

MTU 2013 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

VUC Holstebro-Lemvig-Struer

Svarprocent: 92% (69 besvarelser ud af 75 mulige)

Skolerapport



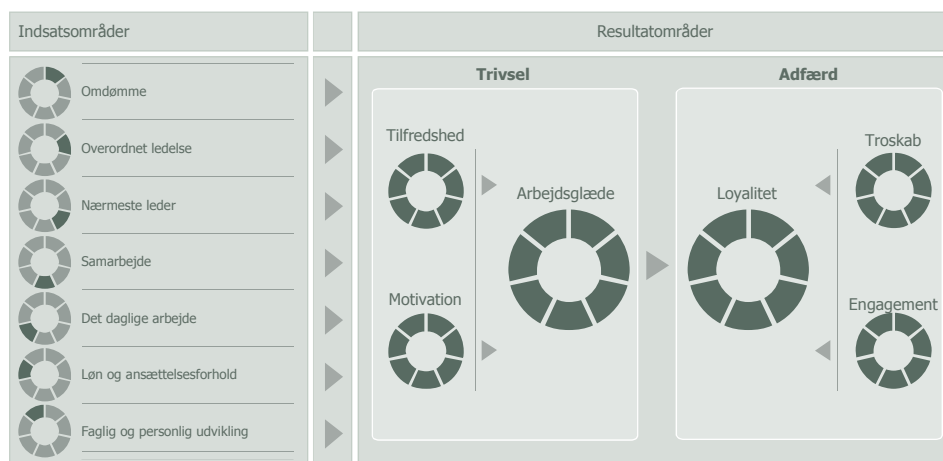
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	6
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	10
	Resultater for de syv indsatsområder	12
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	22
	Resultater i tabelform	23
	Appendiks	27



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2013 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på VUC Holstebro-Lemvig-Struer. 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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2013. Medarbejderne på VUC Holstebro-Lemvig-Struer har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 6. marts 2013 - 20. marts 2013.</p> <p>I alt har 75 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 69 valgt at svare. VUC Holstebro-Lemvig-Struer har således opnået en svarprocent på 92%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. 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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer, fra sidste MTU på VUC Holstebro-Lemvig-Struer (i 2011).



Datagrundlag - svarprocenter

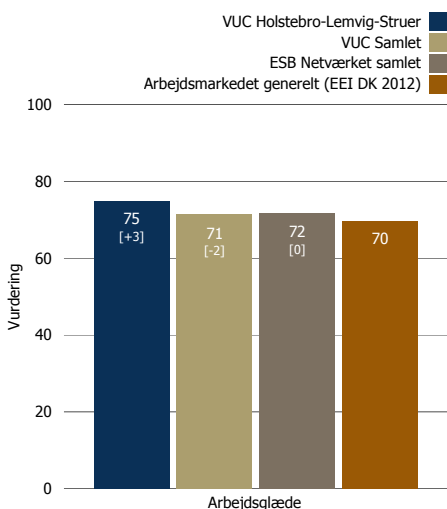
	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2013	2013	2013	2011 / 2012
VUC Holstebro-Lemvig-Struer	69	75	92%	79%
Administration	13	14	93%	100%
AVU	17	19	89%	86%
HF	31	32	97%	80%
Refererende til VUC leder	8	10	80%	

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2013 for VUC Holstebro-Lemvig-Struer. 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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

VEDLIGEHold 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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer:

- 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.

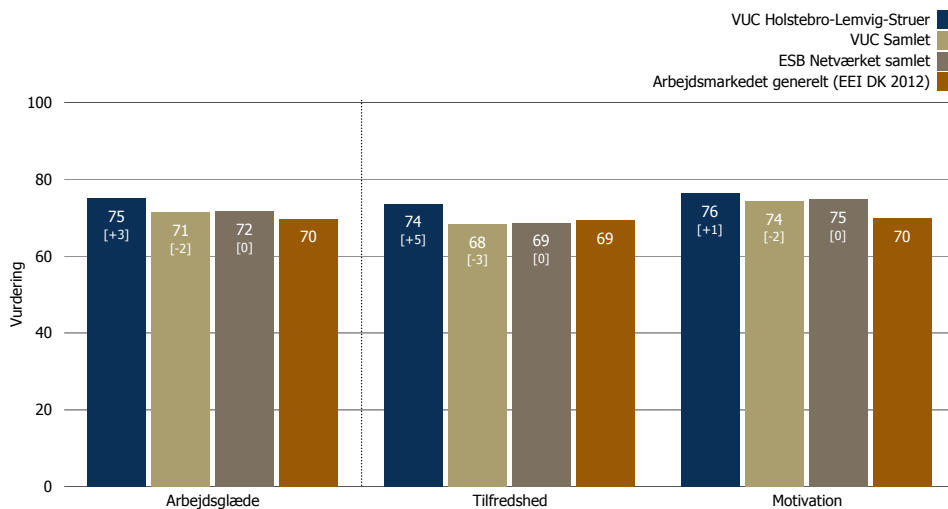


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (VUC Holstebro-Lemvig-Struer) 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.

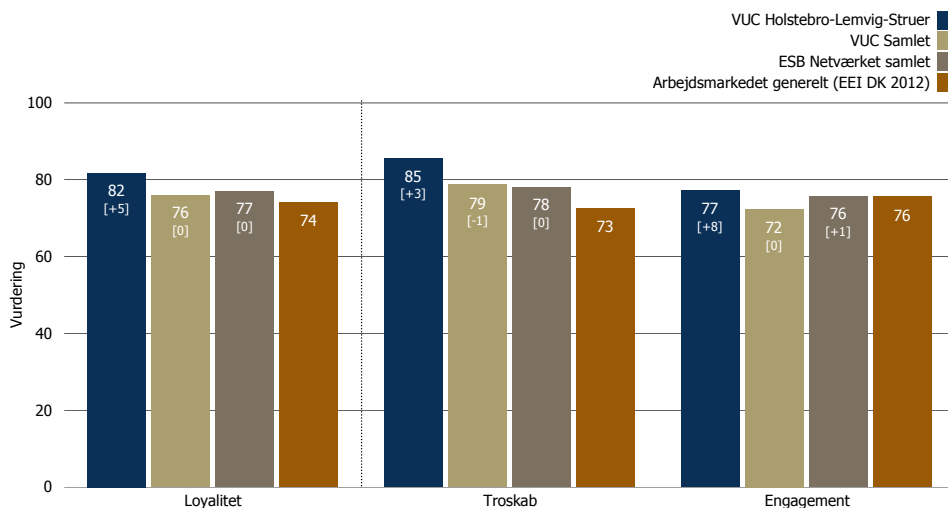


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat på VUC Holstebro-Lemvig-Struer, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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

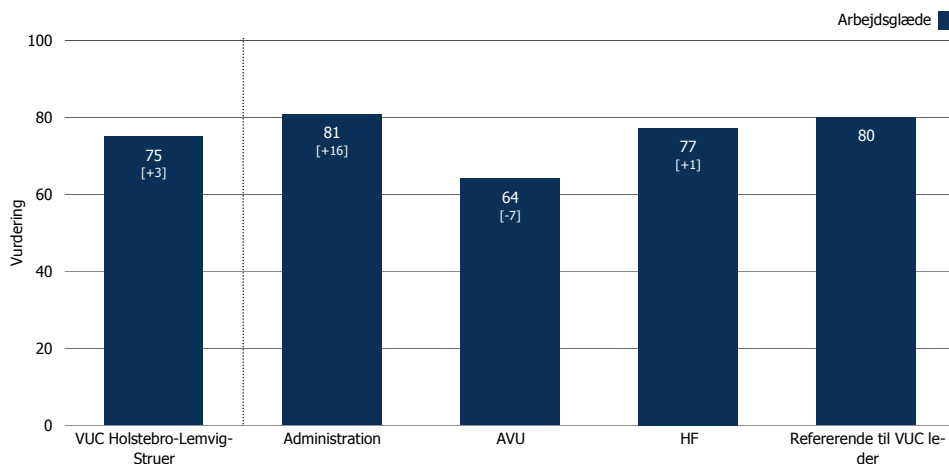




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

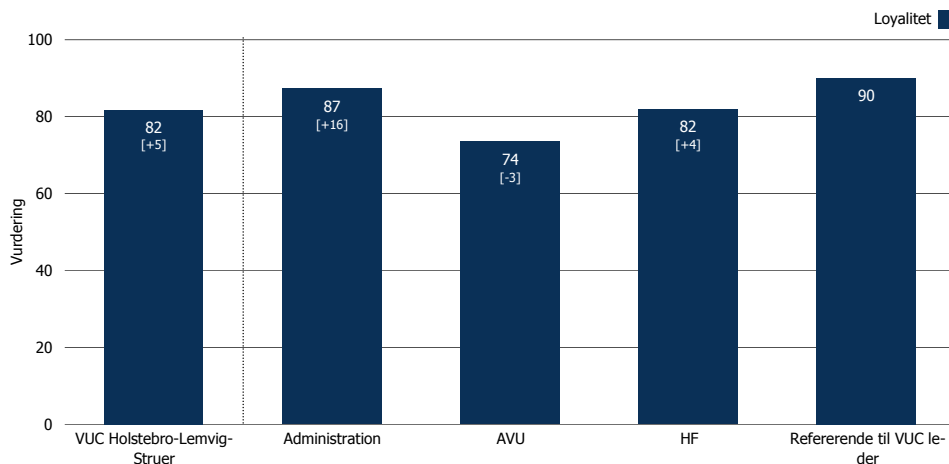
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



Loyalitet

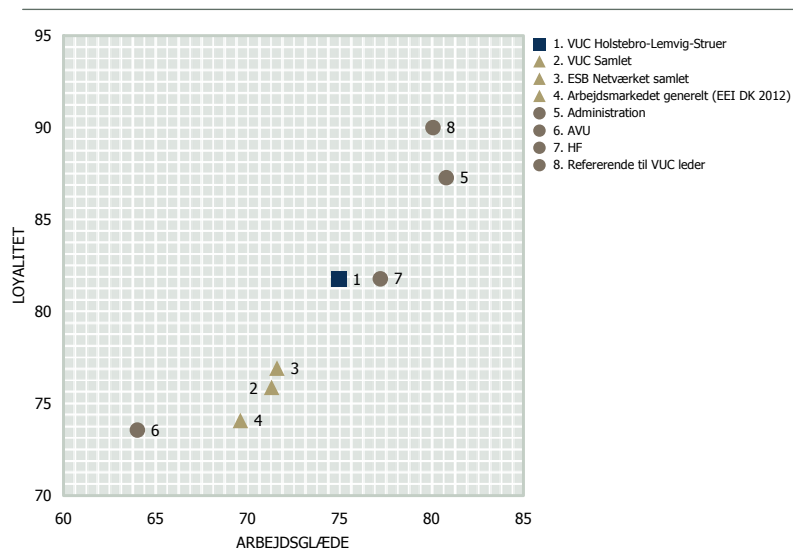
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af VUC Holstebro-Lemvig-Struer

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på VUC Holstebro-Lemvig-Struer.





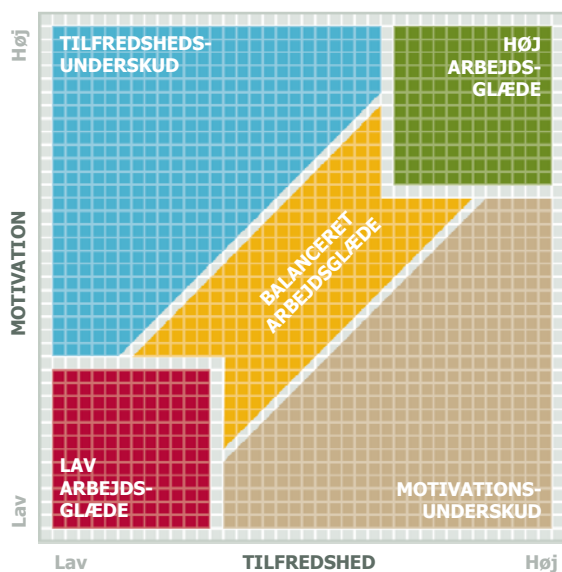
Arbejdsglædesegmentering

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.



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.

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

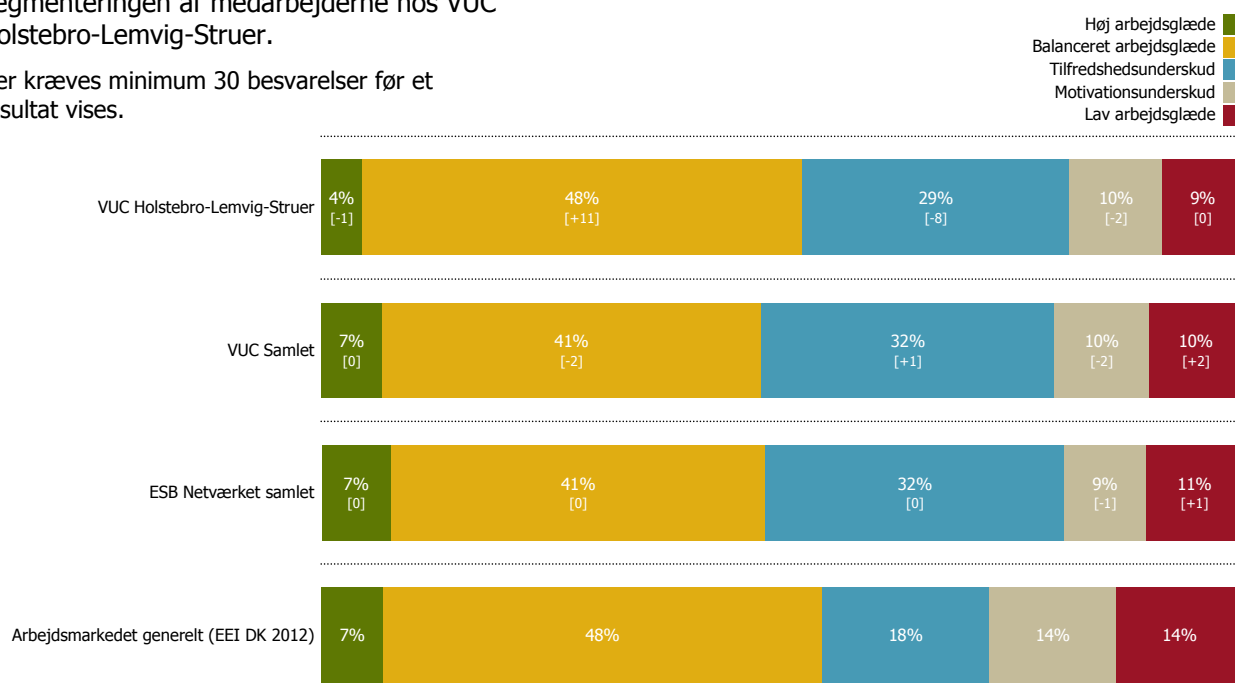
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

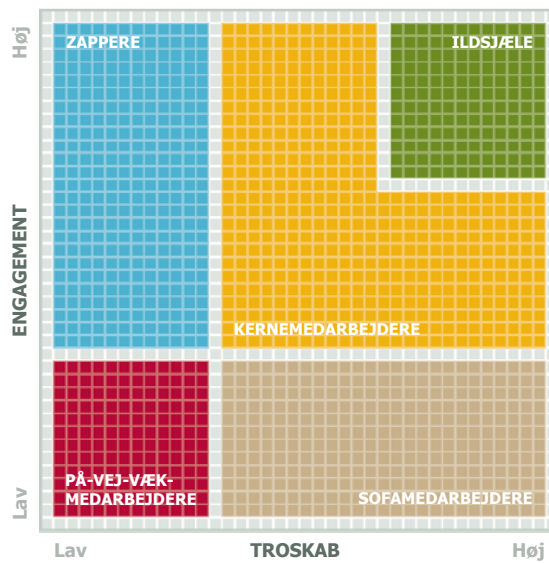




Medarbejdergrupper

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

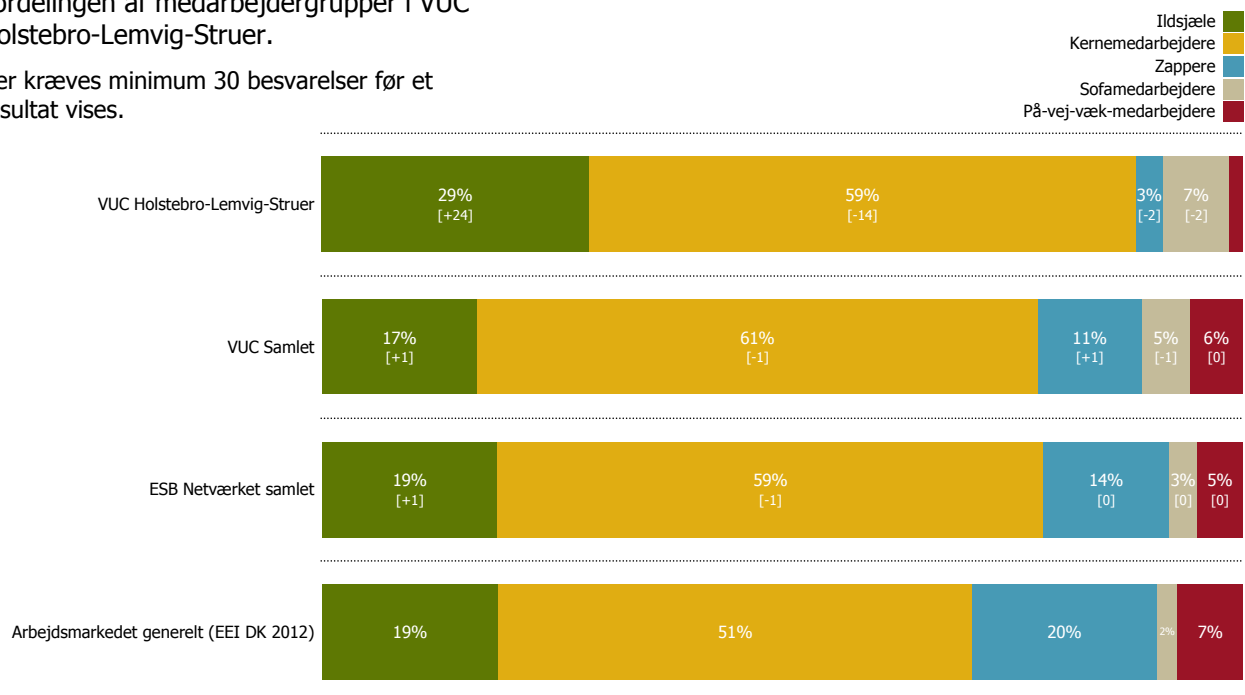
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



- **ILDSJÆLE**
 er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på VUC Holstebro-Lemvig-Struer. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.
- **ZAPPERE**
 er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor VUC Holstebro-Lemvig-Struer er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.
- **KERNEMEDARBEJDERE**
 udgør kernen i VUC Holstebro-Lemvig-Struer. 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.
- **SOFAMEDARBEJDERE**
 forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat i VUC Holstebro-Lemvig-Struer i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og VUC Holstebro-Lemvig-Struer.
- **PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE**
 er sandsynligvis på vej til at forlade VUC Holstebro-Lemvig-Struer, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



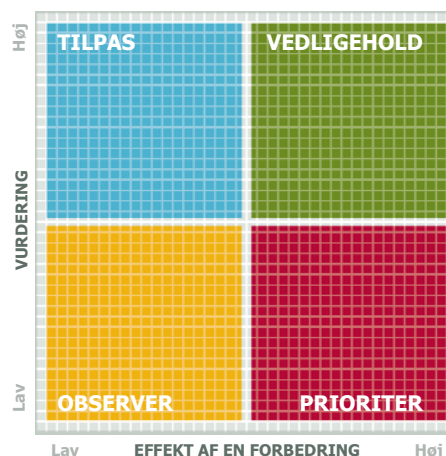
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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.

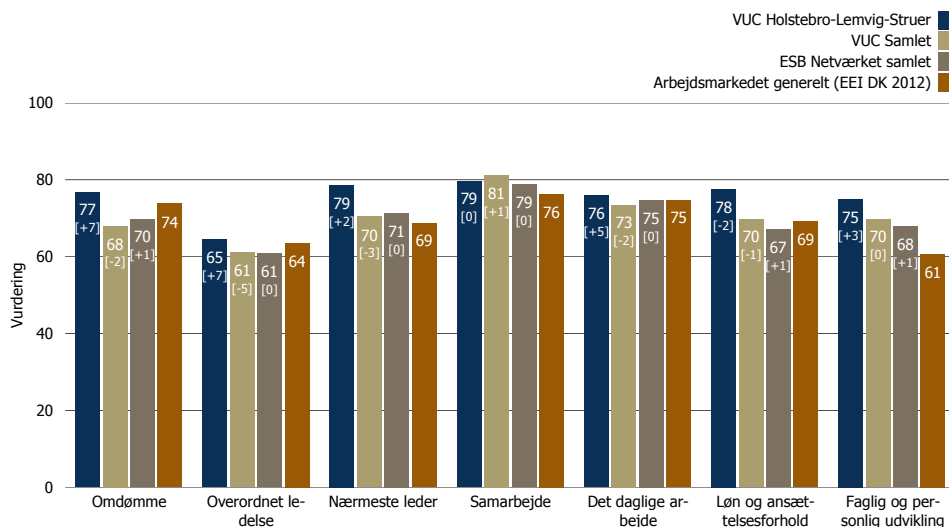
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



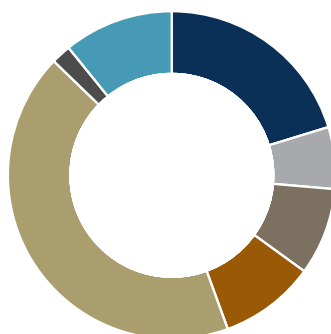
Vurdering af Indsatsområder

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.

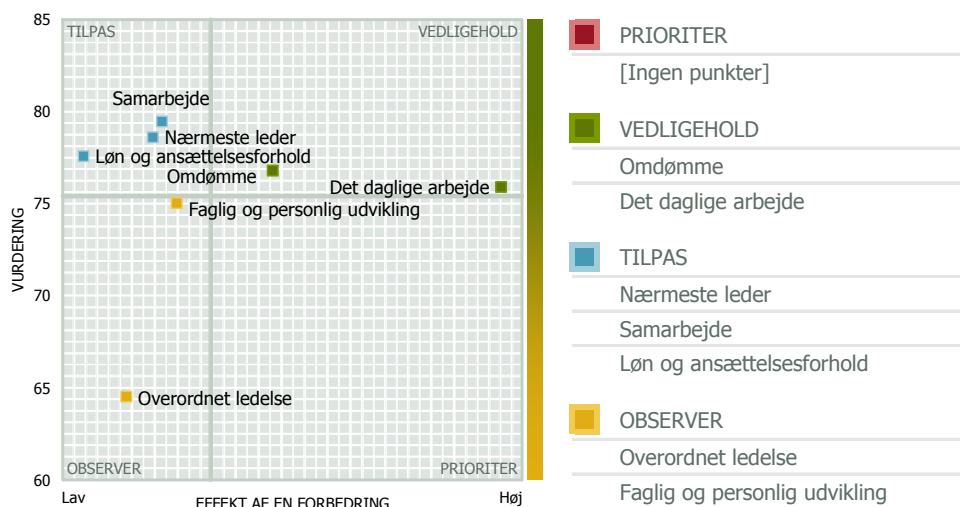


20%	Omdømme
6%	Overordnet ledelse
9%	Nærmeste leder
10%	Samarbejde
43%	Det daglige arbejde
2%	Løn og ansættelsesforhold
11%	Faglig og personlig udvikling

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.





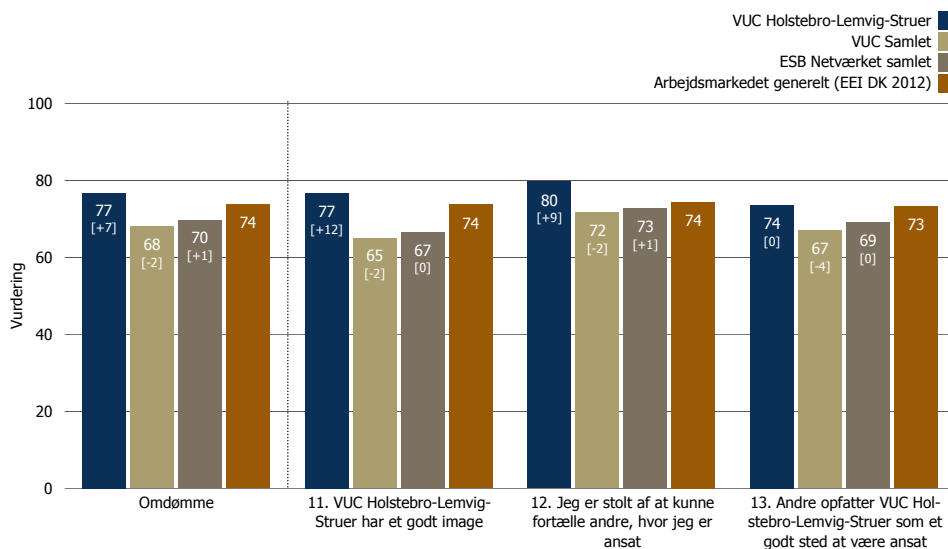
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

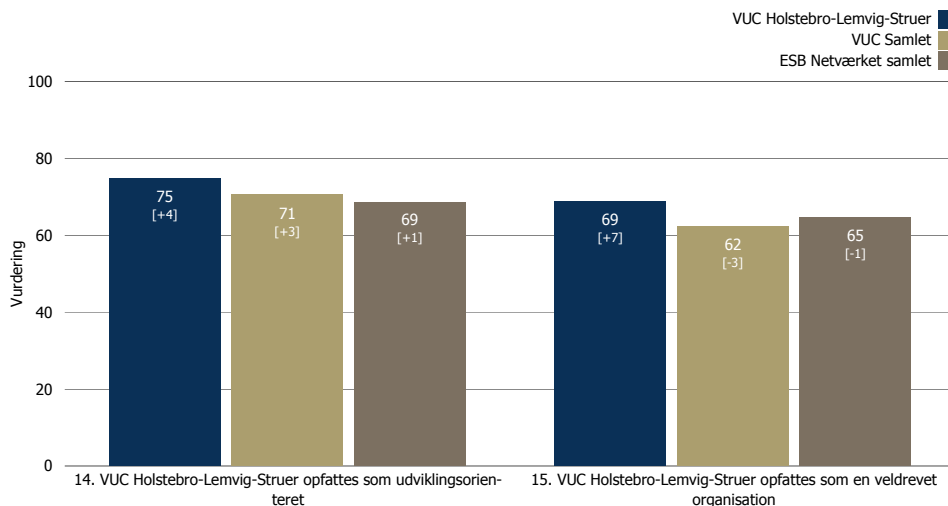
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.





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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

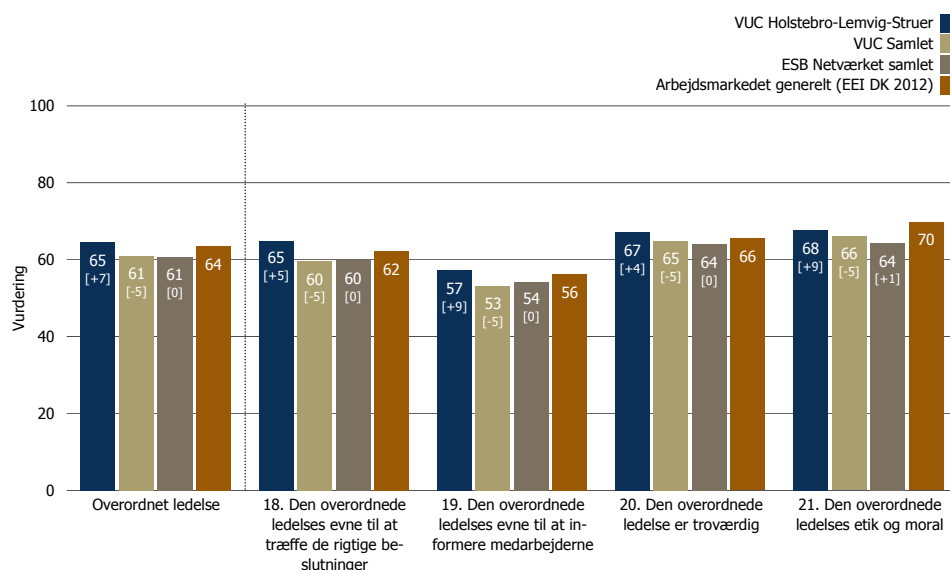


- **PRIORITER**
 13. Andre opfatter VUC Holstebro-Lemvig-Struer som et godt sted at være ansat
 15. VUC Holstebro-Lemvig-Struer opfattes som en veldrevet organisation
- **VEDLIGEhold**
 11. VUC Holstebro-Lemvig-Struer har et godt image
- **TILPAS**
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg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



Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



- **PRIORITER**
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEhold**
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
 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

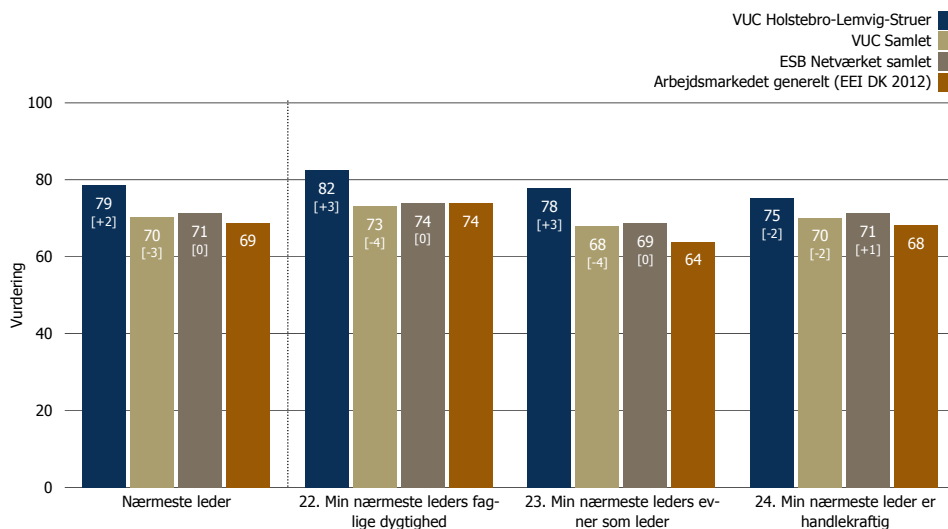


Nærmeste leder

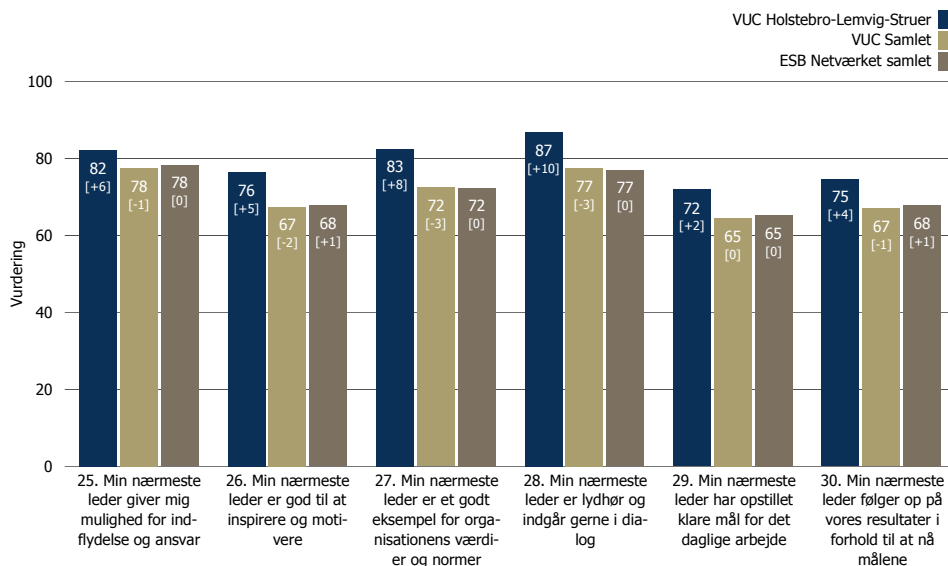
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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



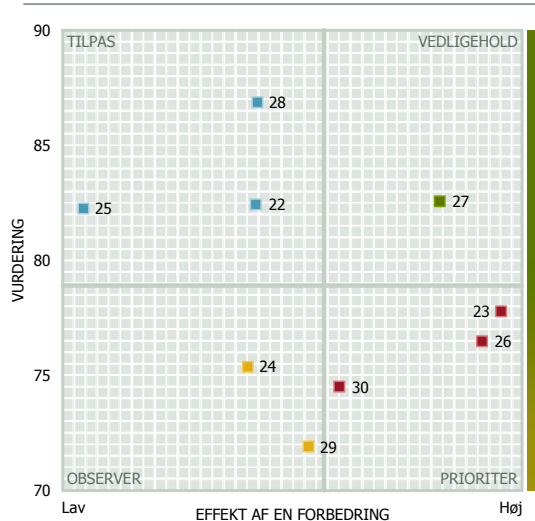
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.





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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

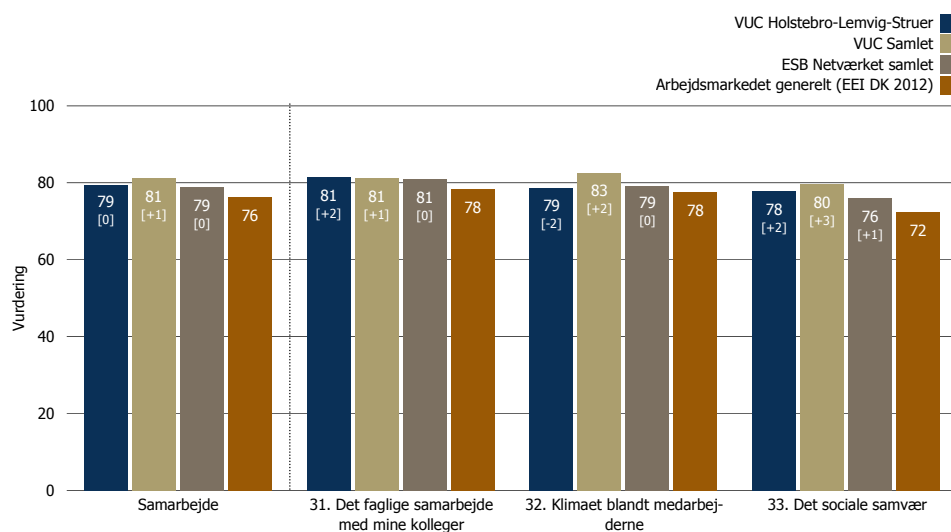


- **PRIORITER**
 - 23. Min nærmeste leders evner som leder
 - 26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
 - 30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene
- **VEDLIGEhold**
 - 27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer
- **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



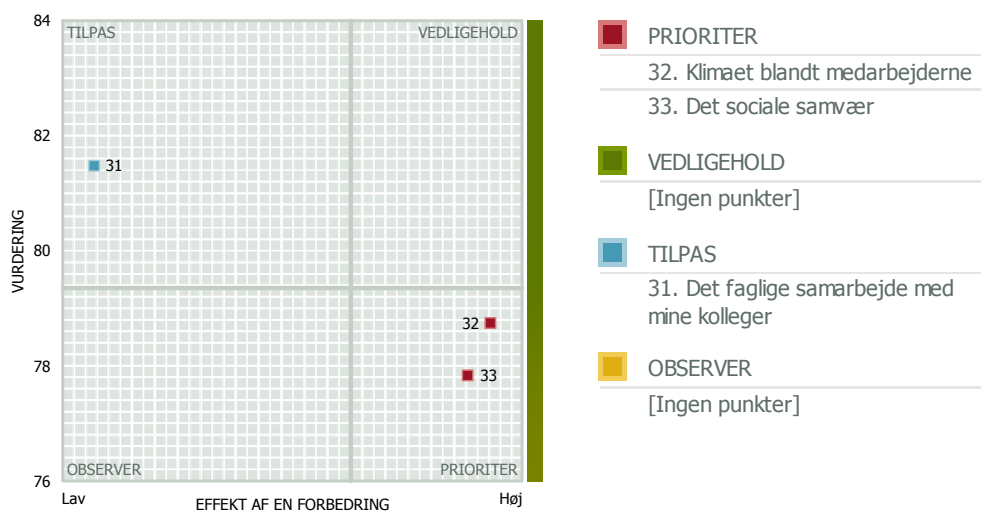
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

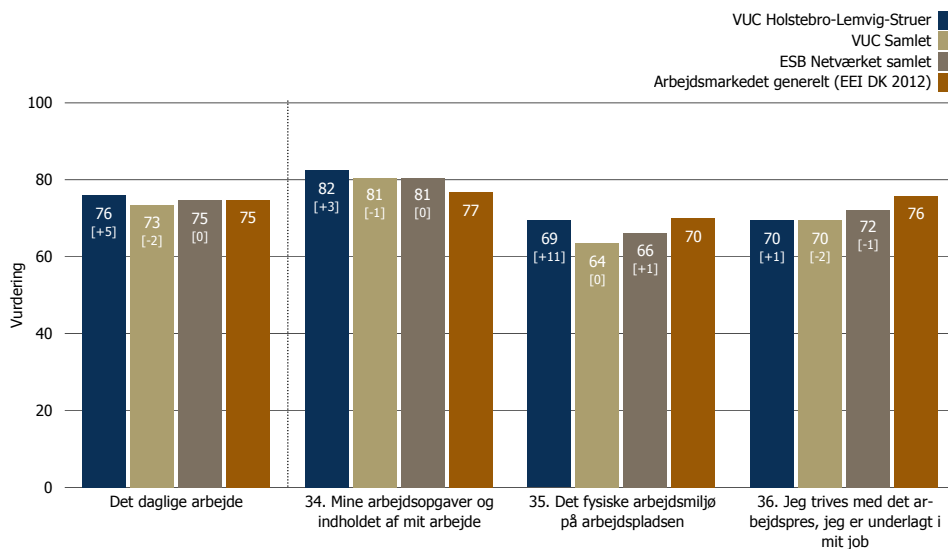




Det daglige arbejde

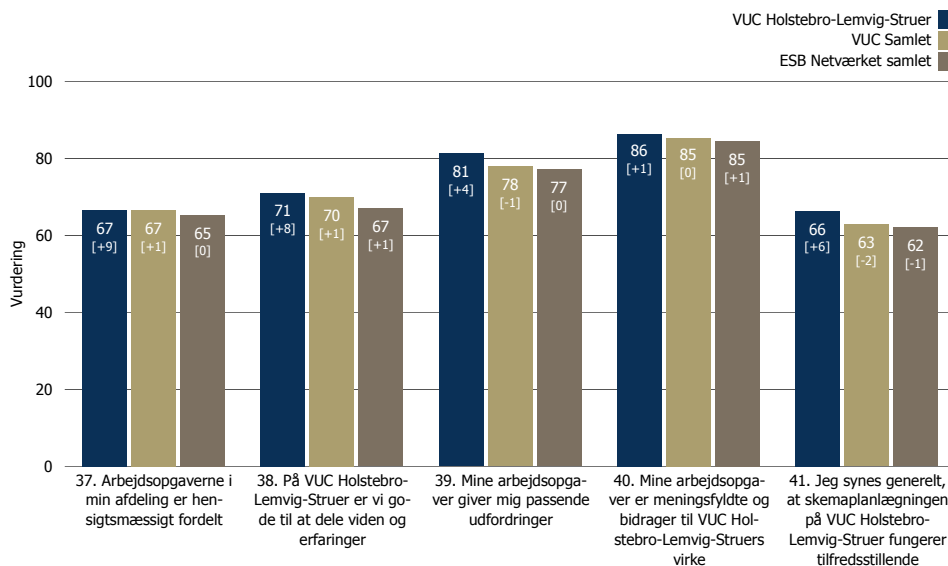
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

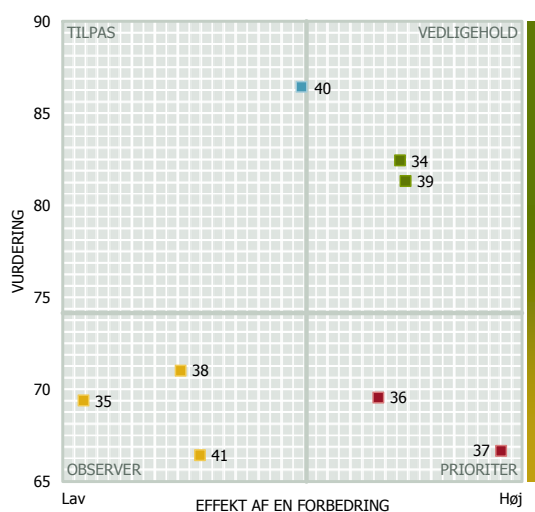
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



■ 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 VUC Holstebro-Lemvig-Struers virke

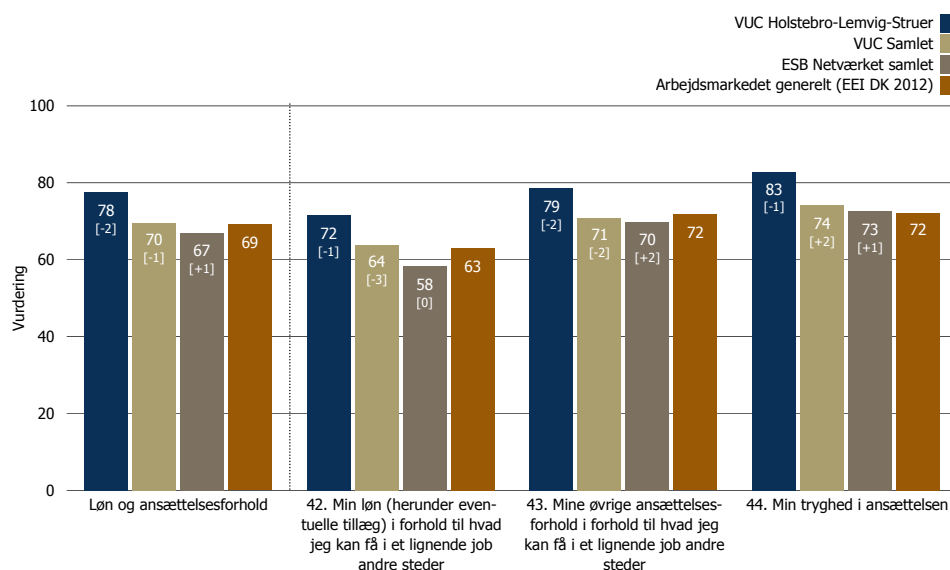
■ OBSERVER

- 35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 38. På VUC Holstebro-Lemvig-Struer er vi gode til at dele viden og erfaringer
- 41. Jeg synes generelt, at skema-planlægningen på VUC Holstebro-Lemvig-Struer fungerer tilfredsstillende



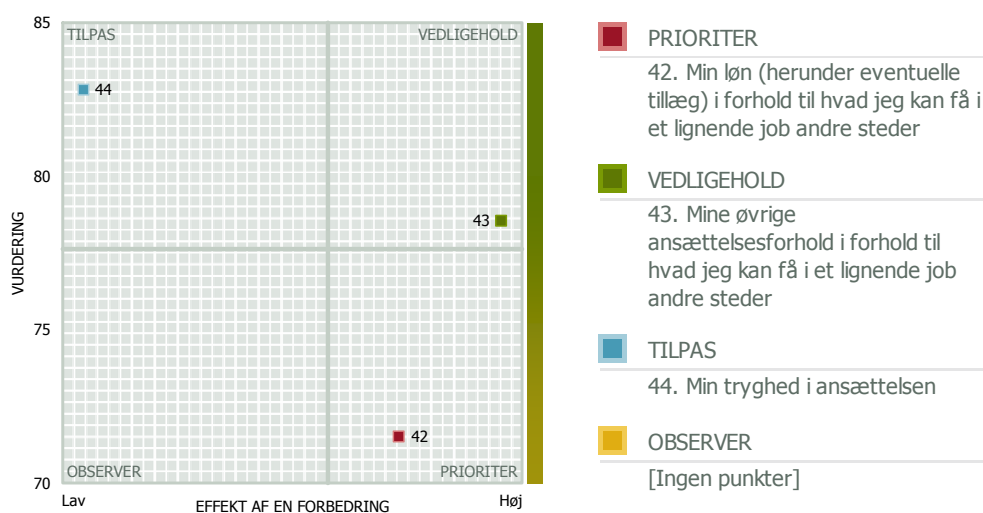
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

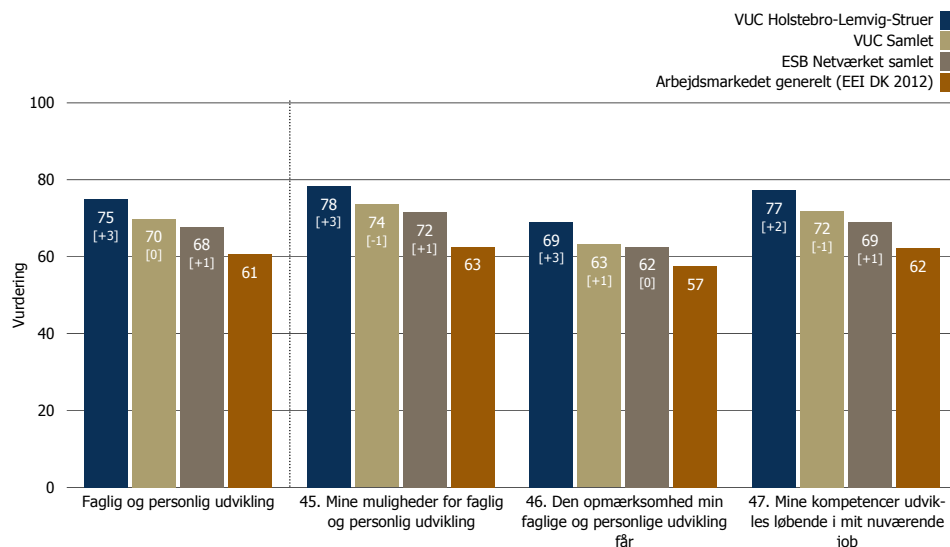
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.





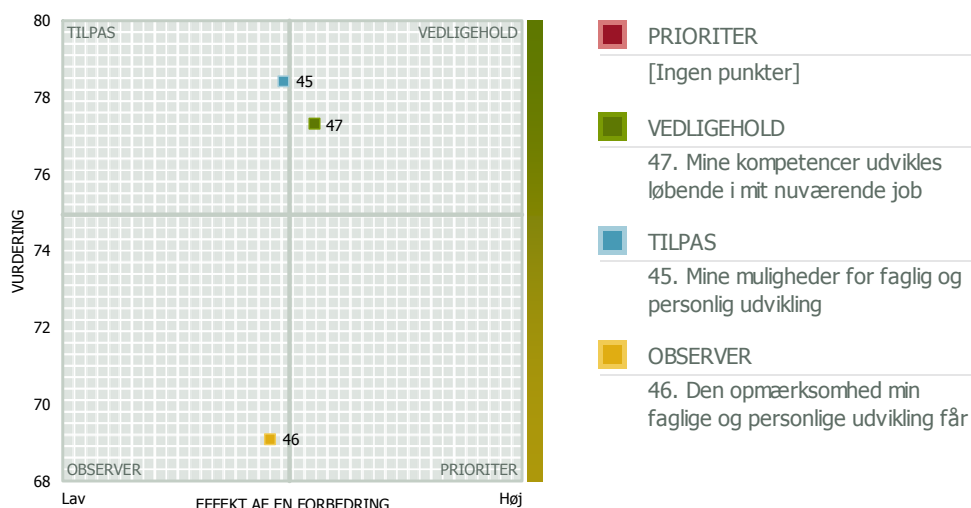
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for VUC Holstebro-Lemvig-Struer.



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 VUC Holstebro-Lemvig-Struer.

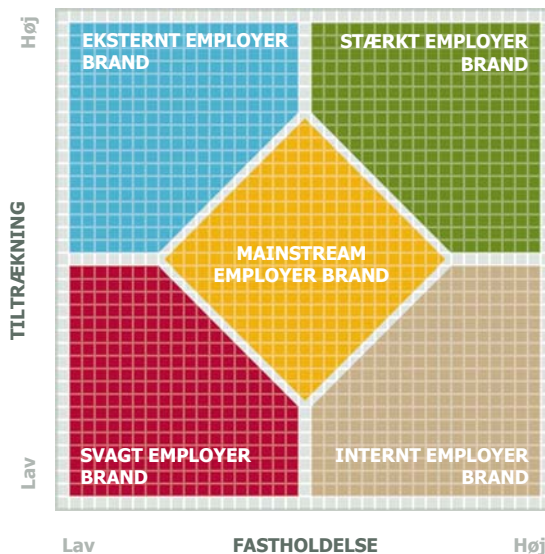




Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af VUC Holstebro-Lemvig-Struers evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. VUC Holstebro-Lemvig-Struer 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.

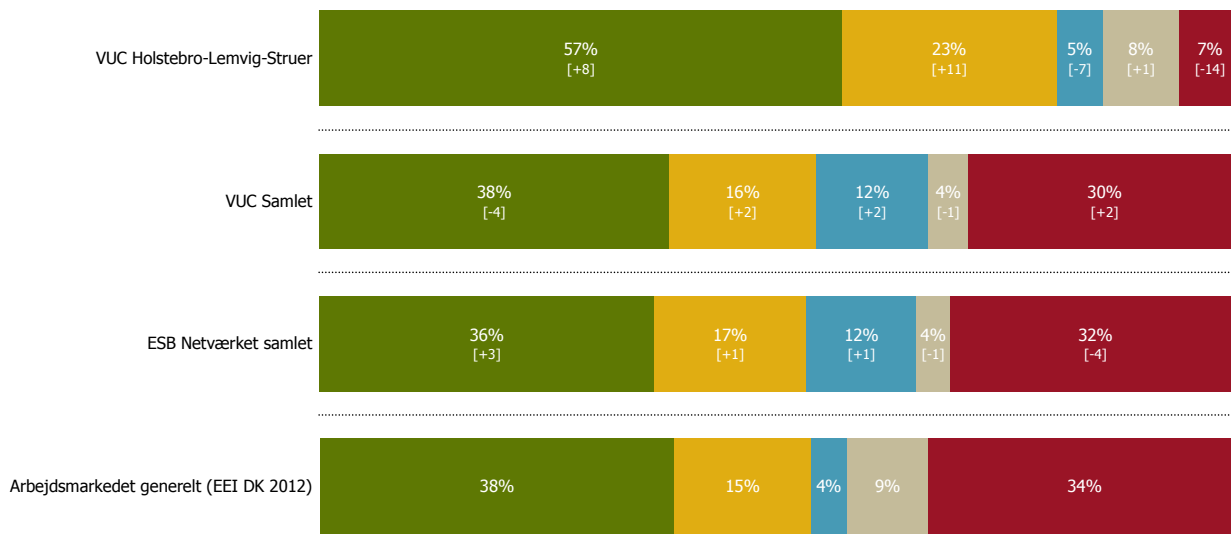
■ STÆRKT EMPLOYER BRAND
 God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND
 Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.

Medarbejdernes vurdering af VUC Holstebro-Lemvig-Struers employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

- Stærkt employer brand
- Mainstream employer brand
- Eksternt employer brand
- Internt employer brand
- Svagt employer brand



Tabeller [1]

	VUC Holstebro-Lemvig-Struer		VUC Samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
Svarprocent	92%	[+13]	84%	[+2]	85%	[+1]	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	75	[+3]	71	[-2]	72	[0]	70
Tilfredshed	74	[+5]	68	[-3]	69	[0]	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på VUC Holstebro-Lemvig-Struer?	76	[+4]	73	[-2]	73	[0]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er VUC Holstebro-Lemvig-Struer?	72	[+6]	64	[-3]	64	[-1]	66
Motivation	76	[+1]	74	[-2]	75	[0]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	78	[+1]	77	[-2]	77	[0]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	75	[+4]	71	[-1]	72	[0]	67
Loyalitet	82	[+5]	76	[0]	77	[0]	74
Troskab	85	[+3]	79	[-1]	78	[0]	73
8. Jeg ønsker at være ansat på VUC Holstebro-Lemvig-Struer om 2 år	86	[+2]	81	[-1]	82	[0]	74
9. Jeg leder sjældent efter andre job	87	[+2]	81	[0]	80	[+1]	76
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på VUC Holstebro-Lemvig-Struer	83	[+3]	75	[-2]	74	[0]	69
Engagement	77	[+8]	72	[0]	76	[+1]	76
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	73	[+8]	70	[0]	74	[0]	72
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	76	[+11]	70	[+1]	75	[0]	79
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	78	[+7]	74	[0]	76	[0]	75
Arbejdsglædesegmentering							
Høj arbejdsglæde	4%	[-1]	7%	[0]	7%	[0]	7%
Balanceret arbejdsglæde	48%	[+11]	41%	[-2]	41%	[0]	48%
Tilfredshedsunderskud	29%	[-8]	32%	[+1]	32%	[0]	18%
Motivationsunderskud	10%	[-2]	10%	[-2]	9%	[-1]	14%
Lav arbejdsglæde	9%	[0]	10%	[+2]	11%	[+1]	14%
Loyalitetssegmentering							
Ildsjæle	29%	[+24]	17%	[+1]	19%	[+1]	19%
Kernemedarbejdere	59%	[-14]	61%	[-1]	59%	[-1]	51%
Zappere	3%	[-2]	11%	[+1]	14%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	7%	[-2]	5%	[-1]	3%	[0]	2%
På-vej-væk-medarbejdere	1%	[-6]	6%	[0]	5%	[0]	7%
Employer Branding							
Stærkt employer brand	57%	[+8]	38%	[-4]	36%	[+3]	38%
Mainstream employer brand	23%	[+11]	16%	[+2]	17%	[+1]	15%
Eksternt employer brand	5%	[-7]	12%	[+2]	12%	[+1]	4%
Internt employer brand	8%	[+1]	4%	[-1]	4%	[-1]	9%
Svagt employer brand	7%	[-14]	30%	[+2]	32%	[-4]	34%

Tabeller [2]

	VUC Holstebro-Lemvig-Struer		VUC Samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
INDSATSOMRÅDER							
Omdømme	77	[+7]	68	[-2]	70	[+1]	74
11. VUC Holstebro-Lemvig-Struer har et godt image	77	[+12]	65	[-2]	67	[0]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	[+9]	72	[-2]	73	[+1]	74
13. Andre opfatter VUC Holstebro-Lemvig-Struer som et godt sted at være ansat	74	[0]	67	[-4]	69	[0]	73
14. VUC Holstebro-Lemvig-Struer opfattes som udviklingsorienteret	75	[+4]	71	[+3]	69	[+1]	
15. VUC Holstebro-Lemvig-Struer opfattes som en veldrevet organisation	69	[+7]	62	[-3]	65	[-1]	
Overordnet ledelse	65	[+7]	61	[-5]	61	[0]	64
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	65	[+5]	60	[-5]	60	[0]	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	57	[+9]	53	[-5]	54	[0]	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	67	[+4]	65	[-5]	64	[0]	66
21. Den overordnede ledelses etik og moral	68	[+9]	66	[-5]	64	[+1]	70
Nærmeste leder	79	[+2]	70	[-3]	71	[0]	69
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	82	[+3]	73	[-4]	74	[0]	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	78	[+3]	68	[-4]	69	[0]	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	75	[-2]	70	[-2]	71	[+1]	68
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	[+6]	78	[-1]	78	[0]	
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	76	[+5]	67	[-2]	68	[+1]	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	83	[+8]	72	[-3]	72	[0]	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	87	[+10]	77	[-3]	77	[0]	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	72	[+2]	65	[0]	65	[0]	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	75	[+4]	67	[-1]	68	[+1]	
Samarbejde	79	[0]	81	[+1]	79	[0]	76
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	81	[+2]	81	[+1]	81	[0]	78
32. Klimaet blandt medarbejderne	79	[-2]	83	[+2]	79	[0]	78
33. Det sociale samvær	78	[+2]	80	[+3]	76	[+1]	72
Det daglige arbejde	76	[+5]	73	[-2]	75	[0]	75
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	[+3]	81	[-1]	81	[0]	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	69	[+11]	64	[0]	66	[+1]	70
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	[+1]	70	[-2]	72	[-1]	76
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	67	[+9]	67	[+1]	65	[0]	
38. På VUC Holstebro-Lemvig-Struer er vi gode til at dele viden og erfaringer	71	[+8]	70	[+1]	67	[+1]	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	81	[+4]	78	[-1]	77	[0]	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til VUC Holstebro-Lemvig-Struers virke	86	[+1]	85	[0]	85	[+1]	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på VUC Holstebro-Lemvig-Struer fungerer tilfredsstillende	66	[+6]	63	[-2]	62	[-1]	
Løn og ansættelsesforhold	78	[-2]	70	[-1]	67	[+1]	69
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	[-1]	64	[-3]	58	[0]	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	79	[-2]	71	[-2]	70	[+2]	72
44. Min tryghed i ansættelsen	83	[-1]	74	[+2]	73	[+1]	72
Faglig og personlig udvikling	75	[+3]	70	[0]	68	[+1]	61
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	78	[+3]	74	[-1]	72	[+1]	63
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	69	[+3]	63	[+1]	62	[0]	57
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	[+2]	72	[-1]	69	[+1]	62

Tabeller [3]

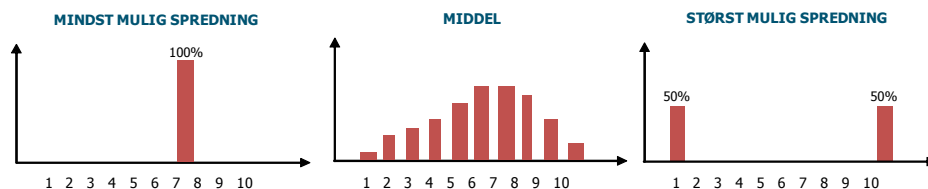
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. VUC Holstebro-Lemvig-Struer har et godt image	77	40
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	38
13. Andre opfatter VUC Holstebro-Lemvig-Struer som et godt sted at være ansat	74	40
14. VUC Holstebro-Lemvig-Struer opfattes som udviklingsorienteret	75	38
15. VUC Holstebro-Lemvig-Struer opfattes som en veldrevet organisation	69	43
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	65	39
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	57	42
20. Den overordnede ledelse er troværdig	67	46
21. Den overordnede ledelses etik og moral	68	48
Nærmeste leder		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	82	31
23. Min nærmeste leders evner som leder	78	34
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	75	44
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	34
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	76	37
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	83	33
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	87	30
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	72	46
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	75	45
Samarbejde		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	81	26
32. Klimaet blandt medarbejderne	79	32
33. Det sociale samvær	78	40
Det daglige arbejde		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	26
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	69	45
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	52
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	67	48
38. På VUC Holstebro-Lemvig-Struer er vi gode til at dele viden og erfaringer	71	42
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	81	32
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til VUC Holstebro-Lemvig-Struers virke	86	29
41. Jeg synes generelt, at skemaoplægningen på VUC Holstebro-Lemvig-Struer fungerer tilfredsstillende	66	52
Løn og ansættelsesforhold		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	35
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	79	36
44. Min tryghed i ansættelsen	83	43
Faglig og personlig udvikling		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	78	35
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	69	43
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	40

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:



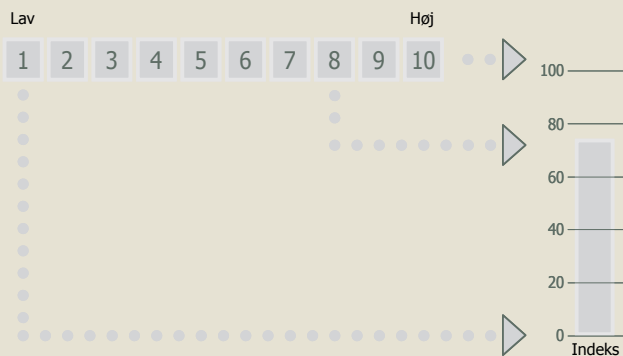
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

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
VUC Holstebro-Lemvig-Struer	92%	75	74	76	82	85	77	77	65	79	79	76	78	75
Administration	93%	81	81	80	87	90	84	84	74	80	83	84	84	78
AVU	89%	64	62	66	74	77	68	63	56	70	73	65	68	64
HF	97%	77	76	78	82	86	77	81	63	82	83	78	80	80
Refererende til VUC leder	80%	80	77	83	90	94	85	81	71	80	73	78	76	76

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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



Hvor skal vi starte?

- ▶ OMDØMME...
- ▶ OVERORDNET LEDELSE...
- ▶ NÆRMESTE LEDER...
- ▶ SAMARBEJDE...
- ▶ DET DAGLIGE ARBEJDE...
- ▶ LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
- ▶ FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div 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>

