

# MTU 2012 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Skanderborg gymnasium

Svarprocent: 86% (56 besvarelser ud af 65 mulige)

Skolerapport



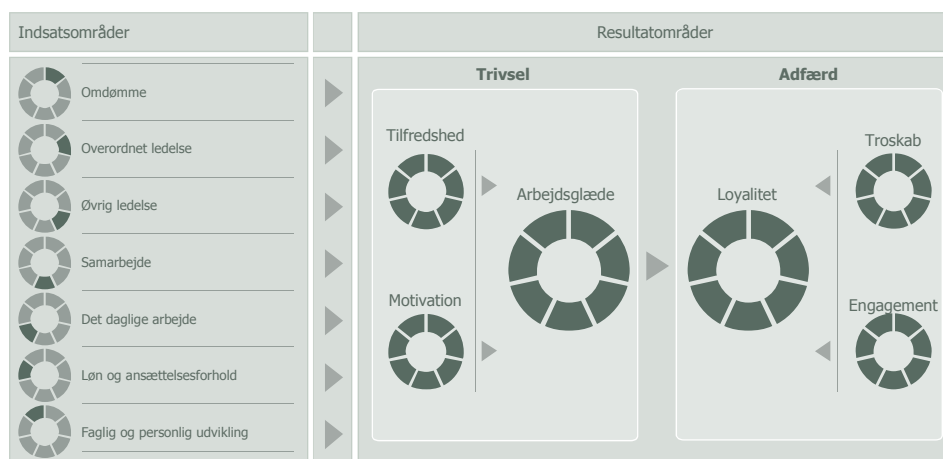
## Indhold

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



## Introduktion

Formål	<p>Formålet med MTU 2012 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 2012. Medarbejderne på Skanderborg gymnasium har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført på 15 gymnasier landet over i perioden 22. februar 2012 - 9. marts 2012.</p> <p>I alt har 65 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 56 valgt at svare. Skanderborg gymnasium har således opnået en svarprocent på 86%.</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"><li>• Årets samlede resultat. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
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>
Sammenligning til MTU 2011	<p>Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for Skanderborg Gymnasium, fra sidste MTU på Skanderborg gymnasium (i 2011).</p>



## Datagrundlag - svarprocenter

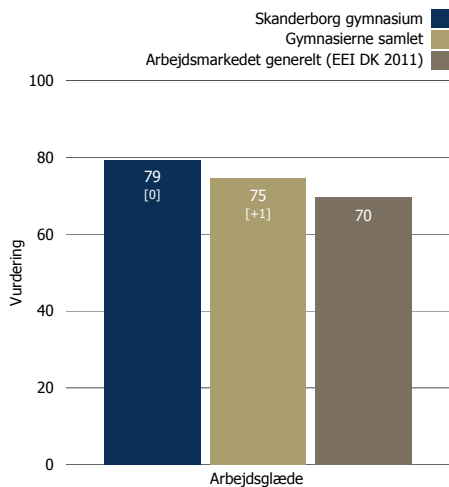
---

	<b>Antal svar</b>	<b>Antal mulige svar</b>	<b>Svarprocent</b>	<b>Sidste MTU</b>
	2012	2012	2012	2011
<b>Skanderborg gymnasium</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>86%</b>	<b>72%</b>
Personale	56	65	86%	72%

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ses hovedresultatet af MTU 2012 for Skanderborg gymnasium. Her kan I sammenligne jer 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 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

### **VEDLIGE**Hold 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:

- Omdømme
- Samarbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2012 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

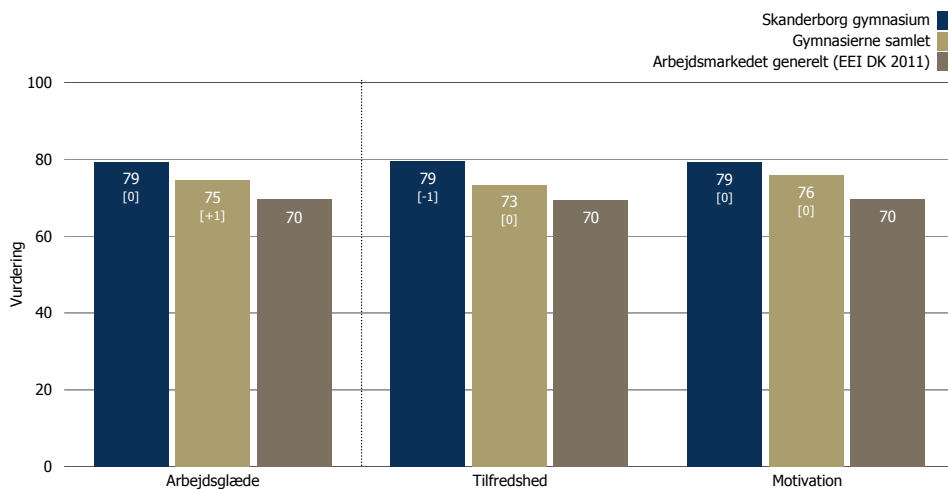


### Arbejdsglæde

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.

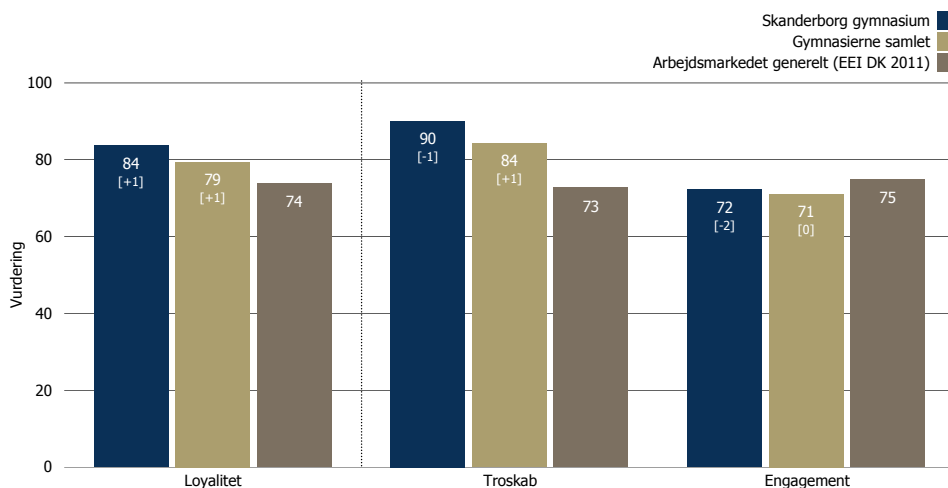


### Loyalitet

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.

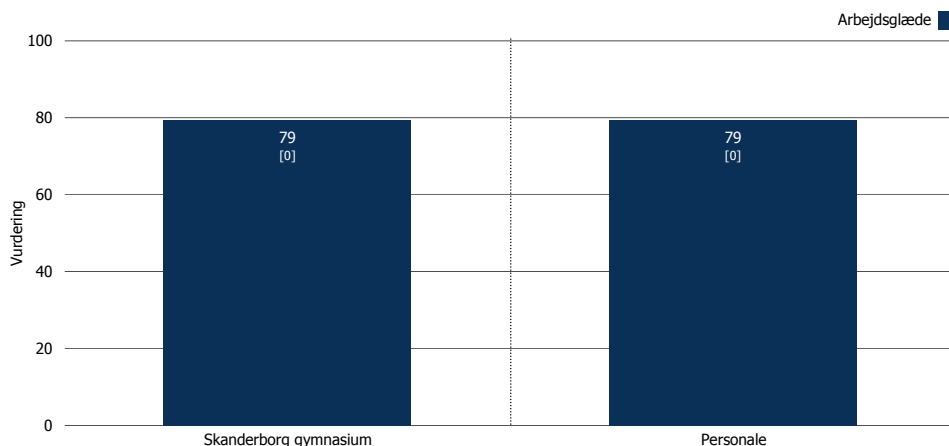




### Arbejdsglæde

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

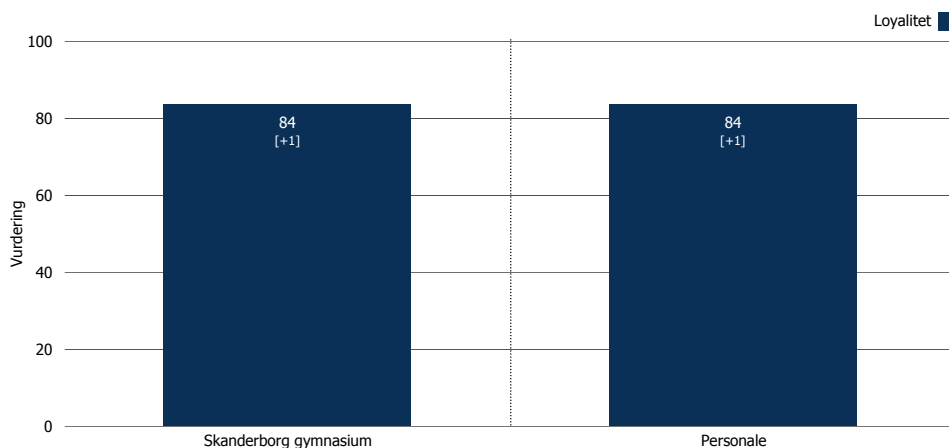
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Skanderborg gymnasium.



### Loyalitet

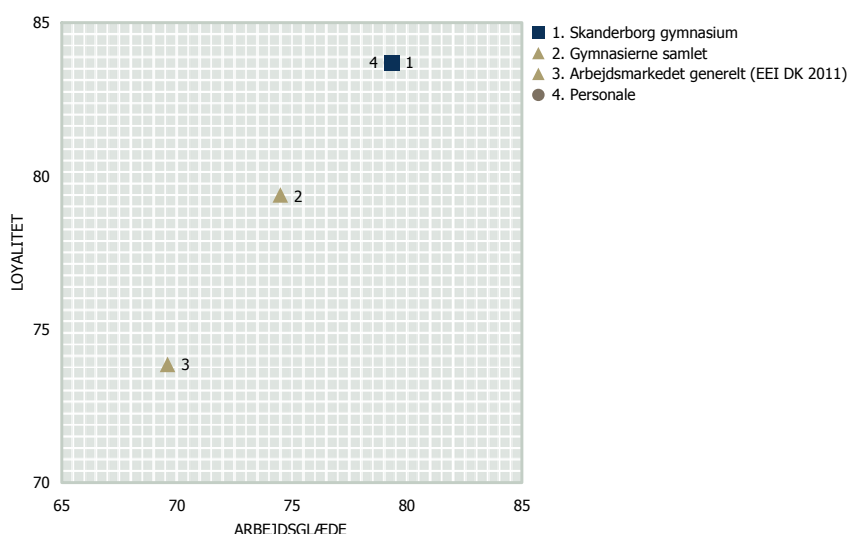
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Skanderborg gymnasium.

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.





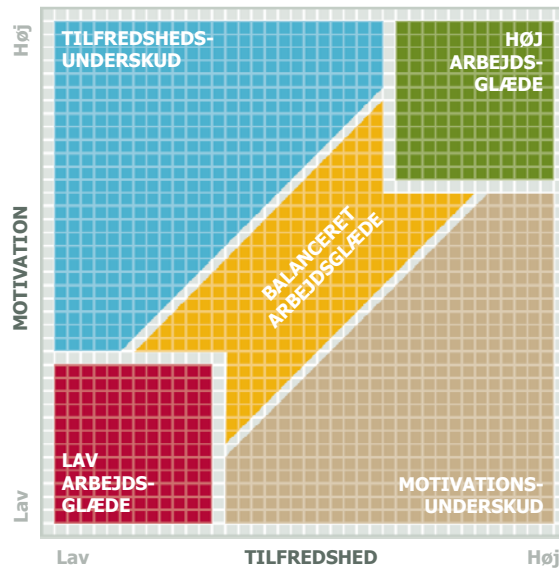
Arbejdsglædesegmentering

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.

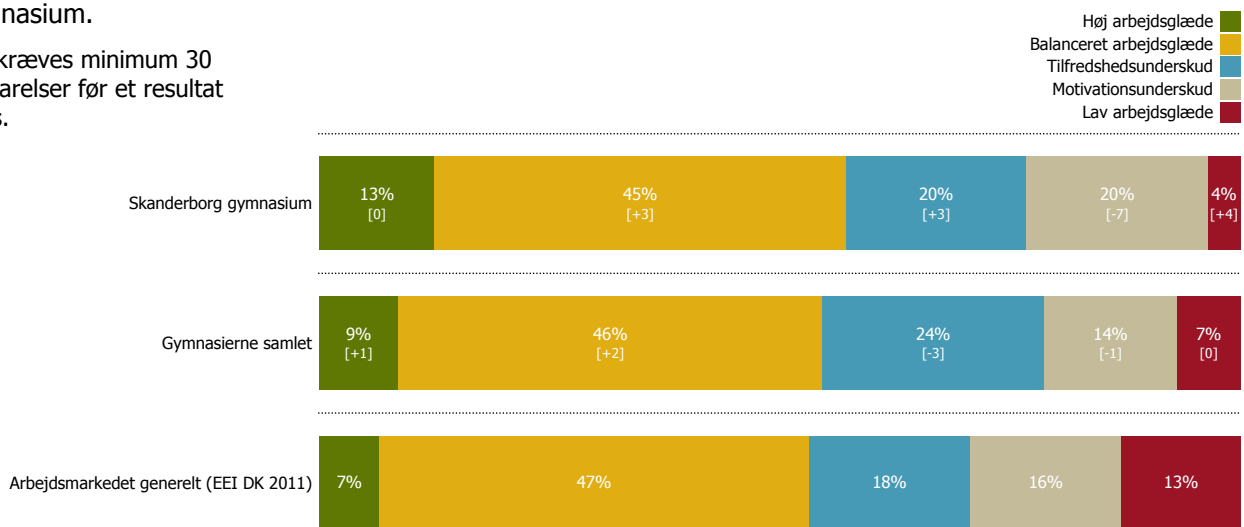
**HØJ ARBEJDSGLÆDE**  
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

**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.



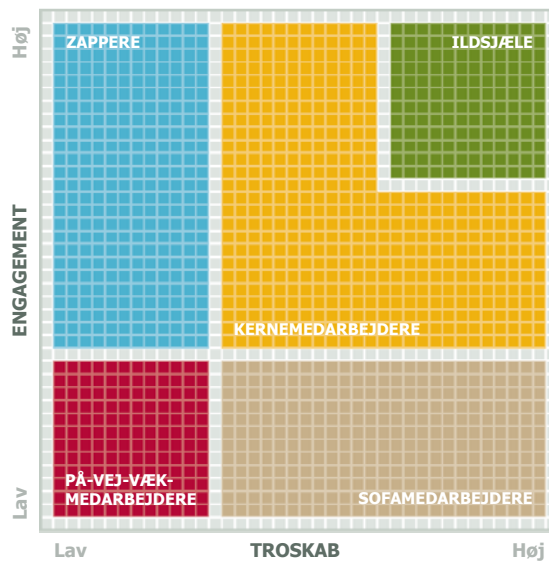




Medarbejdergrupper

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**

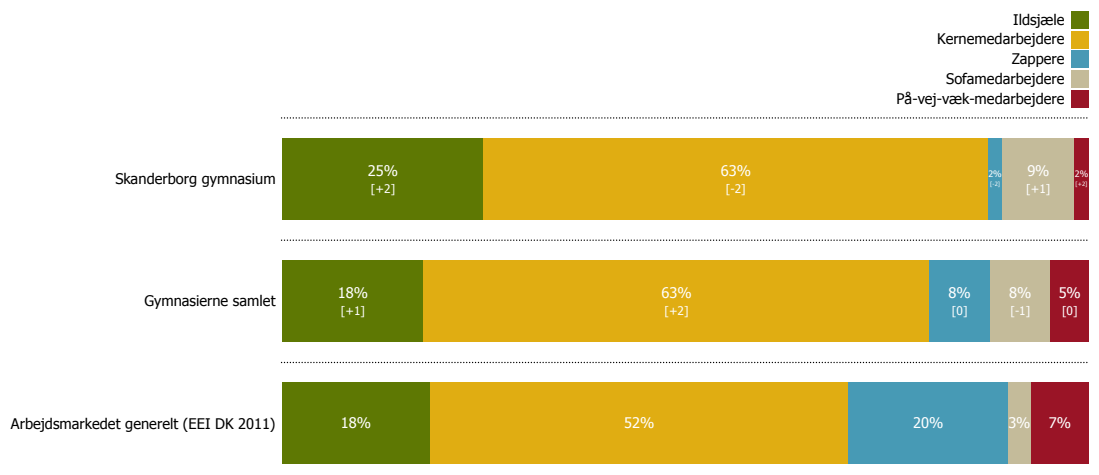
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Skanderborg gymnasium i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Skanderborg gymnasium.

**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.



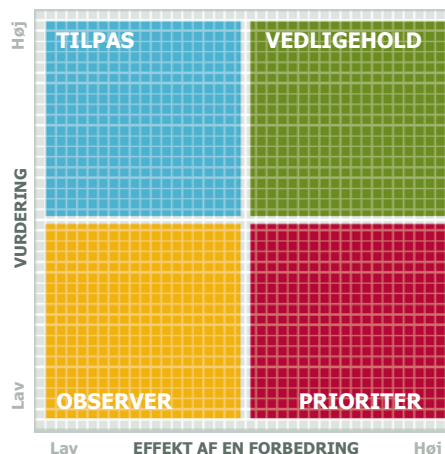
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

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

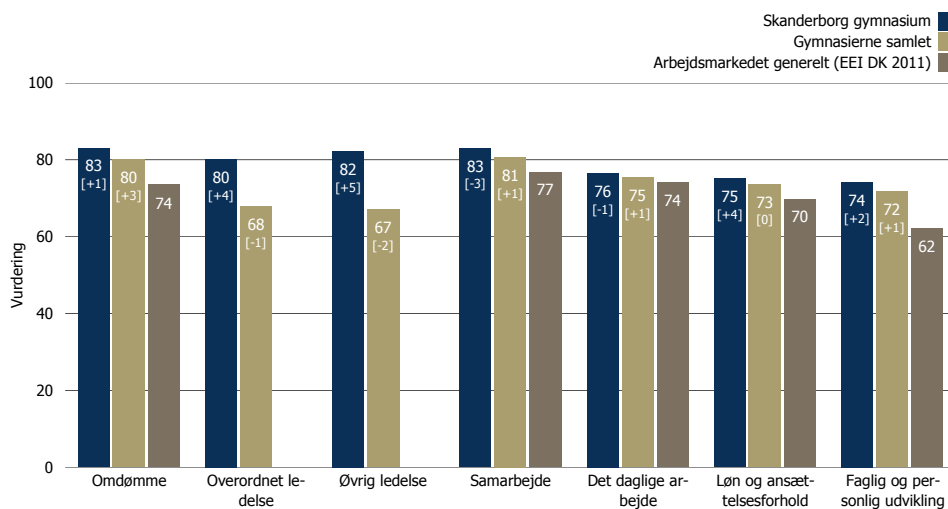
I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen 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).

# Hvor skal der sættes ind for at forbedre medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet?



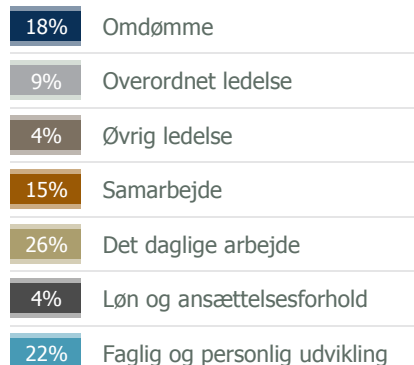
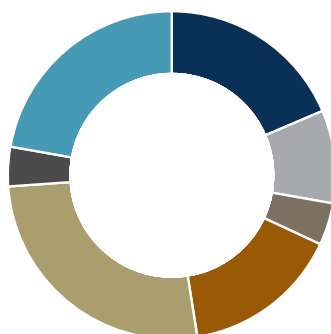
## Vurdering af Indsatsområder

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



## Effekt på Arbejdsglæde

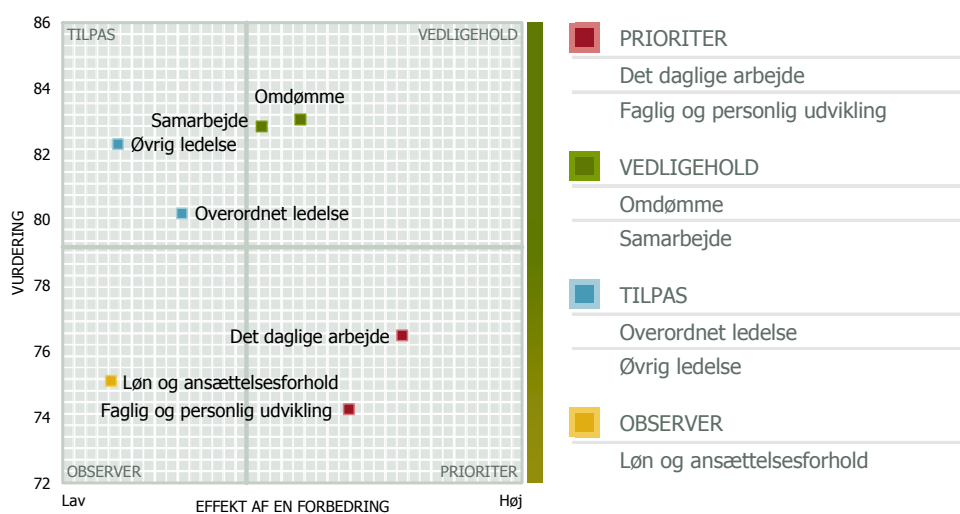
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## 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.





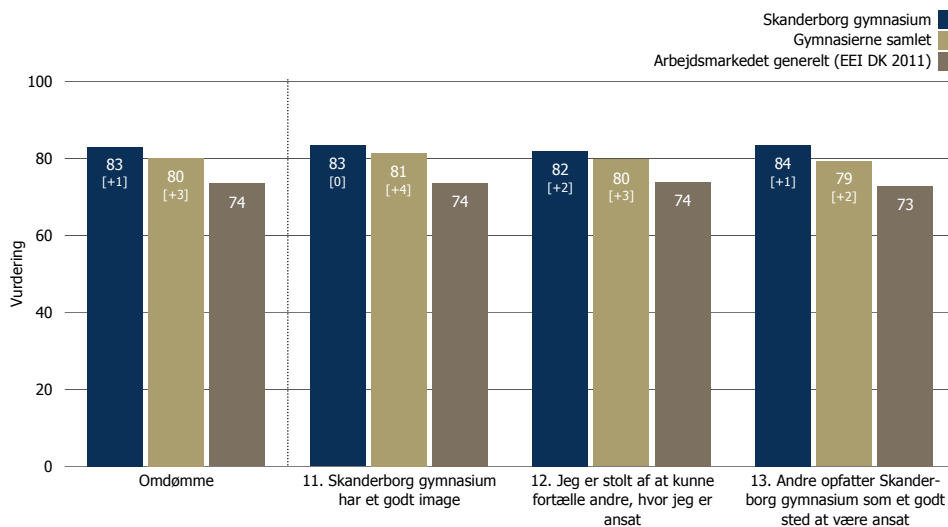
### Gennemgang af de syv indsatsområder

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 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.

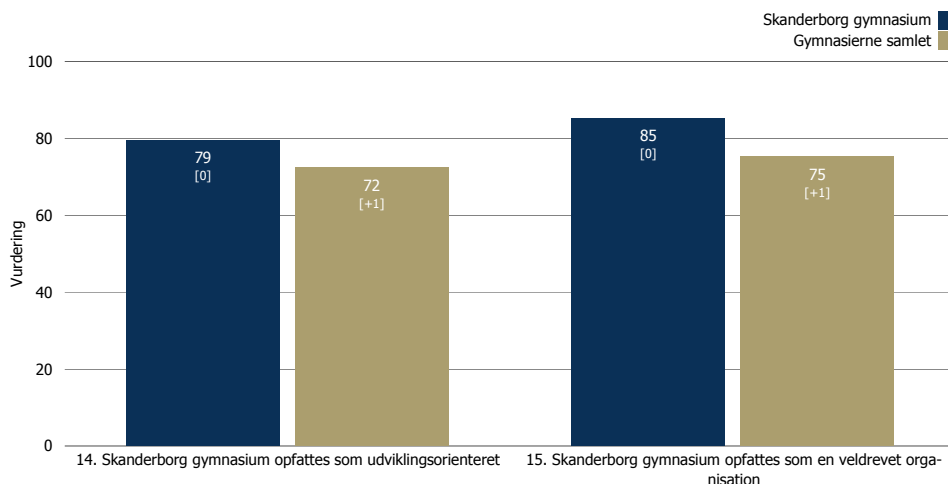
### Omdømme

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

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



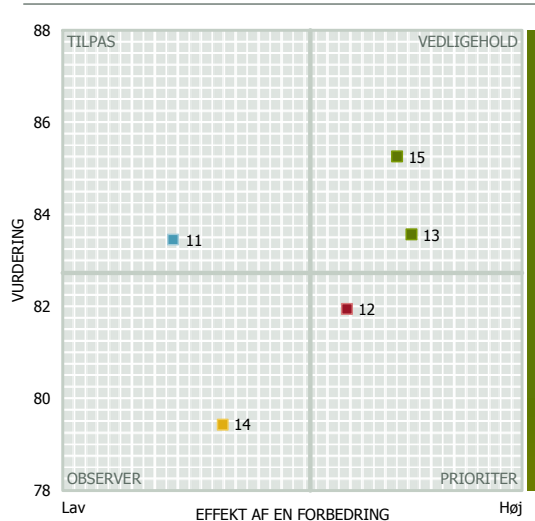
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Skanderborg gymnasium.





**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.



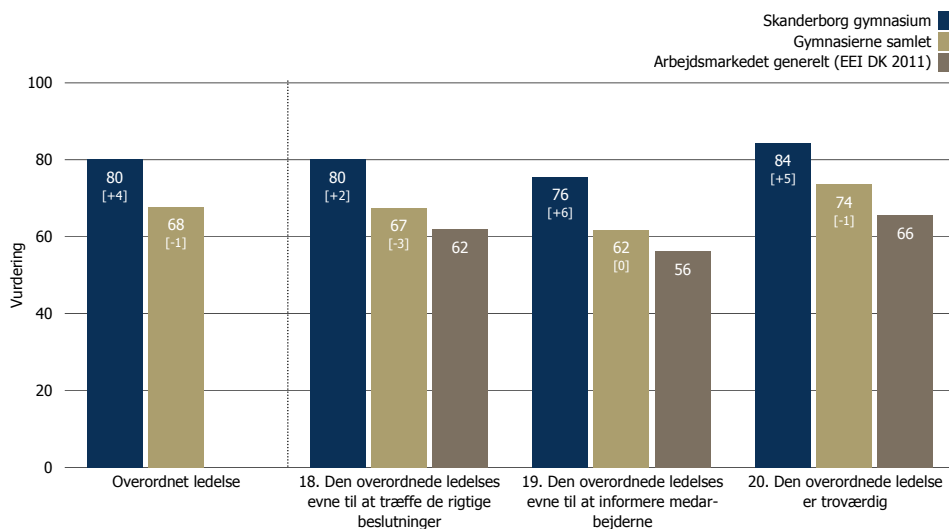
- **PRIORITER**  
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- **VEDLIGEHOOLD**  
 13. Andre opfatter Skanderborg gymnasium som et godt sted at være ansat  
 15. Skanderborg gymnasium opfattes som en veldrevet organisation
- **TILPAS**  
 11. Skanderborg gymnasium har et godt image
- **OBSERVER**  
 14. Skanderborg gymnasium opfattes som udviklingsorienteret



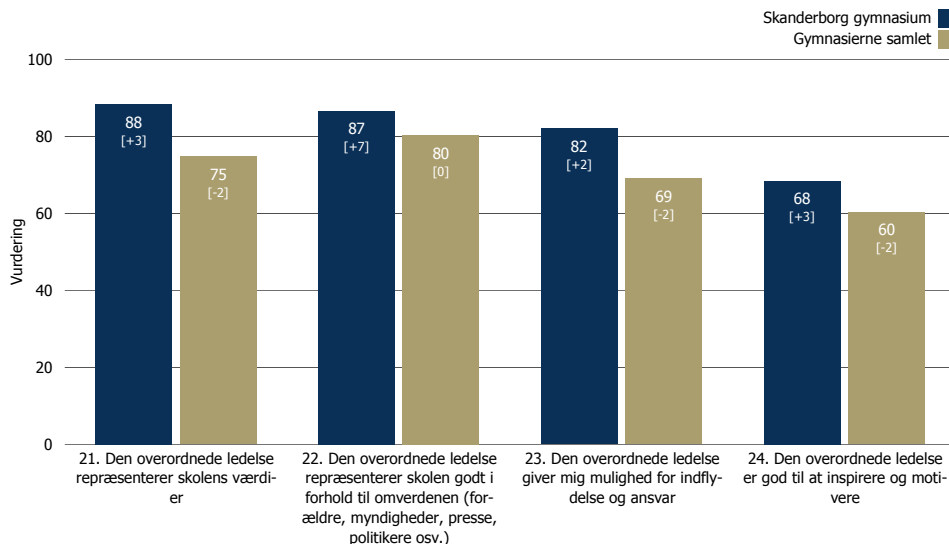
Overordnet ledelse

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.



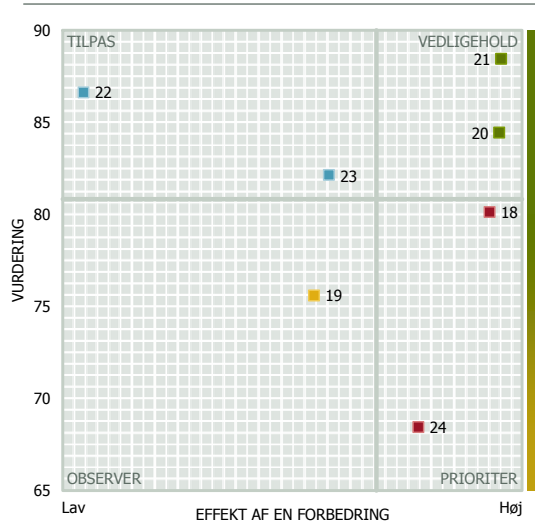
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Skanderborg gymnasium.





**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**
  - 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
  - 24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere
- **VEDLIGEHOOLD**
  - 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

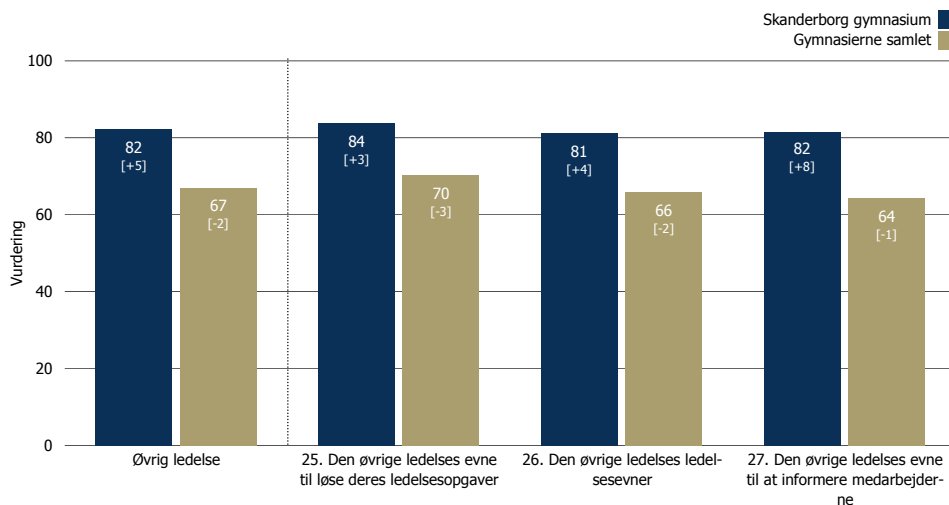


Øvrig ledelse

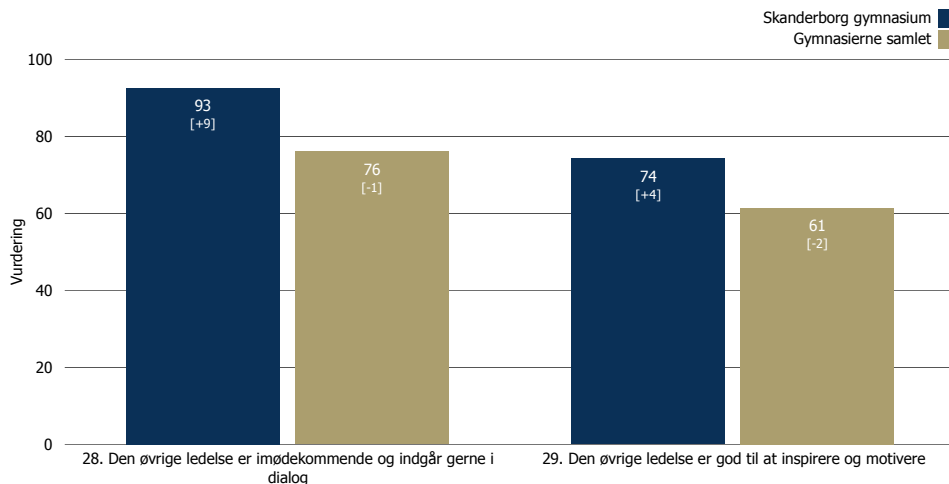
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Skanderborg gymnasium.

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.



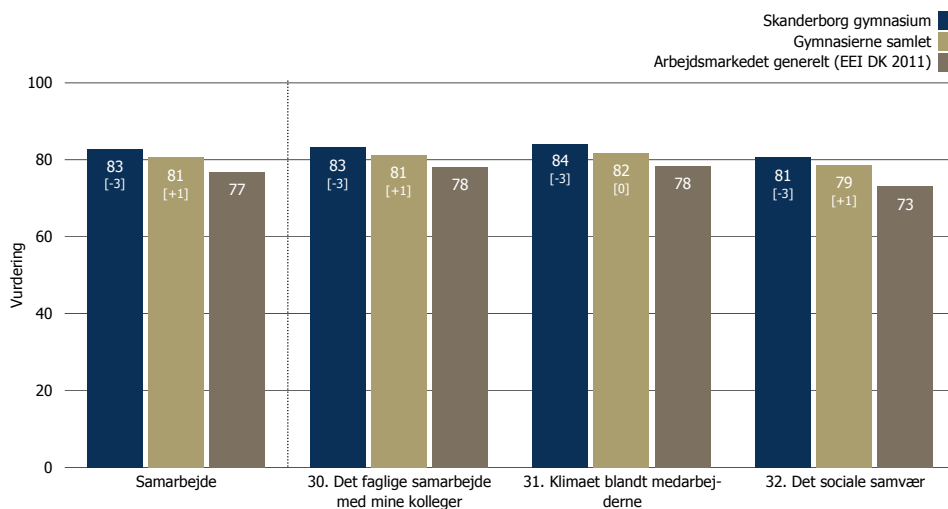
- **PRIORITER**  
 26. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- **VEDLIGEHOOLD**  
 25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver
- **TILPAS**  
 28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog
- **OBSERVER**  
 27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne  
 29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere



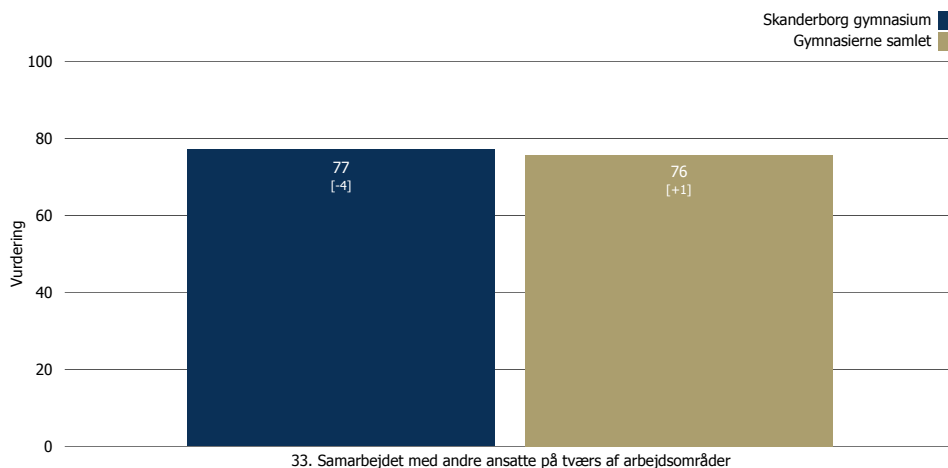
### Samarbejde

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.

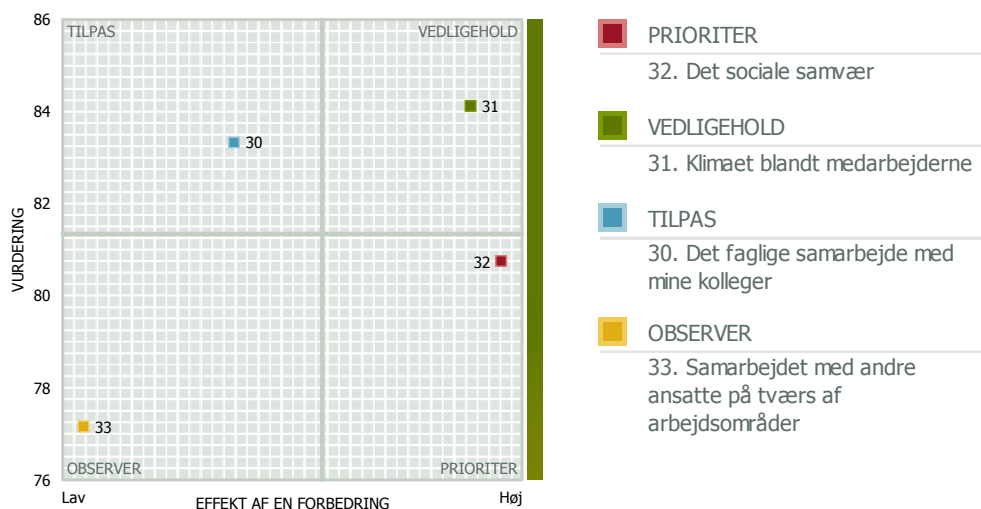


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Skanderborg gymnasium.



### 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.

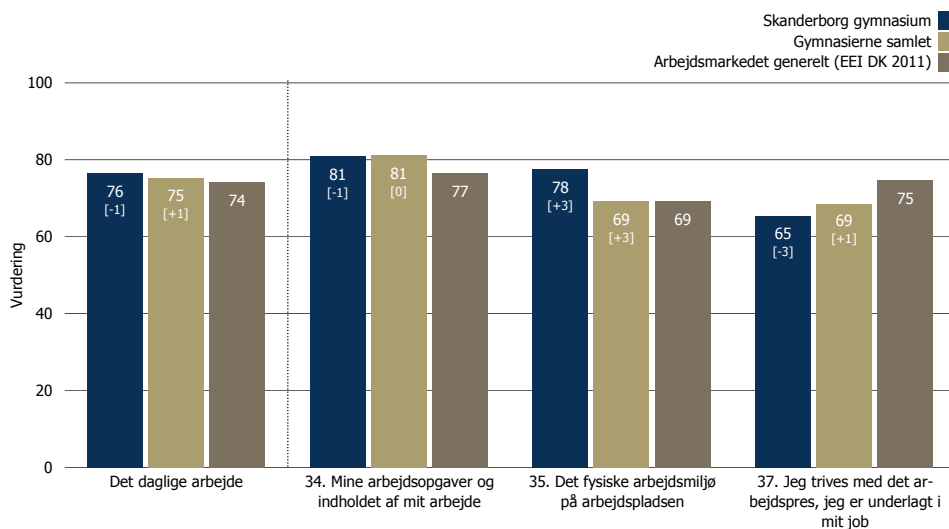




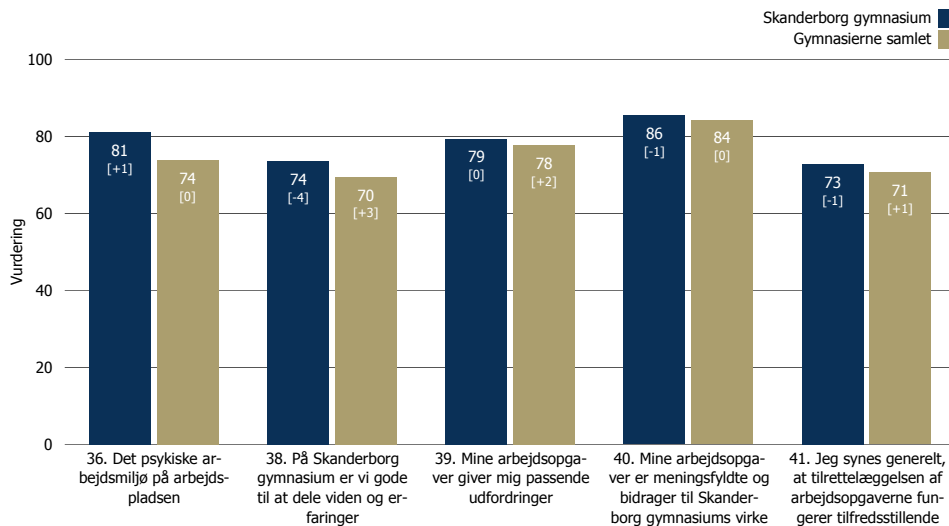
## Det daglige arbejde

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.



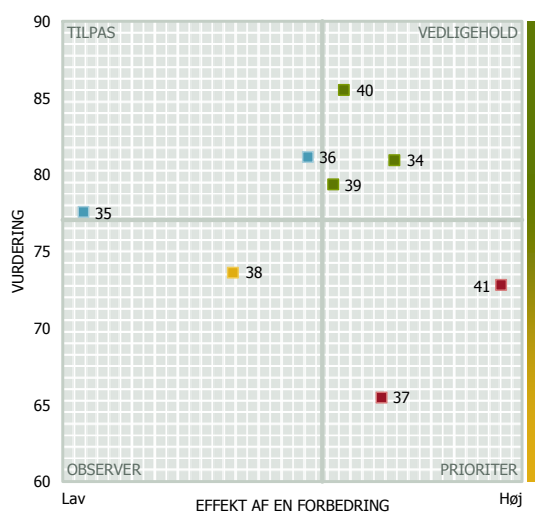
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Skanderborg gymnasium.





## 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

### ■ VEDLIGEhold

34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde

39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Skanderborg gymnasiums virke

### ■ TILPAS

35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

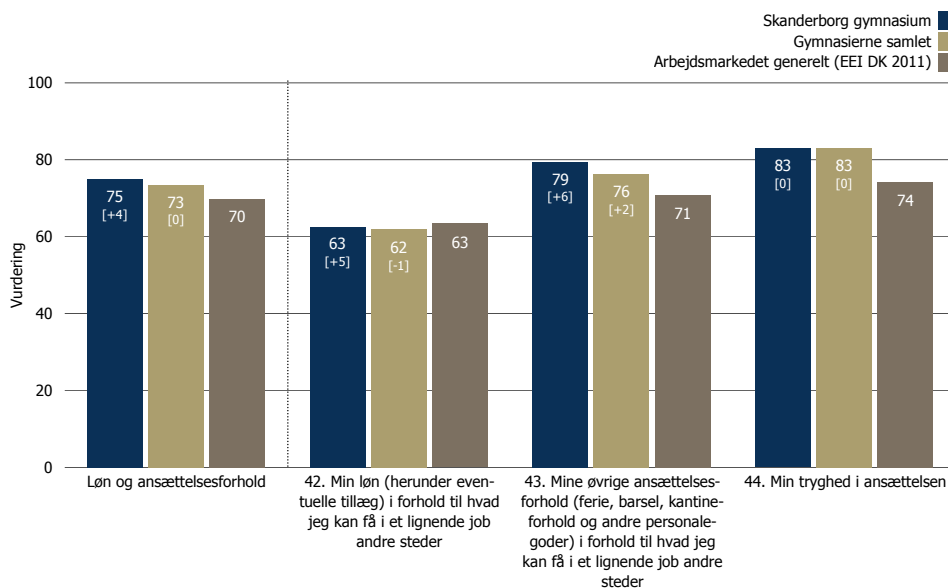
### ■ OBSERVER

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



### 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.

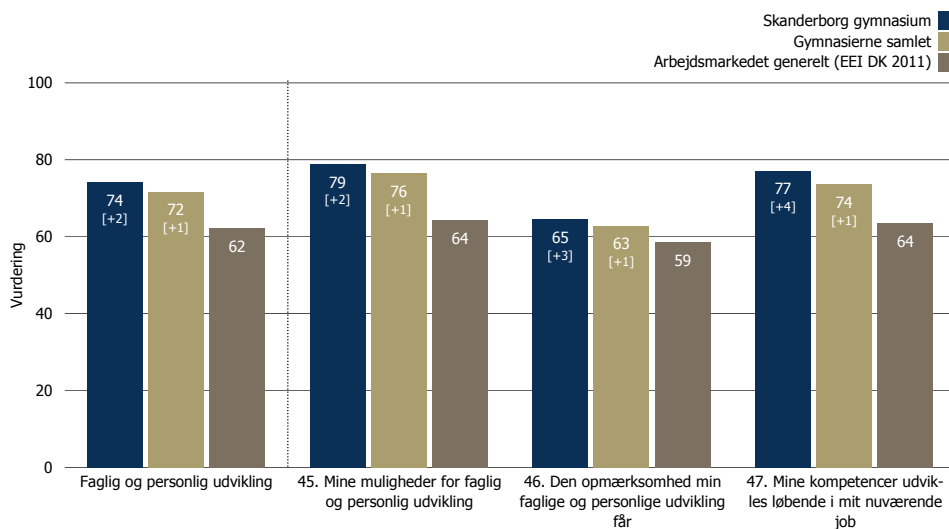


- **PRIORITER**  
 42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**  
 43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



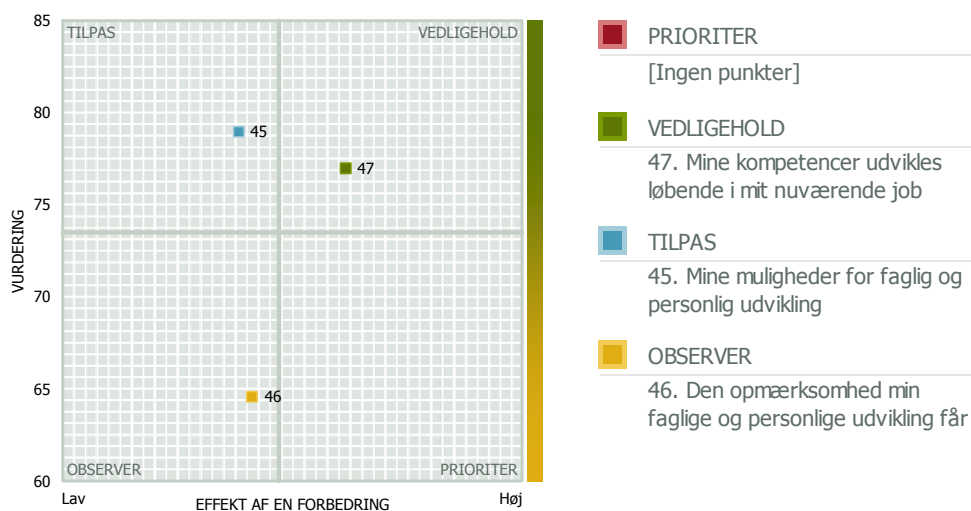
### Faglig og personlig udvikling

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.

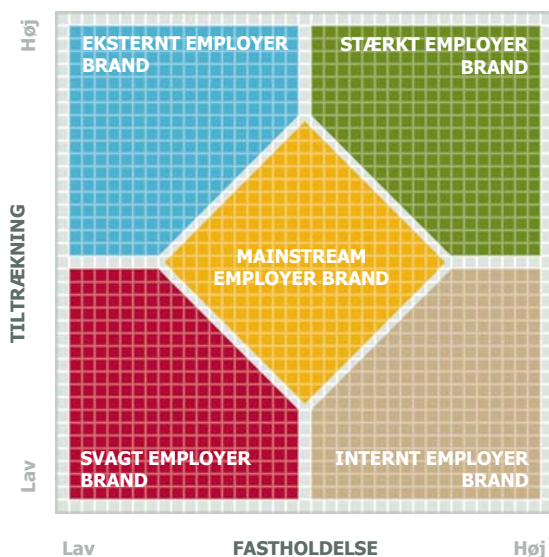




### Employer Branding

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 bevist valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

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

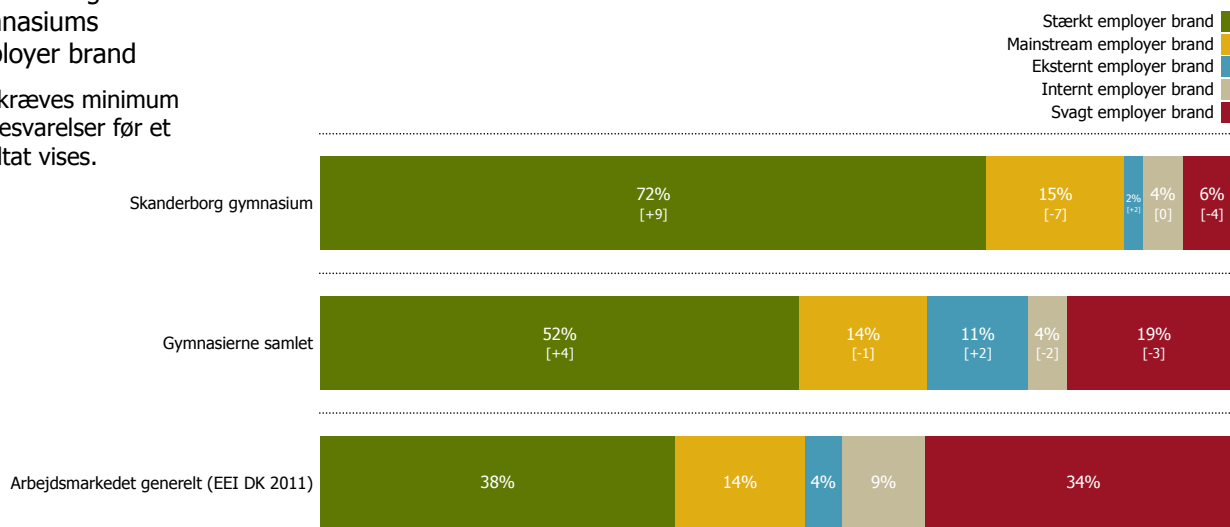
**■ SVAGT EMPLOYER BRAND**  
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Virksomheder der typisk har en svær personale situation.

**■ 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.

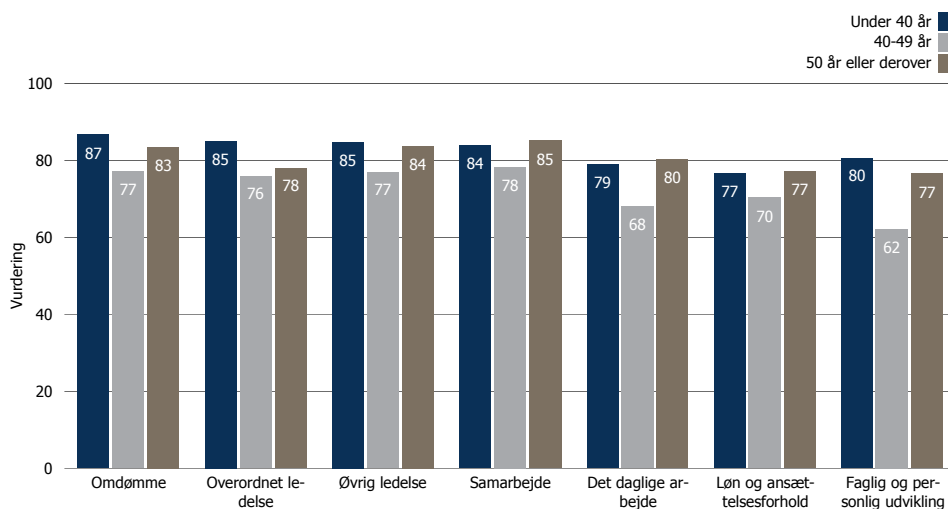
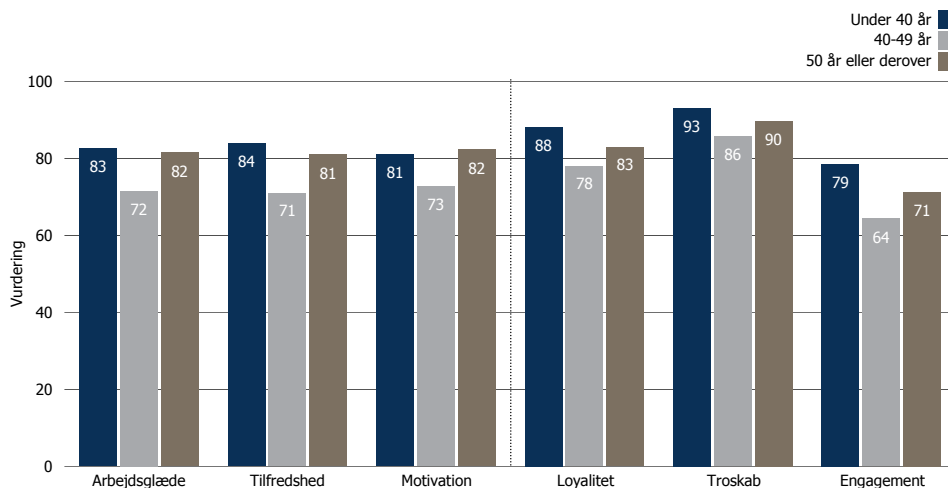
### Medarbejdernes vurdering af Skanderborg gymnasiums employer brand

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)
	2012	Udvikling siden 2011	2012	Udvikling siden 2011	2011
<b>Svarprocent</b>	<b>86%</b>	<b>[+14]</b>	<b>82%</b>	<b>[+6]</b>	

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>79</b>	<b>[0]</b>	<b>75</b>	<b>[+1]</b>	<b>70</b>
Tilfredshed	79	[-1]	73	[0]	70
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Skanderborg gymnasium?	81	[-2]	76	[0]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Skanderborg gymnasium?	78	[+2]	70	[+1]	66
Motivation	79	[0]	76	[0]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	83	[0]	79	[0]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	74	[+2]	72	[+1]	67
<b>Loyalitet</b>	<b>84</b>	<b>[+1]</b>	<b>79</b>	<b>[+1]</b>	<b>74</b>
Troskab	90	[-1]	84	[+1]	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Skanderborg gymnasium om 2 år	89	[-4]	85	[+1]	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	90	[0]	85	[+2]	77
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Skanderborg gymnasium	90	[0]	84	[+2]	69
Engagement	72	[-2]	71	[0]	75
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	68	[-2]	65	[-1]	71
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	65	[-3]	67	[0]	78
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	75	[-2]	73	[0]	75
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>					
Høj arbejdsglæde	13%	[0]	9%	[+1]	7%
Balanceret arbejdsglæde	45%	[+3]	46%	[+2]	47%
Tilfredshedsunderskud	20%	[+3]	24%	[-3]	18%
Motivationsunderskud	20%	[-7]	14%	[-1]	16%
Lav arbejdsglæde	4%	[+4]	7%	[0]	13%
<b>Loyalitetssegmentering</b>					
Ildsjæle	25%	[+2]	18%	[+1]	18%
Kernemedarbejdere	63%	[-2]	63%	[+2]	52%
Zappere	2%	[-2]	8%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	9%	[+1]	8%	[-1]	3%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	[+2]	5%	[0]	7%
<b>Employer Branding</b>					
Stærkt employer brand	72%	[+9]	52%	[+4]	38%
Mainstream employer brand	15%	[-7]	14%	[-1]	14%
Eksternt employer brand	2%	[+2]	11%	[+2]	4%
Internt employer brand	4%	[0]	4%	[-2]	9%
Svagt employer brand	6%	[-4]	19%	[-3]	34%

### INDSATSOMRÅDER

<b>Omdømme</b>	<b>83</b>	<b>[+1]</b>	<b>80</b>	<b>[+3]</b>	<b>74</b>
11. Skanderborg gymnasium har et godt image	83	[0]	81	[+4]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	82	[+2]	80	[+3]	74
13. Andre opfatter Skanderborg gymnasium som et godt sted at være ansat	84	[+1]	79	[+2]	73
14. Skanderborg gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	79	[0]	72	[+1]	
15. Skanderborg gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	[0]	75	[+1]	

## Tabeller [2]

	Skanderborg gymnasium		Gymnasierne samlet		Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2011)
	2012	Udvikling siden 2011	2012	Udvikling siden 2011	2011
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>80</b>	<b>[+4]</b>	<b>68</b>	<b>[-1]</b>	
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	80	[+2]	67	[-3]	62
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	76	[+6]	62	[0]	56
20. Den overordnede ledelse er troværdig	84	[+5]	74	[-1]	66
21. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	88	[+3]	75	[-2]	
22. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	87	[+7]	80	[0]	
23. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	[+2]	69	[-2]	
24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	68	[+3]	60	[-2]	
<b>Øvrig ledelse</b>	<b>82</b>	<b>[+5]</b>	<b>67</b>	<b>[-2]</b>	
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	84	[+3]	70	[-3]	
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	81	[+4]	66	[-2]	
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	82	[+8]	64	[-1]	
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	93	[+9]	76	[-1]	
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	74	[+4]	61	[-2]	
<b>Samarbejde</b>	<b>83</b>	<b>[-3]</b>	<b>81</b>	<b>[+1]</b>	<b>77</b>
30. Det faglige samarbejde med mine kolleger	83	[-3]	81	[+1]	78
31. Klimaet blandt medarbejderne	84	[-3]	82	[0]	78
32. Det sociale samvær	81	[-3]	79	[+1]	73
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	77	[-4]	76	[+1]	
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>76</b>	<b>[-1]</b>	<b>75</b>	<b>[+1]</b>	<b>74</b>
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	81	[-1]	81	[0]	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	78	[+3]	69	[+3]	69
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	65	[-3]	69	[+1]	75
36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	81	[+1]	74	[0]	
38. På Skanderborg gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	74	[-4]	70	[+3]	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	[0]	78	[+2]	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Skanderborg gymnasiums virke	86	[-1]	84	[0]	
41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	73	[-1]	71	[+1]	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>75</b>	<b>[+4]</b>	<b>73</b>	<b>[0]</b>	<b>70</b>
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	63	[+5]	62	[-1]	63
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	79	[+6]	76	[+2]	71
44. Min tryghed i ansættelsen	83	[0]	83	[0]	74
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>74</b>	<b>[+2]</b>	<b>72</b>	<b>[+1]</b>	<b>62</b>
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	79	[+2]	76	[+1]	64
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	65	[+3]	63	[+1]	59
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	[+4]	74	[+1]	64
<b>Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>					
16. Skanderborg gymnasium er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	81	[+1]	76	[+2]	63
17. Skanderborg gymnasium er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	83	[+5]	70	[0]	65

## Tabeller [3]

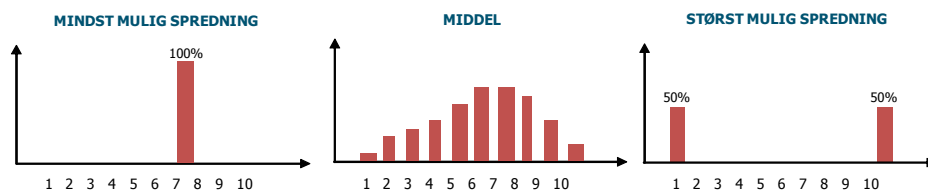
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. Skanderborg gymnasium har et godt image	83	25
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	82	34
13. Andre opfatter Skanderborg gymnasium som et godt sted at være ansat	84	27
14. Skanderborg gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	79	29
15. Skanderborg gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	26
<b>Overordnet ledelse</b>		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	80	28
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	76	37
20. Den overordnede ledelse er troværdig	84	30
21. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	88	20
22. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	87	25
23. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	33
24. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	68	45
<b>Øvrig ledelse</b>		
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	84	24
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	81	27
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	82	30
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	93	22
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	74	40
<b>Samarbejde</b>		
30. Det faglige samarbejde med mine kolleger	83	31
31. Klimaet blandt medarbejderne	84	22
32. Det sociale samvær	81	29
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	77	35
<b>Det daglige arbejde</b>		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	81	30
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	78	29
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	65	52
36. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	81	28
38. På Skanderborg gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	74	37
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	37
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Skanderborg gymnasiums virke	86	28
41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	73	42
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	63	54
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	79	37
44. Min tryghed i ansættelsen	83	43
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	79	43
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	65	51
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	45

### 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:



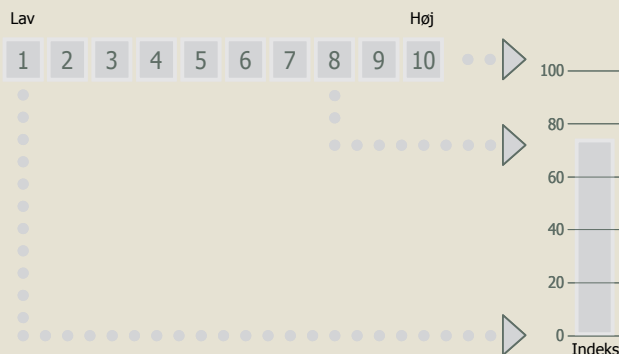
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

## 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	86%	79	79	79	84	90	72	83	80	82	83	76	75	74
Personale	86%	79	79	79	84	90	72	83	80	82	83	76	75	74

## 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>

