



## Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) 2017

### **Århus Statsgymnasium**

Lærere

Svarprocent: 88% (70/80)

Enhedsrapport

# Indhold

**01**

ENGAGEMENT

**02**

ARBEJDSGLÆ-  
DE/LOYALITETSSAMMENL  
IGNING

**03**

LOYALITETSSEGMENTE-  
RING

**04**

DETALJERNE

**05**

TEMA

## Symbolforklaring - Vurdering

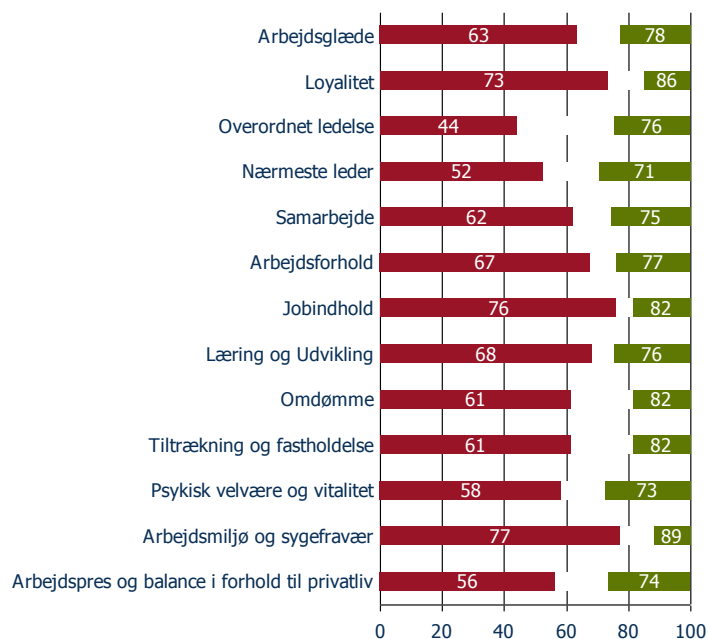
### Vurdering

■ Høj vurdering

■ Lav vurdering

Indikatorerne er baseret på Ennovas norm for den gymnasiale sektor og vil variere afhængigt af indsatsområdet. Dette betyder at en score på 75 ved to forskellige indsatsområder, fx Samarbejde og Jobindhold, ikke nødvendigvis vil have den samme indikator farve selvom begge indsatsområder har en score på 75! Den grønne indikatorgrænse repræsenterer de 40 procent højst scorende enheder på laveste niveau, mens den røde indikatorgrænse repræsenterer de 15 procent lavest scorende enheder på laveste niveau - i den gymnasiale sektor.

Brug indikatorerne som en retningslinje i fortolkningen af resultaterne.



## Symbolforklaring - Andet

### Udvikling

+/- Udvikling siden sidste undersøgelse

### Variation

L = LAV variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger er meget ens. / H = HØJ variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger varierer meget.

### Benchmark

B1: Benchmark = Århus Statsgymnasium /B2: Benchmark = Gymnasierne samlet

## Dine resultater for Engagement

### Arbejdsglæde

**64** -11

Tilfredshed	61	-13
Motivation	67	-9

### Loyalitet

**76**

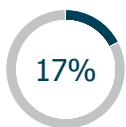
Troskab	76	
Dedikation	75	

## Hvad driver Engagement?

Overordnet ledelse



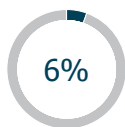
**51**



Nærmeste leder



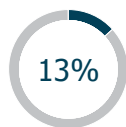
**51** ■



Samarbejde



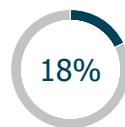
**62** ■



Arbejdsforhold



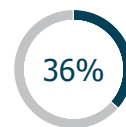
**60** ■



Jobindhold



**77**



Læring og Udvikling



**69**



**EFFEKT**  
på engagement

## Prioriteringsmatrice

### Alle drivkræfter

<b>VURDERING</b>	Over gennemsnit	MULIGHED Samarbejde Læring og Udvikling	STYRKE Jobindhold
	Under gennemsnit	SVAGHED Nærmeste leder	TRUSSEL Overordnet ledelse Arbejdsforhold
		Under gennemsnit	Over gennemsnit

**EFFEKT**

#### TILPAS muligheder

Muligheder er områder, hvor vurderinger er relativt høje, men hvor området ikke har en særlig stor indflydelse på Engagement. Her kunne man overveje at afsætte færre ressourcer til området eller alternativt forsøge at drage fordel af den høje vurdering og gøre denne faktor til en styrke.

#### VEDLIGEHDOL styrker

Styrker er områder, der har stor indvirkning på Engagement og hvor vurderingen af området er relativt høj. Du bør overveje at gå ned i detaljerne for disse områder for at få en forståelse af, hvordan man kan fastholde den, og hvad du kan lære af dine styrker. Hvis den høje vurdering fastholdes eller forbedres, vil Engagement fastholdes eller sågar forbedres.

#### OBSERVER svagheder

Områder med lav effekt på Engagement og med en lav vurdering bør holdes under observation. Svagheder bør derfor kun prioriteres, hvis det forventes, at området vil have en større påvirkning på engagement i fremtiden, eller hvis vurderingen er på et kritisk lavt niveau.

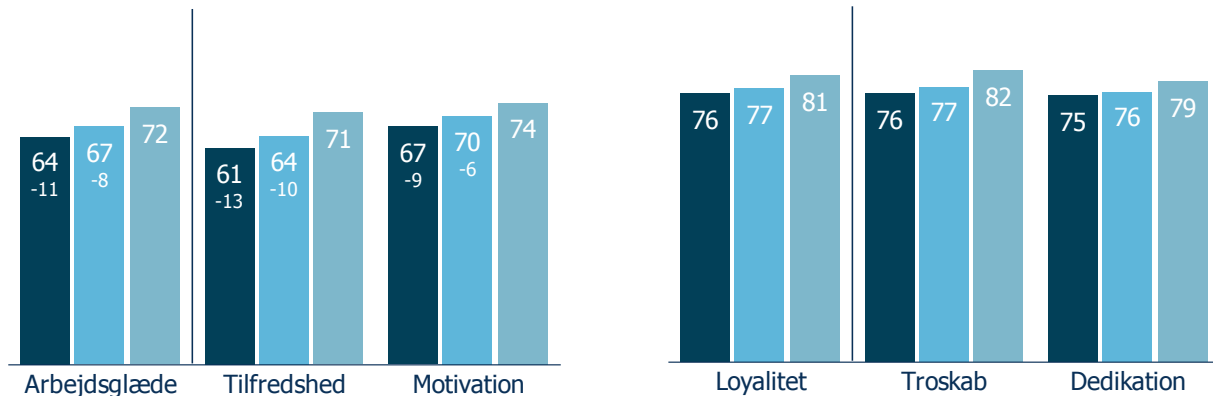
#### PRIORITER trusler

Trusler er områder, hvor vurderingen er forholdsvis lav, mens området på samme tid har stor påvirkning på Engagement. Derfor er dette et godt sted at prioritere din indsats, fordi området har den største effekt (dvs. højere Engagement).

# ARBEJDSGLÆDE/LOYALITETSSAMMENLIGNING

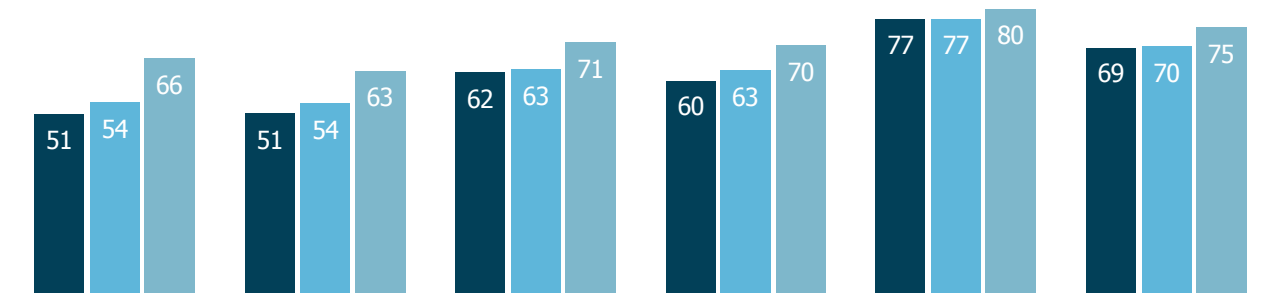
## Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

- Lærere
- Århus Statsgymnasium
- Gymnasierne samlet



## Drivkraft sammenligning

- Overordnet ledelse
- Nærmeste leder
- Samarbejde
- Arbejdsforhold
- Jobindhold
- Læring og Udvikling



## Top/Bund vurderinger

### Top-3 vurderinger - Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Jeg har gode relationer til eleverne	90	90	90
Jeg bidrager til kollegialt samarbejde om undervisningens kvalitet	86	86	83
Mine kolleger støtter mig fagligt og personligt	86	84	84

### Bund-3 vurderinger - Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Ledelsen går forrest som et godt eksempel	45	49	63
Min nærmeste leder giver mig konstruktiv feedback, som øger kvaliteten af mit arbejde	46	49	58
Min nærmeste leder og jeg taler om, hvordan jeg bidrager til, at skolen når sine mål	47	52	60

## Medarbejdersegmentering



### ILDSJÆLE

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



### KERNEMEDARBEJDERE

udgør typisk den største andel af medarbejderne i virksomheden og vil således ofte afspejle den gennemsnitlige medarbejder. De er dedikerede og trofaste nok til at sikre, at arbejdet bliver gjort, og overvejer ikke at skifte job.



### ZAPPERE

er kun tilfredse med deres egen arbejdsindsats. De ønsker ikke at være ansat i virksomheden om 2 år og vil ikke anbefale andre at søge job i virksomheden. Zappere har lav arbejdsglæde og er typisk utilfredse med alle aspekter af deres arbejde og arbejdsplads.



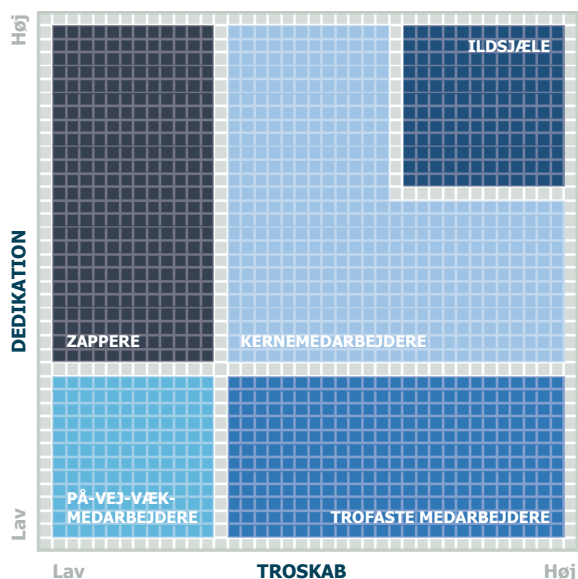
### TROFASTE MEDARBEJDERE

forventer stadig at være ansat om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.



### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Århus Statsgymnasium, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



Lærere	29%	42%	16%	4%	9%
Århus Statsgymnasium	28%	46%	15%	4%	7%
Gymnasierne samlet	26%	58%	10%	3%	4%

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises

## Alle spørgsmål

### Arbejdsglæde

	Din enhed				B1		B2
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>64</b>	<b>-11</b>			<b>67</b>	<b>-8</b>	<b>72</b>
<b>Tilfredshed</b>	<b>61</b>	<b>-13</b>			<b>64</b>	<b>-10</b>	<b>71</b>
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Århus Statsgymnasium?	63	-13		H	67	-10	74
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Århus Statsgymnasium?	59	-12		H	62	-10	68

<b>Motivation</b>	<b>67</b>	<b>-9</b>			<b>70</b>	<b>-6</b>	<b>74</b>
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	69	-12		H	72	-10	75
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	65	-4		H	68	-2	72


### Loyalitet


	Din enhed				B1		B2
<b>Loyalitet</b>	<b>76</b>				<b>77</b>		<b>81</b>
<b>Troskab</b>	<b>76</b>				<b>77</b>		<b>82</b>
5. Jeg ønsker at være ansat på Århus Statsgymnasium om 2 år	79	-10		H	79	-10	83
6. Jeg vil anbefale andre at søge job hos Århus Statsgymnasium	73	-16		H	76	-12	80


<b>Dedikation</b>	<b>75</b>				<b>76</b>		<b>79</b>
7. Jeg er en af dem, der gerne bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	74	+6			75	+6	78
8. Jeg udviser glæde ved mine arbejdsopgaver	75	-1			76	0	79
9. Jeg deler positiv omtale af Århus Statsgymnasium	75			H	78		85

## Alle spørgsmål

 <b>Overordnet ledelse</b>	<b>Din enhed</b>				<b>B1</b>		<b>B2</b>
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>51</b>				<b>54</b>		<b>66</b>
10. Ledelsen kommunikerer tydeligt skolens strategi og mål	54			H	56		68
11. Ledelsen går forrest som et godt eksempel	45			H	49		63
12. Jeg har tillid til de beslutninger, ledelsen træffer	54			H	57		68
13. Ledelsen repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	81	-8			82	-8	79
14. Ledelsen er imødekomende og går gerne i dialog	48			H	53		69
15. Ledelsen implementerer forandringer (ydre krav, ministerielle krav, krav fra forældre og politikere osv.) på en god og konstruktiv måde	58			H	61		68

 <b>Nærmeste leder</b>	<b>Din enhed</b>				<b>B1</b>		<b>B2</b>
<b>Nærmeste leder</b>	<b>51</b>				<b>54</b>		<b>63</b>
16. Min nærmeste leder motiverer mine kolleger og jeg til at levere et godt stykke arbejde	54			H	56		65
17. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet ved tillid og åbenhed	55			H	57		67
18. Min nærmeste leder giver mig konstruktiv feedback, som øger kvaliteten af mit arbejde	46			H	49		58
19. Min nærmeste leder og jeg taler om, hvordan jeg bidrager til, at skolen når sine mål	47			H	52		60
20. Min nærmeste leder og jeg sparrer om de problemstillinger jeg står overfor i mit arbejde	53			H	55		62
21. Min nærmeste leder anerkender mit arbejde og min arbejdsindsats	66			H	67		68
22. Min nærmeste leder har passende beslutningskompetencer til at udføre sin ledelsesfunktion	59			H	64		71

 <b>Samarbejde</b>	<b>Din enhed</b>				<b>B1</b>		<b>B2</b>
<b>Samarbejde</b>	<b>62</b>				<b>63</b>		<b>71</b>
26. På skolen respekterer og stoler vi på hinanden	70			H	71		79
27. På skolen trækker vi alle i samme retning	52			H	53		64
28. På skolen tager alle initiativ til at få opgaverne løst	54			H	55		62
29. På skolen arbejder vi godt sammen på tværs af medarbejdergrupper	72				73		76
30. Mine kolleger støtter mig fagligt og personligt	86				84		84
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	-3			82	-4	83
32. Det sociale samvær på skolen	74	-8			75	-6	80

 <b>Arbejdsforhold</b>	<b>Din enhed</b>				<b>B1</b>		<b>B2</b>
<b>Arbejdsforhold</b>	<b>60</b>				<b>63</b>		<b>70</b>
33. Jeg trives med den arbejdsmængde, jeg har i mit job	54	-14		H	58	-11	64
34. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	75	-7			76	-4	74
35. Jeg har de nødvendige materialer, redskaber og arbejdsgange til at kunne udføre mit arbejde effektivt	56			H	60		73



## Alle spørgsmål



### Jobindhold

	Din enhed			B1		B2	
<b>Jobindhold</b>	<b>77</b>			<b>77</b>		<b>80</b>	
38. Mit arbejde er meget interessant for mig	83			82		83	
39. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	83			82		82	
40. I mit arbejde anvender jeg mine kompetencer på bedste vis	76			76		79	
41. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	68			70		77	
42. Jeg har indflydelse på min opgaveportefølje/opgavefordeling	55		H	59		68	
43. Skolen giver mig mulighed for at udføre meningsfulde opgaver	73			74		80	
44. Jeg har gode relationer til eleverne	90			90		90	
45. Mit arbejde gør en forskel for eleverne	85			85		86	
46. Eleverne er motiverede i mine timer	83			83		77	



### Læring og Udvikling

	Din enhed			B1		B2	
<b>Læring og Udvikling</b>	<b>69</b>			<b>70</b>		<b>75</b>	
47. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	75			75		78	
48. På skolen diskuterer vi åbent vores faglige og/eller pædagogiske udfordringer, så vi kan blive bedre	74		H	73		78	
49. Jeg er tilfreds med den opmærksomhed, min faglige og personlige udvikling får	61	-5	H	62	-3	69	
50. Jeg bidrager til kollegialt samarbejde om undervisningens kvalitet	86			86		83	
51. Jeg har mulighed for at udvikle nyt til min undervisningspraksis	69		H	68		74	

**Omdømme**

Omdømme	Din enhed			B1		B2
	75			77		75
52. Andre synes, at Århus Statsgymnasium har et godt image	84	-4		84	-5	75
53. Jeg er stolt af at fortælle andre, at jeg er ansat på Århus Statsgymnasium	77	-8	H	79	-7	79
54. Andre opfatter Århus Statsgymnasium som et godt sted at være ansat	77	-6		79	-5	76
55. Århus Statsgymnasium opfattes som udviklingsorienteret	73	-7		74	-7	75
56. Århus Statsgymnasium opfattes som en veldrevet organisation	71	-7		73	-5	74

**Tiltrækning og fastholdelse**

Tiltrækning og fastholdelse	Din enhed			B1		B2
	80			81		77
57. Skolen er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	80	0		80	-1	74
58. Skolen er god til at holde på sine medarbejdere	80	+6		82	+6	73
59. Jeg bidrager til en positiv modtagelse af nye kolleger både fagligt og socialt	83			83		83

## Social kapital

## Tillid

Tillid	Din enhed				B1		B2
12. Jeg har tillid til de beslutninger, ledelsen træffer	54			H	57		68
17. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet ved tillid og åbenhed	55			H	57		67
26. På skolen respekterer og stoler vi på hinanden	70			H	71		79

## Samarbejde

Samarbejde	Din enhed				B1		B2
14. Ledelsen er imødekommende og går gerne i dialog	48			H	53		69
20. Min nærmeste leder og jeg sparrer om de problemstillinger jeg står overfor i mit arbejde	53			H	55		62
27. På skolen trækker vi alle i samme retning	52			H	53		64
28. På skolen tager alle initiativ til at få opgaverne løst	54			H	55		62
29. På skolen arbejder vi godt sammen på tværs af medarbejdergrupper	72				73		76
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	84	-3			82	-4	83

## Retfærdighed

Retfærdighed	Din enhed				B1		B2
15. Ledelsen implementerer forandringer (ydre krav, ministerielle krav, krav fra forældre og politikere osv.) på en god og konstruktiv måde	58			H	61		68
21. Min nærmeste leder anerkender mit arbejde og min arbejdsindsats	66			H	67		68

## Psykisk arbejdsmiljø

### Psykisk velvære og vitalitet

	Din enhed				B1	B2
<b>Psykisk velvære og vitalitet</b>	<b>57</b>				<b>60</b>	<b>65</b>
70. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	55	-11		H	58	63
71. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	59	-13			62	68

### Arbejdsmiljø og sygefravær

	Din enhed				B1	B2
<b>Arbejdsmiljø og sygefravær</b>	<b>78</b>				<b>81</b>	<b>83</b>
72. Skolens psykiske arbejdsmiljø øger ikke mit sygefravær	78	-4		H	81	83

### Arbejdspres og balance i forhold til privatliv

	Din enhed				B1	B2
<b>Arbejdspres og balance i forhold til privatliv</b>	<b>54</b>				<b>57</b>	<b>63</b>
73. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	57	-9		H	59	63
74. Jeg oplever sjældent stress-symptomer (typiske stress-symptomer er, at man over længere tid føler sig udkørt, nervøs, irriteret eller har søvnbesvær)	53			H	55	62

### Har du søgt professionel hjælp i forbindelse med stress?

	Antal og fordeling		Arbejdsglæde
Ja	11	33%	49
Nej	21	64%	
Ønsker ikke at oplyse	1	3%	

**Psykisk arbejdsmiljø****Har du været udsat for mobning eller chikane?****Antal og  
fordeling****Arbejdsglæde**

Ja	8	11%	
Nej	62	89%	

**Har du været udsat for vold eller trusler?****Antal og  
fordeling****Arbejdsglæde**

Ja	2	3%	
Nej	68	97%	

# GUIDE TIL FORTOLKNING OG ARBEJDET MED RESULTATERNE

## AT ANALYSERE RESULTATERNE

1. Start med at vurdere om niveauet for Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet) er tilfredsstillende.
2. Se på hvad der driver Engagement. Brug dette til at guide diskussionen med dine medarbejdere.
3. Se på detaljerne (spørgsmålene) i rapporten for at få en bedre forståelse for din enheds styrker og udfordringer.
4. Læs de åbne kommentarer, hvis der er nogen. Dette er medarbejdernes egne ord, hvilket kan give værdifuldt input til yderligere forståelse af resultaterne.

## ARBEJDET MED RESULTATERNE

Brug resultaterne fra medarbejderundersøgelsen, som et værktøj til dialog og til at styrke, hvad der allerede fungerer godt samt til at gøre din uddannelsesinstitution til et endnu bedre sted at arbejde. Det er dig og dine medarbejdere der ejer resultaterne.

Husk på følgende når du læser rapporten:

- Se på resultaterne med et åbent sind.
- Det er vigtigt at involvere medarbejderne i dialogen og skabelsen af, samt i opfølgningen på handlingsplanen.
- Se efter områder, hvor du og din afdeling/enhed har styrker, men glem ikke at identificere områder der kan forbedres og husk fortsat at arbejde med både styrker, trusler og svagheder.
- Prioriter og formuler konkrete handlinger og glem ikke at følge op på disse.

## HVAD ER ET GODT RESULTAT?

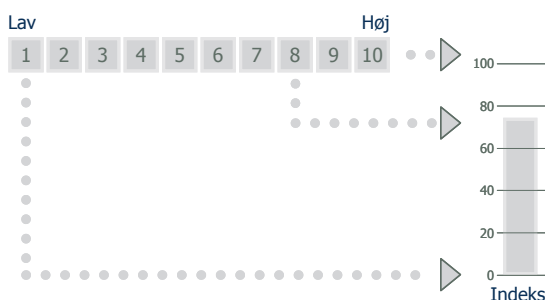
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

- Brug farveindikatorerne (grøn/rød) til at evaluere om resultatet er højt eller lavt.
- Sammenlign resultatet med de givne benchmarks i rapporten.
- Afdelingens/enhedens stabilitet. Har der været/kommer der store ændringer, som påvirker afdelingen/enheden?

## BEREGNINGEN AF INDEKS

I spørgeskemaet har medarbejderne svaret på spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste vurdering og 10 den højeste.

Medarbejdernes svar bliver omregnet til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 til et spørgsmål konverteres dette til en score på 0. Hvis svaret er 2 er scoren 11; 3 er 22 osv.



## ENNOVA ENGAGEMENT MODEL

Undersøgelsen er baseret på Ennovas model for Engagement der er anvendt af Ennova kunder gennem de sidste 25 år.

Den underliggende præmis i modellen er, at ved at ændre drivkræfterne kan man påvirke Engagement.

Spørgsmål markeret med mørkegråt i rapporten indgår i modellen og benyttes til beregning af værdier for de faktorer, der indgår i modellen.

### Drivkræfter

- ▲ Overordnet ledelse
- 👤 Nærmeste leder
- ⚙️ Samarbejde
- 📁 Arbejdsforhold
- 🔨 Jobindhold
- 🔧 Læring og Udvikling

### Engagement

Tilfredshed	Troskab
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>Loyalitet</b>
Motivation	Dedikation

**ennova®**

---

**Aarhus**

Daugbjergvej 26  
DK-8000 Århus C  
T +45 8620 2120  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**København**

St. Kongensgade 81  
DK-1264 København K  
T +45 8620 2120  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**Stockholm**

Östermalmsgatan 87 b, 1  
SE-114 59 Stockholm  
T +46 8 545 670 80  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**Oslo**

Kristian IVs gate 12  
NO-0164 Oslo  
T +47 9583 7845  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)