

MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Århus Statsgymnasium

Svarprocent: 87% (77 besvarelser ud af 89 mulige)

Skolerapport



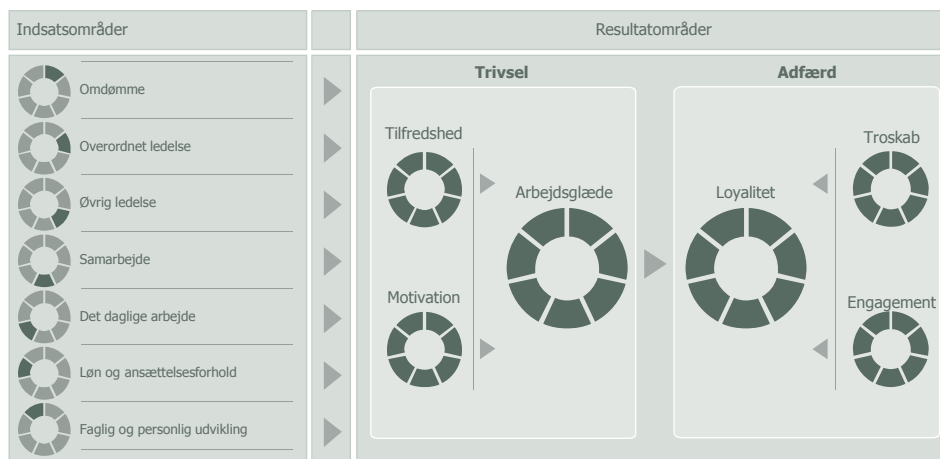
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	6
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	10
	Resultater for de syv indsatsområder	12
	Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	23
	Tema (MUS, OK13)	24
	Baggrundsresultater	26
	Resultater i tabelform	27
	Appendiks	31



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Århus Statsgymnasium. 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 Århus Statsgymnasium til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på Århus Statsgymnasium har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført på 20 gymnasier landet over i perioden 10. marts 2015 - 24. marts 2015.</p> <p>I alt har 89 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 77 valgt at svare. Århus Statsgymnasium 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. Specifikt for denne undersøgelse, er modellen dog tilpasset gymnasieverdenen hvad de to ledelsesdimensioner angår. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	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 2013	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for Århus Statsgymnasium, fra sidste MTU på Århus Statsgymnasium (i 2013).



Datagrundlag - svarprocenter

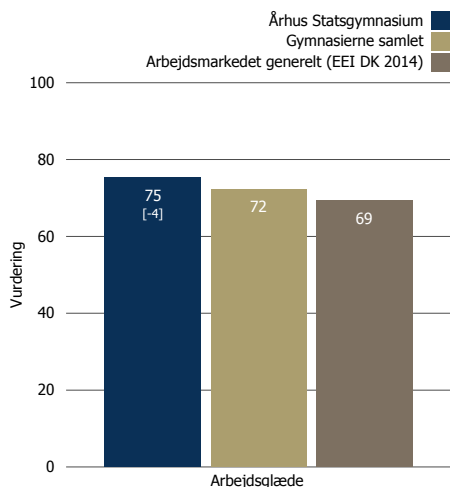
	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2015	2015	2015	2014/2013/2012/2011
Århus Statsgymnasium	77	89	87%	80%
Den øvrige ledelse	5	5	100%	100%
TAP 2 (sekretærer)	5	6	83%	100%
Undervisere	67	73	92%	79%

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ses hovedresultatet af MTU 2015 for Århus Statsgymnasium. Her kan I sammenligne jer med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

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



Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Århus Statsgymnasium.

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

PRIORITER jeres indsatsområder

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

For Århus Statsgymnasium, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Overordnet ledelse
- Faglig og personlig udvikling

VEDLIGEHOLD jeres styrker

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

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i Århus Statsgymnasium:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2015 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

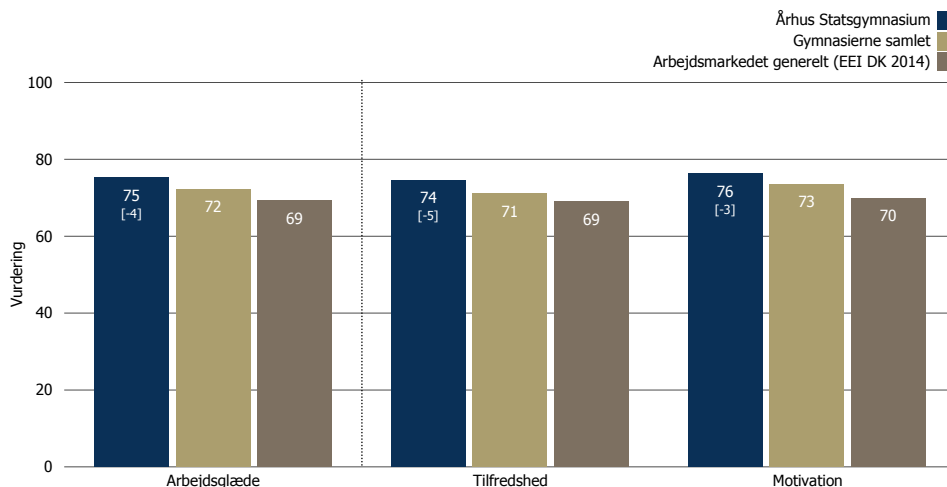


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

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

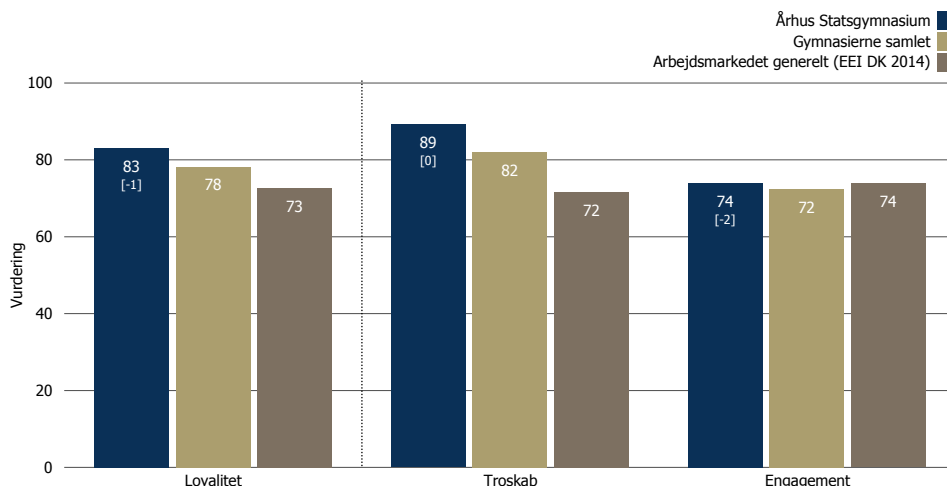


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

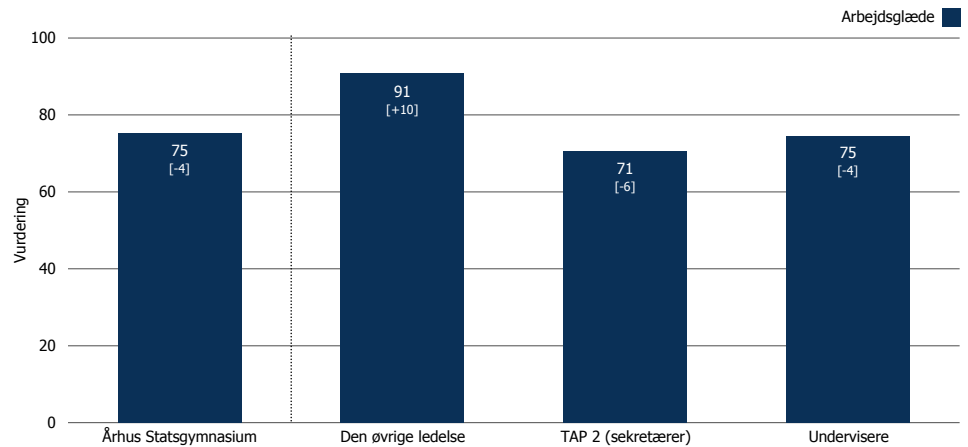




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Århus Statsgymnasium.

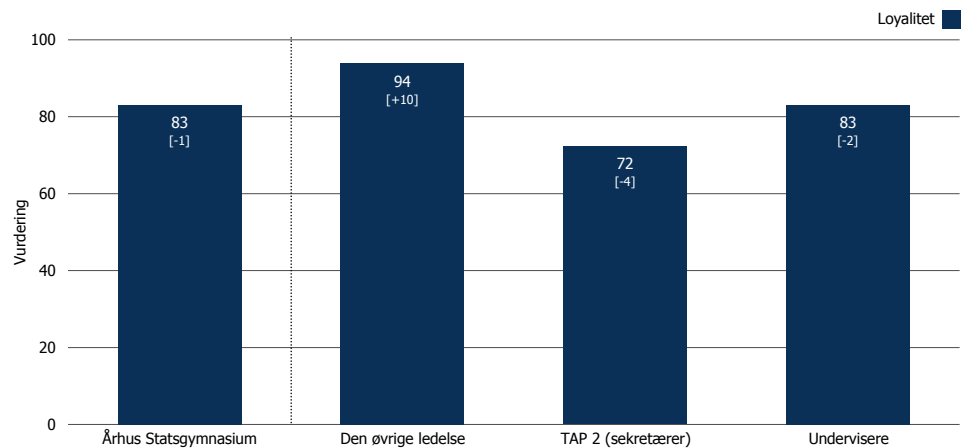
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Århus Statsgymnasium.



Loyalitet

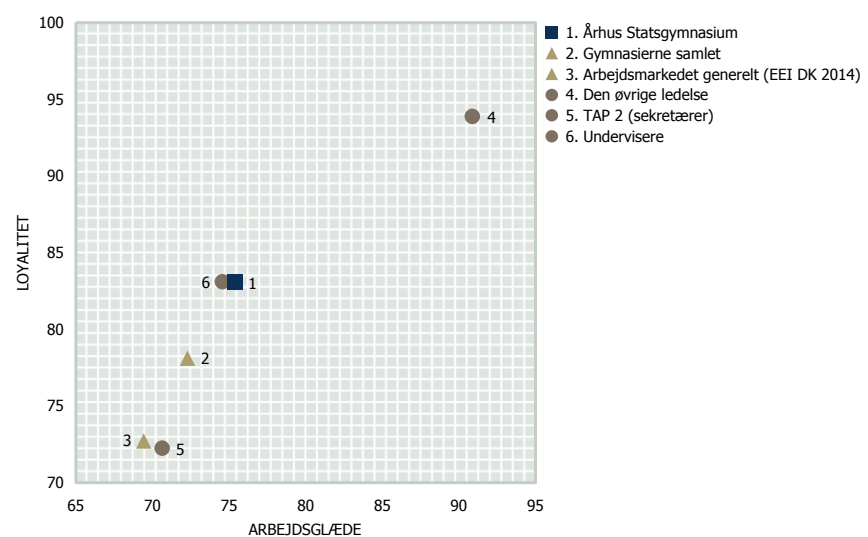
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Århus Statsgymnasium.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaltiteten på tværs af Århus Statsgymnasium.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af Århus Statsgymnasium

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på Århus Statsgymnasium.





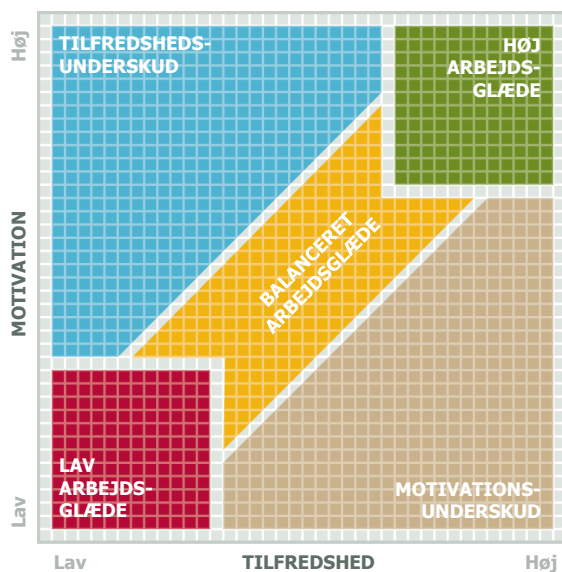
Arbejdsglædesegmentering

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

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

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

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



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

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

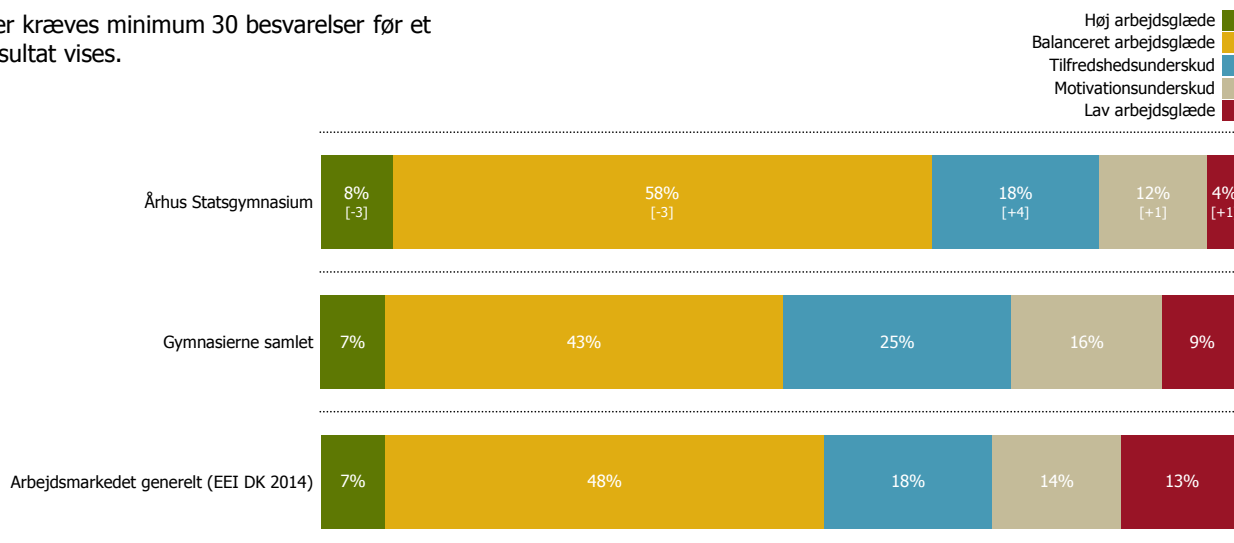
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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

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

Segmenteringen af medarbejderne hos Århus Statsgymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

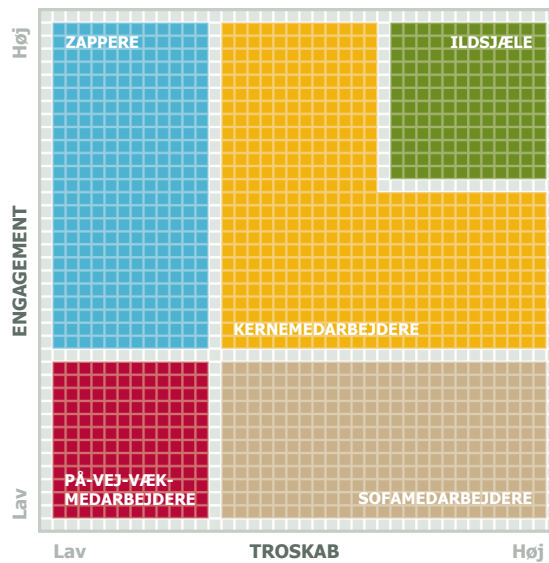




Medarbejdergrupper

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

Nedenfor kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Århus Statsgymnasium.



ILDSJÆLE

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

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen hos Århus Statsgymnasium. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

ZAPPERE

er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor Århus Statsgymnasium er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

SOFAMEDARBEJDERE

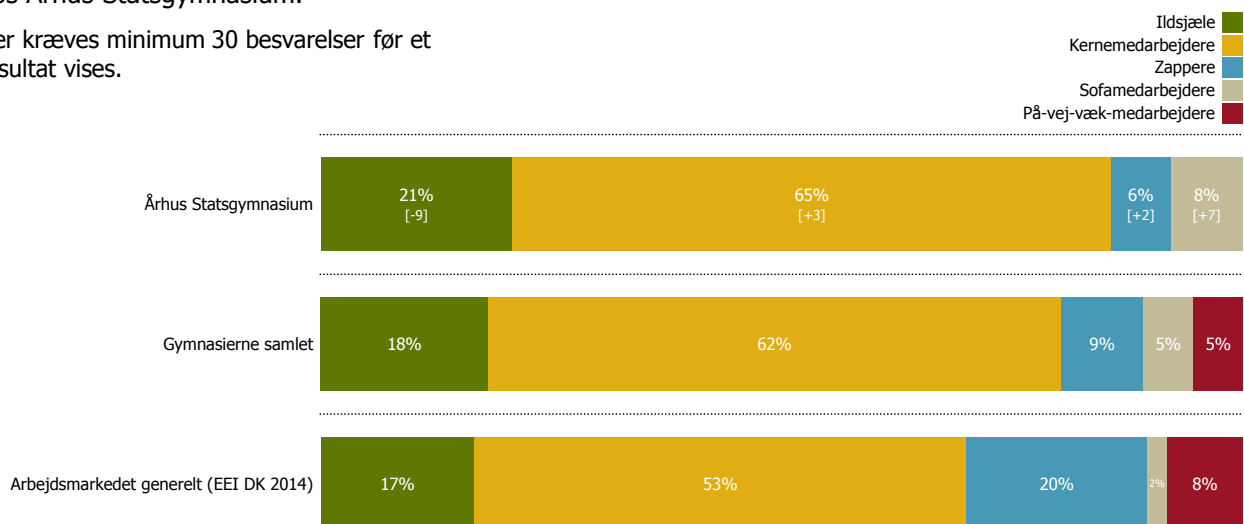
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Århus Statsgymnasium i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Århus Statsgymnasium.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Århus Statsgymnasium, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper hos Århus Statsgymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



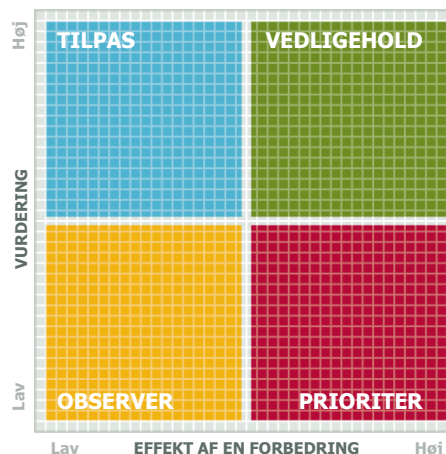
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Århus Statsgymnasium.

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.

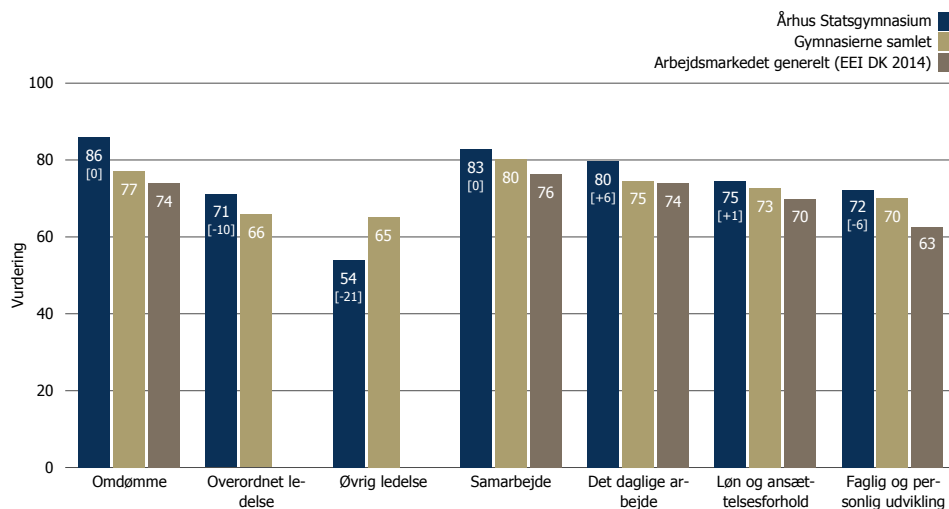
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



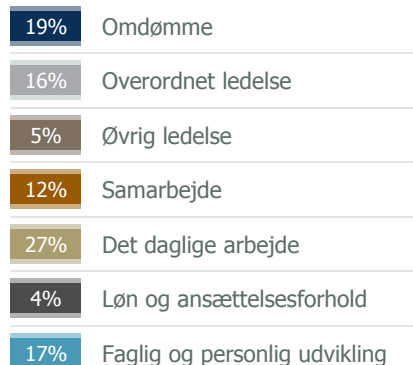
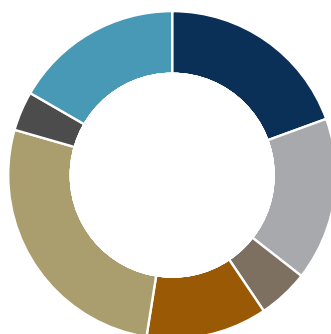
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

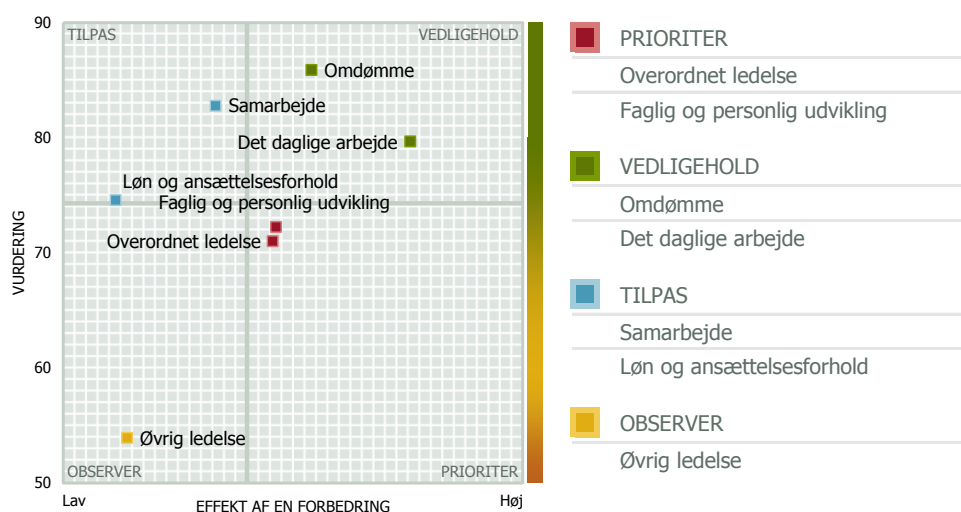
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





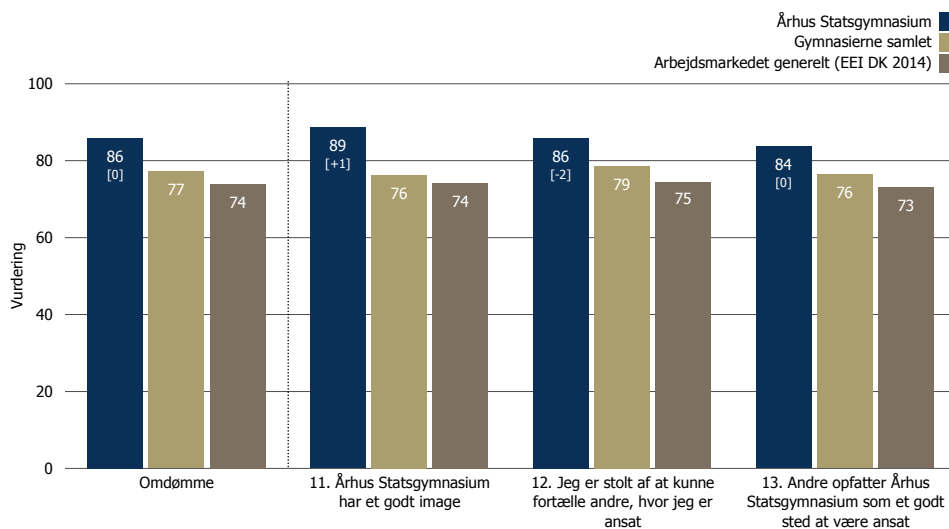
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

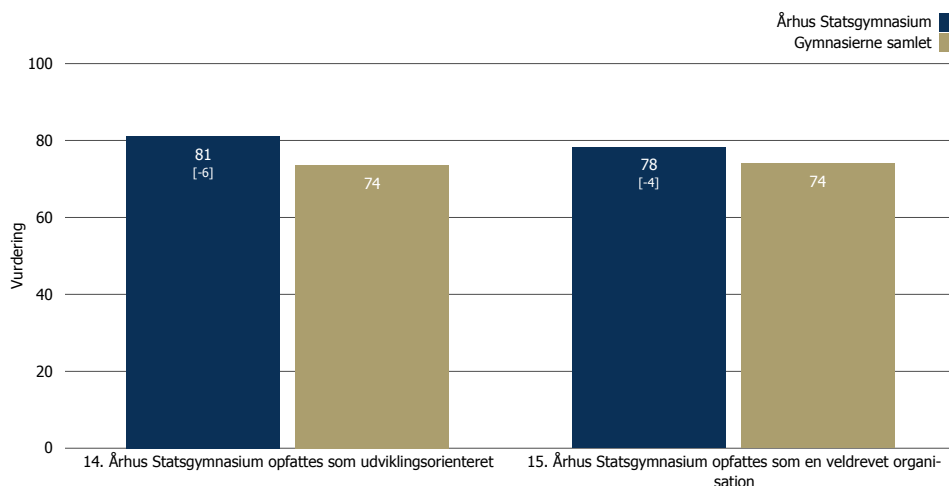
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Århus Statsgymnasium.

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



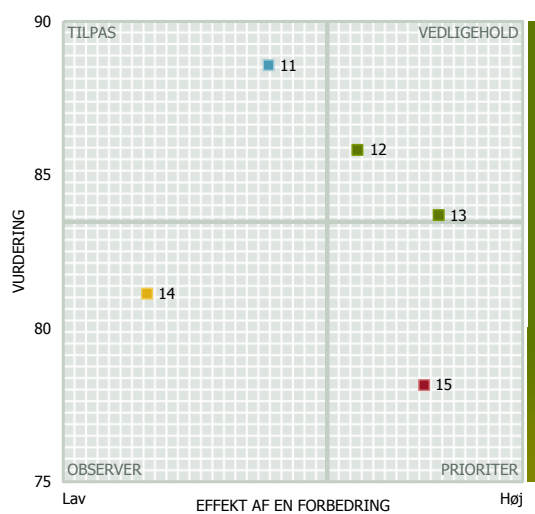
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Århus Statsgymnasium.





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 Århus Statsgymnasium.



■ PRIORITER

15. Århus Statsgymnasium opfattes som en veldrevet organisation

■ VEDLIGEHOOLD

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

13. Andre opfatter Århus Statsgymnasium som et godt sted at være ansat

■ TILPAS

11. Århus Statsgymnasium har et godt image

■ OBSERVER

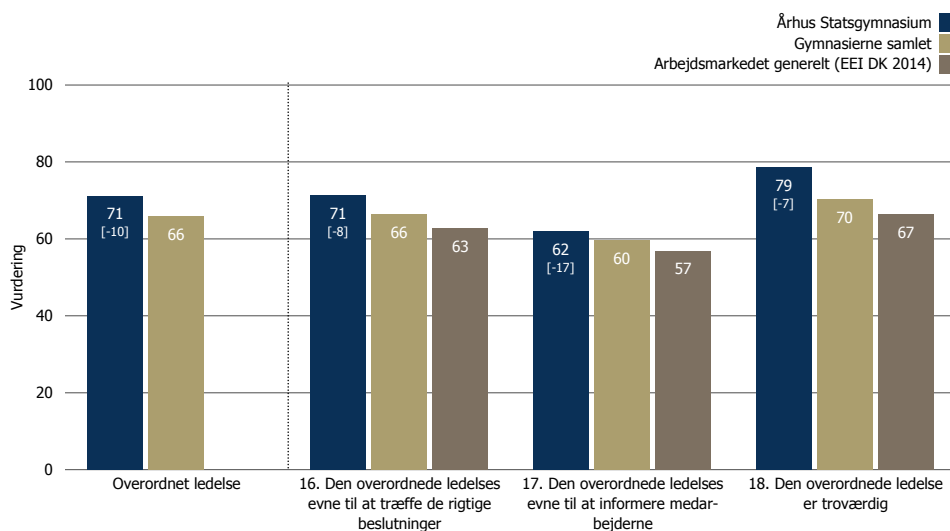
14. Århus Statsgymnasium opfattes som udviklingsorienteret



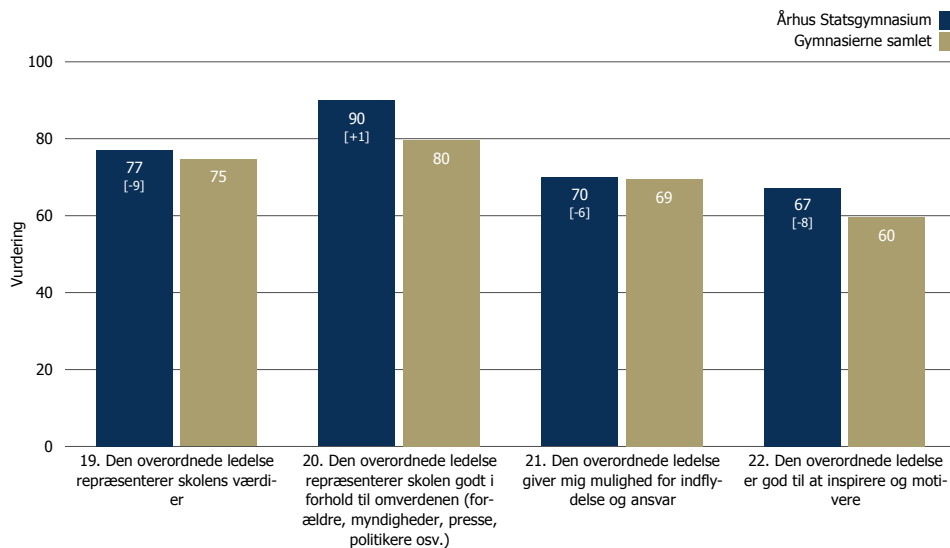
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Århus Statsgymnasium.

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



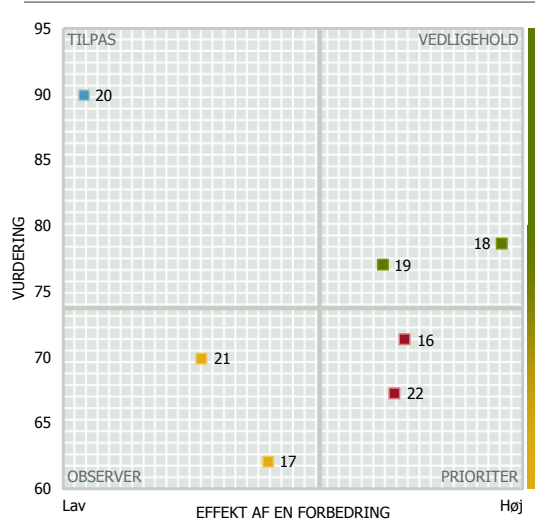
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Århus Statsgymnasium.





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 Århus Statsgymnasium.



PRIORITER

- 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- 22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere

VEDLIGEHOOLD

- 18. Den overordnede ledelse er troværdig
- 19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier

TILPAS

- 20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)

OBSERVER

- 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne
- 21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar

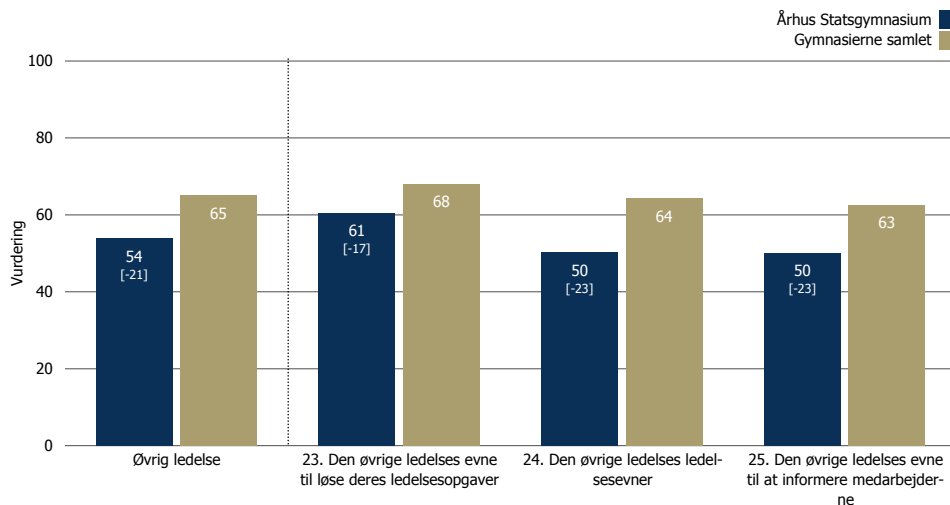


Øvrig ledelse

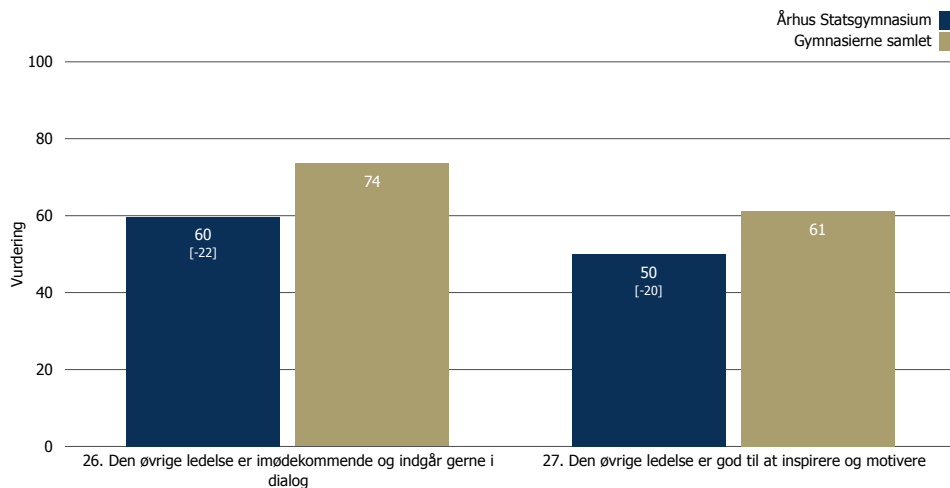
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Århus Statsgymnasium.

Der er tale om en samlet vurdering af alle medlemmerne af den øvrige ledelse på Århus Statsgymnasium.

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



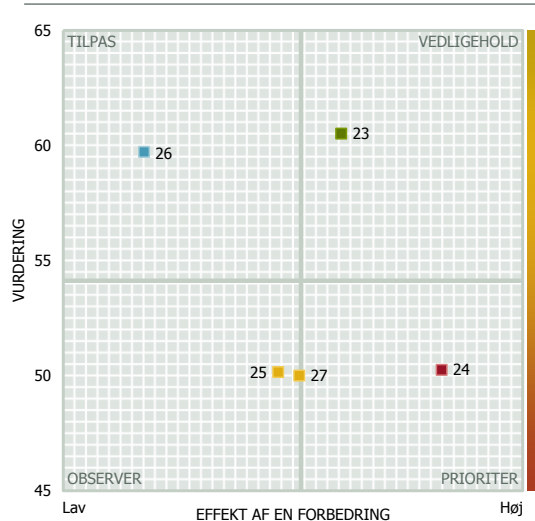
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Øvrig ledelse for Århus Statsgymnasium.





Prioriteringskort for Øvrig ledelse

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



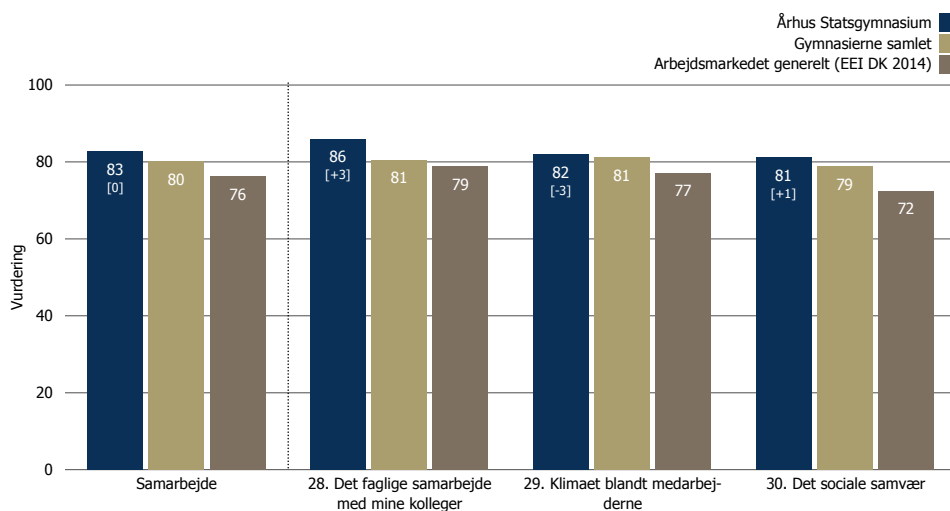
- PRIORITER**
 24. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- VEDLIGEHOOLD**
 23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver
- TILPAS**
 26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog
- OBSERVER**
 25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne
 27. Den øvrige ledelse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



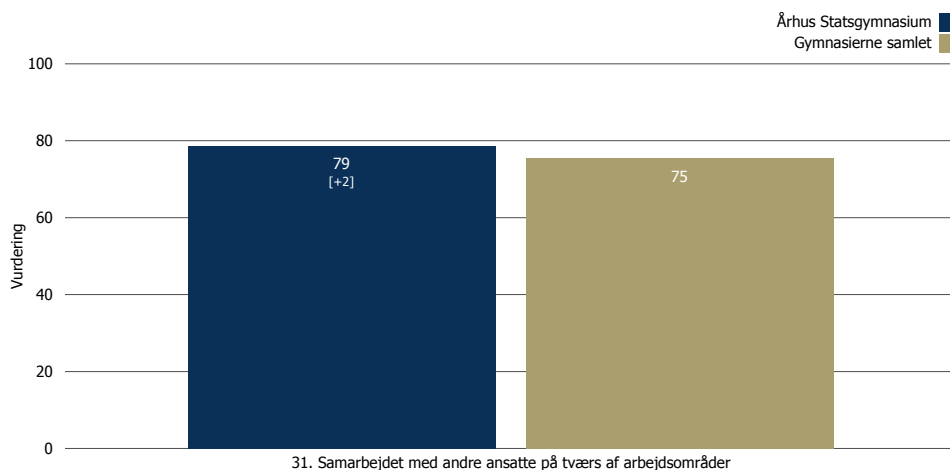
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Århus Statsgymnasium.

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

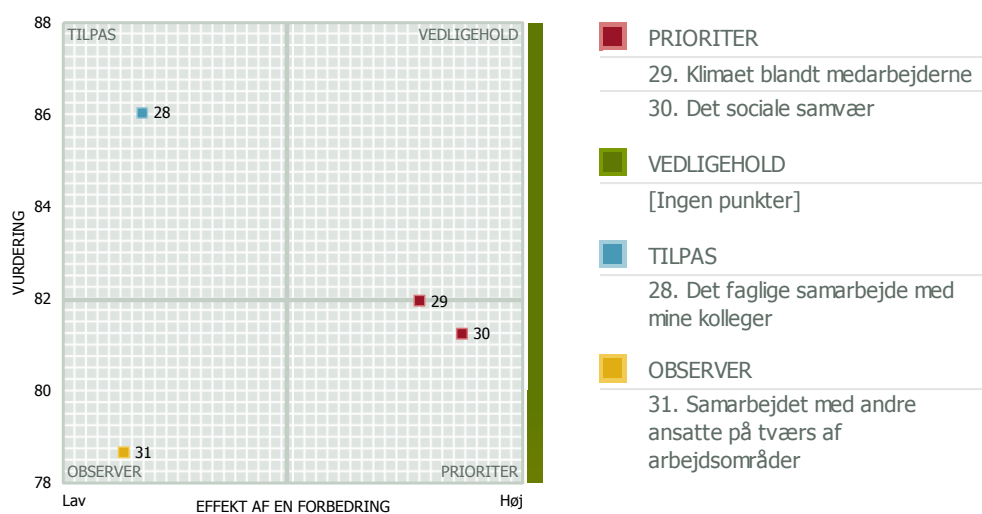


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Århus Statsgymnasium.



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 Århus Statsgymnasium.

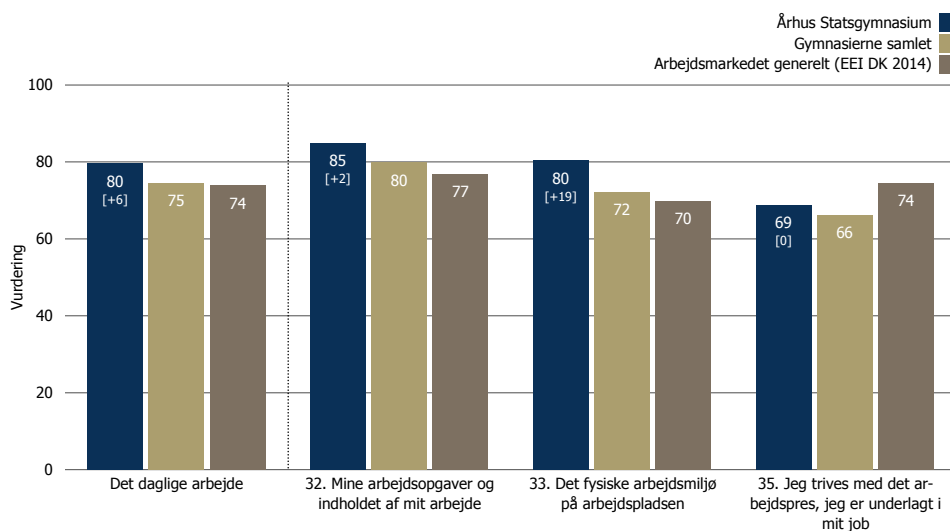




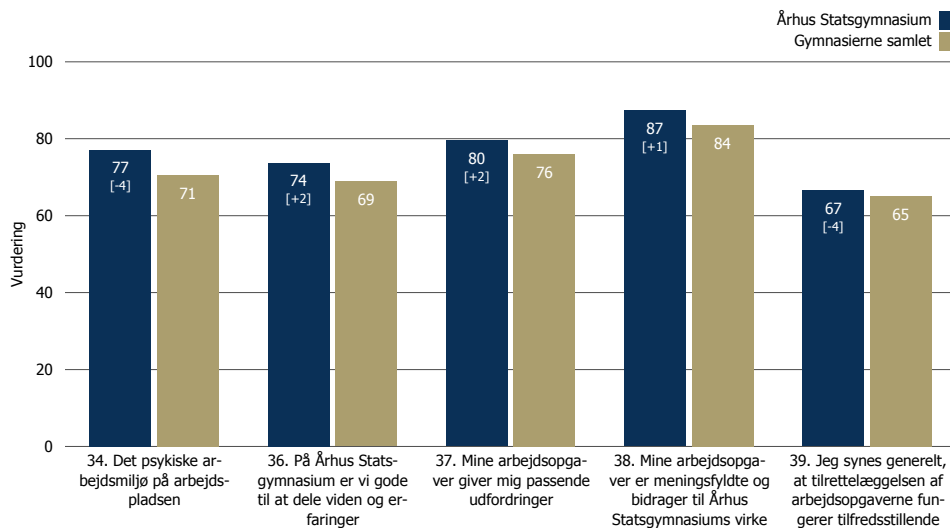
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Århus Statsgymnasium.

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



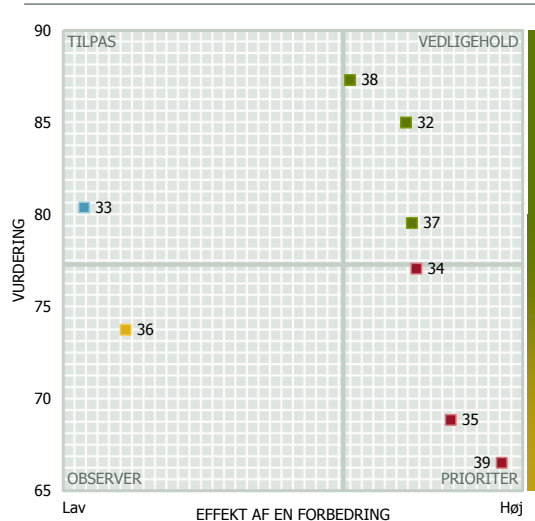
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Århus Statsgymnasium.





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 Århus Statsgymnasium.



■ PRIORITER

- 35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende

■ VEDLIGEhold

- 32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Århus Statsgymnasiums virke

■ TILPAS

- 33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

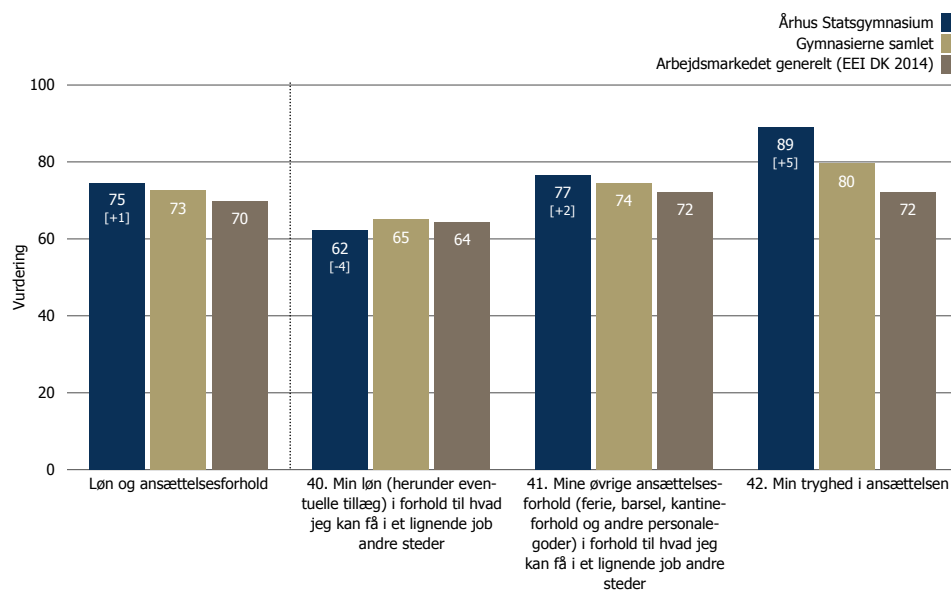
■ OBSERVER

- 36. På Århus Statsgymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer



Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Århus Statsgymnasium.



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 Århus Statsgymnasium.

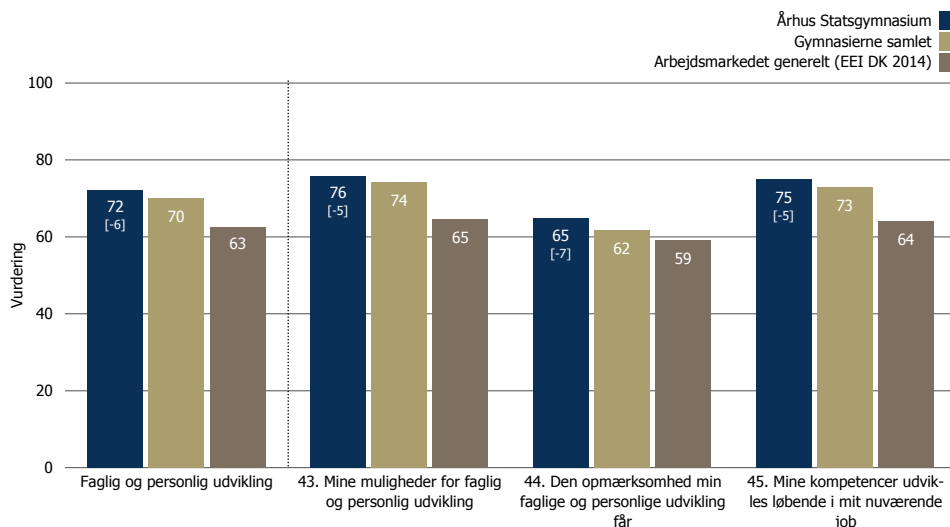


- **PRIORITER**
 40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



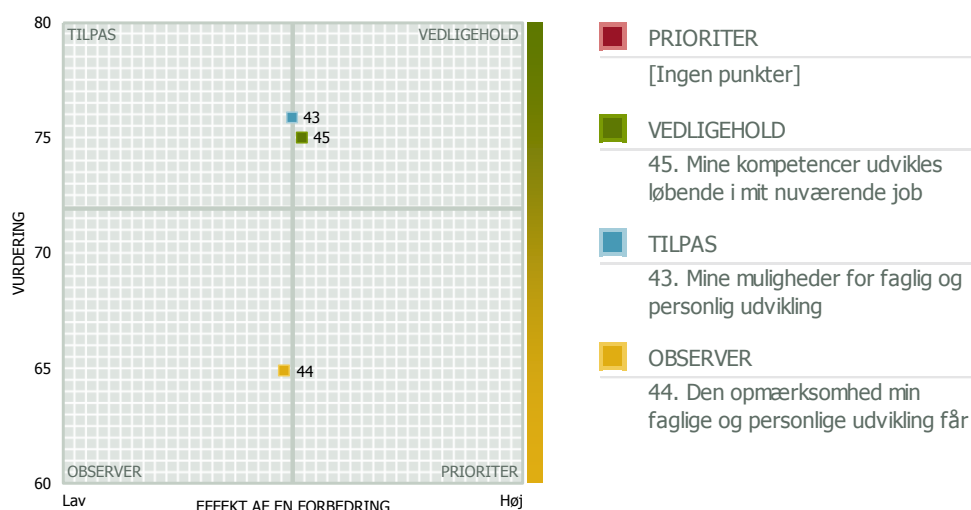
Faglig og personlig udvikling

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



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 Århus Statsgymnasium.

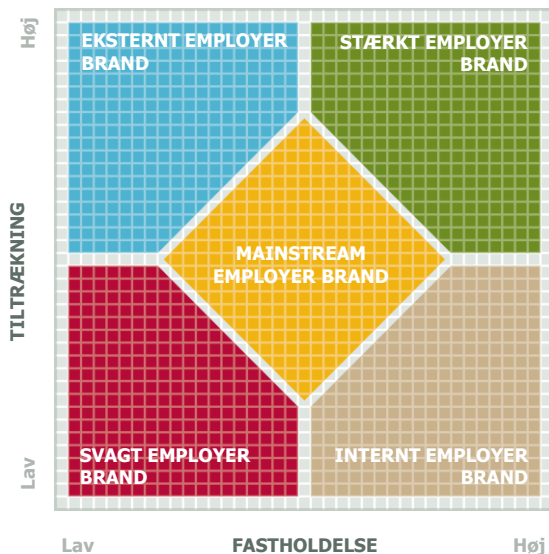




Employer Branding

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

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. Århus Statsgymnasium er derfor ikke placeret entydigt i en kategori, men vil have en andel af medarbejdere, placeret i hver af de forskellige kategorier.



■ EKSTERNT EMPLOYER BRAND
 Evnen til at tiltrække medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at fastholde medarbejdere mangler. Kan være et bevist valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

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

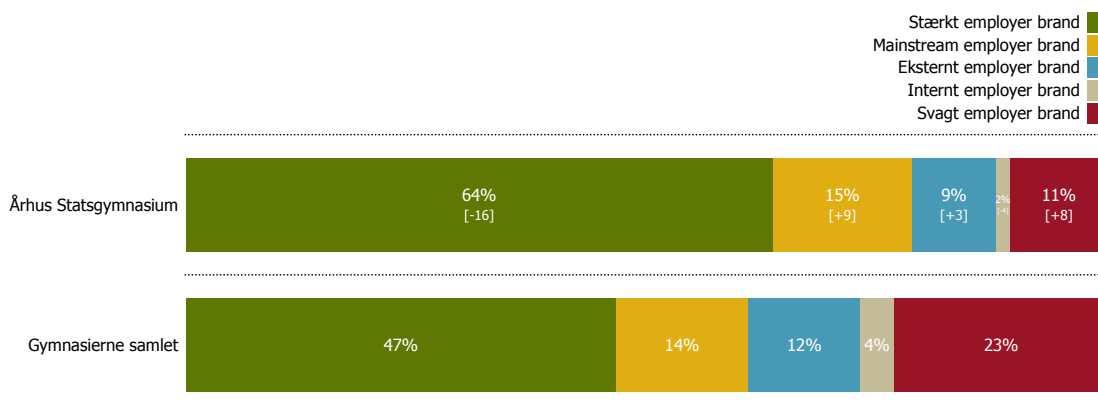
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Virksomheder der typisk har en svær personale situation.

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

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

Medarbejdernes vurdering af Århus Statsgymnasiums employer brand

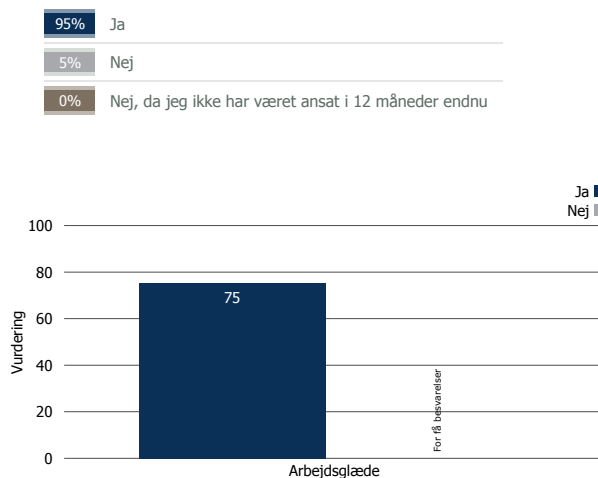
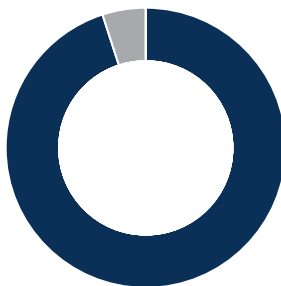
Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



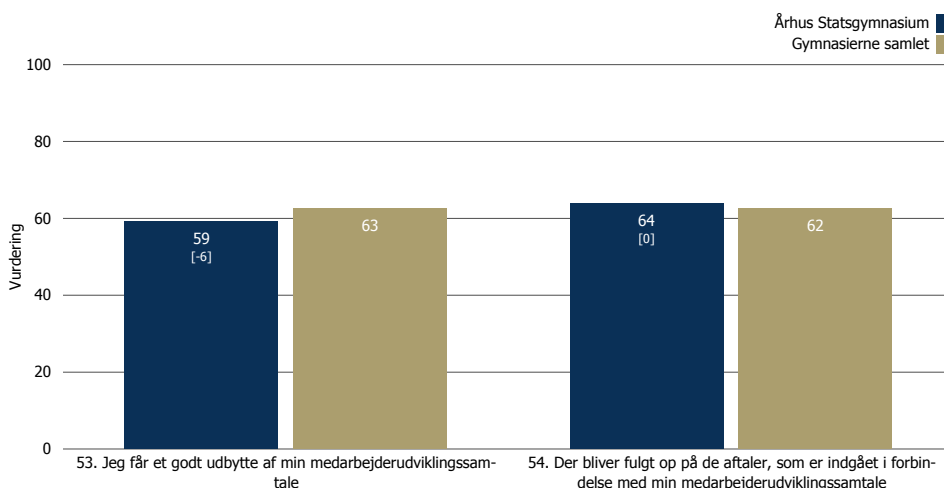
Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Har du haft en medarbejderudviklingssamtale?

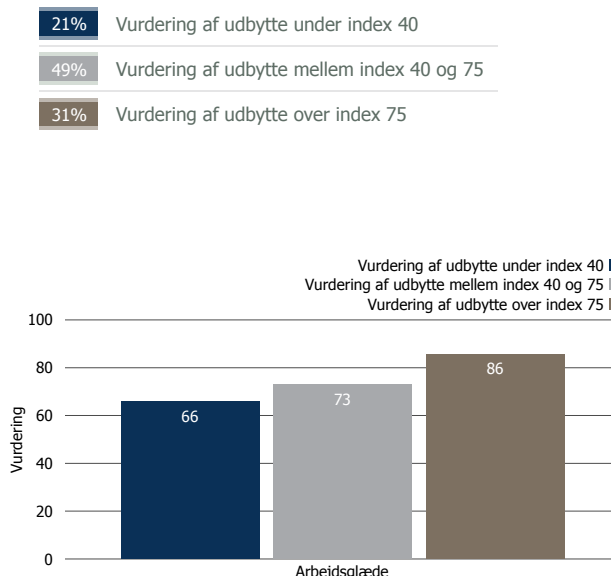
Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos Århus Statsgymnasium på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en medarbejderudviklingssamtale?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



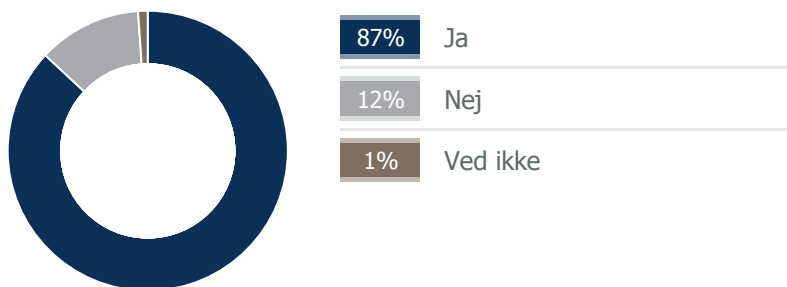
Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende medarbejderudviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



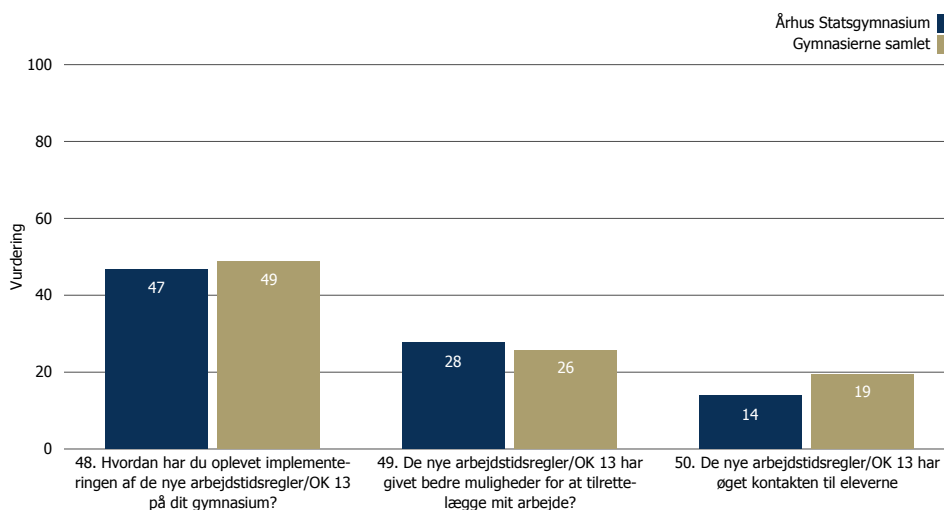
I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale" grupperet i tre intervaller. I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/OK 13?

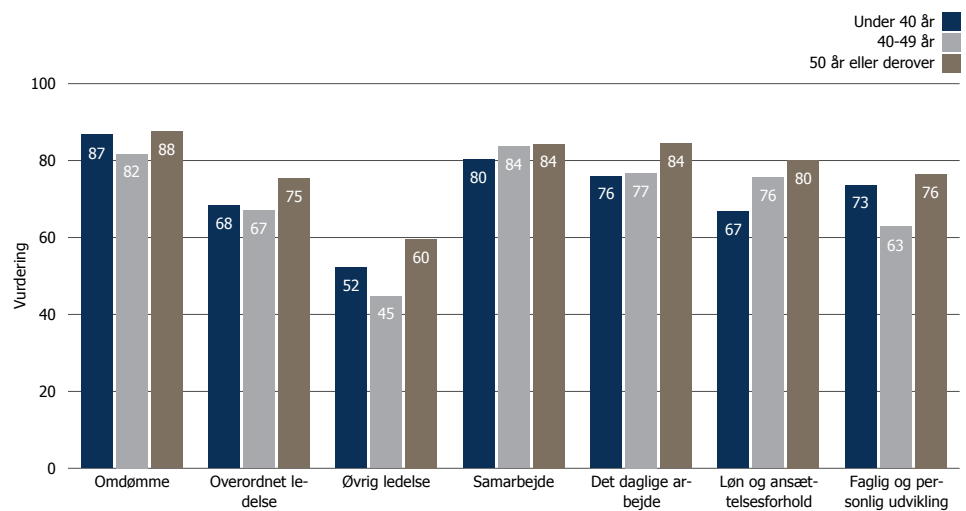
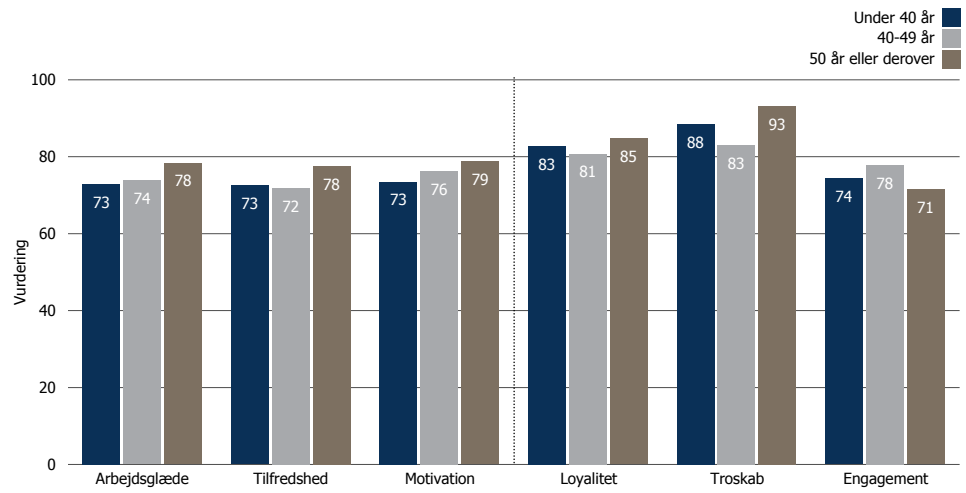
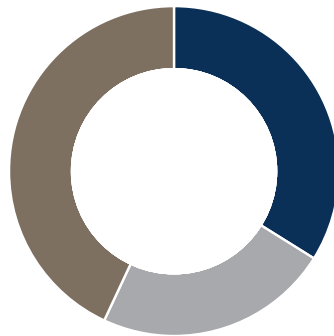


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende OK13. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



Aldersgruppe

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



Tabeller [1]

	Århus Statsgymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
Svarprocent	87%	[+7]	81%	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	75	[-4]	72	69
Tilfredshed	74	[-5]	71	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Århus Statsgymnasium?	77	[-3]	74	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Århus Statsgymnasium?	72	[-5]	68	66
Motivation	76	[-3]	73	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	82	[-1]	77	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	70	[-4]	70	67
Loyalitet	83	[-1]	78	73
Troskab	89	[0]	82	72
5. Jeg ønsker at være ansat på Århus Statsgymnasium om 2 år	89	[0]	84	73
6. Jeg leder sjældent efter andre job	91	[+2]	81	74
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Århus Statsgymnasium	88	[-1]	81	68
Engagement	74	[-2]	72	74
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	69	[0]	68	70
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	69	[-1]	70	77
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	76	[-1]	74	74
Arbejdsglædesegmentering				
Høj arbejdsglæde	8%	[-3]	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	58%	[-3]	43%	48%
Tilfredshedsunderskud	18%	[+4]	25%	18%
Motivationsunderskud	12%	[+1]	16%	14%
Lav arbejdsglæde	4%	[+1]	9%	13%
Loyalitetssegmentering				
Ildsjæle	21%	[-9]	18%	17%
Kernemedarbejdere	65%	[+3]	62%	53%
Zappere	6%	[+2]	9%	20%
Sofamedarbejdere	8%	[+7]	5%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	0%	[-3]	5%	8%
Employer Branding				
Stærkt employer brand	64%	[-16]	47%	
Mainstream employer brand	15%	[+9]	14%	
Eksternt employer brand	9%	[+3]	12%	
Internt employer brand	2%	[-4]	4%	
Svagt employer brand	11%	[+8]	23%	

INDSATSOMRÅDER

Omdømme	86	[0]	77	74
11. Århus Statsgymnasium har et godt image	89	[+1]	76	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	[-2]	79	75
13. Andre opfatter Århus Statsgymnasium som et godt sted at være ansat	84	[0]	76	73
14. Århus Statsgymnasium opfattes som udviklingsorienteret	81	[-6]	74	
15. Århus Statsgymnasium opfattes som en veldrevet organisation	78	[-4]	74	

Tabeller [2]

	Århus Statsgymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
Overordnet ledelse	71	[-10]	66	
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	71	[-8]	66	63
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	62	[-17]	60	57
18. Den overordnede ledelse er troværdig	79	[-7]	70	67
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	77	[-9]	75	
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	90	[+1]	80	
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	70	[-6]	69	
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	67	[-8]	60	
Øvrig ledelse	54	[-21]	65	
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	61	[-17]	68	
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	50	[-23]	64	
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	50	[-23]	63	
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	60	[-22]	74	
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	50	[-20]	61	
Samarbejde	83	[0]	80	76
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	86	[+3]	81	79
29. Klimaet blandt medarbejderne	82	[-3]	81	77
30. Det sociale samvær	81	[+1]	79	72
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	79	[+2]	75	
Det daglige arbejde	80	[+6]	75	74
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	85	[+2]	80	77
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	[+19]	72	70
35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69	[0]	66	74
34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	[-4]	71	
36. På Århus Statsgymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	74	[+2]	69	
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	80	[+2]	76	
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Århus Statsgymnasiums virke	87	[+1]	84	
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	67	[-4]	65	
Løn og ansættelsesforhold	75	[+1]	73	70
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	62	[-4]	65	64
41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	[+2]	74	72
42. Min tryghed i ansættelsen	89	[+5]	80	72
Faglig og personlig udvikling	72	[-6]	70	63
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	[-5]	74	65
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	65	[-7]	62	59
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	75	[-5]	73	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere				
46. Århus Statsgymnasium er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	81	[-2]	74	
47. Århus Statsgymnasium er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	76	[-7]	67	
Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)				
53. Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale	59	[-6]	63	
54. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min medarbejderudviklingssamtale	64	[0]	62	
Tema: OK 13				
48. Hvordan har du oplevet implementeringen af de nye arbejdstidsregler/OK 13 på dit gymnasium?	47		49	
49. De nye arbejdstidsregler/OK 13 har givet bedre muligheder for at tilrettelægge mit arbejde?	28		26	
50. De nye arbejdstidsregler/OK 13 har øget kontakten til eleverne	14		19	

Tabeller [3]

Vurdering Spredningstal

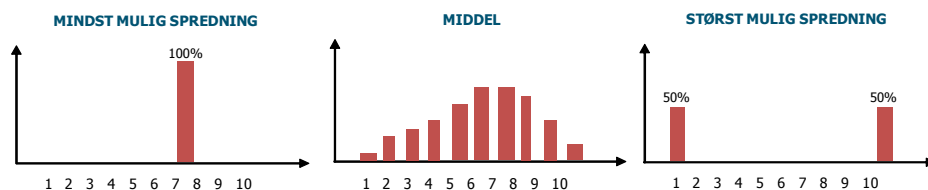
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Århus Statsgymnasium har et godt image	89	20
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	33
13. Andre opfatter Århus Statsgymnasium som et godt sted at være ansat	84	32
14. Århus Statsgymnasium opfattes som udviklingsorienteret	81	32
15. Århus Statsgymnasium opfattes som en veldrevet organisation	78	40
Overordnet ledelse		
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	71	36
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	62	46
18. Den overordnede ledelse er troværdig	79	38
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	77	38
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	90	30
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	70	39
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	67	46
Øvrig ledelse		
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	61	39
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	50	43
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	50	48
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	60	49
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	50	50
Samarbejde		
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	86	28
29. Klimaet blandt medarbejderne	82	28
30. Det sociale samvær	81	32
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	79	30
Det daglige arbejde		
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	85	23
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	33
35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69	49
34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	35
36. På Århus Statsgymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	74	39
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	80	30
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Århus Statsgymnasiums virke	87	27
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	67	45
Løn og ansættelsesforhold		
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	62	49
41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	44
42. Min tryghed i ansættelsen	89	28
Faglig og personlig udvikling		
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	36
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	65	48
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	75	44

Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse - er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

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



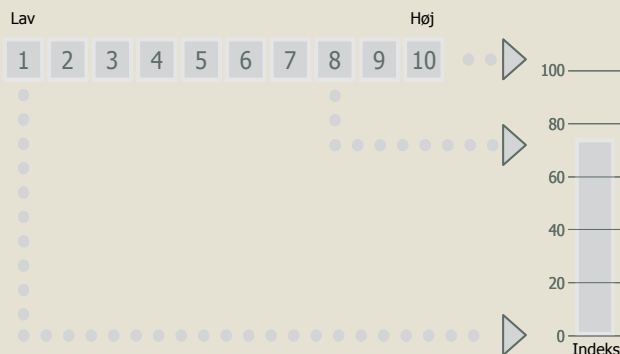
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Øvrig ledelse	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Århus Statsgymnasium	87%	75	74	76	83	89	74	86	71	54	83	80	75	72
Den øvrige ledelse	100%	91	92	89	94	96	89	93	92		79	84	91	81
TAP 2 (sekretærer)	83%	71	68	73	72	76	68	88	73	37	80	71	70	49
Undervisere	92%	75	74	76	83	90	73	85	69	55	83	80	74	73

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 via 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...
ØVRIG LEDELSE...
SAMARBEJDE...
DET DAGLIGE ARBEJDE...
LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Øvrig ledelse, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Overordnet prioriteringskort</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Specifikke prioriteringskort</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p>OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div>

