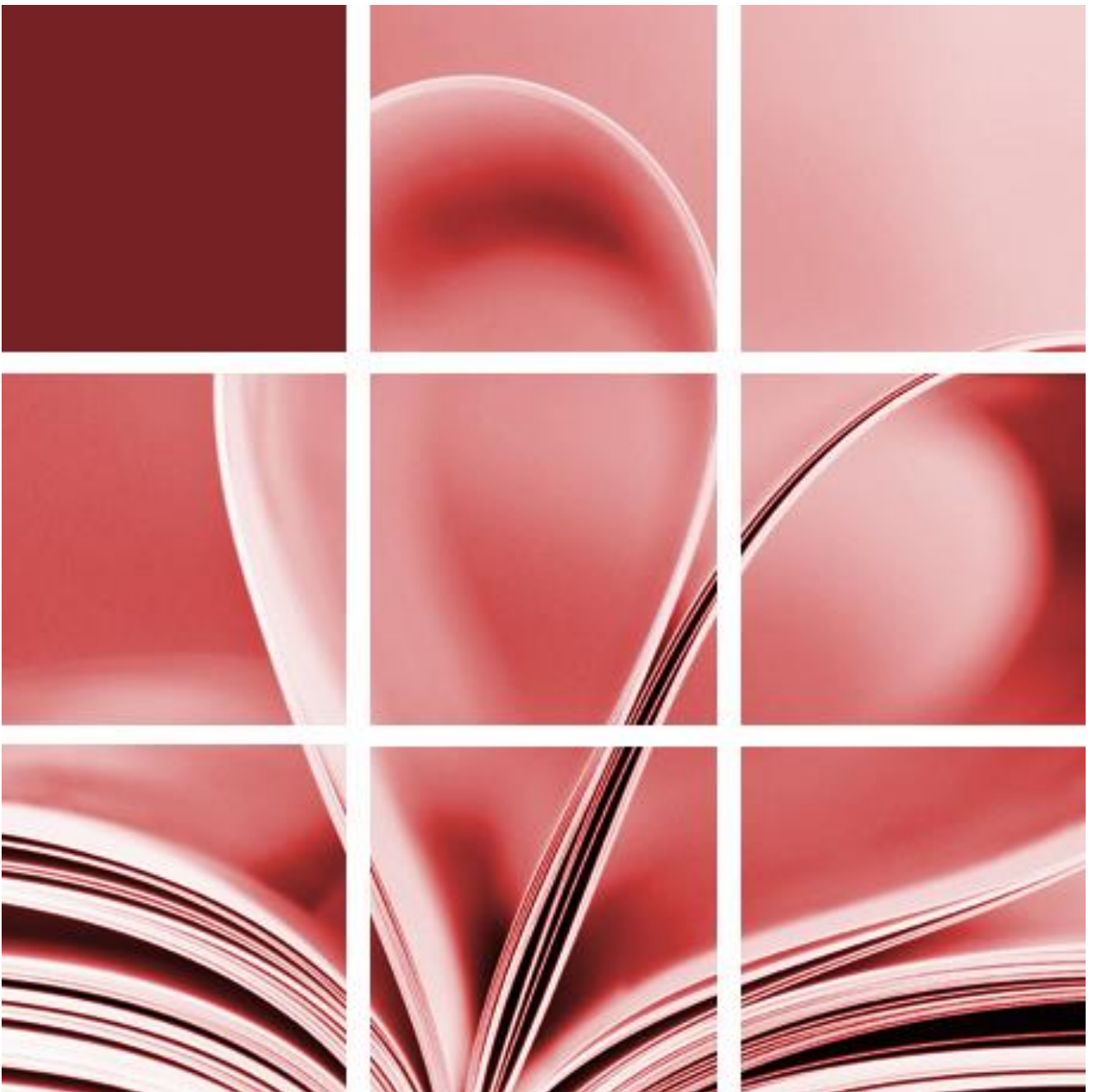


MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Aalborghus Gymnasium

Svarprocent: 89% (124 besvarelser ud af 140 mulige)

Skolerapport



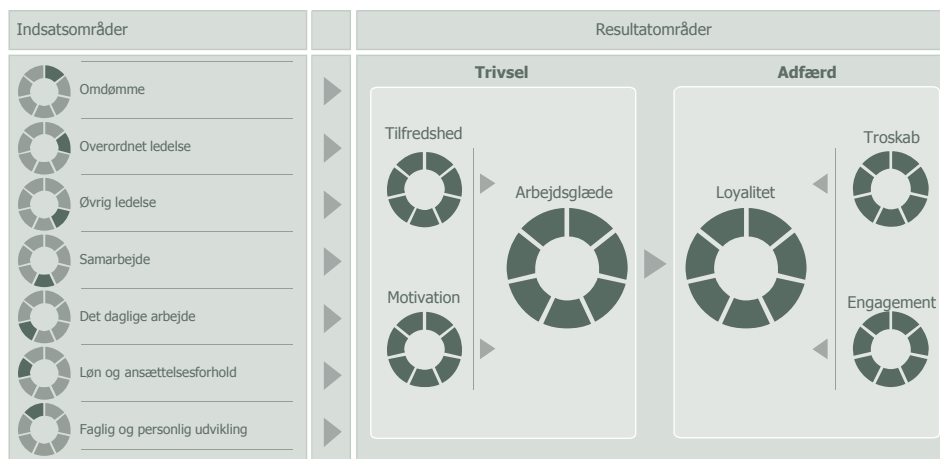
Indhold

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)	24
	Baggrundsresultater	25
	Resultater i tabelform	26
	Appendiks	30



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Aalborghus Gymnasium. Foruden den overordnede trivsel, belyses tilfredsheden med en række øvrige forhold såsom ledelse, samarbejde og ansættelsesforhold. Undersøgelsen har dermed til formål at identificere de indsatsområder, der bør arbejdes med løbende, i bestræbelserne på at gøre Aalborghus Gymnasium til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på Aalborghus Gymnasium 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 140 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 124 valgt at svare. Aalborghus Gymnasium har således opnået en svarprocent på 89%.</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 Aalborghus Gymnasium, fra sidste MTU på Aalborghus Gymnasium (i 2013).



Datagrundlag - svarprocenter

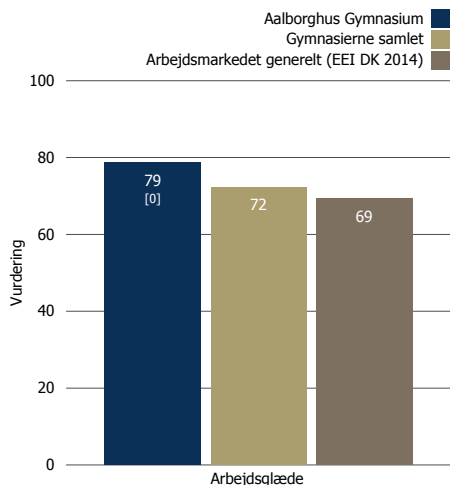
	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2015	2015	2015	2014/2013/2012/2011
Aalborghus Gymnasium	124	140	89%	92%
Administration og andet	7	9	78%	
Administration og teknisk personale	16	22	73%	
Lærere	102	112	91%	92%
Pædagogisk personale	108	118	92%	
Rengøring og pedeller	9	13	69%	
Rengøringspersonale	5	8	63%	86%
Vicerektor og uddannelsesledere	6	6	100%	

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

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

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



Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Aalborghus Gymnasium.

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

PRIORITER jeres indsatsområder

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

For Aalborghus Gymnasium, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- 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 Aalborghus Gymnasium:

- Omdømme
- Samarbejde
- 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.

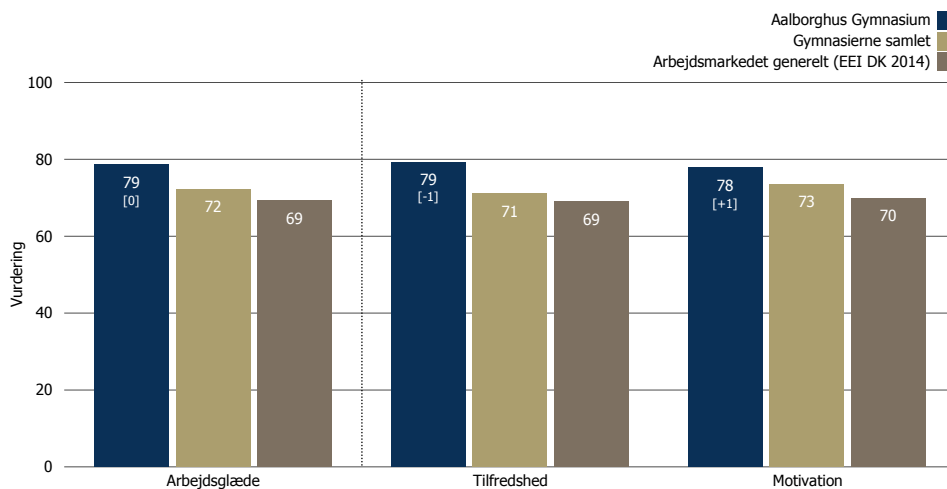


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

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

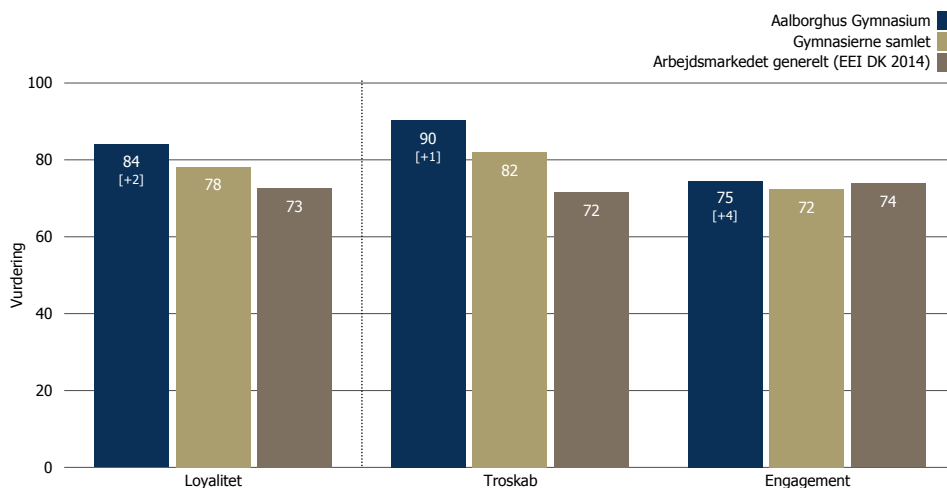


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

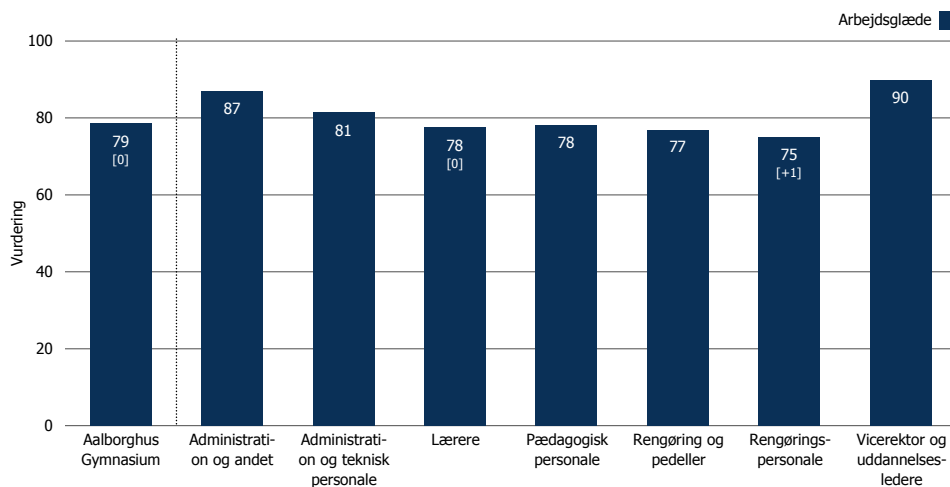




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Aalborghus Gymnasium.

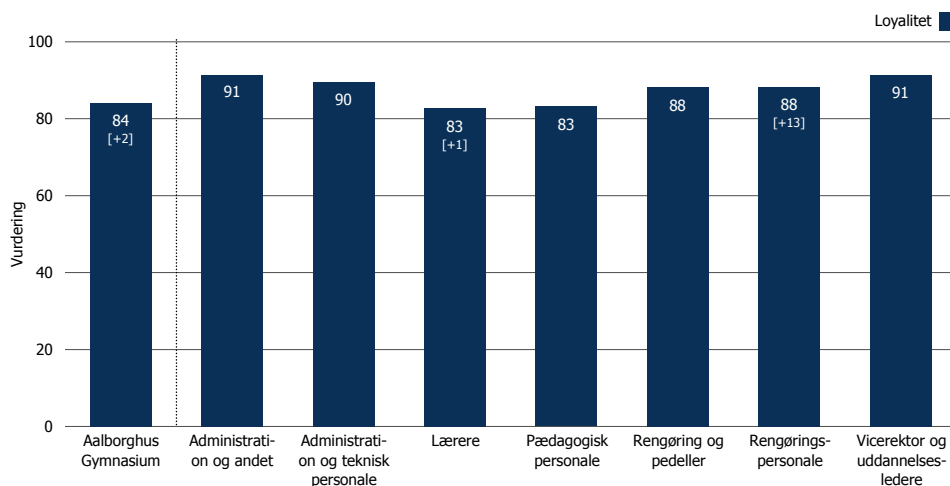
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Aalborghus Gymnasium.



Loyalitet

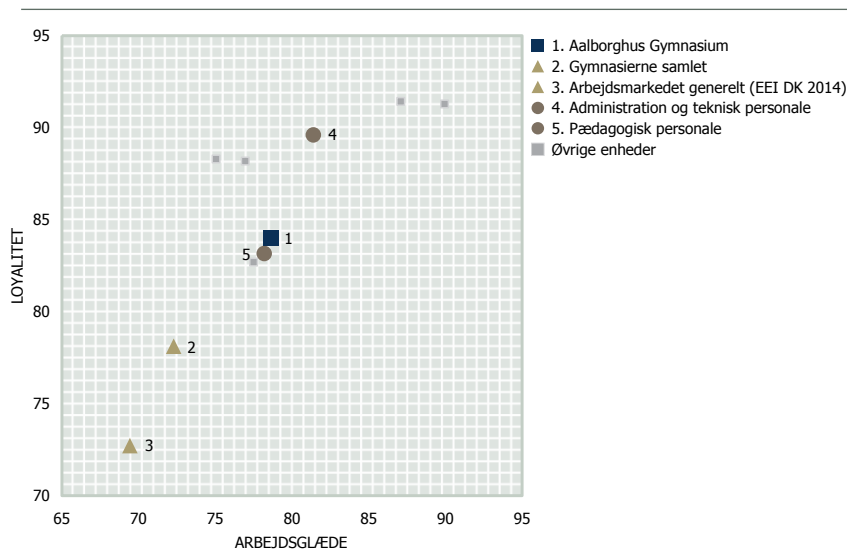
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Aalborghus Gymnasium.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Aalborghus Gymnasium.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af Aalborghus Gymnasium

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på Aalborghus Gymnasium.





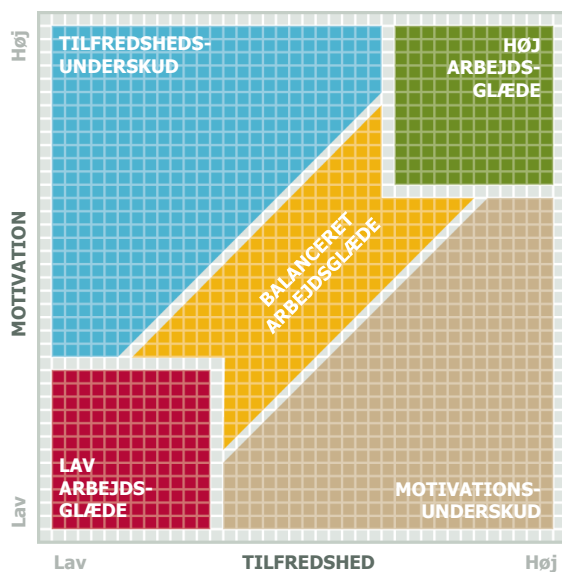
Arbejdsglædesegmentering

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

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

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

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



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.

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

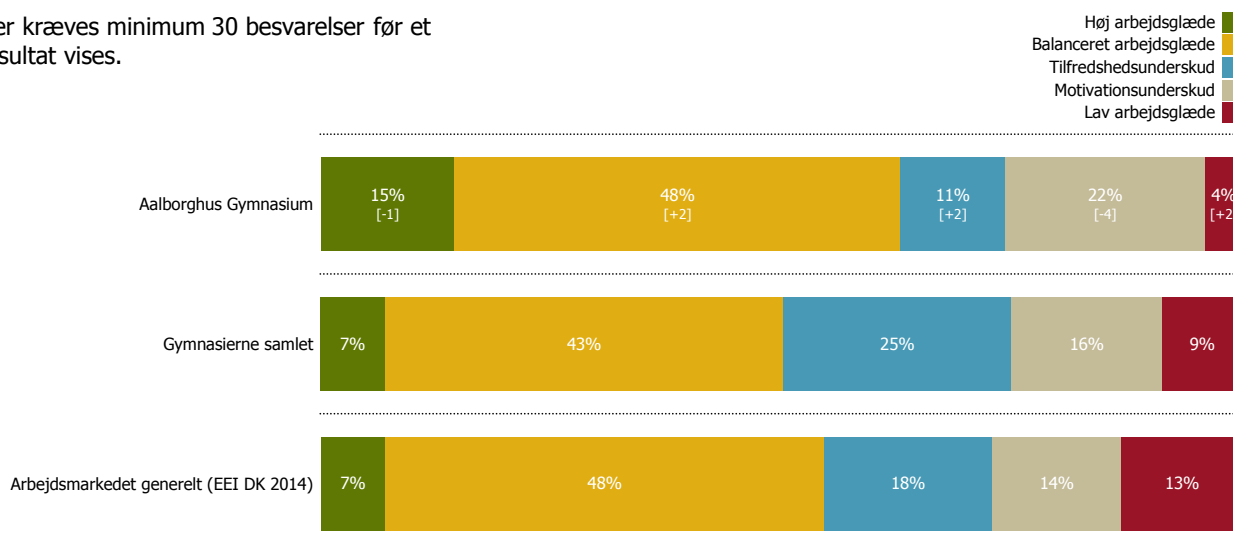
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

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 Aalborghus Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

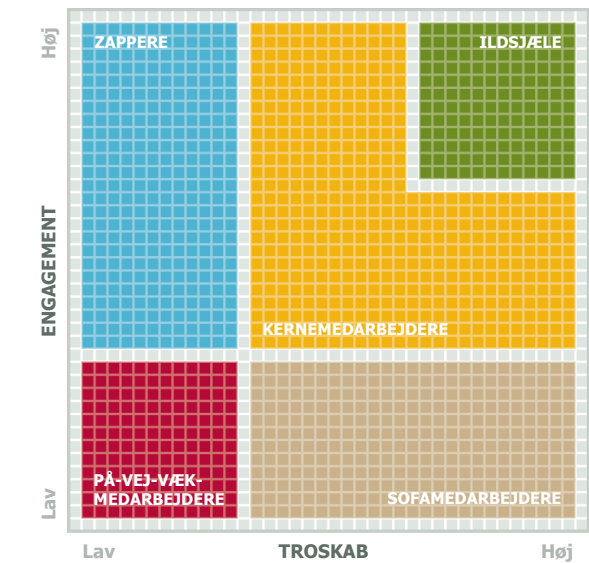




Medarbejdergrupper

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

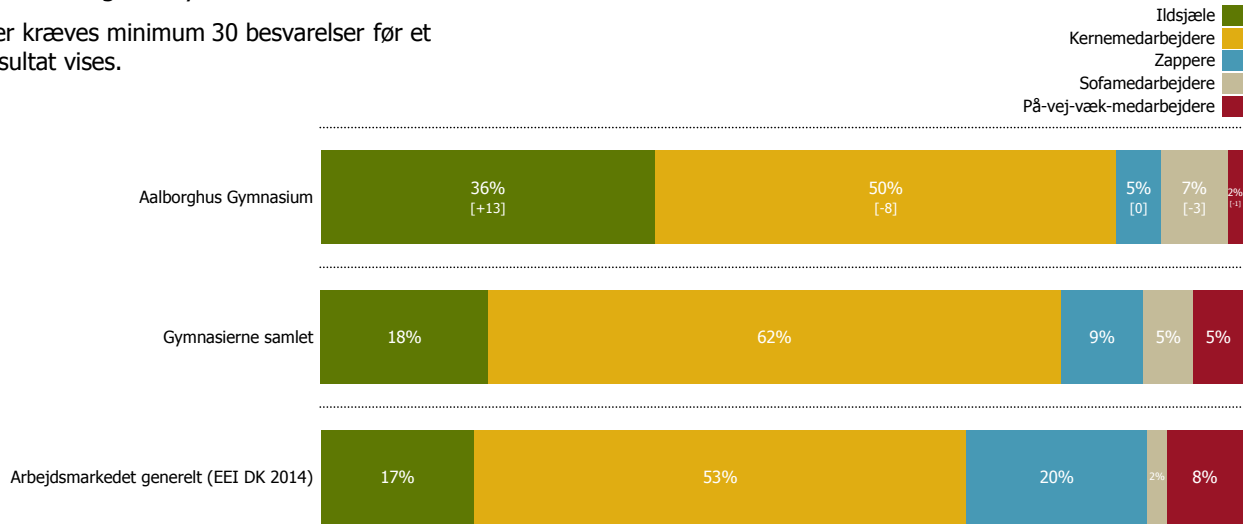
Nedenfor kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Aalborghus Gymnasium.



- ILDSJÆLE** er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat hos Aalborghus Gymnasium. 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 Aalborghus Gymnasium er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.
- KERNEMEDARBEJDERE** udgør kernen hos Aalborghus Gymnasium. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.
- SOFAMEDARBEJDERE** forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Aalborghus Gymnasium i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Aalborghus Gymnasium.
- PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE** er sandsynligvis på vej til at forlade Aalborghus Gymnasium, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper hos Aalborghus Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



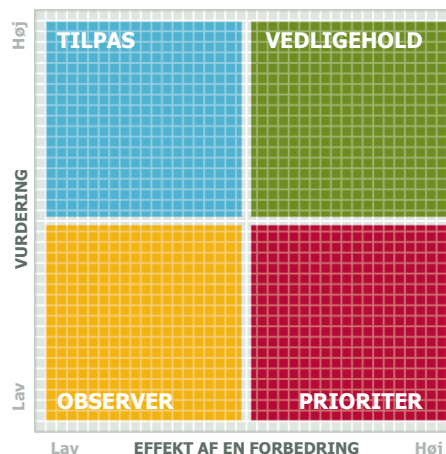
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Aalborghus Gymnasium.

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


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



Sådan tolker du Prioriteringskortene


PRIORITER Indsatsområder

 **Høj betydning + Lav vurdering:**

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


VEDLIGEHOOLD Styrker

 **Høj betydning + Høj vurdering:**

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


TILPAS Muligheder

 **Lav betydning + Høj vurdering:**

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

OBSERVER Svagheder

 **Lav betydning + Lav vurdering:**

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

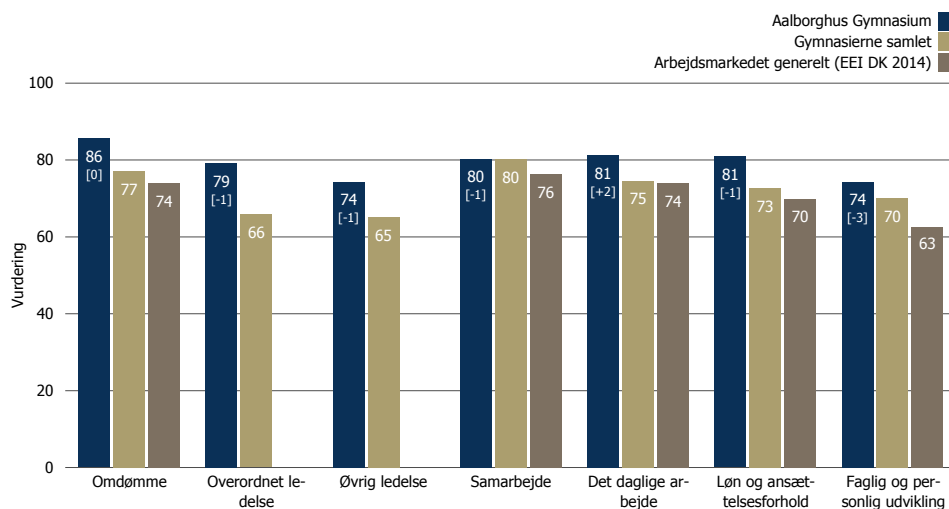
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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



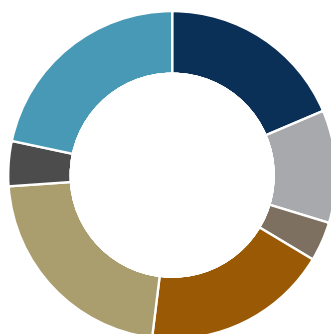
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

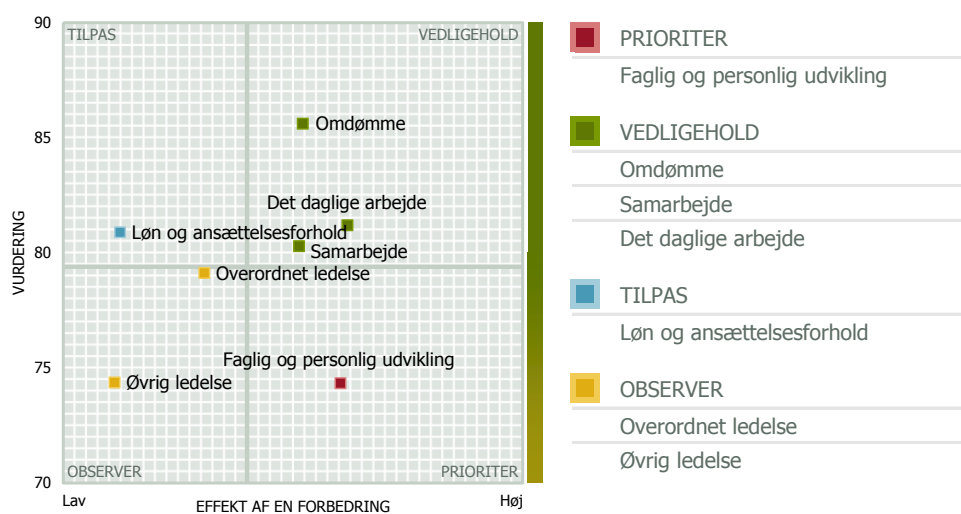
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





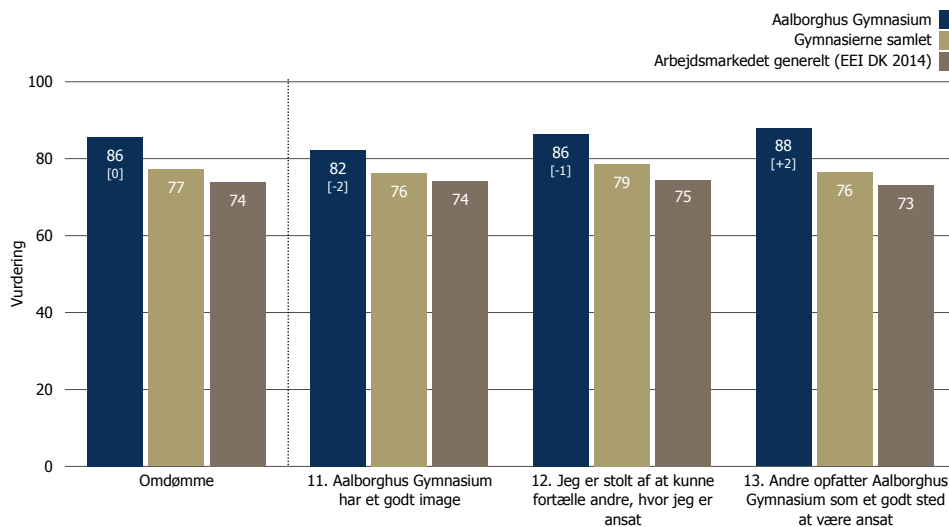
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

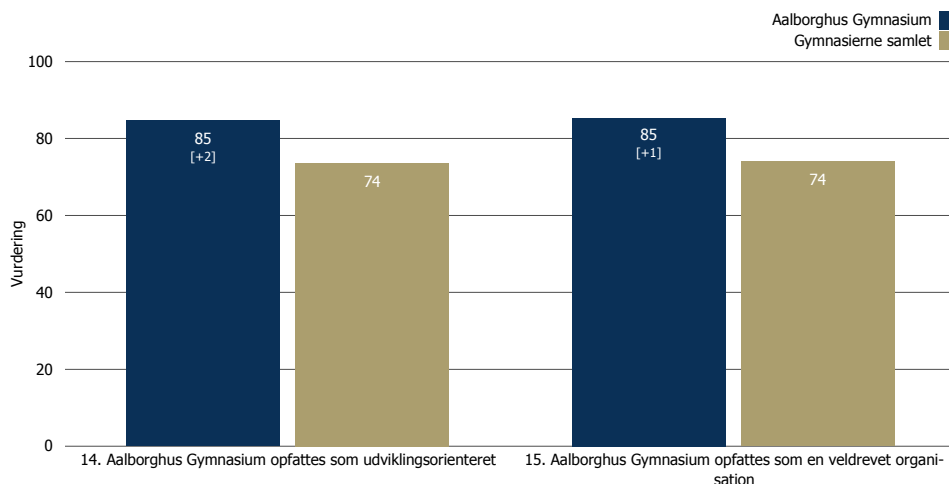
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Aalborghus Gymnasium.

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



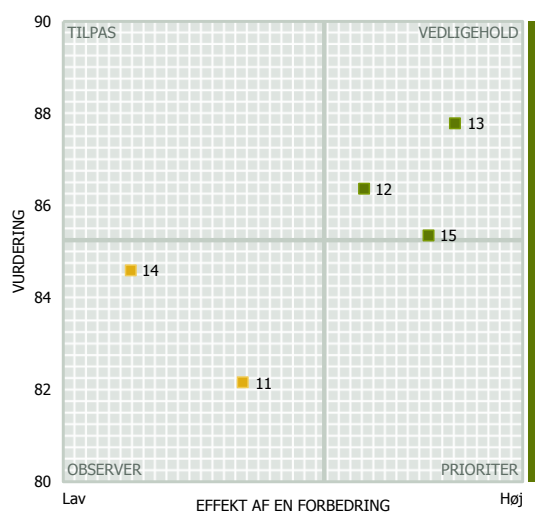
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Aalborghus Gymnasium.





Prioriteringskort for Omdømme

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for Aalborghus Gymnasium.



PRIORITER

[Ingen punkter]

VEDLIGEHOOLD

- 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- 13. Andre opfatter Aalborghus Gymnasium som et godt sted at være ansat
- 15. Aalborghus Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation

TILPAS

[Ingen punkter]

OBSERVER

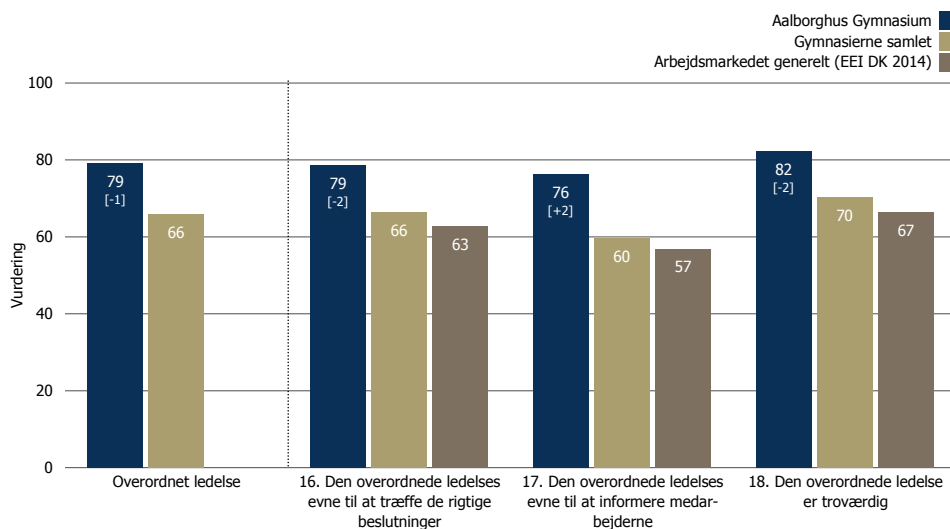
- 11. Aalborghus Gymnasium har et godt image
- 14. Aalborghus Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret



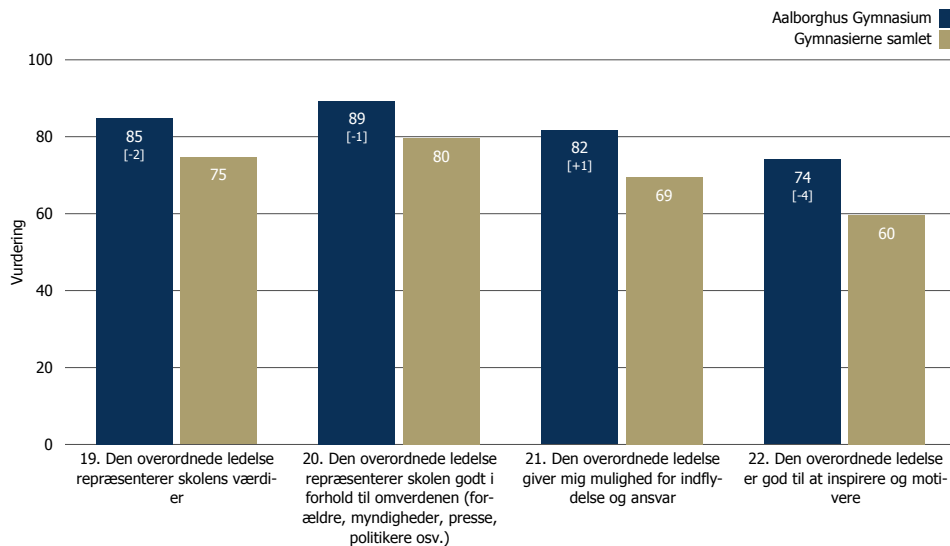
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Aalborghus Gymnasium.

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



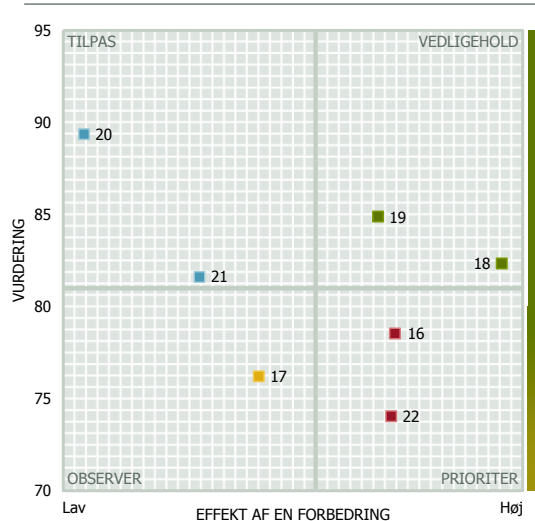
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Aalborghus Gymnasium.





Prioriteringskort for Overordnet ledelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for Aalborghus Gymnasium.



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.)
- 21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar

OBSERVER

- 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

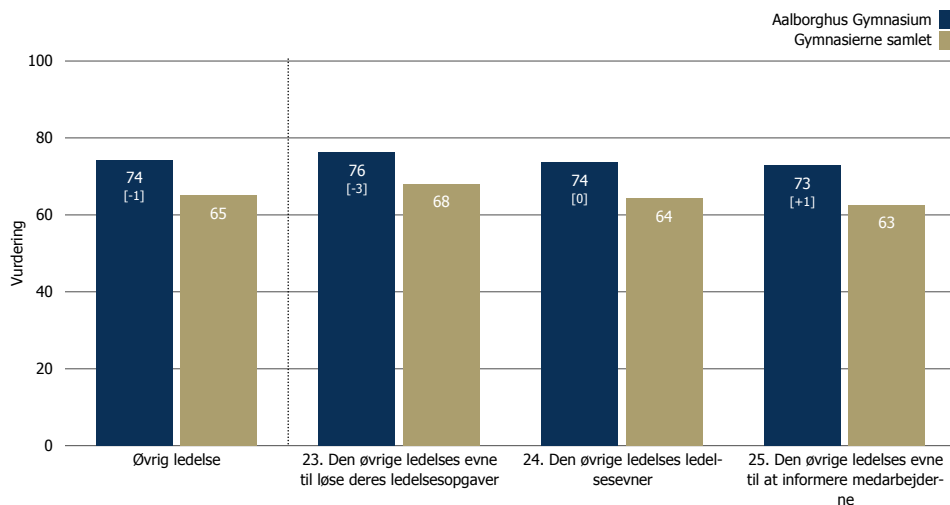


Øvrig ledelse

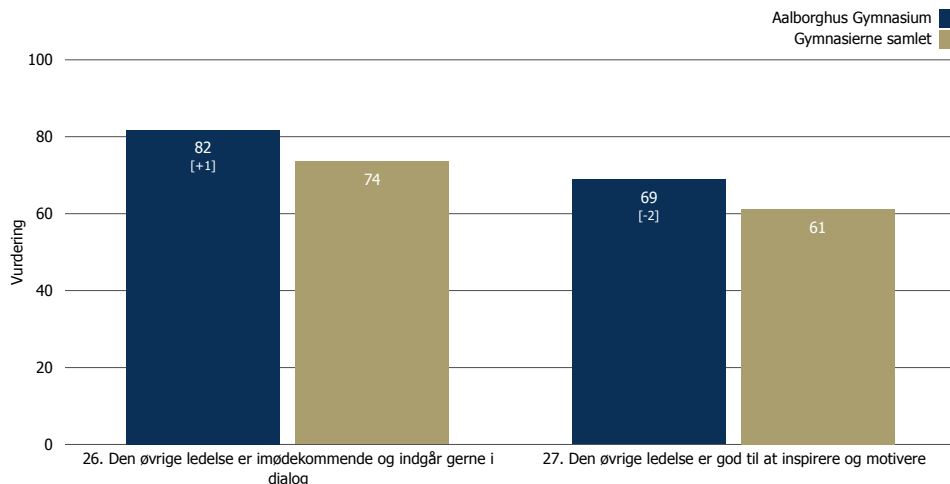
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Aalborghus Gymnasium.

Der er tale om en samlet vurdering af alle medlemmerne af den øvrige ledelse på Aalborghus Gymnasium.

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



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





Prioriteringskort for Øvrig ledelse

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



PRIORITER

- 24. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- 27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere

VEDLIGEHOOLD

- 23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver

TILPAS

- 26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog

OBSERVER

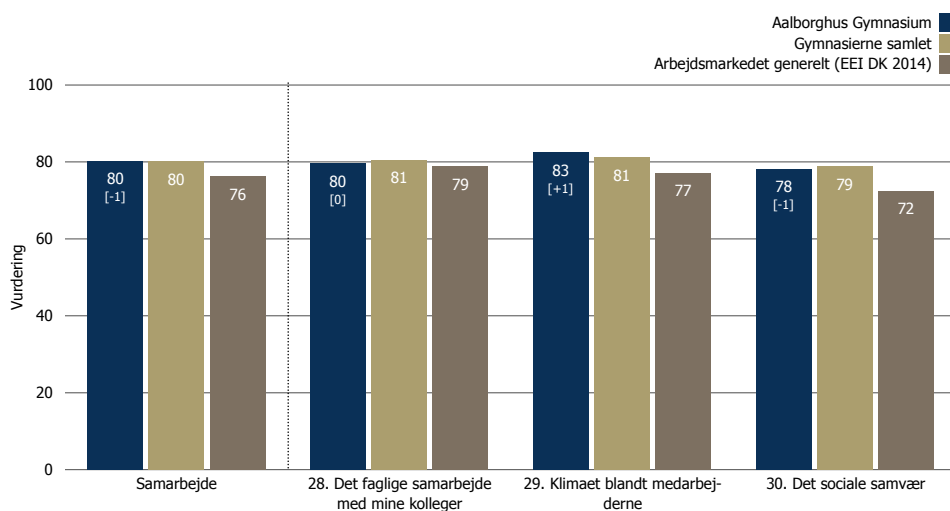
- 25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne



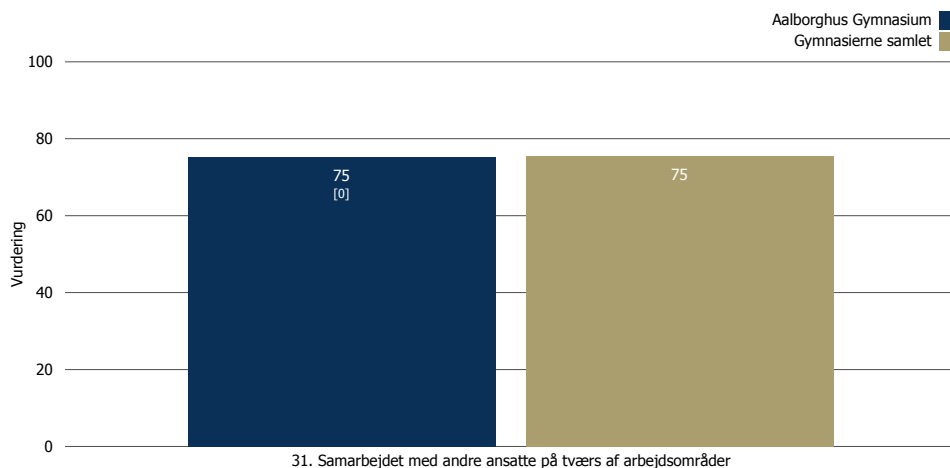
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Aalborghus Gymnasium.

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

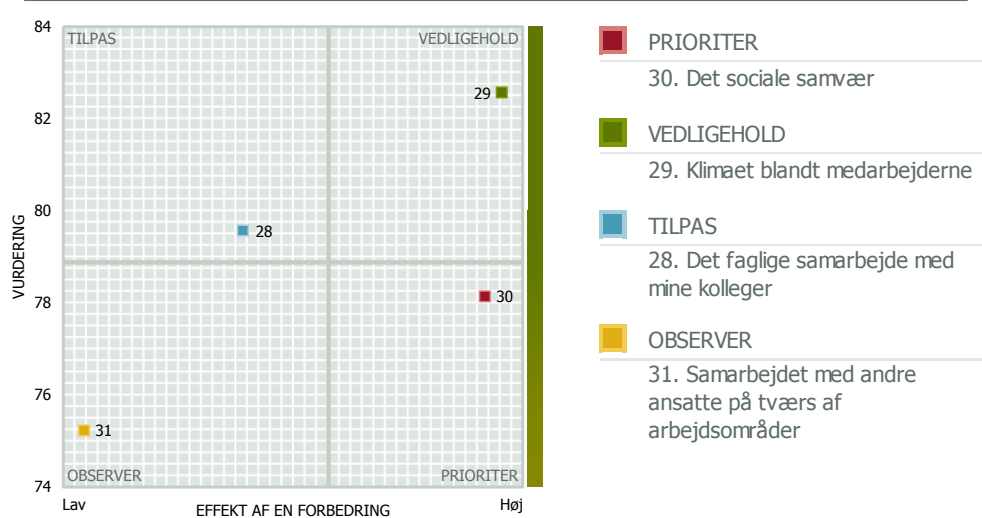


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Aalborghus Gymnasium.



Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Samarbejde, for Aalborghus Gymnasium.

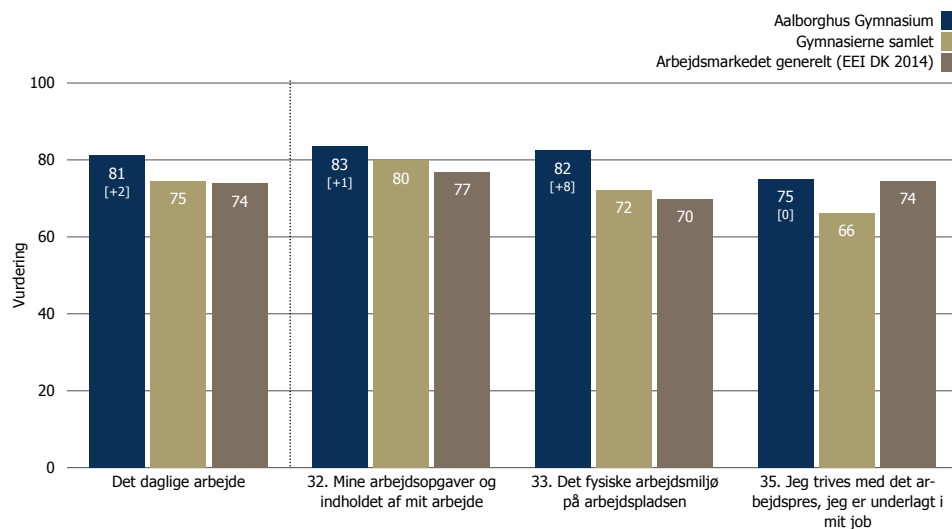




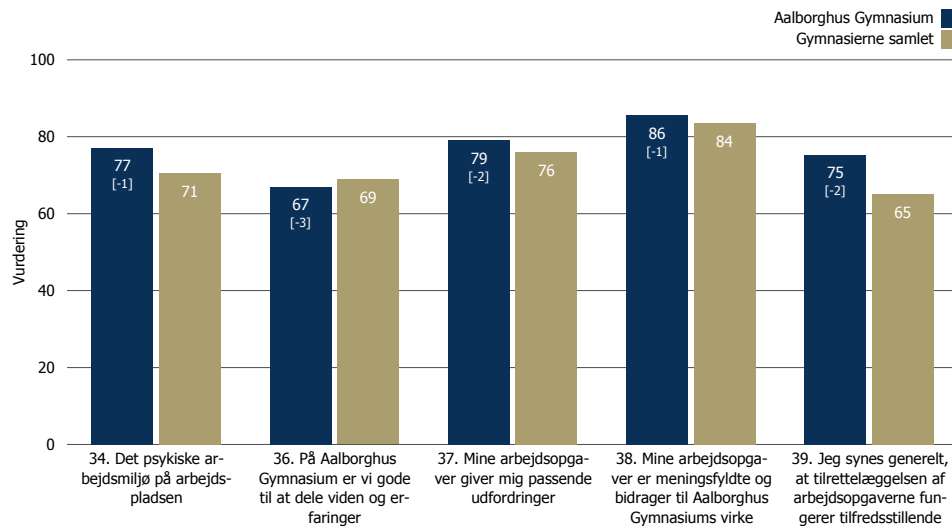
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Aalborghus Gymnasium.

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



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





Prioriteringskort for Det daglige arbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Det daglige arbejde, for Aalborghus Gymnasium.

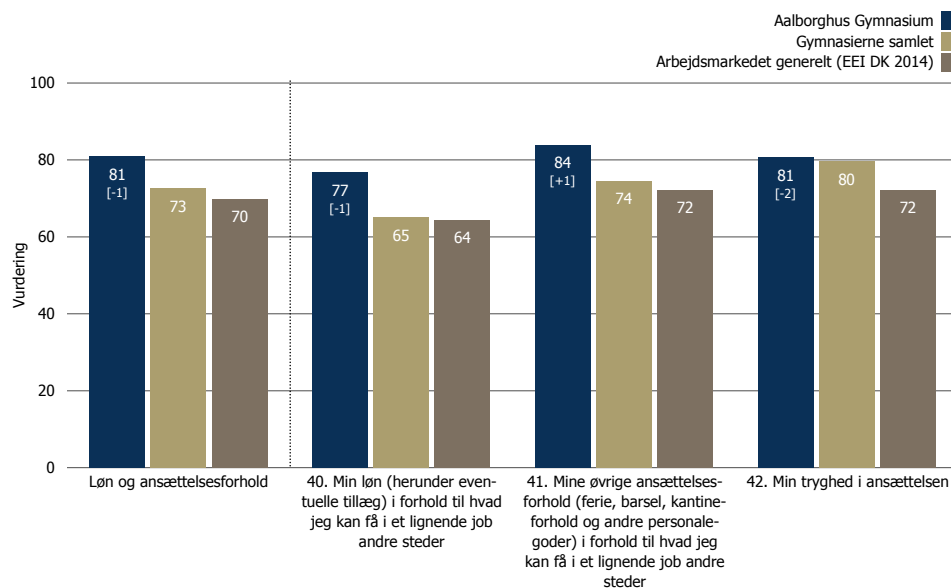


- **PRIORITER**
 - 35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
 - 34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 - 39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende
- **VEDLIGEhold**
 - 32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
 - 37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- **TILPAS**
 - 33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
 - 38. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Aalborghus Gymnasiums virke
- **OBSERVER**
 - 36. På Aalborghus Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer



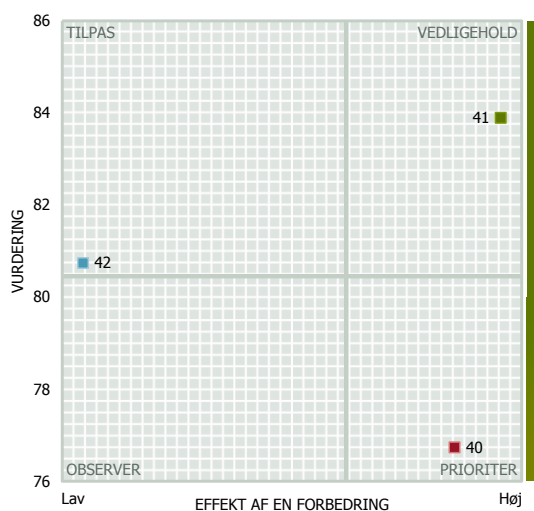
Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Aalborghus Gymnasium.



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

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

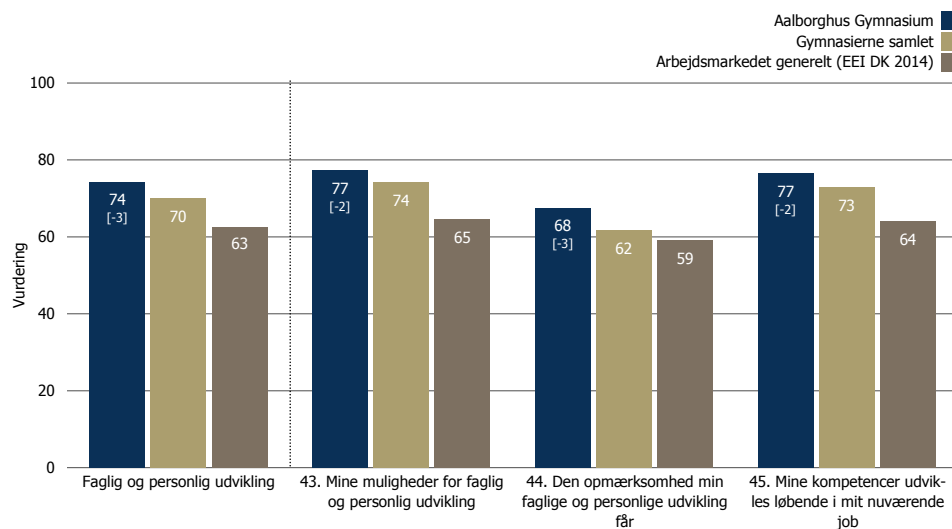


- **PRIORITER**
 40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEhold**
 41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



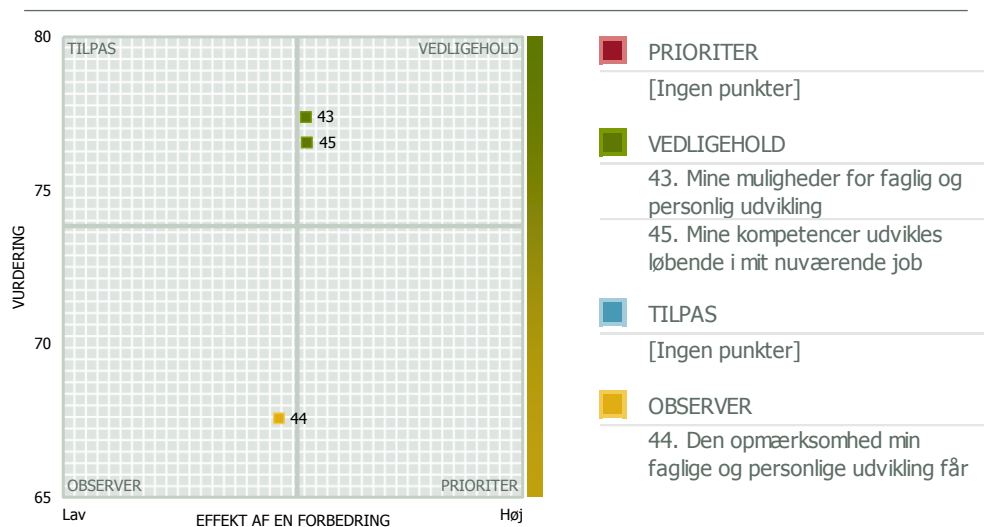
Faglig og personlig udvikling

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



Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Faglig og personlig udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Faglig og personlig udvikling, for Aalborghus Gymnasium.

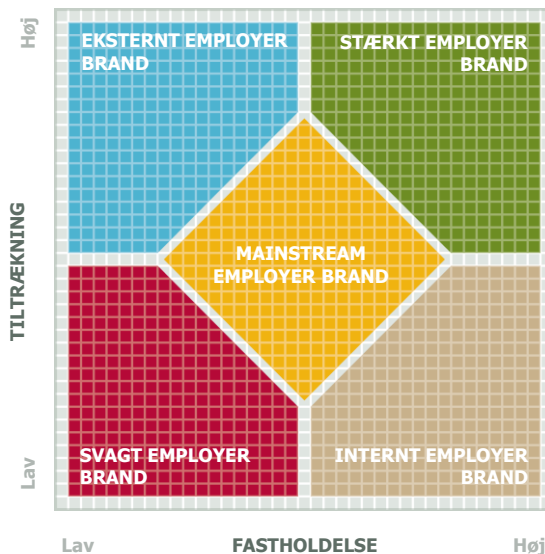




Employer Branding

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

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



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

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

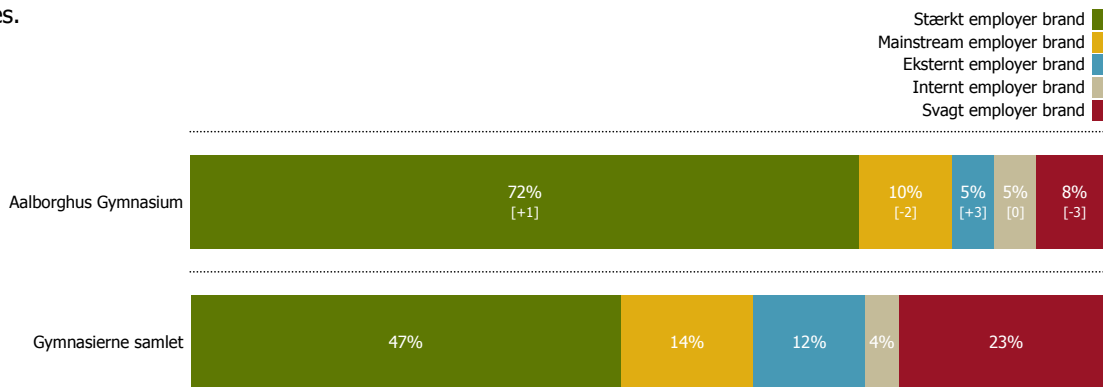
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Virksomheder der typisk har en svær personale situation.

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

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

Medarbejdernes vurdering af Aalborghus Gymnasiums employer brand

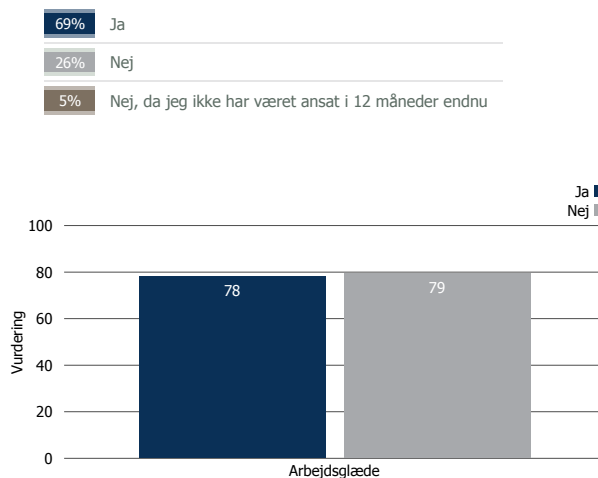
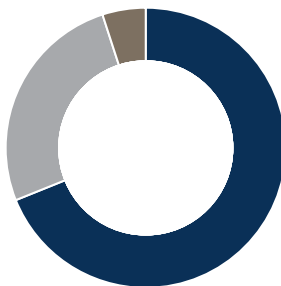
Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



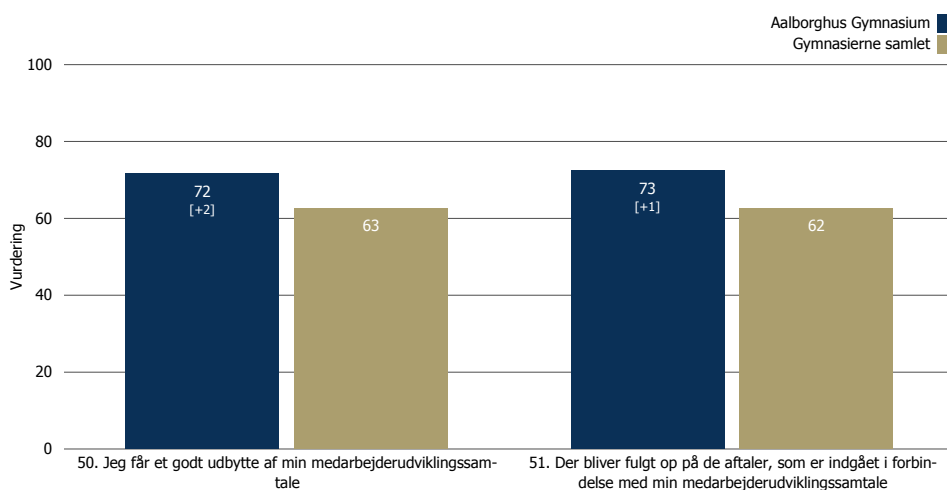
Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Har du haft en medarbejderudviklingssamtale?

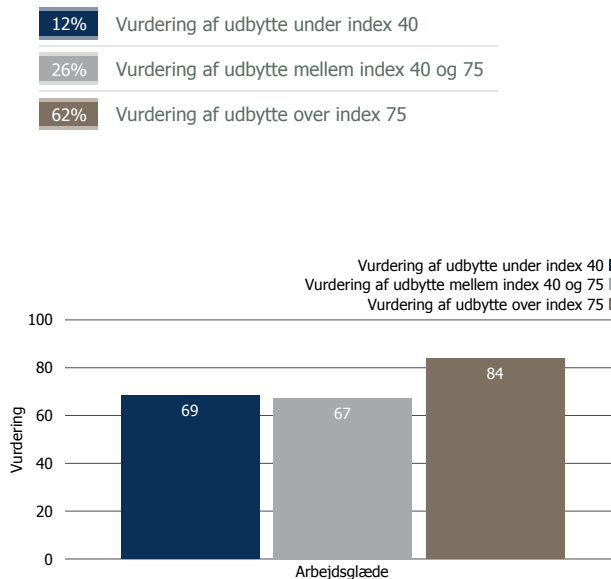
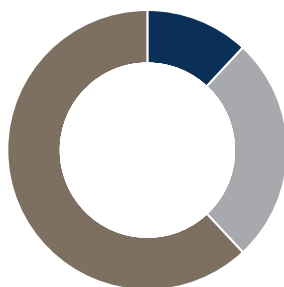
Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos Aalborghus Gymnasium på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en medarbejderudviklingssamtale?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



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.

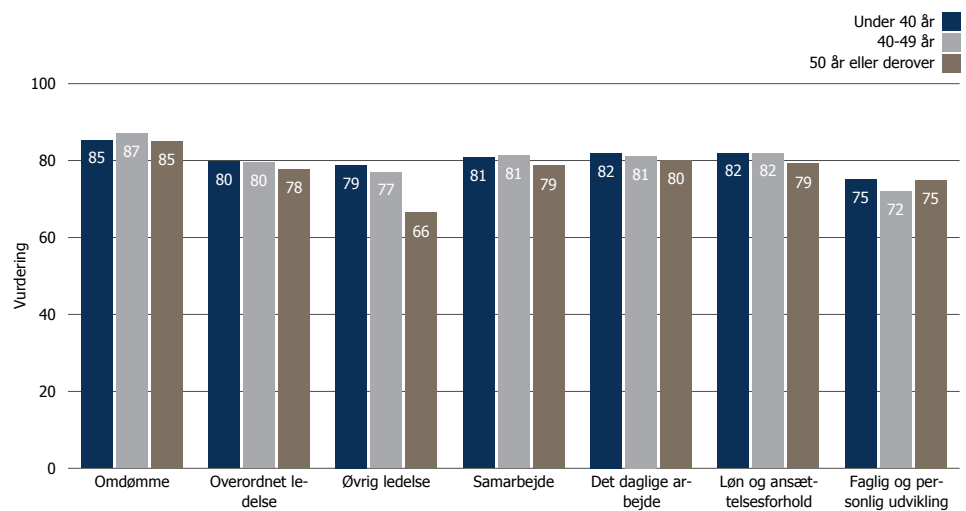
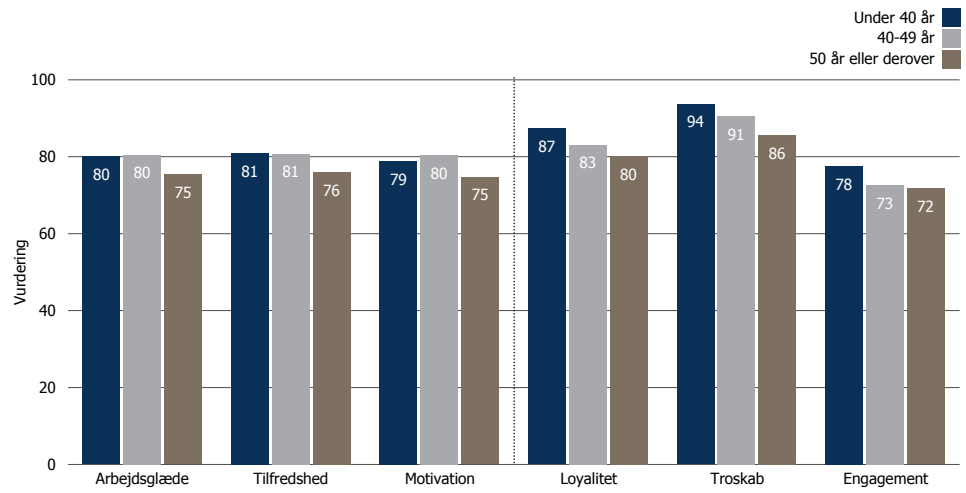
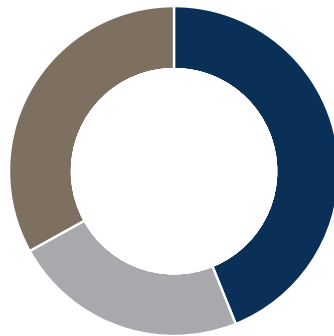


I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale" grupperet i tre intervaller. I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



Aldersgruppe

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



Tabeller [1]

	Aalborghus Gymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
Svarprocent	89%	[-3]	81%	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	79	[0]	72	69
Tilfredshed	79	[-1]	71	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Aalborghus Gymnasium?	81	[-1]	74	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Aalborghus Gymnasium?	77	[-2]	68	66
Motivation	78	[+1]	73	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	80	[0]	77	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	75	[+1]	70	67
Loyalitet	84	[+2]	78	73
Troskab	90	[+1]	82	72
5. Jeg ønsker at være ansat på Aalborghus Gymnasium om 2 år	91	[+2]	84	73
6. Jeg leder sjældent efter andre job	88	[-1]	81	74
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Aalborghus Gymnasium	91	[+1]	81	68
Engagement	75	[+4]	72	74
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	65	[+5]	68	70
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	71	[-7]	70	77
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	77	[+3]	74	74
Arbejdsglædesegmentering				
Høj arbejdsglæde	15%	[-1]	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	48%	[+2]	43%	48%
Tilfredshedsunderskud	11%	[+2]	25%	18%
Motivationsunderskud	22%	[-4]	16%	14%
Lav arbejdsglæde	4%	[+2]	9%	13%
Loyalitetssegmentering				
Ildsjæle	36%	[+13]	18%	17%
Kernemedarbejdere	50%	[-8]	62%	53%
Zappere	5%	[0]	9%	20%
Sofamedarbejdere	7%	[-3]	5%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	[-1]	5%	8%
Employer Branding				
Stærkt employer brand	72%	[+1]	47%	
Mainstream employer brand	10%	[-2]	14%	
Eksternt employer brand	5%	[+3]	12%	
Internt employer brand	5%	[0]	4%	
Svagt employer brand	8%	[-3]	23%	

INDSATSOMRÅDER

Omdømme	86	[0]	77	74
11. Aalborghus Gymnasium har et godt image	82	[-2]	76	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	[-1]	79	75
13. Andre opfatter Aalborghus Gymnasium som et godt sted at være ansat	88	[+2]	76	73
14. Aalborghus Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	85	[+2]	74	
15. Aalborghus Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	[+1]	74	

Tabeller [2]

	Aalborghus Gymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
Overordnet ledelse	79	[-1]	66	
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	79	[-2]	66	63
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	76	[+2]	60	57
18. Den overordnede ledelse er troværdig	82	[-2]	70	67
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	85	[-2]	75	
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	89	[-1]	80	
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	[+1]	69	
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	74	[-4]	60	
Øvrig ledelse	74	[-1]	65	
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	76	[-3]	68	
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	74	[0]	64	
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	73	[+1]	63	
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	82	[+1]	74	
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	69	[-2]	61	
Samarbejde	80	[-1]	80	76
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	[0]	81	79
29. Klimaet blandt medarbejderne	83	[+1]	81	77
30. Det sociale samvær	78	[-1]	79	72
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	75	[0]	75	
Det daglige arbejde	81	[+2]	75	74
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	83	[+1]	80	77
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	82	[+8]	72	70
35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	75	[0]	66	74
34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	[-1]	71	
36. På Aalborghus Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	67	[-3]	69	
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	[-2]	76	
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Aalborghus Gymnasiums virke	86	[-1]	84	
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	75	[-2]	65	
Løn og ansættelsesforhold	81	[-1]	73	70
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	[-1]	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	84	[+1]	74	72
42. Min tryghed i ansættelsen	81	[-2]	80	72
Faglig og personlig udvikling	74	[-3]	70	63
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	[-2]	74	65
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	68	[-3]	62	59
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	[-2]	73	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere				
46. Aalborghus Gymnasium er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	83	[+2]	74	
47. Aalborghus Gymnasium er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	82	[-2]	67	
Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)				
50. Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale	72	[+2]	63	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min medarbejderudviklingssamtale	73	[+1]	62	

Tabeller [3]

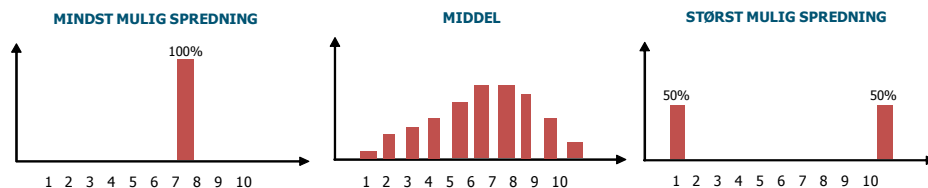
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. Aalborghus Gymnasium har et godt image	82	32
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	86	35
13. Andre opfatter Aalborghus Gymnasium som et godt sted at være ansat	88	32
14. Aalborghus Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	85	33
15. Aalborghus Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	85	30
Overordnet ledelse		
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	79	35
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	76	43
18. Den overordnede ledelse er troværdig	82	37
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	85	33
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	89	25
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	82	37
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	74	43
Øvrig ledelse		
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	76	42
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	74	44
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	73	45
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	82	43
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	69	50
Samarbejde		
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	39
29. Klimaet blandt medarbejderne	83	36
30. Det sociale samvær	78	40
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	75	37
Det daglige arbejde		
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	83	27
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	82	34
35. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	75	48
34. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	46
36. På Aalborghus Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	67	48
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	45
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Aalborghus Gymnasiums virke	86	38
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	75	47
Løn og ansættelsesforhold		
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	47
41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	84	37
42. Min tryghed i ansættelsen	81	45
Faglig og personlig udvikling		
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	43
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	68	52
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	77	45

Om spredningstallet

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

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

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



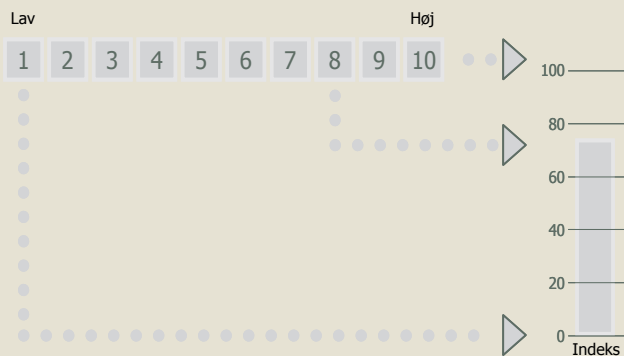
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Øvrig ledelse	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
Aalborghus Gymnasium	89%	79	79	78	84	90	75	86	79	74	80	81	81	74
Administration og andet	78%	87	87	87	91	99	82	93	84	84	86	91	79	70
Administration og teknisk personale	73%	81	81	82	90	95	83	93	83	72	76	87	82	77
Lærere	91%	78	78	77	83	89	73	84	78	74	80	80	80	73
Pædagogisk personale	92%	78	79	77	83	90	73	85	79	75	81	80	81	74
Rengøring og pedeller	69%	77	76	78	88	92	83	93	82	62	68	83	85	82
Rengøringspersonale	63%	75	75	76	88	91	85	94	89	69	62	80	82	87
Vicerektor og uddannelsesledere	100%	90	92	87	91	96	84	92	89	89	90	93	96	89

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...
- _____ 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>

