

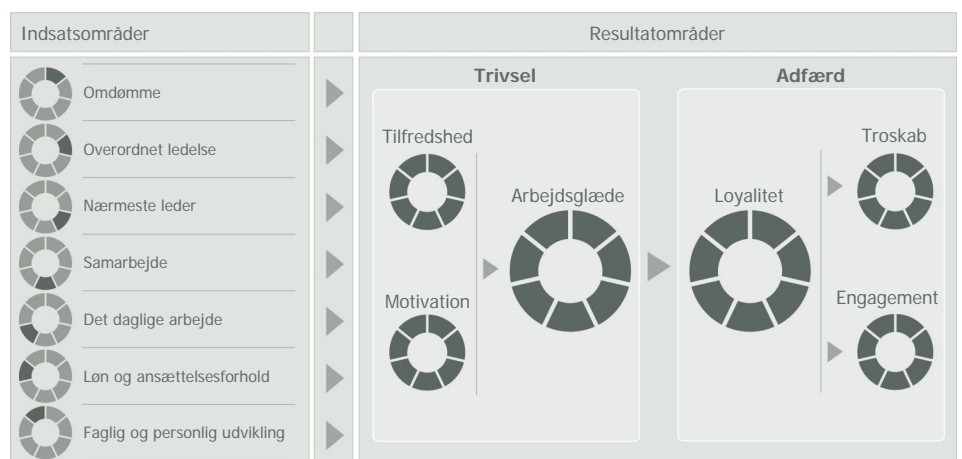
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Konklusion	5
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	7
	Hvordan skabes der større arbejdsglæde	11
	Resultater for de syv indsatsområder	13
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	22
	Resultater i tabelform	23
	Appendiks	26



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2009 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives hos Social- og Sundhedsskolen STV. Undersøgelsesresultatet er en status på, hvor glade og tilfredse medarbejderne er hos Social- og Sundhedsskolen STV. Rapporten er med til at give Social- og Sundhedsskolen STV et bedre 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 2009. De ansatte på Social- og Sundhedsskolen STV har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 15. april - 29. april.</p> <p>I alt har 67 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 60 valgt at svare. Social- og Sundhedsskolen STV har således opnået en svarprocent for MTU 2009 på 90%.</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?• Sammenligning med resultatet for sidste MTU (hvis muligt). Har vi rykket os?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen (illustreret nederst på denne side). 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. En fokuseret indsats rettet mod de områder, der anvises i denne rapport, vil derfor kunne øge såvel medarbejdernes tilfredshed og motivation, som deres troskab og engagement over for Social- og Sundhedsskolen STV.



Datagrundlag - svarprocenter

	Svar- antal 2009	Mulige svar 2009	Svar- procent 2009
Social- og Sundhedsskolen STV	60	67	90%
SSH Skive	10	10	100%
SSA Skive	5	5	100%
KURS Skive	5	5	100%
TAP Thisted (Jens Kolstrup)	6	6	100%
Thisted	21	23	91%
Skive	39	44	89%
Undervisere Thisted	12	14	86%
GF Skive	8	10	80%
TAP Skive	11	14	79%

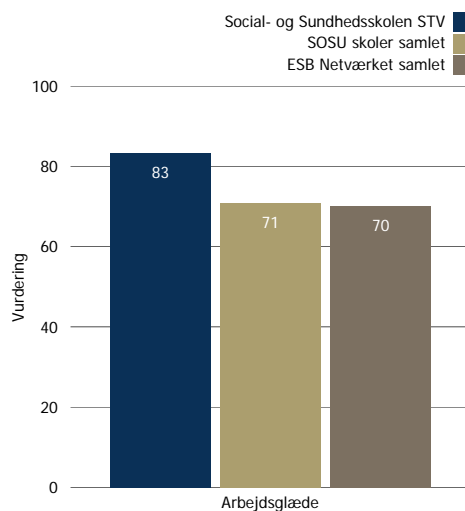
Konklusion

Datagrundlag	Social- og Sundhedsskolen STV opnår en svarprocent på 90% i årets medarbejdertilfredshedsundersøgelse. En så høj deltagelse er flot taget i betragtning af, at det er første gang skolen måler i ESB-regi. Den høje deltagelse er et stærkt fundament for det videre arbejde med undersøgelsens resultater. Samtidig er opbakningen fra medarbejdernes side forpligtende for både organisation og ledere, idet det nu forventes, at der tages hånd om de forhold, som medarbejderne vurderer kritiske.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Social- og Sundhedsskolen STV ligger på et højt niveau. Med et resultat for Arbejdsglæde på indeks 83 ligger Social- og Sundhedsskolen STV 12 point højere end det gennemsnittet for alle SOSU skolerne og 13 point højere end ESB Netværket samlet. Hvad medarbejdernes Loyaltitet angår, opnås et resultat på indeks 85, hvilket er hhv. 9 og 10 point højere end SOSU skolerne samlet og ESB Netværket samlet.
Arbejdsglæde-segmentering	Zoomes der ind på resultatet for Arbejdsglæde, ses det, at medarbejderne på Social- og Sundhedsskolen STV via deres besvarelser tilkendegiver en god balance med henholdsvis Tilfredshed og Motivation, de to bagvedliggende begreber for Arbejdsglæde. Balancen understreges i den såkaldte Arbejdsglædesegmentering, hvor medarbejderne inddeles i 5 grupper ud fra deres score på Tilfredshed og Motivation. Her står det klart at 50% af medarbejderne har en balanceret arbejdsglæde, hvilket er 9 procentpoint højere end ESB Netværket samlet. Andelen af medarbejdere med tilfredshedsunderskud eller direkte lav arbejdsglæde er tilsvarende lavere end de valgte benchmarks, hvilket er meget positivt.
Loyalitetssegmentering	Grupperes medarbejderne i stedet på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyaltitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes der en anden type segmentering - loyalitetssegmenteringen. Her afspejles de gode resultater fra arbejdsglædesegmenteringen ganske tydeligt. Således opnår Social- og Sundhedsskolen STV en meget lav andel På-vej-væk medarbejdere, altså medarbejdere, der er uengagerede og på vej til at forlade skolen. Denne andel ligger således på 2%, hvilket kun er under det halve af de valgte benchmarks. Tilsvarende positivt for Social- og Sundhedsskolen STV er den store andel Kernemedarbejdere (58%), dvs. personer med et middel-/højt niveau af både Engagement og Troskab. Andelen af Ildsjæle, dvs. medarbejdere, som går forrest når der opstår nye udfordringer, og som samtidig har en positiv afsmittende effekt på kollegerne, er med 32% markant højere end ESB Netværket samlet (15%). Fremadrettet består udfordringen i fortsat at øge andelen af Ildsjæle. Dette vil kunne opnås via en forøgelse af det ellers i forvejen pæne niveau af Engagement.
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet, ses det, at samtlige områder vurderes højt, dvs. over indeks 70, og at vurderingen af samtlige områder overgår resultaterne for de valgte benchmarks. Skolens Omdømme og Nærmeste Leder vurderes meget højt (indeks 84), mens tilfredsheden med Overordnet Ledelse, Faglig og personlig udvikling og Samarbejde ligeledes rangerer i top (82-83 point). Det daglige arbejde vurderes til indeks 81, mens medarbejdernes tilfredshed med Løn og ansættelsesforhold ligger på indeks 75.</p> <p>En analyse af strukturen i medarbejdernes besvarelser tydeliggør, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. Eftersom vurderingen er lavere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Det daglige arbejde som et indsatsområde for Social- og Sundhedsskolen STV, der bør prioriteres fremadrettet. Den nærmere analyse viser, at der i særlig grad bør sættes ind over for det fysiske arbejdsmiljø, indretning af arbejdsplads samt fordelingen af arbejdsopgaver.</p> <p>Løn og ansættelsesforhold er det område med lavest betydning og den laveste vurdering af de syv indsatsområder og skal umiddelbart ikke prioriteres. Det er dog stadig vigtigt at observere udviklingen på dette område, da det på sigt vil kunne få en højere betydning hvis dette negligeres. Det er især medarbejdernes vurdering af løn i forhold til hvad man kan få et andet sted der scorer relativt lavt.</p> <p>Derudover bør den høje vurdering af skolens Omdømme og Nærmeste leder ligeledes fremhæves som klare succeser på Social- og Sundhedsskolen STV, der skal bruges aktivt fremover som løftestang til at hæve niveauet yderligere for Det daglige arbejde.</p> <p>Yderlige input til hvordan Social- og Sundhedsskolen STV kan forbedre sig på de angivne områder kan med fordel indhentes gennem dialog med medarbejderne, hvilket bør efterfølges af målfastsættelse og udarbejdelse af konkrete handlingsplaner frem mod en eventuel fremtidig medarbejdertilfredshedsundersøgelse.</p>

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2009 for Social- og Sundhedsskolen STV. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.



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 Social- og Sundhedsskolen STV.

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 Social- og Sundhedsskolen STV, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Det daglige arbejde

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 for Social- og Sundhedsskolen STV:

- Omdømme

Få uddybende viden i rapporten

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

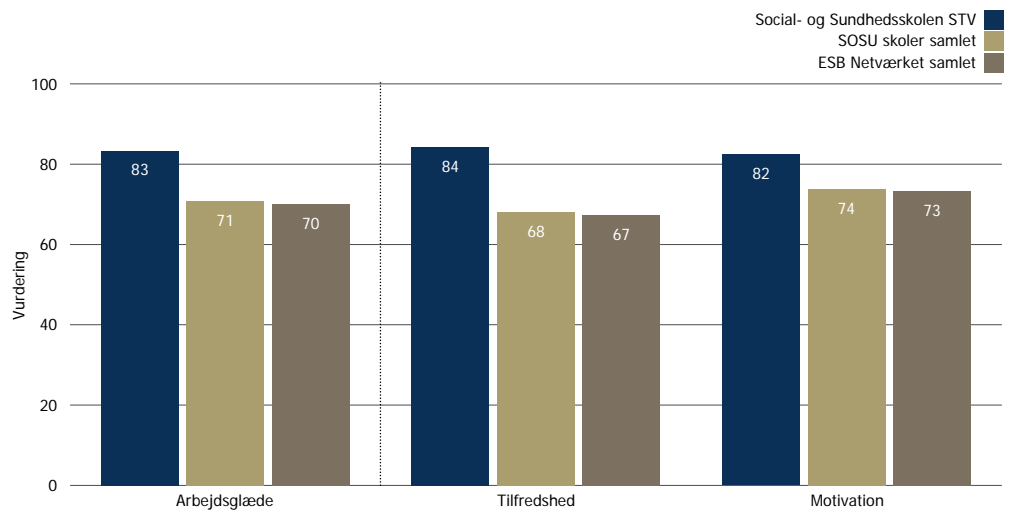


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen 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.

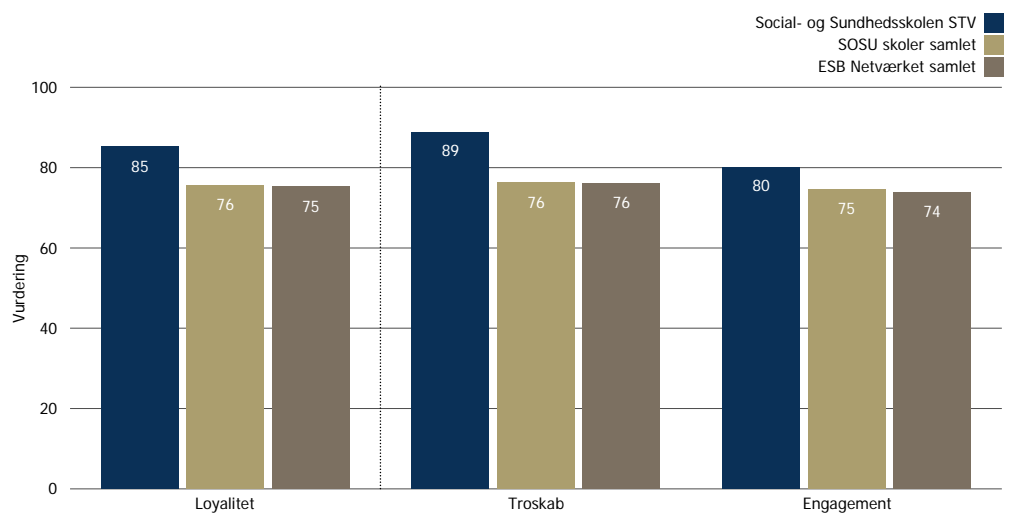


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

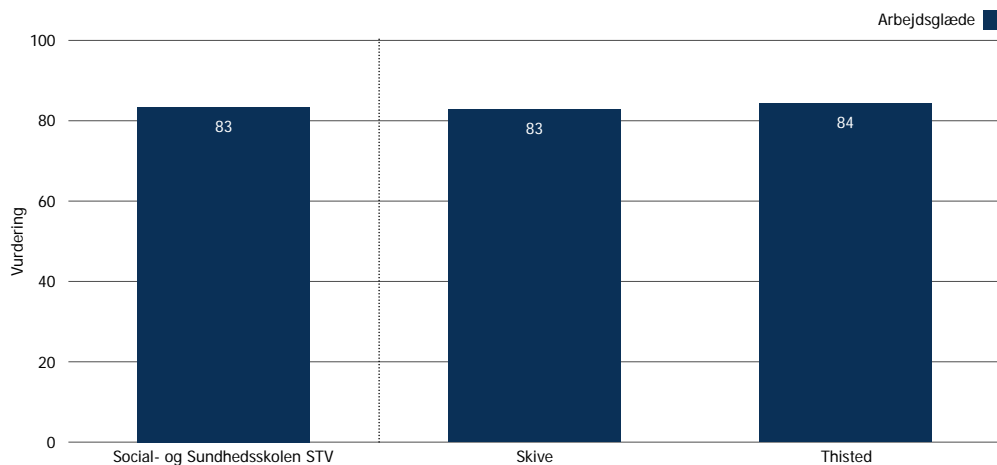




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enheder under Social- og Sundhedsskolen STV.

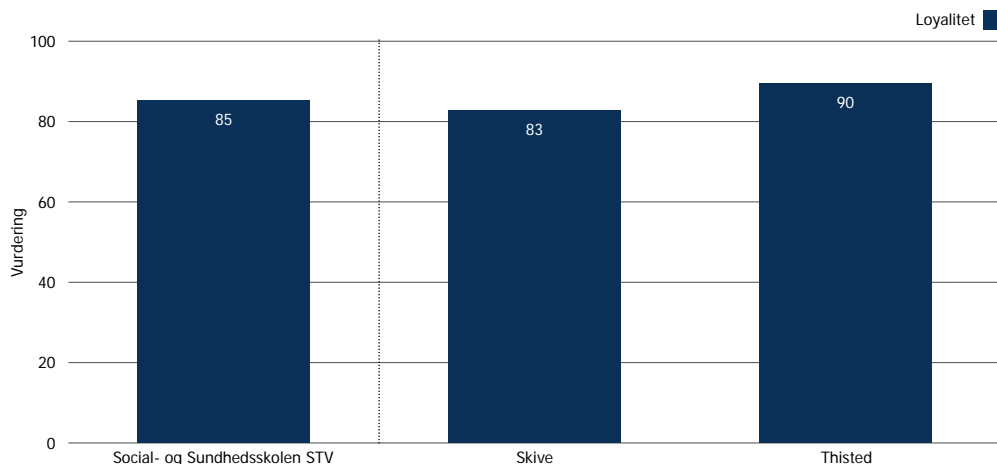
Det giver jer mulighed for at sammenligne resultaterne for de forskellige enheder på Social- og Sundhedsskolen STV.



Loyalitet

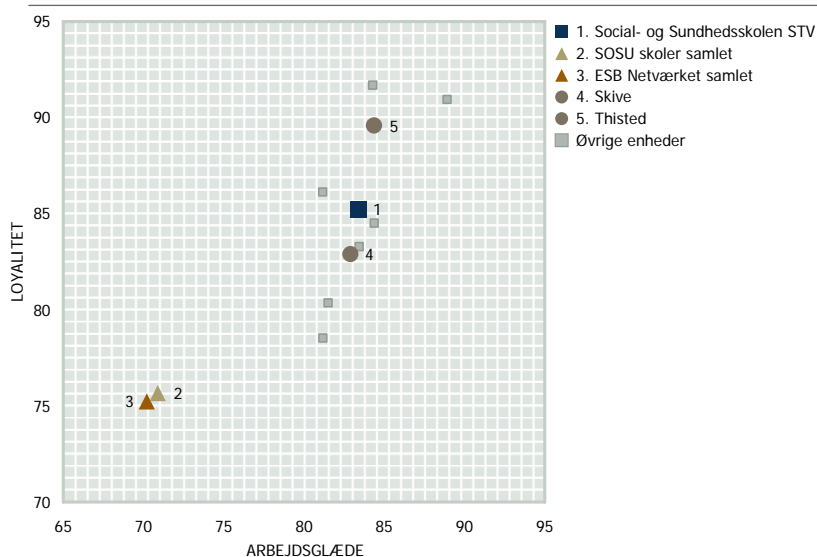
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Social- og Sundhedsskolen STV.

Det giver jer mulighed for at sammenligne resultaterne for de forskellige enheder på Social- og Sundhedsskolen STV.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er i Social- og Sundhedsskolen STV.





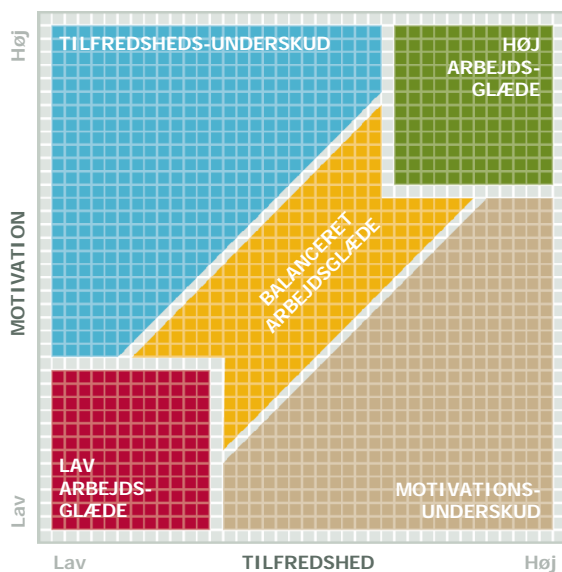
Arbejdsglædesegmentering

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

Det fulde potentiale udnyttes først, når medarbejdernes arbejdsglæde balancerer – og allerbedst, når den er i top.

Figuren inddeler medarbejderne i fem forskellige arbejdsglædesegmenter alt efter deres niveau af Tilfredshed og Motivation.

Det er fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde, men udfordringerne ved at hæve medarbejdernes arbejdsglæde er forskellige, alt efter hvilke af de fem segmenter de befinder sig i.



TILFREDSHEDSUNDERSKUD
Medarbejdere der er motiverede i forhold til det job de udfører, men samtidigt utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse, ofte løn, virksomhedens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job i en anden virksomhed.

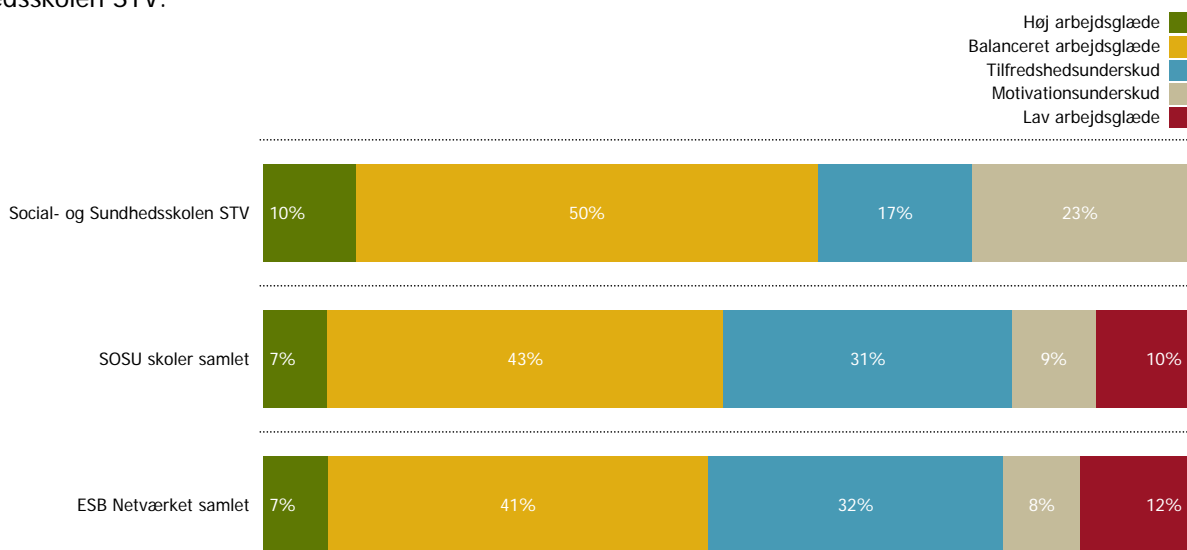
MOTIVATIONSUNDERSKUD
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

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

BALANCERET ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe i virksomheden. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

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

Segmenteringen af medarbejderne i Social- og Sundhedsskolen STV.

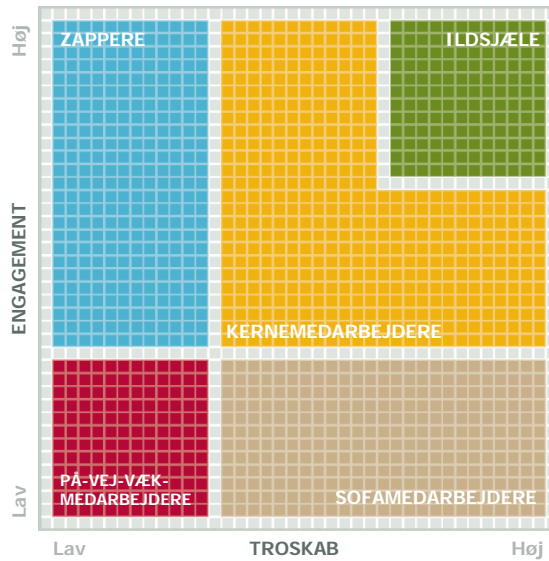




Medarbejdergrupper

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 i Social- og Sundhedsskolen STV.



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på Social- og Sundhedsskolen STV. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen på Social- og Sundhedsskolen STV. Har et engagement og et troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

ZAPPERE

er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da troskabet overfor Social- og Sundhedsskolen STV er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

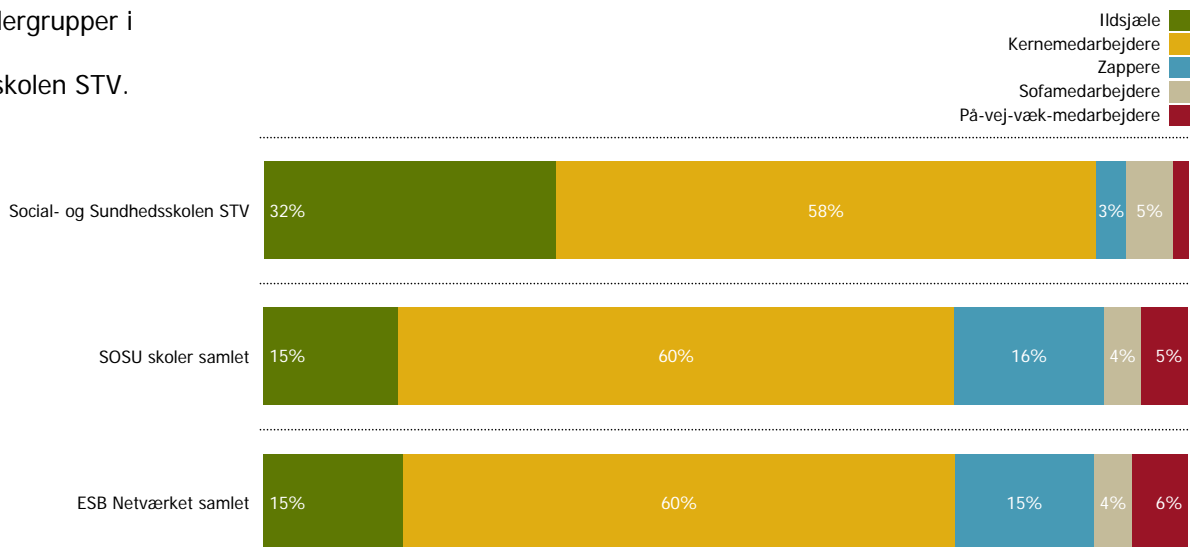
SOFAMEDARBEJDERE

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

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Social- og Sundhedsskolen STV, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i Social- og Sundhedsskolen STV.



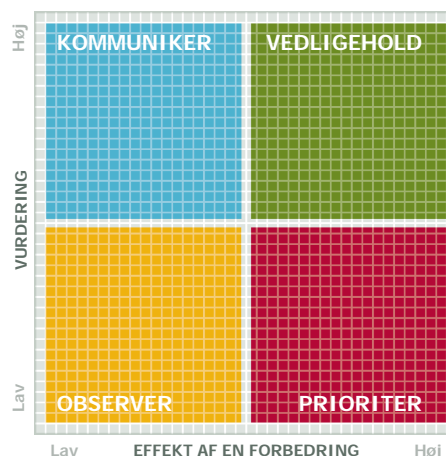
Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne i Social- og Sundhedsskolen STV.

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 SUCCESSENERNE aktivt.

OBSERVER Svagheder

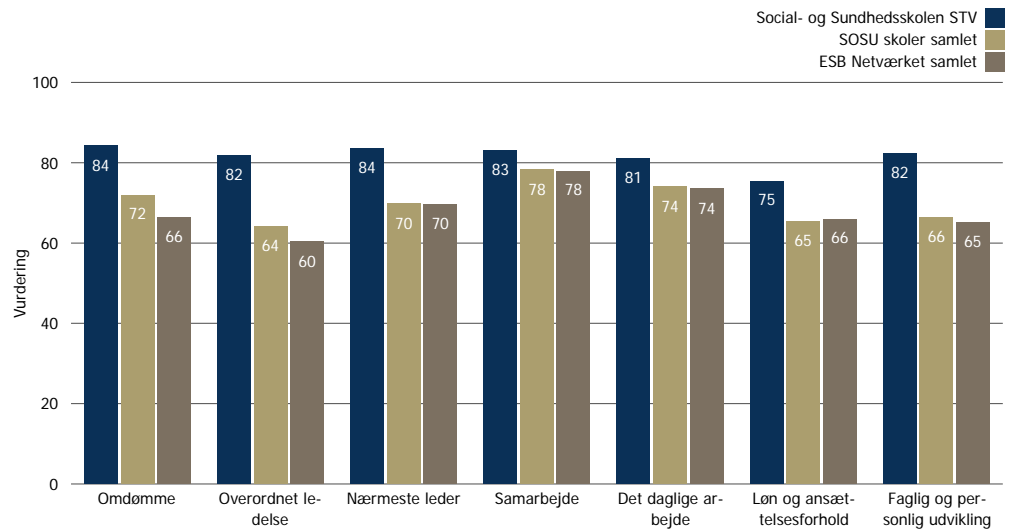
 **Lav betydning + Lav vurdering:**

 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.



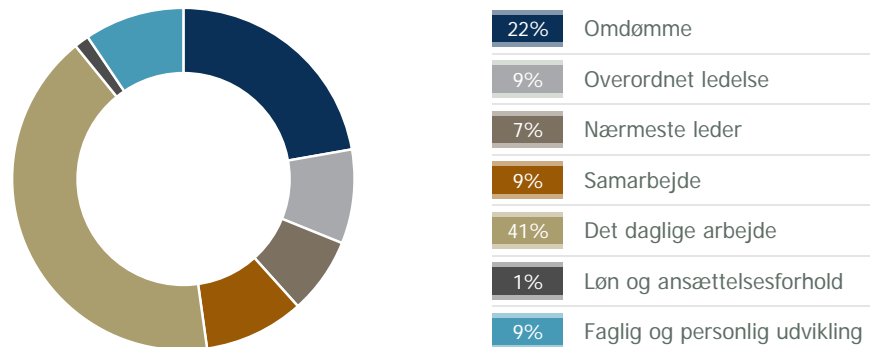
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

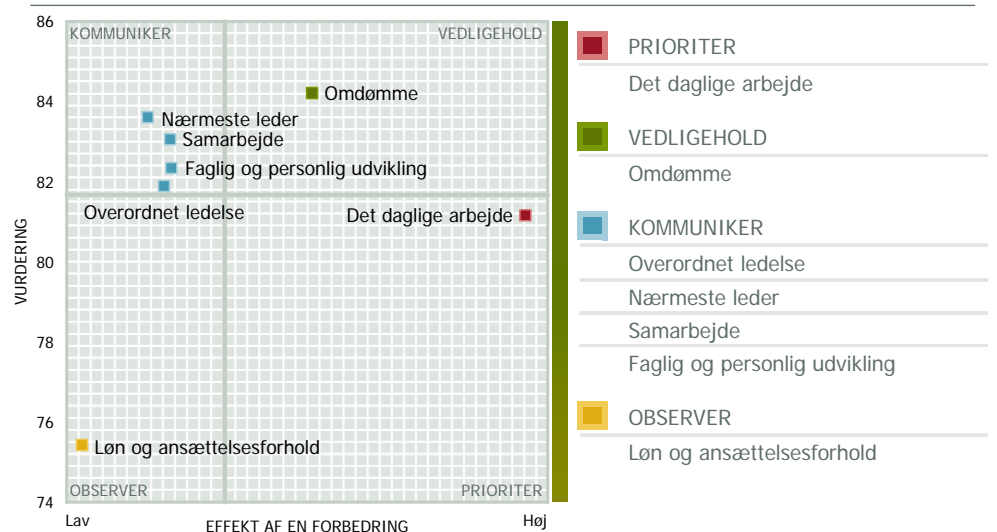
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



Overordnet prioriteringskort

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

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



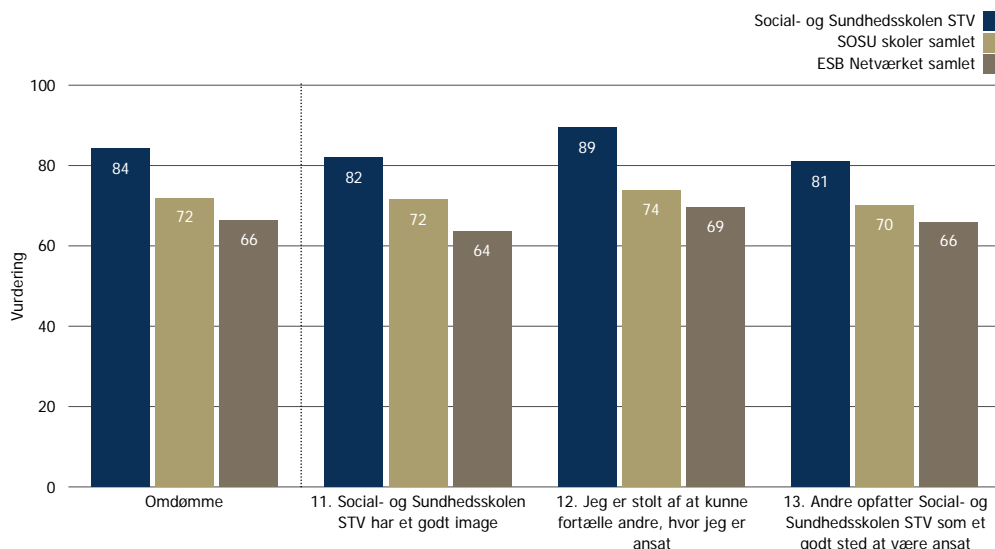


Gennemgang af de syv indsatsområder

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 forholdet. Prioriteringsskemaet på de følgende sider er kun gældende for det enkelte forhold. For at du kan vide, hvilken placering forholdet 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.

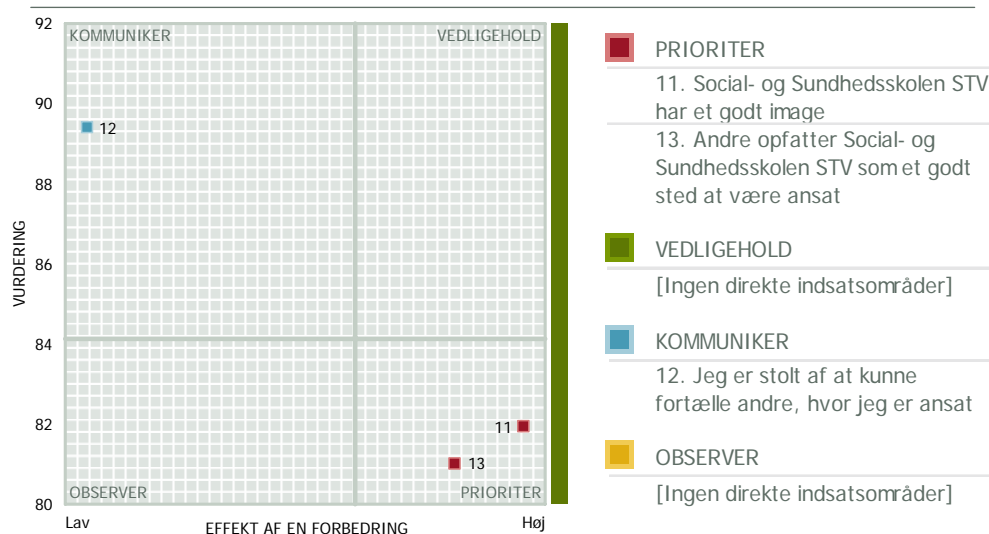
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme, i Social- og Sundhedsskolen STV.



Prioriteringskort for Omdømme

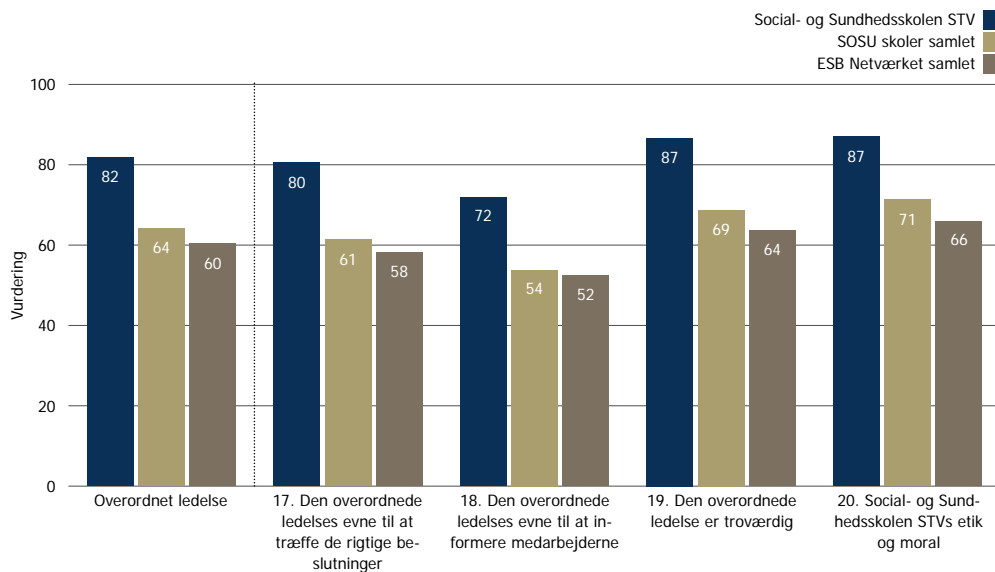
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Omdømme, i Social- og Sundhedsskolen STV.





Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse, i Social- og Sundhedsskolen STV.



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 Overordnet ledelse, i Social- og Sundhedsskolen STV.



- **PRIORITER**
17. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOLD**
19. Den overordnede ledelse er troværdig
- **KOMMUNIKER**
20. Social- og Sundhedsskolen STVs etik og moral
- **OBSERVER**
18. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

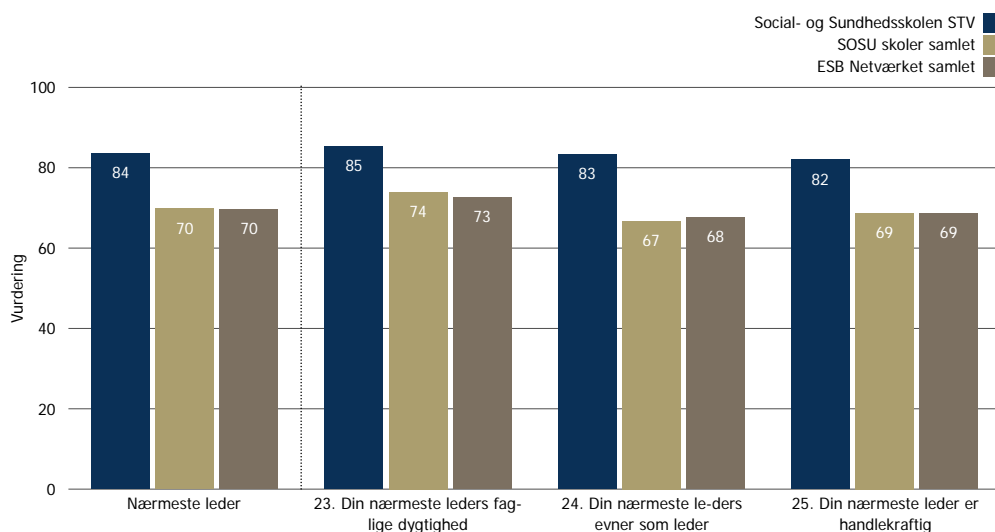


Nærmeste leder

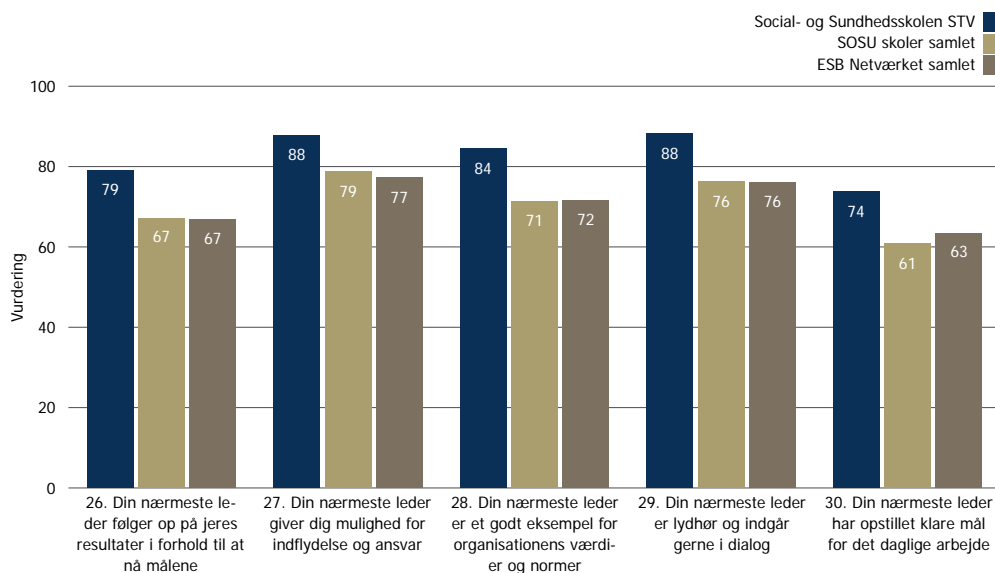
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder, i Social- og Sundhedsskolen STV.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne i Social- og Sundhedsskolen STV.

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



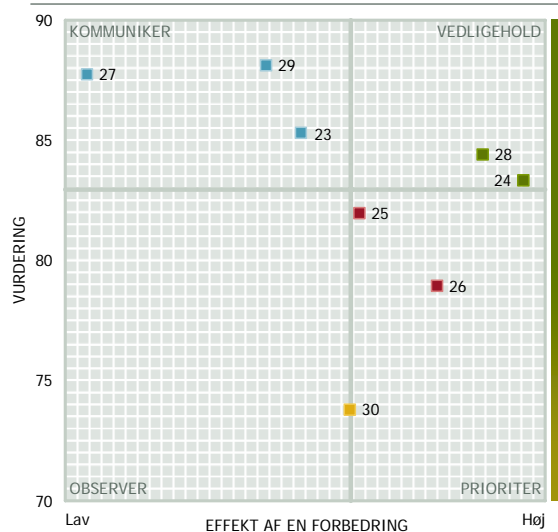
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder, i Social- og Sundhedsskolen STV.





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 Nærmeste leder, i Social- og Sundhedsskolen STV.



PRIORITER

- 25. Din nærmeste leder er handlekraftig
- 26. Din nærmeste leder følger op på jeres resultater i forhold til at nå målene

VEDLIGEhold

- 24. Din nærmeste leders evner som leder
- 28. Din nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer

KOMMUNIKER

- 23. Din nærmeste leders faglige dygtighed
- 27. Din nærmeste leder giver dig mulighed for indflydelse og ansvar
- 29. Din nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

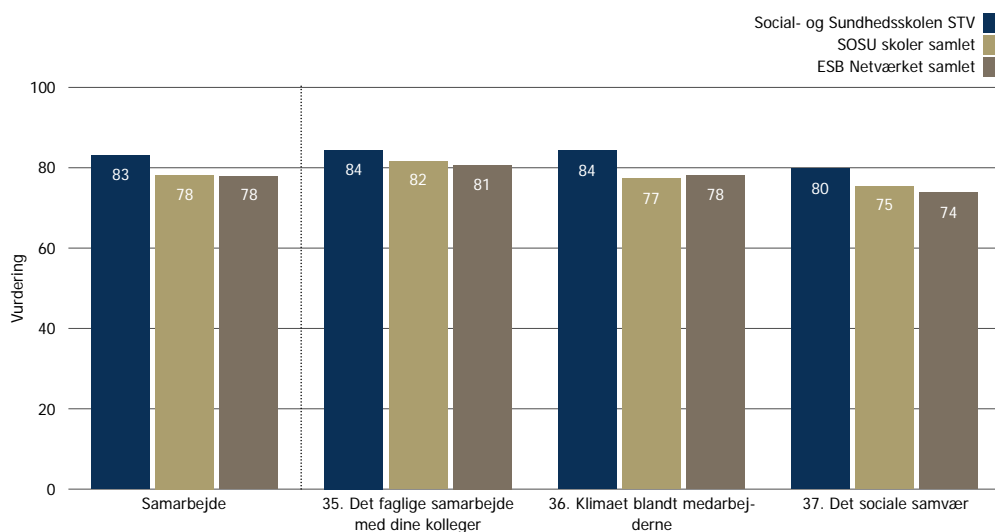
OBSERVER

- 30. Din nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde



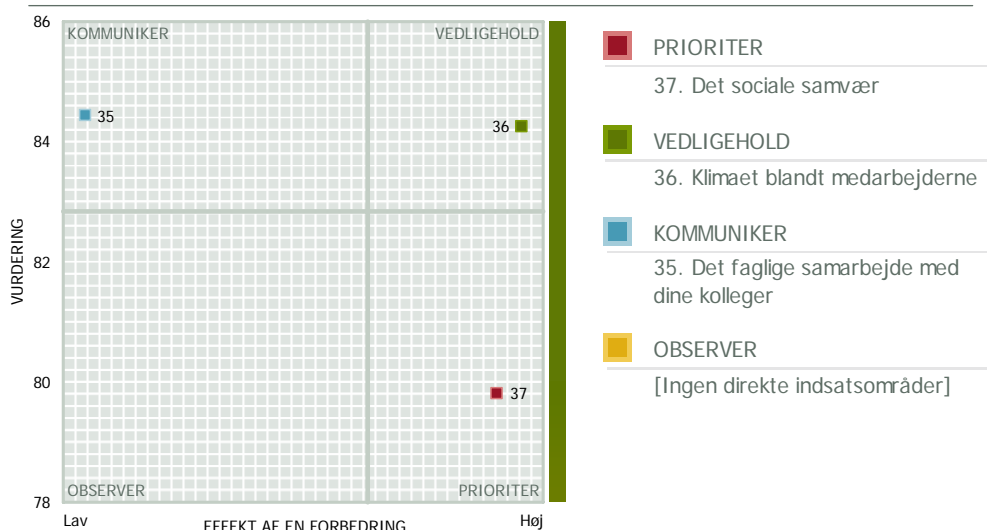
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde, i Social- og Sundhedsskolen STV.



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 Samarbejde, i Social- og Sundhedsskolen STV.

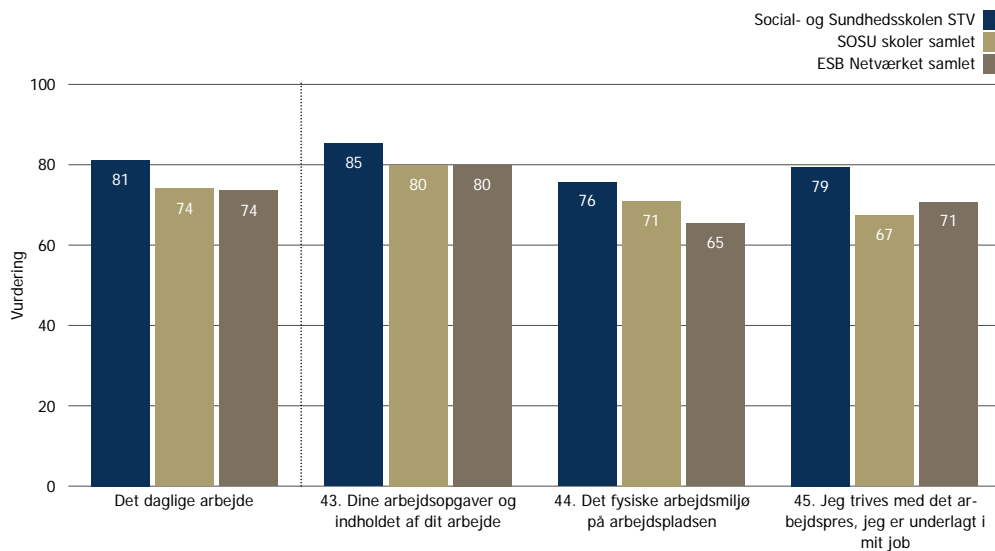




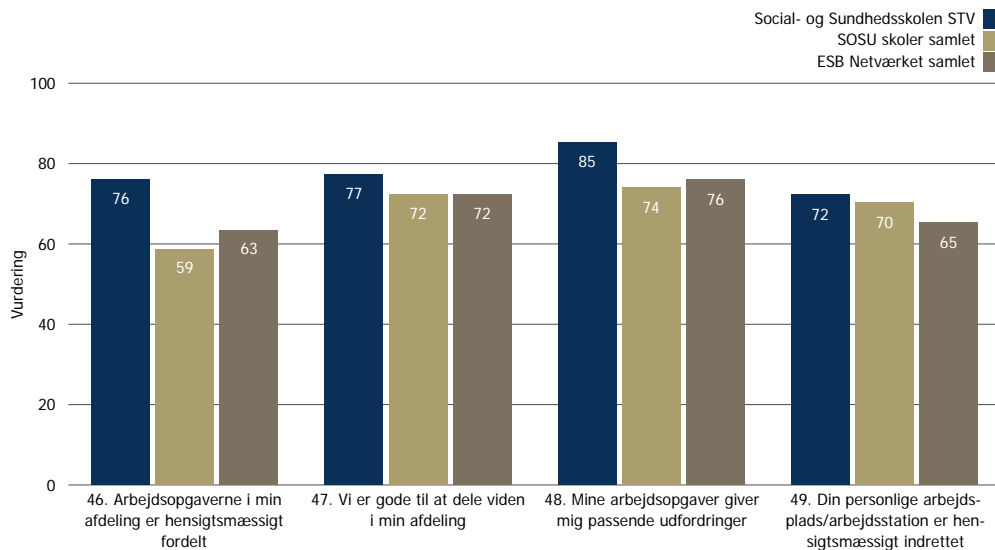
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde, i Social- og Sundhedsskolen STV.

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



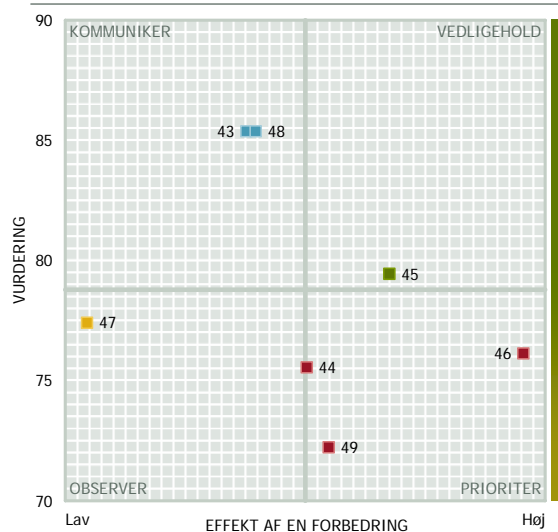
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde, i Social- og Sundhedsskolen STV.





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 Det daglige arbejde, i Social- og Sundhedsskolen STV.

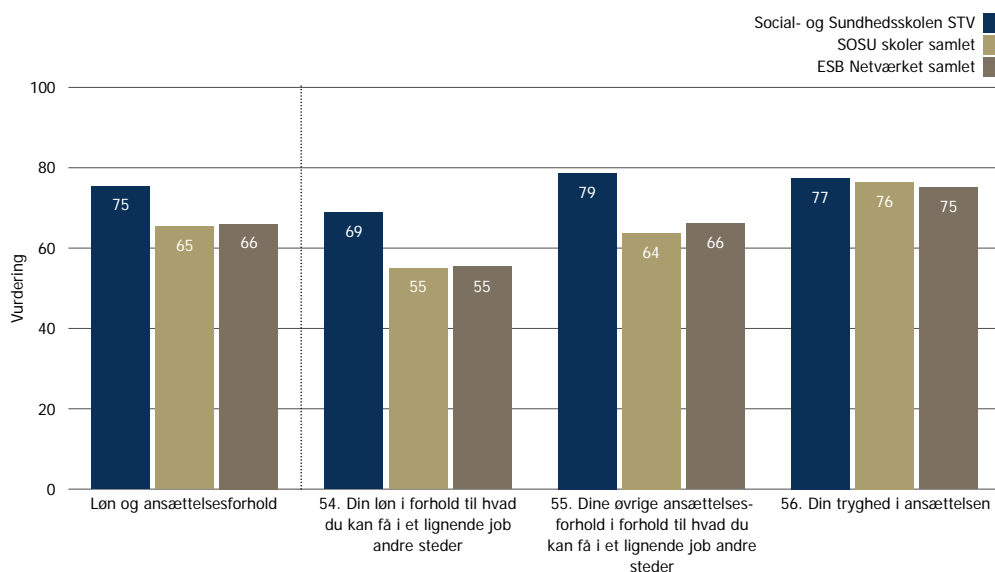


- **PRIORITER**
 - 44. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 - 46. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt
 - 49. Din personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet
- **VEDLIGEhold**
 - 45. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- **KOMMUNIKER**
 - 43. Dine arbejdsopgaver og indholdet af dit arbejde
 - 48. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- **OBSERVER**
 - 47. Vi er gode til at dele viden i min afdeling



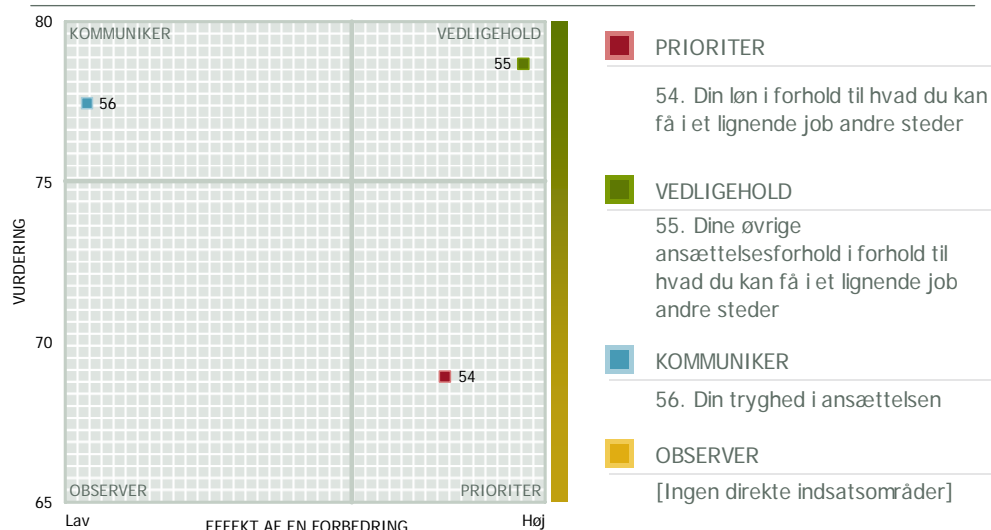
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold, i Social- og Sundhedsskolen STV.



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

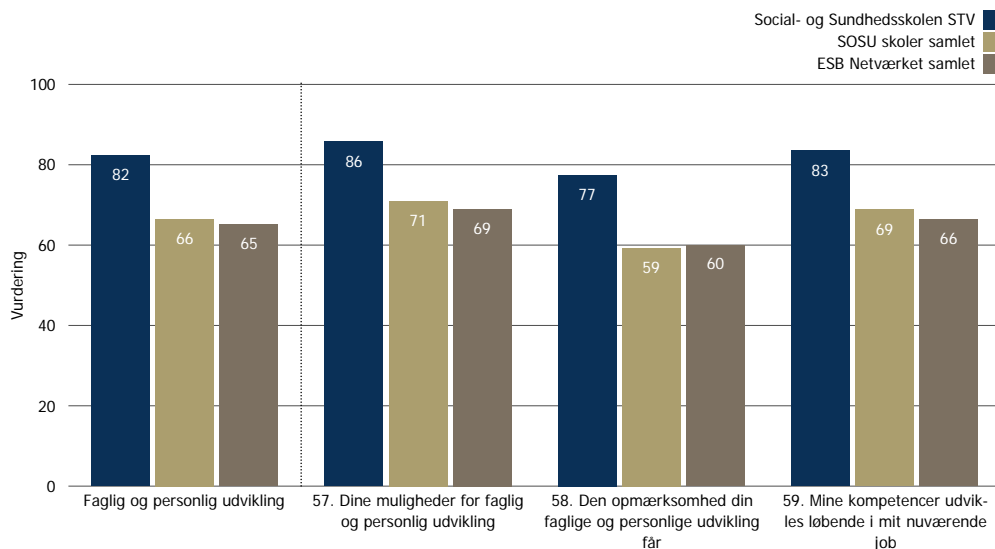
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Løn og ansættelsesforhold, i Social- og Sundhedsskolen STV.





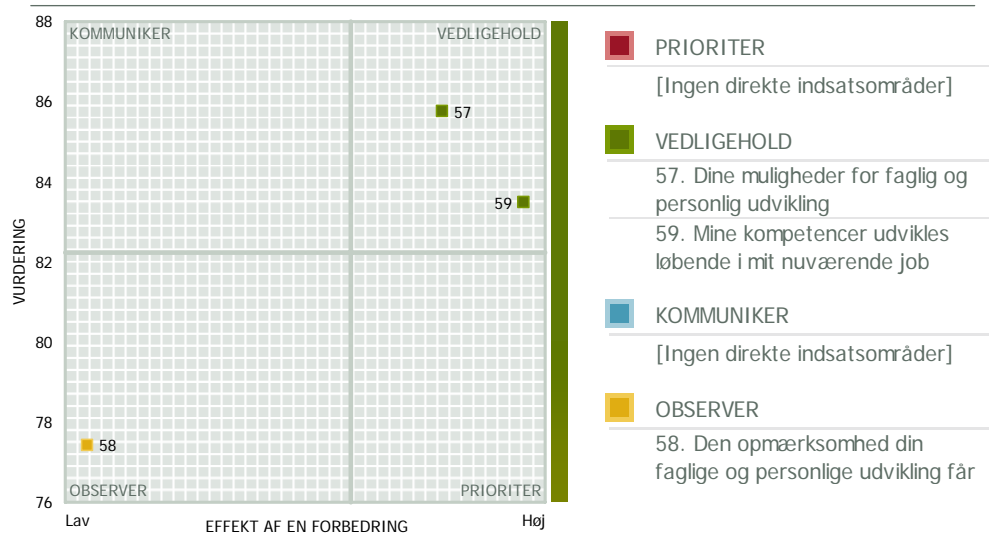
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling, i Social- og Sundhedsskolen STV.



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 Faglig og personlig udvikling, i Social- og Sundhedsskolen STV.

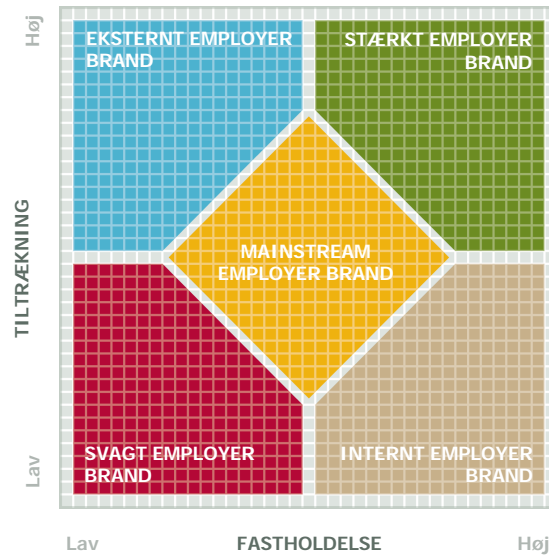




Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere (Employer Branding)

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Social- og Sundhedsskolen STVs evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. Social- og Sundhedsskolen STV 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.

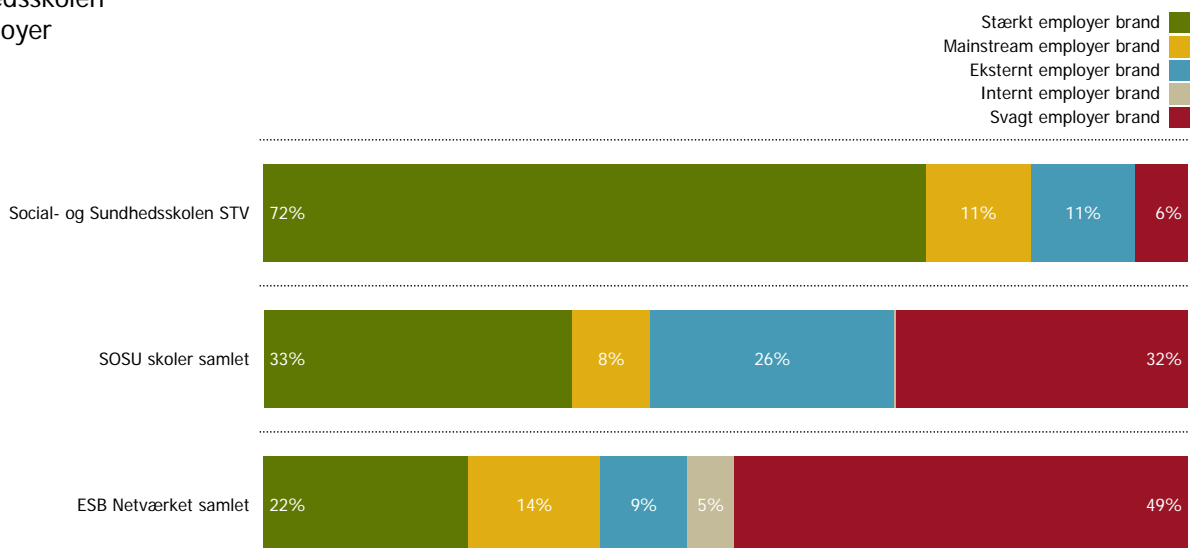
■ INTERNT EMPLOYER BRAND
Evnen til at fastholde medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at tiltrække medarbejdere mangler. Virksomheder, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

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

■ 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 Social- og Sundhedsskolen STVs employer brand



Tabeller [1] - Samlet oversigt over MTU resultaterne

	Social- og Sundhedsskolen STV	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet
	2009	2009	2009
Svarprocent	90%	85%	84%
RESULTATOMRÅDER			
Arbejdsglæde	83	71	70
Tilfredshed	84	68	67
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Social- og Sundhedsskolen STV?	85	72	71
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Social- og Sundhedsskolen STV?	83	64	62
Motivation	82	74	73
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	86	78	76
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	78	70	71
Loyalitet	85	76	75
Troskab	89	76	76
5. Jeg ønsker at være ansat på Social- og Sundhedsskolen STV om 2 år	89	79	80
6. Jeg leder sjældent efter andre job	88	75	77
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Social- og Sundhedsskolen STV	89	74	71
Engagement	80	75	74
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	75	73	72
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	74	73	74
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	83	75	74
Loyalitetssegmentering			
Ildsjæle	32%	15%	15%
Kernemedarbejdere	58%	60%	60%
Zappere	3%	16%	15%
Sofamedarbejdere	5%	4%	4%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	5%	6%
Arbejdsglædesegmentering			
Høj arbejdsglæde	10%	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	50%	43%	41%
Tilfredshedsunderskud	17%	31%	32%
Motivationsunderskud	23%	9%	8%
Lav arbejdsglæde	0%	10%	12%
Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere (Employer Branding)			
Stærkt employer brand	72%	33%	22%
Mainstream employer brand	11%	8%	14%
Eksternt employer brand	11%	26%	9%
Internt employer brand	0%	0%	5%
Svagt employer brand	6%	32%	49%
INDSATSONRÅDER			
Omdømme	84	72	66
11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image	82	72	64
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	89	74	69
13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat	81	70	66
Overordnet ledelse	82	64	60
17. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	80	61	58
18. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	72	54	52
19. Den overordnede ledelse er troværdig	87	69	64
20. Social- og Sundhedsskolen STVs etik og moral	87	71	66
Nærmeste leder	84	70	70
23. Din nærmeste leders faglige dygtighed	85	74	73
24. Din nærmeste leders evner som leder	83	67	68
25. Din nærmeste leder er handlekraftig	82	69	69
26. Din nærmeste leder følger op på jeres resultater i forhold til at nå målene	79	67	67
27. Din nærmeste leder giver dig mulighed for indflydelse og ansvar	88	79	77
28. Din nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	84	71	72
29. Din nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	88	76	76
30. Din nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	74	61	63

Tabeller [2] - Samlet oversigt over MTU resultaterne

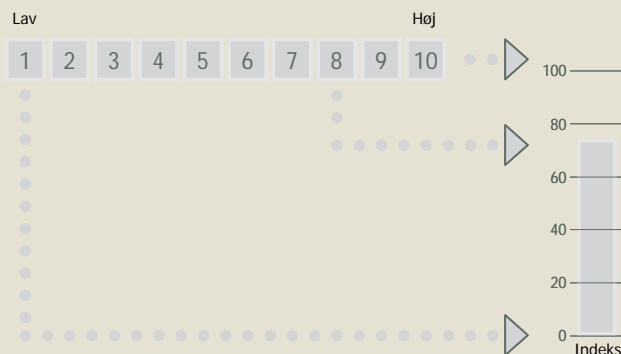
	Social- og Sundhedssk olen STV	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet
	2009	2009	2009
Samarbejde	83	78	78
35. Det faglige samarbejde med dine kolleger	84	82	81
36. Klimaet blandt medarbejderne	84	77	78
37. Det sociale samvær	80	75	74
Det daglige arbejde	81	74	74
43. Dine arbejdsopgaver og indholdet af dit arbejde	85	80	80
44. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	76	71	65
45. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	79	67	71
46. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	76	59	63
47. Vi er gode til at dele viden i min afdeling	77	72	72
48. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	85	74	76
49. Din personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet	72	70	65
Løn og ansættelsesforhold	75	65	66
54. Din løn i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder	69	55	55
55. Dine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder	79	64	66
56. Din tryghed i ansættelsen	77	76	75
Faglig og personlig udvikling	82	66	65
57. Dine muligheder for faglig og personlig udvikling	86	71	69
58. Den opmærksomhed din faglige og personlige udvikling får	77	59	60
59. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	83	69	66

Tabeller [3] - Hovedresultater på enhedsniveau

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER						INDSATSOMRÅDER						
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ordnelse	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Social- og Sundhedsskolen STV	90%	83	84	82	85	89	80	84	82	84	83	81	75	82
Skive	89%	83	83	82	83	87	78	84	84	84	82	80	76	82
GF Skive	80%	81	82	80	79	85	70	88	84	85	76	75	79	88
KURS Skive	100%	89	89	89	91	90	92	94	92	89	90	85	89	87
SSA Skive	100%	81	78	85	86	93	76	81	80	81	81	75	66	84
SSH Skive	100%	82	81	82	80	84	75	75	83	85	87	78	76	83
TAP Skive	79%	83	86	81	83	86	80	87	82	82	79	83	74	73
Thisted	91%	84	86	82	90	93	85	84	78	83	85	84	74	83
TAP Thisted (Jens Kolstrup)	100%	84	86	82	85	87	82	86	72	82	90	87	81	80
Undervisere Thisted	86%	84	86	83	92	95	86	82	81	83	83	81	69	87

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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

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

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

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

