

MTU 2011 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Skanderborg Gymnasium

Svarprocent: 72% (52 besvarelser ud af 72 mulige)

Skolerapport



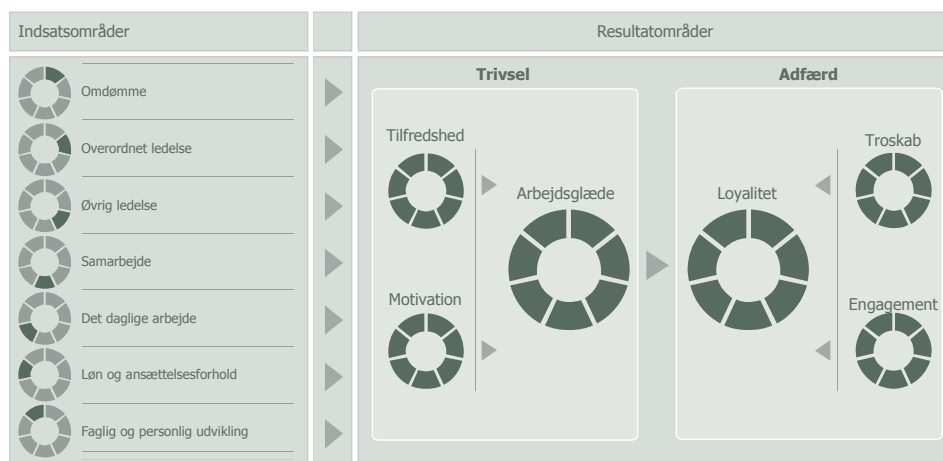
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	6
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	10
	Resultater for de syv indsatsområder	12
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	23
	Baggrundsresultater	24
	Resultater i tabelform	25
	Appendiks	29



Introduktion

Formål	<p>Formålet med MTU 2011 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Skanderborg Gymnasium. 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 Skanderborg Gymnasium til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.</p>
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2011. Medarbejderne på Skanderborg Gymnasium har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført på 32 gymnasier landet over i perioden 6. april 2011 - 29. april 2011.</p> <p>I alt har 72 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 52 valgt at svare. Skanderborg Gymnasium har således opnået en svarprocent på 72%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen. Specifikt for denne undersøgelse, er modellen dog tilpasset gymnasieverdenen hvad de to ledelsesdimensioner angår. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	<p>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.</p>



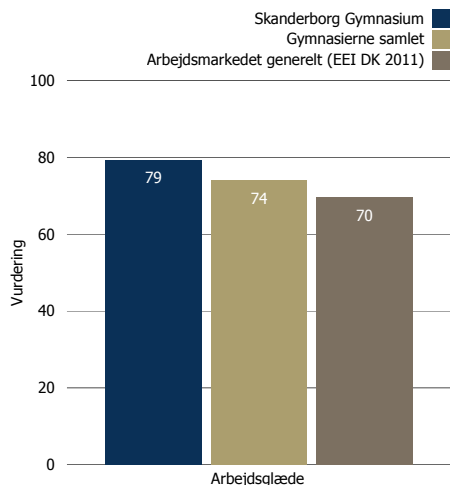
Datagrundlag - svarprocenter

	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent
	2011	2011	2011
Skanderborg Gymnasium	52	72	72%
Medarbejdere	52	72	72%

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ses hovedresultatet af MTU 2011 for Skanderborg Gymnasium. Her kan I sammenligne jer med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.



Tolkning af resultatet

80 - 100 Point	▶ Meget høj Arbejdsglæde
70 - 79 Point	▶ Høj Arbejdsglæde
60 - 69 Point	▶ Middel Arbejdsglæde
50 - 59 Point	▶ Lav Arbejdsglæde
Under 50 Point	▶ Meget lav Arbejdsglæde

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Skanderborg Gymnasium.

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 relativt lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

For Skanderborg Gymnasium, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Det daglige arbejde
- Faglig og personlig udvikling

VEDLIGEHOLD jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes relativt 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 Skanderborg Gymnasium:

- [Ingen punkter]

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.

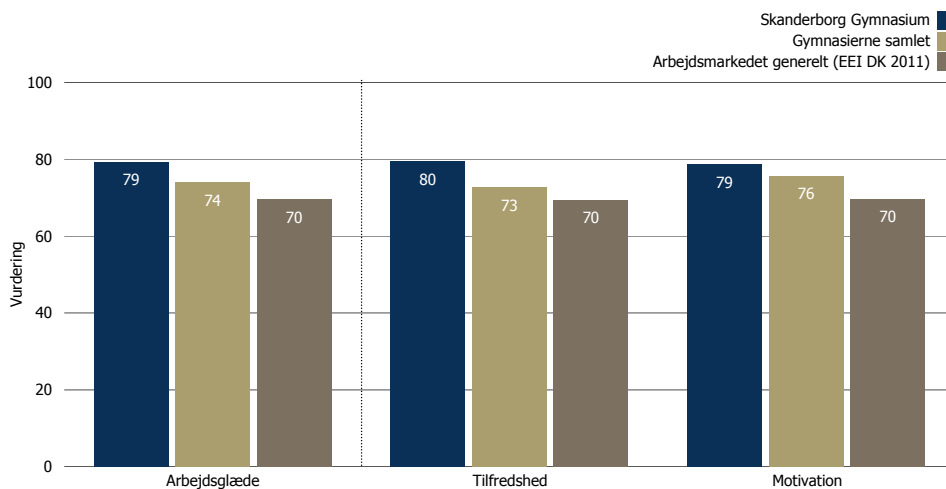


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

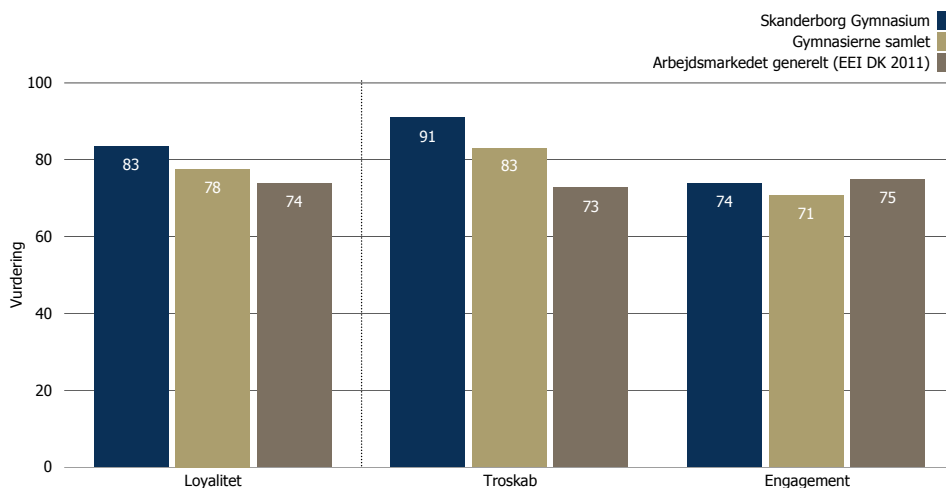


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat hos Skanderborg Gymnasium, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på Skanderborg Gymnasium.

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

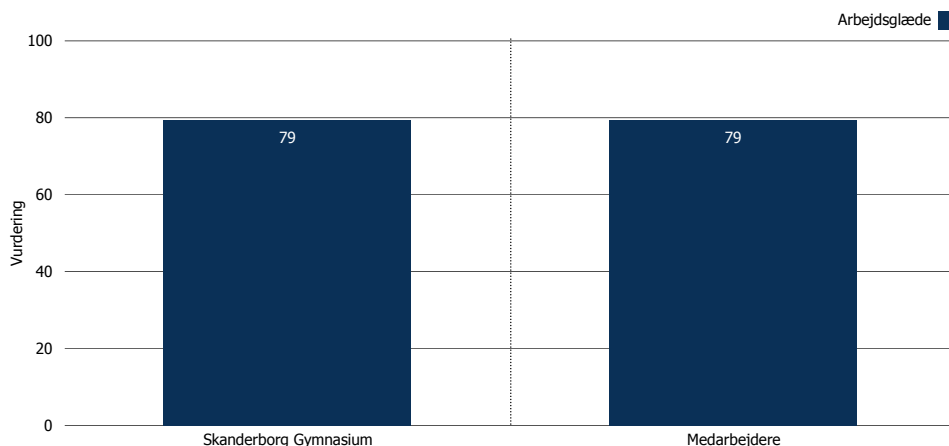




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Skanderborg Gymnasium.

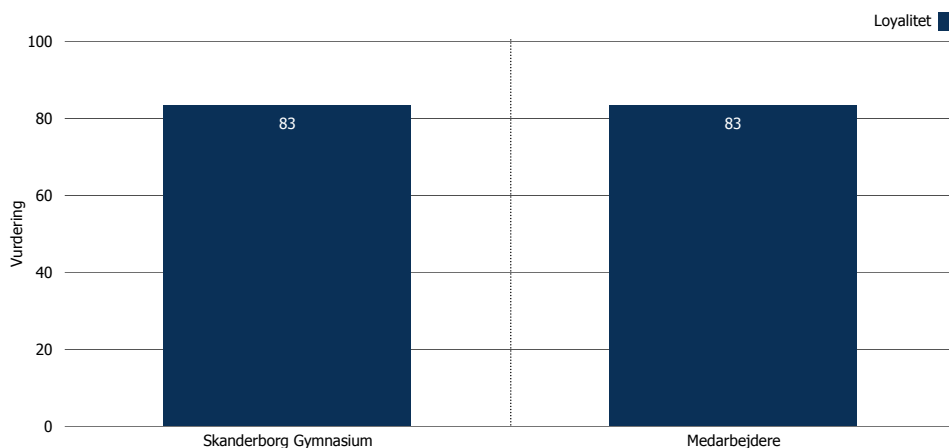
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Skanderborg Gymnasium.



Loyalitet

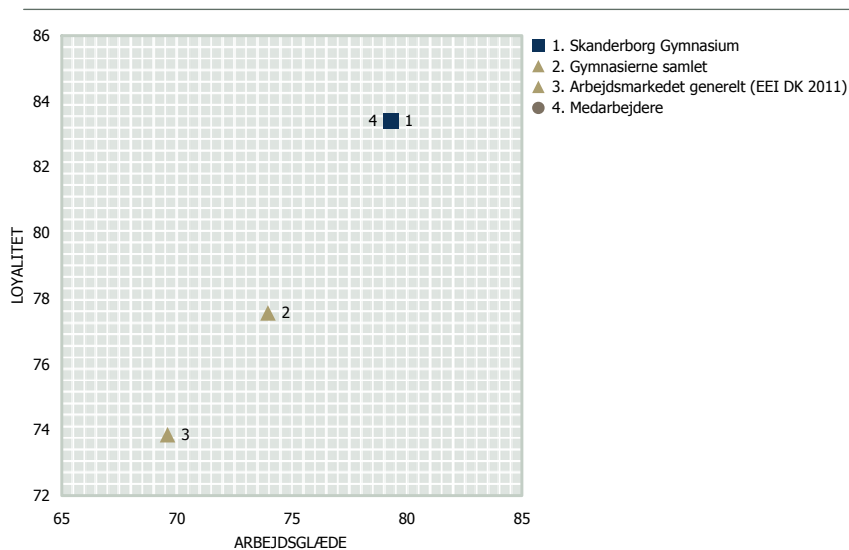
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Skanderborg Gymnasium.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Skanderborg Gymnasium.



Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af Skanderborg Gymnasium

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på Skanderborg Gymnasium.





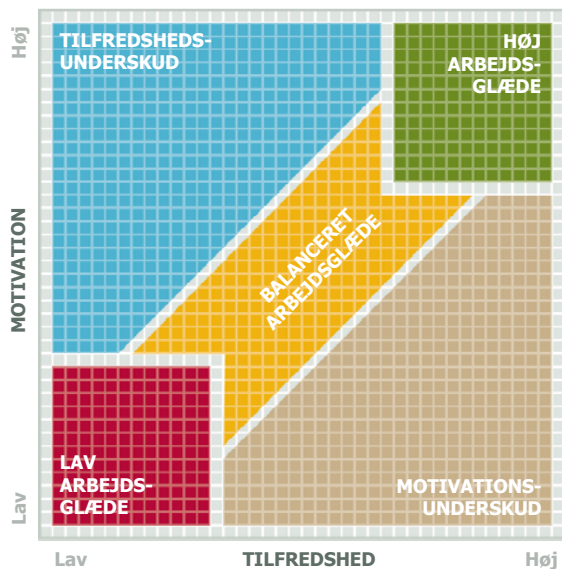
Arbejdsglædesegmentering

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/organisationer 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.

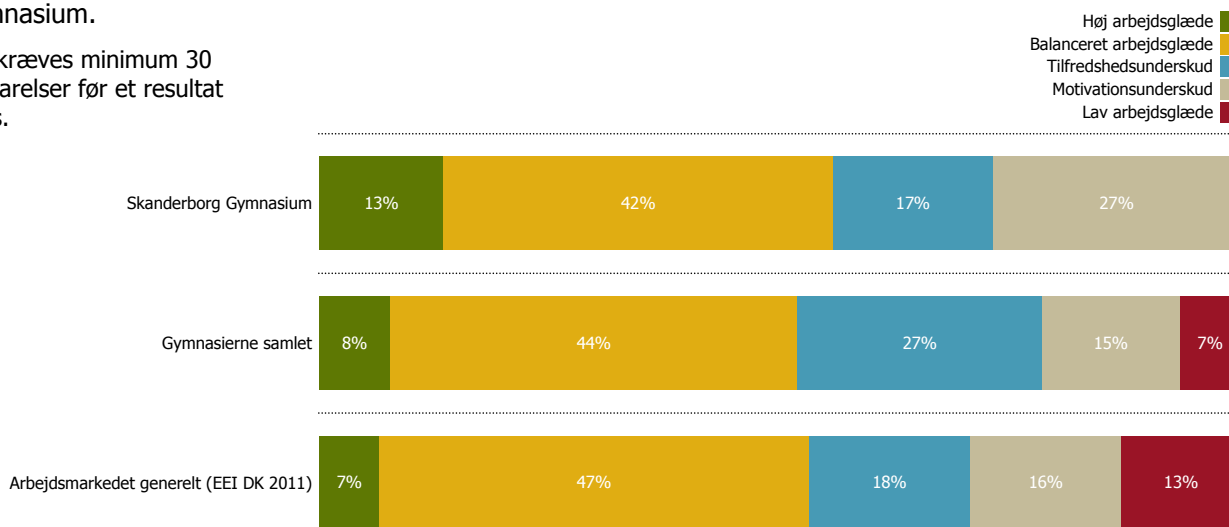
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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 Skanderborg Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

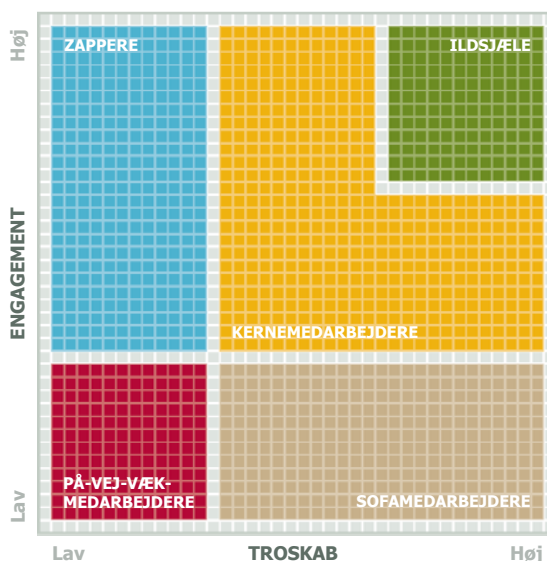




Medarbejdergrupper

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

Nedenfor kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Skanderborg Gymnasium.



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat hos Skanderborg Gymnasium. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen hos Skanderborg Gymnasium. 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 Skanderborg Gymnasium er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

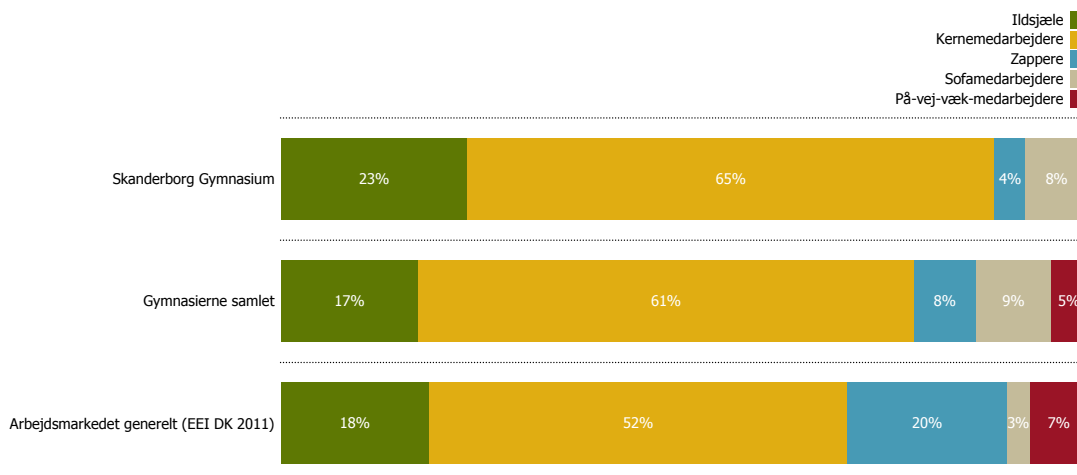
SOFAMEDARBEJDERE

forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Skanderborg Gymnasium i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Skanderborg Gymnasium.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE er sandsynligvis på vej til at forlade Skanderborg Gymnasium, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper hos Skanderborg Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



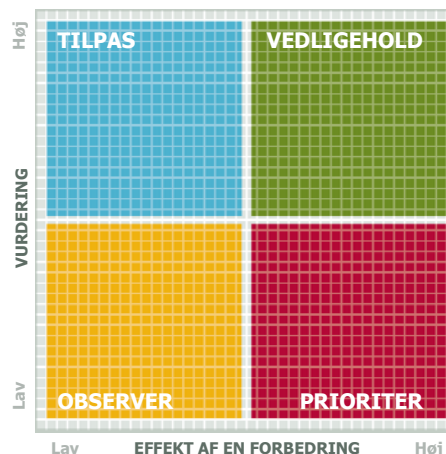
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

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

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.

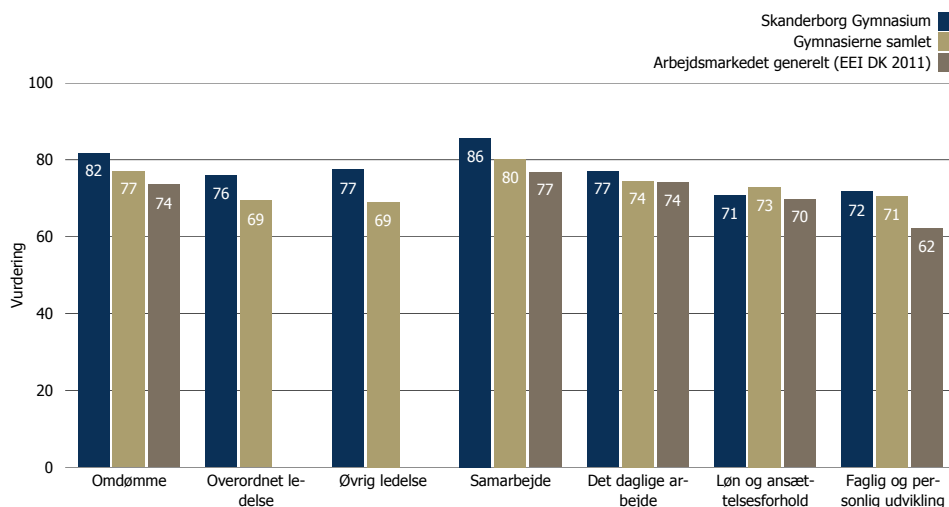
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



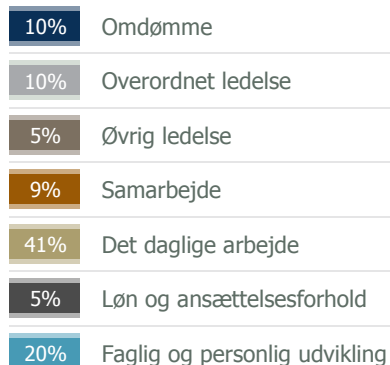
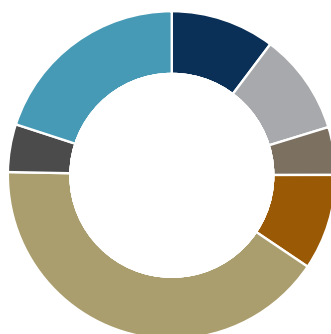
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

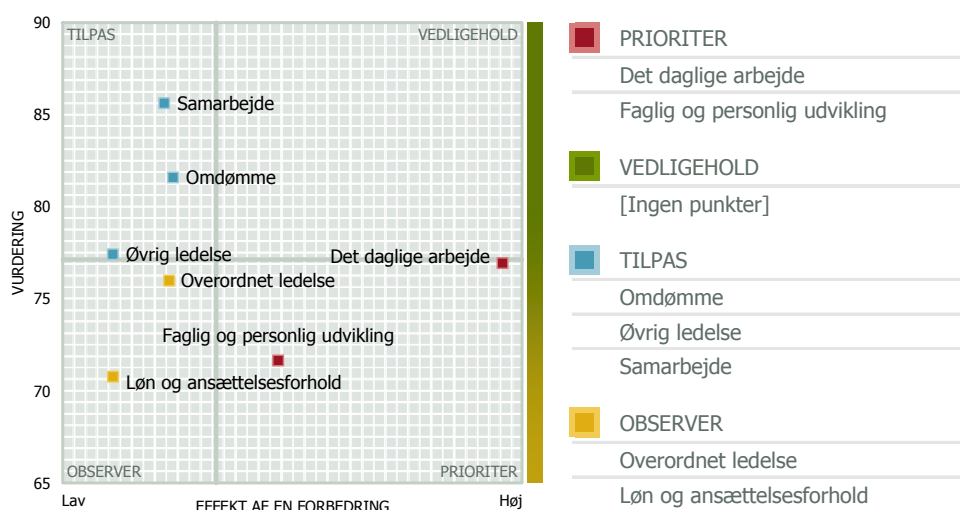
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





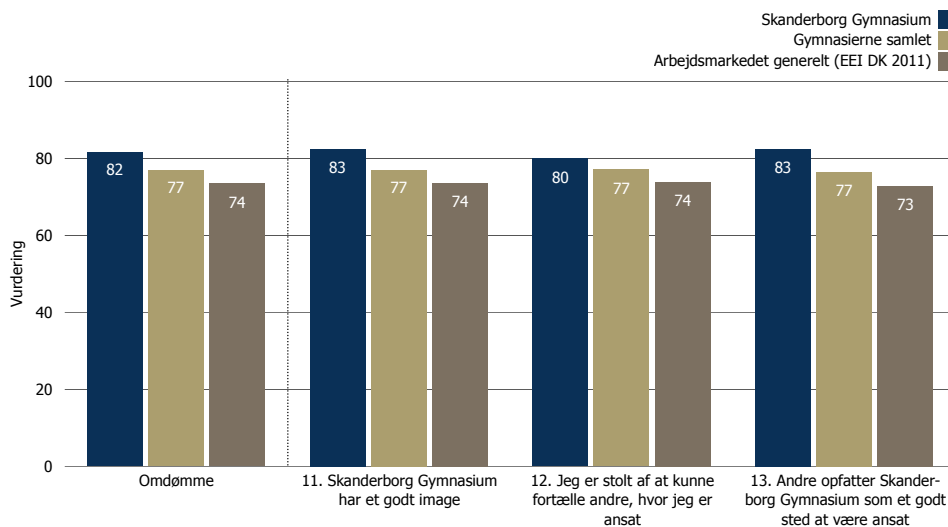
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

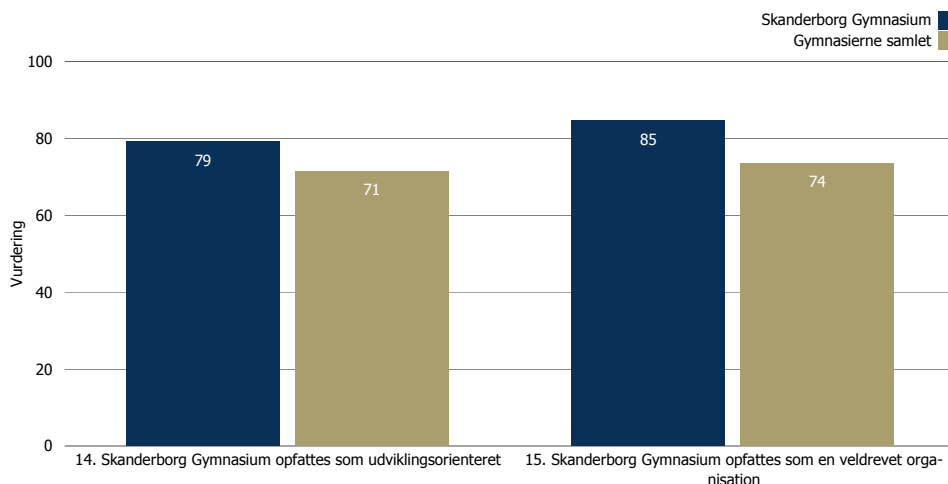
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Skanderborg Gymnasium.

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



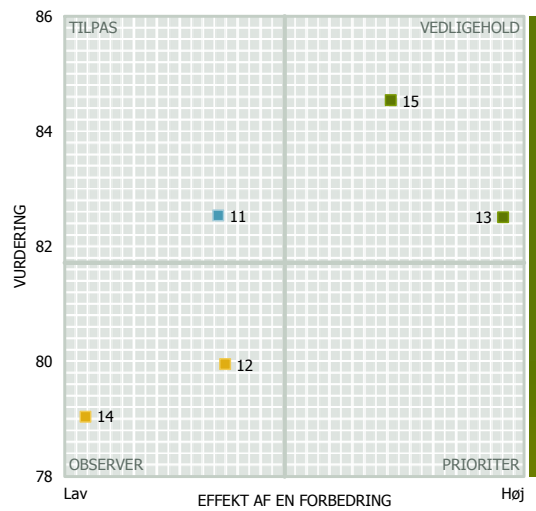
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Skanderborg Gymnasium.





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 Skanderborg Gymnasium.



PRIORITER

[Ingen punkter]

VEDLIGEhold

13. Andre opfatter Skanderborg Gymnasium som et godt sted at være ansat

15. Skanderborg Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation

TILPAS

11. Skanderborg Gymnasium har et godt image

OBSERVER

12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat

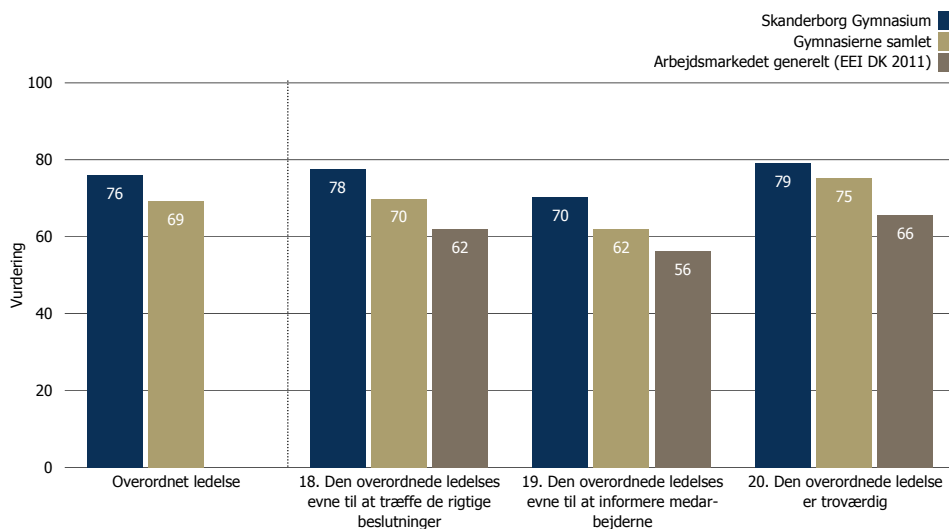
14. Skanderborg Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret



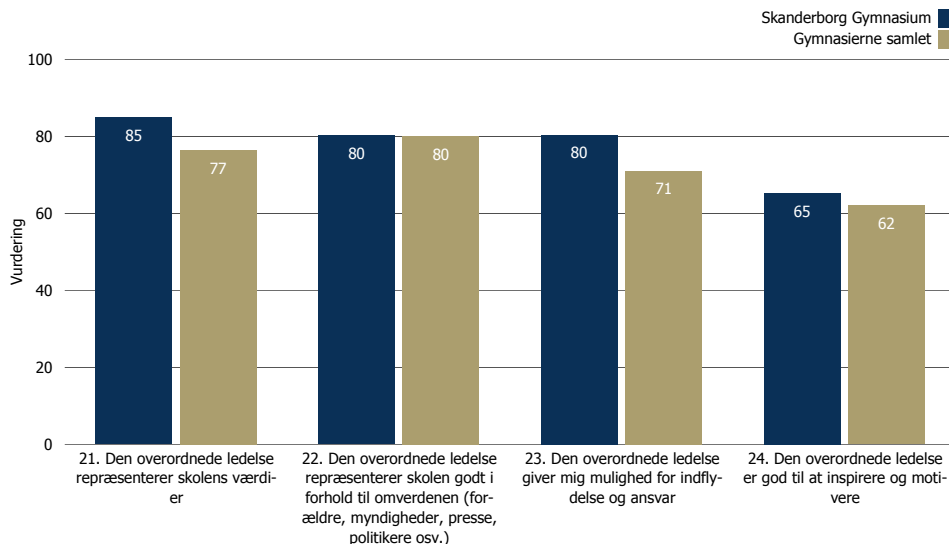
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Skanderborg Gymnasium.

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



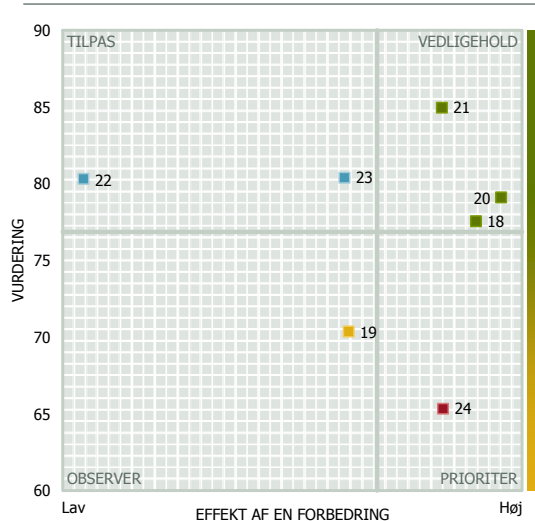
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Skanderborg Gymnasium.





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 Skanderborg Gymnasium.



- **PRIORITER**
 24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere
- **VEDLIGEHOOLD**
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
 20. Den overordnede ledelse er troværdig
 21. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier
- **TILPAS**
 22. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)
 23. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- **OBSERVER**
 19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

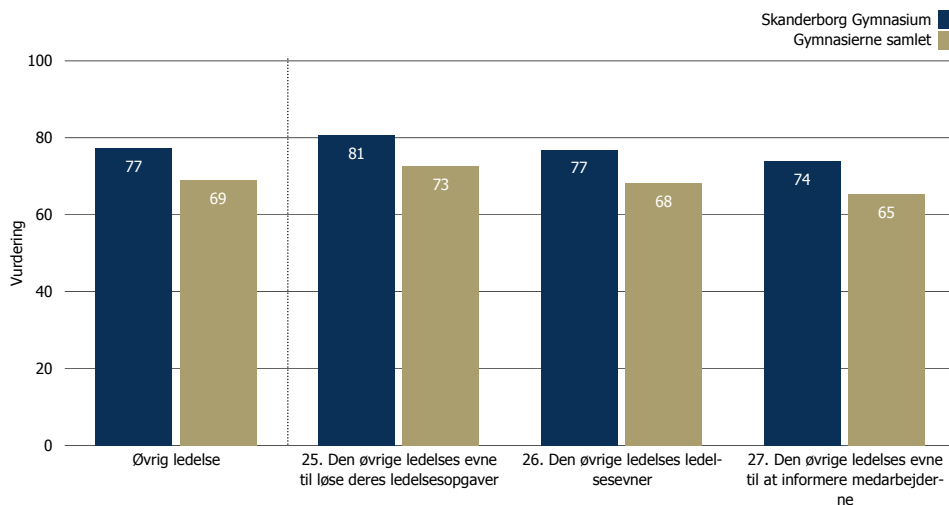


Øvrig ledelse

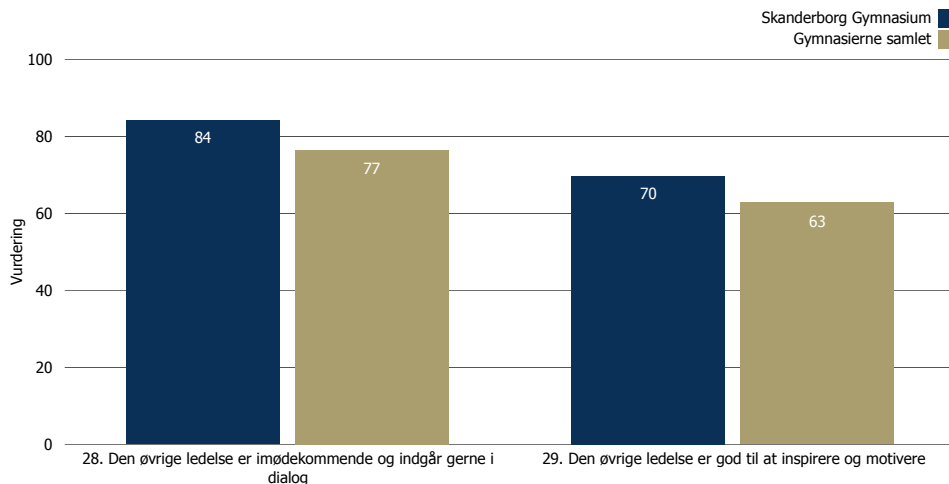
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Skanderborg Gymnasium.

Der er tale om en samlet vurdering af alle medlemmerne af den øvrige ledelse på Skanderborg Gymnasium.

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



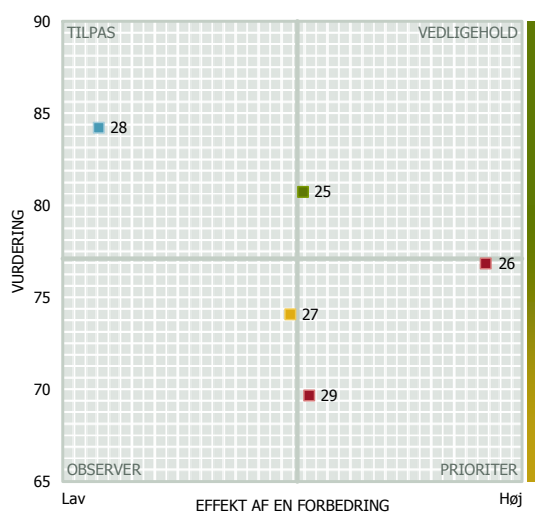
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Øvrig ledelse for Skanderborg Gymnasium.





Prioriteringskort for Øvrig ledelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Øvrig ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Øvrig ledelse, for Skanderborg Gymnasium.



PRIORITER

- 26. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- 29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere

VEDLIGEHOOLD

- 25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver

TILPAS

- 28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog

OBSERVER

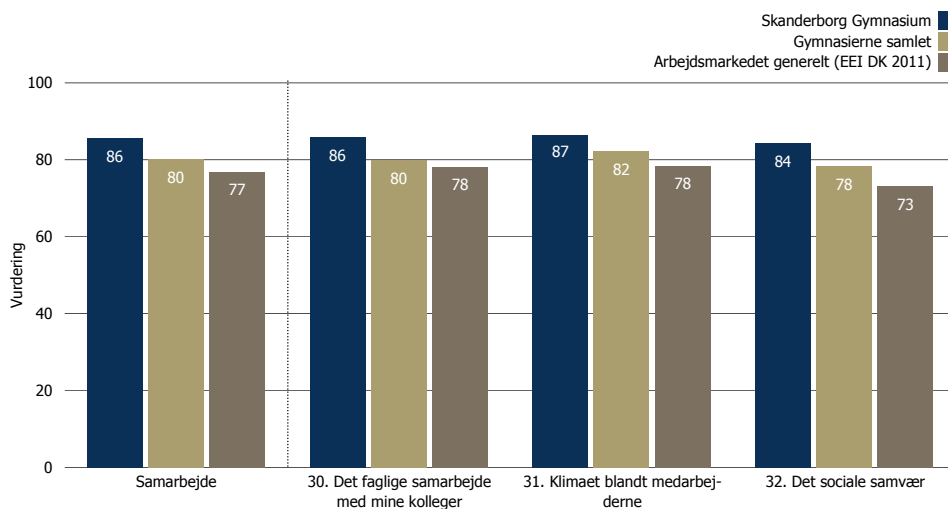
- 27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne



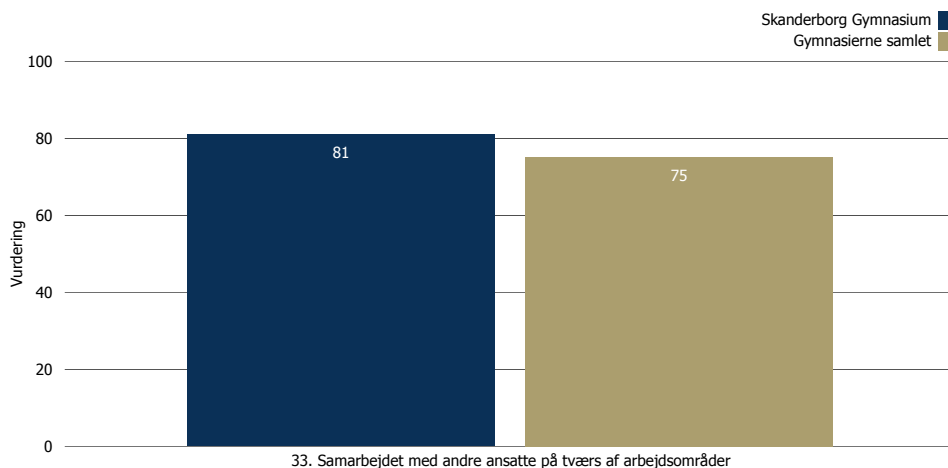
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Skanderborg Gymnasium.

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

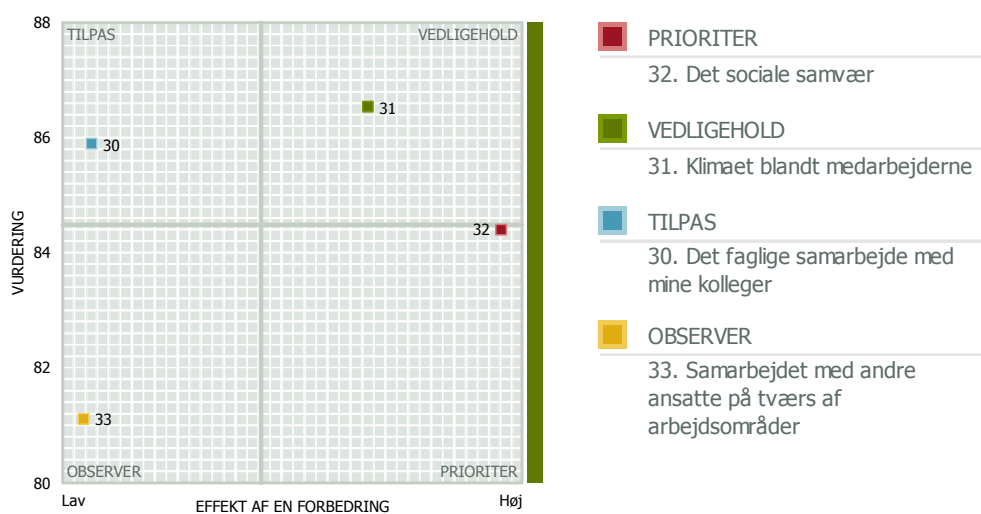


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Skanderborg Gymnasium.



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 Skanderborg Gymnasium.

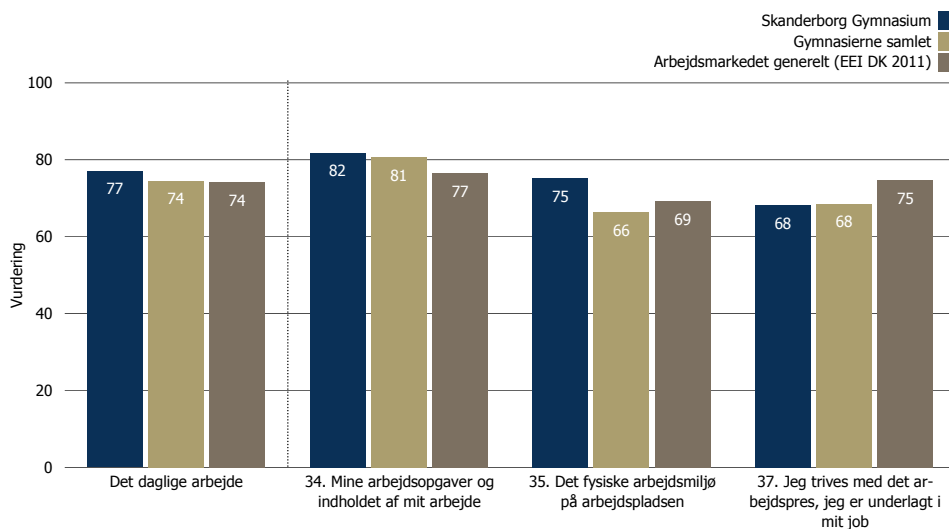




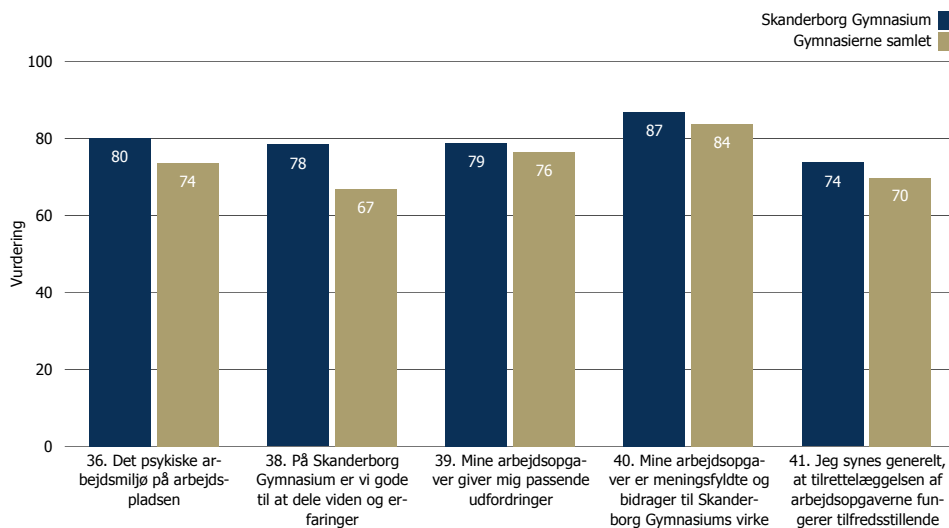
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Skanderborg Gymnasium.

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



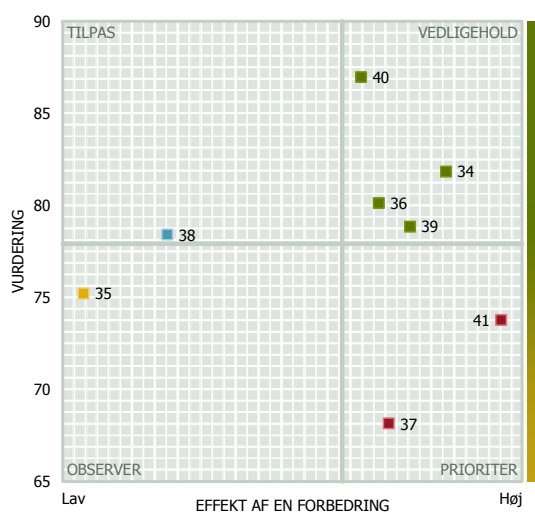
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Skanderborg Gymnasium.





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 Skanderborg Gymnasium.



■ PRIORITER

- 37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende

■ VEDLIGEHOOLD

- 34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Skanderborg Gymnasiums virke

■ TILPAS

- 38. På Skanderborg Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer

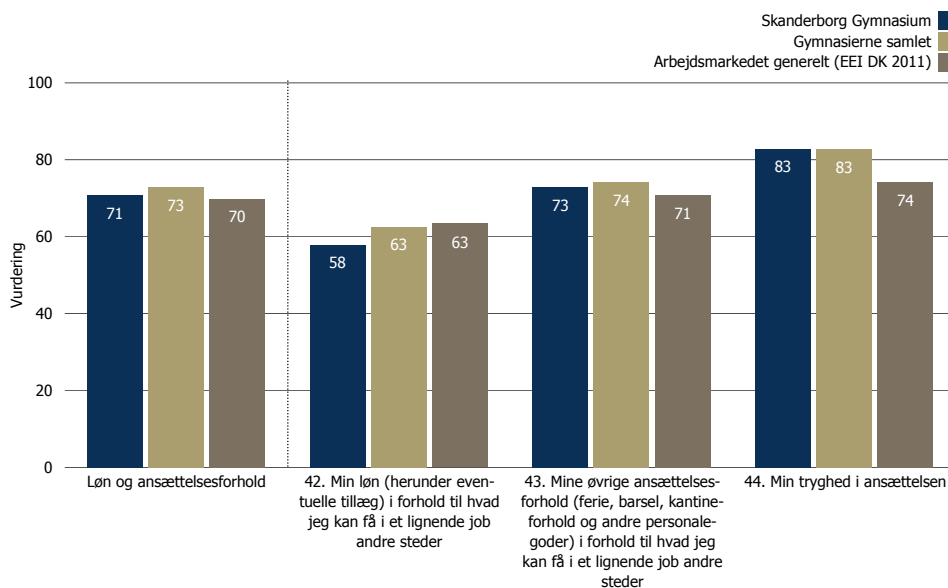
■ OBSERVER

- 35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen



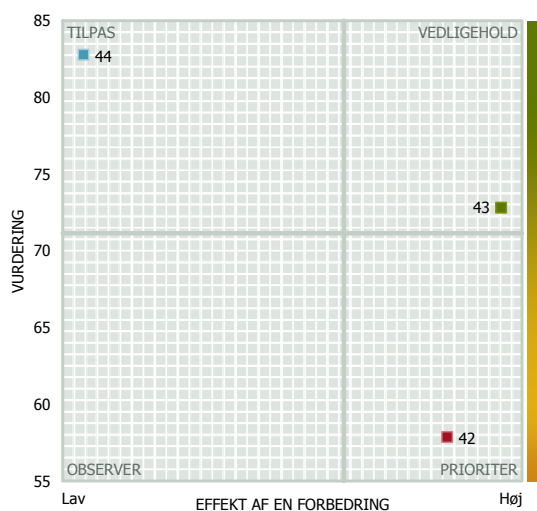
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Skanderborg Gymnasium.



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 Skanderborg Gymnasium.

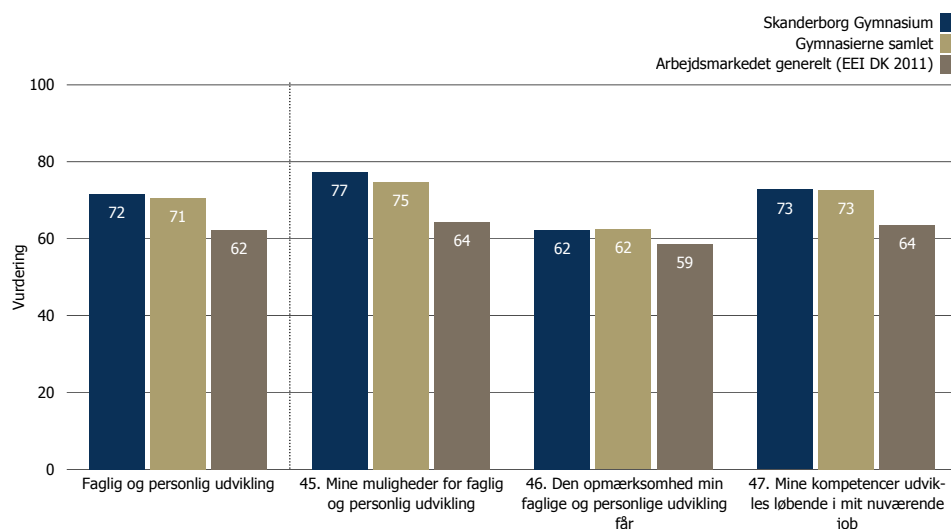


- **PRIORITER**
 42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**
 44. Min tryghed i ansættelsen
- **OBSERVER**
 [Ingen punkter]



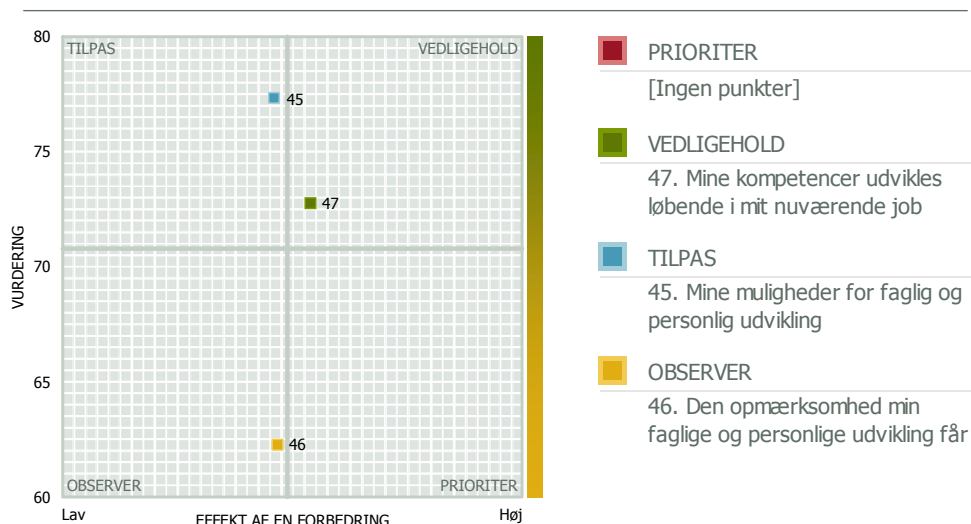
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for Skanderborg Gymnasium.



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 Skanderborg Gymnasium.

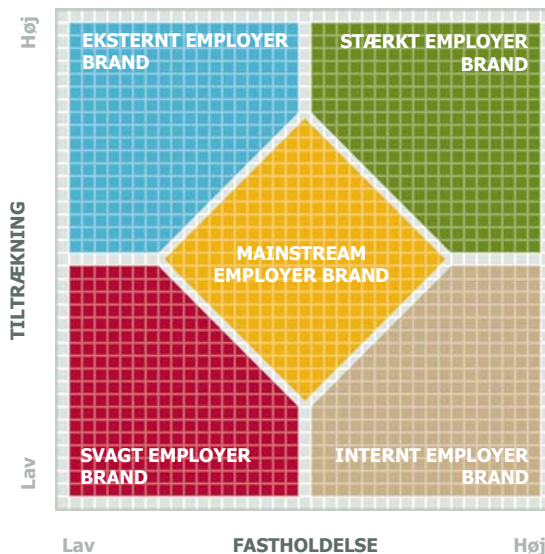




Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Skanderborg Gymnasiums evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. Skanderborg Gymnasium 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 bevidst valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

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

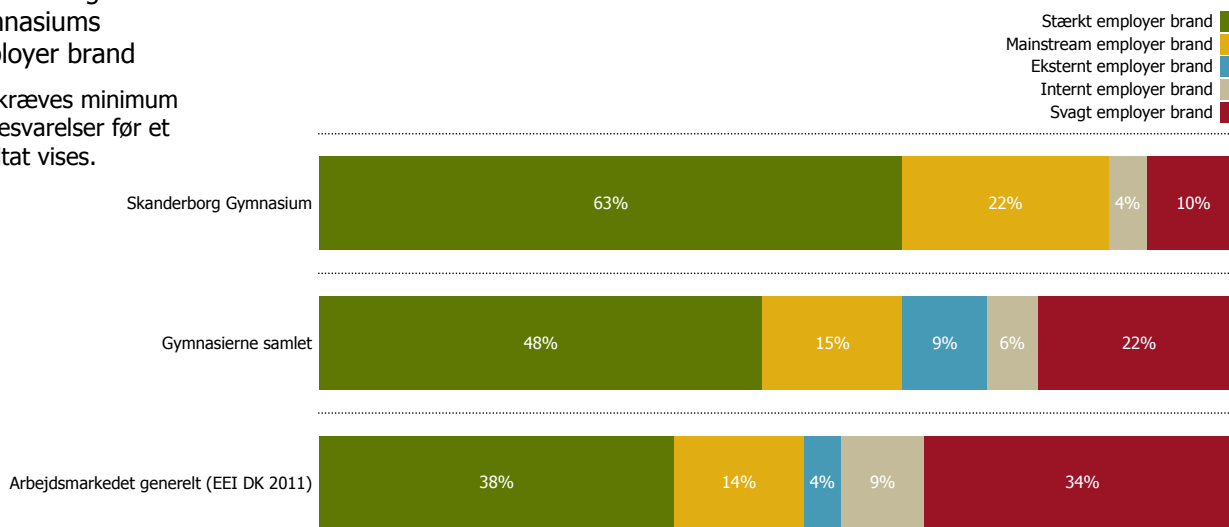
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Virksomheder der typisk har en svær personale situation.

■ 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.

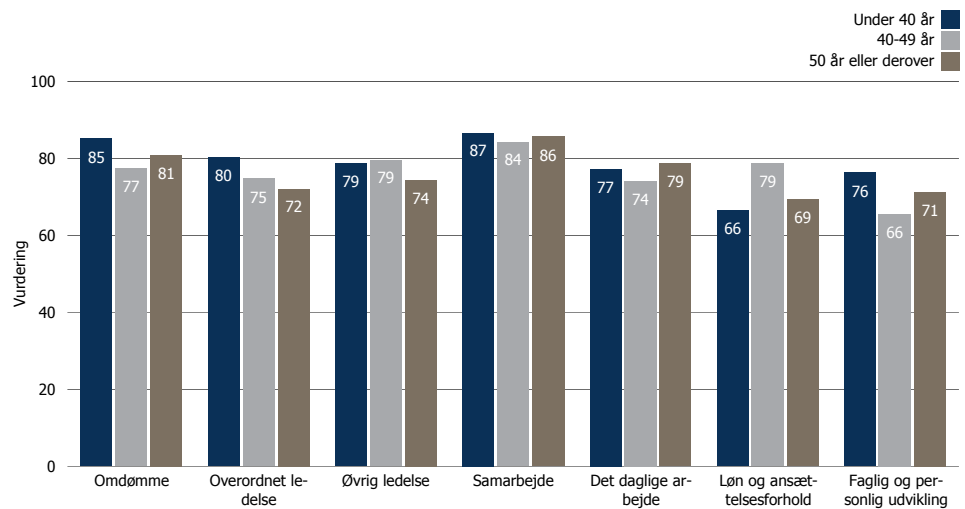
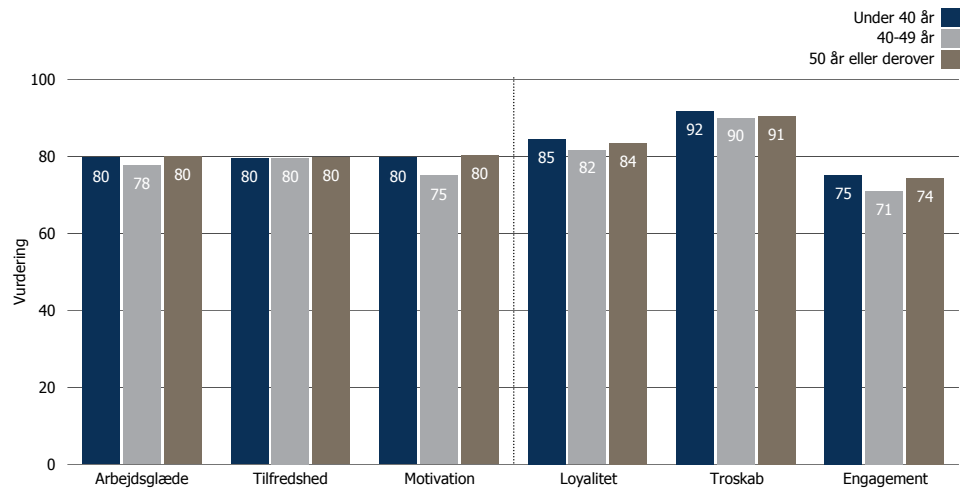
Medarbejdernes vurdering af Skanderborg Gymnasiums employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



Aldersgruppe

Figurene til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne for Skanderborg Gymnasium på spørgsmålet vedr. alder



Tabeller [1]

	Skanderborg Gymnasium	Gymnasierne samlet	Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2011)
	2011	2011	2011
Svarprocent	72%	76%	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	79	74	70
Tilfredshed	80	73	70
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Skanderborg Gymnasium?	83	76	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Skanderborg Gymnasium?	76	69	66
Motivation	79	76	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	83	79	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	72	71	67
Loyalitet	83	78	74
Troskab	91	83	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Skanderborg Gymnasium om 2 år	93	84	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	90	83	77
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Skanderborg Gymnasium	90	82	69
Engagement	74	71	75
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	70	66	71
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	68	67	78
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	77	73	75
Arbejdsglædesegmentering			
Høj arbejdsglæde	13%	8%	7%
Balanceret arbejdsglæde	42%	44%	47%
Tilfredshedsunderskud	17%	27%	18%
Motivationsunderskud	27%	15%	16%
Lav arbejdsglæde	0%	7%	13%
Loyalitetssegmentering			
Ildsjæle	23%	17%	18%
Kernemedarbejdere	65%	61%	52%
Zappere	4%	8%	20%
Sofamedarbejdere	8%	9%	3%
På-vej-væk-medarbejdere	0%	5%	7%
Employer Branding			
Stærkt employer brand	63%	48%	38%
Mainstream employer brand	22%	15%	14%
Eksternt employer brand	0%	9%	4%
Internt employer brand	4%	6%	9%
Svagt employer brand	10%	22%	34%

INDSATSOMRÅDER

Omdømme	82	77	74
11. Skanderborg Gymnasium har et godt image	83	77	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	77	74
13. Andre opfatter Skanderborg Gymnasium som et godt sted at være ansat	83	77	73
14. Skanderborg Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	79	71	
15. Skanderborg Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	74	

Tabeller [2]

	Skanderborg Gym- nasium	Gymnasierne sam- let	Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2011)
	2011	2011	2011
Overordnet ledelse	76	69	
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	78	70	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	70	62	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	79	75	66
21. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	85	77	
22. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	80	80	
23. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	80	71	
24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	65	62	
Øvrig ledelse	77	69	
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	81	73	
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	77	68	
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	74	65	
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	84	77	
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	70	63	
Samarbejde	86	80	77
30. Det faglige samarbejde med mine kolleger	86	80	78
31. Klimaet blandt medarbejderne	87	82	78
32. Det sociale samvær	84	78	73
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	81	75	
Det daglige arbejde	77	74	74
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	81	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	75	66	69
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	68	68	75
36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	74	
38. På Skanderborg Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	78	67	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	76	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Skanderborg Gymnasiums virke	87	84	
41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	74	70	
Løn og ansættelsesforhold	71	73	70
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	58	63	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	73	74	71
44. Min trykthed i ansættelsen	83	83	74
Faglig og personlig udvikling	72	71	62
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	75	64
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	62	62	59
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	73	73	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere			
16. Skanderborg Gymnasium er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	80	74	63
17. Skanderborg Gymnasium er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	78	70	65

Tabeller [3]

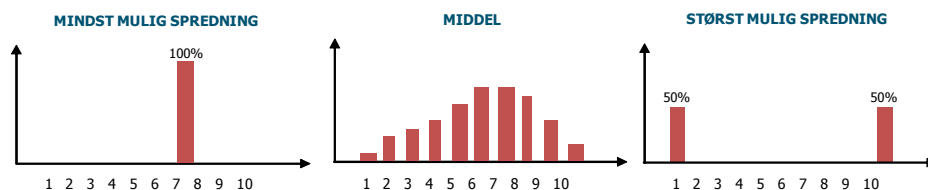
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Skanderborg Gymnasium har et godt image	83	22
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	40
13. Andre opfatter Skanderborg Gymnasium som et godt sted at være ansat	83	25
14. Skanderborg Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	79	29
15. Skanderborg Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	21
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	78	33
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	70	37
20. Den overordnede ledelse er troværdig	79	38
21. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	85	32
22. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	80	35
23. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	80	35
24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	65	47
Øvrig ledelse		
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	81	30
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	77	36
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	74	35
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	84	40
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	70	44
Samarbejde		
30. Det faglige samarbejde med mine kolleger	86	25
31. Klimaet blandt medarbejderne	87	21
32. Det sociale samvær	84	26
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	81	32
Det daglige arbejde		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	26
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	75	32
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	68	47
36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	29
38. På Skanderborg Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	78	37
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	38
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Skanderborg Gymnasiums virke	87	25
41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	74	42
Løn og ansættelsesforhold		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	58	53
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	73	39
44. Min tryghed i ansættelsen	83	38
Faglig og personlig udvikling		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	40
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	62	49
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	73	44

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:



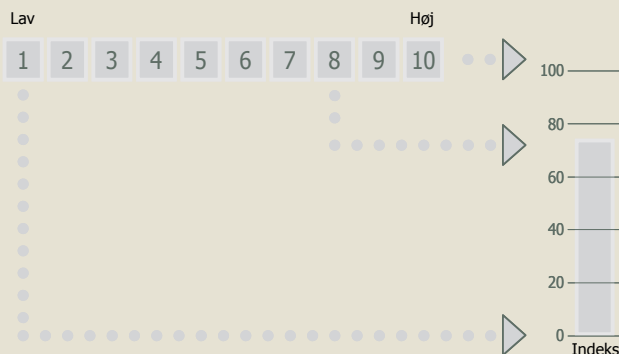
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER						INDSATSOMRÅDER						
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Øvrig ledelse	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Skanderborg Gymnasium	72%	79	80	79	83	91	74	82	76	77	86	77	71	72
Medarbejdere	72%	79	80	79	83	91	74	82	76	77	86	77	71	72

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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



"Hvor skal vi starte?"

- OMDØMME...
- OVERORDNET LEDELSE...
- ØVRIG LEDELSE...
- 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, Øvrig ledelse, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div data-bbox="528 1424 943 1888" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">Overordnet prioriteringskort</p> </div> <div data-bbox="1002 1424 1410 1888" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">Specifikke prioriteringskort</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: right;">OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p style="text-align: right;">OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div>

