



Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

EUC Lillebælt

Svarprocent: 89% (127 besvarelser ud af 142 mulige)

Skolerapport

Indhold

01

ENGAGEMENT

02

SAMMENLIGNING AF EN-
GAGEMENT

03

UNDERLIGGENDE ENHE-
DER

04

LOYALITETSSEGMENTE-
RING

05

DETALJERNE

06

TEMA

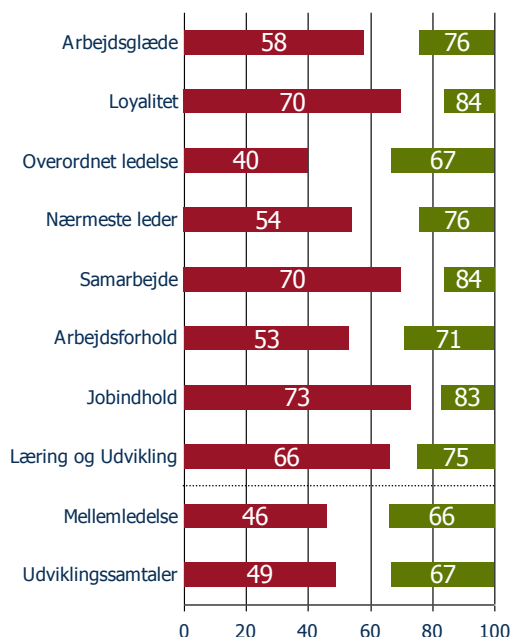
Symbolforklaring - Vurdering

Vurdering

- Høj vurdering
- Lav vurdering

Høj og Lav vurdering er baseret på Ennovas norm for uddannelsessektoren og vil variere afhængigt af indsatsområde. Det betyder at en score på 70 ved to forskellige indsatsområder, fx Samarbejde og Arbejdsforhold, ikke nødvendigvis vil have den samme farveindikator selvom begge indsatsområder har en score på 70!

Disse høje og lave vurderinger er baseret på resultater fra ESB skoler med under 500 medarbejdere. Den grønne grænse repræsenterer de 40% højest scorende afdelinger på laveste niveau, mens den røde grænse repræsenterer de 15% lavest scorende afdelinger på laveste niveau.



Symbolforklaring - Andet

Udvikling

+/- Udvikling siden sidste undersøgelse

Variation

L = LAV variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger er meget ens. / H = HØJ variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger varierer meget.

Ingen resultater

N/A = Intet resultat på grund af for få svar

Benchmark

B1: Benchmark = Erhvervsskoler samlet / B2: Benchmark = Små/mellemstore ESB skoler

Benchmarket "Små/mellemstore ESB skoler" indeholder resultater fra ESB skoler med mindre end 500 medarbejdere

Konklusion

Datagrundlag	<p>EUC Lillebælt opnår i årets MTU en svarprocent på 89%, hvilket vidner om god opbakning til undersøgelsen fra medarbejdernes side. Til sammenligning lå svarprocenten på 83% ved sidste MTU i 2015, hvilket er en flot stigning på 6%. Set i forhold til Erhvervsskolerne samlet (88%), er der tale om en lidt højere svarprocent.</p>
Overordnede resultater	<p>Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på EUC Lillebælt ligger på et middel højt niveau (indeks 73). Set i forhold til sidste MTU i 2015 er der tale om helt samme score.</p> <p>Sammenlignes arbejdsglæden for EUC Lillebælt med arbejdsglæden for Erhvervsskolerne samlet (3560 medarbejdere), så ligger EUC Lillebælt otte point over Erhvervsskolerne samlet (indeks 65). I forhold til de Små/mellemstore ESB skoler (2175 medarbejdere) er arbejdsglæden tre point højere på EUC Lillebælt. Hvad angår medarbejdernes loyalitet, opnår EUC Lillebælt et godt resultat på 82, hvilket er seks point over Erhvervsskolerne samlet (indeks 76) og tre point over de Små/mellemstore ESB skoler (indeks 79).</p>
Loyalitetssegmentering	<p>Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to områder bag Loyalitet, dvs. Troskab og Dedikation, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Dedikation, karakteriseres som Ildsjæle. For EUC Lillebælt ligger andelen af Ildsjæle på 19% mod 16% hos Erhvervsskolerne samlet og 21% for de Små/mellemstore ESB skoler. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lav Dedikation. EUC Lillebælt har 2% på-vej-væk medarbejdere, hvilket er 1% lavere end for Erhvervsskolerne samlet (3%) og på samme niveau som de Små/mellemstore ESB skoler (2%).</p>
Indsatsområder - resultater	<p>Vendes blikket mod de seks indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses der generelt gode resultater sammenlignet med Erhvervsskolerne samlet og Små/mellemstore ESB skoler. Sammenlignes indsatsområderne med Erhvervsskolerne generelt, så ligger EUC Lillebælt højere på fem ud af seks indsatsområder. Særligt stærkt står EUC Lillebælt på området Jobindhold som vurderes med en score på 80, hvilket er ét point over Erhvervsskolerne samlet (indeks 79). Indsatsområdet Overordnet ledelse (indeks 63) ligger 15 point højere end Erhvervsskolerne samlet (indeks 48), hvilket er en markant forskel i vurderingen af Overordnet ledelse.</p> <p>Sammenlignes EUC Lillebælts resultater med de Små/mellemstore ESB skoler, så ligger EUC Lillebælt højere på indsatsområderne Overordnet ledelse (indeks 63), Nærmeste leder (indeks 74), Arbejdsforhold (indeks 66) og Læring og udvikling (indeks 75), mens de ligger på niveau med de Små/mellemstore ESB skoler på Jobindhold (indeks 80). Indsatsområdet Samarbejde (indeks 76) vurderes generelt lidt bedre på de Små/mellemstore ESB skoler.</p> <p>Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Jobindhold er det område, der generelt set, betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde på EUC Lillebælt. I tillæg til dette kan Arbejdsforhold, Nærmeste ledelse og Overordnet ledelse fremhæves som indsatsområder, da disse fremgår med en markant betydning og/eller vurderes til en relativ lav score.</p>

Dine resultater for Engagement

Arbejdsglæde

73

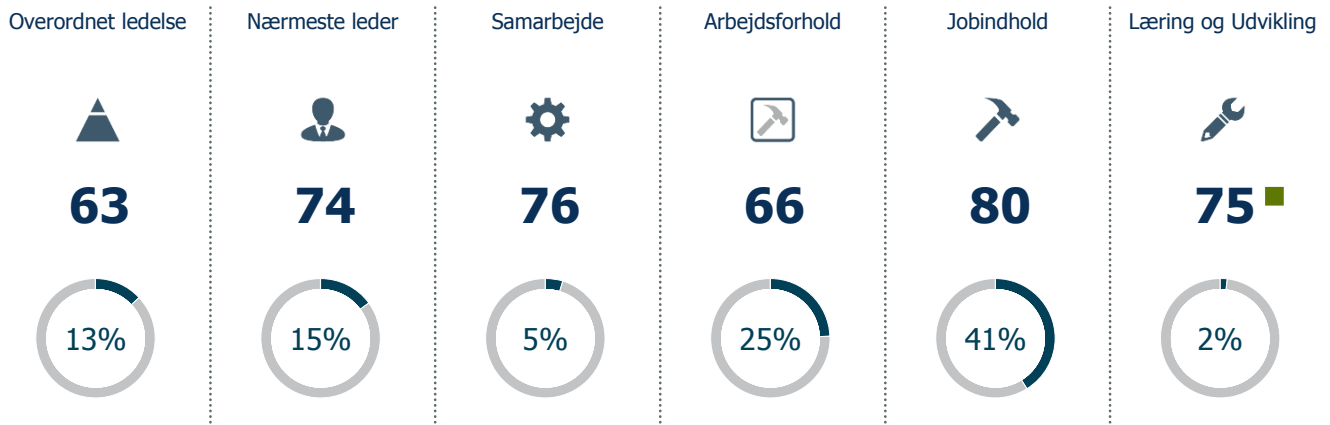
Loyalitet

82

Tilfredshed	70	-2
Motivation	75	+1

Troskab	78
Dedikation	87

Hvad driver Engagement?



EFFEKT
på engagement

Prioriteringsmatrice

Alle drivkræfter

VURDERING	Over gennemsnit	<p>MULIGHED</p> <p>Nærmeste leder</p> <p>Samarbejde</p> <p>Læring og Udvikling</p>	<p>STYRKE</p> <p>Jobindhold</p>
	Under gennemsnit	<p>Overordnet ledelse</p> <p>SVAGHED</p>	<p>Arbejdsforhold</p> <p>TRUSSEL</p>
		EFFEKT	Over gennemsnit

MULIGHEDER tilpasses

Muligheder er områder, hvor vurderinger er relativt høje, men hvor området ikke har en særlig stor indflydelse på Engagement. Her kunne man overveje at afsætte færre ressourcer til området eller alternativt forsøge at drage fordel af den høje vurdering og gøre denne faktor til en styrke.

STYRKER vedligeholdes

Styrker er områder, der har stor indvirkning på Engagement og hvor vurderingen af området er relativt høj. Du bør overveje at gå ned i detaljerne for disse områder for at få en forståelse af, hvordan man kan fastholde den, og hvad du kan lære af dine styrker. Hvis den høje vurdering fastholdes eller forbedres, vil Engagement fastholdes eller sågar forbedres.

SVAGHEDER observeres

Områder med lav effekt på Engagement og med en lav vurdering bør holdes under observation. Svagheder bør derfor kun prioriteres, hvis det forventes, at området vil have en større påvirkning på engagement i fremtiden, eller hvis vurderingen er på et kritisk lavt niveau.

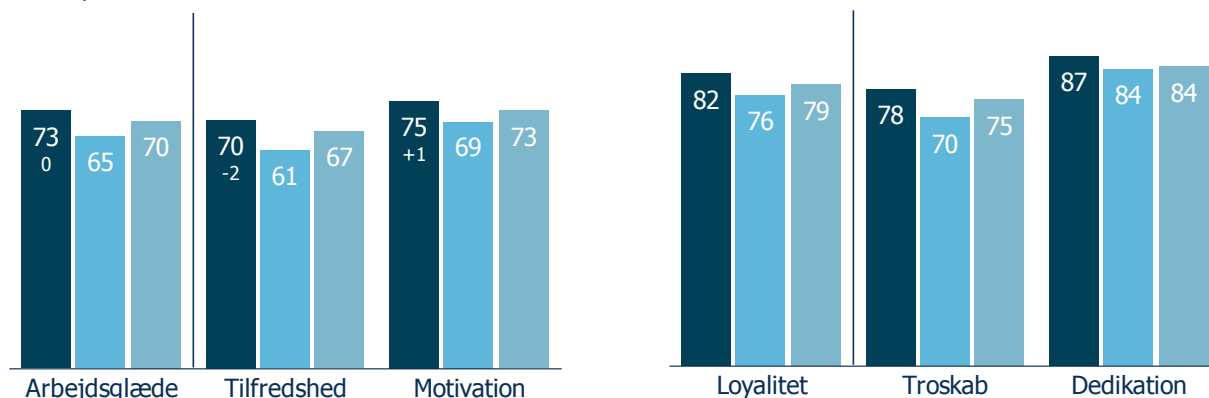
TRUSLER prioriteres

Trusler er områder, hvor vurderingen er forholdsvis lav, mens området på samme tid har stor påvirkning på Engagement. Derfor er dette et godt sted at prioritere din indsats, fordi området har den største effekt (dvs. højere Engagement).

SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

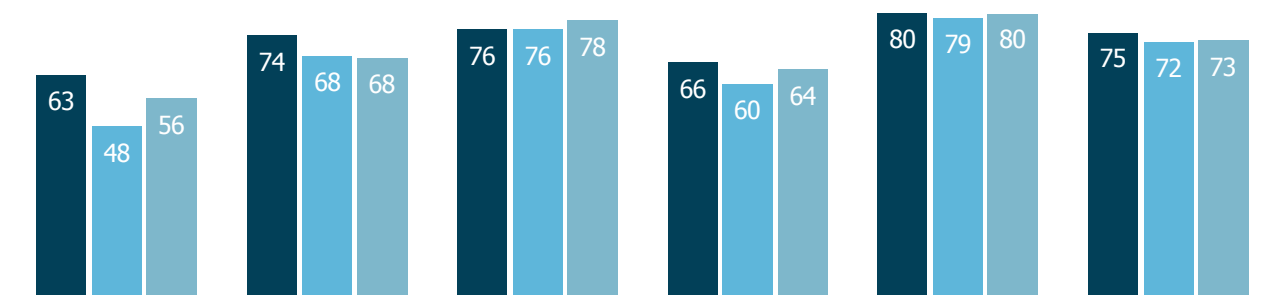
Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

■ EUC Lillebælt
 ■ Erhvervsskoler samlet
 ■ Små/mellemstore ESB skoler



Drivkraft sammenligning

Overordnet ledelse Nærmeste leder Samarbejde Arbejdsforhold Jobindhold Læring og Udvikling



Top/Bund vurderinger

Top-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed		B1	B2
Mit arbejde er meget interessant for mig	82		83	84
Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	82		76	78
Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	81	+5	81	82

Bund-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed		B1	B2
Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	59		45	53
EUC Lillebælt har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	61		53	58
Mellemlidelsen kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	63		58	57

Vær opmærksom på at andre spørgsmål også har en vurdering på 63

UNDERLIGGENDE ENHEDER

Dine underliggende enheder

Enhedsnavn	Antal & svarprocent		Arbejdsglæde			Loyalitet	
	Antal	Svarprocent	Score	Delta	Visualisering	Score	Visualisering
Administration	18	90%	71	-6		81	
EUD uddannelse (HBN)	7	100%	75			83	
Grundfag	9	100%	63	-11		77	
HTX	23	88%	76	0	■	84	■
Metal udd.	10	71%	61	-8		75	
Proces og B/A	11	100%	81	-4	■	84	■
Rengøring	9	100%	81	+18	■	85	■
Transport, Chauffør	13	87%	70	+7		81	
Transport, Lager	14	100%	68	+5		81	
Økonomi	3	100%	87		■	93	■

Enhedsnavn	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Læring og Udvikling
	▲	👤	⚙️	🔨	🔨	🔧
Administration	60	68	85	74	79	79
EUD uddannelse (HBN)	65	76	77	76	84	78
Grundfag	41	58	76	60	77	69
HTX	76	84	81	66	82	77
Metal udd.	51	70	69	49	81	79
Proces og B/A	68	84	86	67	78	73
Rengøring	71	88	81	74	73	72
Transport, Chauffør	51	64	58	64	79	71
Transport, Lager	63	64	57	60	83	67
Økonomi	77	93	94	87	93	86

Medarbejdersegmentering



ILDSJÆLE

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



KERNEMEDARBEJDERE

udgør typisk den største andel af medarbejderne i virksomheden 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 i virksomheden om 2 år og vil ikke anbefale andre at søge job i virksomheden. Zapperer har lav arbejdsglæde og er typisk utilfredse med alle aspekter af deres arbejde og arbejdsplads.



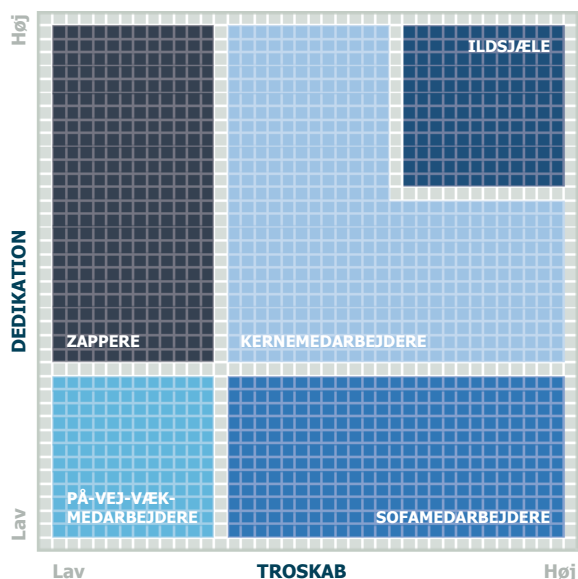
SOFAMEDARBEJDERE

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



PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade EUC Lillebælt, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



EUC Lillebælt	19%	64%	14%	1%	2%
Erhvervsskoler samlet	16%	55%	26%	1%	3%
Små/mellemstore ESB skoler	21%	56%	20%	1%	2%

Alle spørgsmål

Arbejdsglæde

	Din enhed			B1	B2
Arbejdsglæde	73	0		65	70
Tilfredshed	70	-2		61	67
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på EUC Lillebælt?	73	-1		65	70
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er EUC Lillebælt?	65	-4		56	62
Motivation	75	+1		69	73
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	75	-1		70	73
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	75	+3		69	71

Loyalitet


	Din enhed			B1	B2
Loyalitet	82			76	79
Troskab	78			70	75
5. Jeg ønsker at være ansat på EUC Lillebælt om 2 år	81	-3	H	76	79
6. Jeg vil anbefale andre at søge job på EUC Lillebælt	74	-2	H	64	71
Dedikation	87			84	84
7. Jeg er en af dem, der bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	86	+4		82	81
8. Jeg udviser engagement for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	88	+9		84	85

Alle spørgsmål

 Overordnet ledelse	Din enhed			B1	B2	
	Overordnet ledelse	63			48	56
9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	63			H	49	56
10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	59			H	45	53
11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	66			H	50	60

 Nærmeste leder	Din enhed			B1	B2	
	Nærmeste leder	74			68	68
12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne	73			H	68	68
13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	77			H	72	71
14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	74			H	66	66
15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål	72			H	65	65
16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	72			H	67	66
17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	74			H	69	69
18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer	78			H	72	73
19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats	75			H	74	73
20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	80	+3		H	77	77

 Samarbejde	Din enhed			B1	B2	
	Samarbejde	76			76	78
21. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	79				81	83
22. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	71			H	72	74
23. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	76				74	77
24. Det faglige samarbejde med mine kolleger	79	-1			80	82

 Arbejdsforhold	Din enhed			B1	B2	
	Arbejdsforhold	66			60	64
25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	71	-3			64	69
26. Jeg trives med den arbejdsmængde, jeg er underlagt i mit job	67	-9		H	64	67
27. EUC Lillebælt har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	61			H	53	58

Alle spørgsmål

Jobindhold

	Din enhed			B1	B2
Jobindhold	80			79	80
32. Mit arbejde er meget interessant for mig	82			83	84
33. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	81	+5		81	82
34. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	76			75	76
35. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	82			76	78

Læring og Udvikling

	Din enhed			B1	B2
Læring og Udvikling	75			72	73
36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	76			72	73
37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	79			78	78
38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	71			68	68
39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem	72		H	70	70

Mellemlidelse

	Din enhed			B1	B2
40. Mellemlidelsen kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	63		H	58	57
41. Mellemlidelsen går forrest som et godt eksempel	64		H	57	55
42. Jeg har tillid til de beslutninger mellemlidelsen træffer	67		H	60	60
43. Mellemlidelsen er lydhør og indgår gerne i dialog	67		H	63	62

Udviklingsamtaler

Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingsamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde
	Antal	Procent	Score
Ja	91	72%	71
Nej, da jeg ikke har været ansat i 12 måneder endnu	8	6%	85
Nej	28	22%	73

Udviklingsamtaler

	Din enhed				B1	B2
	Antal	Ændring	Indikator	Score	B1	B2
70. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingsamtale(r)	69	+4	H	62	62	63
71. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingsamtale(r)	70	+5	H	61	61	62

GUIDE TIL FORTOLKNING OG ARBEJDET MED RESULTATERNE

AT ANALYSERE RESULTATERNE

1. Start med at vurdere om niveauet for Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet) er tilfredsstillende.
2. Se på hvad der driver Engagement. Brug dette til at guide diskussionen med dine medarbejdere.
3. Se på detaljerne (spørgsmålene) i rapporten for at få en bedre forståelse for din enheds styrker og udfordringer.
4. Læs de åbne kommentarer, hvis der er nogen. Dette er medarbejdernes egne ord, hvilket kan give værdifuldt input til yderligere forståelse af resultaterne.

ARBEJDET MED RESULTATERNE

Brug resultaterne fra medarbejderundersøgelsen, som et værktøj til dialog og til at styrke, hvad der allerede fungerer godt samt til at gøre din virksomhed et endnu bedre sted at arbejde. Det er dig og dine medarbejdere der ejer resultaterne.

Husk på følgende når du læser rapporten:

- Se på resultaterne med et åbent sind.
- Det er vigtigt at involvere medarbejderne i dialogen og skabelsen af, samt i opfølgningen på handlingsplanen.
- Se efter områder, hvor du og din afdeling/enhed har styrker, men glem ikke at identificere områder der kan forbedres og husk fortsat at arbejde med både styrker, trusler og svagheder.
- Prioriter og formuler konkrete handlinger og glem ikke at følge op på disse.

HVAD ER ET GODT RESULTAT?

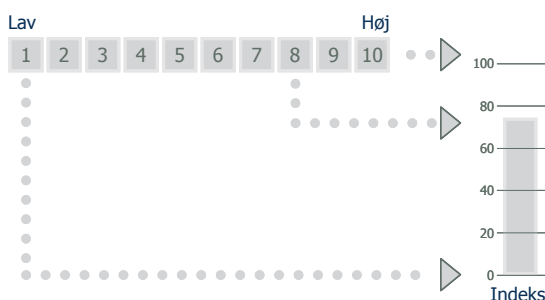
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

- Brug rød-grøn indikatoren til at evaluere om resultatet er højt eller lavt.
- Sammenlign resultatet med de givne benchmarks i rapporten.
- Afdelingens/enhedens stabilitet. Har der været/kommer der store ændringer, som påvirker afdelingen/enheden?

BEREGNINGEN AF INDEKS

I spørgeskemaet har medarbejderne svaret på spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste vurdering og 10 den højeste.

Medarbejdernes svar bliver omregnet til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 til et spørgsmål konverteres dette til en score på 0. Hvis svaret er 2 er scoren 11; 3 er 22 osv.



ENNOVA ENGAGEMENT MODEL

Undersøgelsen er baseret på Ennovas model for Engagement der er anvendt af Ennova kunder gennem de sidste 25 år.

Den underliggende præmis i modellen er, at ved at ændre drivkræfterne kan man påvirke Engagement.

Spørgsmål markeret med mørkegråt i rapporten indgår i modellen og benyttes til beregning af værdier for de faktorer, der indgår i modellen.

Drivkræfter

- ▲ Overordnet ledelse
- 👤 Nærmeste leder
- ⚙️ Samarbejde
- 📁 Arbejdsforhold
- 🔨 Jobindhold
- 🔧 Læring og Udvikling

Engagement

Tilfredshed	Troskab
Arbejdsglæde	Loyalitet
Motivation	Dedikation

ennova[®]

Aarhus

Daugbjergvej 26
DK-8000 Århus C
T +45 8620 2120
www.ennova.com

København

St. Kongensgade 81
DK-1264 København K
T +45 8620 2120
www.ennova.com

Stockholm

Östermalmsgatan 87 b, 1
SE-114 59 Stockholm
T +46 8 545 670 80
www.ennova.com

Oslo

Kristian IVs gate 12
NO-0164 Oslo
T +47 9583 7845
www.ennova.com