

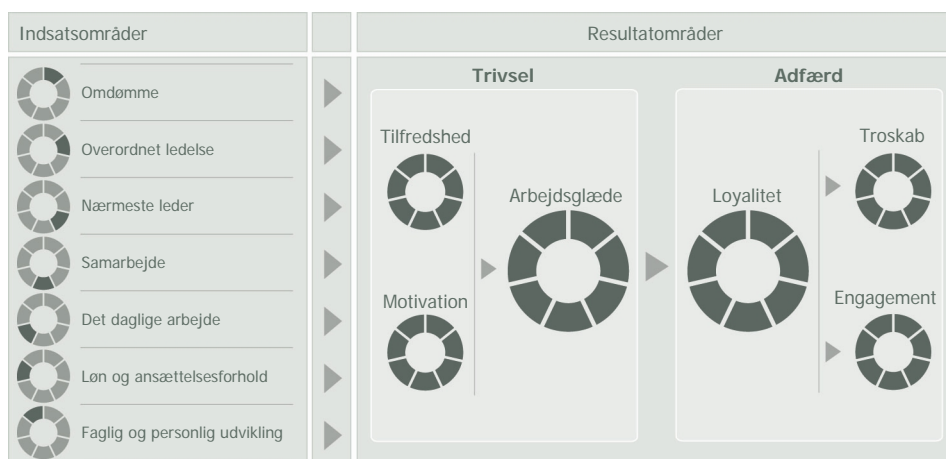
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Konklusion	5
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	7
	Hvordan skabes der større arbejdsglæde	11
	Resultater for de syv indsatsområder	13
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	23
	Arbejdspladsvurdering (APV)	24
	Resultater i tabelform	29
	Appendiks	33



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2009 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives hos Social & SundhedsSkolen, Herning. Undersøgelsesresultatet er en status på, hvor glade og tilfredse medarbejderne er hos Social & SundhedsSkolen, Herning. Rapporten er med til at give Social & SundhedsSkolen, Herning et bedre grundlag for at identificere de indsatsområder, som skal inddrages i det løbende arbejde med at skabe forbedringer.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2009. De ansatte på Social & SundhedsSkolen, Herning har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 15. april - 29. april.</p> <p>I alt har 73 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 73 valgt at svare. Social & SundhedsSkolen, Herning har således opnået en svarprocent for MTU 2009 på 100%.</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?• Sammenligning med resultatet for sidste MTU (hvis muligt). Har vi rykket os?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen (illustreret nederst på denne side). 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	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. En fokuseret indsats rettet mod de områder, der anvises i denne rapport, vil derfor kunne øge såvel medarbejdernes tilfredshed og motivation, som deres troskab og engagement over for Social & SundhedsSkolen, Herning.



Datagrundlag - svarprocenter

	Svar- antal 2009	Mulige svar 2009	Svar- procent 2009
Social & SundhedsSkolen, Herning	73	73	100%
FØR	13	13	100%
PAU	7	7	100%
HJ/ASS	29	29	100%
ADM.	10	10	100%
SERVICE	7	7	100%
Ledere i SOSU Herning	5	5	100%

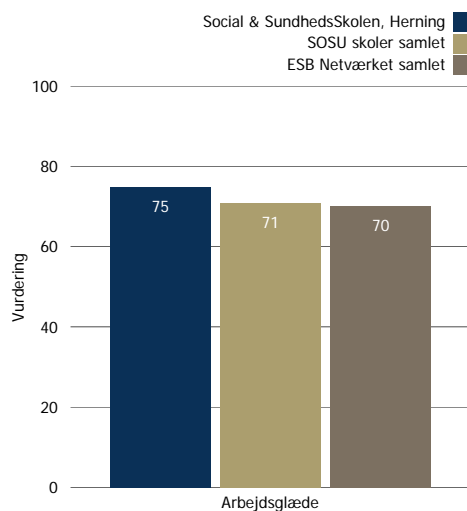
Konklusion

Datagrundlag	Social & Sundhedsskolen Herning opnår en svarprocent på 100% i årets medarbejdertilfredshedsundersøgelse. En så høj deltagelse er flot taget i betragtning af, at det er første gang skolen måler i ESB-regi. Den høje deltagelse er et stærkt fundament for det videre arbejde med undersøgelsens resultater. Samtidig er opbakningen fra medarbejdernes side forpligtende for både organisation og ledere, idet det nu forventes, at der tages hånd om de forhold, som medarbejderne vurderer kritiske.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Social & Sundhedsskolen Herning ligger på et højt niveau. Med et resultat for Arbejdsglæde på indeks 75 ligger Social & Sundhedsskolen Herning 4 point højere end SOSU skoler samlet. Samtidig er resultatet 5 point højere end det tilsvarende for ESB Netværket samlet.
Arbejdsglæde-segmentering	Zoomes der ind på resultatet for Arbejdsglæde, ses det, at medarbejderne på Social & Sundhedsskolen Herning via deres besvarelser tilkendegiver en god balance med henholdsvis Tilfredshed og Motivation, de to bagvedliggende begreber for Arbejdsglæde. Balancen understreges i den såkaldte Arbejdsglædesegmentering, hvor medarbejderne inddeles i 5 grupper ud fra deres score på Tilfredshed og Motivation. Her står det klart at 45% af medarbejderne har en balanceret arbejdsglæde, hvilket er 4 procentpoint mere end ESB Netværket samlet. Andelen af medarbejdere med motivationsunderskud eller Lav arbejdsglæde er tilsvarende lavere end for ESB Netværket samlet, hvilket er meget positivt.
Loyalitetssegmentering	Grupperes medarbejderne i stedet på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyalitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes der en anden type segmentering - loyalitetssegmenteringen. Her afspejles de gode resultater fra arbejdsglædesegmenteringen ganske tydeligt. Således opnår Social & Sundhedsskolen Herning en meget lav andel På-vej-væk medarbejdere, altså medarbejdere, der er uengagerede og på vej til at forlade skolen. Denne andel ligger således på 2%, hvilket kun er ca. en tredjedel sammenlignet med ESB Netværket samlet. Tilsvarende positivt for Social & Sundhedsskolen Herning er den store andel Kernemedarbejdere, dvs. personer med et middel-/højt niveau af både Engagement og Troskab, hvilket vidner om et højt bundniveau. Andelen ligger her på 68%. Andelen af Ildsjele, dvs. medarbejdere, som går forrest når der opstår nye udfordringer, og som samtidig har en positiv afsmittende effekt på kollegerne, er med 15% på niveau med både SOSU skoler samlet og ESB Netværket samlet.
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses det, at 4 ud af 7 områder vurderes højt, dvs. over indeks 70, og at vurderingen af 6 ud af 7 områder overgår resultaterne for begge de to valgte benchmarks (SOSU skoler samlet og ESB Netværket samlet). Samarbejde på skolen vurderes meget højt (indeks 79), mens tilfredsheden med Omdømme, Nærmeste leder og Det daglige arbejde ligeledes rangerer i top (76-78 point). Faglig og personlig udvikling vurderes til indeks 69, mens medarbejdernes tilfredshed med Den overordnede ledelse samt Løn- og ansættelsesforhold begge ligger på indeks 66.</p> <p>En analyse af strukturen i medarbejdernes besvarelser tydeliggør, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. Eftersom vurderingen er højere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Det daglige arbejde som en styrke for Social & Sundhedsskolen Herning. Det er imidlertid vigtigt at fastholde tilfredsheden med Det daglige arbejde på Social & Sundhedsskolen Herning, idet et fald i vurderingen tilsvarende vil påvirke Arbejdsglæden i negativ retning. Hvis Social & Sundhedsskolen Herning skulle ønske at forbedre Det daglige arbejde, kan det anbefales at fokusere på fordeling af arbejdsopgaverne samt trivsel med arbejdspress.</p> <p>Et andet område med stor betydning for medarbejdernes Arbejdsglæde er Omdømme. Da niveauet for Omdømme ligger højt (indeks 76), er det også her vigtigt for Social & Sundhedsskolen Herning at fastholde dette område, da det som tidligere nævnt har stor betydning for opretholdelsen af den høje Arbejdsglæde på Social og Sundhedsskolen Herning.</p> <p>Områderne Overordnet ledelse og Faglig og personlig udvikling er begge to områder med flotte niveauer. Selv om de ikke umiddelbart tillægges høje betydninger for Arbejdsglæden kan de tænkes ind som "løftestang" for forbedringer af andre områder.</p> <p>Samarbejde, Nærmeste leder samt Løn- og ansættelsesforhold er alle områder, med lavere betydning. Samarbejde og Nærmeste leder har dog opnået meget flotte resultater hvorimod Løn- og ansættelsesforhold ligger lavere med indeks 66. Disse tre områder bør dog ikke umiddelbart udpeges som primære indsatsområder. Dog bør de observeres, og hvis chancen for en nem forbedring på et område byder sig, bør den tages.</p> <p>Yderlige input til hvordan Social & Sundhedsskolen Herning kan forbedre sig på de angivne områder kan med fordel indhentes gennem dialog med medarbejderne, hvilket bør efterfølges af målfastsættelse og udarbejdelse af konkrete handlingsplaner frem mod en eventuel fremtidig medarbejdertilfredshedsundersøgelse.</p>

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2009 for Social & SundhedsSkolen, Herning. Her kan du sammenligne dig 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 Social & SundhedsSkolen, Herning.

Analysen af medarbejdernes svar viser, at nogle områder er vigtigere at forbedre end andre, for at Arbejdsglæden bliver så høj som mulig.

PRIORITER jeres indsatsområder

Disse områder bør I prioritere, fordi de vurderes lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

For Social & SundhedsSkolen, Herning, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen direkte indsatsområder]

VEDLIGEHOLD jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes højt af medarbejderne samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde for Social & SundhedsSkolen, Herning:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

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

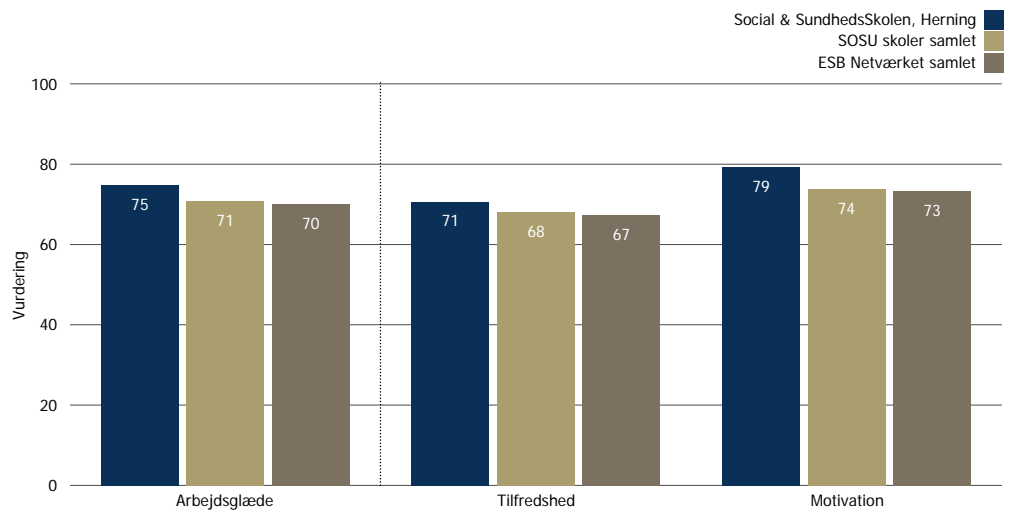


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen i forhold til en ideal situation.

Motivation handler om, i hvor høj grad medarbejderne føler sig motiverede i deres arbejde og ser frem til at møde på arbejde.

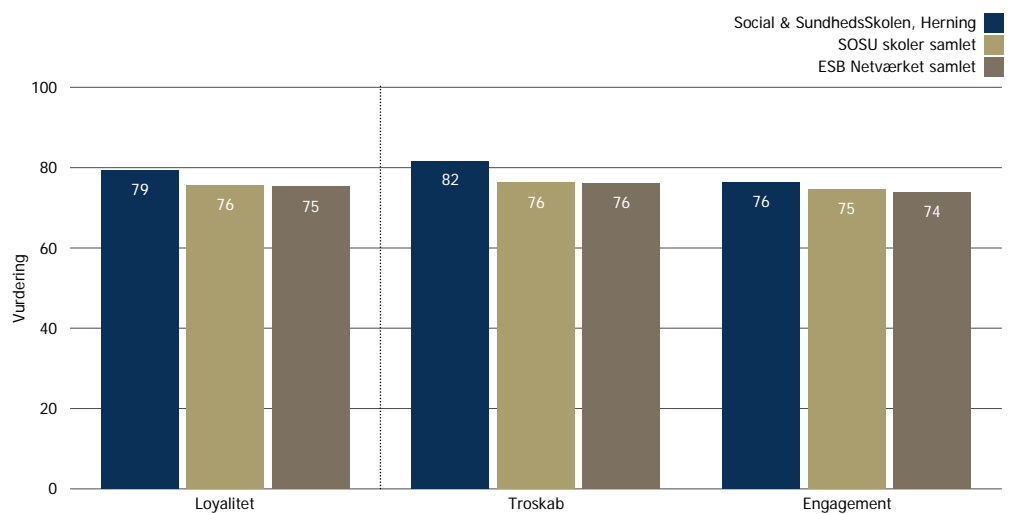


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat i virksomheden, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job i virksomheden.

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

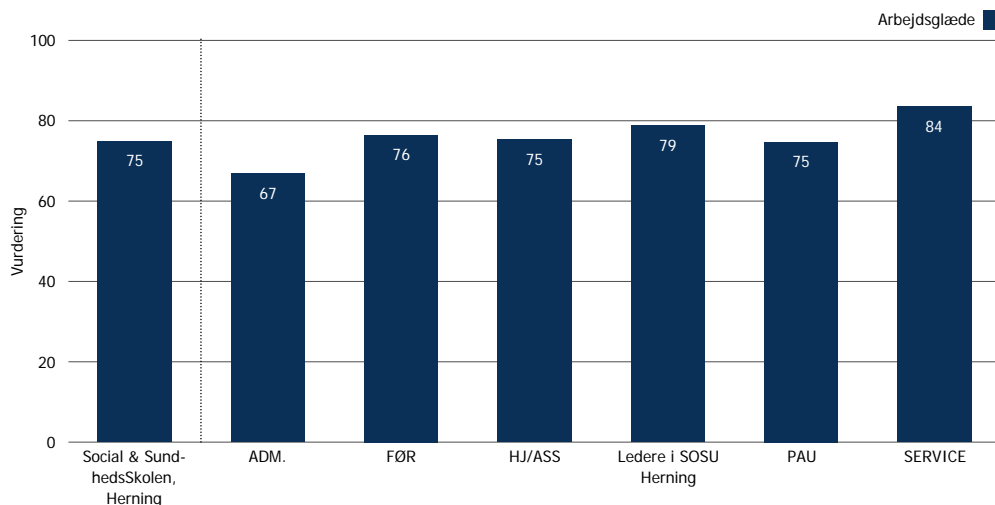




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enheder under Social & SundhedsSkolen, Herning.

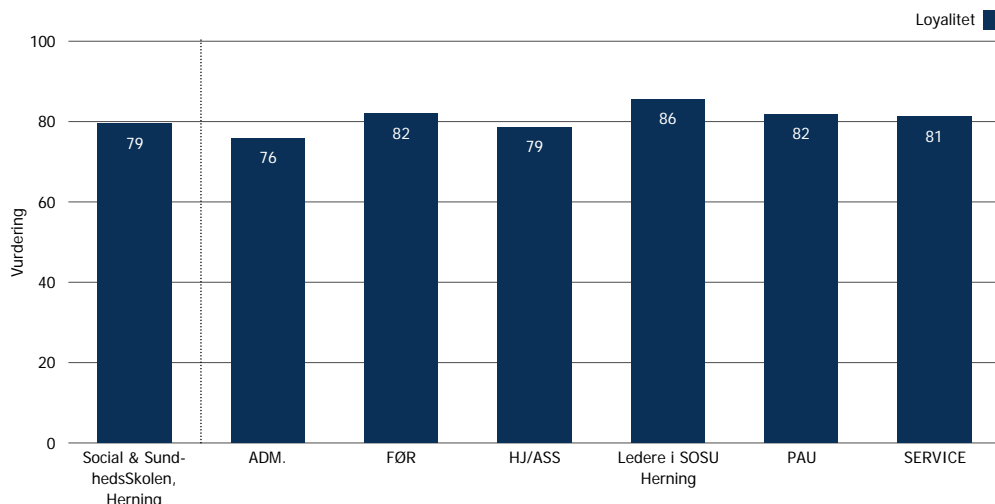
Det giver jer mulighed for at sammenligne resultaterne for de forskellige enheder på Social & SundhedsSkolen, Herning.



Loyalitet

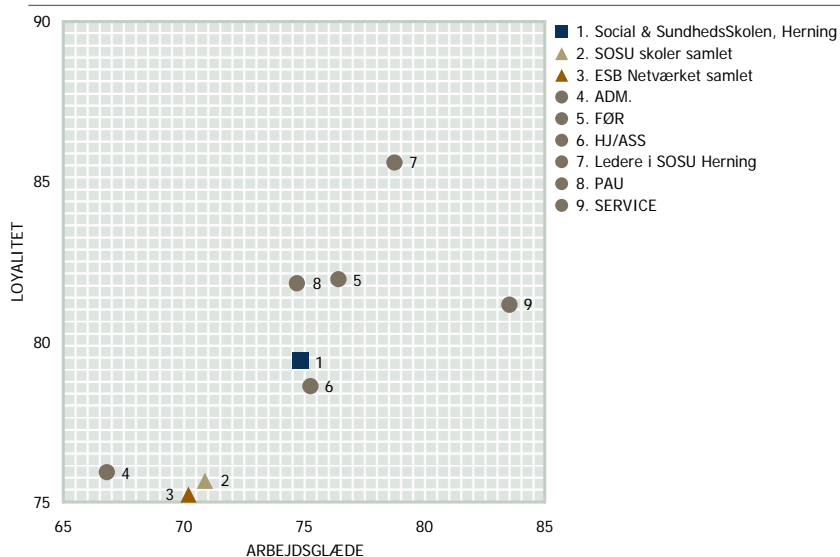
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Social & SundhedsSkolen, Herning.

Det giver jer mulighed for at sammenligne resultaterne for de forskellige enheder på Social & SundhedsSkolen, Herning.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af Social & SundhedsSkolen, Herning

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er i Social & SundhedsSkolen, Herning.





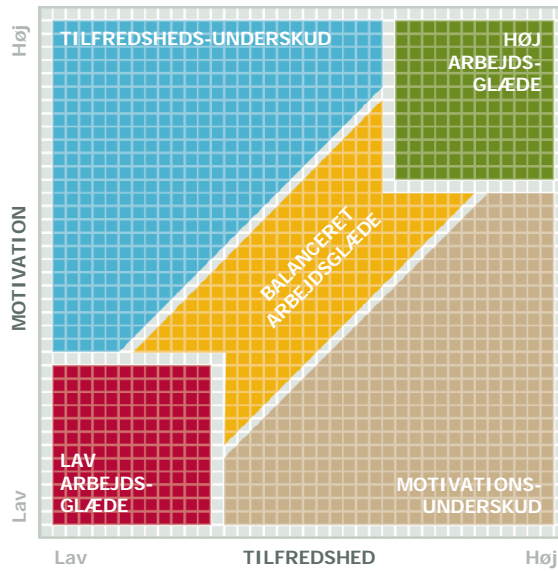
Arbejdsglædesegmentering

Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder formår at udnytte.

Det fulde potentiale udnyttes først, når medarbejdernes arbejdsglæde balancerer – og allerbedst, når den er i top.

Figuren inddeler medarbejderne i fem forskellige arbejdsglædesegmenter alt efter deres niveau af Tilfredshed og Motivation.

Det er fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde, men udfordringerne ved at hæve medarbejdernes arbejdsglæde er forskellige, alt efter hvilke af de fem segmenter de befinder sig i.



TILFREDSHEDSUNDERSKUD
Medarbejdere der er motiverede i forhold til det job de udfører, men samtidigt utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse, ofte løn, virksomhedens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job i en anden virksomhed.

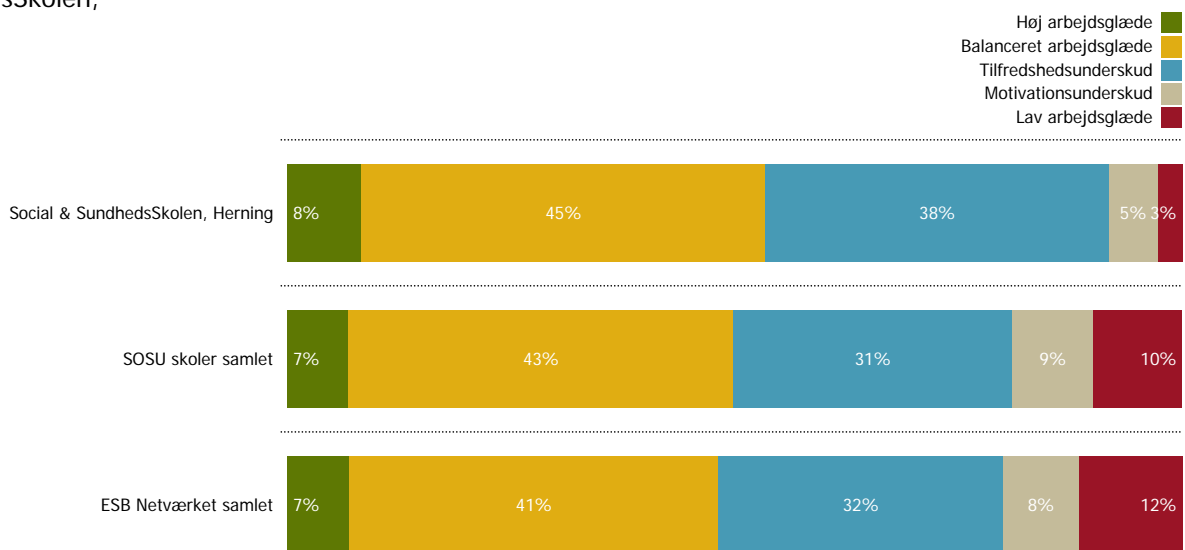
MOTIVATIONSUNDERSKUD
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

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 i virksomheden. 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 i Social & SundhedsSkolen, Herning.

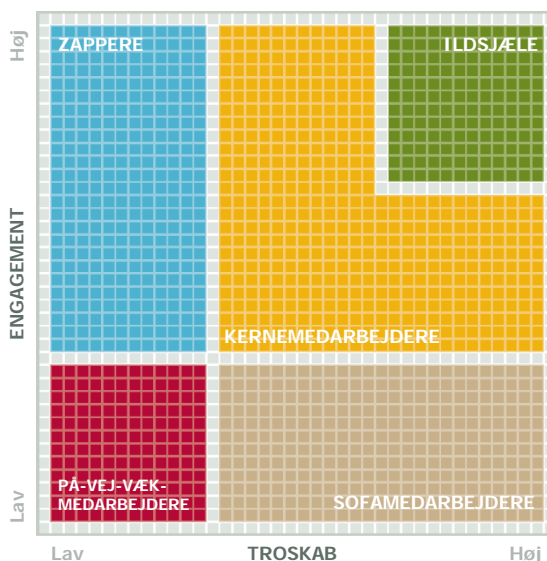




Medarbejdergrupper

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

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne i Social & SundhedsSkolen, Herning.



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på Social & SundhedsSkolen, Herning. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen på Social & SundhedsSkolen, Herning. Har et engagement og et 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 troskabet overfor Social & SundhedsSkolen, Herning er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

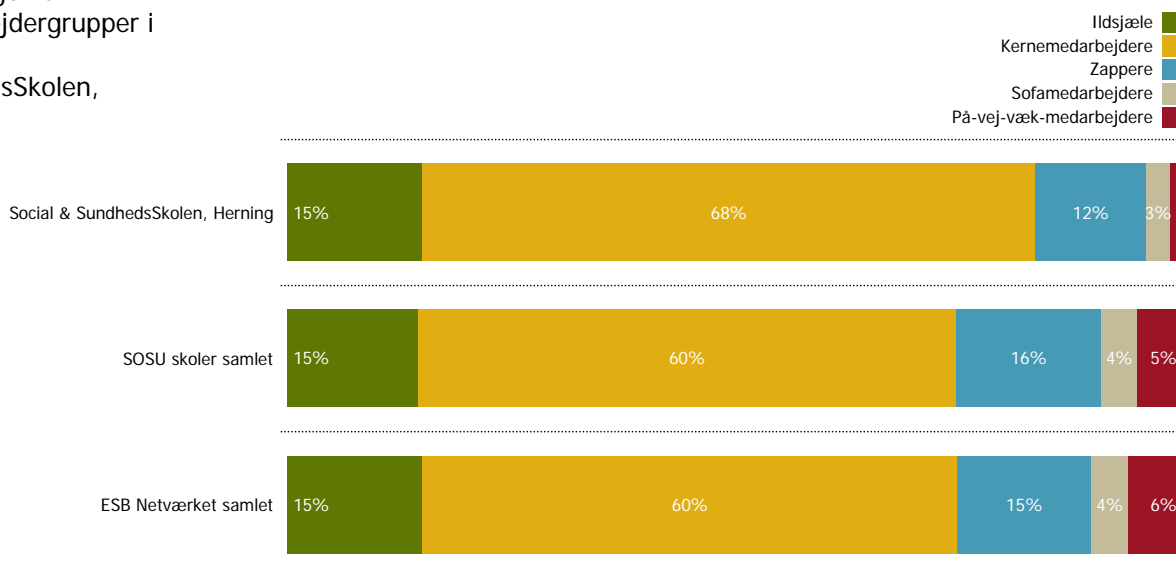
SOFAMEDARBEJDERE

forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat på Social & SundhedsSkolen, Herning i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Social & SundhedsSkolen, Herning.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Social & SundhedsSkolen, Herning, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i Social & SundhedsSkolen, Herning.



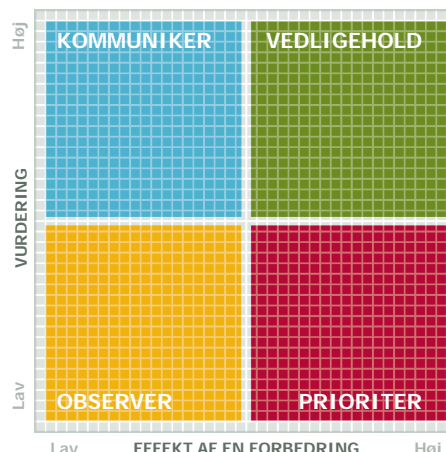
Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne i Social & SundhedsSkolen, Herning.

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 SUCCESSENERNE aktivt.

OBSERVER Svagheder

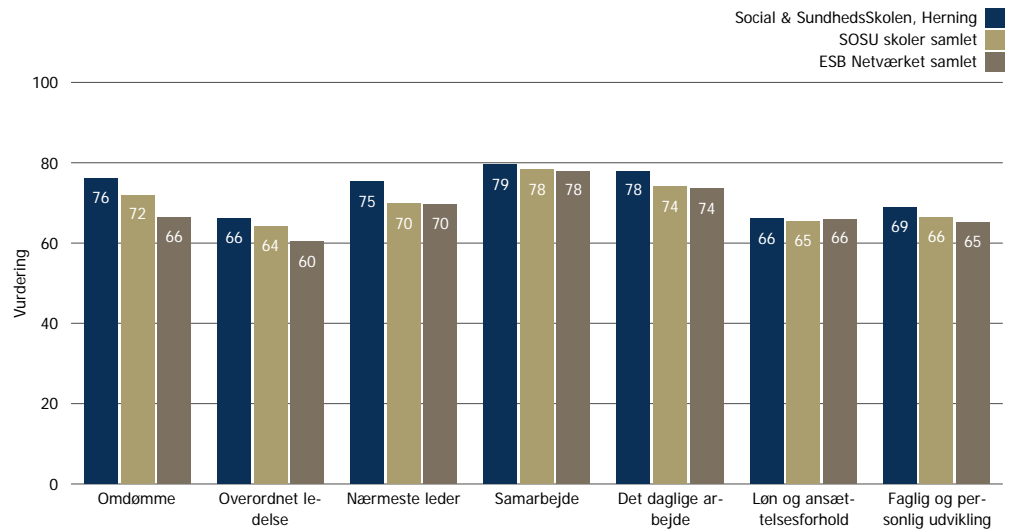
 **Lav betydning + Lav vurdering:**

 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.



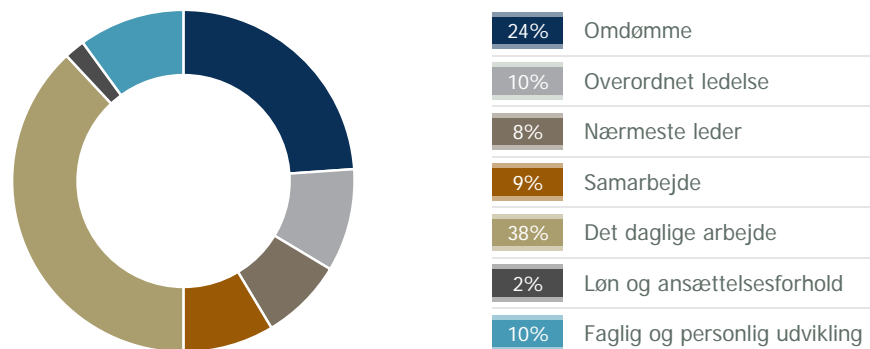
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

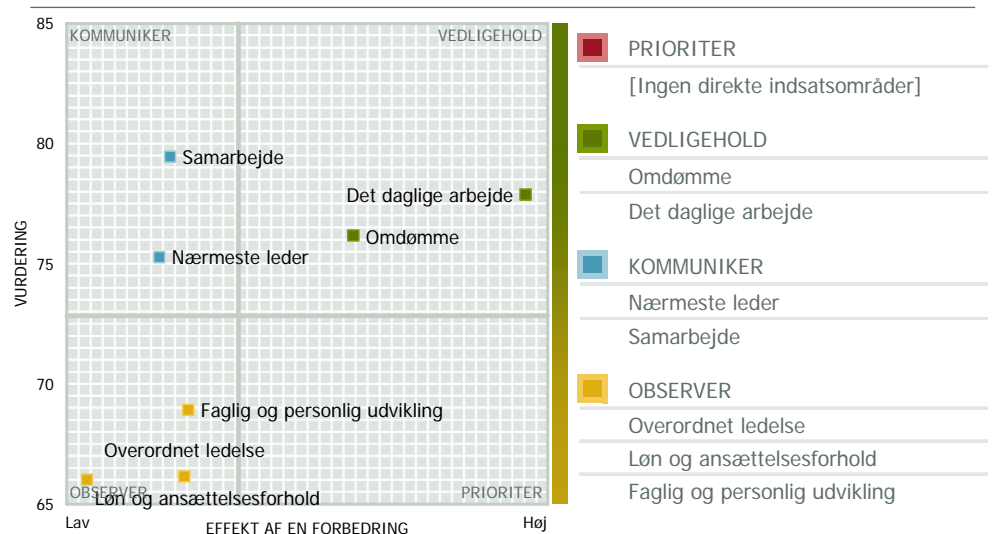
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have for medarbejdernes Arbejdsglæde.

Når I skal udvælge indsatsområder, hjælper prioriteringskortene med at vise jer, hvor der skal ske forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





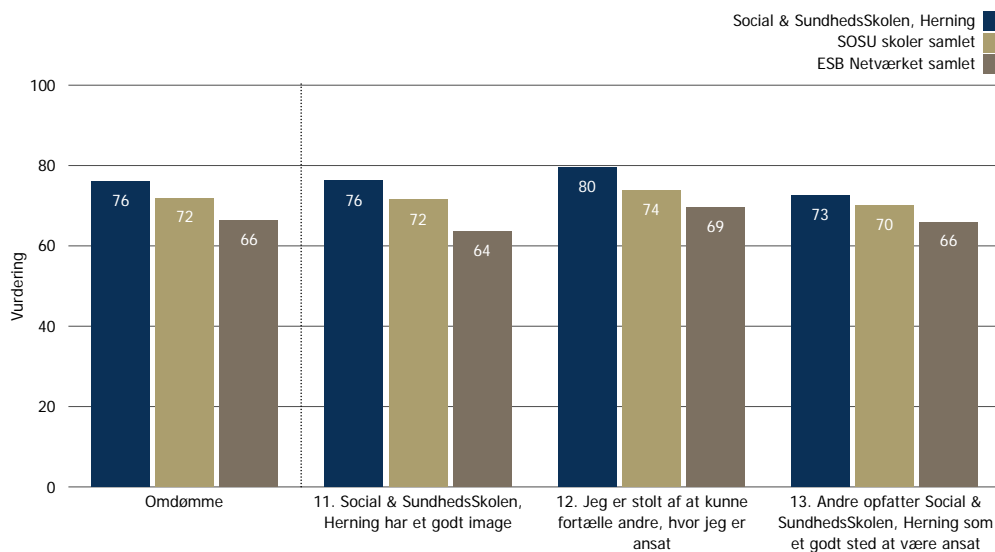
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

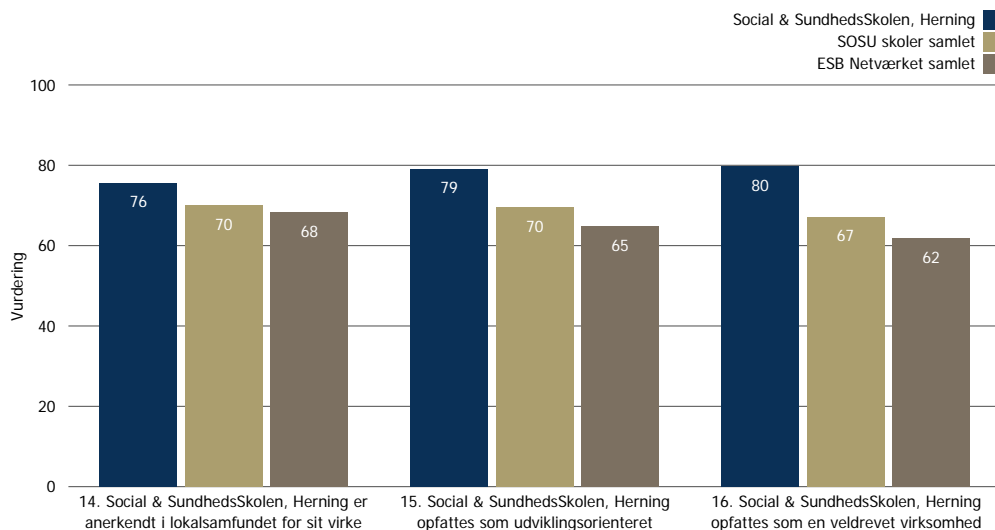
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

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



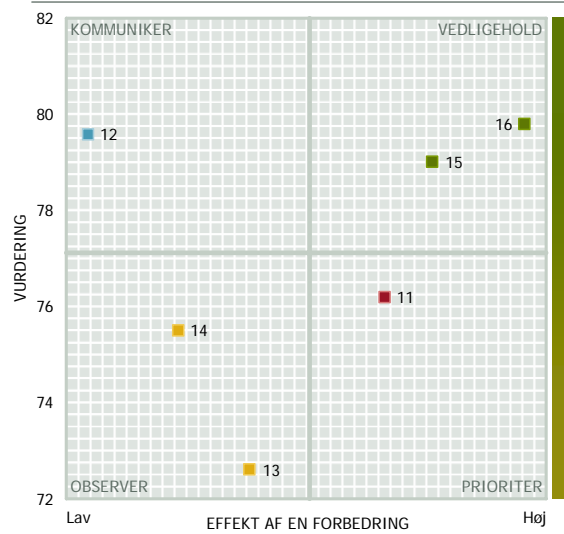
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme, i Social & SundhedsSkolen, Herning.





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 Omdømme, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



■ PRIORITER

11. Social & SundhedsSkolen, Herning har et godt image

■ VEDLIGEHOOLD

15. Social & SundhedsSkolen, Herning opfattes som udviklingsorienteret

16. Social & SundhedsSkolen, Herning opfattes som en veldrevet virksomhed

■ KOMMUNIKER

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

■ OBSERVER

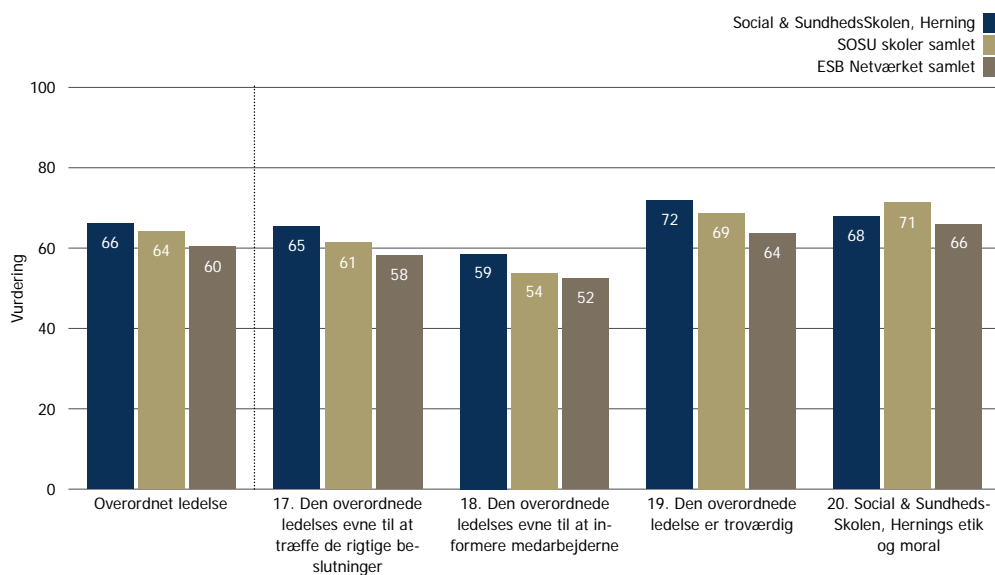
13. Andre opfatter Social & SundhedsSkolen, Herning som et godt sted at være ansat

14. Social & SundhedsSkolen, Herning er anerkendt i lokalsamfundet for sit virke



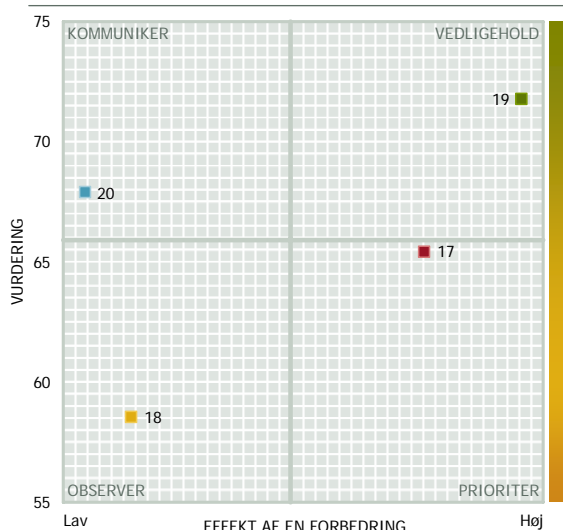
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



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 Overordnet ledelse, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



- **PRIORITER**
17. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOLD**
19. Den overordnede ledelse er troværdig
- **KOMMUNIKER**
20. Social & SundhedsSkolen, Hernings etik og moral
- **OBSERVER**
18. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

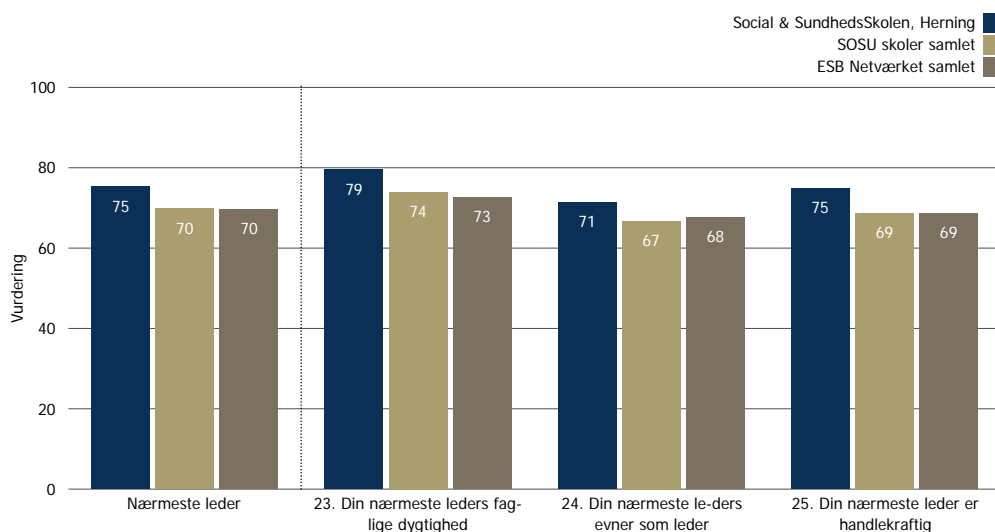


Nærmeste leder

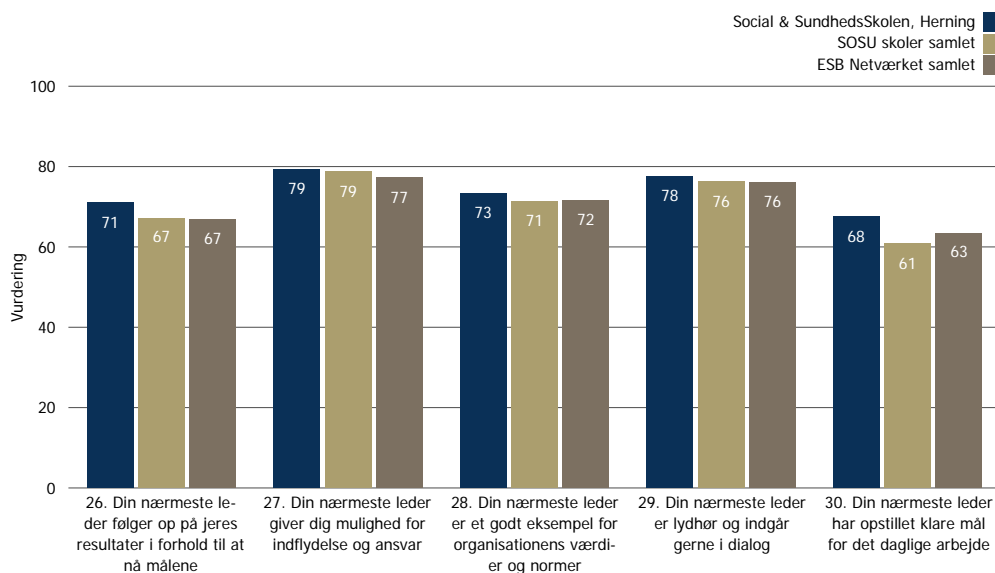
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne i Social & SundhedsSkolen, Herning.

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



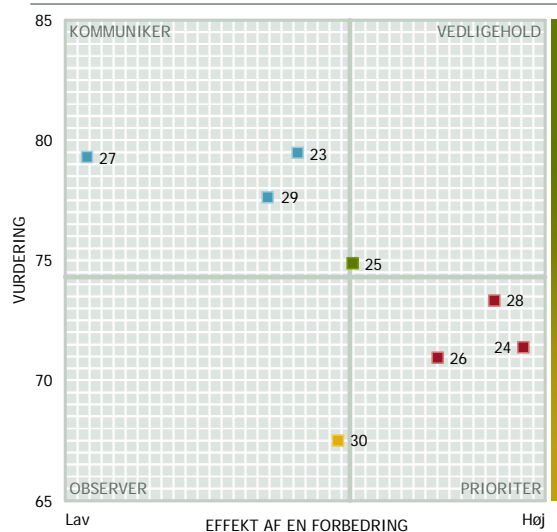
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder, i Social & SundhedsSkolen, Herning.





Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Nærmeste leder, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



PRIORITER

- 24. Din nærmeste leders evner som leder
- 26. Din nærmeste leder følger op på jeres resultater i forhold til at nå målene
- 28. Din nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer

VEDLIGEHOOLD

- 25. Din nærmeste leder er handlekraftig

KOMMUNIKER

- 23. Din nærmeste leders faglige dygtighed
- 27. Din nærmeste leder giver dig mulighed for indflydelse og ansvar
- 29. Din nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

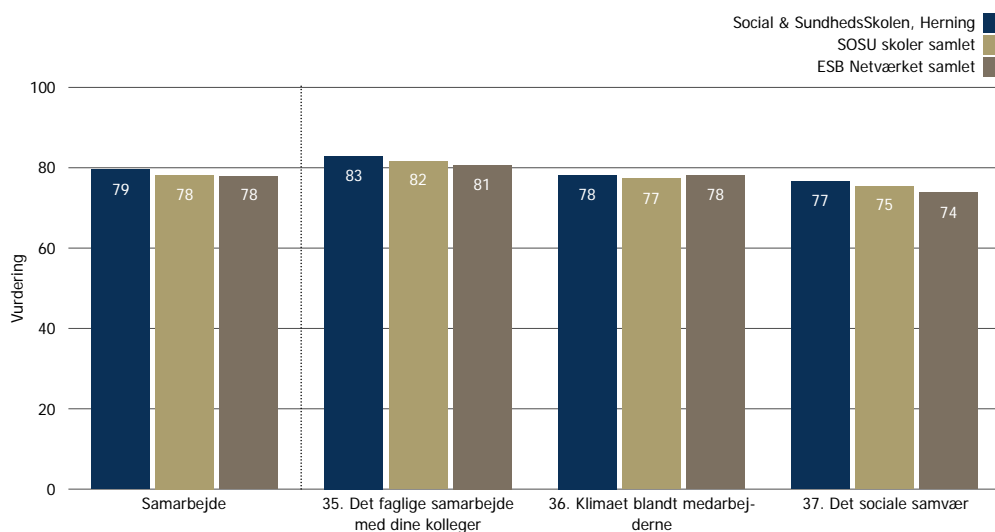
OBSERVER

- 30. Din nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde



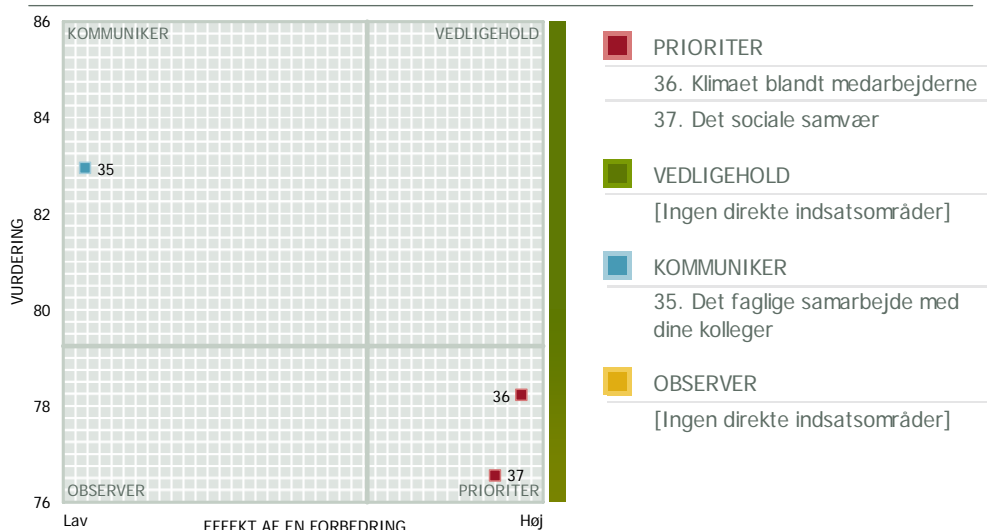
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



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 Samarbejde, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

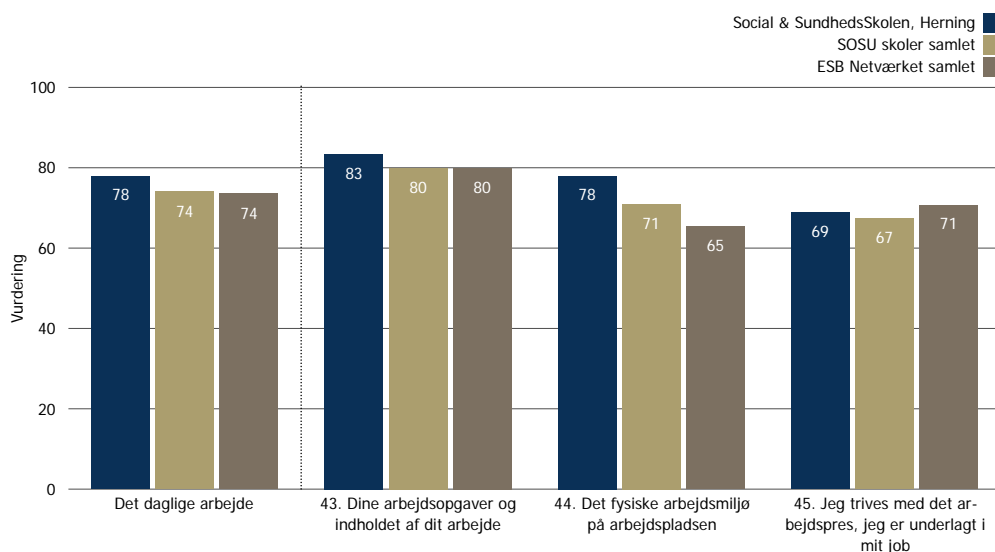




Det daglige arbejde

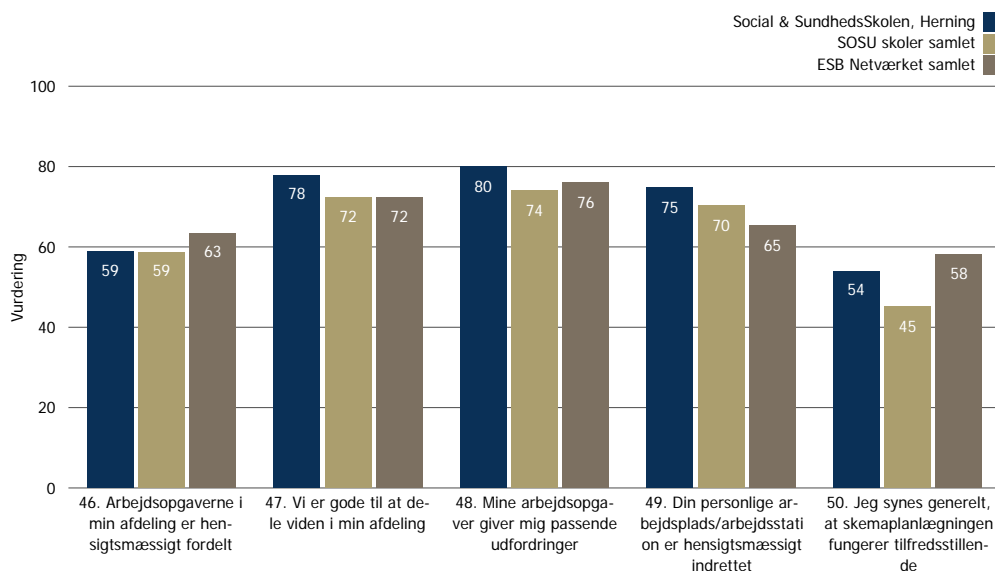
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

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, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

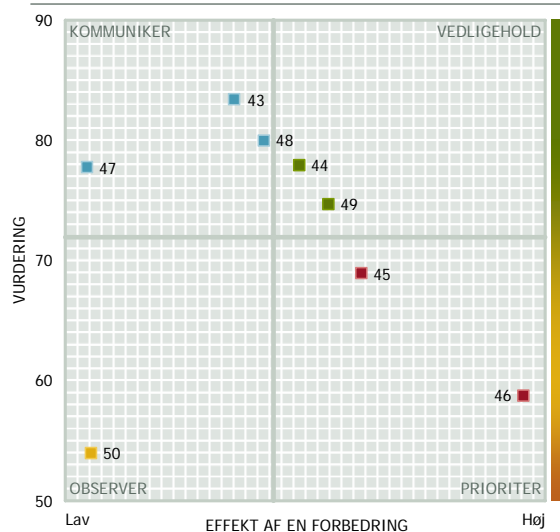
Spørgsmål 50 er kun stillet til undervisere.





Prioriteringskort for Det daglige arbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Det daglige arbejde, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

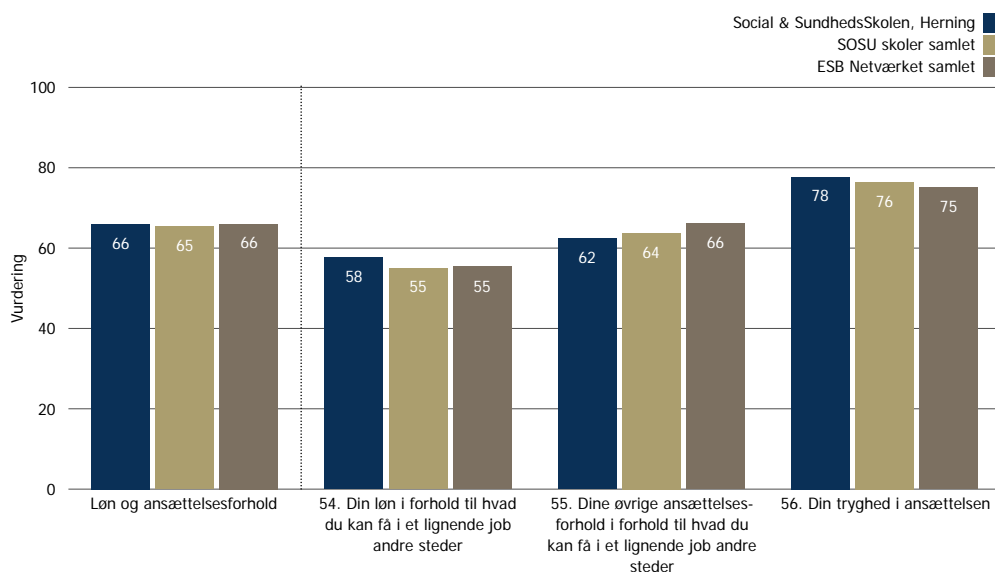


- **PRIORITER**
 - 45. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
 - 46. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt
- **VEDLIGEHOOLD**
 - 44. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 - 49. Din personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet
- **KOMMUNIKER**
 - 43. Dine arbejdsopgaver og indholdet af dit arbejde
 - 47. Vi er gode til at dele viden i min afdeling
 - 48. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- **OBSERVER**
 - 50. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen fungerer tilfredsstillende



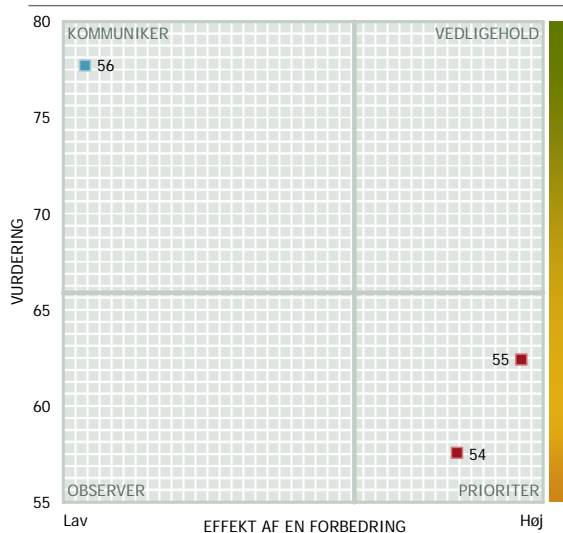
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



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 Løn og ansættelsesforhold, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

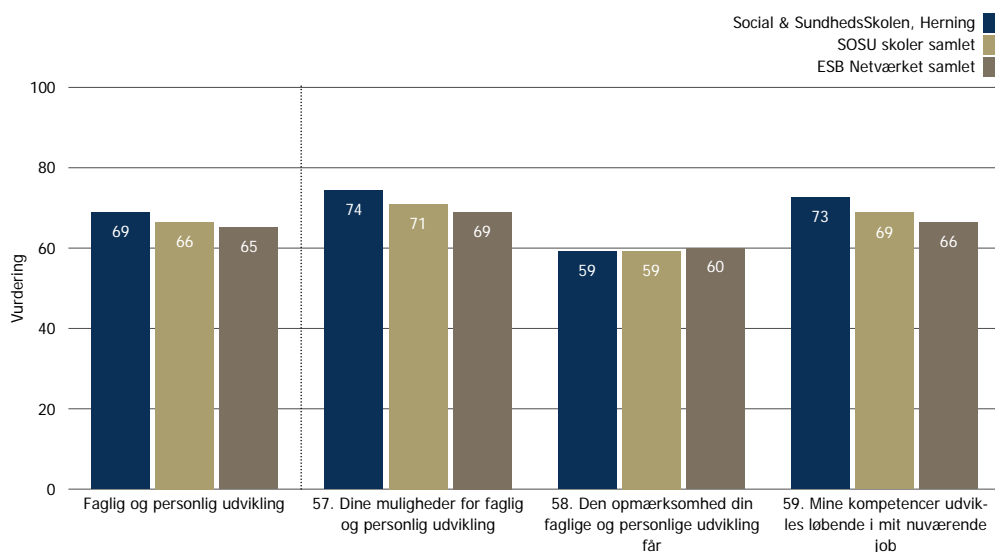


- **PRIORITER**
 - 54. Din løn i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder
 - 55. Dine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 - [Ingen direkte indsatsområder]
- **KOMMUNIKER**
 - 56. Din tryghed i ansættelsen
- **OBSERVER**
 - [Ingen direkte indsatsområder]



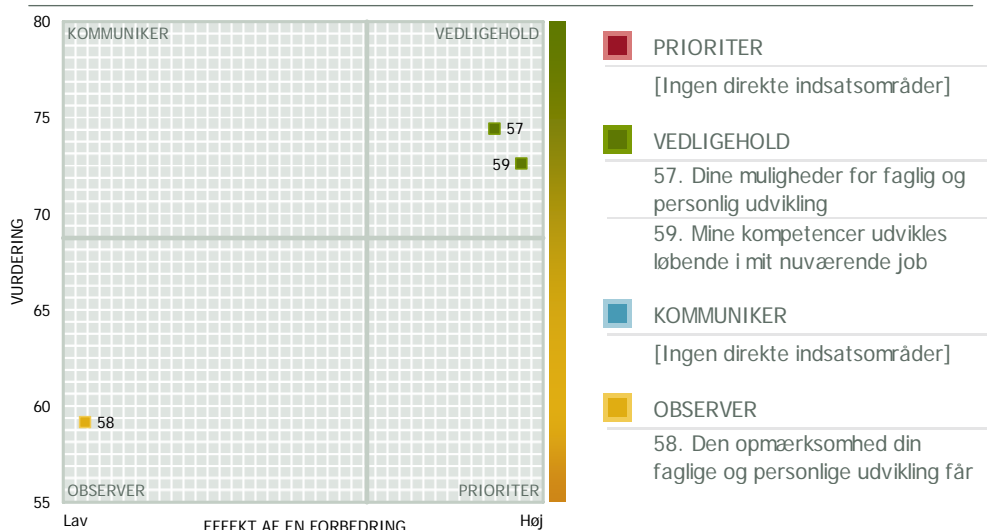
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling, i Social & SundhedsSkolen, Herning.



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 Faglig og personlig udvikling, i Social & SundhedsSkolen, Herning.

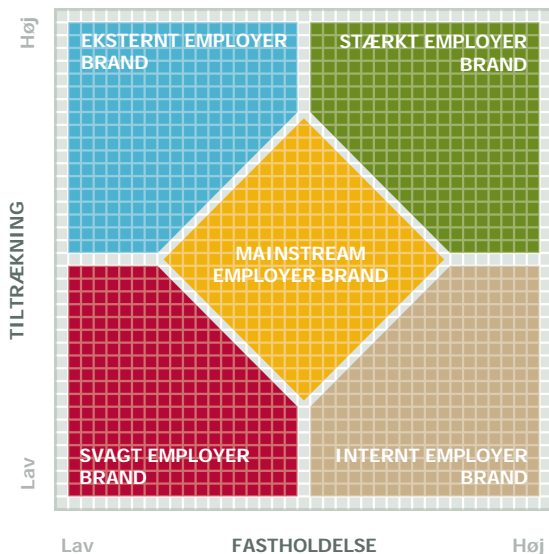




Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere (Employer Branding)

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Social & SundhedsSkolen, Hernings evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. Social & SundhedsSkolen, Herning 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.

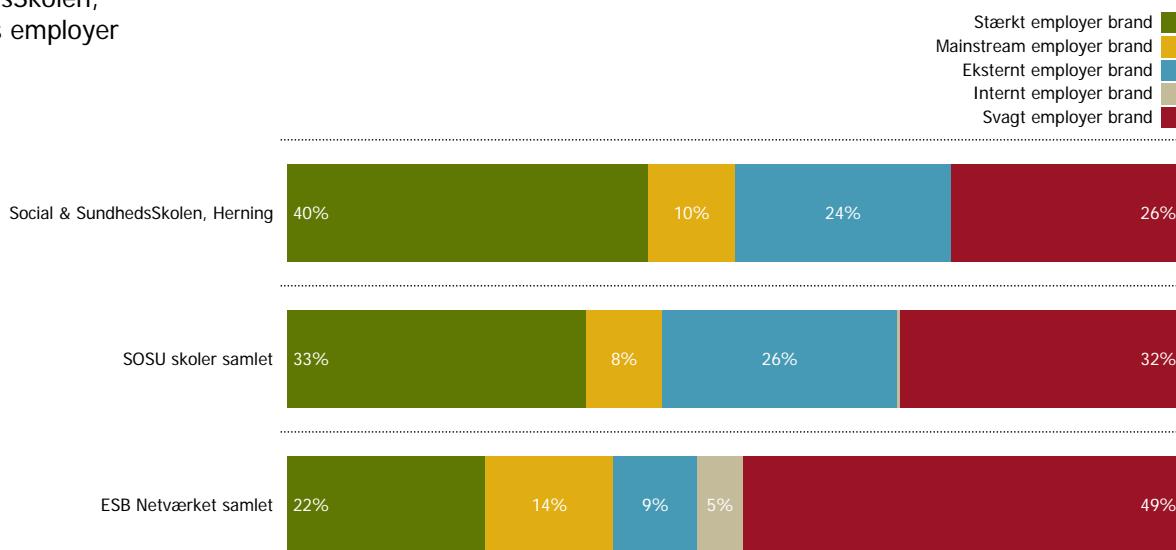
■ INTERNT EMPLOYER BRAND
 Evnen til at fastholde medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at tiltrække medarbejdere mangler. Virksomheder, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

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

■ STÆRKT EMPLOYER BRAND
 God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND
 Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.

Medarbejdernes vurdering af Social & SundhedsSkolen, Hernings employer brand



Tillæg: Arbejdspladsvurdering

Indhold	Introduktion	25
	Introduktion til vurdering af arbejdspladsen, herunder anvendt metodik	
	Arbejdspladsvurdering (APV)	26
	Resultater for: Arbejdspres og work/life balance, Arbejdets indhold, Samarbejdsrelationer, Psykisk velvære, Udsættelse for mobning, Udsættelse for vold eller trusler, Sygefravær og arbejdsmiljø, samt Fysisk arbejdsmiljø	



Tema: Vurdering af arbejdspladsen - introduktion

Hvordan vurderer medarbejderne arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads?

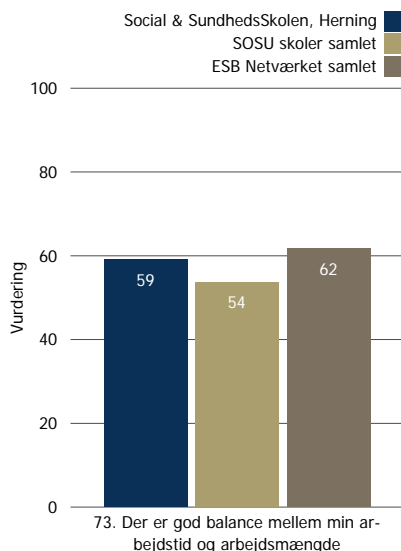
Generelt når man ser på arbejdsmiljøet på en given arbejdsplads, skelnes der typisk mellem to former, nemlig (1) det fysiske arbejdsmiljø, og (2) det psykiske arbejdsmiljø. I dette tillæg til MTU 2009 fokuseres der langt overvejende på medarbejdernes vurdering af en række udvalgte områder, som belyser det psykiske arbejdsmiljø.

Det psykiske arbejdsmiljø er karakteriseret ved, at det skabes og udvikles af de forhold på arbejdspladsen, som vedrører de organisatoriske samt psykiske områder. Et eksempel på et organisatorisk område kunne være arbejdspladsens generelle organisationsstruktur, mens et eksempel på et psykisk område kunne være samarbejdet eller det sociale samvær i en given afdeling. Det helt centrale er, at medarbejdernes opfattelse af et givent område – dvs. den påvirkning som individet reelt oplever - er af psykisk karakter.

Det er derfor oplagt, at medarbejdernes opfattelse og vurdering af en række af disse forhold danner grundlaget for den enkelte organisations psykiske arbejdspladsvurdering. Ved at kombinere relevante spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen med supplerende spørgsmål på en række udvalgte dimensioner, får den enkelte organisation således belyst det psykiske arbejdsmiljø blandt medarbejderne.

Mens det primære fokus er lagt på medarbejdernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, indeholder indeværende APV-tillæg tillige en mindre sektion bestående af nogle få ekstra spørgsmål til en kort, overordnet belysning af det fysiske arbejdsmiljø. Denne sektion er placeret bagest i tillægget.

Eksempel på medarbejdernes vurdering af et specifikt APV spørgsmål for Social & SundhedsSkolen, Herning:



Tolkning af resultatet

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

Metodik til måling af det psykiske arbejdsmiljø

På de følgende sider vises resultaterne af medarbejdernes vurderinger af spørgsmål relateret til det psykiske arbejdsmiljø. I undersøgelsen er der stillet en række specifikke APV spørgsmål til belysning det psykiske arbejdsmiljø. Disse spørgsmål er suppleret med 9 spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsdelen, som også har relevans i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne præsenteres udelukkende som indeks på en skala fra 0 til 100, og der laves således ikke prioriteringskort for de enkelte områder af det psykiske arbejdsmiljø. Årsagen er, at flere af spørgsmålene allerede indgår i prioriteringskortene under de relevante dimensioner i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, og det vil derfor skabe forvirring at inddrage dem i flere prioriteringskort, hvor placeringen – og dermed også tolkningen - vil være anderledes.

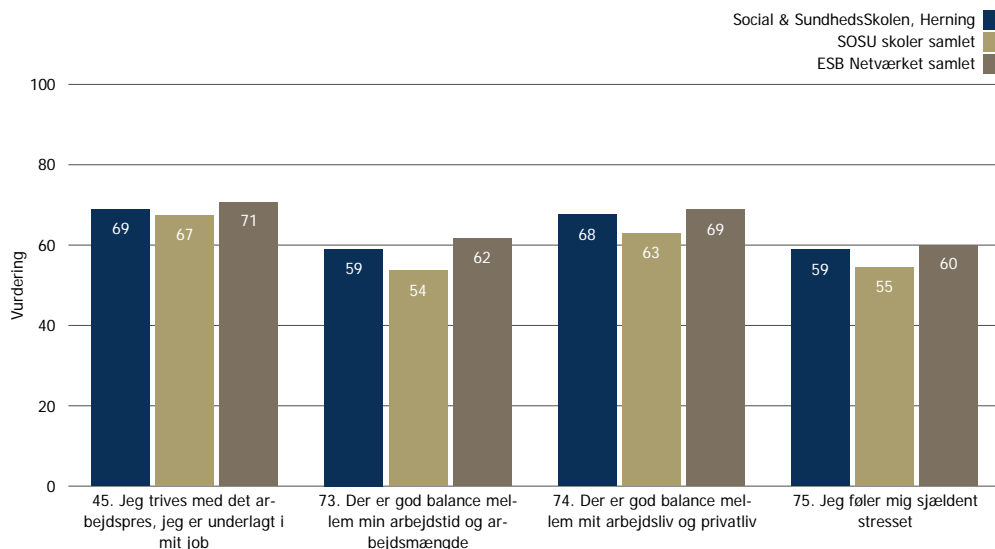
Af anonymitetshensyn vises der i alle rapporter kun organisationens samlede resultat for spørgsmålene:

"Har du været udsat for mobning på arbejdspladsen?"

"Har du været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"

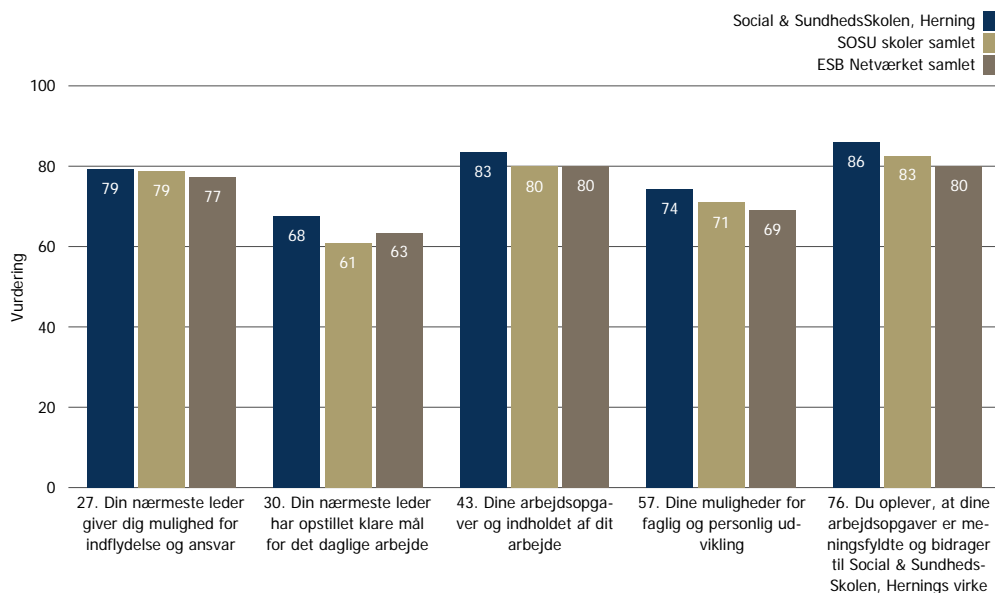
Arbejdspres og work/life balance

Figuren til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold vedrørende arbejdspres og balancen mellem arbejde og privatliv.



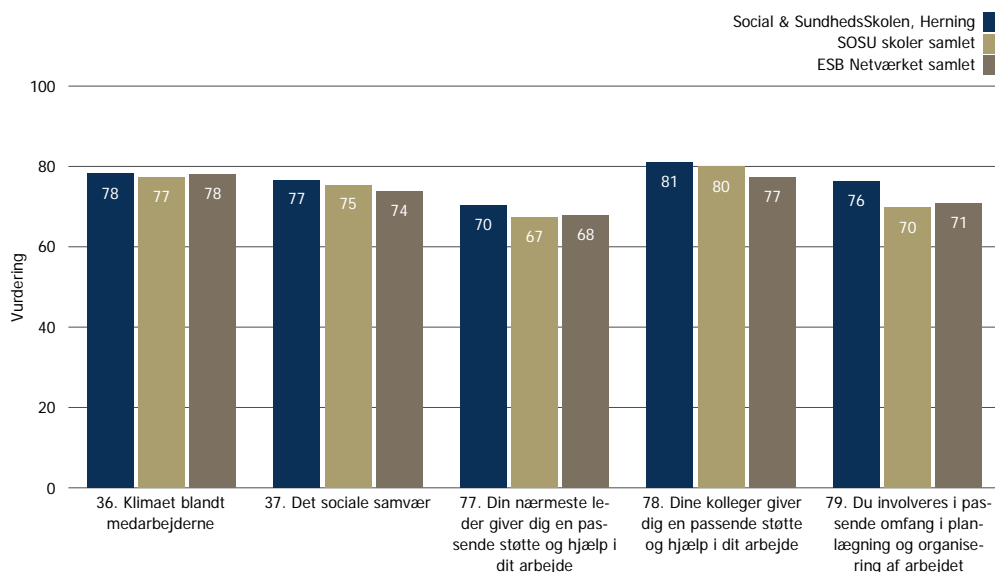
Arbejdets indhold

Figuren til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører det indhold, som den enkelte medarbejder oplever i sit arbejde.



Samarbejdsrelationer

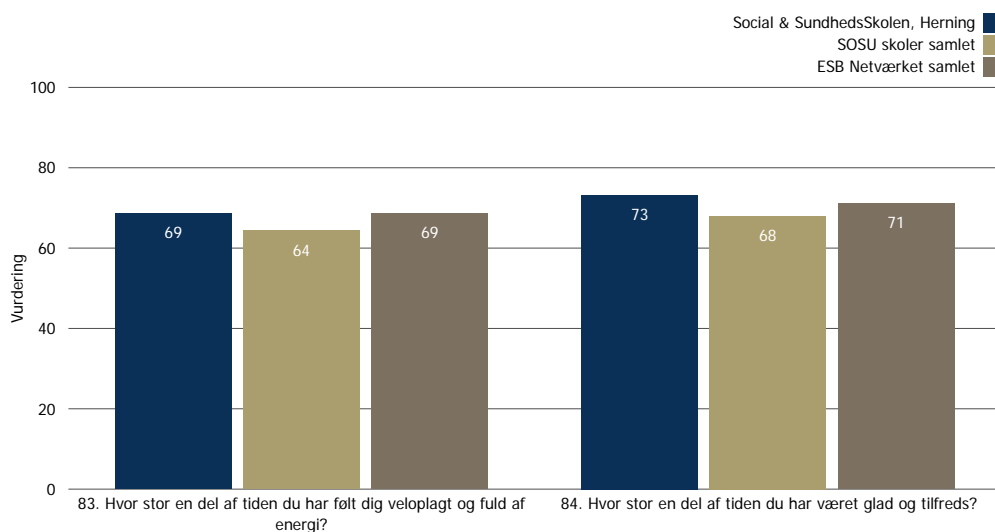
Figuren til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold vedrørende de samarbejdsrelationer, hvori de indgår på arbejdspladsen.



Tema: Vurdering af arbejdspladsen

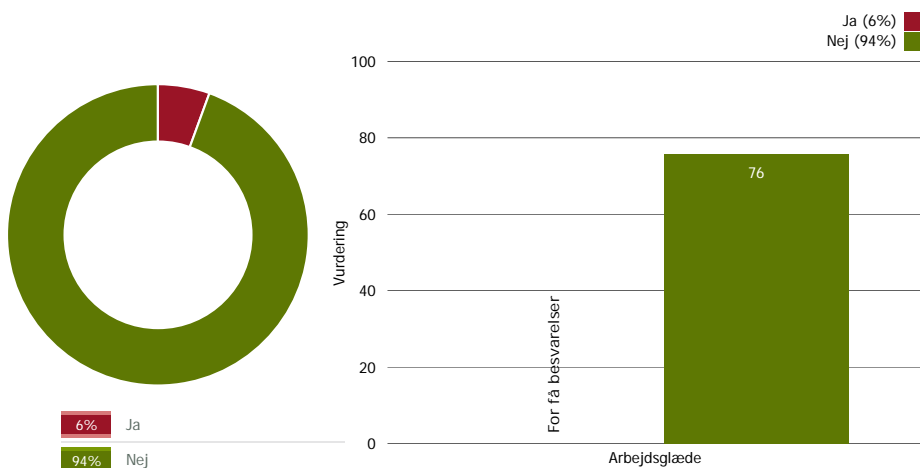
Psykisk velvære

Figuren til højre viser medarbejdernes vurdering af det psykiske velvære i relation til deres arbejde (inden for de seneste 4 uger frem til målingstidspunktet).



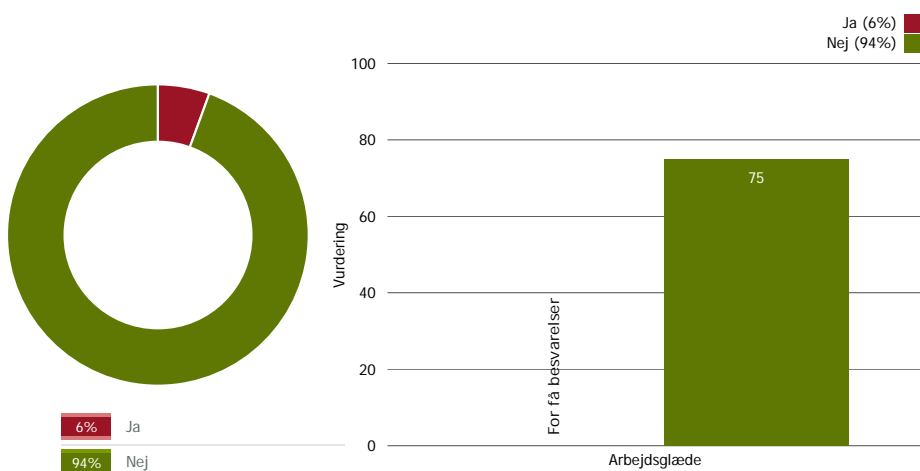
Har du været udsat for mobning?

Figuren længst til venstre viser hvor mange procent af medarbejderne på Social & SundhedsSkolen, Herning, der har været udsat for mobning (inden for de seneste 2 år). Figuren til højre viser forskellen i Arbejdsglæde.



Har du været udsat for vold eller trusler?

Figuren længst til venstre viser hvor mange procent af medarbejderne på Social & SundhedsSkolen, Herning, der har været udsat for vold eller trusler (inden for de seneste 2 år). Figuren til højre viser forskellen i Arbejdsglæde.

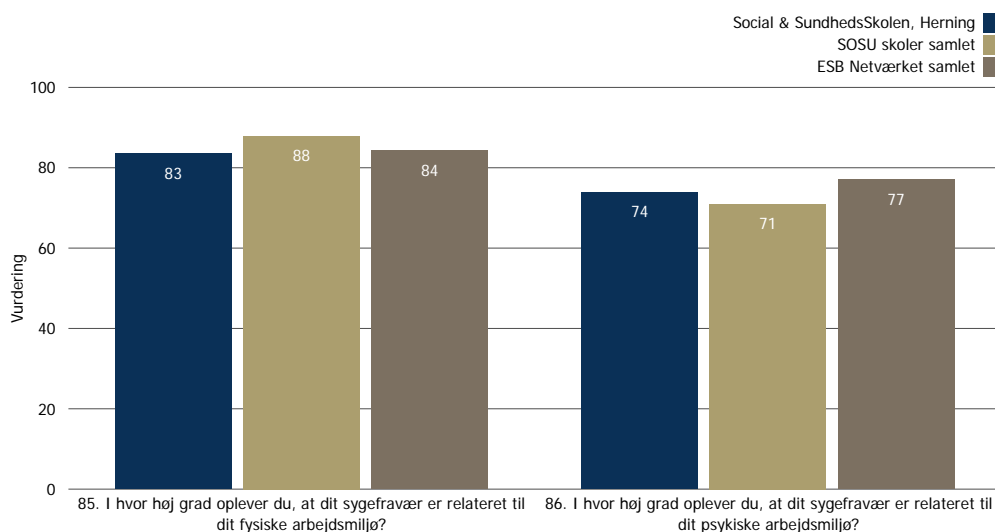


Tema: Vurdering af arbejdspladsen

Sygefravær og arbejdsmiljø

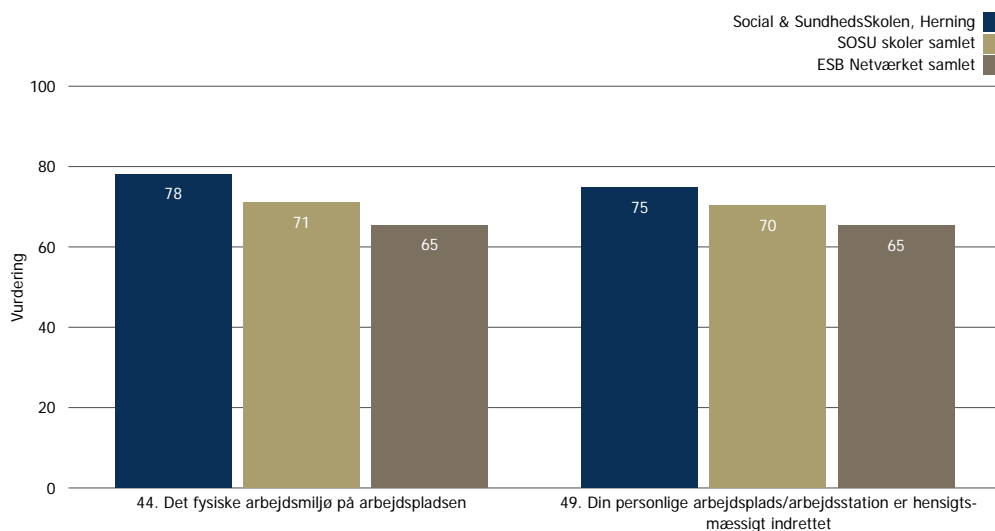
Figuren til højre viser hvordan medarbejderne oplever sammenhængen mellem deres sygefravær og henholdsvis deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Bemærk: En høj score er udtryk for, at medarbejderen oplever en lav grad af sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsmiljø.



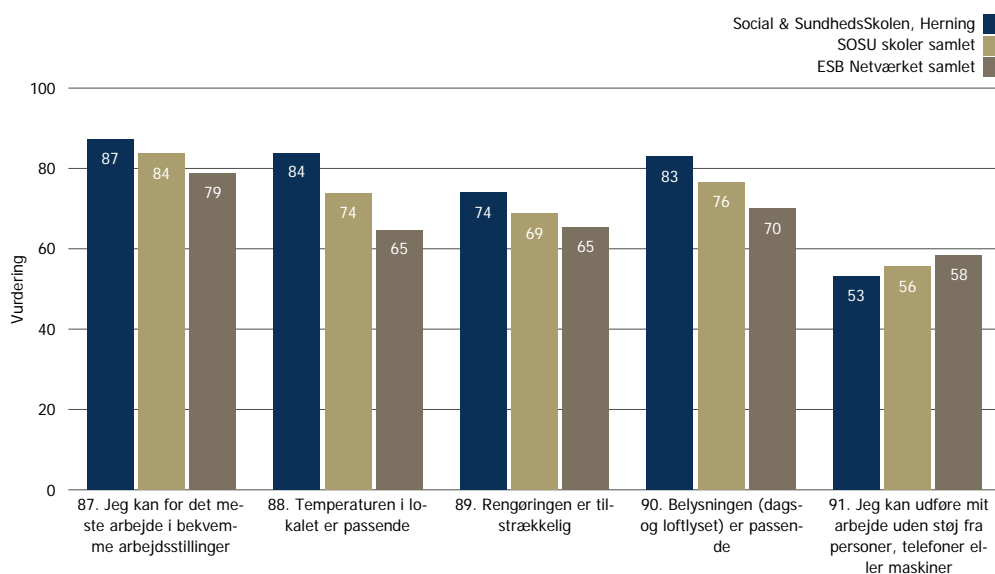
Fysisk arbejdsmiljø

Figuren til højre giver et overordnet indblik i, hvordan medarbejderne på Social & SundhedsSkolen, Herning vurderer deres fysiske arbejdsmiljø.



Fysisk arbejdsmiljø - ekstra sektion

Figuren til højre viser medarbejderne vurdering af en række konkrete forhold vedrørende deres fysiske arbejdsmiljø.



Tabeller [1] - Samlet oversigt over MTU resultaterne

	Social & SundhedsSkolen, Herning	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet
	2009	2009	2009
Svarprocent	100%	85%	84%
RESULTATOMRÅDER			
Arbejdsglæde	75	71	70
Tilfredshed	71	68	67
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Social & SundhedsSkolen, Herning?	74	72	71
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Social & SundhedsSkolen, Herning?	66	64	62
Motivation	79	74	73
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	84	78	76
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	75	70	71
Loyalitet	79	76	75
Troskab	82	76	76
5. Jeg ønsker at være ansat på Social & SundhedsSkolen, Herning om 2 år	85	79	80
6. Jeg leder sjældent efter andre job	77	75	77
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Social & SundhedsSkolen, Herning	80	74	71
Engagement	76	75	74
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	73	73	72
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	74	73	74
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	78	75	74
Loyalitetssegmentering			
Ildsjæle	15%	15%	15%
Kernemedarbejdere	68%	60%	60%
Zappere	12%	16%	15%
Sofamedarbejdere	3%	4%	4%
På-vej-væk-medarbejdere	1%	5%	6%
Arbejdsglædesegmentering			
Høj arbejdsglæde	8%	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	45%	43%	41%
Tilfredshedsunderskud	38%	31%	32%
Motivationsunderskud	5%	9%	8%
Lav arbejdsglæde	3%	10%	12%
Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere (Employer Branding)			
Stærkt employer brand	40%	33%	22%
Mainstream employer brand	10%	8%	14%
Eksternt employer brand	24%	26%	9%
Internt employer brand	0%	0%	5%
Svagt employer brand	26%	32%	49%
INDSATSMRÅDER			
Omdømme	76	72	66
11. Social & SundhedsSkolen, Herning har et godt image	76	72	64
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	74	69
13. Andre opfatter Social & SundhedsSkolen, Herning som et godt sted at være ansat	73	70	66
14. Social & SundhedsSkolen, Herning er anerkendt i lokalsamfundet for sit virke	76	70	68
15. Social & SundhedsSkolen, Herning opfattes som udviklingsorienteret	79	70	65
16. Social & SundhedsSkolen, Herning opfattes som en veldrevet virksomhed	80	67	62
Overordnet ledelse	66	64	60
17. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	65	61	58
18. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	59	54	52
19. Den overordnede ledelse er troværdig	72	69	64
20. Social & SundhedsSkolen, Hernings etik og moral	68	71	66

Tabeller [2] - Samlet oversigt over MTU resultaterne

	Social & SundhedsSkolen, Herning	SOSU skoler samlet	ESB Netværket samlet
	2009	2009	2009
Nærmeste leder	75	70	70
23. Din nærmeste leders faglige dygtighed	79	74	73
24. Din nærmeste leders evner som leder	71	67	68
25. Din nærmeste leder er handlekraftig	75	69	69
26. Din nærmeste leder følger op på jeres resultater i forhold til at nå målene	71	67	67
27. Din nærmeste leder giver dig mulighed for indflydelse og ansvar	79	79	77
28. Din nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	73	71	72
29. Din nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	78	76	76
30. Din nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	68	61	63
Samarbejde	79	78	78
35. Det faglige samarbejde med dine kolleger	83	82	81
36. Klimaet blandt medarbejderne	78	77	78
37. Det sociale samvær	77	75	74
Det daglige arbejde	78	74	74
43. Dine arbejdsopgaver og indholdet af dit arbejde	83	80	80
44. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	78	71	65
45. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69	67	71
46. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	59	59	63
47. Vi er gode til at dele viden i min afdeling	78	72	72
48. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	80	74	76
49. Din personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet	75	70	65
50. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen fungerer tilfredsstillende	54	45	58
Løn og ansættelsesforhold	66	65	66
54. Din løn i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder	58	55	55
55. Dine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad du kan få i et lignende job andre steder	62	64	66
56. Din tryghed i ansættelsen	78	76	75
Faglig og personlig udvikling	69	66	65
57. Dine muligheder for faglig og personlig udvikling	74	71	69
58. Den opmærksomhed din faglige og personlige udvikling får	59	59	60
59. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	73	69	66

Tabeller [3] - Hovedresultater på enhedsniveau

	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER						
	Svarprocent	Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ordnelse	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Social & SundhedsSkolen, Herning	100%	75	71	79	79	82	76	76	66	75	79	78	66	69
ADM.	100%	67	65	68	76	74	79	76	65	63	91	80	67	63
FØR	100%	76	72	81	82	86	76	73	64	85	79	77	61	78
HJ/ASS	100%	75	71	80	79	82	74	75	65	75	82	76	65	70
Ledere i SOSU Herning	100%	79	80	78	86	85	86	80	80	75	74	84	62	68
PAU	100%	75	63	88	82	80	86	77	56	85	61	78	59	54
SERVICE	100%	84	83	84	81	88	71	89	83	71	72	82	89	74

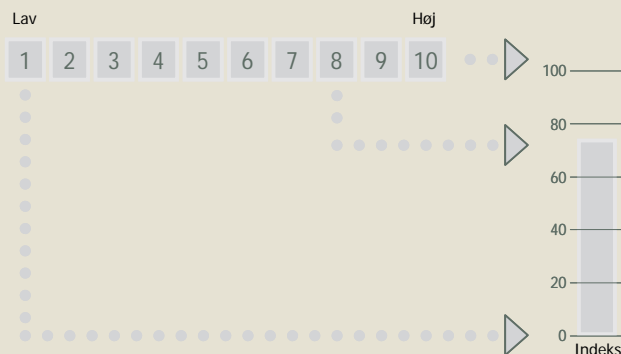
Tabeller [4] - Oversigt over APV resultater

Social &
SundhedsSkolen,
Herning
2009

Arbejdspres og work/life balance	
45. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69
73. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejds mængde	59
74. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	68
75. Jeg føler mig sjældent stresset	59
Arbejdets indhold	
27. Din nærmeste leder giver dig mulighed for indflydelse og ansvar	79
30. Din nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	68
43. Dine arbejdsopgaver og indholdet af dit arbejde	83
57. Dine muligheder for faglig og personlig udvikling	74
76. Du oplever, at dine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Social & SundhedsSkolen, Hernings virke	86
Samarbejdsrelationer	
36. Klimaet blandt medarbejderne	78
37. Det sociale samvær	77
77. Din nærmeste leder giver dig en passende støtte og hjælp i dit arbejde	70
78. Dine kolleger giver dig en passende støtte og hjælp i dit arbejde	81
79. Du involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	76
Psykisk velvære	
83. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	69
84. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	73
Sygefravær og arbejdsmiljø	
85. I hvor høj grad oplever du, at dit sygefravær er relateret til dit fysiske arbejdsmiljø?	83
86. I hvor høj grad oplever du, at dit sygefravær er relateret til dit psykiske arbejdsmiljø?	74
Fysisk arbejdsmiljø	
44. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	78
49. Din personlige arbejdsplads/arbejdsstation er hensigtsmæssigt indrettet	75
Fysisk arbejdsmiljø - ekstra sektion	
87. Jeg kan for det meste arbejde i bekvemme arbejdsstillinger	87
88. Temperaturen i lokalet er passende	84
89. Rengøringen er tilstrækkelig	74
90. Belysningen (dags- og loftlyset) er passende	83
91. Jeg kan udføre mit arbejde uden støj fra personer, telefoner eller maskiner	53

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...

NÆRMESTE LEDER...

SAMARBEJDE...

DET DAGLIGE ARBEJDE...

LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...

FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p>

