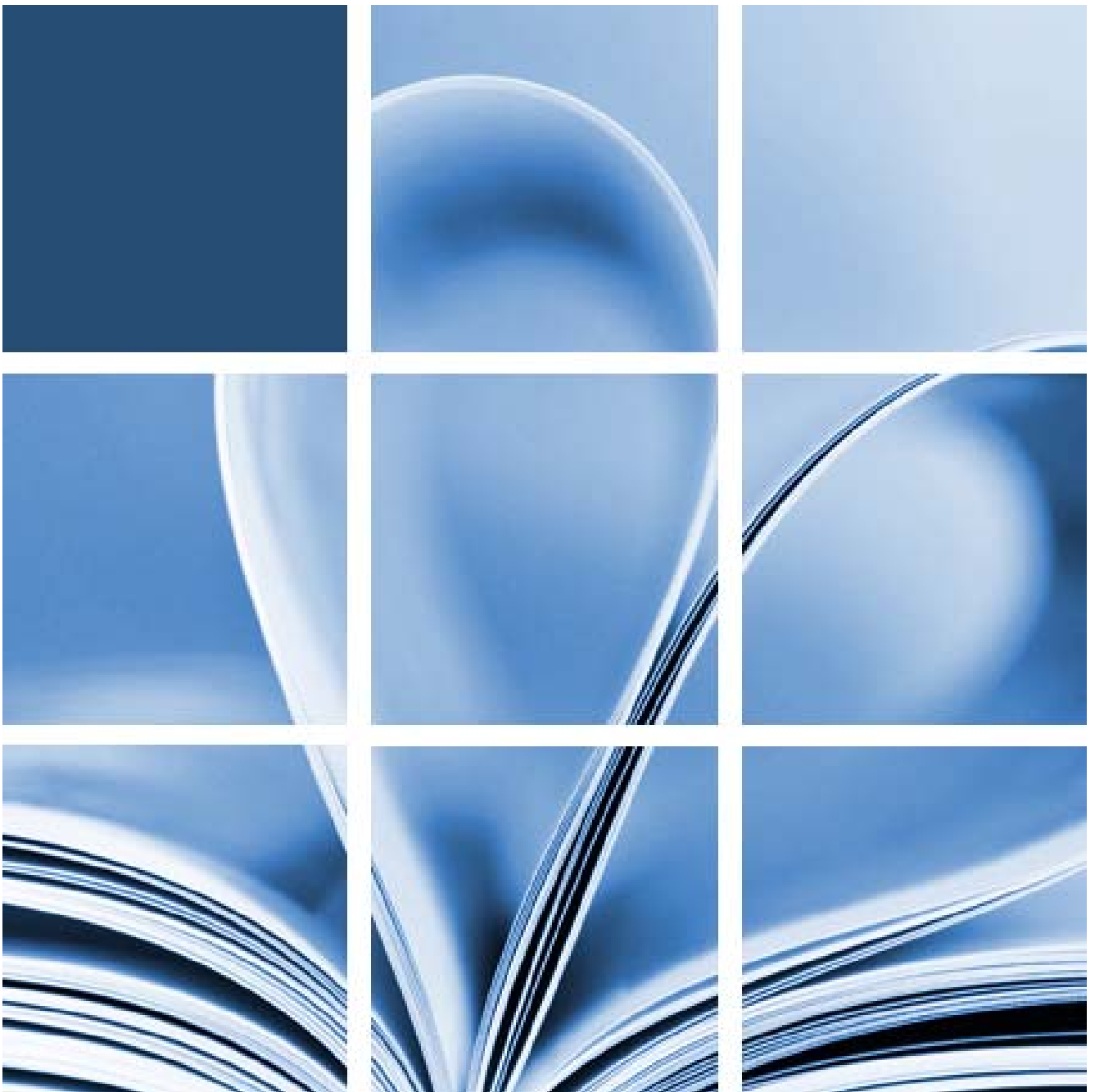


MTU 2014 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Tech College Aalborg

Svarprocent: 87% (517 besvarelser ud af 594 mulige)

Skolerapport



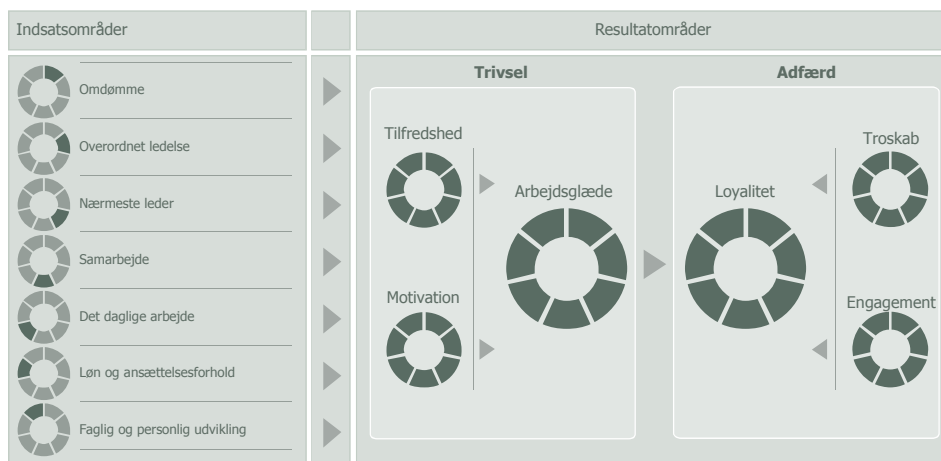
Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyaltitet	5
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	8
	Resultater for de syv indsatsområder	10
	Psykisk arbejdsmiljø Aalborg Tech College	20
	Resultater i tabelform	24
	Appendiks	28



Forord	<p>Resultatet af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2014 er nu i hus.</p> <p>Resultatet af undersøgelsen giver et konkret og nuanceret billede af, hvordan vi som medarbejdere oplever Tech College Aalborg som arbejdsplads. Resultaterne er et vigtigt værktøj til at understøtte vores bestræbelser på at skabe en effektiv og attraktiv hverdag for alle ansatte på Tech College Aalborg</p> <p>Medarbejdermålingen sætter fokus på, hvor tilfredse, motiverede og engagerede vi er på Tech College Aalborg. Det er helt centrale værdier og elementer i vores konstante bestræbelser på at levere den bedste kvalitet og service til interne samt eksterne kunder, samarbejdspartnere mm. Samtidig gør dette fokus arbejdet sjovere og mere meningsfyldt for alle.</p> <p>Tilfredshedsundersøgelsen skaber dog ikke forandring i sig selv. Den er alene med til at sætte fokus på nogle af udfordringerne for Tech College Aalborg. Det er først, når ledere og medarbejdere i fællesskab igangsætter konkrete opfølgingsaktiviteter på baggrund af resultaterne, at undersøgelsen kommer til at gøre en forskel for den enkelte medarbejders arbejdsglæde – og dermed en forskel for Tech College Aalborg.</p> <p>God arbejdslyst</p> <p>Michael Johansson</p> <p>Direktør</p>
--------	--

Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2014 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Tech College Aalborg. 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 Tech College Aalborg til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2014. Medarbejderne på Tech College Aalborg har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 4. marts 2014 - 18. marts 2014.</p> <p>I alt har 594 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 517 valgt at svare. Tech College Aalborg har således opnået en svarprocent på 87%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og 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. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2011	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for , fra sidste MTU på Tech College Aalborg (i 2011).

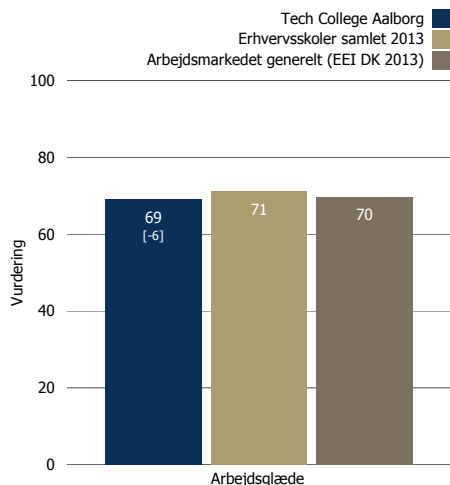


Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2014 for Tech College Aalborg. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

Tallet i [] viser udviklingen siden sidste måling. Er den mindre end +/- 1 angives det som [0].



Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Tech College Aalborg.

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 Tech College Aalborg, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

VEDLIGEHOLD jeres styrker

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

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i Tech College Aalborg:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2014 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

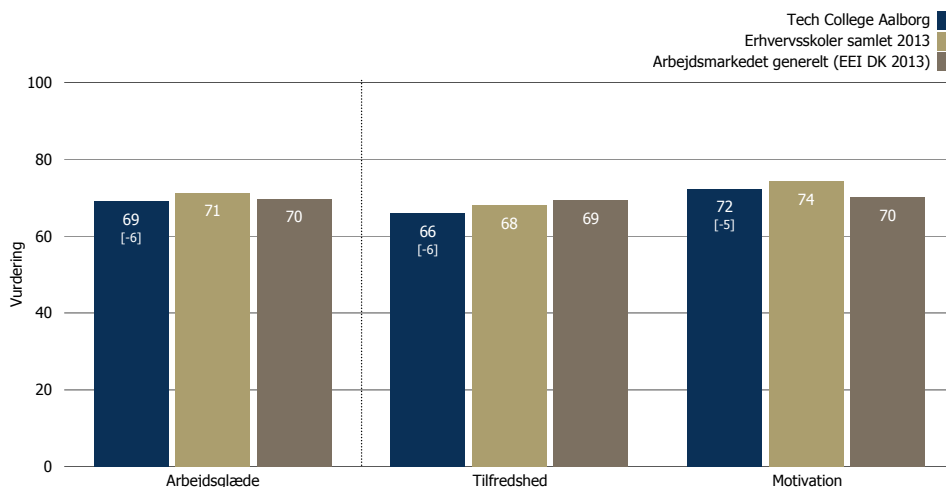


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (Tech College Aalborg) i forhold til en ideel situation.

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

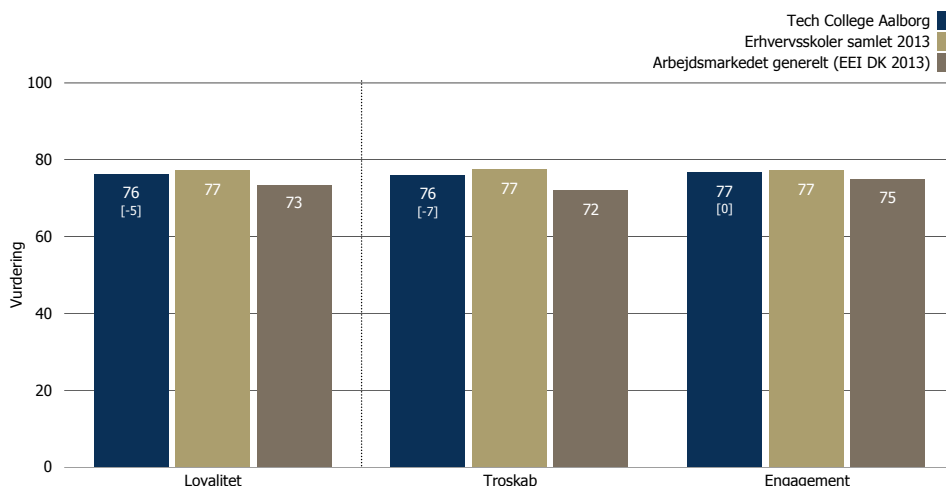


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat på Tech College Aalborg, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på Tech College Aalborg.

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





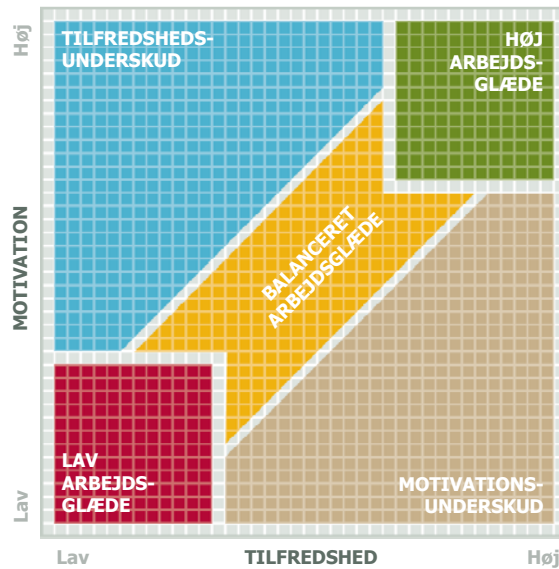
Arbejdsglædesegmentering

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

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

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

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



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

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

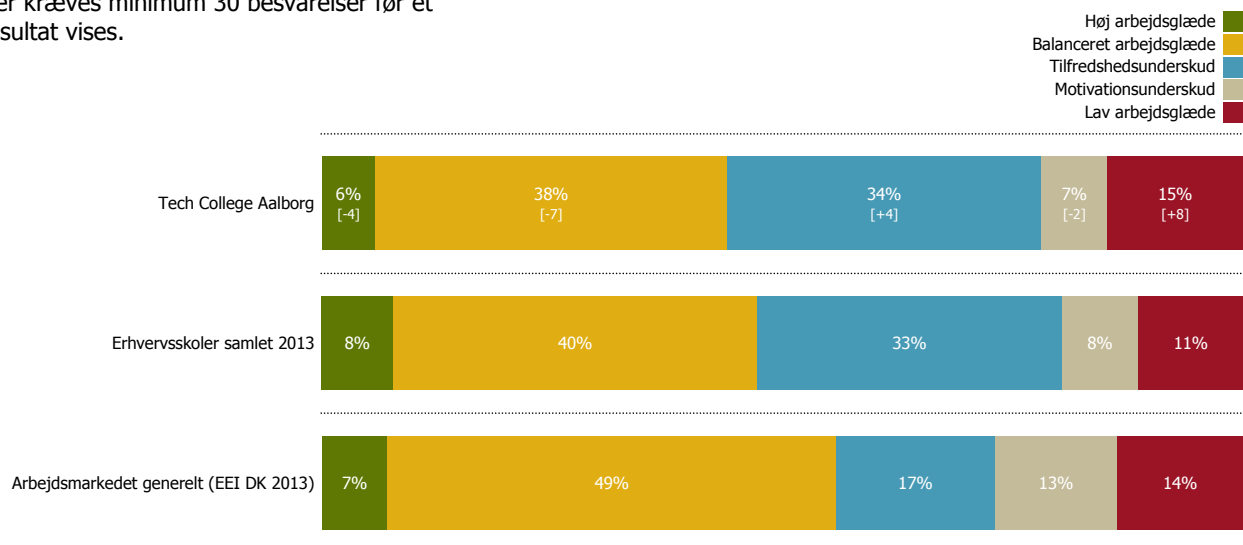
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

BALANCERET ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe på en arbejdsplads. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

LAV ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.

Segmenteringen af medarbejderne hos Tech College Aalborg.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

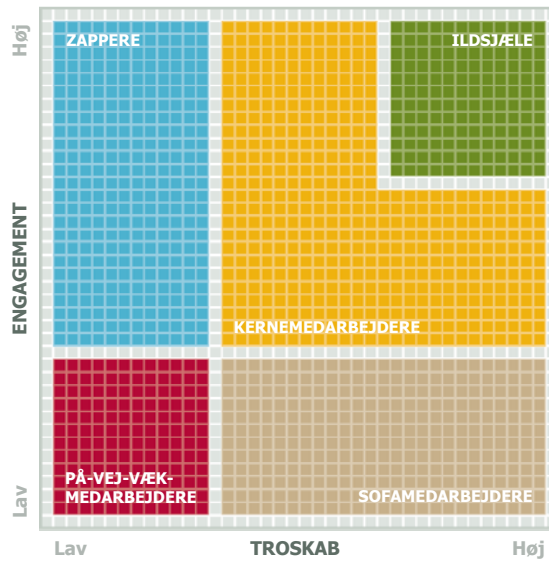




Medarbejdergrupper

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

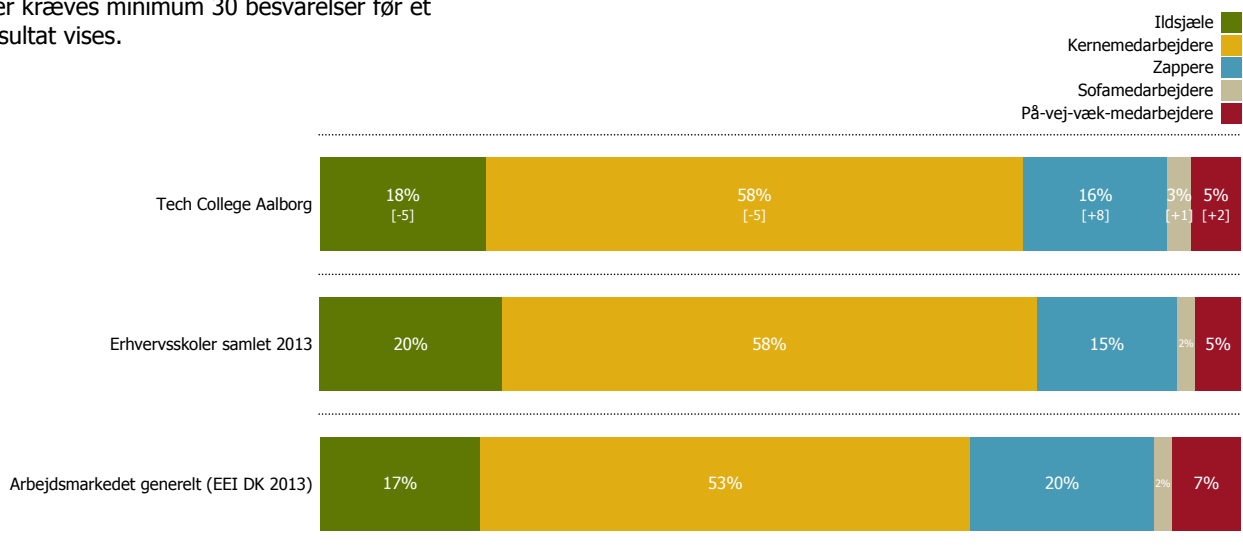
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Tech College Aalborg.



- ILDSJÆLE** er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på Tech College Aalborg. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.
- ZAPPERE** er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor Tech College Aalborg er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.
- KERNEMEDARBEJDERE** udgør kernen i Tech College Aalborg. 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.
- SOFAMEDARBEJDERE** forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat i Tech College Aalborg i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Tech College Aalborg.
- PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE** er sandsynligvis på vej til at forlade Tech College Aalborg, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i Tech College Aalborg.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



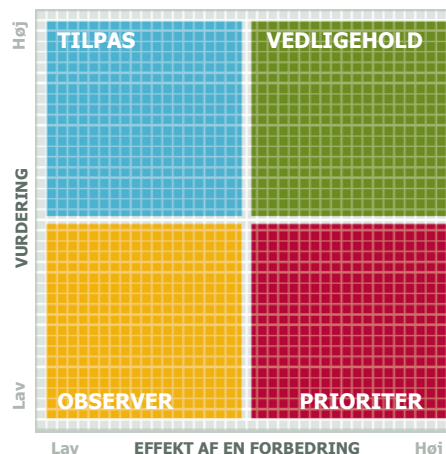
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Tech College Aalborg.

De følgende sider skal hjælpe med at udpege de områder der, når de forbedres, vil have den største effekt for medarbejdernes arbejdsglæde.

Prioriteringskortene, som vises i resten af rapporten, fortæller hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre arbejdsglæden. Det er nemlig ikke nok kun at kigge på vurderingen af områderne. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte områder har på medarbejdernes arbejdsglæde.



Sådan tolker du Prioriteringskortene


PRIORITER Indsatsområder

Høj betydning + Lav vurdering:

 Indsatsområder som ligger i dette felt i prioriteringskortet skal forbedres, idet den lave vurdering ikke modsvarer den høje betydning, som medarbejderne tillægger disse områder. En forbedring af et område vil have stor effekt på den samlede Arbejdsglæde. I bør HÆVE NIVEAUET!


VEDLIGEHOOLD Styrker

Høj betydning + Høj vurdering:

 I opnår høje vurderinger på indsatsområder i dette felt. Og da deres betydning for Arbejdsglæden også er høj, skal du som leder BEVARE FOKUS på disse områder. Som minimum skal områdets vurdering fastholdes, men enhver forbedring vil have stor effekt på Arbejdsglæden pga. områdets høje betydning.


TILPAS Muligheder

Lav betydning + Høj vurdering:

 I er gode her, og det kan udnyttes. Indsatsområder, som ligger i dette felt, tillægges ikke en særlig stor betydning af medarbejderne. Men som leder kan du udnytte de gode vurderinger til at skabe positiv omtale af din enhed. I sig selv kan positiv omtale – i og uden for enheden - af de gode vurderinger betyde, at området på sigt kan få en større plads i medarbejdernes bevidsthed, og således få en øget betydning for medarbejdernes Arbejdsglæde. BRUG SUCCESSERNE aktivt.

OBSERVER Svagheder

Lav betydning + Lav vurdering:

 HOLD ØJE med indsatsområder i dette felt. Områderne her vurderes lavt, og selv om de til gengæld ikke tillægges en særlig stor betydning, kan vurderingen alligevel blive FOR lav. Som hovedregel kan områder under 50 betragtes som meget lave. Du kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" - altså områder, som meget nemt kan forbedres.

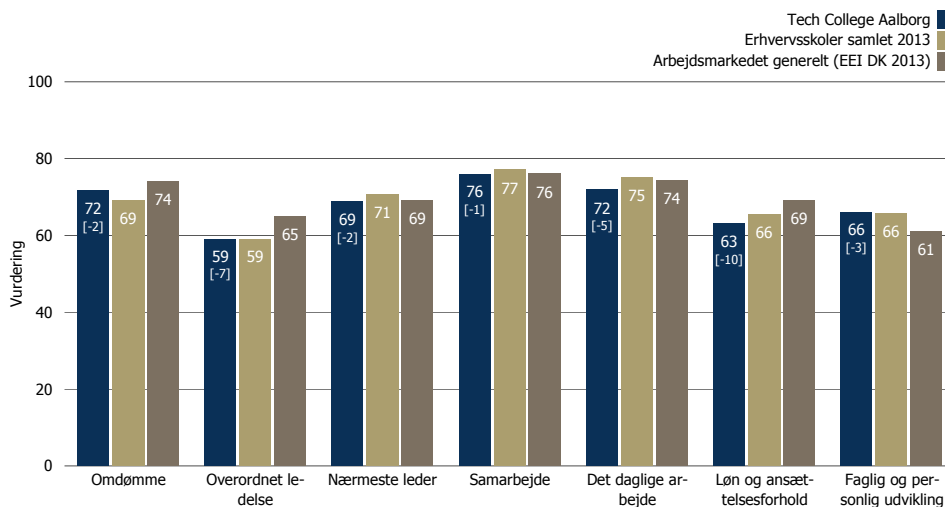
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen vi befinder os i det givne tilfælde. I fortolkningen af hvert enkelt prioriteringskort bør man således tage højde for, om skalaen er overvejende rød (dvs. lave resultater), orange (dvs. middel resultater), eller grøn (dvs. høje resultater).



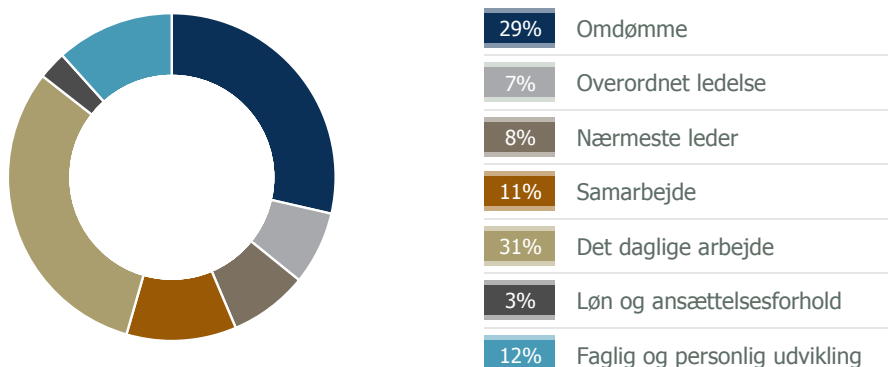
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

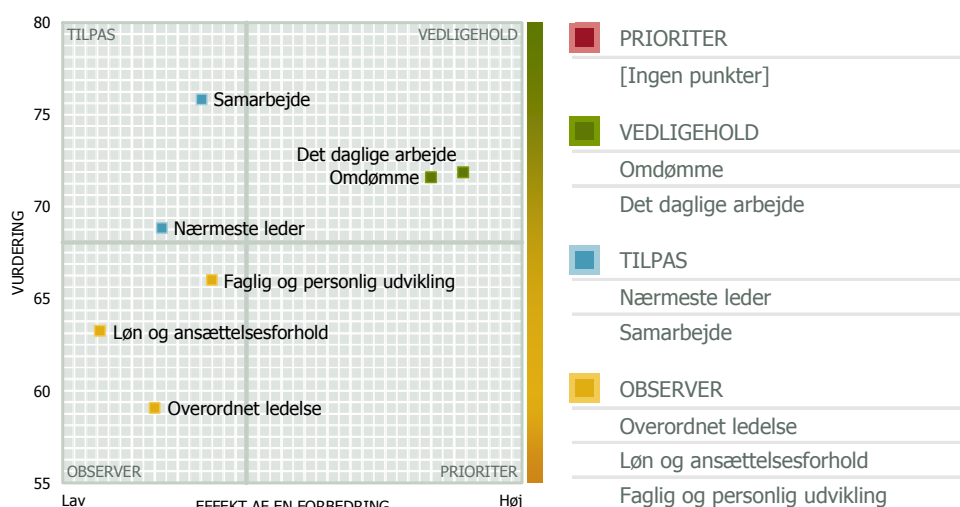
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



Overordnet prioriteringskort

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

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





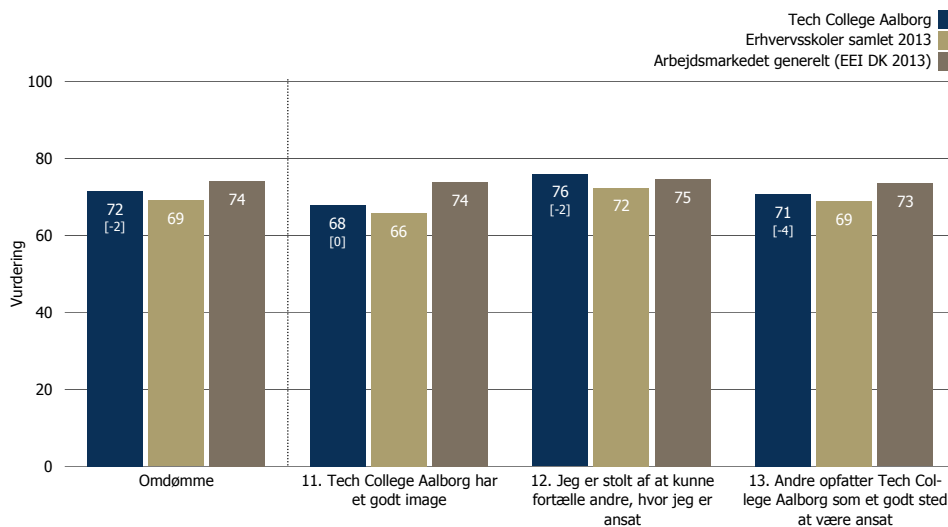
Gennemgang af de syv indsatsområder

De syv indsatsområder er dem du aktivt kan arbejde med for at forbedre den samlede arbejdsglæde. Derfor gennemgår vi på de følgende sider indsatsområderne hver for sig. Vi viser en vurdering af hvert spørgsmål, der er stillet for at vurdere 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.

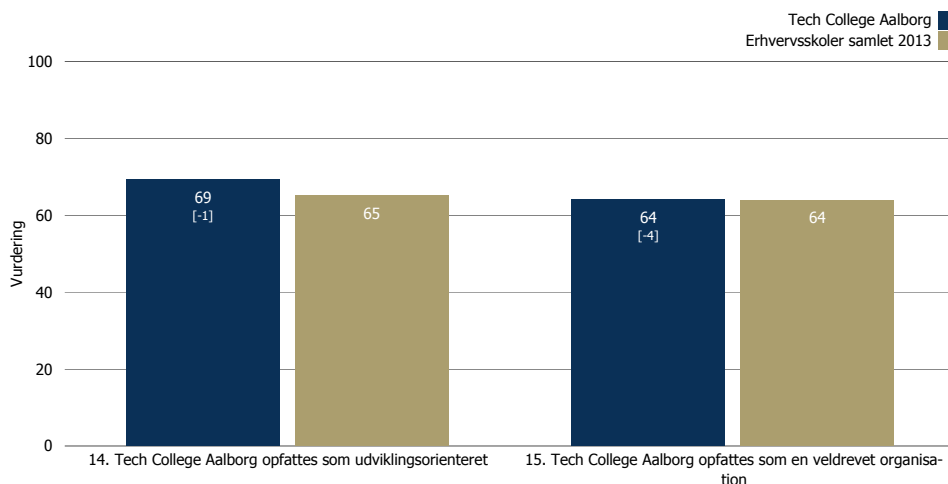
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Tech College Aalborg.

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



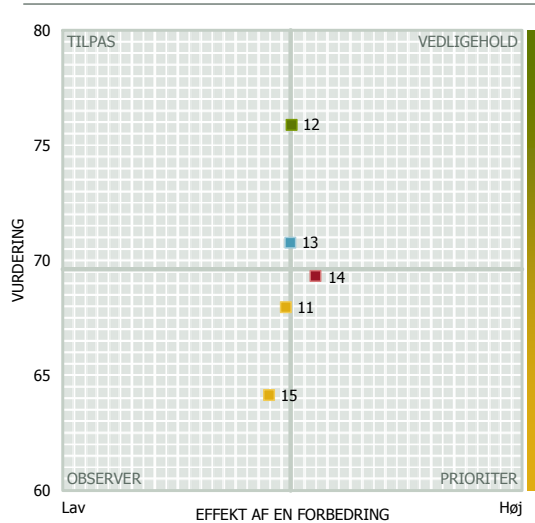
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Tech College Aalborg.





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 Tech College Aalborg.

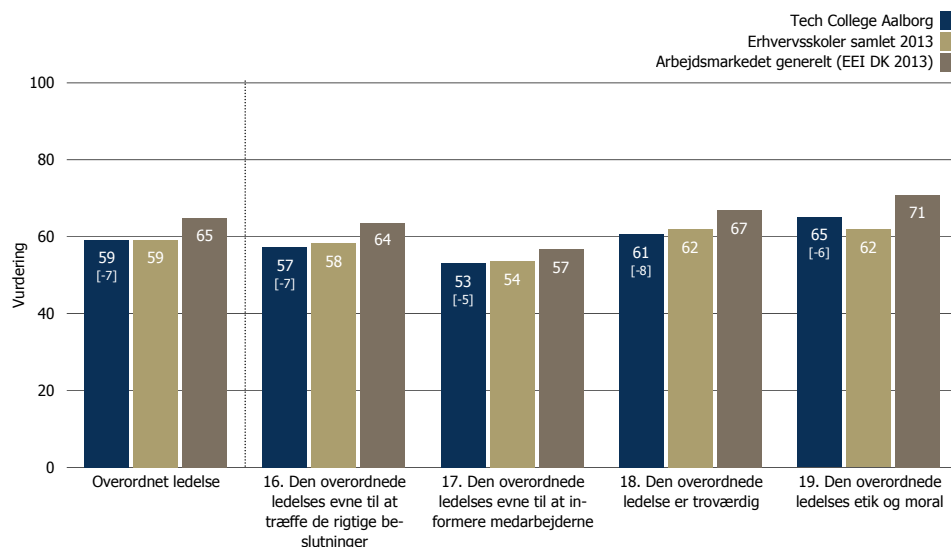


- **PRIORITER**
 14. Tech College Aalborg opfattes som udviklingsorienteret
- **VEDLIGEHOOLD**
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- **TILPAS**
 13. Andre opfatter Tech College Aalborg som et godt sted at være ansat
- **OBSERVER**
 11. Tech College Aalborg har et godt image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



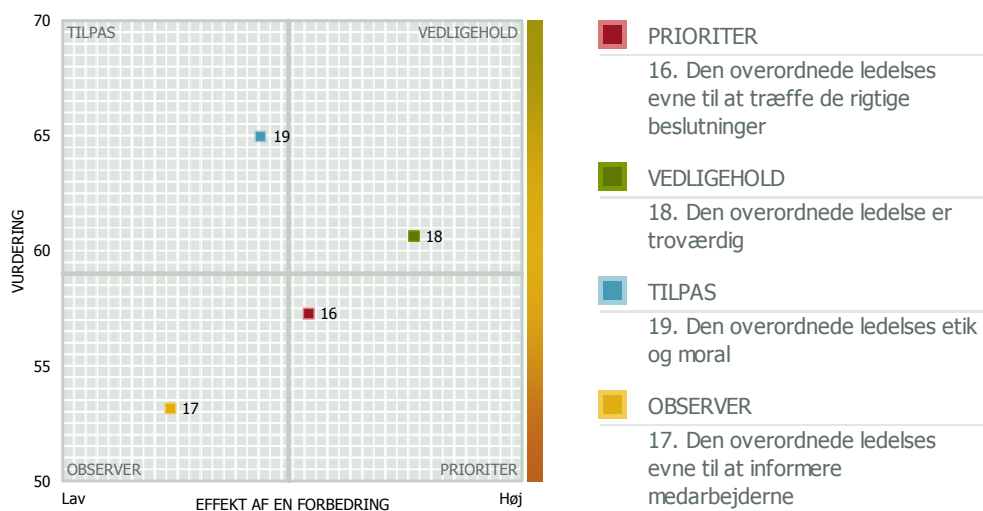
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Tech College Aalborg.



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 Tech College Aalborg.



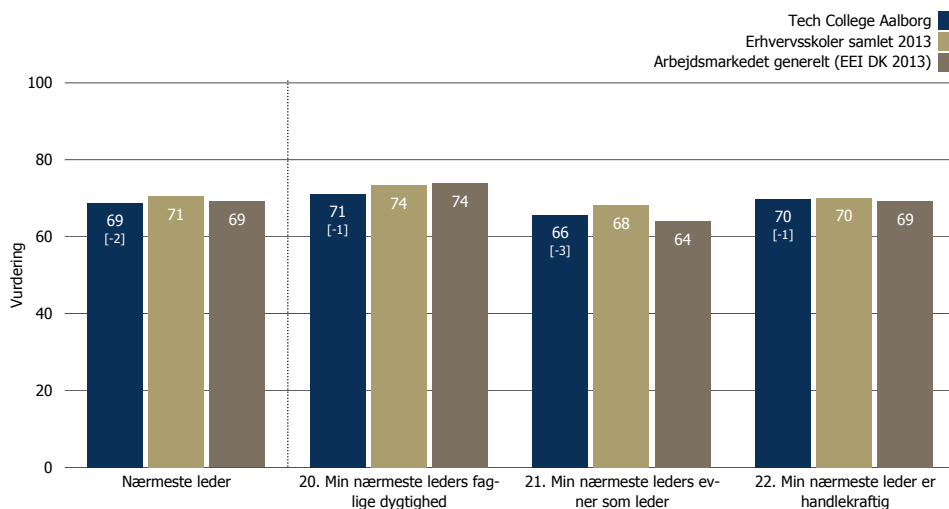


Nærmeste leder

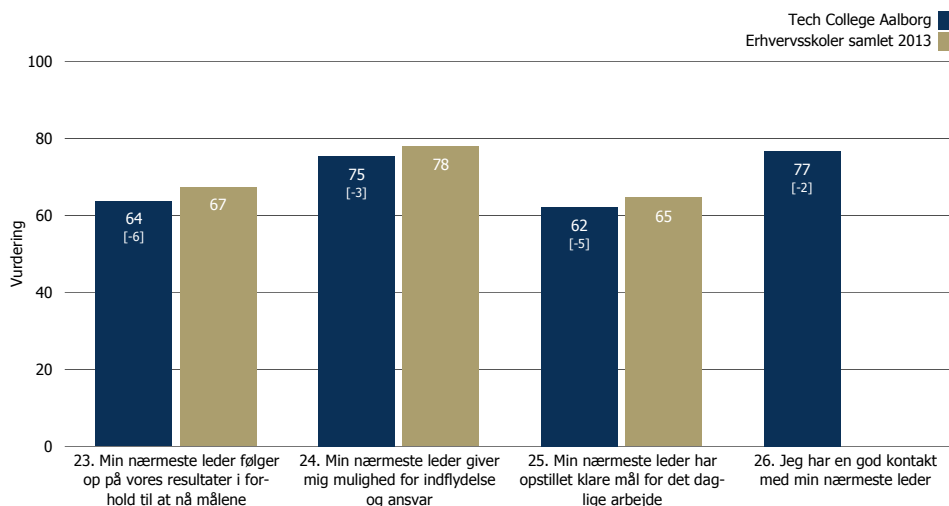
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Tech College Aalborg.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under Tech College Aalborg.

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



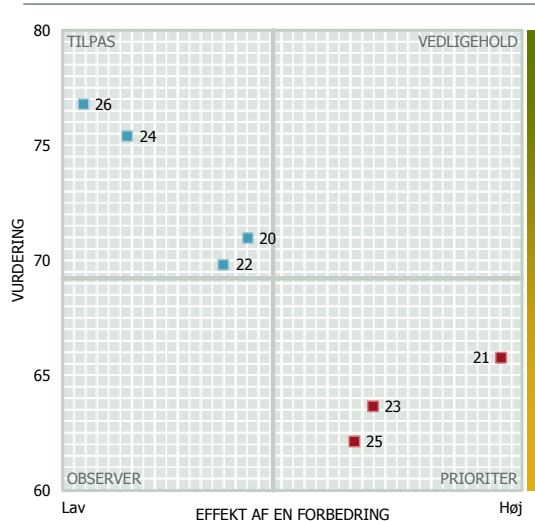
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for Tech College Aalborg.





Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Nærmeste leder, for Tech College Aalborg.



PRIORITER

- 21. Min nærmeste leders evner som leder
- 23. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene
- 25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde

VEDLIGEHOOLD

[Ingen punkter]

TILPAS

- 20. Min nærmeste leders faglige dygtighed
- 22. Min nærmeste leder er handlekraftig
- 24. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- 26. Jeg har en god kontakt med min nærmeste leder

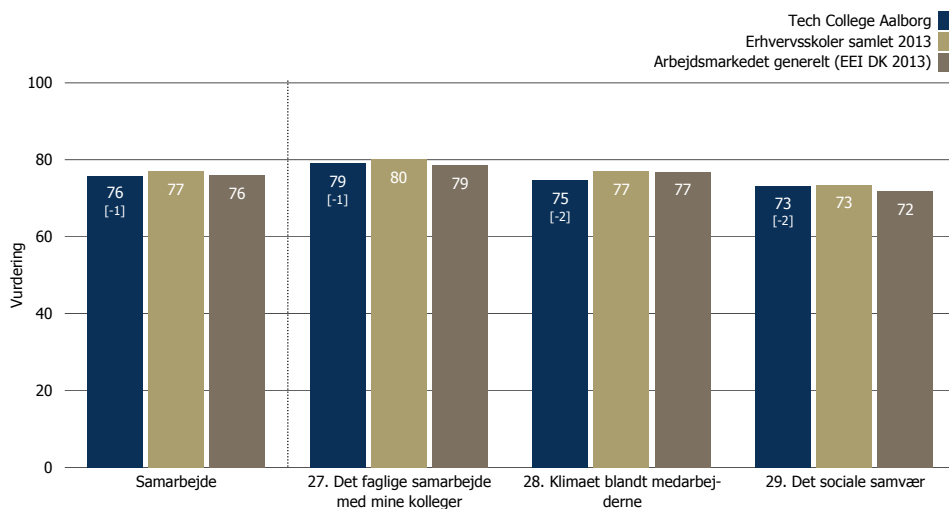
OBSERVER

[Ingen punkter]



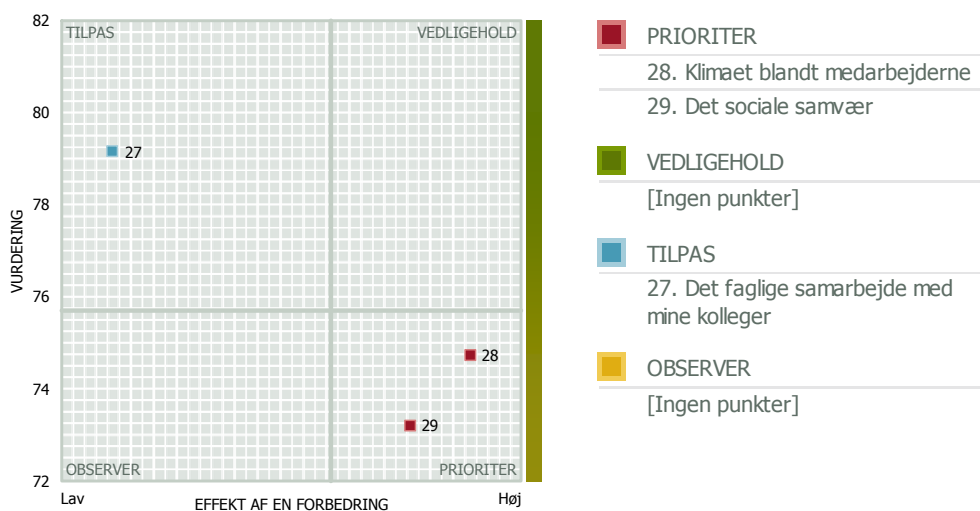
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Tech College Aalborg.



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 Tech College Aalborg.

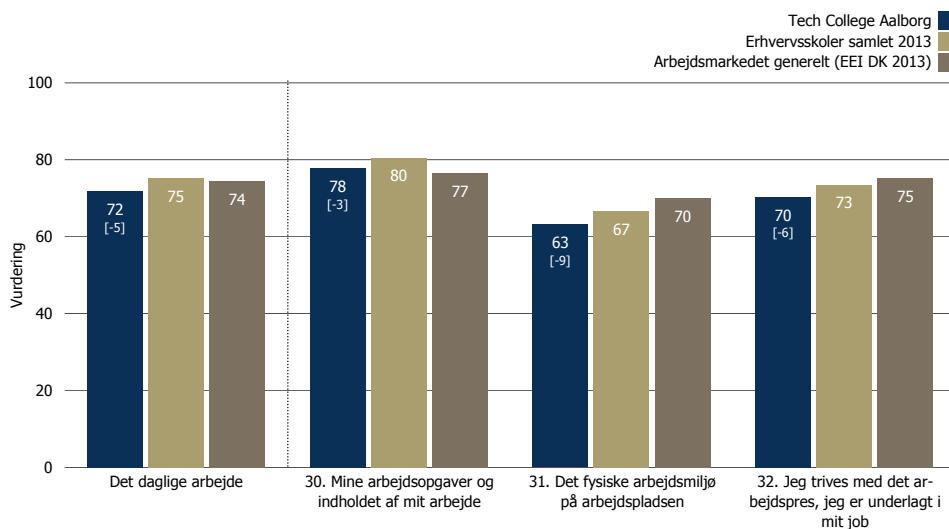




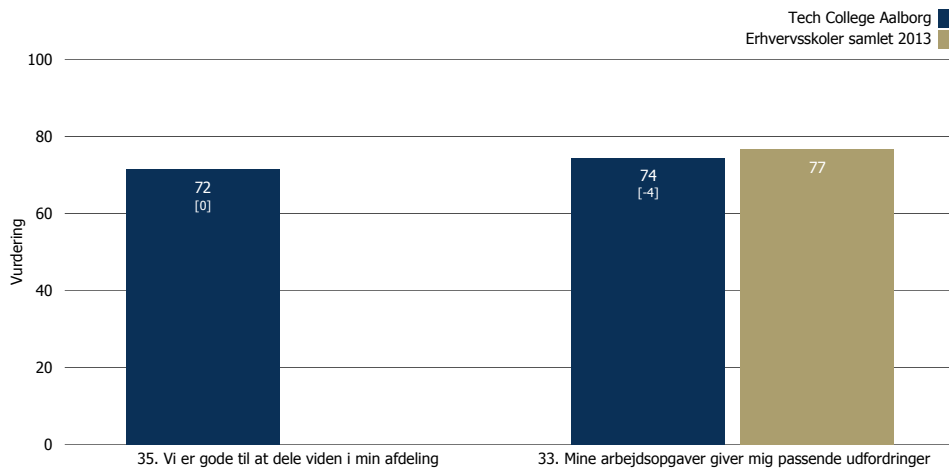
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Tech College Aalborg.

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



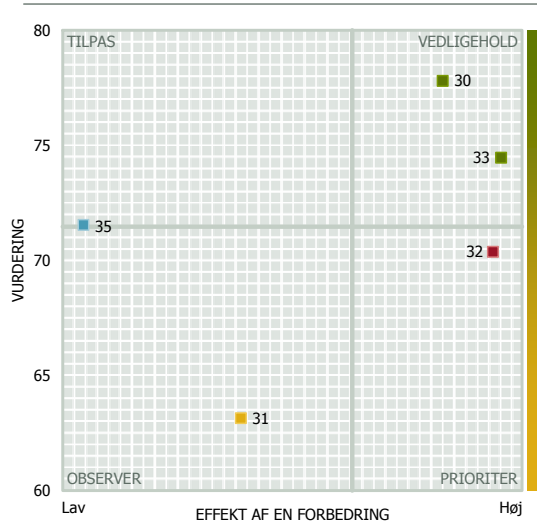
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Tech College Aalborg.





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 Tech College Aalborg.

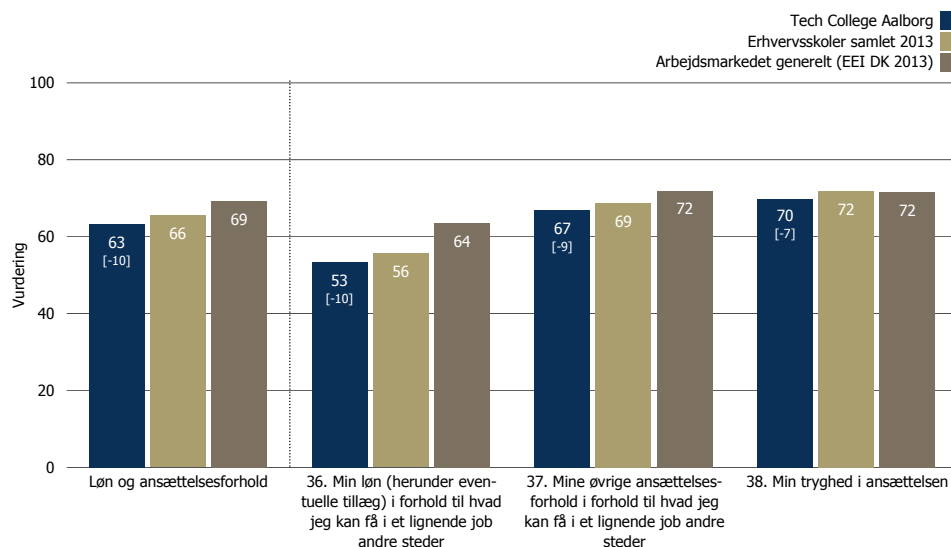


- **PRIORITER**
 32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- **VEDLIGEHOOLD**
 30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
 33. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- **TILPAS**
 35. Vi er gode til at dele viden i min afdeling
- **OBSERVER**
 31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen



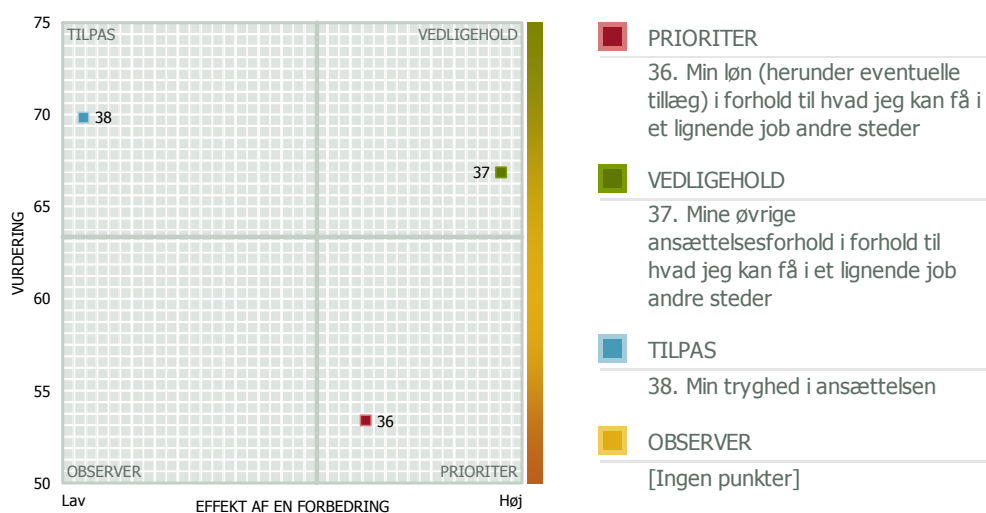
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Tech College Aalborg.



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

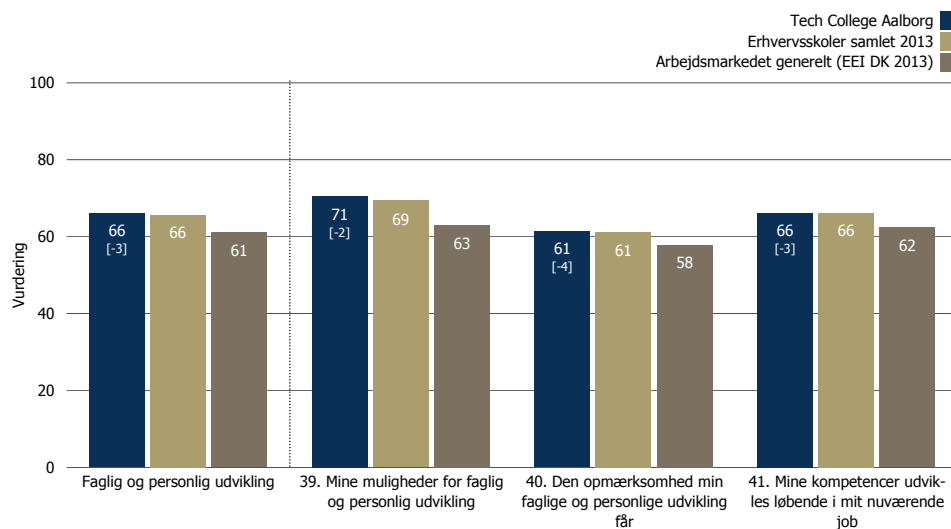
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for Tech College Aalborg.





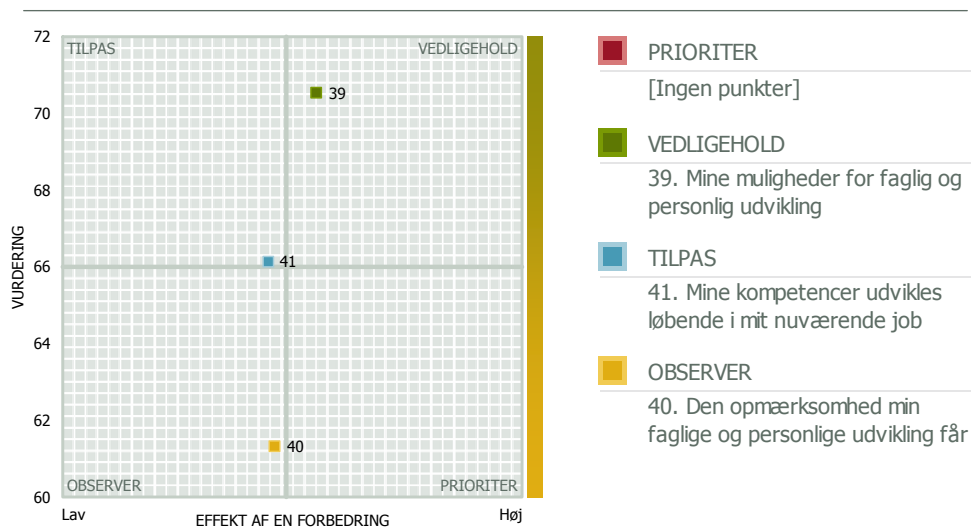
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for Tech College Aalborg.



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 Tech College Aalborg.



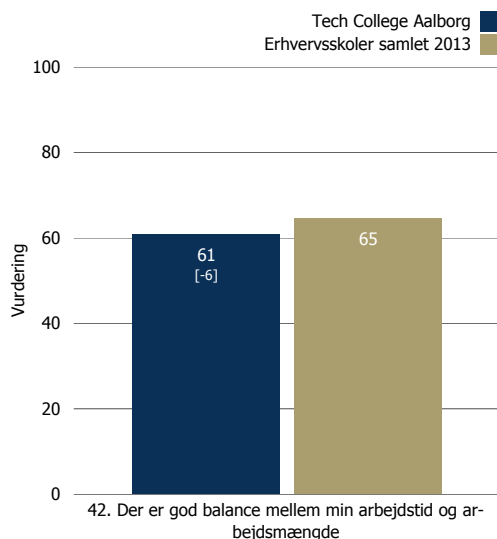
Tema: Vurdering af arbejdspladsen - introduktion

I dette tillæg til MTU 2014 fokuseres der 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.

Eksempel på medarbejdernes vurdering af et specifikt APV spørgsmål for Tech College Aalborg



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

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 af det psykiske arbejdsmiljø. Disse spørgsmål er suppleret med 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 – for nedensående spørgsmål - kun resultater for de enheder, hvor der er mindst 20 besvarelser. Er der mindre end 20 besvarelser for enheden, så vises resultat for den ovenliggende enhed i stedet.

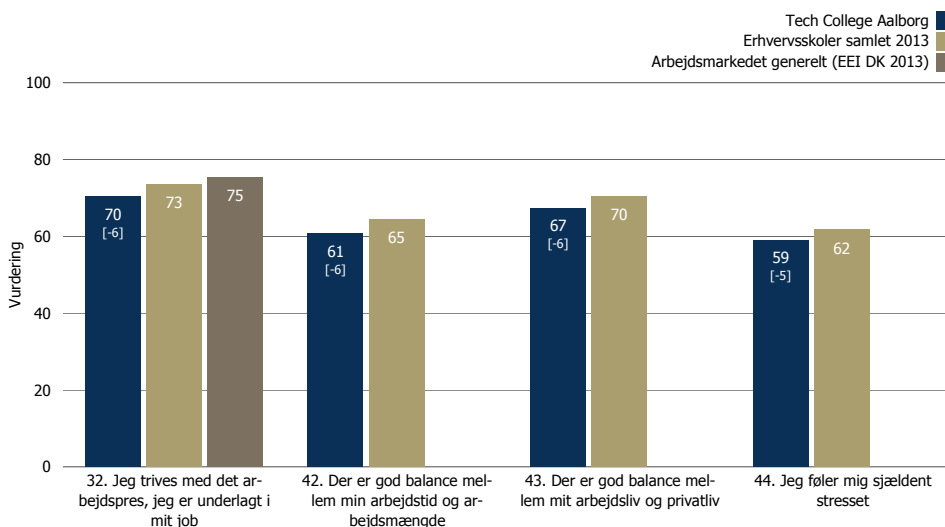
"Har du været udsat for mobning på arbejdspladsen?"

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

"Har du været udsat for sex chikane?"

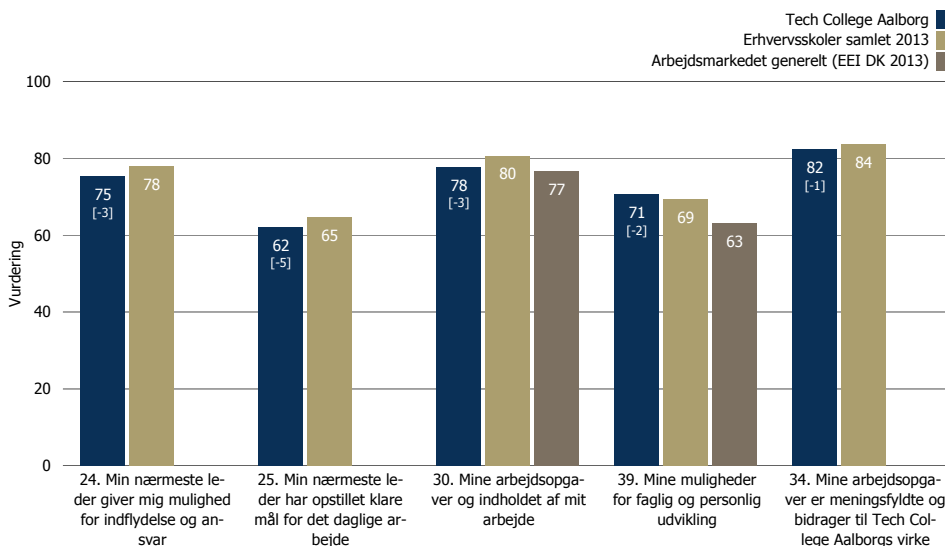
Arbejdspres og work/life balance

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



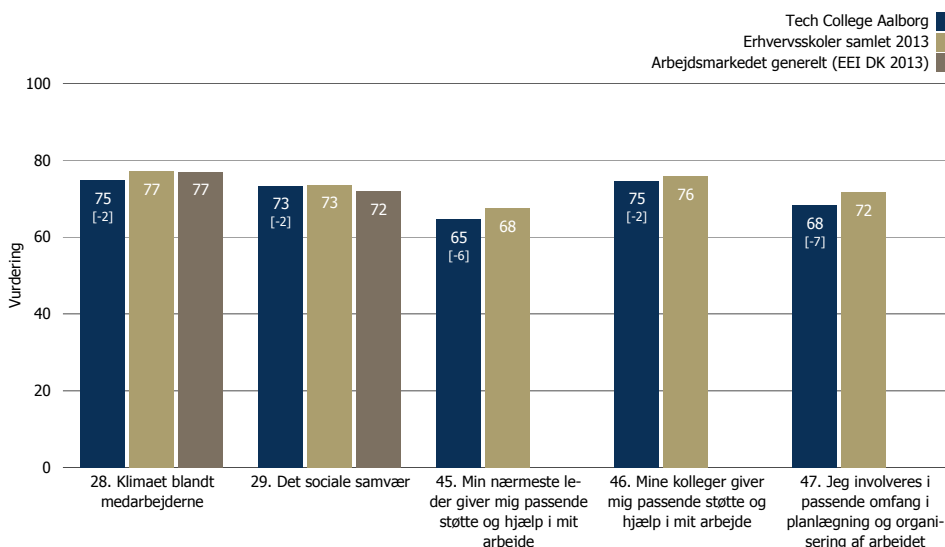
Arbejdets indhold

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



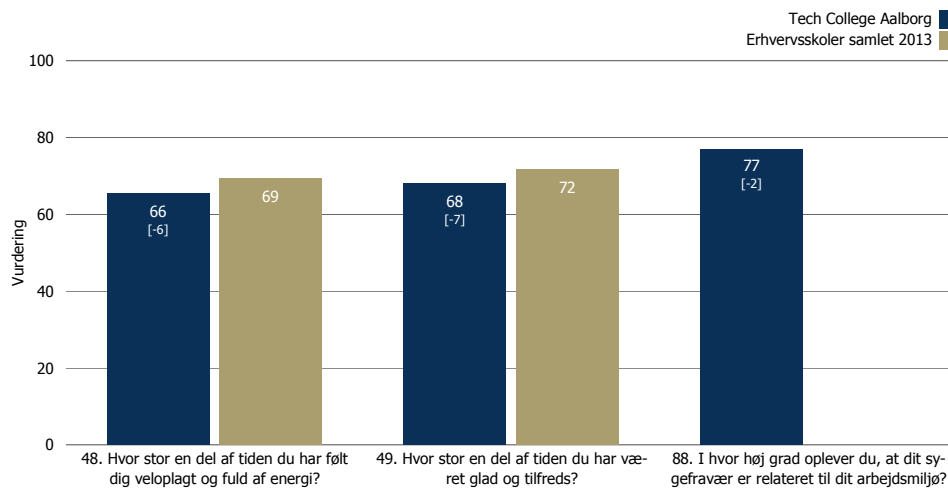
Samarbejdsrelationer

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



Psykisk velvære

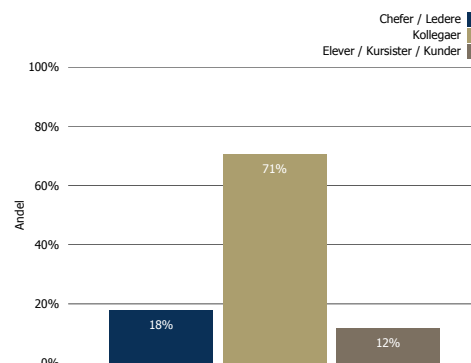
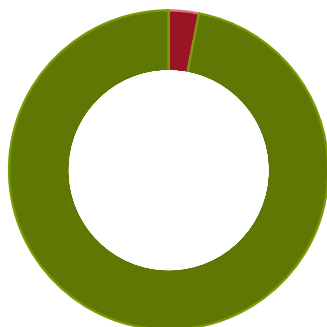
Figuren til højre viser medarbejdernes vurdering af det psykiske velvære i relation til deres arbejde (inden for de seneste 4 uger frem til målingstidspunktet).



Har du været udsat for mobning?

Figuren længst til venstre viser hvor mange procent af medarbejderne på Tech College Aalborg, der har været udsat for mobning (inden for de seneste 2 år).

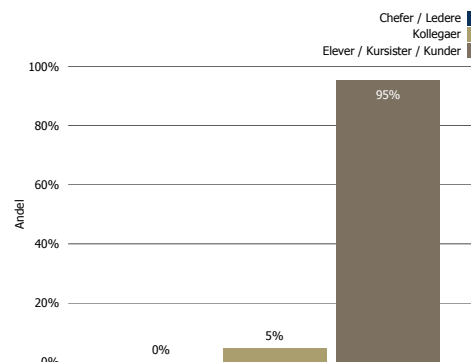
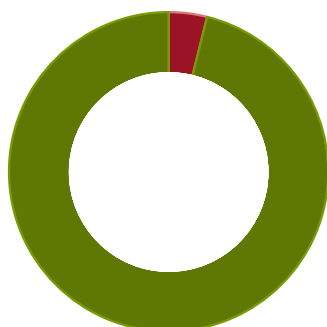
Figuren til højre viser en fordeling på, hvem der stod bag denne mobning.



Har du været udsat for vold eller trusler?

Figuren længst til venstre viser hvor mange procent af medarbejderne på Tech College Aalborg, der har været udsat for vold eller trusler (inden for de seneste 2 år).

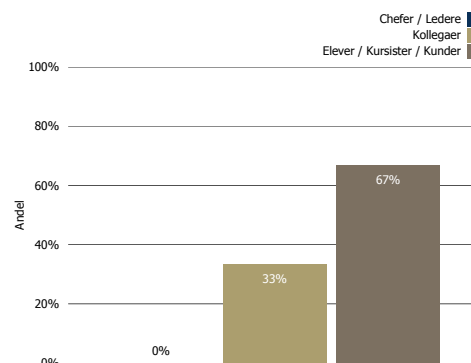
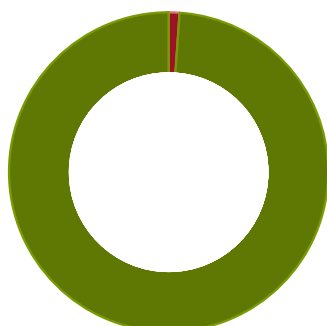
Figuren til højre viser en fordeling på, hvem der stod bag volden og truslerne.



Har du været udsat for sex chikane?

Figuren længst til venstre viser hvor mange procent af medarbejderne på Tech College Aalborg, der har været udsat for sex chikane (inden for de seneste 2 år).

Figuren til højre viser en fordeling på, hvem der stod bag sex chikane.



Tabeller [1]

	Tech College Aalborg		Erhvervsskoler samlet 2013	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2013)
	2014	Udvikling siden 2011	2013	2013
Svarprocent	87%	[0]	85%	
RESULTATOMRÅDER				
Arbejdsglæde	69	[-6]	71	70
Tilfredshed	66	[-6]	68	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Tech College Aalborg?	69	[-7]	72	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Tech College Aalborg?	63	[-6]	64	66
Motivation	72	[-5]	74	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	74	[-4]	76	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	70	[-6]	73	68
Loyalitet	76	[-5]	77	73
Troskab	76	[-7]	77	72
5. Jeg ønsker at være ansat på Tech College Aalborg om 2 år	81	[-5]	82	74
6. Jeg leder sjældent efter andre job	75	[-8]	79	75
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Tech College Aalborg	73	[-8]	73	68
Engagement	77	[0]	77	75
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	76	[+1]	76	71
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	78	[+1]	78	77
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	76	[-2]	77	75
Arbejdsglædesegmentering				
Høj arbejdsglæde	6%	[-4]	8%	7%
Balanceret arbejdsglæde	38%	[-7]	40%	49%
Tilfredshedsunderskud	34%	[+4]	33%	17%
Motivationsunderskud	7%	[-2]	8%	13%
Lav arbejdsglæde	15%	[+8]	11%	14%
Loyalitetssegmentering				
Ildsjæle	18%	[-5]	20%	17%
Kernemedarbejdere	58%	[-5]	58%	53%
Zappere	16%	[+8]	15%	20%
Sofamedarbejdere	3%	[+1]	2%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	5%	[+2]	5%	7%

Tabeller [2]

	Tech College Aalborg		Erhvervsskoler samlet 2013	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2013)
	2014	Udvikling siden 2011	2013	2013
INDSATSSOMRÅDER				
Omdømme	72	[-2]	69	74
11. Tech College Aalborg har et godt image	68	[0]	66	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	76	[-2]	72	75
13. Andre opfatter Tech College Aalborg som et godt sted at være ansat	71	[-4]	69	73
14. Tech College Aalborg opfattes som udviklingsorienteret	69	[-1]	65	
15. Tech College Aalborg opfattes som en veldrevet organisation	64	[-4]	64	
Overordnet ledelse	59	[-7]	59	65
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	57	[-7]	58	64
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	53	[-5]	54	57
18. Den overordnede ledelse er troværdig	61	[-8]	62	67
19. Den overordnede ledelses etik og moral	65	[-6]	62	71
Nærmeste leder	69	[-2]	71	69
20. Min nærmeste leders faglige dygtighed	71	[-1]	74	74
21. Min nærmeste leders evner som leder	66	[-3]	68	64
22. Min nærmeste leder er handlekraftig	70	[-1]	70	69
23. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	64	[-6]	67	
24. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	75	[-3]	78	
25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	62	[-5]	65	
26. Jeg har en god kontakt med min nærmeste leder	77	[-2]		
Samarbejde	76	[-1]	77	76
27. Det faglige samarbejde med mine kolleger	79	[-1]	80	79
28. Klimaet blandt medarbejderne	75	[-2]	77	77
29. Det sociale samvær	73	[-2]	73	72
Det daglige arbejde	72	[-5]	75	74
30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	78	[-3]	80	77
31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	63	[-9]	67	70
32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	[-6]	73	75
35. Vi er gode til at dele viden i min afdeling	72	[0]		
33. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	74	[-4]	77	
Løn og ansættelsesforhold	63	[-10]	66	69
36. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	53	[-10]	56	64
37. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	67	[-9]	69	72
38. Min tryghed i ansættelsen	70	[-7]	72	72
Faglig og personlig udvikling	66	[-3]	66	61
39. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	71	[-2]	69	63
40. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	61	[-4]	61	58
41. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	66	[-3]	66	62

Tabeller [3]

	Tech College Aalborg		Erhvervsskoler samlet 2013	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2013)
	2014	Udvikling siden 2011	2013	2013
Tema: Vurdering af arbejdspladsen				
32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	[-6]	73	75
42. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejdsomfang	61	[-6]	65	
43. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	67	[-6]	70	
44. Jeg føler mig sjældent stresset	59	[-5]	62	
24. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	75	[-3]	78	
25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	62	[-5]	65	
30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	78	[-3]	80	77
39. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	71	[-2]	69	63
34. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Tech College Aalborgs virke	82	[-1]	84	
28. Klimaet blandt medarbejderne	75	[-2]	77	77
29. Det sociale samvær	73	[-2]	73	72
45. Min nærmeste leder giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	65	[-6]	68	
46. Mine kolleger giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	75	[-2]	76	
47. Jeg involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	68	[-7]	72	
48. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	66	[-6]	69	
49. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	68	[-7]	72	
88. I hvor høj grad oplever du, at dit sygefravær er relateret til dit arbejdsmiljø?	77	[-2]		

Tabeller [4]

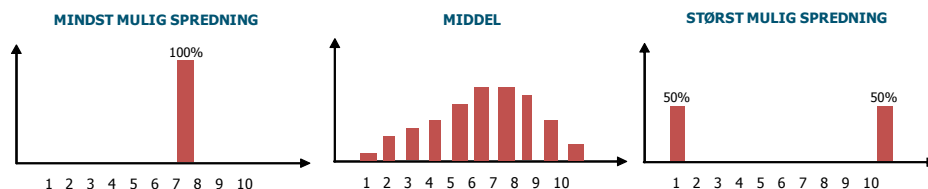
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Tech College Aalborg har et godt image	68	43
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	76	42
13. Andre opfatter Tech College Aalborg som et godt sted at være ansat	71	45
14. Tech College Aalborg opfattes som udviklingsorienteret	69	46
15. Tech College Aalborg opfattes som en veldrevet organisation	64	49
Overordnet ledelse		
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	57	52
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	53	55
18. Den overordnede ledelse er troværdig	61	56
19. Den overordnede ledelses etik og moral	65	49
Nærmeste leder		
20. Min nærmeste leders faglige dygtighed	71	52
21. Min nærmeste leders evner som leder	66	58
22. Min nærmeste leder er handlekraftig	70	54
23. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	64	62
24. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	75	51
25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	62	59
26. Jeg har en god kontakt med min nærmeste leder	77	51
Samarbejde		
27. Det faglige samarbejde med mine kolleger	79	38
28. Klimaet blandt medarbejderne	75	45
29. Det sociale samvær	73	46
Det daglige arbejde		
30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	78	34
31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	63	53
32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	48
35. Vi er gode til at dele viden i min afdeling	72	48
33. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	74	43
Løn og ansættelsesforhold		
36. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	53	51
37. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	67	51
38. Min trykthed i ansættelsen	70	50
Faglig og personlig udvikling		
39. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	71	47
40. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	61	52
41. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	66	50

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.

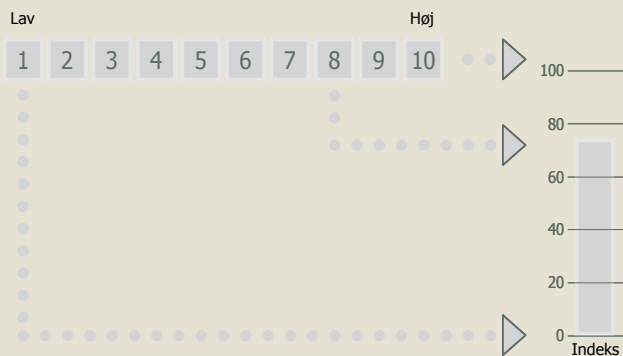
Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



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

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

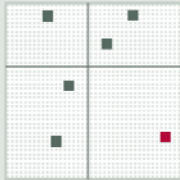
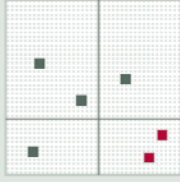
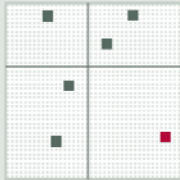
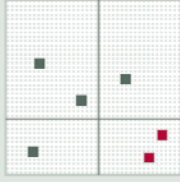
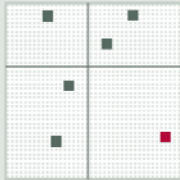
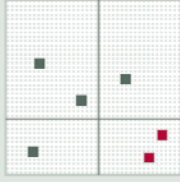
Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

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

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

- _____ OMDØMME...
- _____ OVERORDNET LEDELSE...
- _____ NÆRMESTE LEDER...
- _____ SAMARBEJDE...
- _____ DET DAGLIGE ARBEJDE...
- _____ LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
- _____ FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>				
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>				
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>				
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div data-bbox="526 1422 1412 1892" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Overordnet prioriteringskort</th> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Specifikke prioriteringskort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div> </td> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div> </td> </tr> </tbody> </table> </div>	Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div>
Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort				
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div>				

