

MTU 2013 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Social- og Sundhedsskolen STV

Svarprocent: 91% (87 besvarelser ud af 96 mulige)

Skolerapport



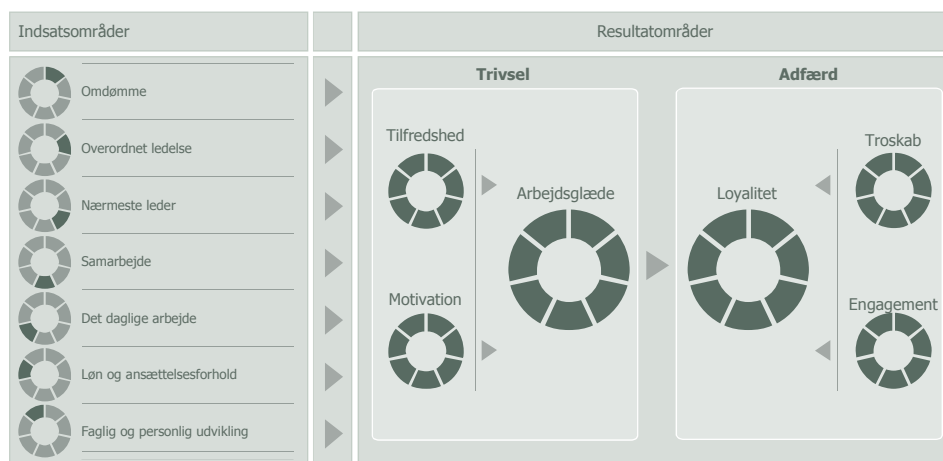
Indhold

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 2013 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 2013. Medarbejderne på Social- og Sundhedsskolen STV har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 6. marts 2013 - 20. marts 2013.</p> <p>I alt har 96 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 87 valgt at svare. Social- og Sundhedsskolen STV har således opnået en svarprocent på 91%.</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 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 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 2011	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for Social- og Sundhedsskolen STV, fra sidste MTU på Social- og Sundhedsskolen STV (i 2011).



Datagrundlag - svarprocenter

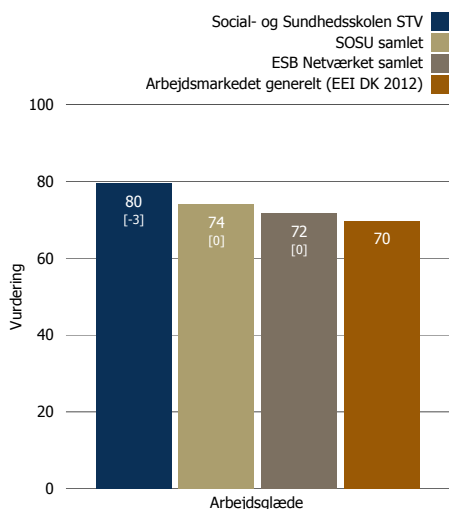
	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2013	2013	2013	2011 / 2012
Social- og Sundhedsskolen STV	87	96	91%	87%
Skive	60	68	88%	92%
ASS og PAU Skive	8	8	100%	86%
GF Skive	11	12	92%	100%
HJ Skive	12	13	92%	92%
Koordinatorer Skive	9	11	82%	100%
KURSUS Skive	6	7	86%	100%
TAP Skive	14	17	82%	82%
Thisted	27	28	96%	78%
GF Thisted	6	6	100%	86%
Hovedforløb Thisted	11	11	100%	89%
TAP Thisted	7	8	88%	

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2013 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:

- 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 i Social- og Sundhedsskolen STV:

- Omdømme

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.

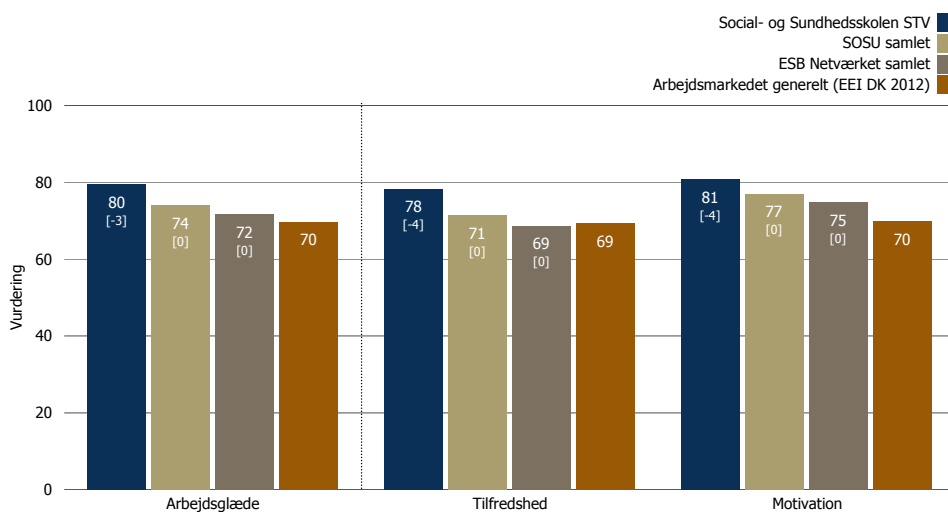


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

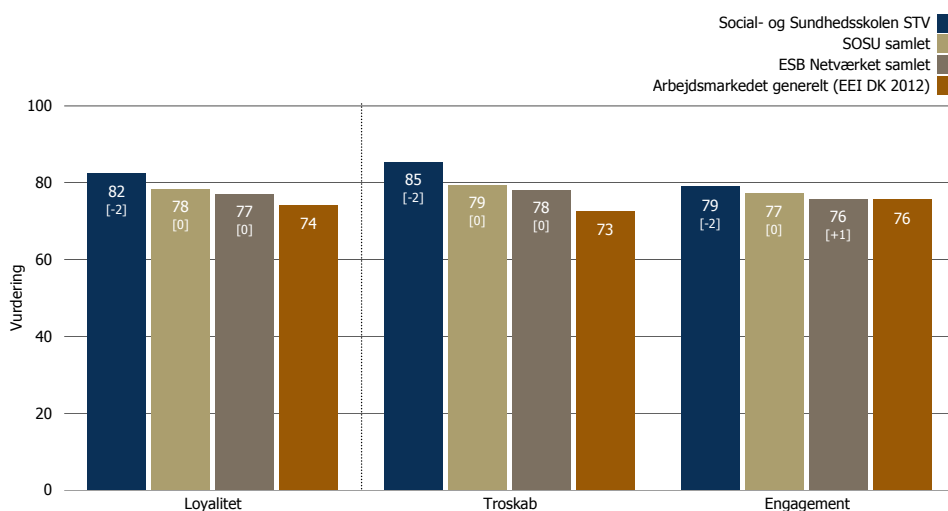


Loyalitet

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.

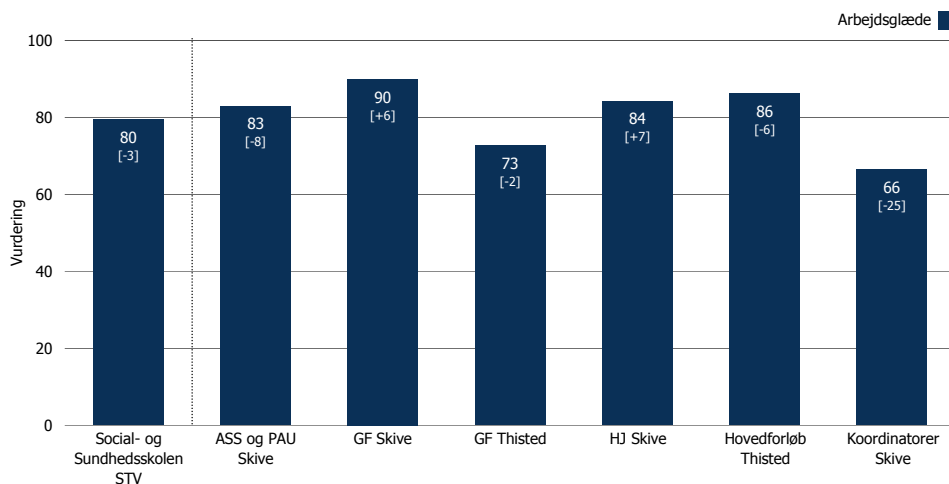




Arbejdsglæde

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

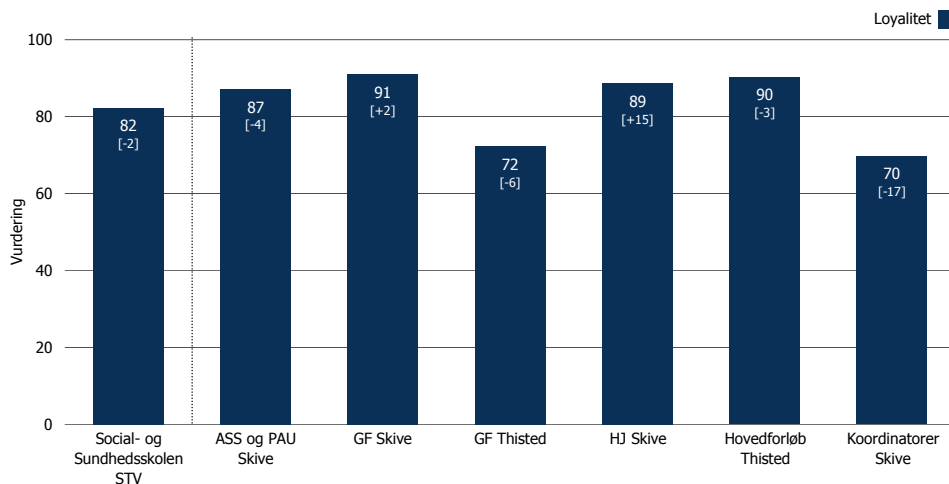
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV.



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.

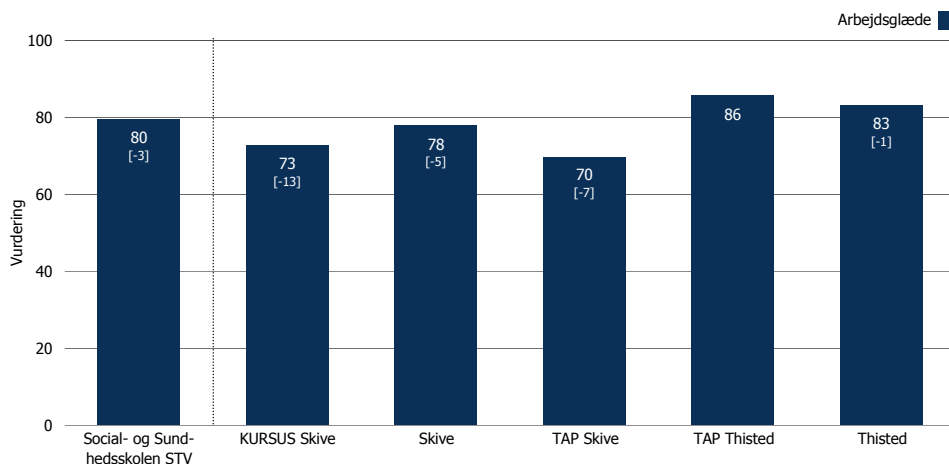




Arbejdsglæde

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

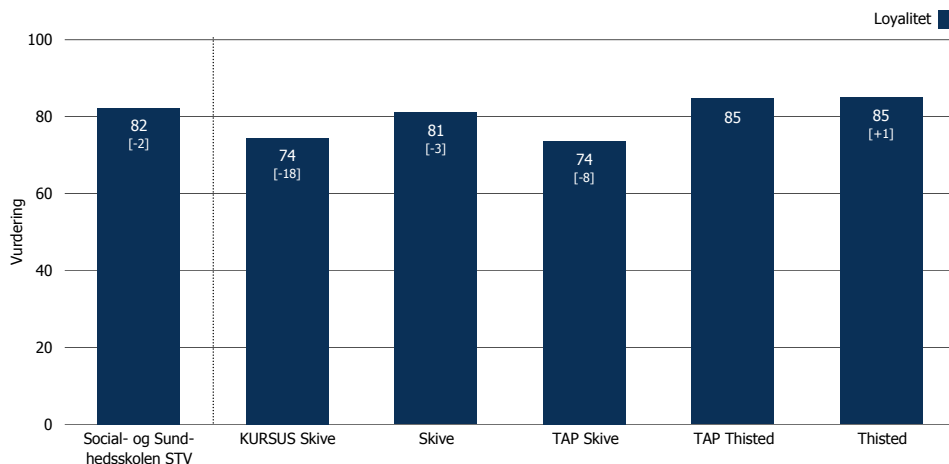
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i Social- og Sundhedsskolen STV.



Loyalitet

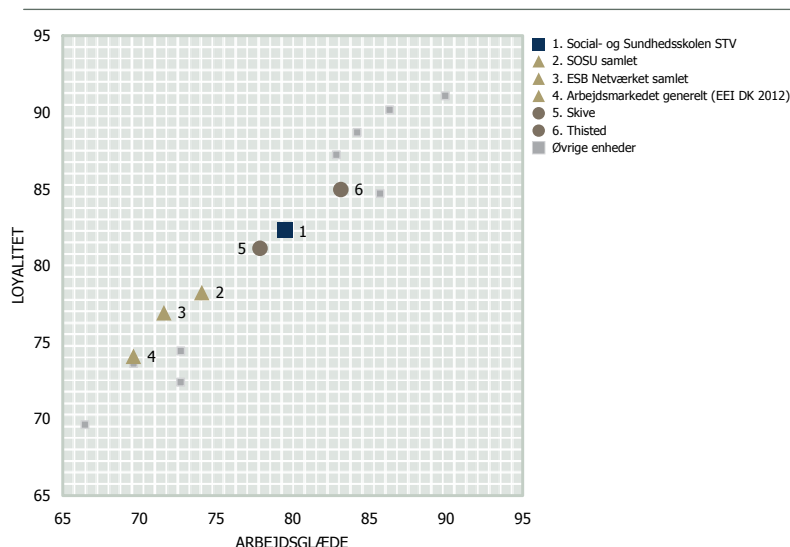
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Social- og Sundhedsskolen STV.

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



Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af Social- og Sundhedsskolen STV

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





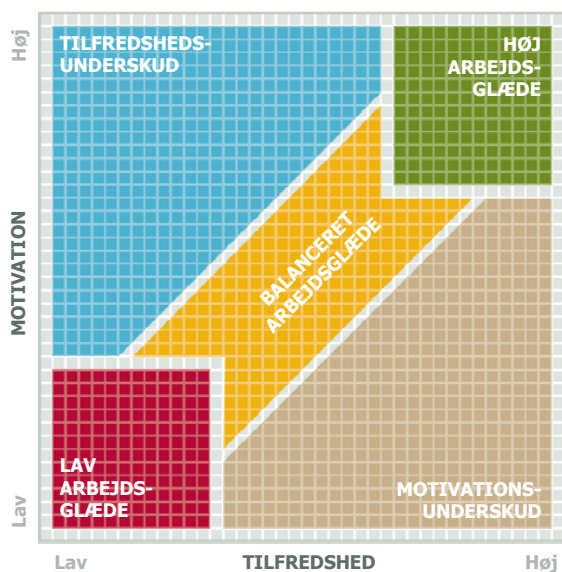
Arbejdsglædesegmentering

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.

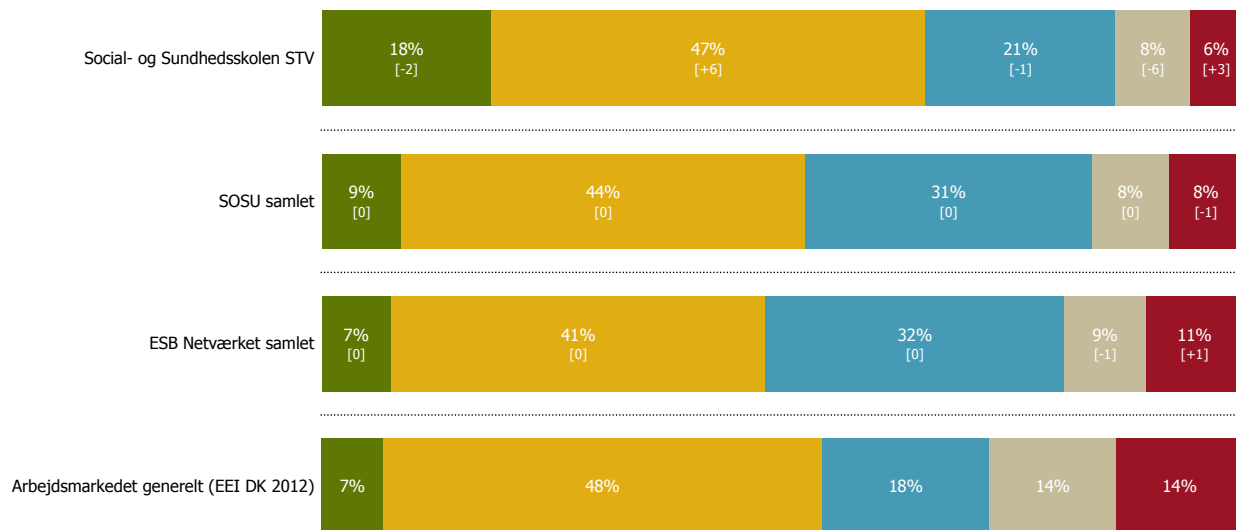
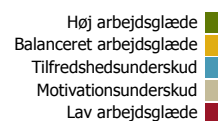
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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.

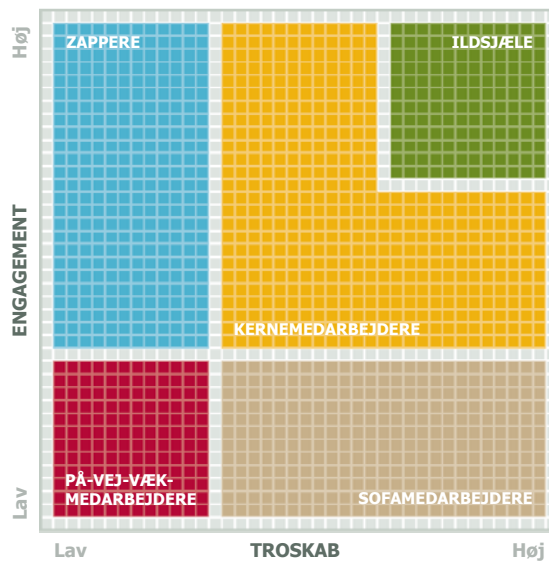




Medarbejdergrupper

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

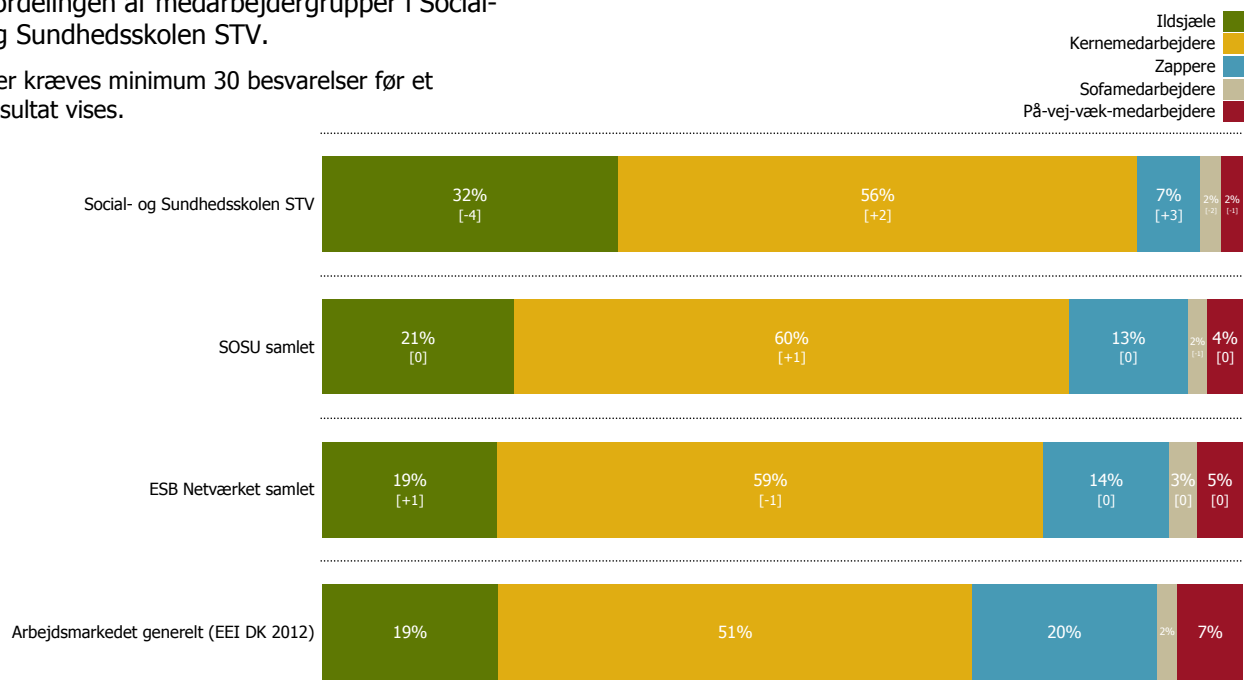
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Social- og Sundhedsskolen STV.



- 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.



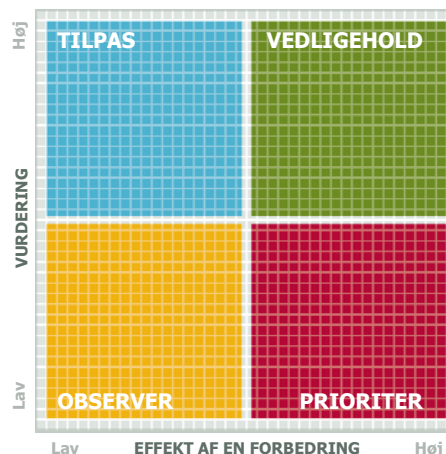
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

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.

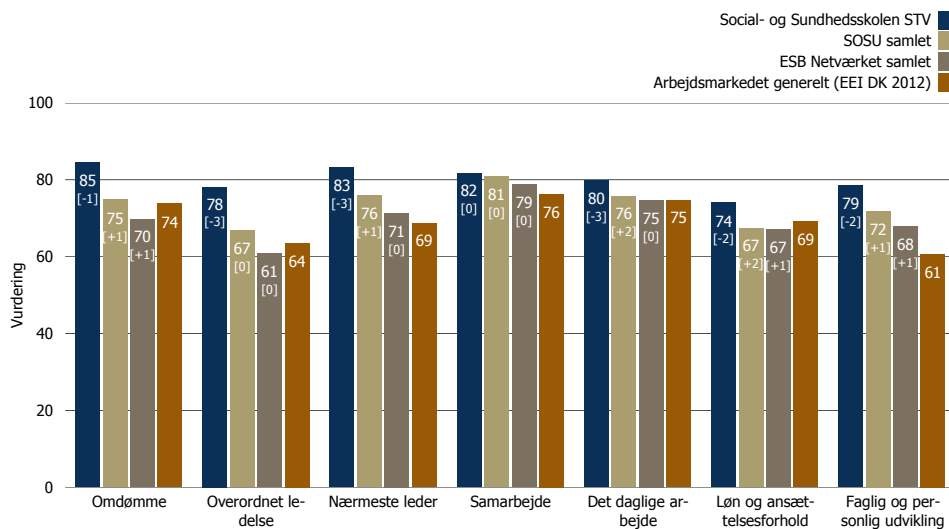
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



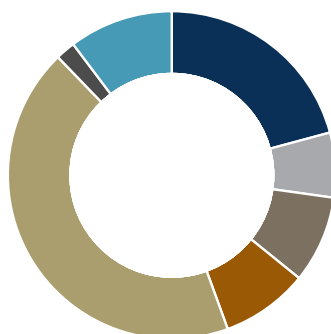
Vurdering af Indsatsområder

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.

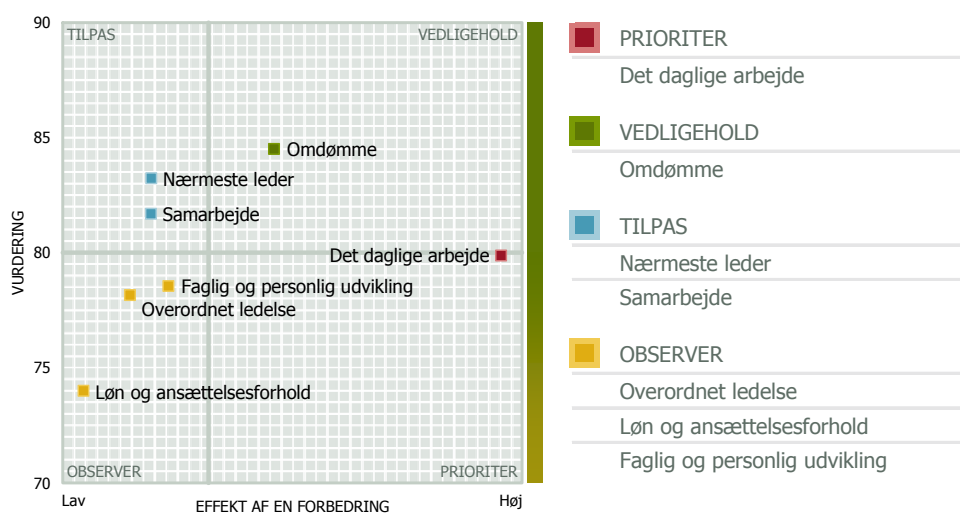


21%	Omdømme
7%	Overordnet ledelse
9%	Nærmeste leder
9%	Samarbejde
43%	Det daglige arbejde
2%	Løn og ansættelsesforhold
10%	Faglig og personlig udvikling

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.





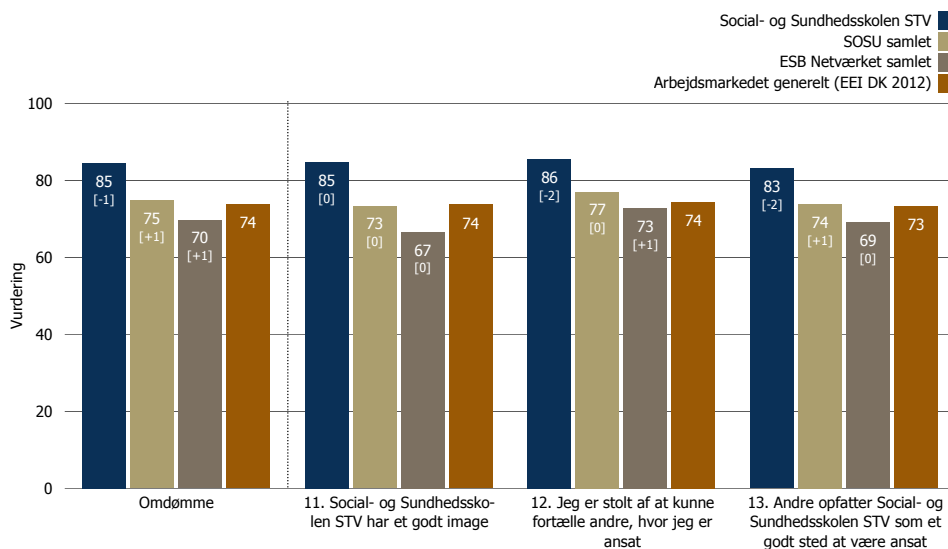
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

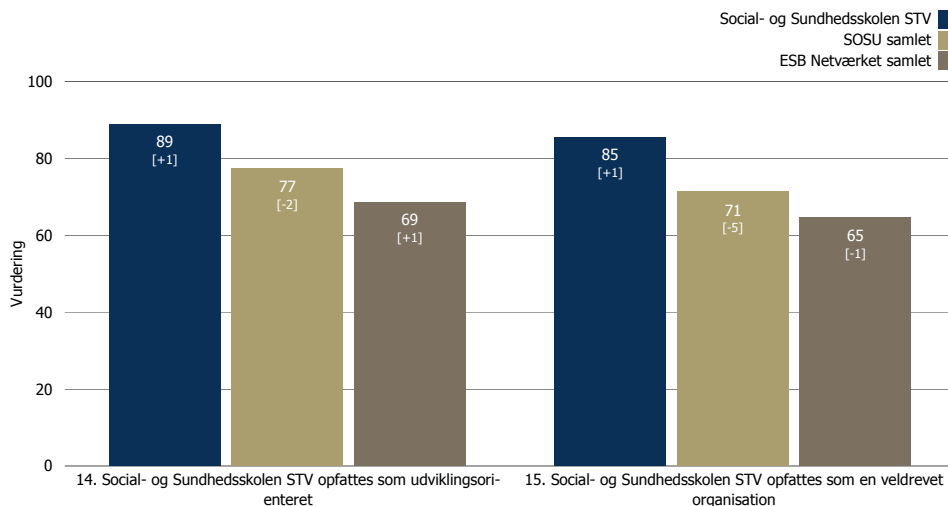
Omdømme

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

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



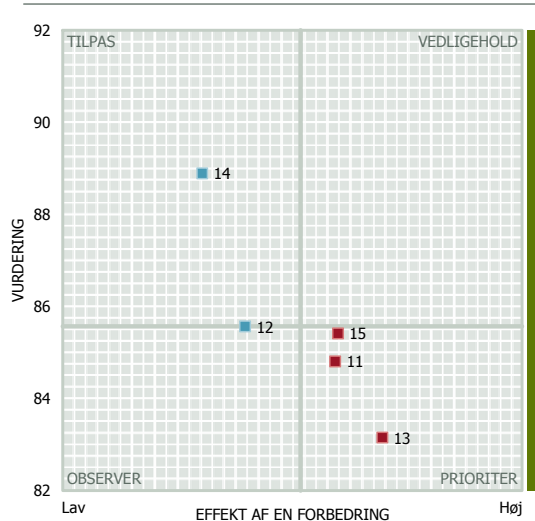
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Social- og Sundhedsskolen STV.





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.

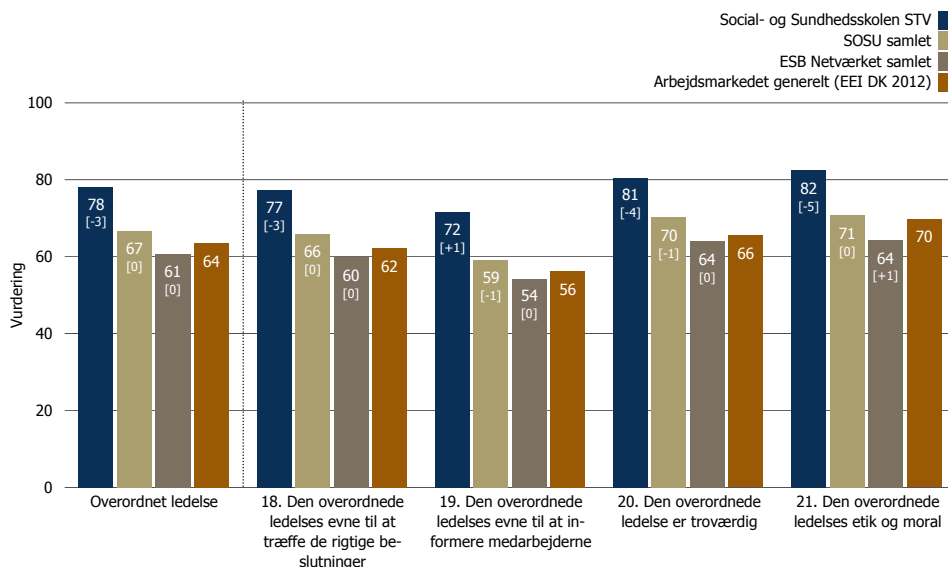


- **PRIORITER**
 - 11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image
 - 13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat
 - 15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation
- **VEDLIGEhold**
 - [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 - 12. Jeg er stolt af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



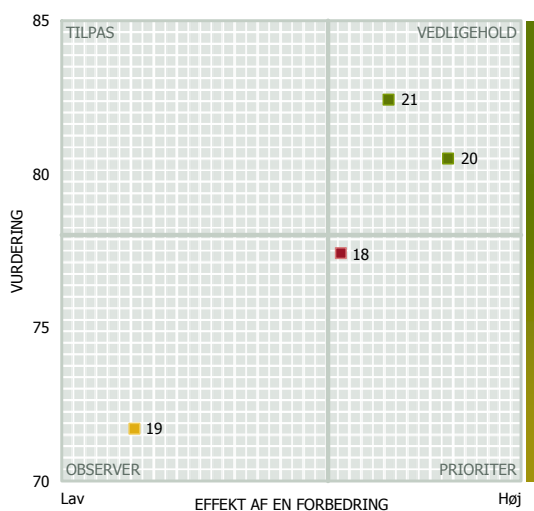
Overordnet ledelse

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



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

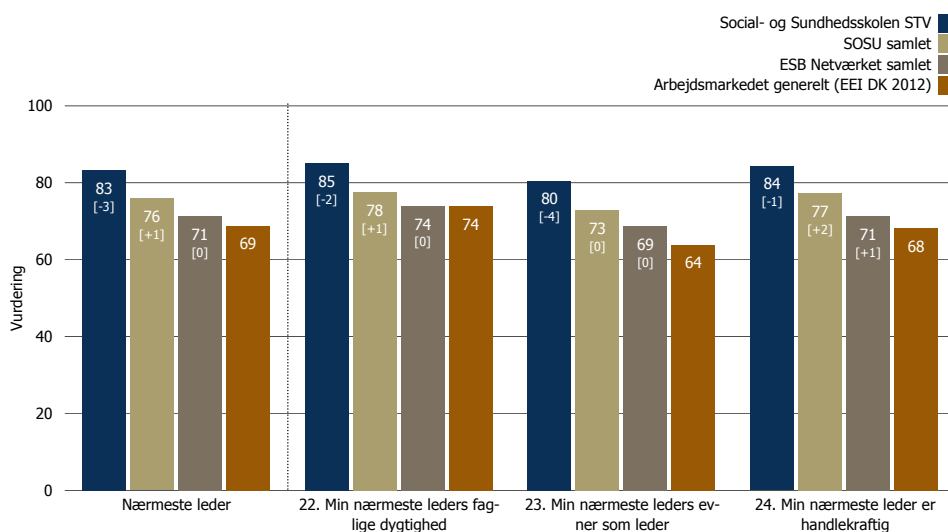


Nærmeste leder

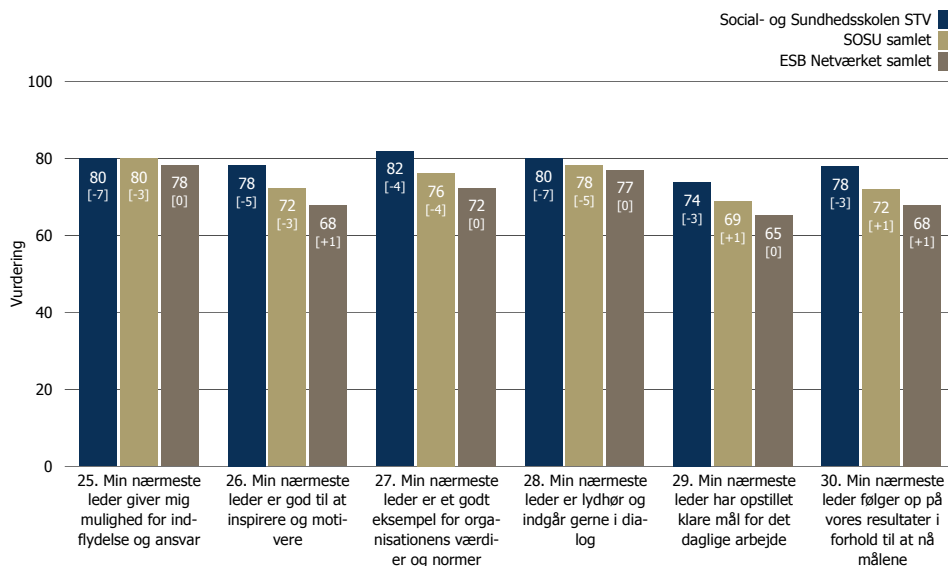
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Social- og Sundhedsskolen STV.

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.



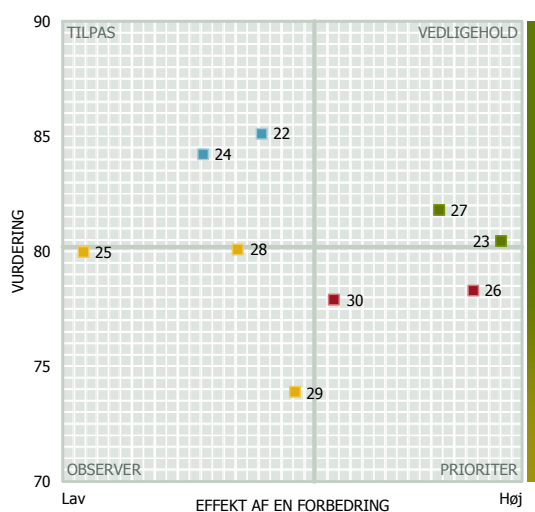
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for Social- og Sundhedsskolen STV.





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 at 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

OBSERVER

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

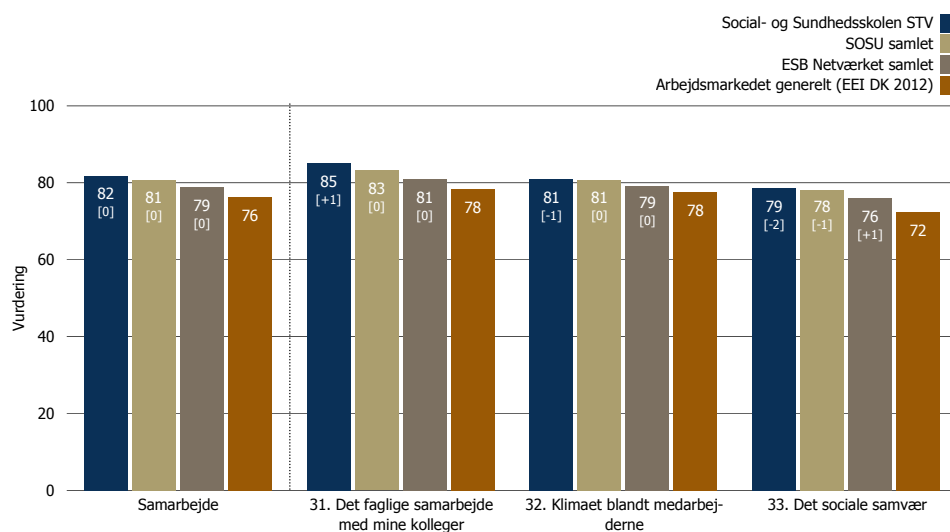
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

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



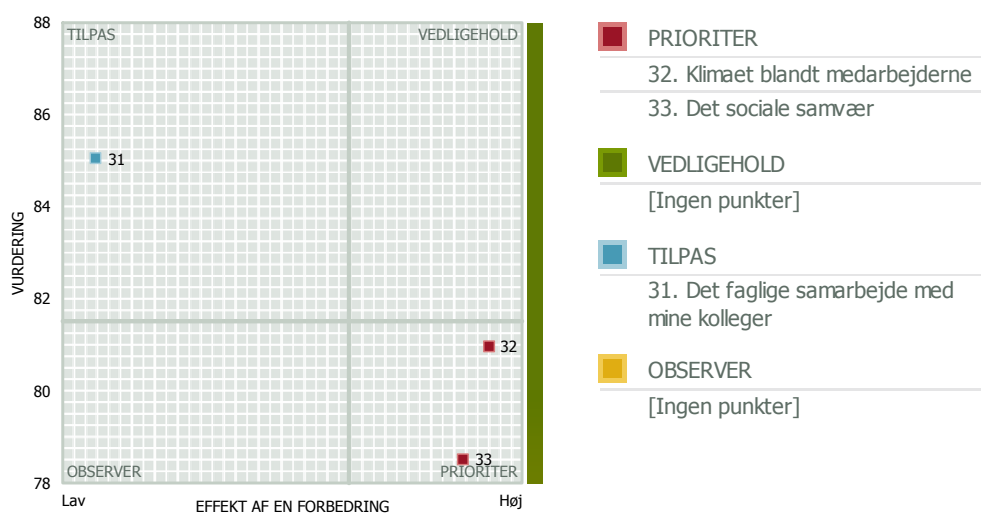
Samarbejde

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.

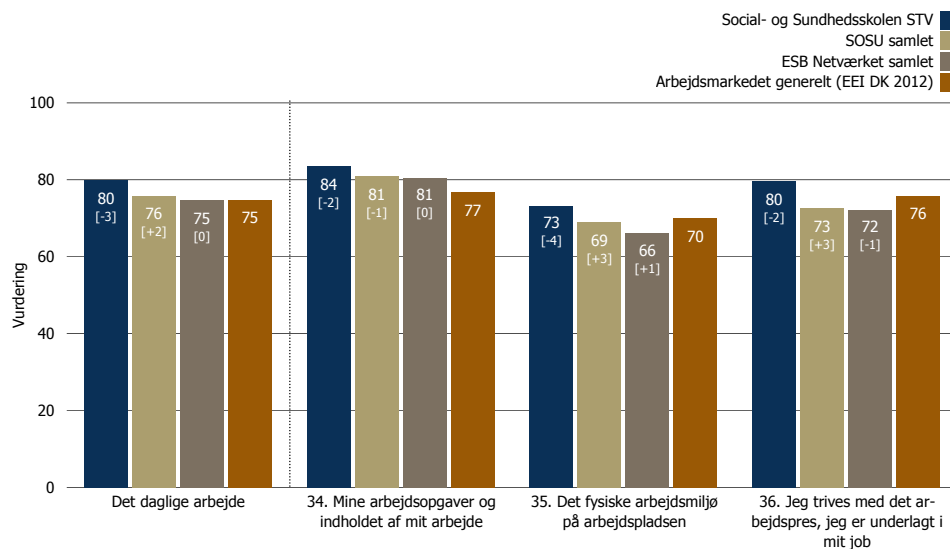




Det daglige arbejde

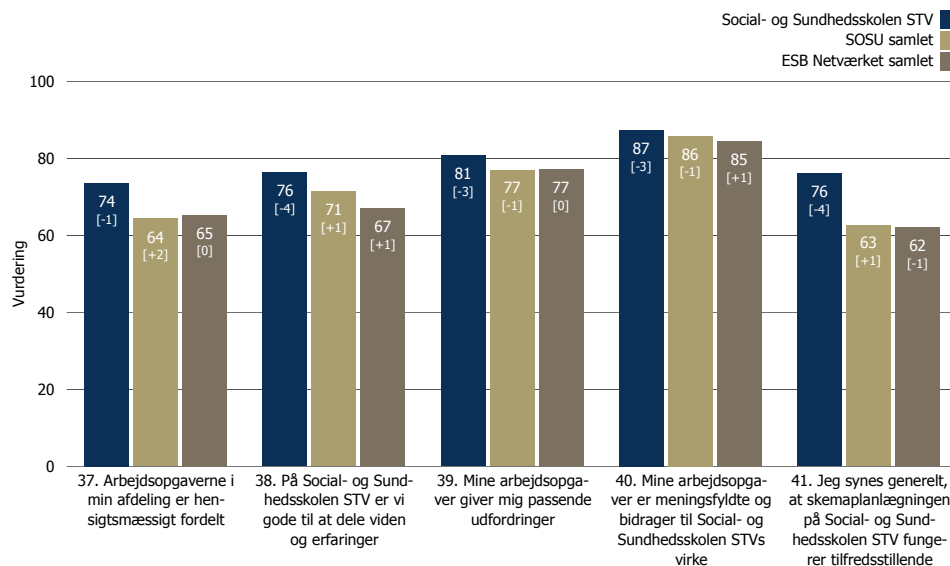
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Social- og Sundhedsskolen STV.

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.

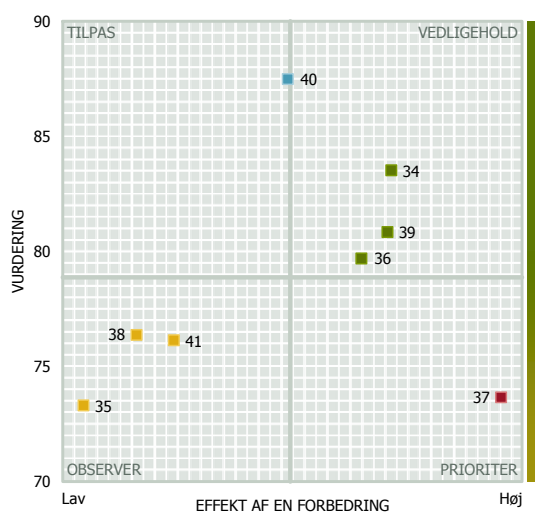
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





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

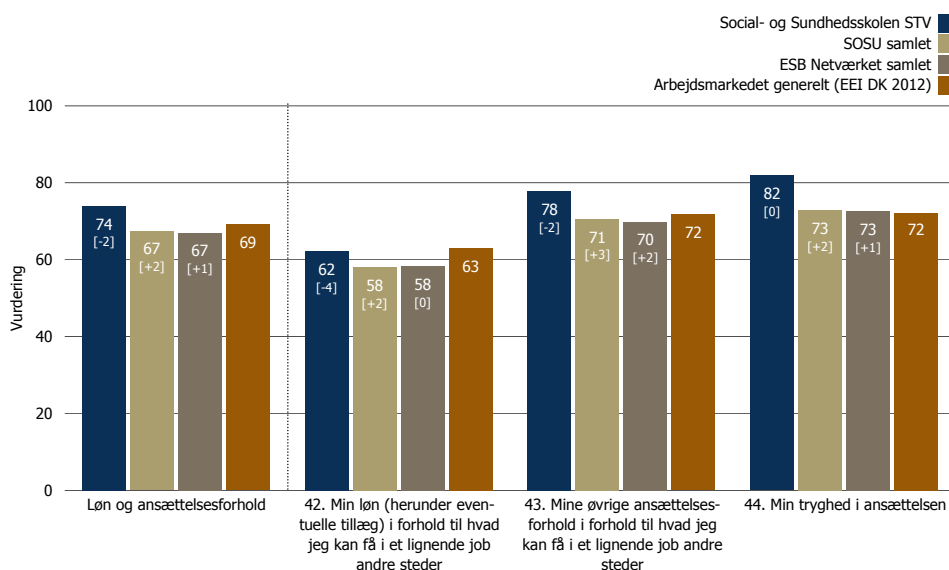
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer

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



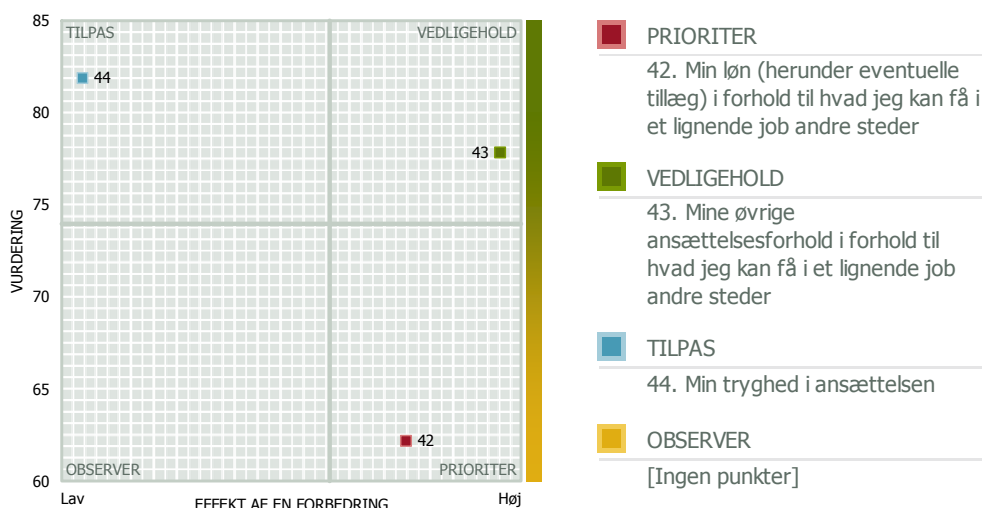
Løn og ansættelsesforhold

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



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

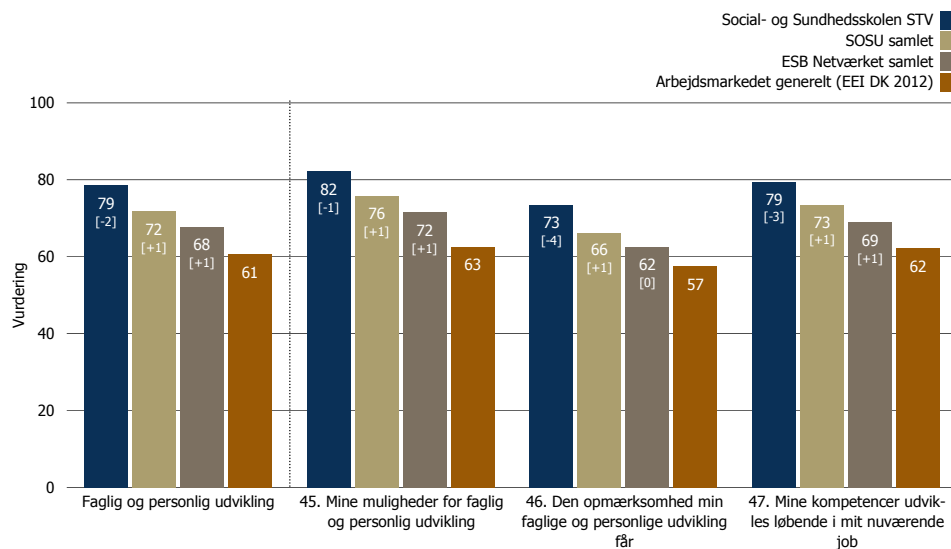
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for Social- og Sundhedsskolen STV.





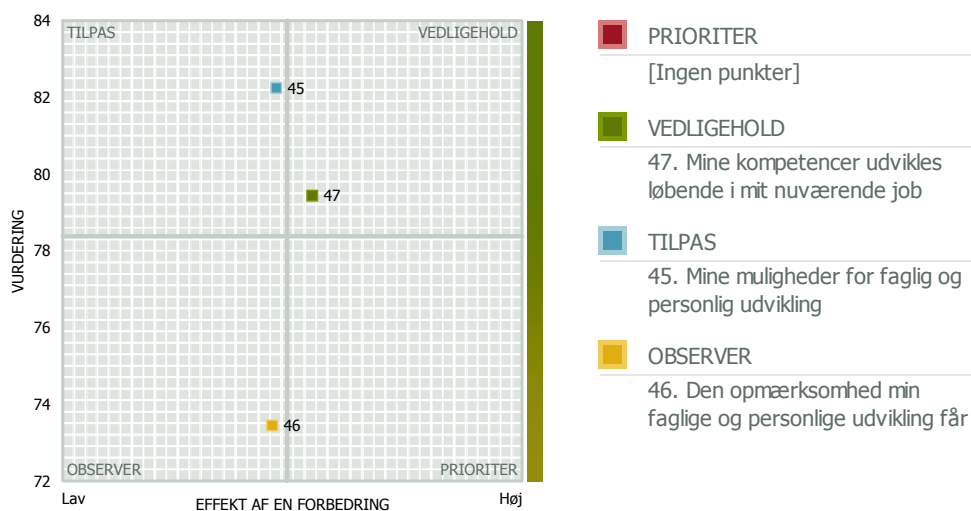
Faglig og personlig udvikling

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.

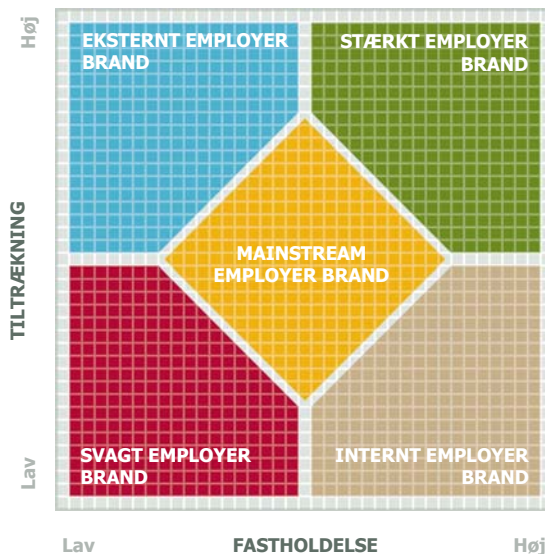




Employer Branding

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.

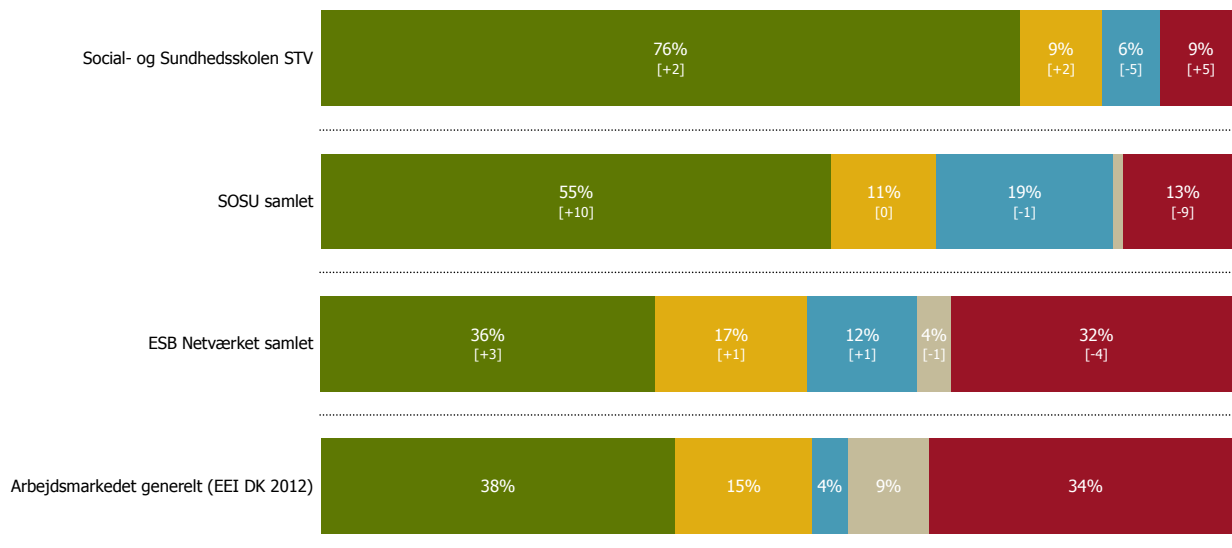
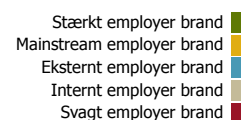
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ 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

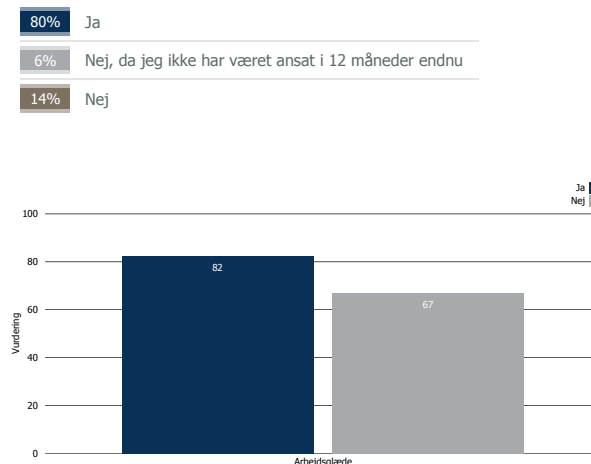
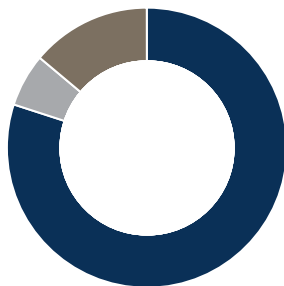
Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



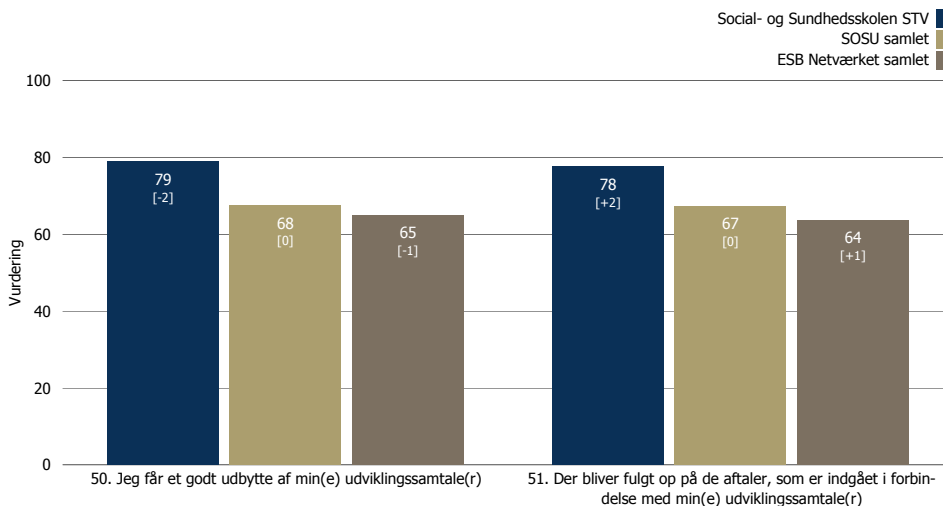
Tema: Udviklingssamtaler

Har du haft en udviklingssamtale?

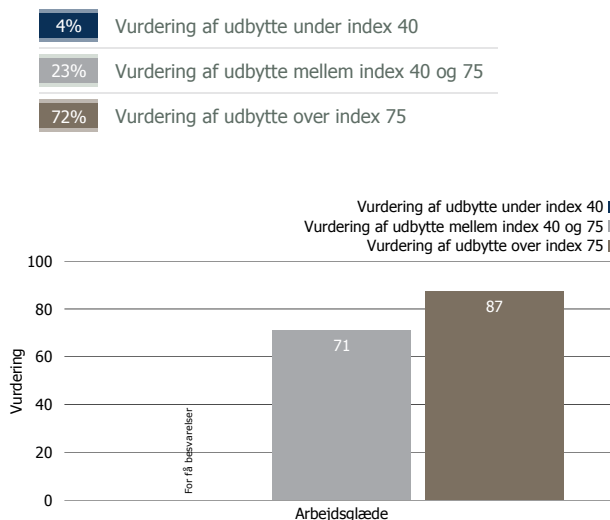
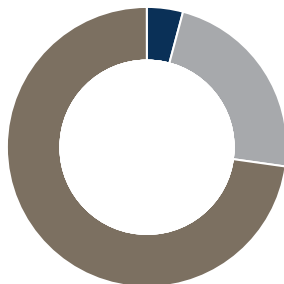
Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos Social- og Sundhedsskolen STV på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



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		Arbejdsmar- kedet gene- relt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
Svarprocent	91%	[+4]	90%	[+6]	85%	[+1]	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	80	[-3]	74	[0]	72	[0]	70
Tilfredshed	78	[-4]	71	[0]	69	[0]	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Social- og Sundhedsskolen STV?	78	[-5]	75	[0]	73	[0]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Social- og Sundhedsskolen STV?	78	[-3]	68	[+1]	64	[-1]	66
Motivation	81	[-4]	77	[0]	75	[0]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	84	[-3]	80	[0]	77	[0]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	78	[-4]	74	[+1]	72	[0]	67
Loyalitet	82	[-2]	78	[0]	77	[0]	74
Troskab	85	[-2]	79	[0]	78	[0]	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Social- og Sundhedsskolen STV om 2 år	86	[0]	82	[-1]	82	[0]	74
9. Jeg leder sjældent efter andre job	86	[-2]	78	[0]	80	[+1]	76
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Social- og Sundhedsskolen STV	84	[-4]	77	[0]	74	[0]	69
Engagement	79	[-2]	77	[0]	76	[+1]	76
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	77	[-1]	76	[+1]	74	[0]	72
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	75	[0]	76	[+1]	75	[0]	79
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	80	[-4]	78	[+1]	76	[0]	75
Arbejdsglædesegmentering							
Høj arbejdsglæde	18%	[-2]	9%	[0]	7%	[0]	7%
Balanceret arbejdsglæde	47%	[+6]	44%	[0]	41%	[0]	48%
Tilfredshedsunderskud	21%	[-1]	31%	[0]	32%	[0]	18%
Motivationsunderskud	8%	[-6]	8%	[0]	9%	[-1]	14%
Lav arbejdsglæde	6%	[+3]	8%	[-1]	11%	[+1]	14%
Loyalitetssegmentering							
Ildsjæle	32%	[-4]	21%	[0]	19%	[+1]	19%
Kernemedarbejdere	56%	[+2]	60%	[+1]	59%	[-1]	51%
Zappere	7%	[+3]	13%	[0]	14%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	2%	[-2]	2%	[-1]	3%	[0]	2%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	[-1]	4%	[0]	5%	[0]	7%
Employer Branding							
Stærkt employer brand	76%	[+2]	55%	[+10]	36%	[+3]	38%
Mainstream employer brand	9%	[+2]	11%	[0]	17%	[+1]	15%
Eksternt employer brand	6%	[-5]	19%	[-1]	12%	[+1]	4%
Internt employer brand	0%	[-4]	1%	[-1]	4%	[-1]	9%
Svagt employer brand	9%	[+5]	13%	[-9]	32%	[-4]	34%

Tabeller [2]

	Social- og Sundhedsskolen STV		SOSU samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
INDSATSOMRÅDER							
Omdømme	85	[-1]	75	[+1]	70	[+1]	74
11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image	85	[0]	73	[0]	67	[0]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	[-2]	77	[0]	73	[+1]	74
13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat	83	[-2]	74	[+1]	69	[0]	73
14. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som udviklingsorienteret	89	[+1]	77	[-2]	69	[+1]	
15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation	85	[+1]	71	[-5]	65	[-1]	
Overordnet ledelse	78	[-3]	67	[0]	61	[0]	64
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	77	[-3]	66	[0]	60	[0]	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	72	[+1]	59	[-1]	54	[0]	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	81	[-4]	70	[-1]	64	[0]	66
21. Den overordnede ledelses etik og moral	82	[-5]	71	[0]	64	[+1]	70
Nærmeste leder	83	[-3]	76	[+1]	71	[0]	69
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	85	[-2]	78	[+1]	74	[0]	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	80	[-4]	73	[0]	69	[0]	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	84	[-1]	77	[+2]	71	[+1]	68
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	80	[-7]	80	[-3]	78	[0]	
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	78	[-5]	72	[-3]	68	[+1]	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	82	[-4]	76	[-4]	72	[0]	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	80	[-7]	78	[-5]	77	[0]	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	74	[-3]	69	[+1]	65	[0]	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	78	[-3]	72	[+1]	68	[+1]	
Samarbejde	82	[0]	81	[0]	79	[0]	76
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	85	[+1]	83	[0]	81	[0]	78
32. Klimaet blandt medarbejderne	81	[-1]	81	[0]	79	[0]	78
33. Det sociale samvær	79	[-2]	78	[-1]	76	[+1]	72
Det daglige arbejde	80	[-3]	76	[+2]	75	[0]	75
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	[-2]	81	[-1]	81	[0]	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	73	[-4]	69	[+3]	66	[+1]	70
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	80	[-2]	73	[+3]	72	[-1]	76
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	74	[-1]	64	[+2]	65	[0]	
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer	76	[-4]	71	[+1]	67	[+1]	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	81	[-3]	77	[-1]	77	[0]	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Social- og Sundhedsskolen STVs virke	87	[-3]	86	[-1]	85	[+1]	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Social- og Sundhedsskolen STV fungerer tilfredsstillende	76	[-4]	63	[+1]	62	[-1]	
Løn og ansættelsesforhold	74	[-2]	67	[+2]	67	[+1]	69
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	62	[-4]	58	[+2]	58	[0]	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	78	[-2]	71	[+3]	70	[+2]	72
44. Min tryghed i ansættelsen	82	[0]	73	[+2]	73	[+1]	72
Faglig og personlig udvikling	79	[-2]	72	[+1]	68	[+1]	61
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	82	[-1]	76	[+1]	72	[+1]	63
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	73	[-4]	66	[+1]	62	[0]	57
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	79	[-3]	73	[+1]	69	[+1]	62
Tema: Udviklingssamtaler							
50. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	79	[-2]	68	[0]	65	[-1]	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)	78	[+2]	67	[0]	64	[+1]	

Tabeller [3]

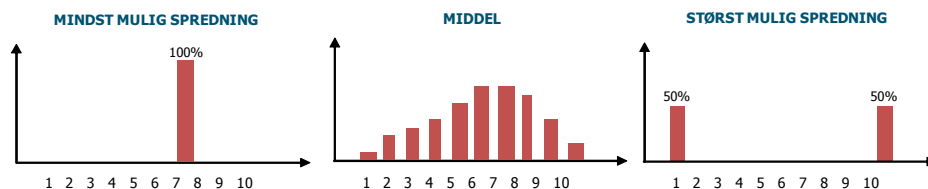
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Social- og Sundhedsskolen STV har et godt image	85	31
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	36
13. Andre opfatter Social- og Sundhedsskolen STV som et godt sted at være ansat	83	34
14. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som udviklingsorienteret	89	25
15. Social- og Sundhedsskolen STV opfattes som en veldrevet organisation	85	26
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	77	36
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	72	40
20. Den overordnede ledelse er troværdig	81	40
21. Den overordnede ledelses etik og moral	82	39
Nærmeste leder		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	85	32
23. Min nærmeste leders evner som leder	80	37
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	84	35
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	80	45
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	78	44
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	82	39
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	80	41
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	74	42
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	78	44
Samarbejde		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	85	29
32. Klimaet blandt medarbejderne	81	36
33. Det sociale samvær	79	42
Det daglige arbejde		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	30
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	73	45
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	80	33
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	74	43
38. På Social- og Sundhedsskolen STV er vi gode til at dele viden og erfaringer	76	41
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	81	41
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Social- og Sundhedsskolen STVs virke	87	32
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Social- og Sundhedsskolen STV fungerer tilfredsstillende	76	46
Løn og ansættelsesforhold		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	62	50
43. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	78	34
44. Min tryghed i ansættelsen	82	35
Faglig og personlig udvikling		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	82	40
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	73	44
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	79	43

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:



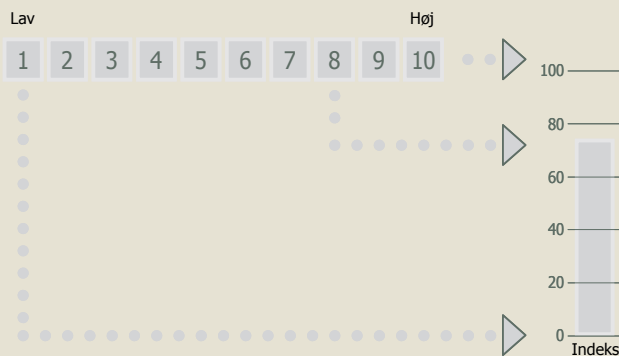
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

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
Social- og Sundhedsskolen STV	91%	80	78	81	82	85	79	85	78	83	82	80	74	79
Skive	88%	78	77	79	81	83	79	84	79	82	80	78	73	78
ASS og PAU Skive	100%	83	83	83	87	93	80	87	85	84	77	79	65	78
GF Skive	92%	90	90	90	91	97	83	90	87	90	85	87	85	92
HJ Skive	92%	84	78	91	89	90	87	86	81	88	88	81	76	83
Koordinatorer Skive	82%	66	67	66	70	66	75	80	69	79	68	75	66	72
KURSUS Skive	86%	73	73	72	74	70	82	86	82	67	81	74	66	72
TAP Skive	82%	70	70	69	74	76	72	77	71	80	77	73	73	69
Thisted	96%	83	81	85	85	91	78	85	77	85	86	83	77	80
GF Thisted	100%	73	68	78	72	72	72	70	65	77	75	77	71	72
Hovedforløb Thisted	100%	86	84	88	90	98	81	90	82	89	89	86	78	89
TAP Thisted	88%	86	86	86	85	91	76	88	74	84	89	79	77	67

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.

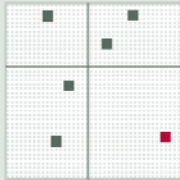
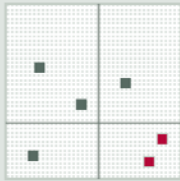
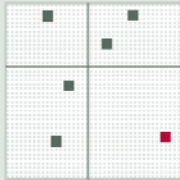
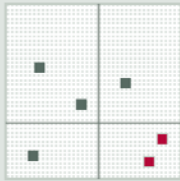
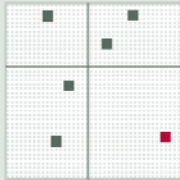
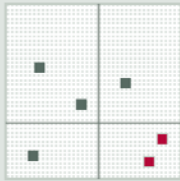
Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

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> <div data-bbox="526 1422 1412 1892" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Overordnet prioriteringskort</th> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Specifikke prioriteringskort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div> </td> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  <p>OMRÅDE 2</p>  </div> </td> </tr> </tbody> </table> </div>	Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  <p>OMRÅDE 2</p>  </div>
Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort				
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  <p>OMRÅDE 2</p>  </div>				

