



Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

SOSU STV

Svarprocent: 83% (74 besvarelser ud af 89 mulige)

Skolerapport

Indhold

01

ENGAGEMENT

02

SAMMENLIGNING AF EN-
GAGEMENT

03

UNDERLIGGENDE ENHE-
DER

04

LOYALITETSSEGMENTE-
RING

05

DETALJERNE

Symbolforklaring - Vurdering

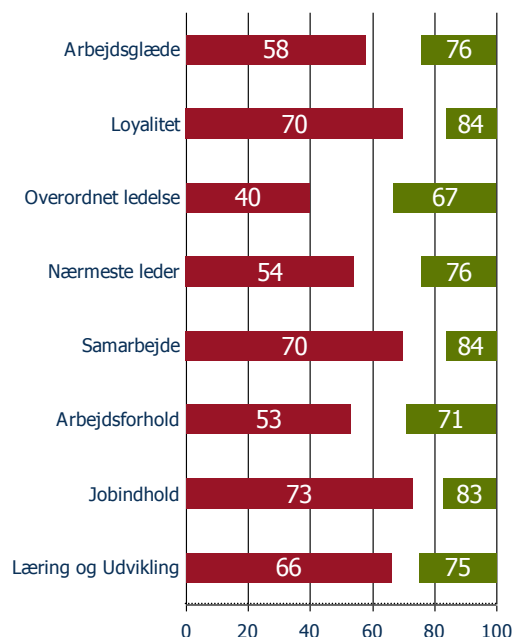
Vurdering

■ Høj vurdering

■ Lav vurdering

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

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



Symbolforklaring - Andet

Variation

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

Ingen resultater

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

Benchmark

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

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

Dine resultater for Engagement

Arbejdsglæde

73

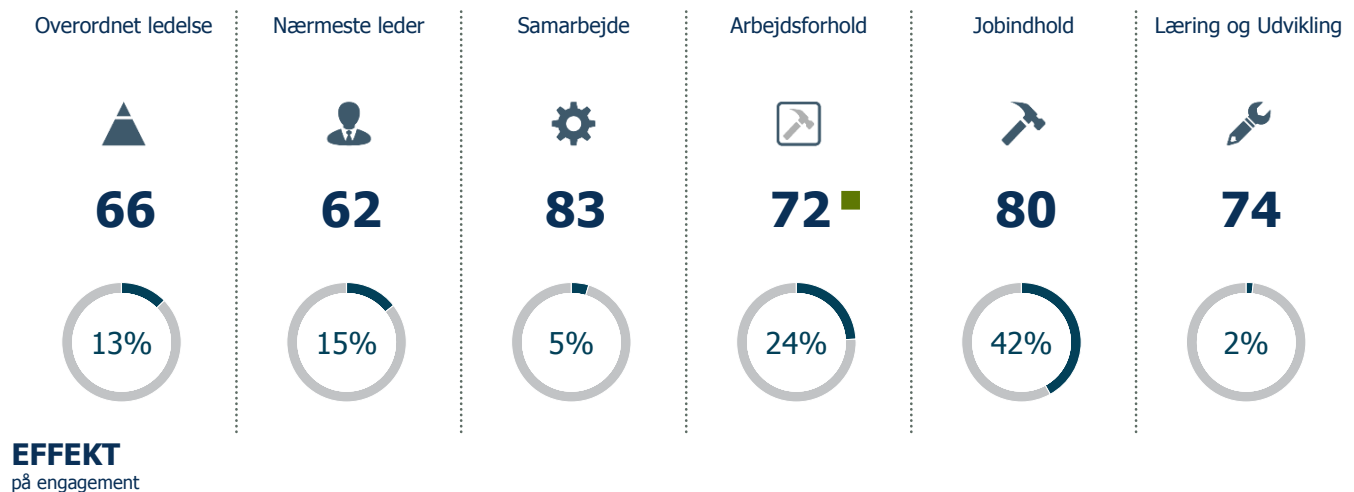
Tilfredshed	71	
Motivation	75	

Loyalitet

83

Troskab	83	
Dedikation	83	

Hvad driver Engagement?



Prioriteringsmatrice

Alle drivkræfter

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

MULIGHEDER tilpasses

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

STYRKER vedligeholdes

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

SVAGHEDER observeres

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

TRUSLER prioriteres

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

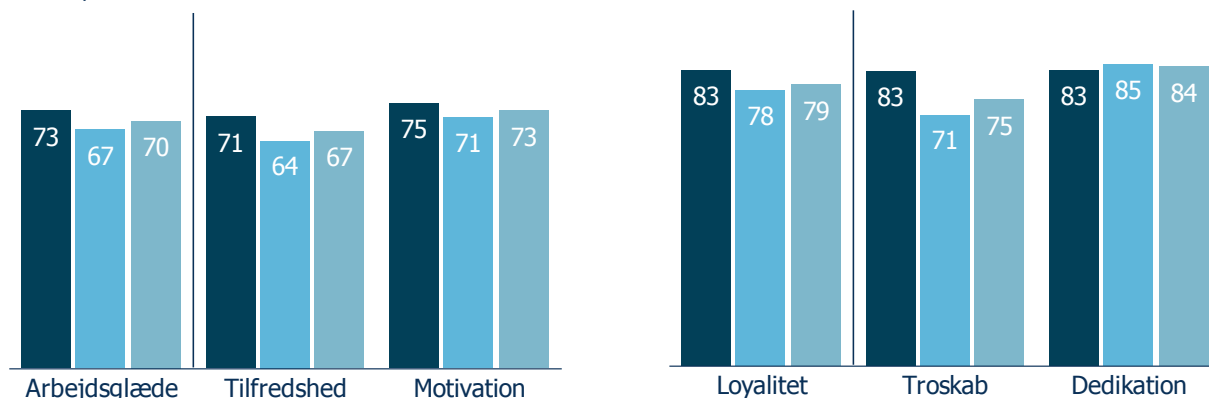
SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

■ SOSU STV

■ SOSU samlet

■ Små/mellemstore ESB skoler



Drivkraft sammenligning

Overordnet ledelse

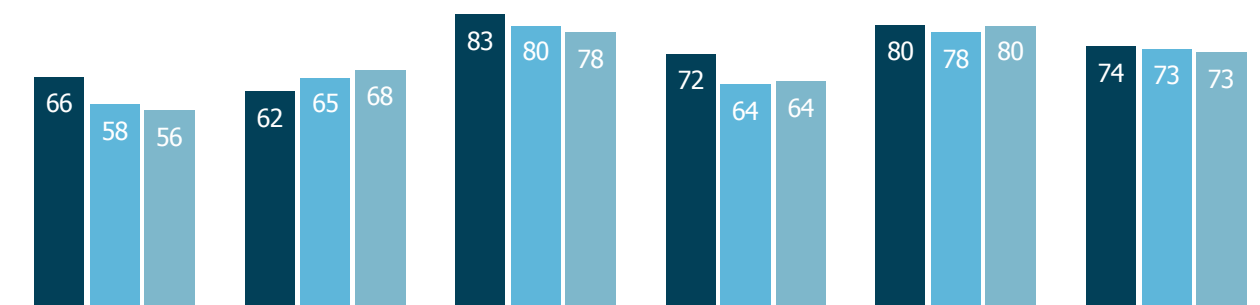
Nærmeste leder

Samarbejde

Arbejdsforhold

Jobindhold

Læring og Udvikling



Top/Bund vurderinger

Top-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til SOSU STVs virke	88	84	84
Mit arbejde er meget interessant for mig	87	83	84
Det faglige samarbejde med mine kolleger	85	81	82

Bund-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på SOSU STV fungerer tilfredsstillende	52	59	60
Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	56	63	66
Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	61	56	56

Vær opmærksom på at andre spørgsmål også har en vurdering på 61

UNDERLIGGENDE ENHEDER

Dine underliggende enheder

Enhedsnavn	Antal & svarprocent		Arbejdsglæde	Loyalitet
Koordinatorer, Fælles	10	100%	74	87
SOSU STV, Skive afd.	46	87%	71	82
SOSU STV, Thisted afd.	18	69%	77	84

	Overordnet ledelse 	Nærmeste leder 	Samarbejde 	Arbejdsforhold 	Jobindhold 	Læring og Udvikling 
Koordinatorer, Fælles	76	78	71	73	80	75
SOSU STV, Skive afd.	60	56	86	72	80	73
SOSU STV, Thisted afd.	75	66	84	72	82	76

LOYALITETSSEGMENTERING

Medarbejdersegmentering



ILDSJÆLE

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



KERNEMEDARBEJDERE

udgør typisk den største andel af medarbejderne i virksomheden og vil således ofte afspejle den gennemsnitlige medarbejder. De er dedikerede og trofaste nok til at sikre, at arbejdet bliver gjort, og overvejer ikke at skifte job.



ZAPPERE

er kun tilfredse med deres egen arbejdsindsats. De ønsker ikke at være ansat i virksomheden om 2 år og vil ikke anbefale andre at søge job i virksomheden. Zappere har lav arbejdsglæde og er typisk utilfredse med alle aspekter af deres arbejde og arbejdsplads.



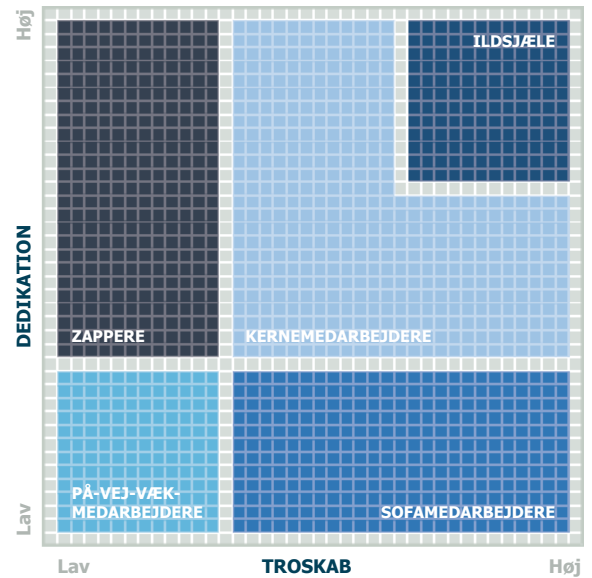
SOFAMEDARBEJDERE

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



PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

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



					
SOSU STV	23%	62%	11%	3%	1%
SOSU samlet	19%	50%	28%	0%	2%
Små/mellemstore ESB skoler	21%	56%	20%	1%	2%

Dine underliggende enheder

Resultat beregnes kun ved mindst 30 svar.

					
SOSU STV, Skive afd.	20%	63%	15%	2%	0%

Alle spørgsmål

Arbejdsglæde

	Din enhed		B1	B2
Arbejdsglæde	73		67	70
Tilfredshed	71		64	67
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på SOSU STV?	73		68	70
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er SOSU STV?	69		59	62
Motivation	75		71	73
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	75		72	73
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	74		69	71

Loyalitet

	Din enhed		B1	B2
Loyalitet	83		78	79
Troskab	83		71	75
5. Jeg ønsker at være ansat på SOSU STV om 2 år	86		75	79
6. Jeg vil anbefale andre at søge job på SOSU STV	80		66	71
Dedikation	83		85	84
7. Jeg er en af dem, der bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	78		82	81
8. Jeg udviser engagement for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	86		86	85

Alle spørgsmål



Overordnet ledelse

	Din enhed		B1	B2
Overordnet ledelse	66		58	56
9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	61	H	56	56
10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	62	H	56	53
11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	75		61	60



Nærmeste leder

	Din enhed		B1	B2
Nærmeste leder	62		65	68
12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne	66	H	67	68
13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	62	H	69	71
14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	56	H	63	66
15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål	61	H	63	65
16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	66	H	66	66
17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	66	H	67	69
18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer	72	H	71	73
19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats	65	H	71	73
20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	69	H	76	77



Samarbejde

	Din enhed		B1	B2
Samarbejde	83		80	78
21. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	84		83	83
22. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	82		77	74
23. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	84		79	77
24. Det faglige samarbejde med mine kolleger	85		81	82

Alle spørgsmål



Arbejdsforhold

	Din enhed		B1	B2
Arbejdsforhold	72		64	64
25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	74		69	69
26. Jeg trives med den arbejdsomængde, jeg er underlagt i mit job	76		68	67
27. SOSU STV har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	67		56	58
28. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	62		59	60
29. På SOSU STV er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	76		65	66
30. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til SOSU STVs virke	88		84	84
31. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på SOSU STV fungerer tilfredsstillende	52	H	59	60



Jobindhold

	Din enhed		B1	B2
Jobindhold	80		78	80
32. Mit arbejde er meget interessant for mig	87		83	84
33. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	83		81	82
34. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	76		73	76
35. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	73		76	78



Læring og Udvikling

	Din enhed		B1	B2
Læring og Udvikling	74		73	73
36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	75		73	73
37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	81		79	78
38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	69	H	69	68
39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem	71	H	71	70

GUIDE TIL FORTOLKNING OG ARBEJDET MED RESULTATERNE

AT ANALYSERE RESULTATERNE

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

ARBEJDET MED RESULTATERNE

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

Husk på følgende når du læser rapporten:

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

HVAD ER ET GODT RESULTAT?

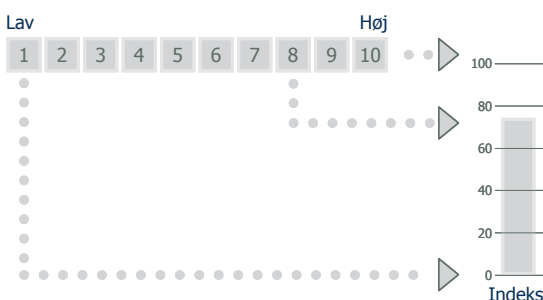
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

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

BEREGNINGEN AF INDEKS

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

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



ENNOVA ENGAGEMENT MODEL

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

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

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

Drivkræfter

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

Engagement

Tilfredshed	Troskab
Arbejdsglæde	Loyalitet
Motivation	Dedikation

ennova®

Aarhus

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

København

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

Stockholm

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

Oslo

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