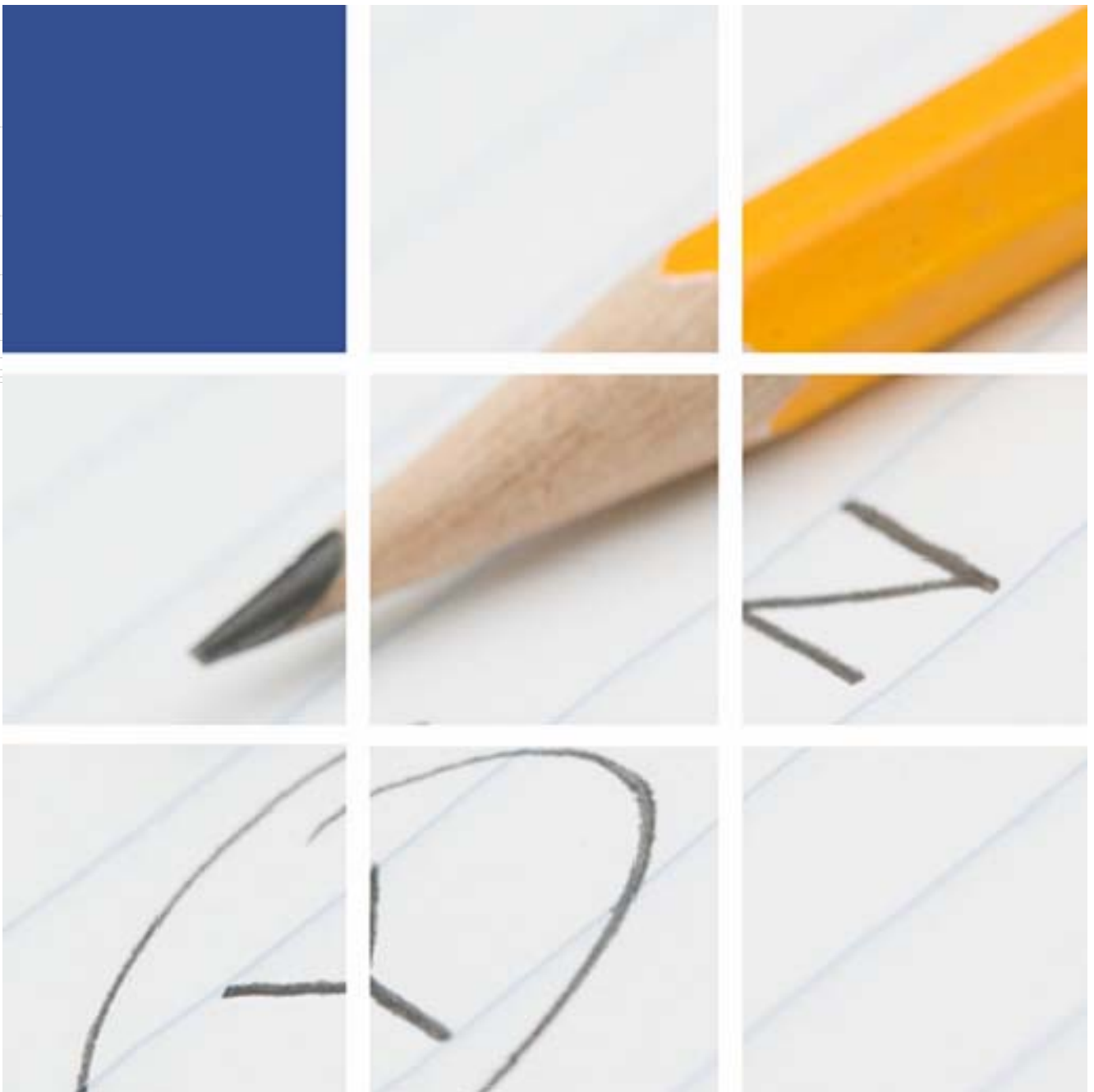


MTU 2011 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Social- og Sundhedsskolen STV

Svarprocent: 87% (76 besvarelser ud af 87 mulige)

Skolerapport



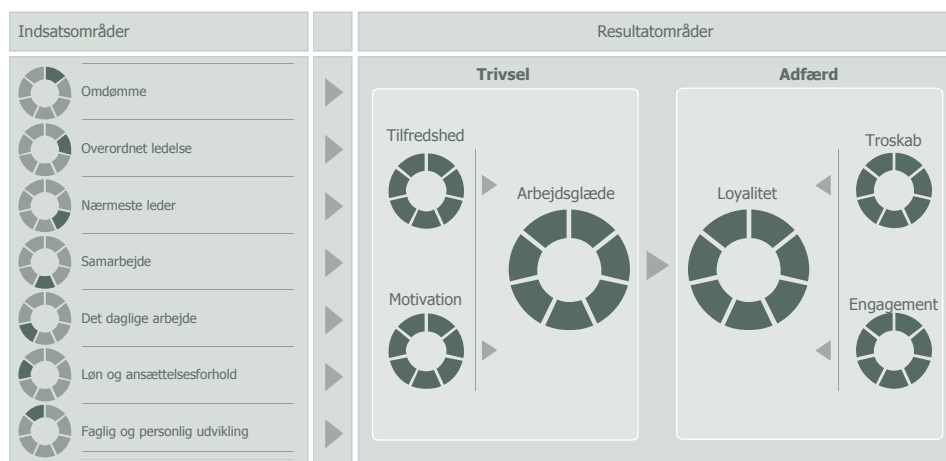
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	6
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	11
	Resultater for de syv indsatsområder	13
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	23
	Resultater i tabelform	25
	Appendiks	29



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2011 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Social- og Sundhedsskolen STV. 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 Social- og Sundhedsskolen STV til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2011. Medarbejderne på Social- og Sundhedsskolen STV har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 6. april 2011 - 29. april 2011.</p> <p>I alt har 87 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 76 valgt at svare. Social- og Sundhedsskolen STV har således opnået en svarprocent på 87%.</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 Loyaltitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem sine besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyaltitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2009	Resultaterne i denne rapport sammenlignes til resultaterne for Social- og Sundhedsskolen STV, fra sidste MTU på Social- og Sundhedsskolen STV, (i 2009).



Datagrundlag - svarprocenter

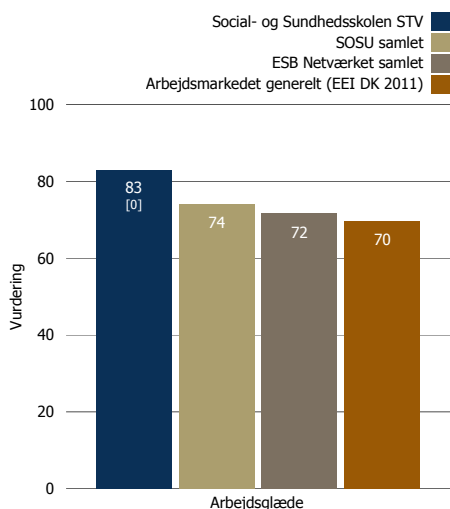
	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2011	2011	2011	2009 / 2010
Social- og Sundhedsskolen STV	76	87	87%	90%
ASS og PAU Skive	6	7	86%	100%
GF Skive	10	10	100%	80%
GF Thisted	6	7	86%	86%
HJ Skive	11	12	92%	100%
Hovedforløb Thisted	8	9	89%	86%
Koordinatorer Skive	7	7	100%	
Koordinatorer Thisted	3	3	100%	
KURSUS Skive	7	7	100%	100%
Skive	55	60	92%	89%
TAP Skive	14	17	82%	79%
Thisted	21	27	78%	91%

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2011 for Social- og Sundhedsskolen STV. 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 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:

- [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 Social- og Sundhedsskolen STV:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2011 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

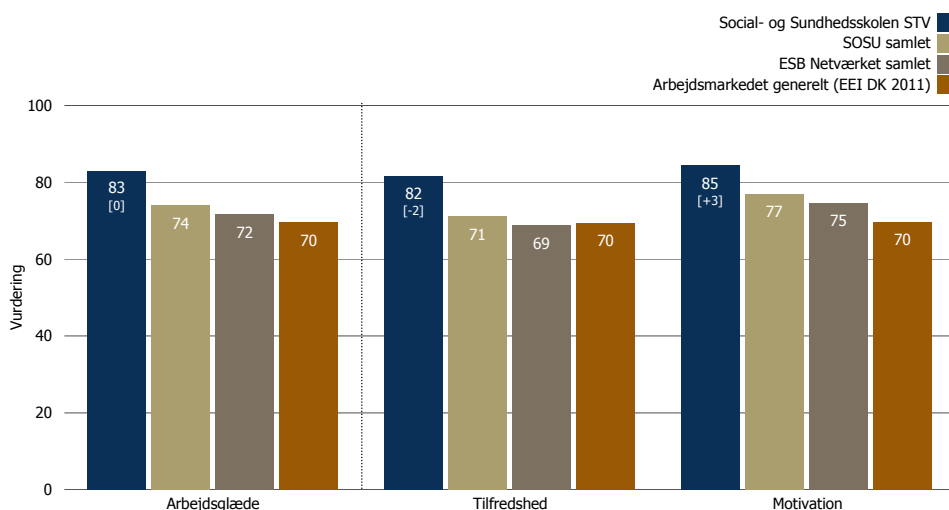


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (Social- og Sundhedsskolen STV) 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.

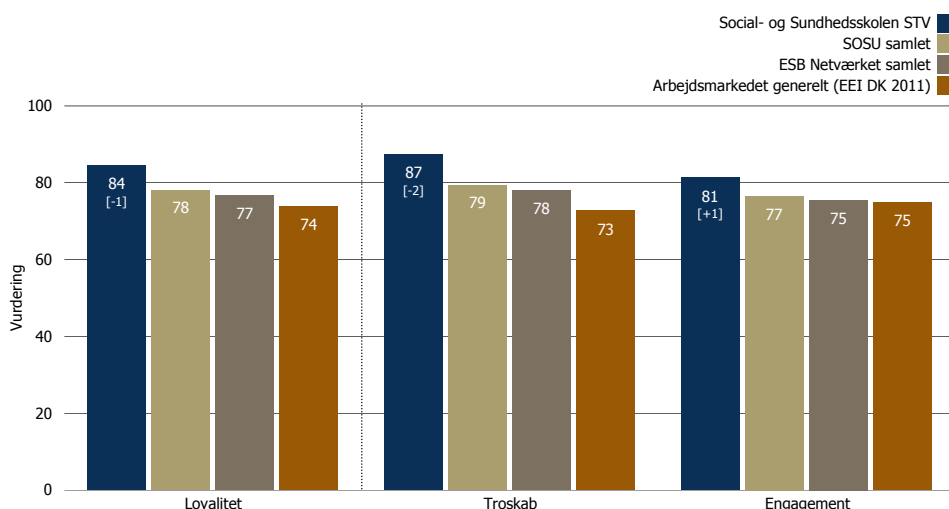


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat på Social- og Sundhedsskolen STV, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på Social- og Sundhedsskolen STV.

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

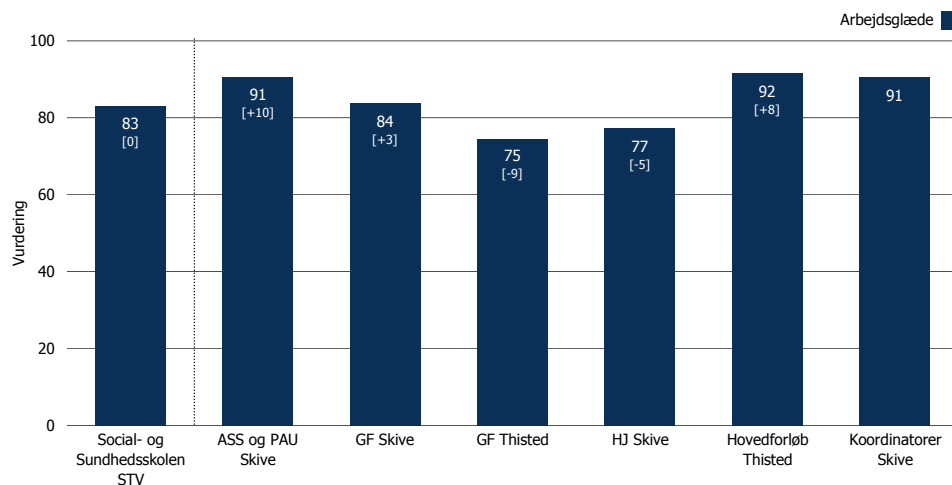




Arbejdsglæde

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

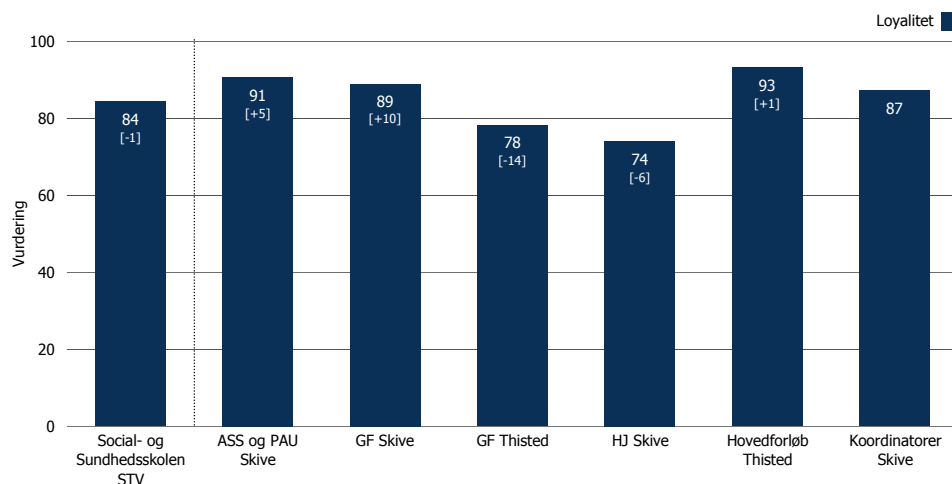
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV.



Loyalitet

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

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV.

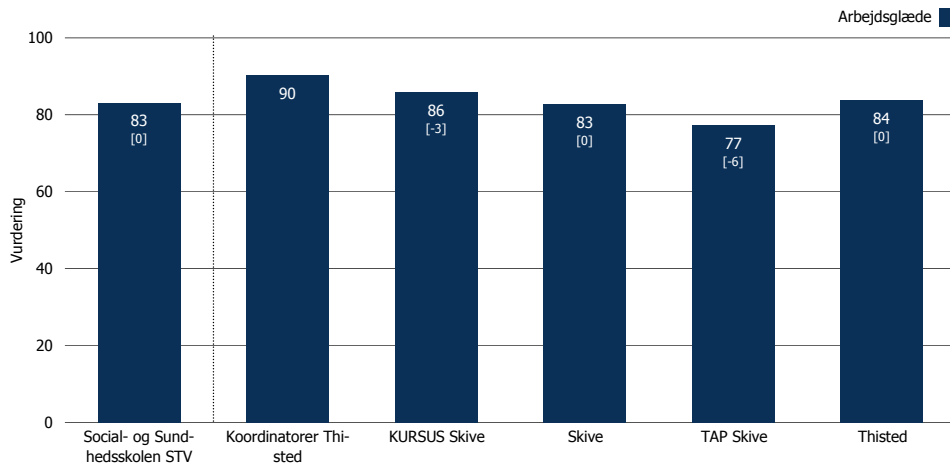




Arbejdsglæde

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

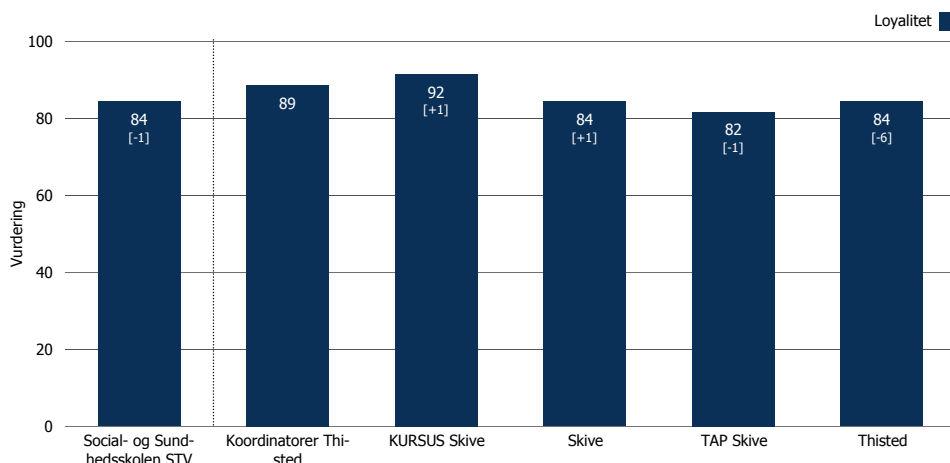
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i Social- og Sundhedsskolen STV.



Loyalitet

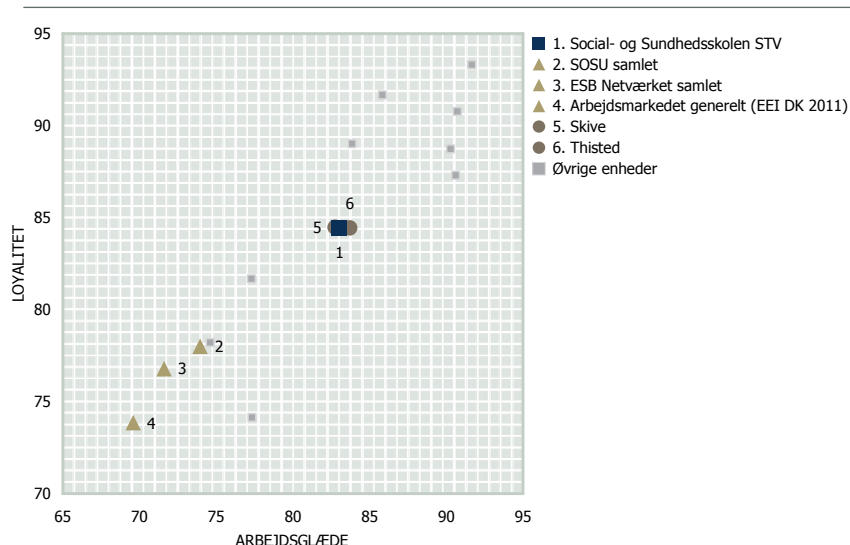
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Social- og Sundhedsskolen STV.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i Social- og Sundhedsskolen STV.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV

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





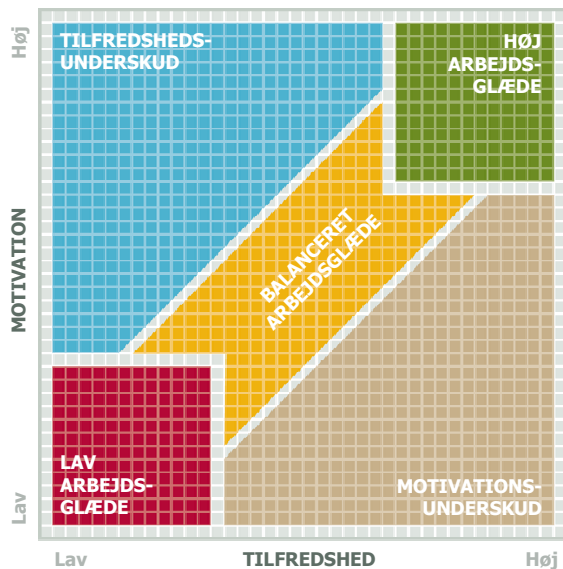
Arbejdsglædesegmentering

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/arbejdspladsens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job et andet sted.

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

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

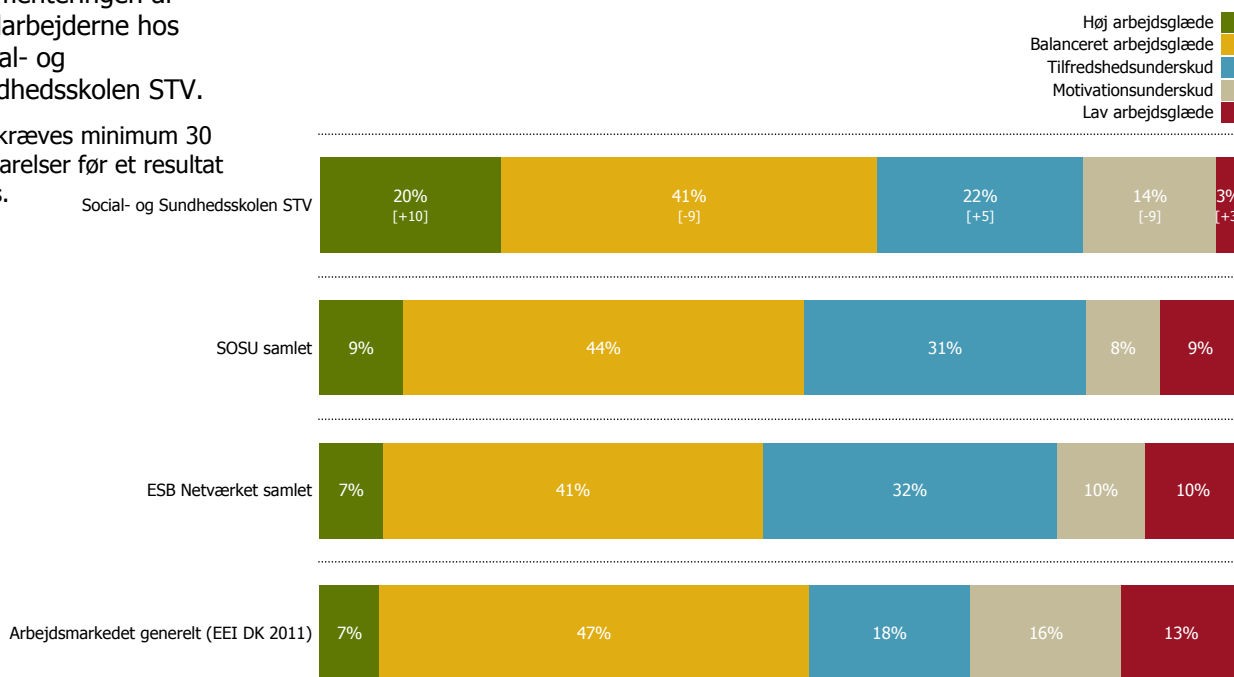
BALANCERET ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe på en arbejdsplads. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

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

Segmenteringen af medarbejderne hos Social- og Sundhedsskolen STV.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

Social- og Sundhedsskolen STV

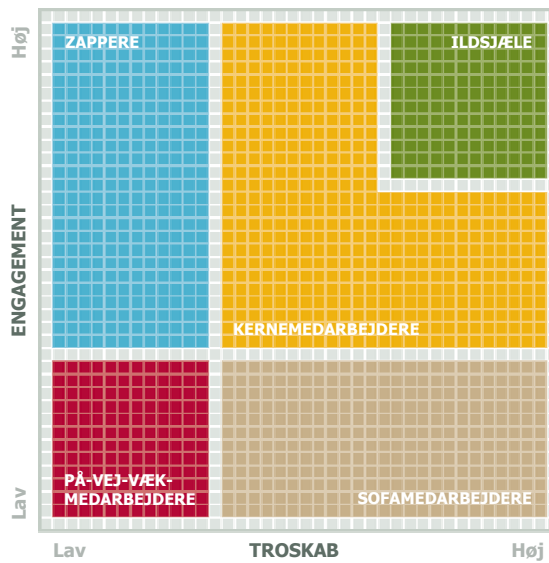




Medarbejdergrupper

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

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos 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 i Social- og Sundhedsskolen STV. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

ZAPPERE

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

SOFAMEDARBEJDERE

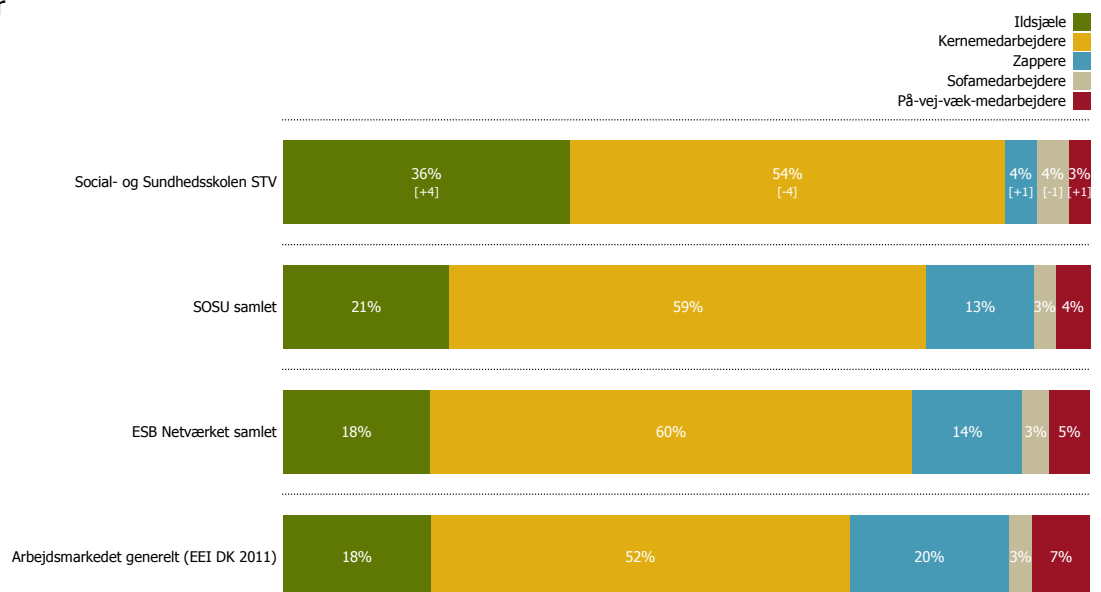
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat i Social- og Sundhedsskolen STV i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Social- og Sundhedsskolen STV.

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.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



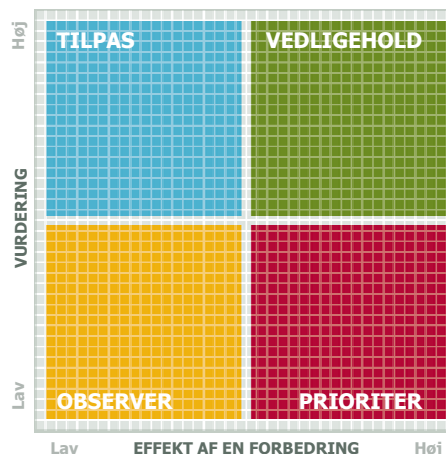
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

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

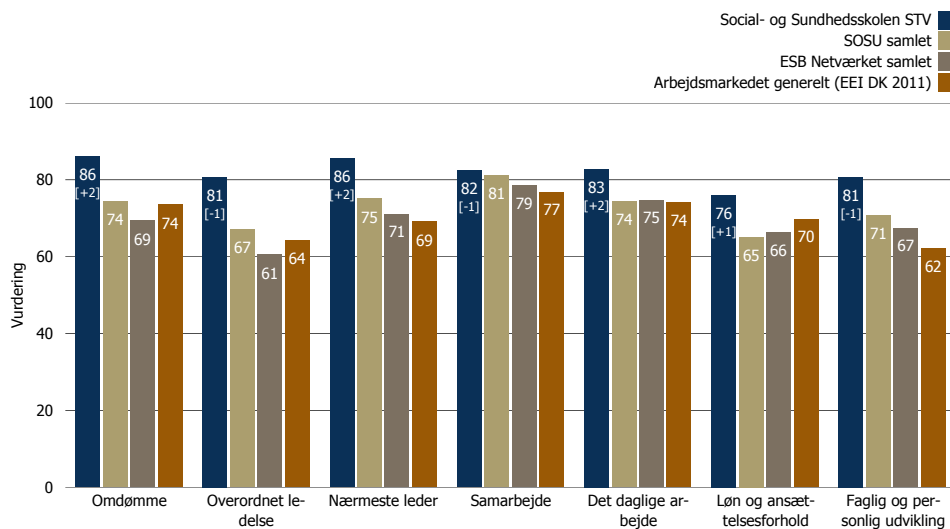
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



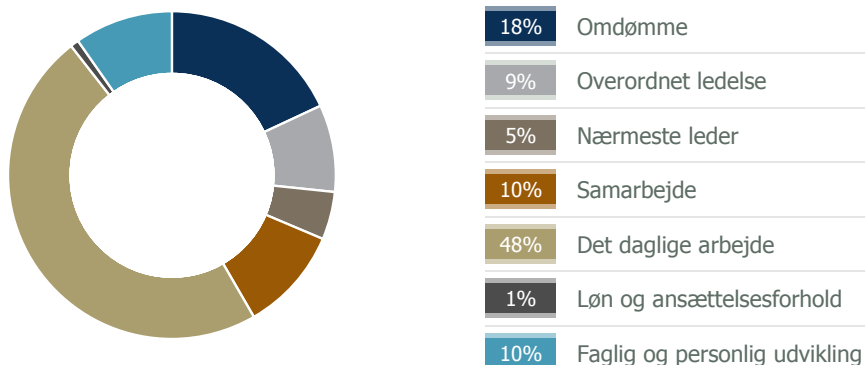
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

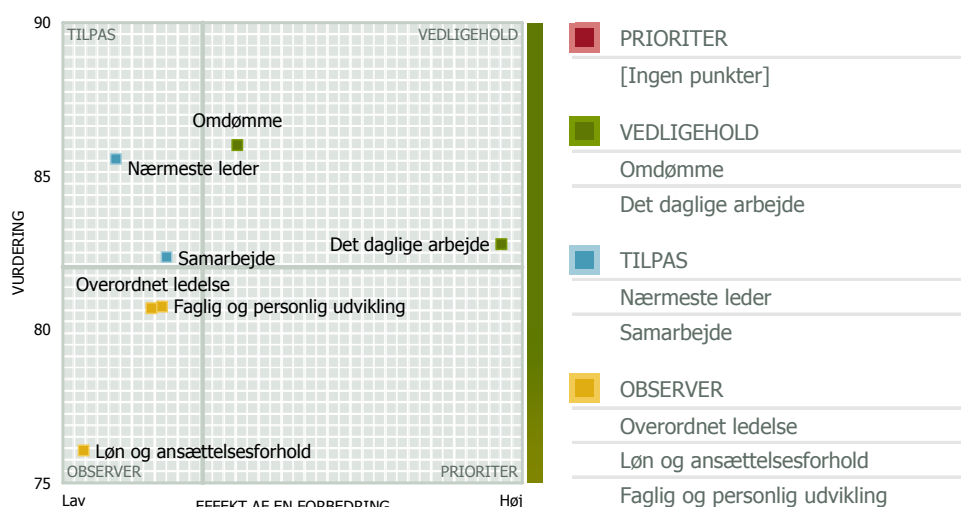
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





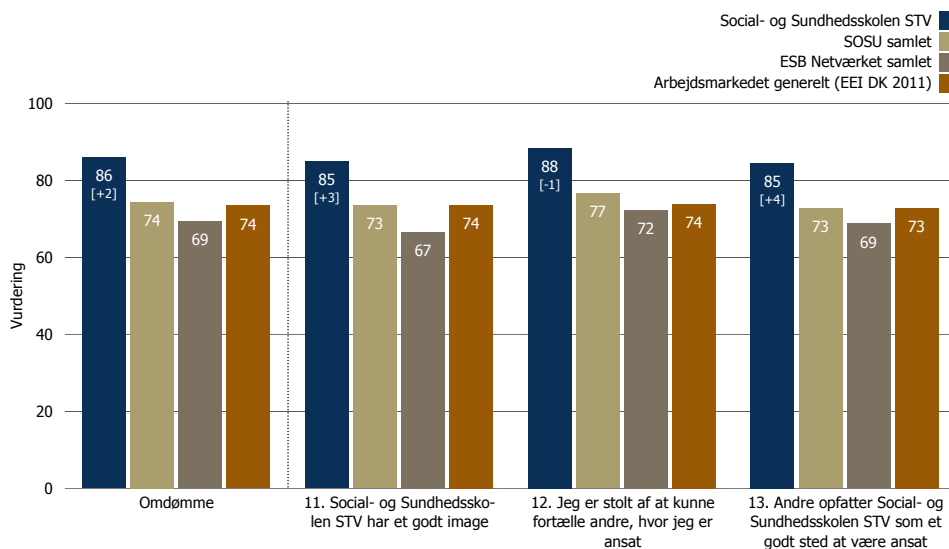
Gennemgang af de syv indsatsområder

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 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.

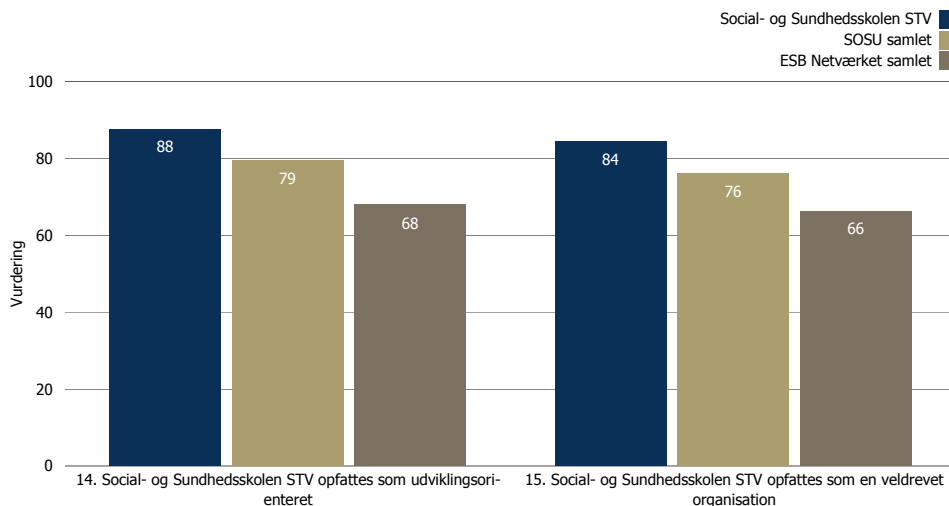
Omdømme

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

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



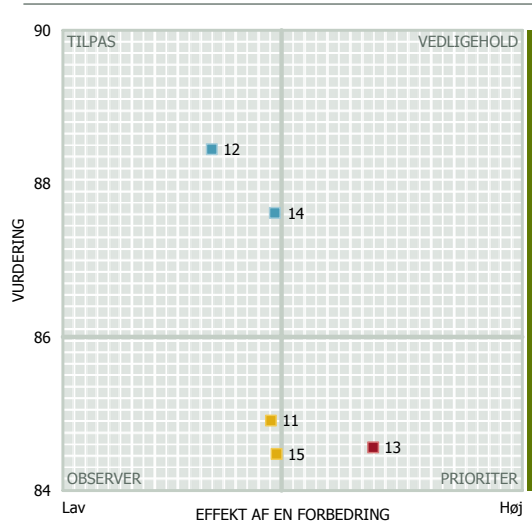
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Social- og Sundhedsskolen STV.





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 indsatsområdet Omdømme, for Social- og Sundhedsskolen STV.



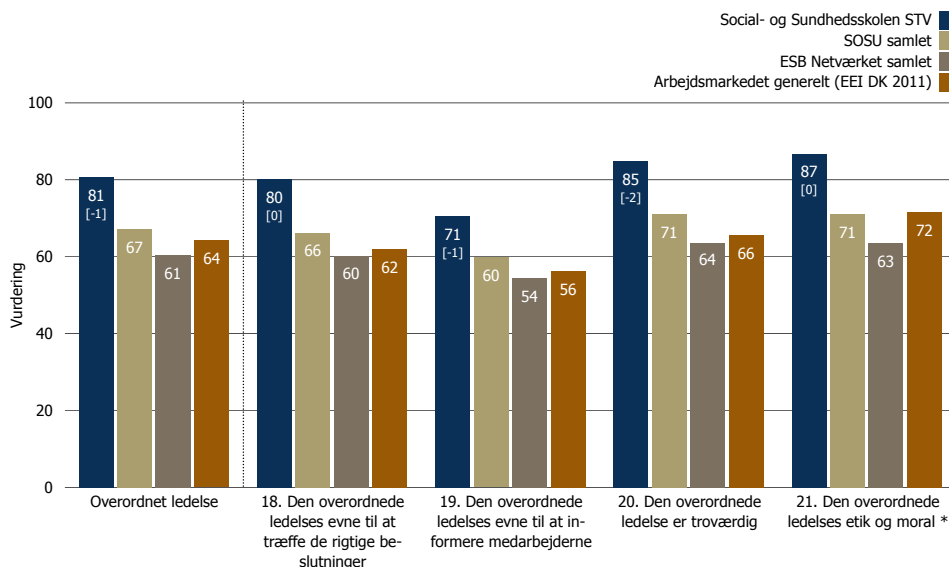
- **PRIORITER**
 13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat
- **VEDLIGEHOOLD**
 [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
 14. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som udviklingsorienteret
- **OBSERVER**
 11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image
 15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation



Overordnet ledelse

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

* Spørgsmålet "den overordnede ledelses etik og moral" er ændret i forhold til tidligere målinger. Tidligere var formuleringen af spørgsmålet "Social- og Sundhedsskolen STVs etik og moral"



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 Social- og Sundhedsskolen STV.



- **PRIORITER**
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOLD**
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

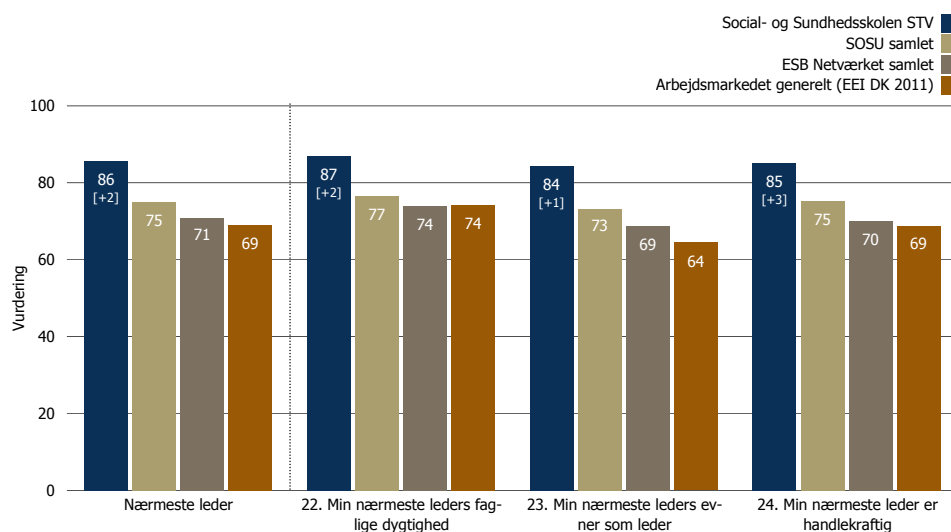


Nærmeste leder

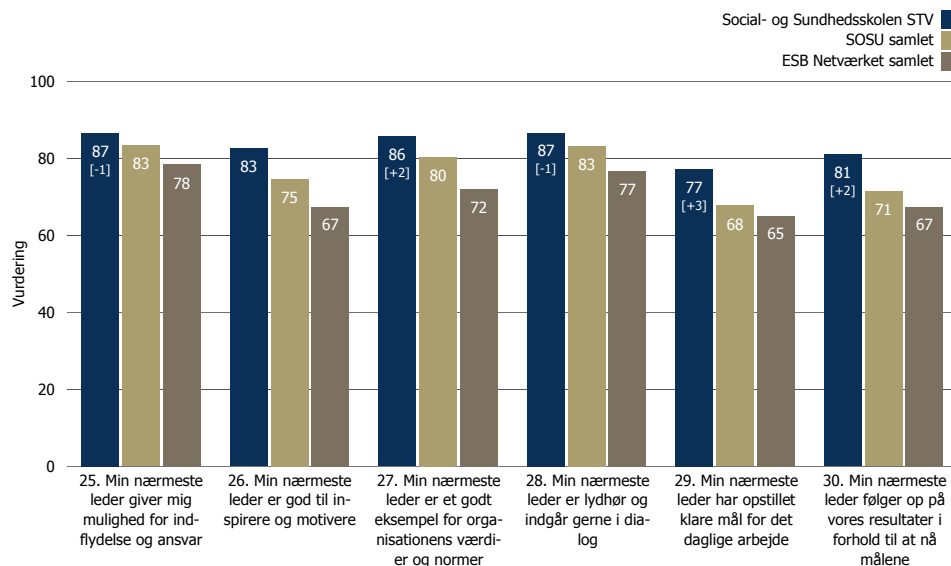
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Social- og Sundhedsskolen STV.

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

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



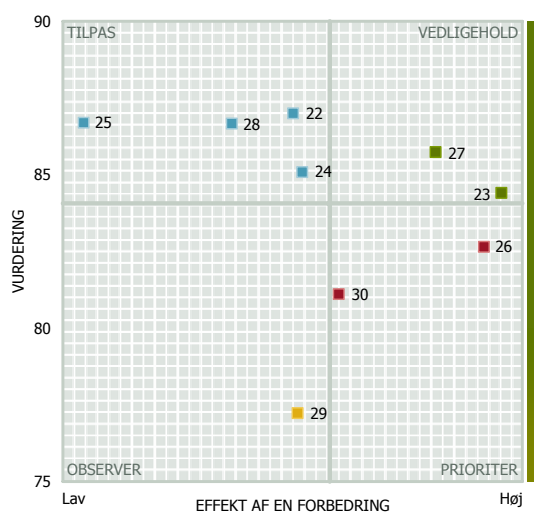
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for Social- og Sundhedsskolen STV.





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 indsatsområdet Nærmeste leder, for Social- og Sundhedsskolen STV.



■ PRIORITER

26. Min nærmeste leder er god til inspirere og motivere

30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene

■ VEDLIGEHOOLD

23. Min nærmeste leders evner som leder

27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer

■ TILPAS

22. Min nærmeste leders faglige dygtighed

24. Min nærmeste leder er handlekraftig

25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar

28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

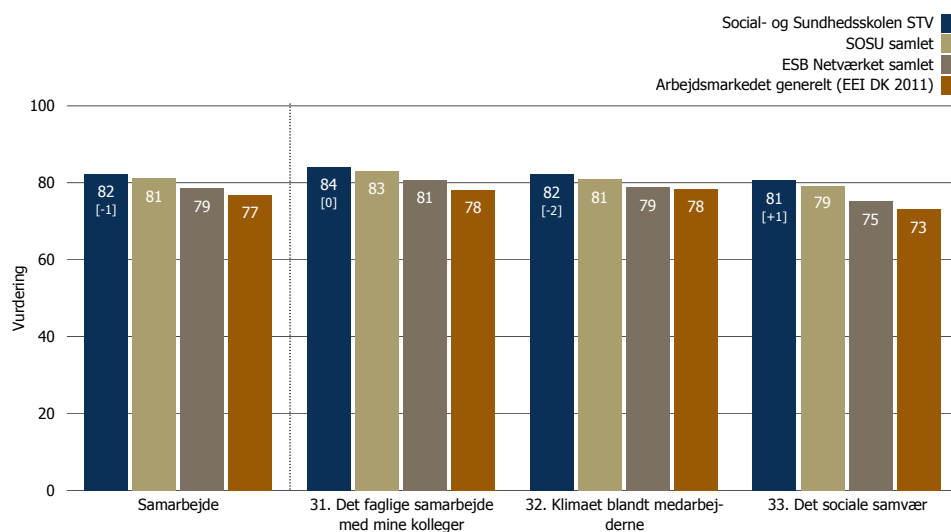
■ OBSERVER

29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde



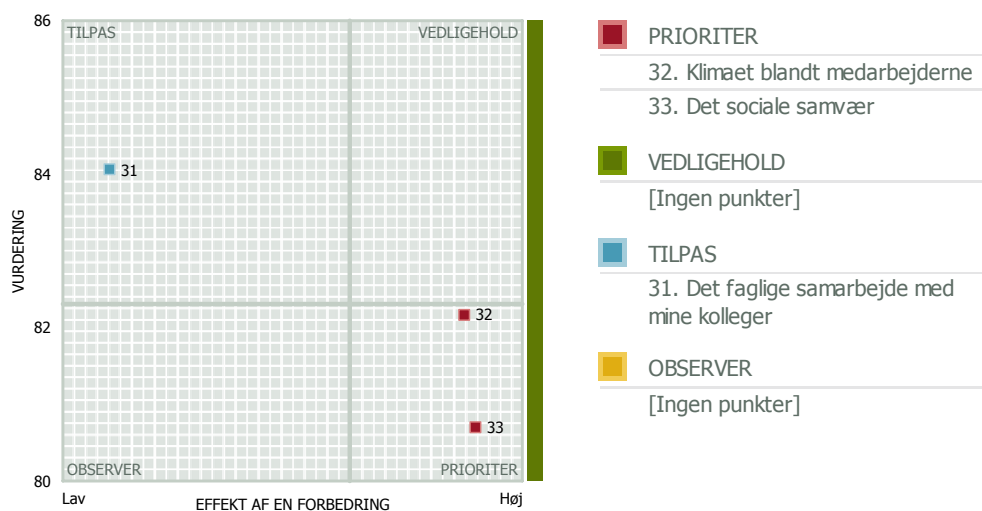
Samarbejde

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

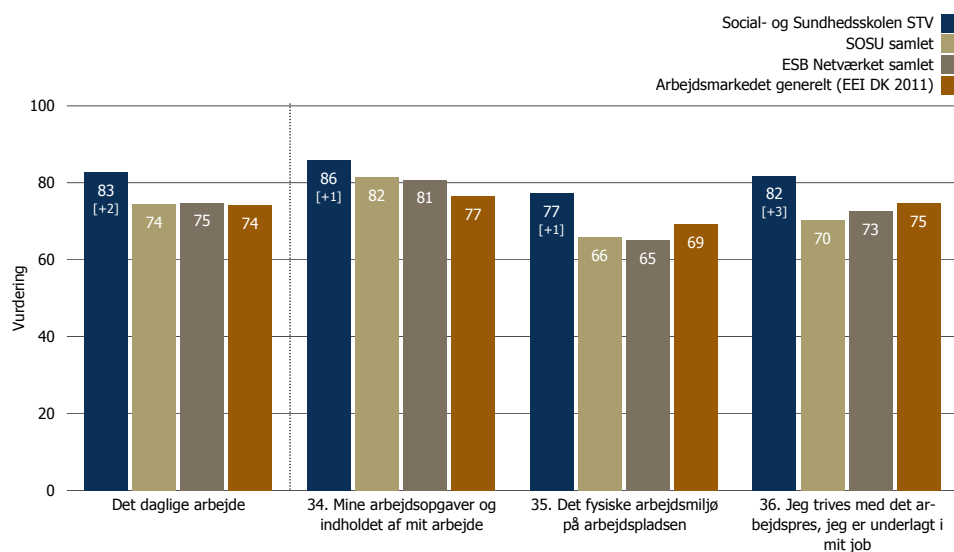




Det daglige arbejde

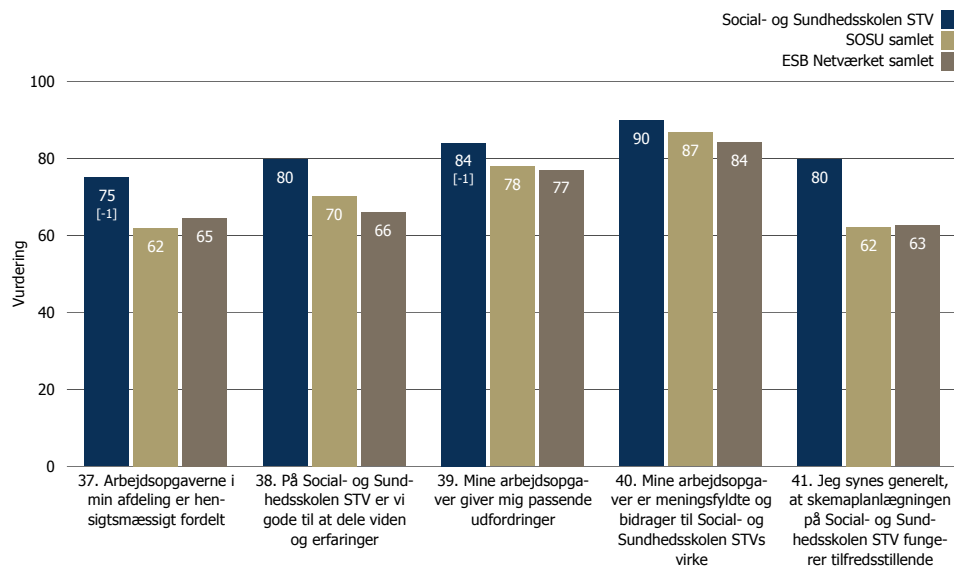
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Social- og Sundhedsskolen STV.

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 for Social- og Sundhedsskolen STV.

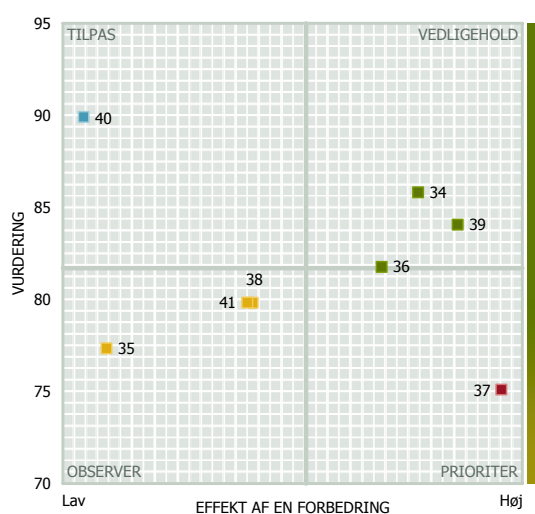
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





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 Social- og Sundhedsskolen STV.



PRIORITER

37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

VEDLIGEHOOLD

34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde

36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job

39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

TILPAS

40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Social- og Sundhedsskolen STVs virke

OBSERVER

35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

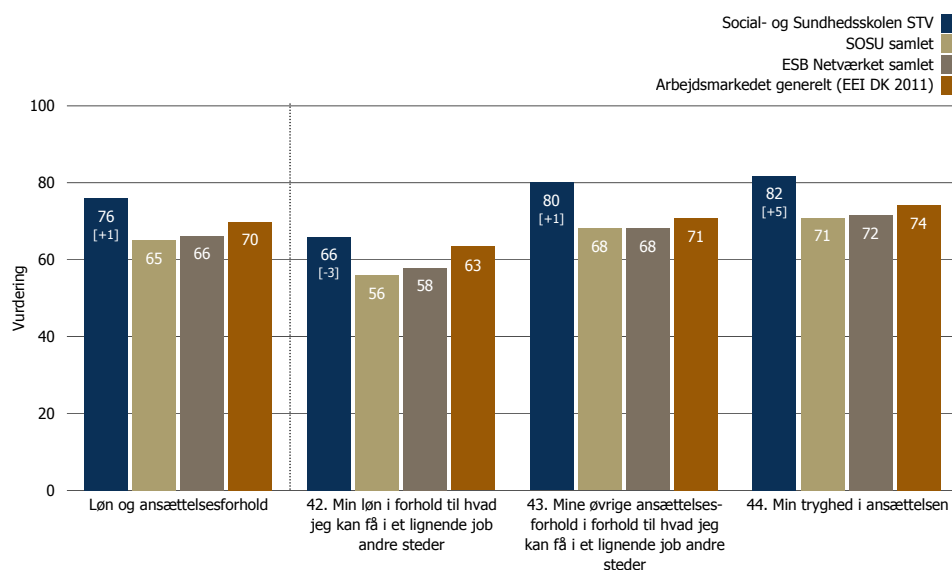
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer

41. Jeg synes generelt, at skema-planlægningen på Social- og Sundhedsskolen STV fungerer tilfredsstillende



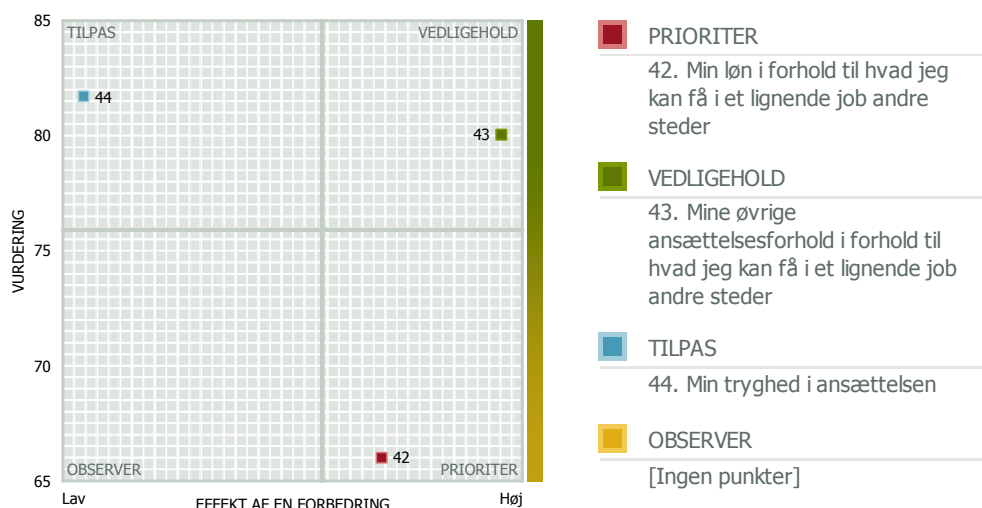
Løn og ansættelsesforhold

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



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

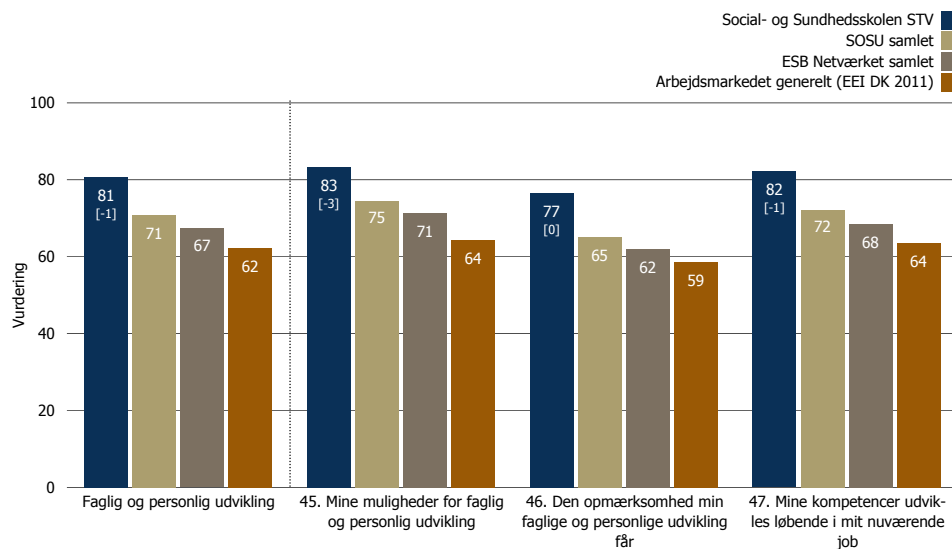
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for Social- og Sundhedsskolen STV.





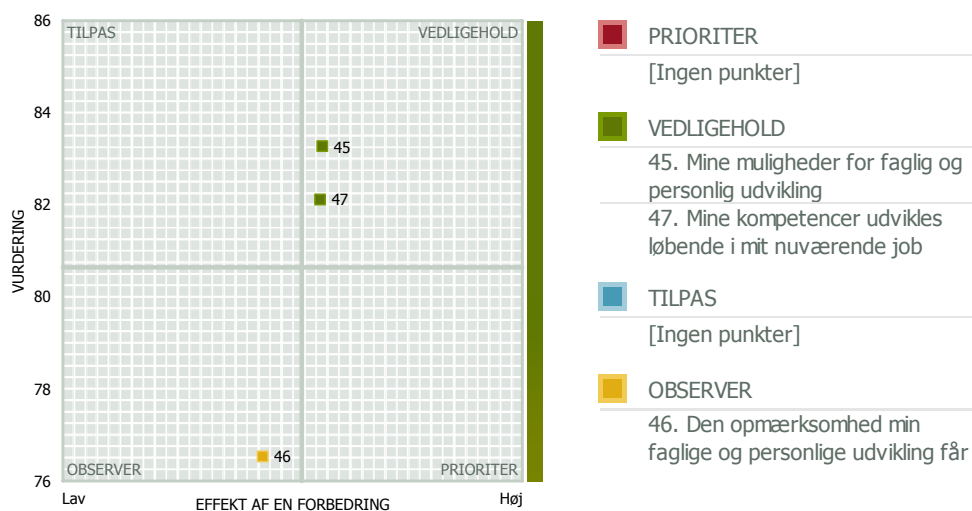
Faglig og personlig udvikling

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

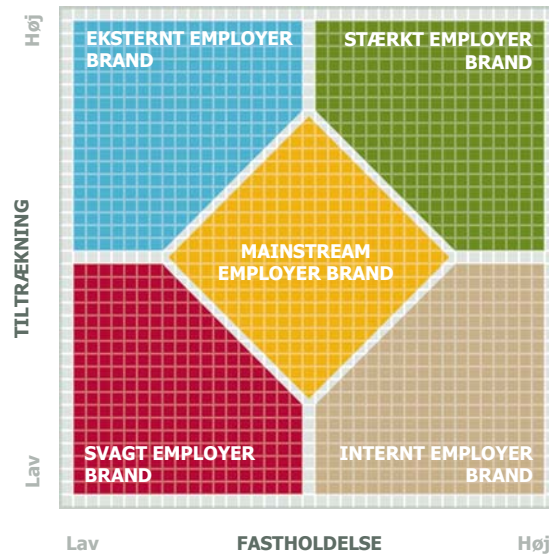




Employer Branding

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. Organisationer, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

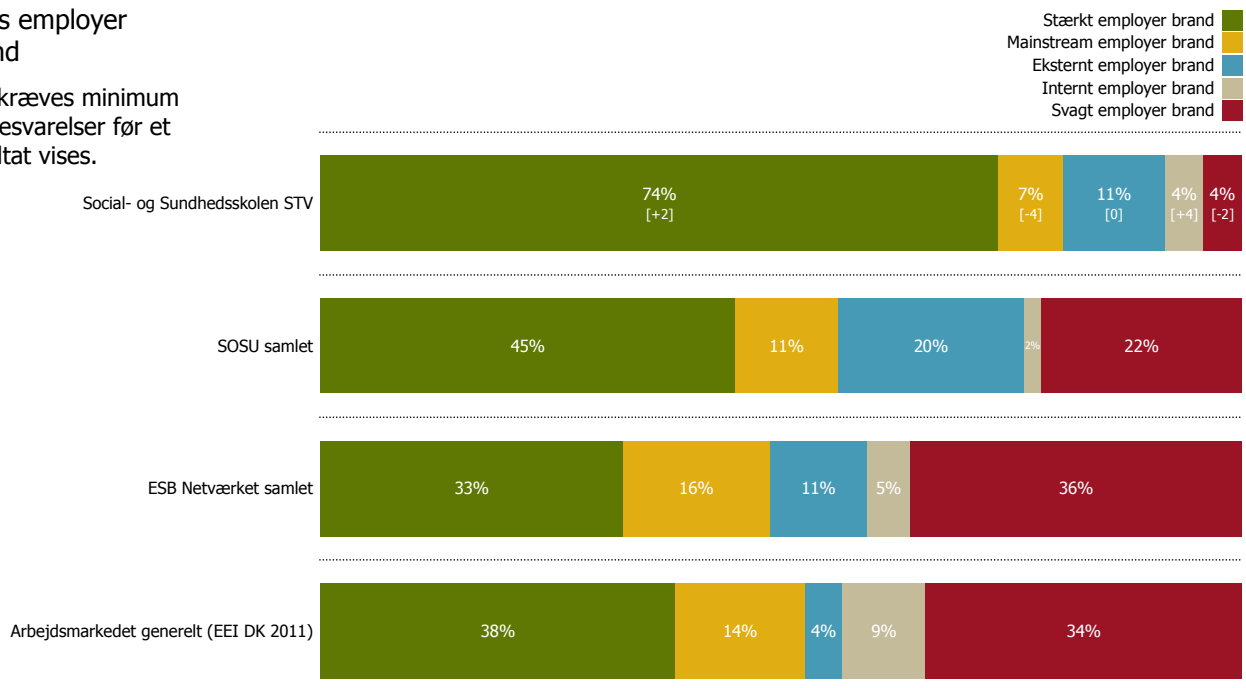
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ 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 Social- og Sundhedsskolen STVs employer brand

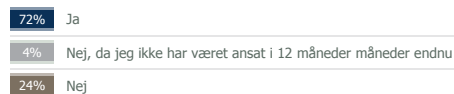
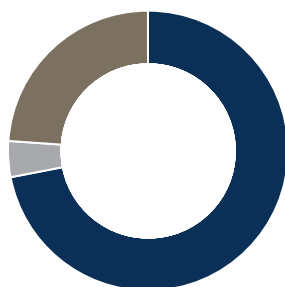
Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



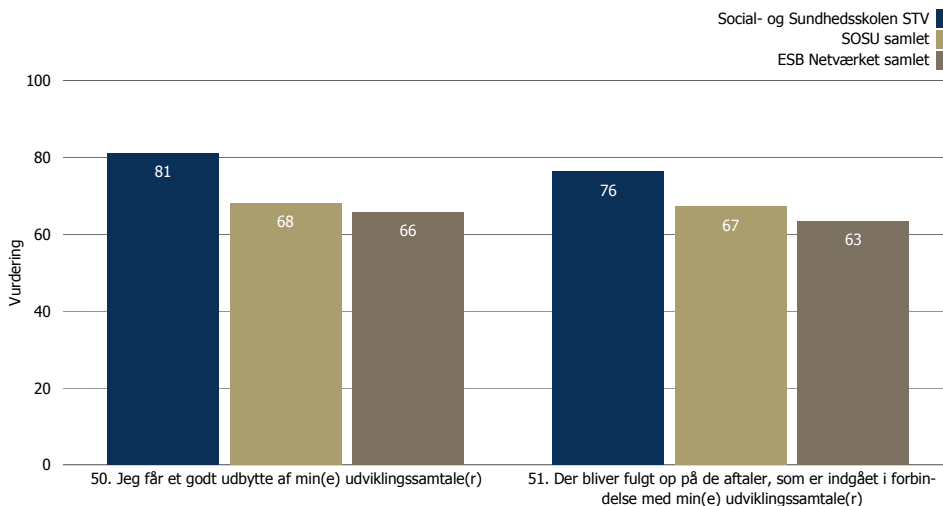
Tema: Udviklingssamtaler

Har du haft en udviklingssamtale?

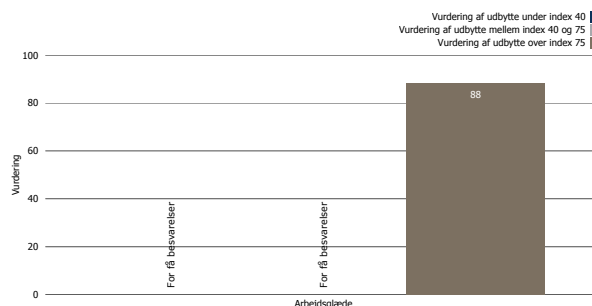
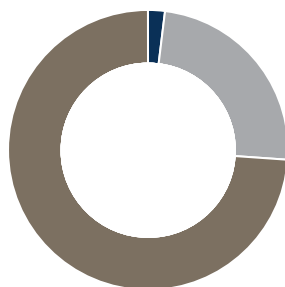
Figurene til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos Social- og Sundhedsskolen STV på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



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



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



Tabeller [1]

	Social- og Sundhedsskolen STV		SOSU samlet	ESB Netværket samlet	Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2011)
	2011	2009	2011	2011	2011
Svarprocent	87%	[-3]	84%	84%	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	83	[0]	74	72	70
Tilfredshed	82	[-2]	71	69	70
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Social- og Sundhedsskolen STV?	83	[-2]	75	73	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Social- og Sundhedsskolen STV?	81	[-2]	67	65	66
Motivation	85	[+3]	77	75	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	87	[+1]	80	77	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	82	[+4]	73	72	67
Loyalitet	84	[-1]	78	77	74
Troskab	87	[-2]	79	78	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Social- og Sundhedsskolen STV om 2 år	86	[-3]	83	82	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	88	[0]	78	79	77
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Social- og Sundhedsskolen STV	88	[-1]	77	74	69
Engagement	81	[+1]	77	75	75
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	78	[+3]	75	74	71
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	75	[+1]	75	75	78
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	84	[+1]	77	76	75
Arbejdsglædesegmentering					
Høj arbejdsglæde	20%	[+10]	9%	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	41%	[-9]	44%	41%	47%
Tilfredshedsunderskud	22%	[+5]	31%	32%	18%
Motivationsunderskud	14%	[-9]	8%	10%	16%
Lav arbejdsglæde	3%	[+3]	9%	10%	13%
Loyalitetssegmentering					
Ildsjæle	36%	[+4]	21%	18%	18%
Kernemedarbejdere	54%	[-4]	59%	60%	52%
Zappere	4%	[+1]	13%	14%	20%
Sofamedarbejdere	4%	[-1]	3%	3%	3%
På-vej-væk-medarbejdere	3%	[+1]	4%	5%	7%
Employer Branding					
Stærkt employer brand	74%	[+2]	45%	33%	38%
Mainstream employer brand	7%	[-4]	11%	16%	14%
Eksternt employer brand	11%	[0]	20%	11%	4%
Internt employer brand	4%	[+4]	2%	5%	9%
Svagt employer brand	4%	[-2]	22%	36%	34%

INDSATSOMRÅDER

Omdømme	86	[+2]	74	69	74
11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image	85	[+3]	73	67	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	88	[-1]	77	72	74
13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat	85	[+4]	73	69	73
14. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som udviklingsorienteret	88		79	68	
15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation	84		76	66	

Tabeller [2]

	Social- og Sundhedsskolen STV		SOSU samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2011)
	2011	2009	2011	2011	2011
Overordnet ledelse	81	[-1]	67	61	64
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	80	[0]	66	60	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	71	[-1]	60	54	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	85	[-2]	71	64	66
21. Den overordnede ledelses etik og moral	87	[0]	71	63	72
Nærmeste leder	86	[+2]	75	71	69
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	87	[+2]	77	74	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	84	[+1]	73	69	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	85	[+3]	75	70	69
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	[-1]	83	78	
26. Min nærmeste leder er god til inspirere og motivere	83		75	67	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	86	[+2]	80	72	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	87	[-1]	83	77	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	77	[+3]	68	65	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	81	[+2]	71	67	
Samarbejde	82	[-1]	81	79	77
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	[0]	83	81	78
32. Klimaet blandt medarbejderne	82	[-2]	81	79	78
33. Det sociale samvær	81	[+1]	79	75	73
Det daglige arbejde	83	[+2]	74	75	74
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	86	[+1]	82	81	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	[+1]	66	65	69
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	82	[+3]	70	73	75
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	75	[-1]	62	65	
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer	80		70	66	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	84	[-1]	78	77	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Social- og Sundhedsskolen STVs virke	90		87	84	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Social- og Sundhedsskolen STV fungerer tilfredsstillende	80		62	63	
Løn og ansættelsesforhold	76	[+1]	65	66	70
42. Min løn i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	66	[-3]	56	58	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	80	[+1]	68	68	71
44. Min tryghed i ansættelsen	82	[+5]	71	72	74
Faglig og personlig udvikling	81	[-1]	71	67	62
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	83	[-3]	75	71	64
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	77	[0]	65	62	59
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	82	[-1]	72	68	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere					
16. Social- og Sundhedsskolen STV er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	85	[0]	77	65	63
17. Social- og Sundhedsskolen STV er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	82	[+4]	64	59	65
Tema: Udviklingssamtaler					
50. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	81		68	66	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)	76		67	63	

Tabeller [3]

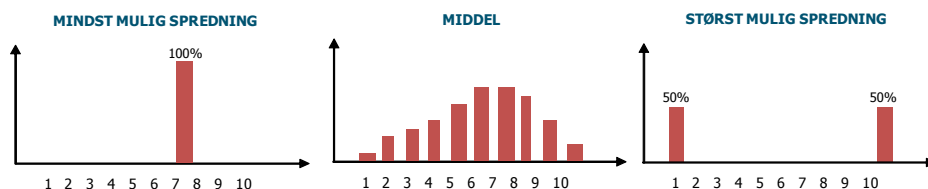
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image	85	30
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	88	28
13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat	85	33
14. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som udviklingsorienteret	88	30
15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation	84	27
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	80	34
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	71	41
20. Den overordnede ledelse er troværdig	85	37
21. Den overordnede ledelses etik og moral	87	29
Nærmeste leder		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	87	30
23. Min nærmeste leders evner som leder	84	33
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	85	32
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	34
26. Min nærmeste leder er god til inspirere og motivere	83	30
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	86	37
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	87	33
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	77	39
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	81	37
Samarbejde		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	35
32. Klimaet blandt medarbejderne	82	38
33. Det sociale samvær	81	37
Det daglige arbejde		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	86	29
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	39
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	82	33
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	75	40
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer	80	35
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	84	36
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Social- og Sundhedsskolens STVs virke	90	27
41. Jeg synes generelt, at skemoplanlægningen på Social- og Sundhedsskolen STV fungerer tilfredsstillende	80	41
Løn og ansættelsesforhold		
42. Min løn i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	66	46
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	80	39
44. Min tryghed i ansættelsen	82	40
Faglig og personlig udvikling		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	83	36
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	77	42
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	82	35

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:



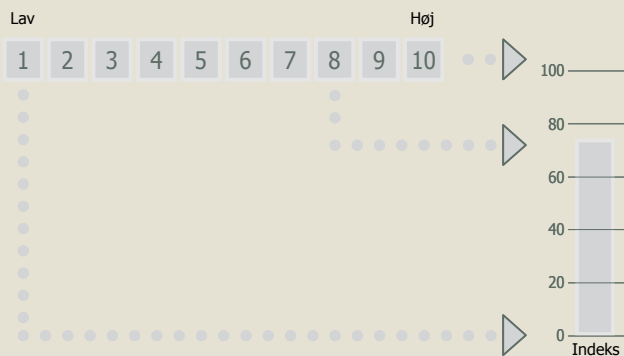
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Social- og Sundhedsskolen STV	87%	83	82	85	84	87	81	86	81	86	82	83	76	81
ASS og PAU Skive	86%	91	89	93	91	94	87	83	85	90	89	86	72	86
GF Skive	100%	84	82	86	89	94	83	93	84	89	78	83	83	89
GF Thisted	86%	75	71	79	78	79	77	80	75	78	76	82	73	80
HJ Skive	92%	77	74	81	74	74	76	81	74	90	74	79	73	76
Hovedforløb Thisted	89%	92	92	92	93	97	89	90	83	84	96	85	81	86
Koordinatorer Skive	100%	91	91	90	87	90	84	87	88	94	86	85	75	95
Koordinatorer Thisted	100%	90	89	91	89	97	79	89	88	91	93	92	81	86
KURSUS Skive	100%	86	84	88	92	92	91	92	89	87	83	86	78	84
Skive	92%	83	81	84	84	87	82	86	81	86	80	82	76	81
TAP Skive	82%	77	76	78	82	84	79	84	75	76	80	80	74	69
Thisted	78%	84	83	85	84	89	79	85	79	83	87	84	76	80

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>

