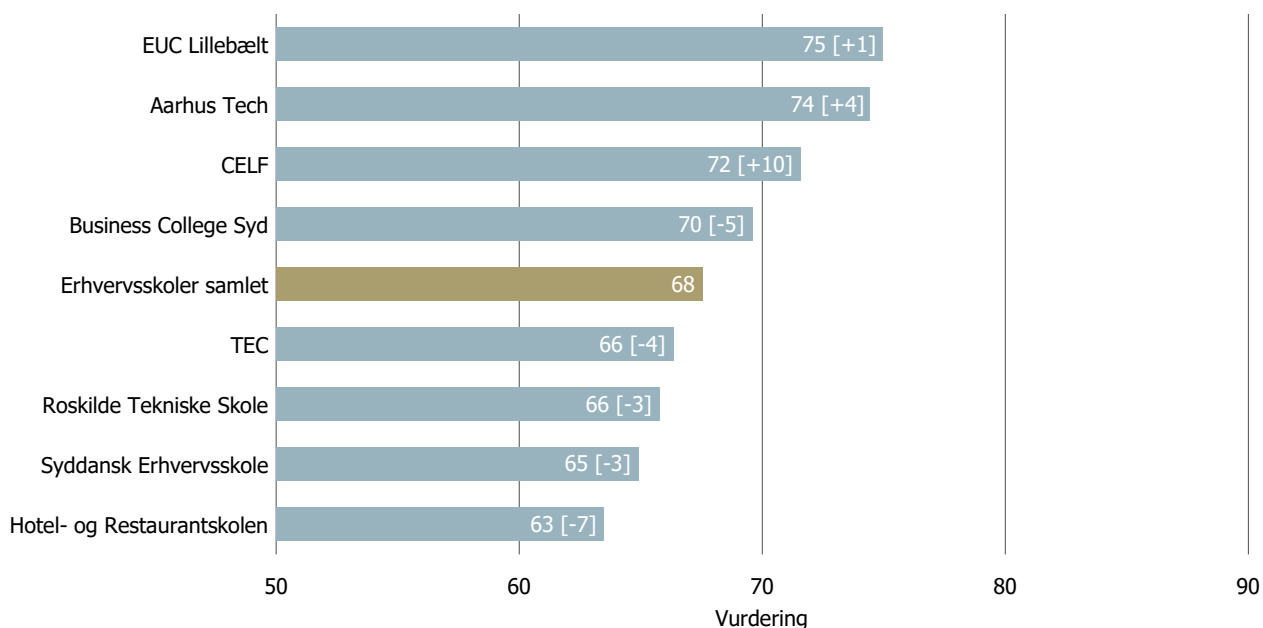
- 23. Min nærmeste leder anerkender en god indsats
- 24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

■ OBSERVER

- 20. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger



Nærmeste leder fordelt på Erhvervsskoler samlet



Nærmeste leder fordelt på Erhvervsskoler samlet

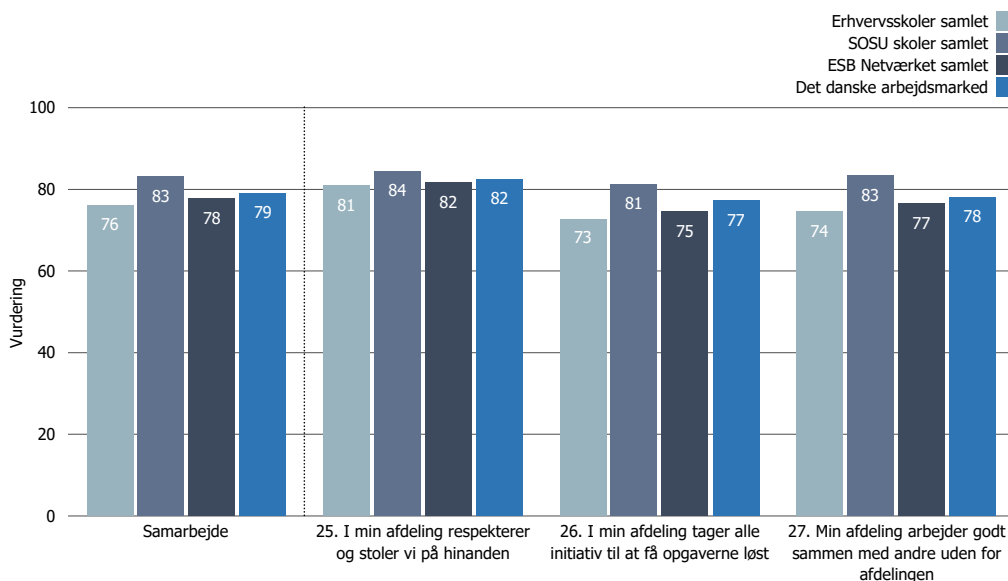
	16. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne	17. Min nærmeste leder fremmer arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	18. Min nærmeste leder giver mig konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	19. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål	20. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	21. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	22. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer	23. Min nærmeste leder anerkender en god indsats	24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	
Erhvervsskoler samlet	68	68	71	66	65	66	69	71	73	77
EUC Lillebælt	75 [+1]	75 [+2]	79 [+2]	74 [0]	73 [+1]	71 [-1]	73 [-1]	78 [0]	74 [-1]	79 [-1]
Aarhus Tech	74 [+4]	74 [+6]	78 [+6]	73 [+6]	72 [+5]	71 [+4]	75 [+6]	77 [+7]	78 [+6]	83 [+6]
CELF	72 [+10]	73 [+11]	75 [+8]	70 [+10]	69 [+11]	70 [+9]	72 [+7]	77 [+8]	78 [+10]	82 [+9]
Business College Syd	70 [-5]	70 [-5]	73 [-7]	66 [-6]	68 [-5]	70 [-7]	71 [-7]	75 [-9]	74 [-4]	79 [-3]
TEC	66 [-4]	67 [-3]	69 [-3]	65 [-4]	64 [-3]					
Roskilde Tekniske Skole	66 [-3]	66 [-4]	69 [-5]	63 [-5]	63 [-3]	65 [-3]	66 [-5]	70 [-6]	70 [-5]	74 [-5]
Syddansk Erhvervsskole	65 [-3]	66 [-2]	66 [-5]	64 [-2]	64 [-2]	64 [-6]	64 [-6]	67 [-4]	72 [-3]	75 [-3]
Hotel- og Restaurantskolen	63 [-7]	65 [-5]	69 [-5]	62 [-8]	58 [-9]	56 [-11]	64 [-7]	67 [-8]	71 [-5]	75 [-6]



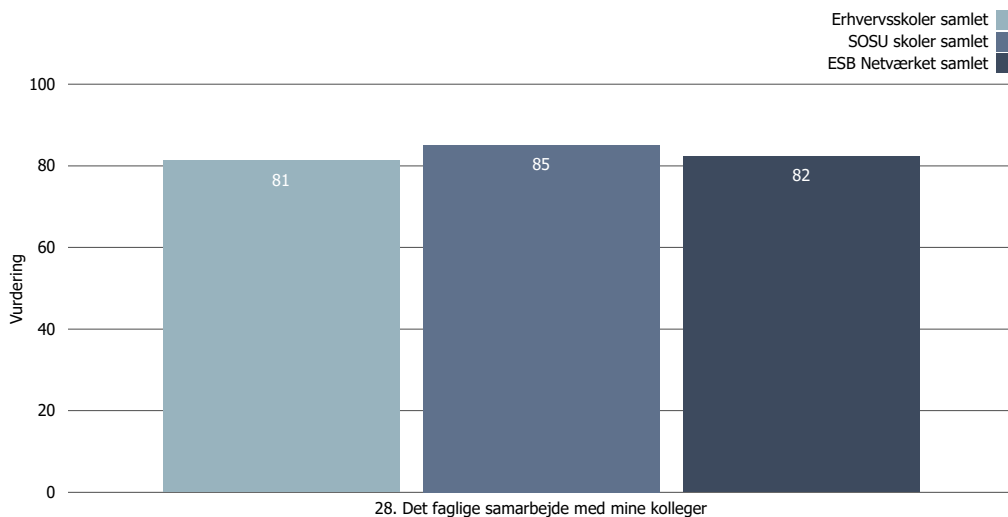
Samarbejde

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

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

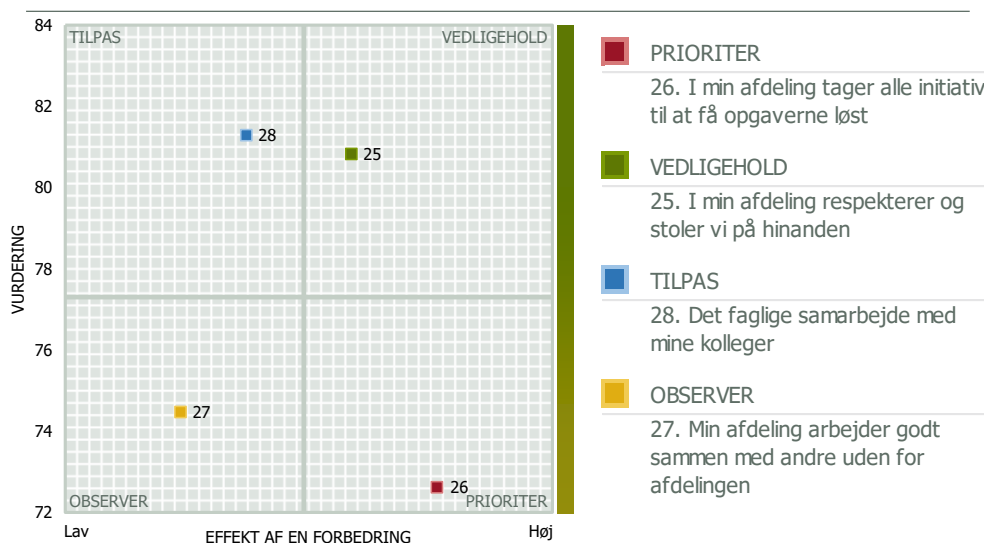


Det resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Erhvervsskoler samlet.



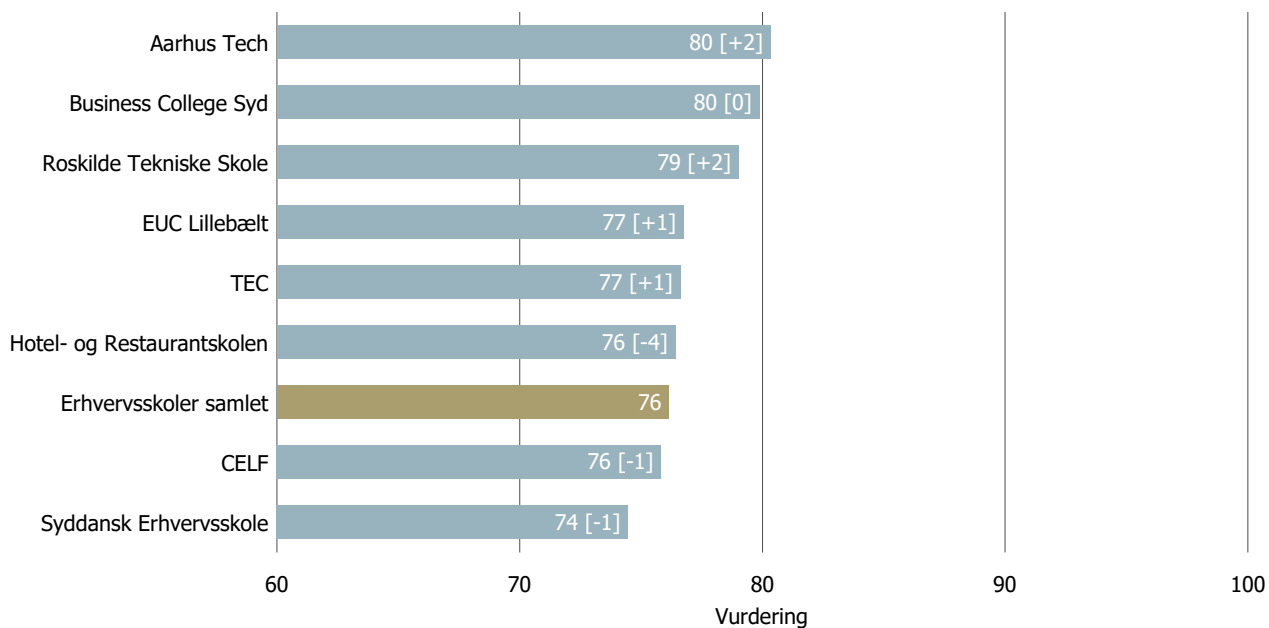
Prioriteringskort for Samarbejde

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 samlet



Samarbejde fordelt på Erhvervsskoler samlet

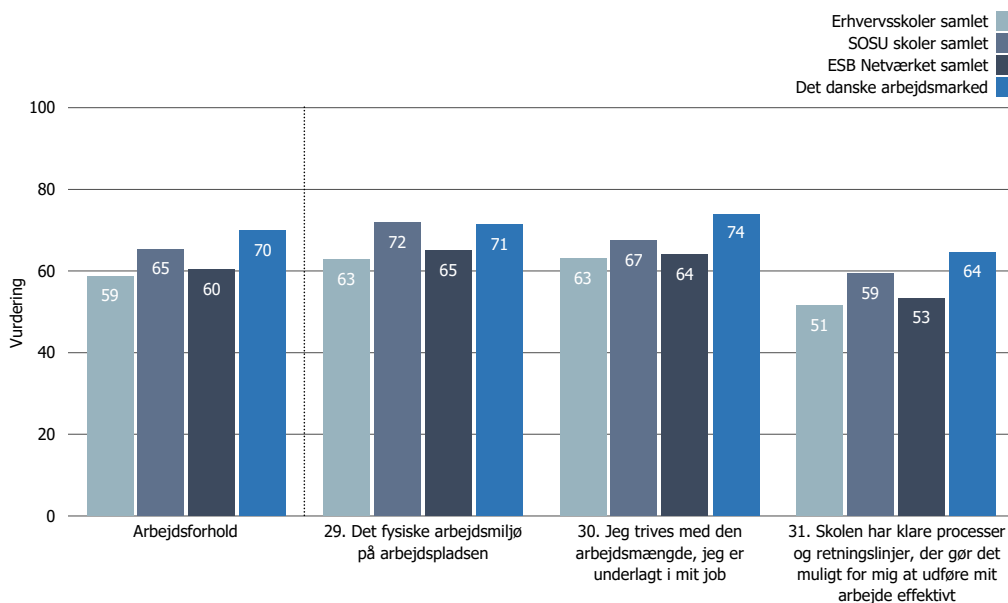
Erhvervsskoler samlet	Samarbejde				
	25. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	26. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	27. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	
Erhvervsskoler samlet	76	81	73	74	81
Aarhus Tech	80 [+2]	84 [+3]	78 [+4]	79 [+3]	84 [+4]
Business College Syd	80 [0]	85 [+1]	75 [0]	79 [-2]	84 [+5]
Roskilde Tekniske Skole	79 [+2]	85 [+2]	76 [+2]	76 [+2]	84 [+1]
EUC Lillebælt	77 [+1]	81 [+2]	74 [+3]	75 [-1]	83 [+4]
TEC	77 [+1]	82 [+2]	73 [0]	74 [-1]	
Hotel- og Restaurantskolen	76 [-4]	77 [-6]	73 [-4]	78 [-2]	81 [0]
CELF	76 [-1]	80 [-1]	70 [-1]	76 [0]	81 [-1]
Syddansk Erhvervsskole	74 [-1]	78 [-1]	71 [0]	74 [0]	81 [+1]



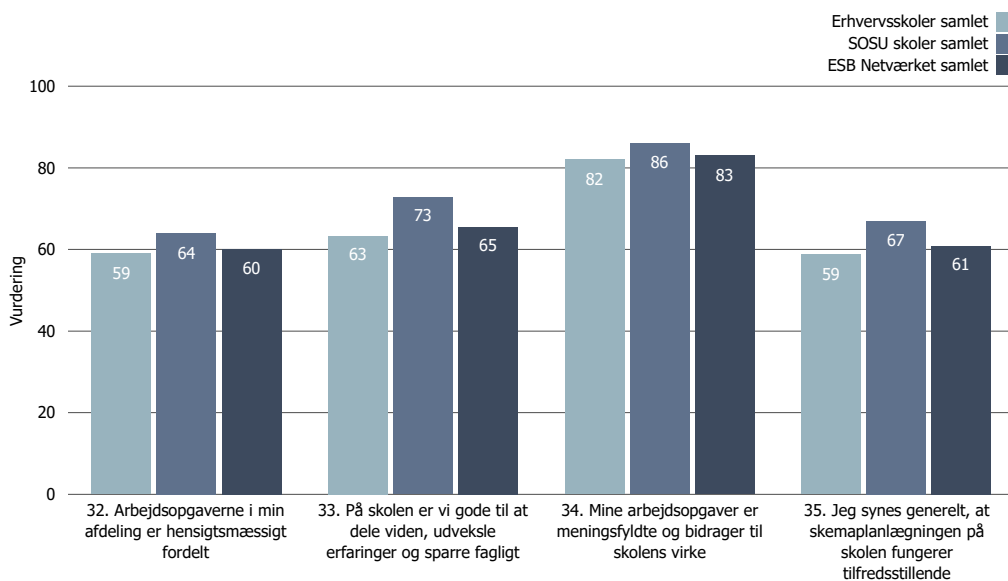
Arbejdsforhold

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

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



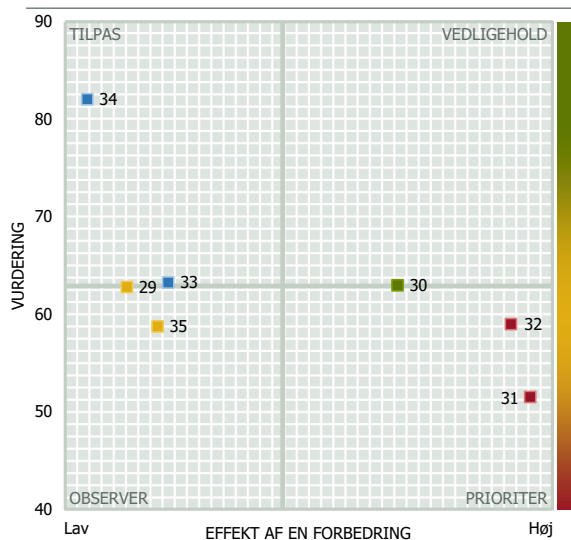
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Arbejdsforhold for Erhvervsskoler samlet.





Prioriteringskort for Arbejdsforhold

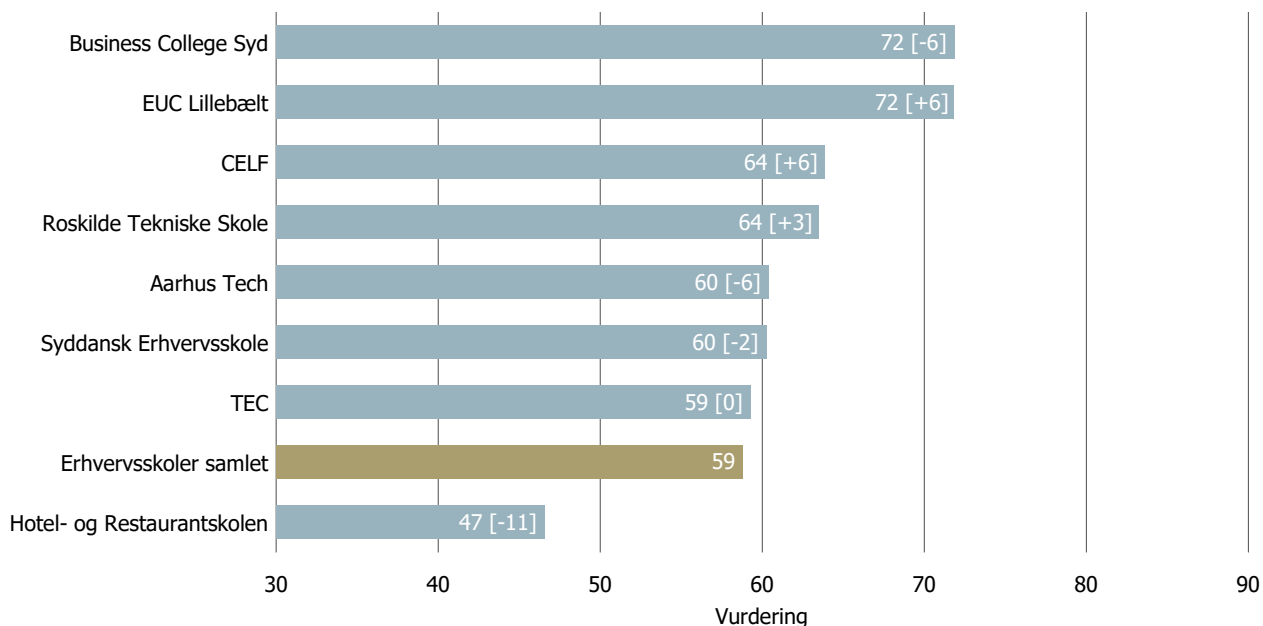
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Arbejdsforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Arbejdsforhold, for Erhvervsskoler samlet.



- **PRIORITER**
 31. Skolen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt
 32. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt
- **VEDLIGEHOOLD**
 30. Jeg trives med den arbejdsmængde, jeg er underlagt i mit job
- **TILPAS**
 33. På skolen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt
 34. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til skolens virke
- **OBSERVER**
 29. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 35. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på skolen fungerer tilfredsstillende



Arbejdsforhold fordelt på Erhvervsskoler samlet



Arbejdsforhold fordelt på Erhvervsskoler samlet

Arbejdsforhold arbejdspladsen

29. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

30. Jeg trives med den arbejdsmængde, jeg er underlagt i mit job

31. Skolen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt

32. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

33. På skolen dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt

34. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til skolens virke

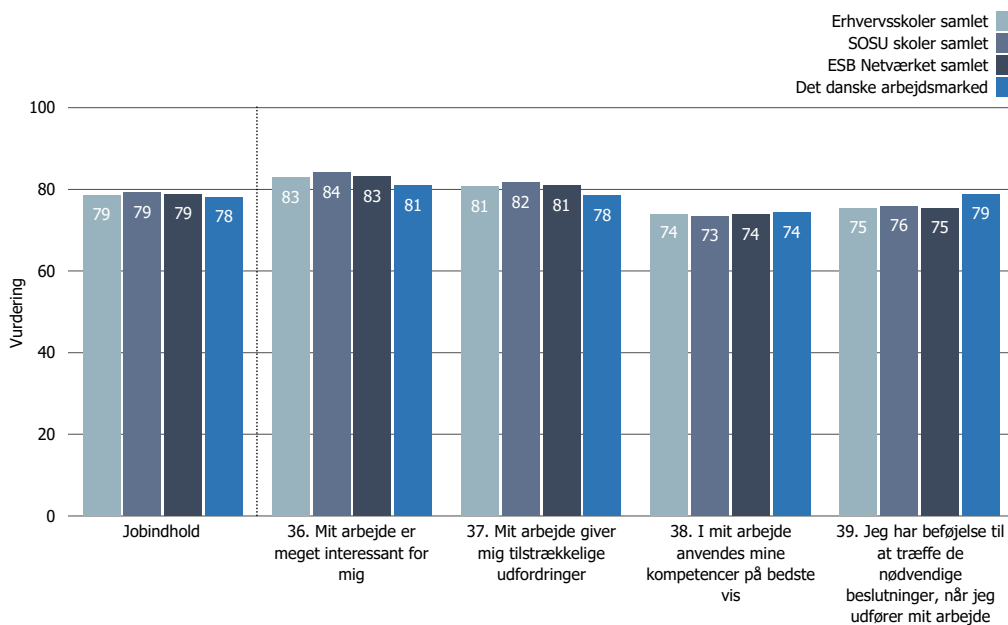
35. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på skolen fungerer tilfredsstillende

Erhvervsskoler samlet	59	63	63	51	59	63	82	59
Business College Syd	72 [-6]	78 [0]	71 [-8]	67 [-9]	66 [-8]	69 [-3]	90 [0]	
EUC Lillebælt	72 [+6]	73 [+2]	76 [+9]	68 [+7]	67	74	87	73
CELF	64 [+6]	73 [+5]	65 [+6]	55 [+7]	62 [+10]	66 [+7]	85 [+5]	63 [+9]
Roskilde Tekniske Skole	64 [+3]	69 [+3]	64 [+1]	58 [+2]	59 [0]	70 [+3]	84 [-1]	60 [-1]
Aarhus Tech	60 [-6]	67 [+5]	62 [-3]	53 [-3]	62 [-1]	67 [0]	82 [0]	
Syddansk Erhvervsskole	60 [-2]	63 [-2]	65 [-1]	53 [-2]	59 [-2]	64 [-1]	83 [-1]	57 [+1]
TEC	59 [0]	63 [+2]	65 [+1]	51 [0]	60 [+1]	62 [0]	82 [+2]	
Hotel- og Restaurantskolen	47 [-11]	48 [-13]	50 [-10]	42 [-12]	53 [-7]	58 [-6]	79 [-1]	43 [+3]



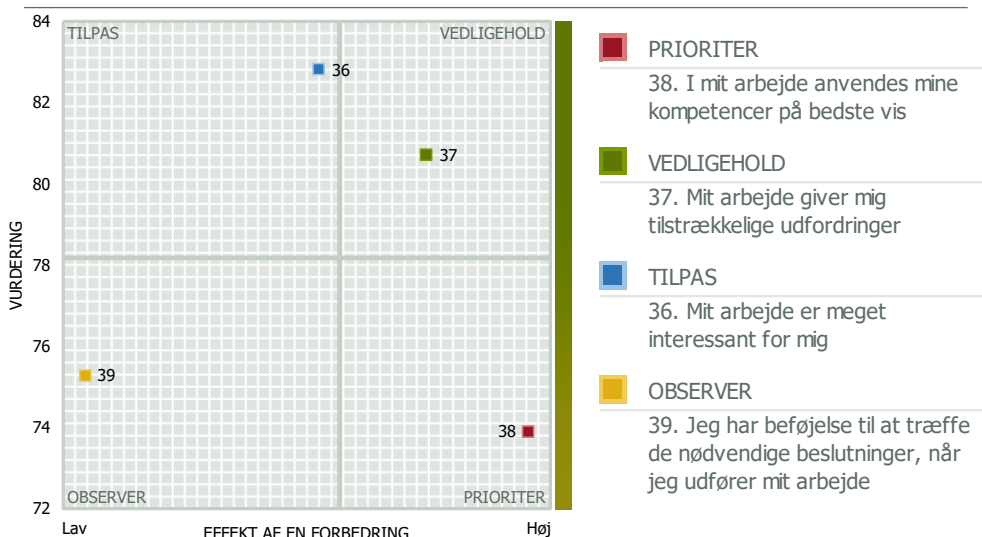
Jobindhold

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



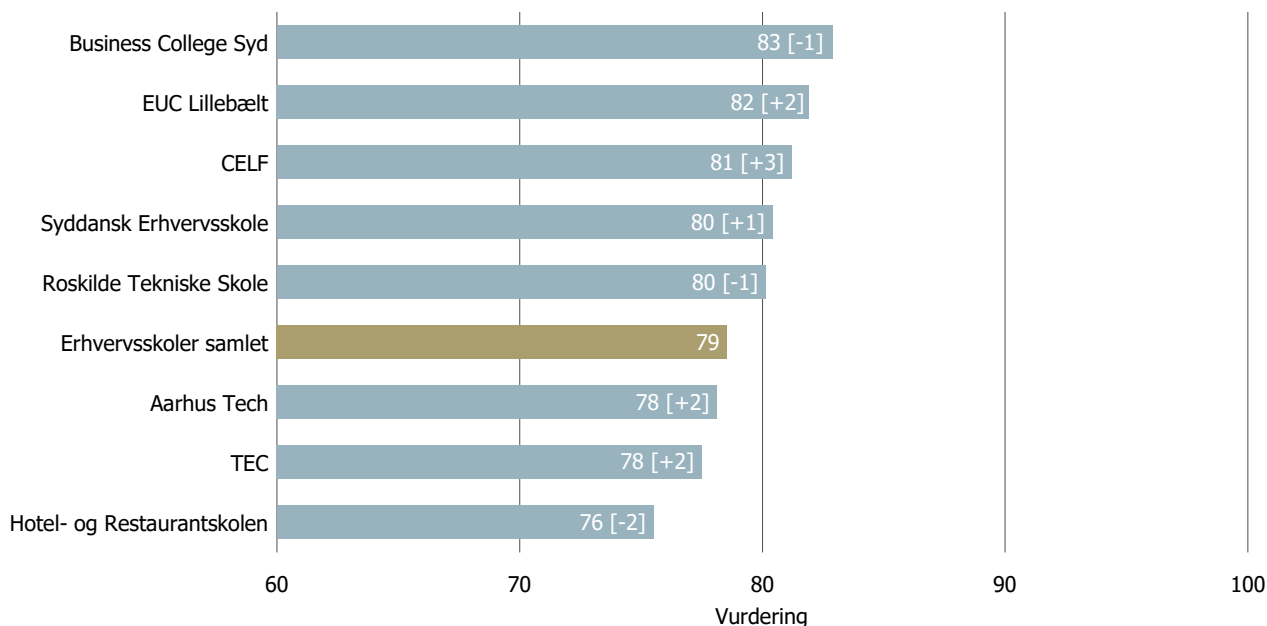
Prioriteringskort for Jobindhold

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





Jobindhold fordelt på Erhvervsskoler samlet



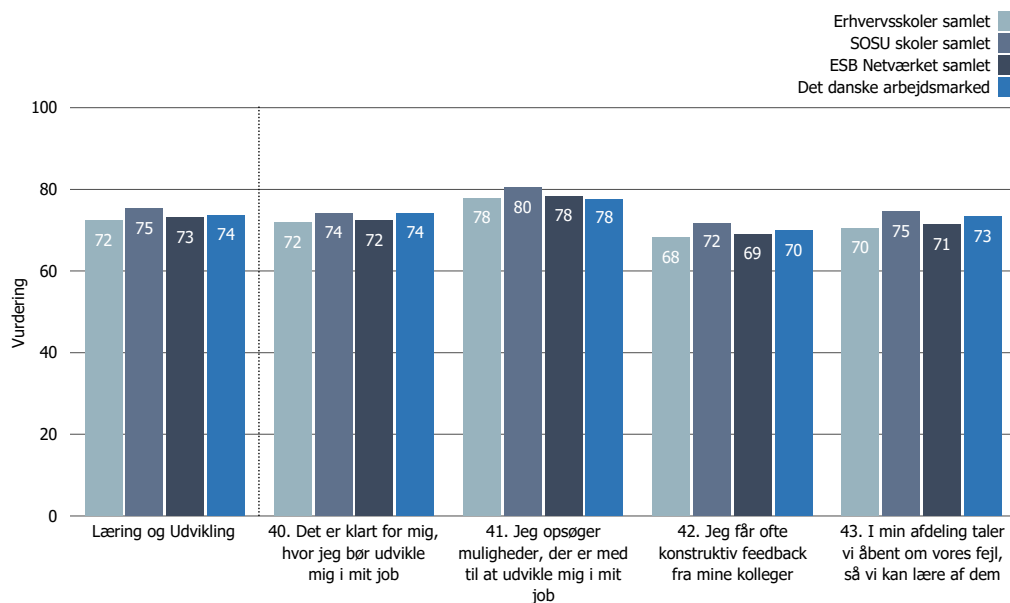
Jobindhold fordelt på Erhvervsskoler samlet

Jobindhold	36. Mit arbejde er meget interessant for mig	37. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	38. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	39. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	
Erhvervsskoler samlet	79	83	81	74	75
Business College Syd	83 [-1]	85 [-1]	84 [0]	79 [-2]	82 [-3]
EUC Lillebælt	82 [+2]	84 [+2]	83 [+2]	78 [+2]	83 [+1]
CELF	81 [+3]	85 [+3]	82 [+2]	77 [+3]	80 [+8]
Syddansk Erhvervsskole	80 [+1]	84 [+1]	82 [+2]	75 [-1]	79 [+1]
Roskilde Tekniske Skole	80 [-1]	84 [-1]	81 [-2]	75 [-1]	78 [0]
Aarhus Tech	78 [+2]	83 [+2]	80 [+2]	75 [+2]	74 [+3]
TEC	78 [+2]	83 [+1]	80 [+1]	73 [+1]	72 [+1]
Hotel- og Restaurantskolen	76 [-2]	81 [-4]	79 [-3]	68 [-3]	74 [0]



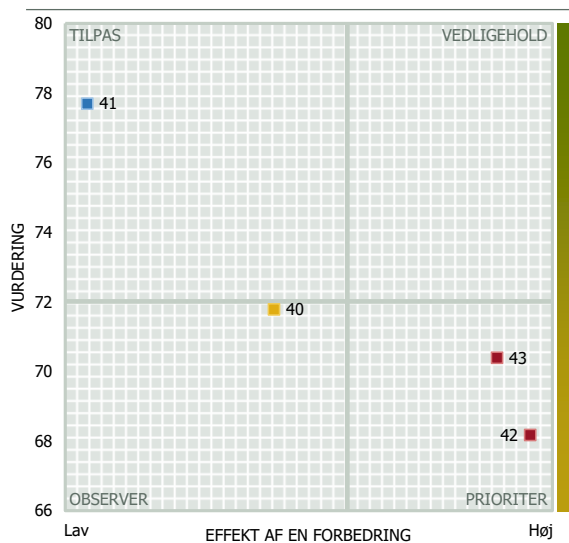
Læring og Udvikling

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



Prioriteringskort for Læring og Udvikling

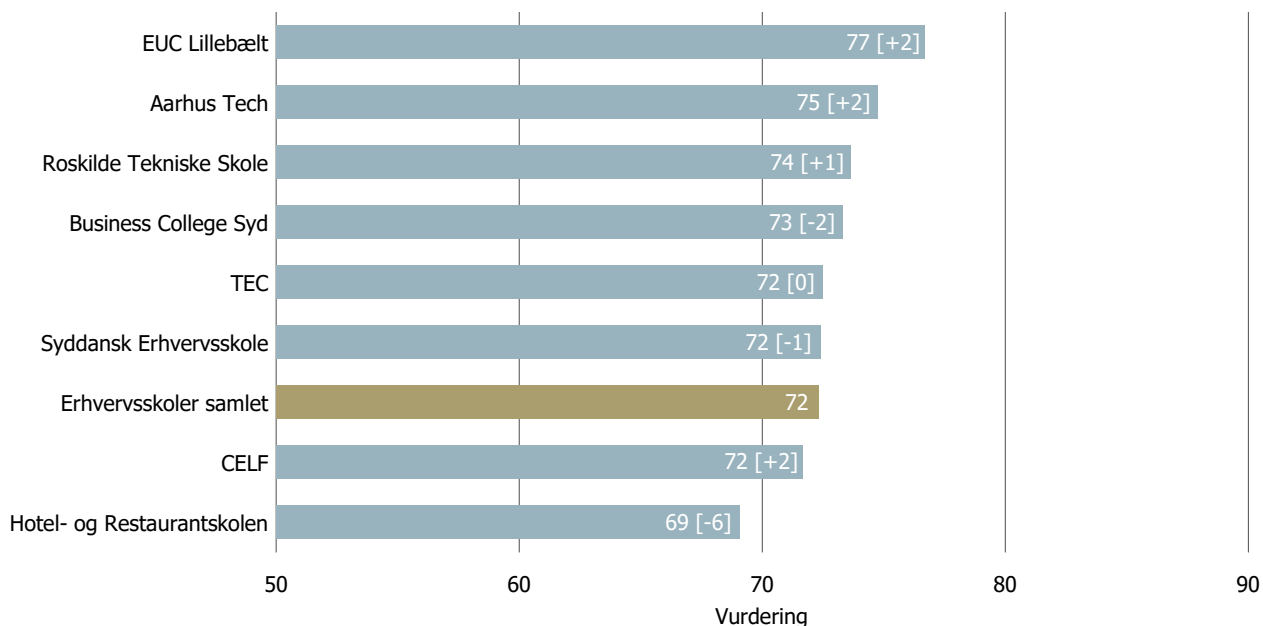
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Læring og Udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Læring og Udvikling, for Erhvervsskoler samlet.



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



Læring og Udvikling
fordelt på Erhvervsskoler
samlet

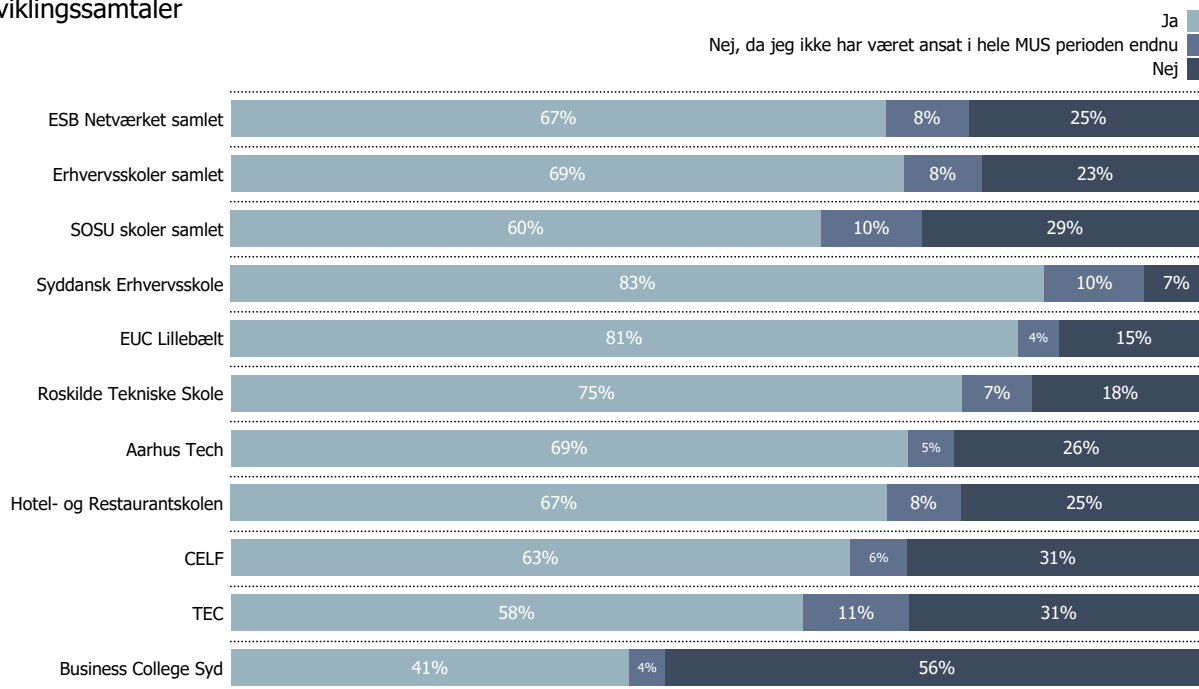


Læring og Udvikling
fordelt på Erhvervsskoler

	Læring og Udvikling	40. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	41. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	42. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	43. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem
Erhvervsskoler samlet	72	72	78	68	70
EUC Lillebælt	77 [+2]	77 [+1]	82 [+3]	73 [+2]	73 [+1]
Aarhus Tech	75 [+2]	73 [+2]	79 [+1]	72 [+1]	75 [+2]
Roskilde Tekniske Skole	74 [+1]	73 [0]	77 [-1]	70 [+2]	74 [+2]
Business College Syd	73 [-2]	77 [-3]	78 [-3]	68 [+1]	70 [0]
TEC	72 [0]	70 [0]	78 [0]	69 [-1]	71 [+1]
Syddansk Erhvervsskole	72 [-1]	73 [0]	78 [0]	67 [-2]	69 [-1]
CELF	72 [+2]	75 [+5]	77 [+1]	65 [+1]	70 [+3]
Hotel- og Restaurantskolen	69 [-6]	69 [-5]	76 [-4]	66 [-7]	66 [-8]



Udbredelse af udviklingssamtaler



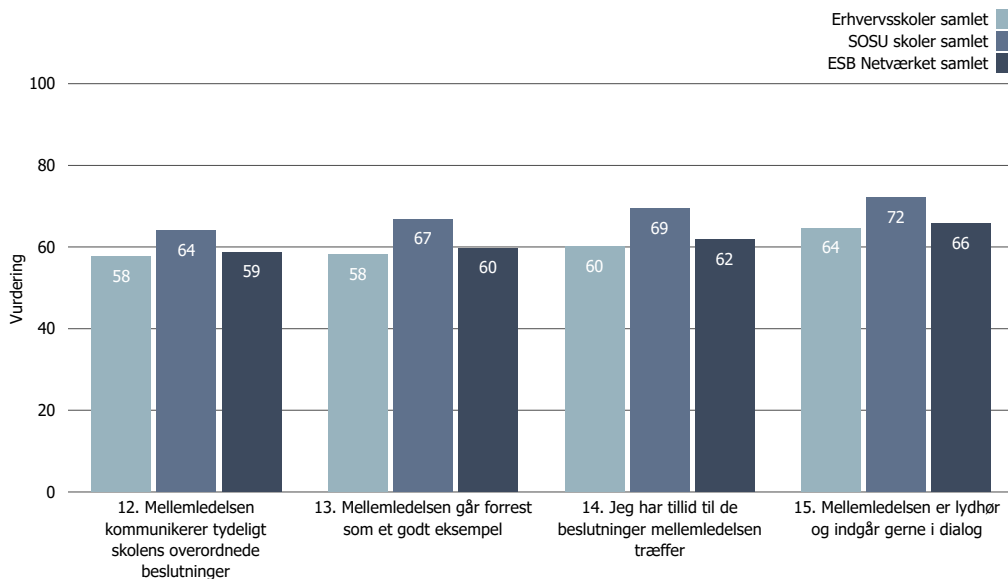
Medarbejdernes vurdering af udbyttet og opfølgningen på udviklingssamtaler

	46. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	47. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)
ESB Netværket samlet	63	62
Erhvervsskoler samlet	62	61
SOSU Samlet	67	66
Syddansk Erhvervsskole	58 [-4]	57 [-5]
EUC Lillebælt	72 [+3]	74 [+4]
Roskilde Tekniske Skole	57 [-6]	60 [0]
Aarhus Tech	68	69
Hotel- og Restaurantskolen	58 [-4]	57 [-2]
CELF	65 [+9]	66 [+10]
TEC	62 [-1]	59 [-1]
Business College Syd	74 [+4]	74 [+2]

Mellemlidelse

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

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



Medarbejdernes vurdering af mellemlidelse

	12. Mellemlidelsen kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	13. Mellemlidelsen går forrest som et godt eksempel	14. Jeg har tillid til de beslutninger mellemlidelsen træffer	15. Mellemlidelsen er lydhør og indgår gerne i dialog
ESB Netværket samlet	59	60	62	66
Erhvervsskoler samlet	58	58	60	64
SOSU Samlet	64	67	69	72
Business College Syd	54	56	57	56
EUC Lillebælt	66 [+3]	68 [+4]	71 [+4]	73 [+6]
Roskilde Tekniske Skole	62 [-2]	61 [-2]	64 [-5]	67 [-4]
Syddansk Erhvervsskole	55 [-4]	56 [-2]	58 [-1]	62 [0]
TEC	56 [-4]	56 [-4]	58 [-3]	63 [-3]

Tabeller [1]

	Erhvervsskoler samlet	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet	Det danske arbejdsmarked	Undervisning
	2019	2019	2019	2018	2018
Svarprocent	88%	88%	88%		
Arbejdsglæde	64	72	66	72	69
Tilfredshed	60	69	62	70	66
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på skolen?	64	73	66	74	70
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er skolen?	54	64	56	66	62
Motivation	69	76	71	74	72
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	70	77	72	75	74
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	68	74	70	72	69
Loyalitet	75	82	77	79	76
Troskab	68	77	70	77	74
7. Jeg ønsker at være ansat på skolen om 2 år	75	81	76	81	79
8. Jeg vil anbefale andre at søge job på skolen	61	73	64	73	70
Dedikation	84	86	84	81	77
5. Jeg er en af dem, der bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	82	83	82	84	79
6. Jeg udviser engagement for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	85	87	85	79	76
LOYALITETSSEGMENTERING					
ILDSJÆLE	14%	20%	16%	22%	
KERNEMEDARBEJDERE	52%	62%	55%	61%	
ZAPPERE	29%	16%	26%	13%	
SOFAMEDARBEJDERE	1%	1%	1%	1%	
PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE	4%	2%	3%	3%	
Overordnet ledelse	46	66	51	67	
9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	48	65	52	68	
10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	43	64	48	65	
11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	47	69	52	68	
Nærmeste leder	68	72	68	76	
16. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne	68	72	69	74	
17. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	71	75	72	78	
18. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	66	70	67	75	
19. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål	65	69	66	75	
20. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	66	73	68		
21. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	69	75	70		
22. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer	71	78	73		
23. Min nærmeste leder anerkender en god indsats	73	77	74		
24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	77	82	79		
Samarbejde	76	83	78	79	
25. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	81	84	82	82	
26. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	73	81	75	77	
27. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	74	83	77	78	
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	81	85	82		

Tabeller [2]

	Erhvervsskoler samlet	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet	Det danske arbejdsmarked	Undervisning
	2019	2019	2019	2018	2018
Arbejdsforhold	59	65	60	70	69
29. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	63	72	65	71	70
30. Jeg trives med den arbejdsomfang, jeg er underlagt i mit job	63	67	64	74	68
31. Skolen har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	51	59	53	64	
32. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	59	64	60		
33. På skolen er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	63	73	65		
34. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til skolens virke	82	86	83		
35. Jeg synes generelt, at skemaoplægningen på skolen fungerer tilfredsstillende	59	67	61		
Jobindhold	79	79	79	78	
36. Mit arbejde er meget interessant for mig	83	84	83	81	
37. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	81	82	81	78	
38. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	74	73	74	74	
39. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	75	76	75	79	
Læring og Udvikling	72	75	73	74	
40. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	72	74	72	74	
41. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	78	80	78	78	
42. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	68	72	69	70	
43. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem	70	75	71	73	

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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



Hvor skal vi starte?

- OVERORDNET LEDELSE...
- NÆRMESTE LEDER...
- SAMARBEJDE...
- ARBEJDSFORHOLD...
- JOBINDHOLD...
- LÆRING OG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

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

