

# MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

VUC Lyngby

Svarprocent: 72% (88 besvarelser ud af 123 mulige)

Skolerapport



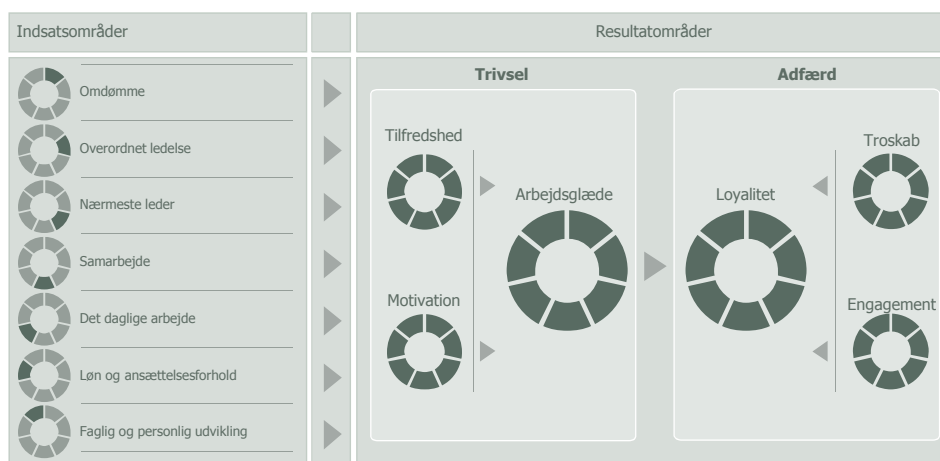
## Indhold

Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	<b>Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet</b>	6
	<b>Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?</b>	10
	<b>Resultater for de syv indsatsområder</b>	12
	<b>Tema</b>	22
	<b>Resultater i tabelform</b>	24
	<b>Appendiks</b>	28



## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på VUC Lyngby. 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 VUC Lyngby til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på VUC Lyngby har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 10. marts 2015 - 24. marts 2015.</p> <p>I alt har 123 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 88 valgt at svare. VUC Lyngby har således opnået en svarprocent på 72%.</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"><li>• Årets samlede resultat. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde.</p> <p>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 Loyaltitet (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 Loyaltitet.</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.



## Datagrundlag - svarprocenter

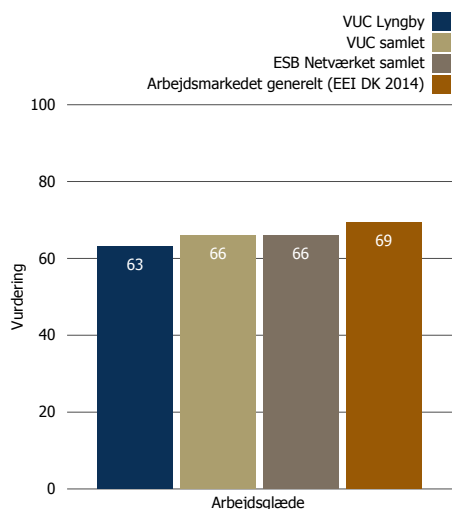
---

	<b>Antal svar</b>	<b>Antal mulige svar</b>	<b>Svarprocent</b>
	2015	2015	2015
VUC Lyngby	88	123	72%
Daglig leder FVU og OBU	8	11	73%
Forstander	4	6	67%
Ressourcechef	7	8	88%
Studieadministration	8	8	100%
Uddannelseschef	61	90	68%

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2015 for VUC Lyngby. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.



### Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for VUC Lyngby.

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

### **PRIORITER** jeres indsatsområder

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

For VUC Lyngby, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Omdømme

### **VEDLIGE**HOLD jeres styrker

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

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i VUC Lyngby:

- 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.

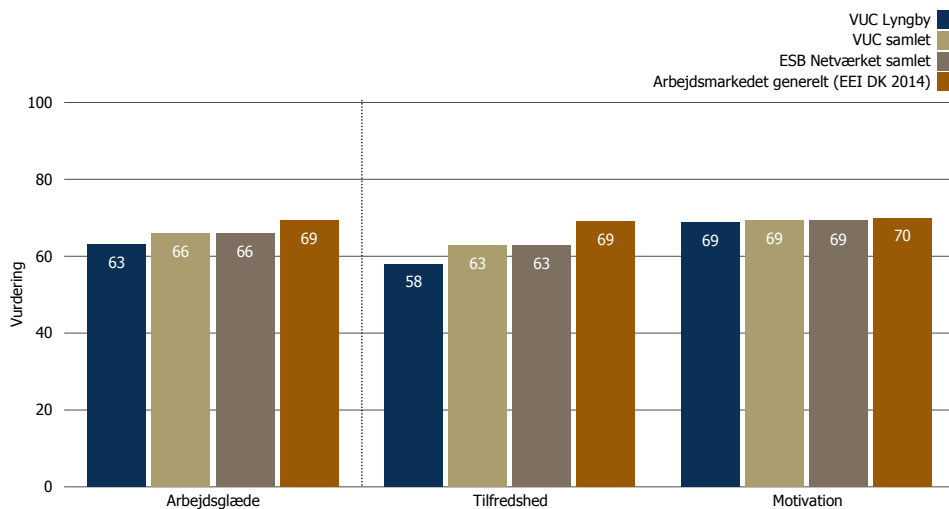


### Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

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

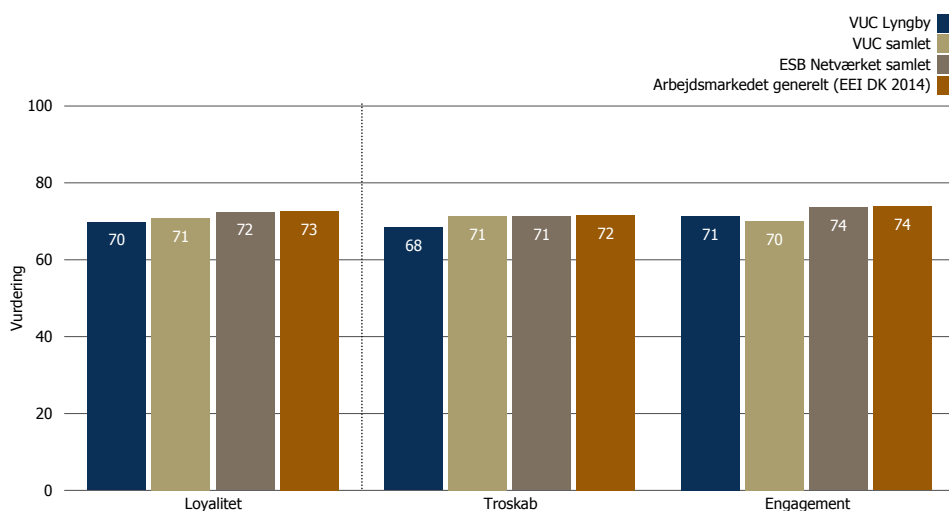


### Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

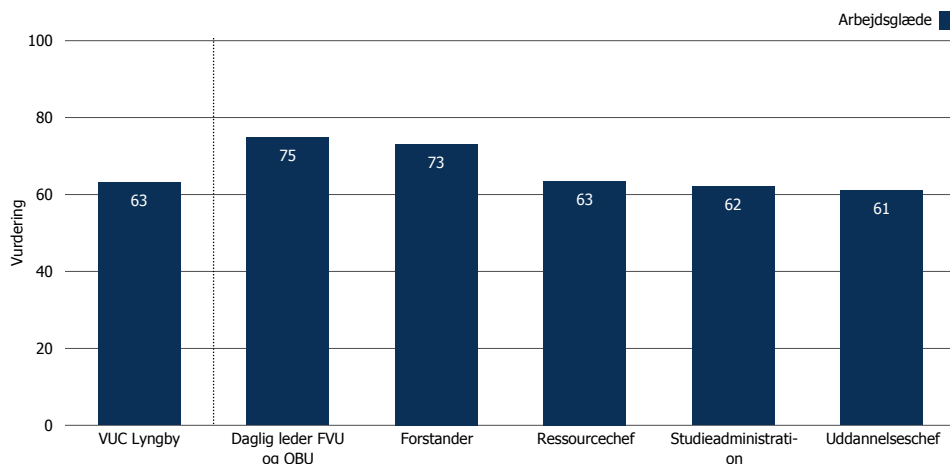




## Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under VUC Lyngby.

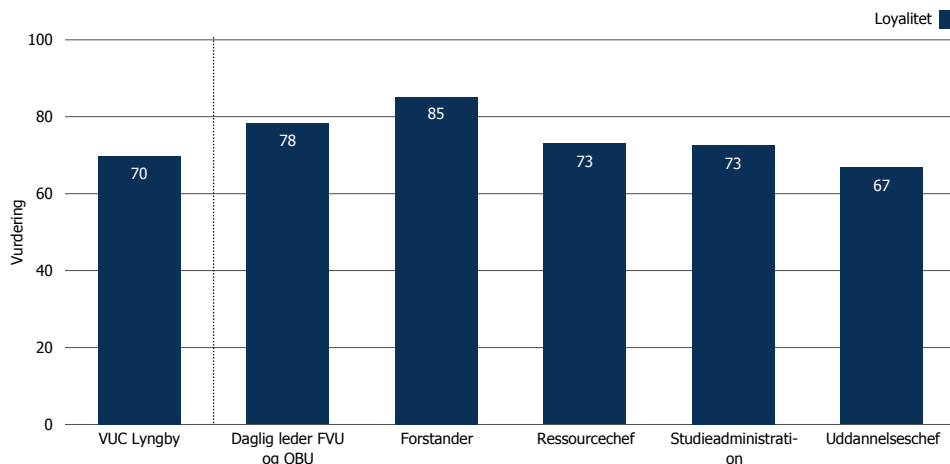
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af VUC Lyngby.



## Loyalitet

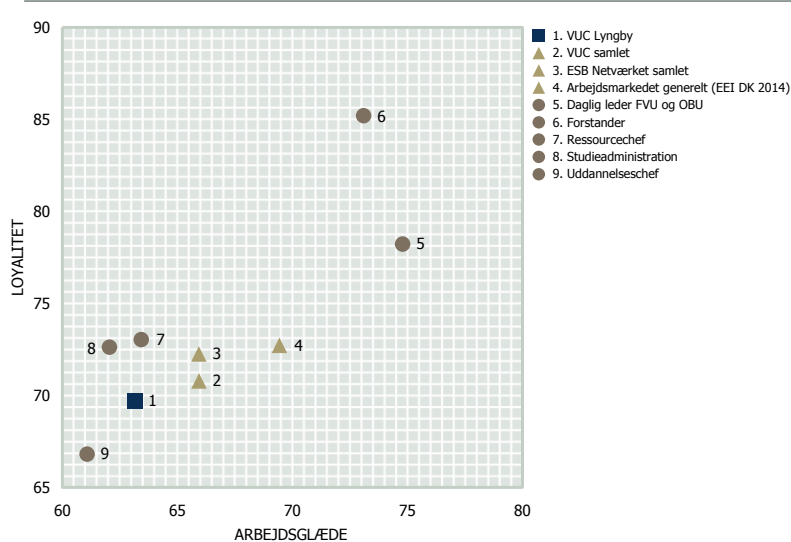
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under VUC Lyngby.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af VUC Lyngby.



## Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af VUC Lyngby

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på VUC Lyngby.





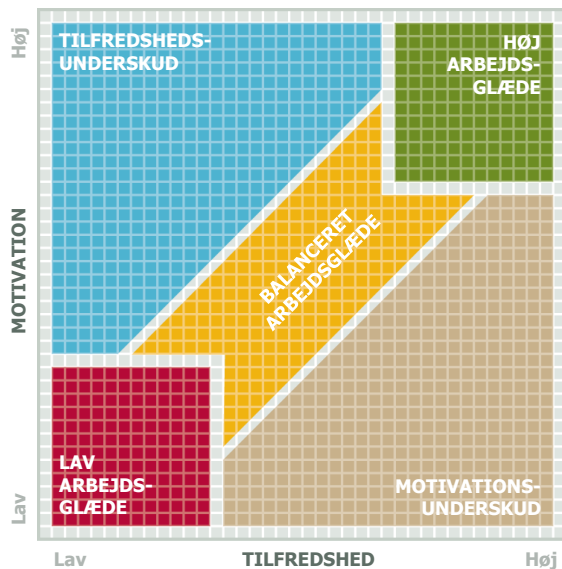
Arbejdsglædesegmentering

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

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

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

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



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

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

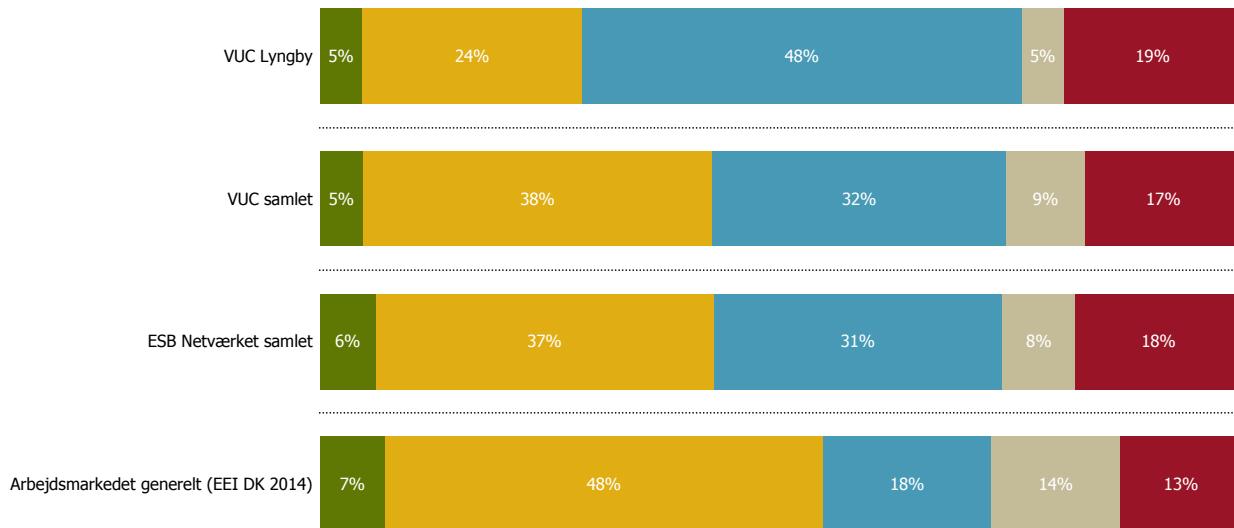
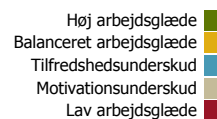
**HØJ ARBEJDSGLÆDE**  
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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

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

Segmenteringen af medarbejderne hos VUC Lyngby

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



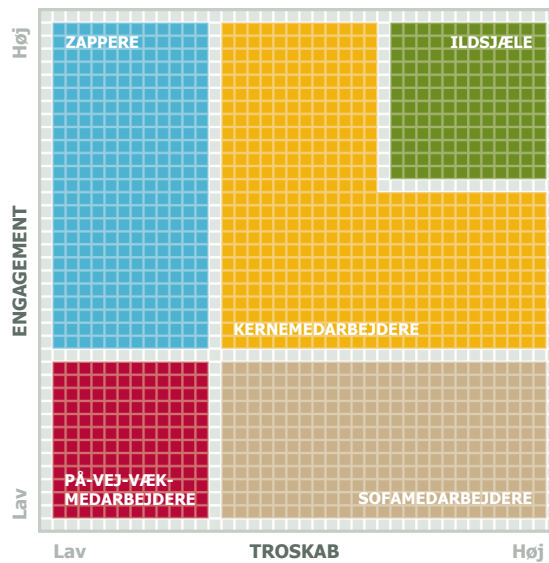




### Medarbejdergrupper

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

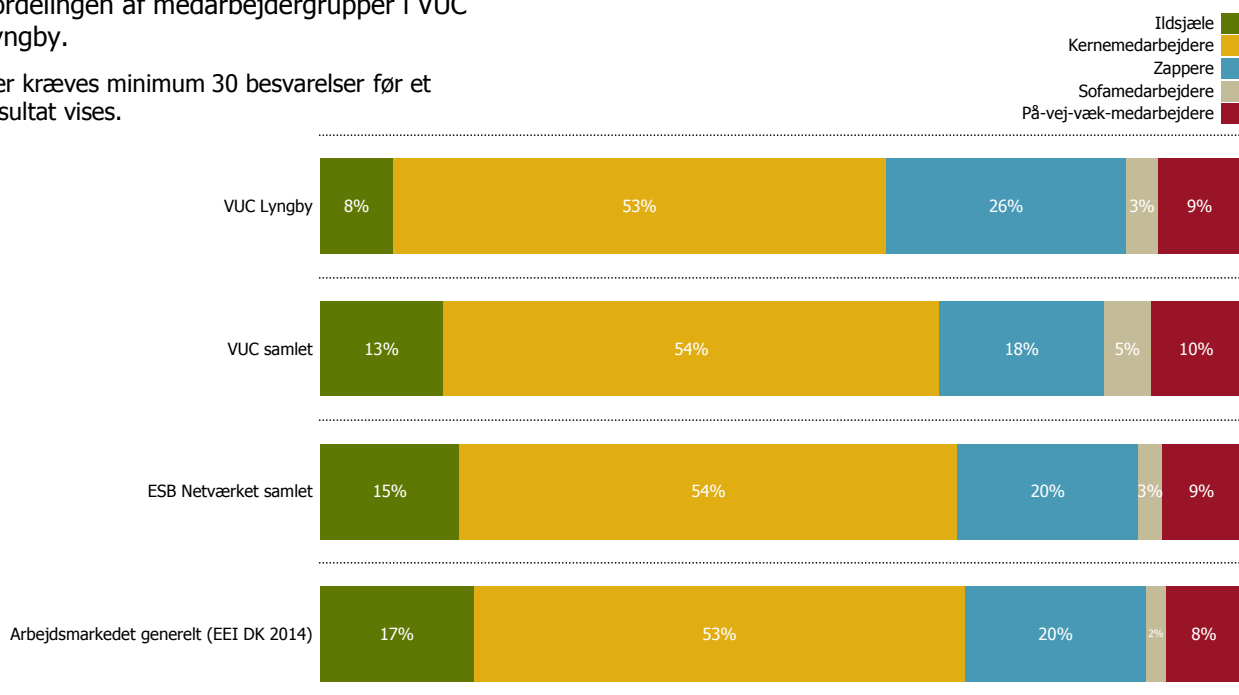
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos VUC Lyngby.



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

### Fordelingen af medarbejdergrupper i VUC Lyngby.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



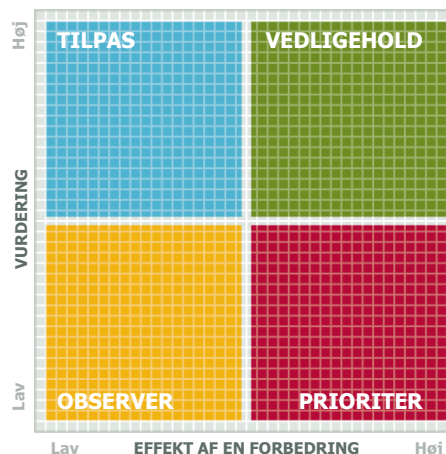
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos VUC Lyngby.

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.

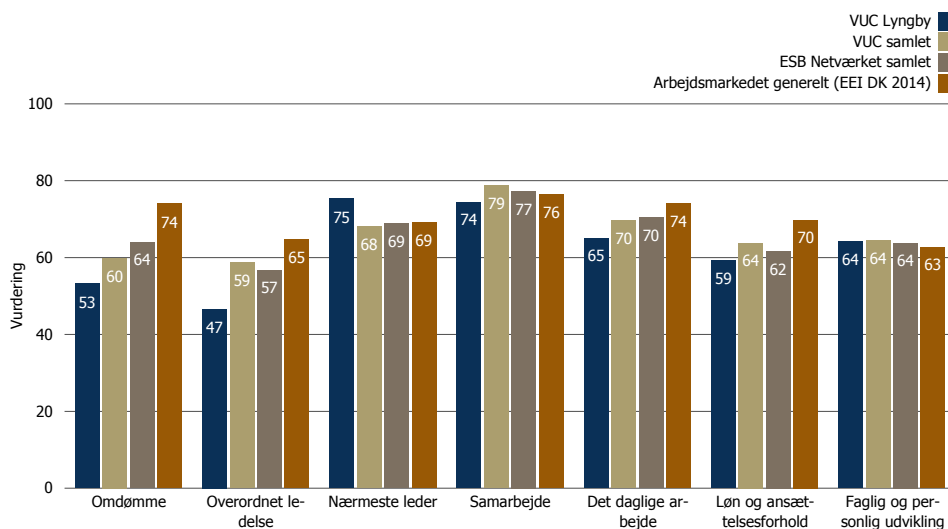
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



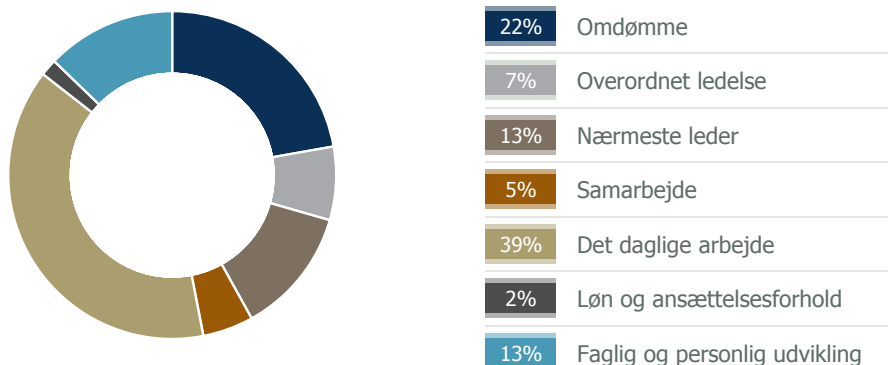
## Vurdering af Indsatsområder

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



## Effekt på Arbejdsglæde

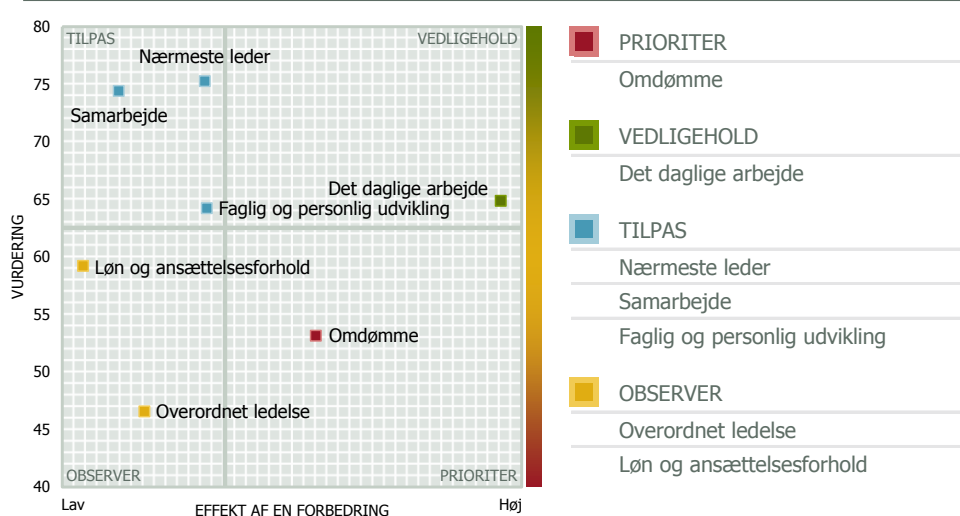
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## 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.





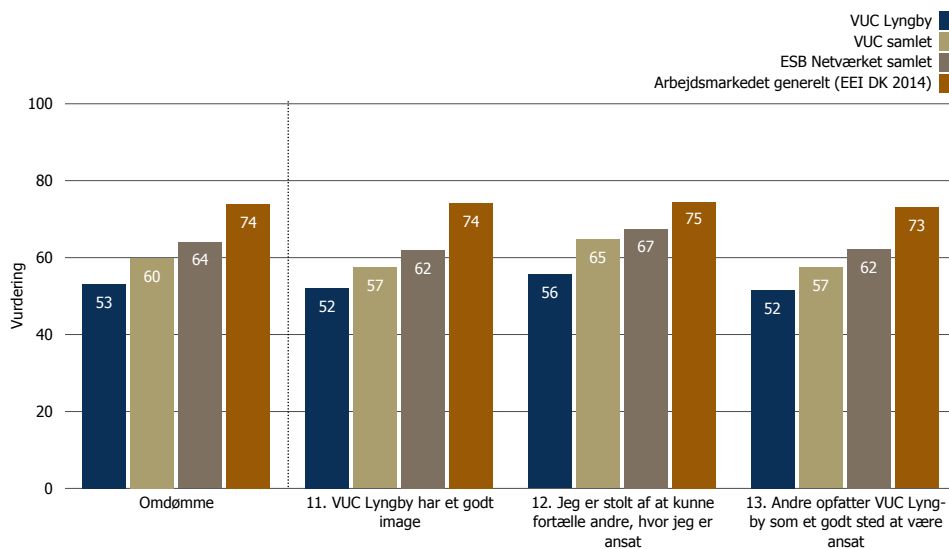
### Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

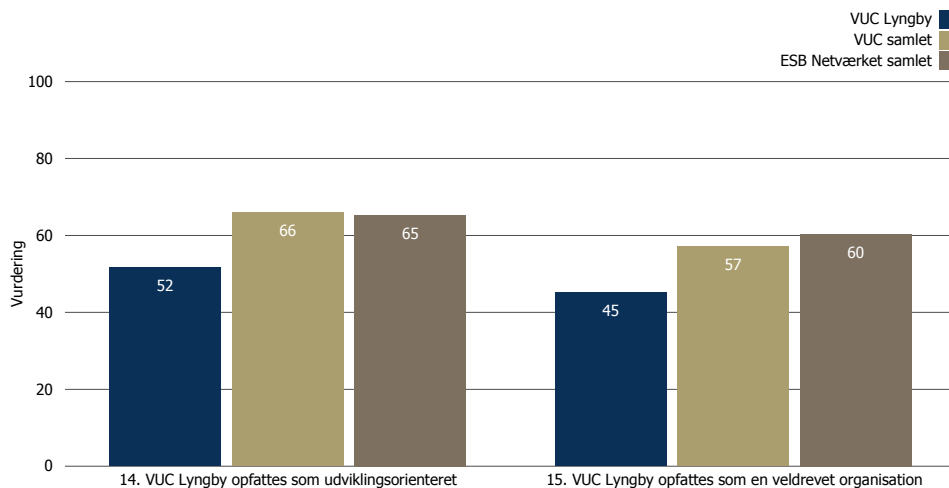
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for VUC Lyngby.

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



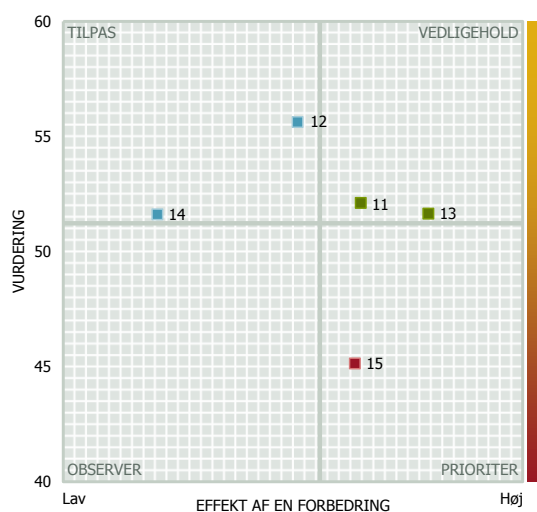
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for VUC Lyngby.





### 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 VUC Lyngby.



**PRIORITER**

15. VUC Lyngby opfattes som en veldrevet organisation

**VEDLIGEHOOLD**

11. VUC Lyngby har et godt image

13. Andre opfatter VUC Lyngby som et godt sted at være ansat

**TILPAS**

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

14. VUC Lyngby opfattes som udviklingsorienteret

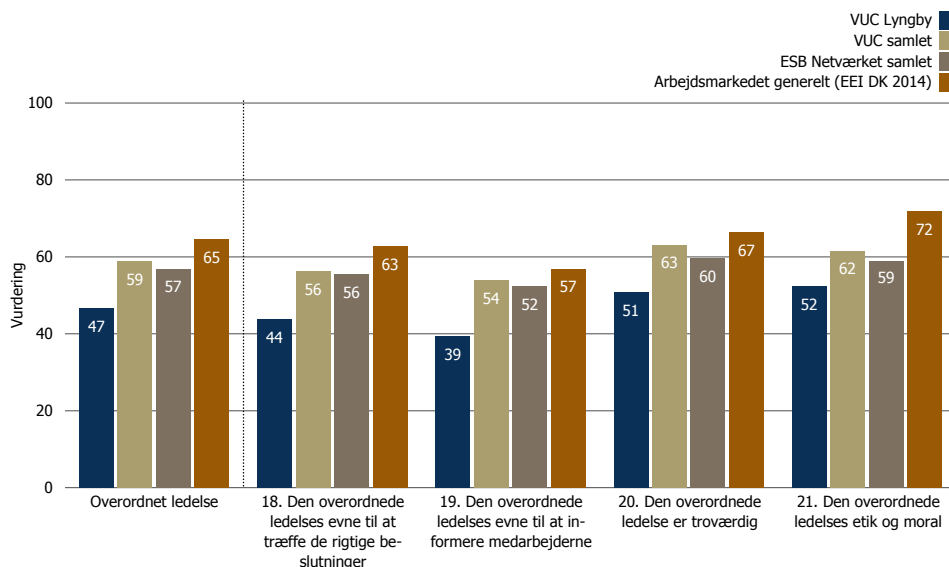
**OBSERVER**

[Ingen punkter]



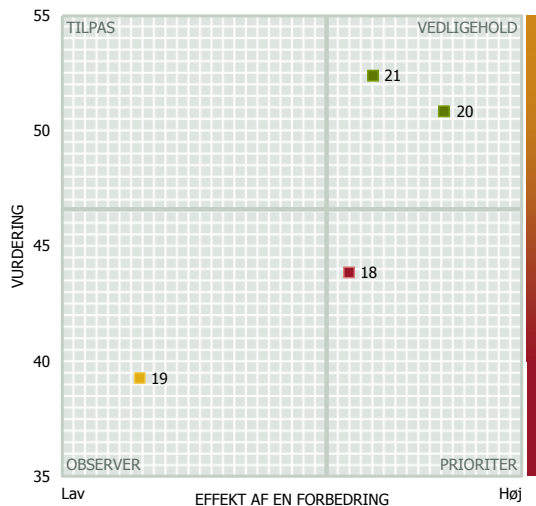
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for VUC Lyngby.



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 VUC Lyngby.



- **PRIORITER**  
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEhold**  
 20. Den overordnede ledelse er troværdig  
 21. Den overordnede ledelses etik og moral
- **TILPAS**  
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**  
 19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

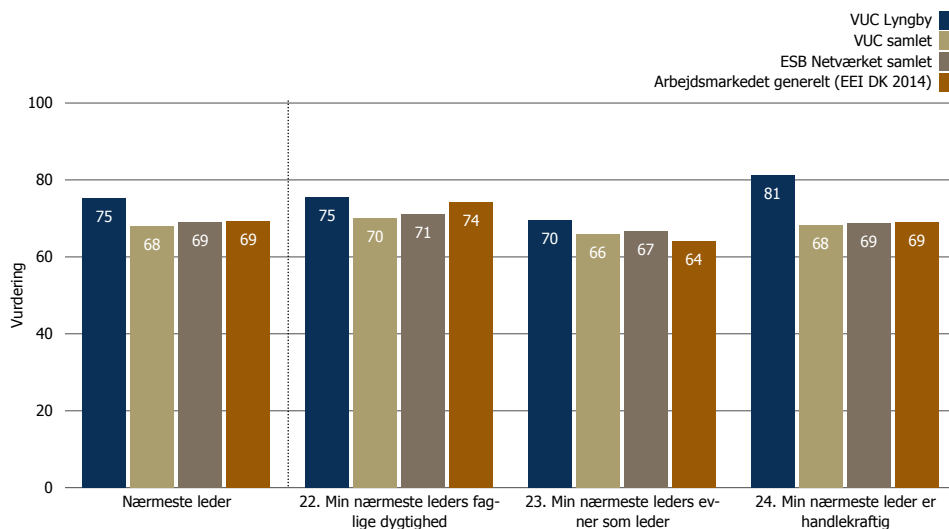


Nærmeste leder

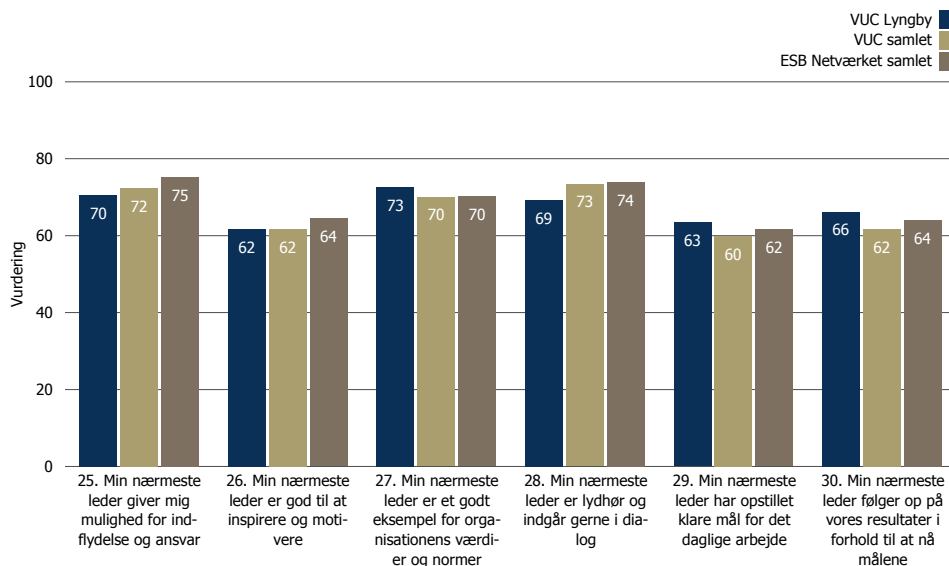
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for VUC Lyngby.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under VUC Lyngby.

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



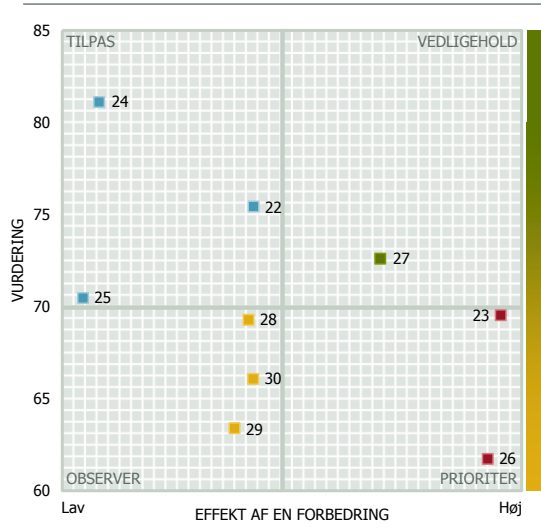
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for VUC Lyngby.





**Prioriteringskort for Nærmeste leder**

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



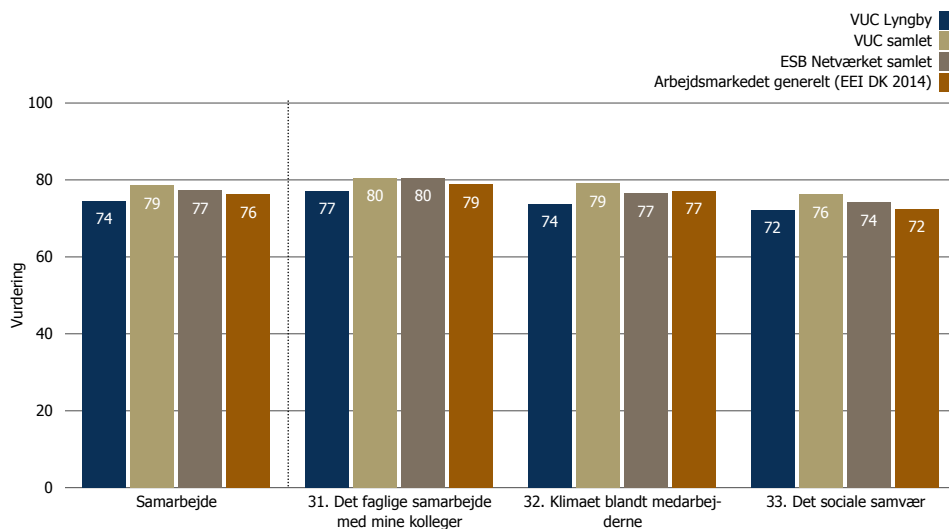
- **PRIORITER**
  - 23. Min nærmeste leders evner som leder
  - 26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
  
- **VEDLIGEHOOLD**
  - 27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer
  
- **TILPAS**
  - 22. Min nærmeste leders faglige dygtighed
  - 24. Min nærmeste leder er handlekraftig
  - 25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
  
- **OBSERVER**
  - 28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog
  - 29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde
  - 30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene





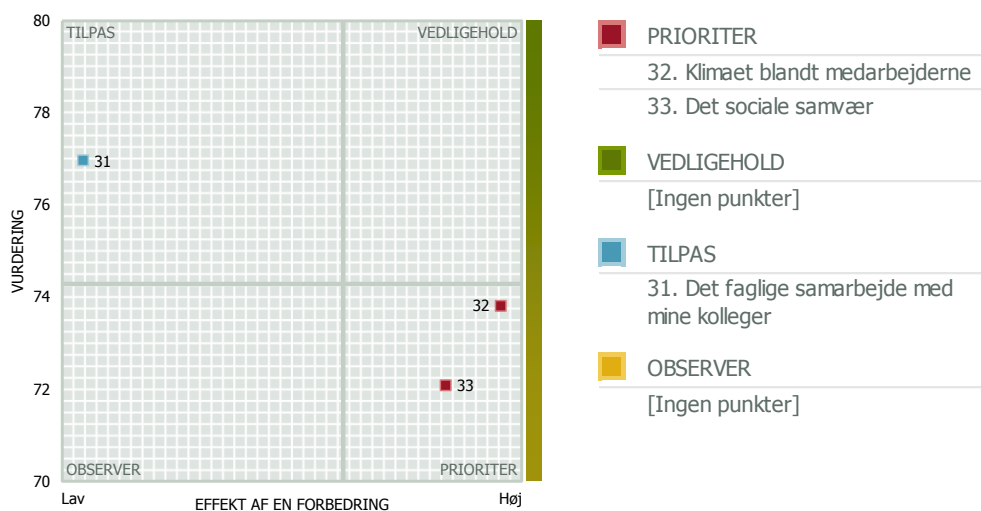
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for VUC Lyngby.



### 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 VUC Lyngby.

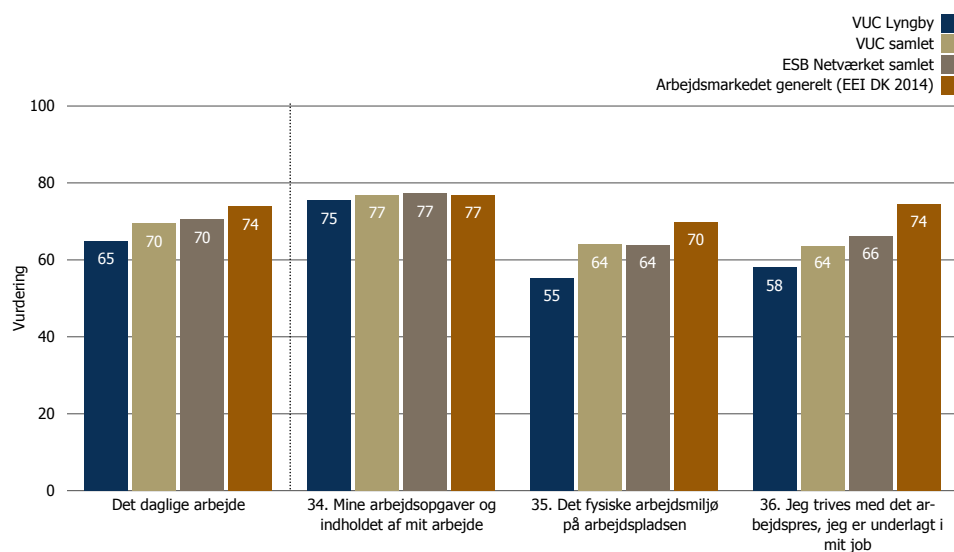




## Det daglige arbejde

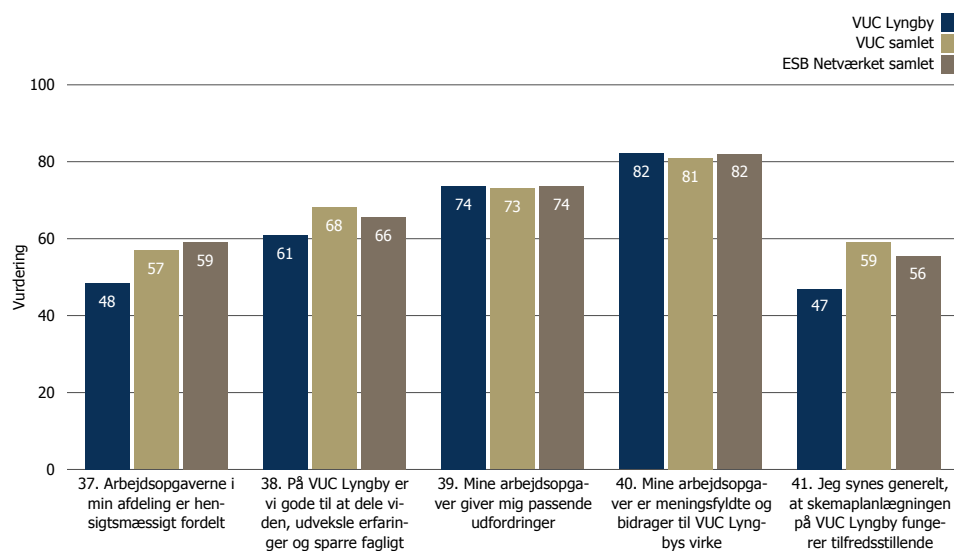
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for VUC Lyngby.

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 VUC Lyngby.

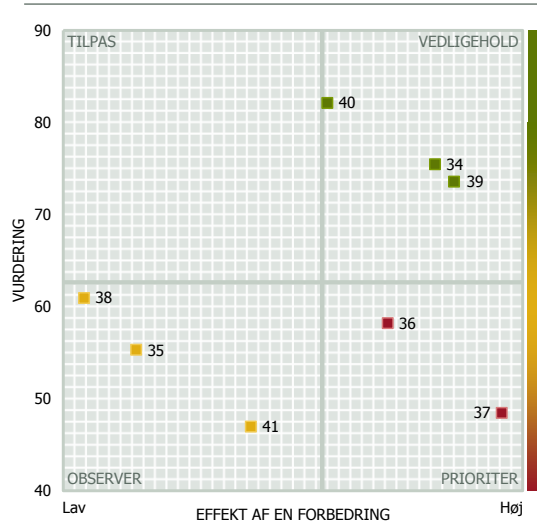
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





### Prioriteringskort for Det daglige arbejde

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



#### ■ PRIORITER

- 36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

#### ■ VEDLIGEhold

- 34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til VUC Lyngbys virke

#### ■ TILPAS

[Ingen punkter]

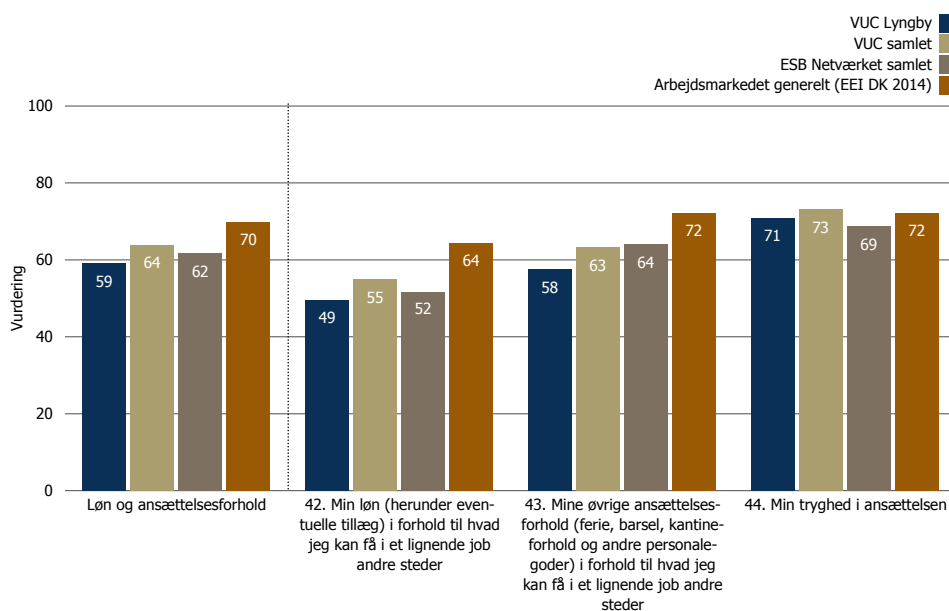
#### ■ OBSERVER

- 35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 38. På VUC Lyngby er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt
- 41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på VUC Lyngby fungerer tilfredsstillende



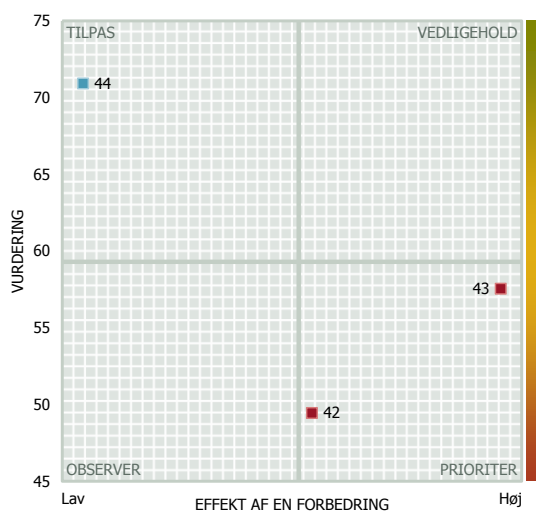
### Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for VUC Lyngby.



### 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 VUC Lyngby.

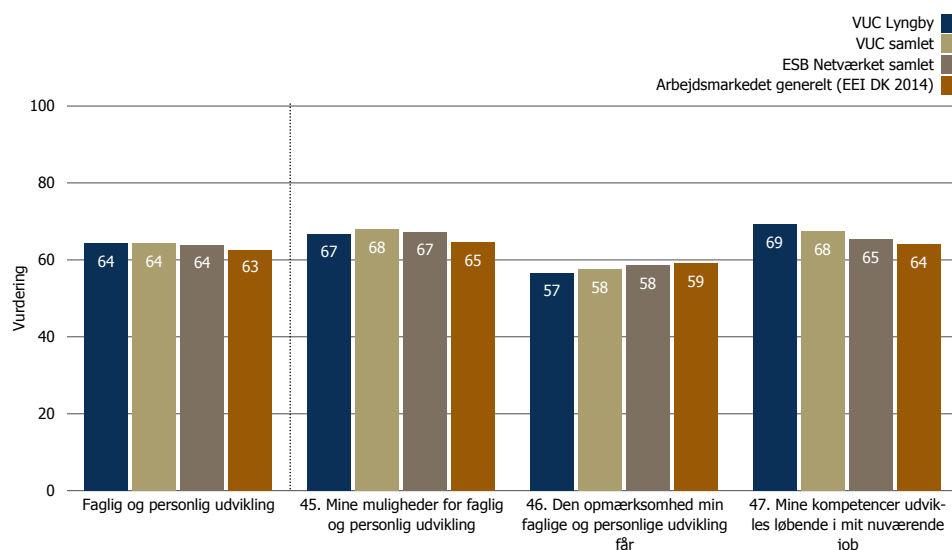


- **PRIORITER**
  - 42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
  - 43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOLD**
  - [Ingen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



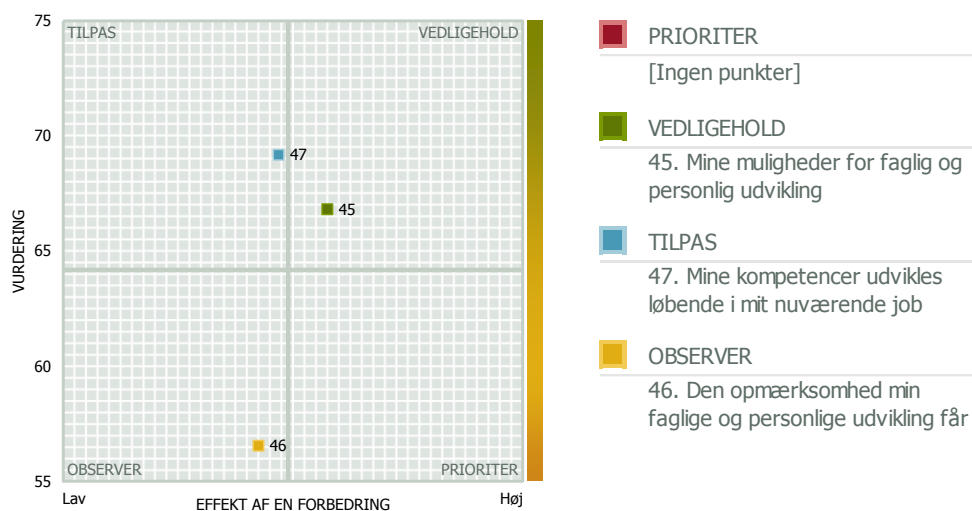
### Faglig og personlig udvikling

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



### 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 VUC Lyngby.

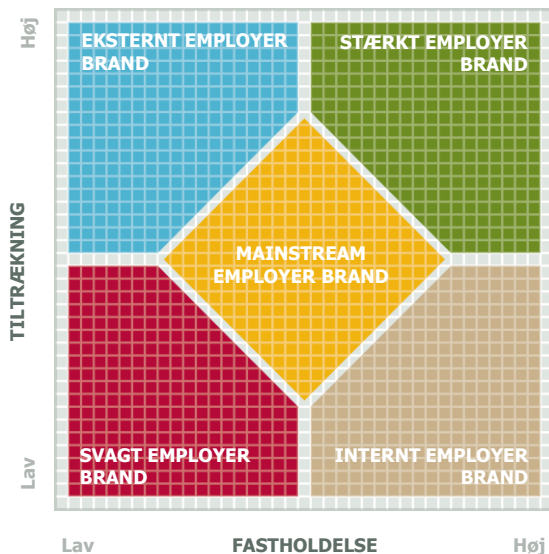




**Employer Branding**

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

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. VUC Lyngby 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. Organisationer, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

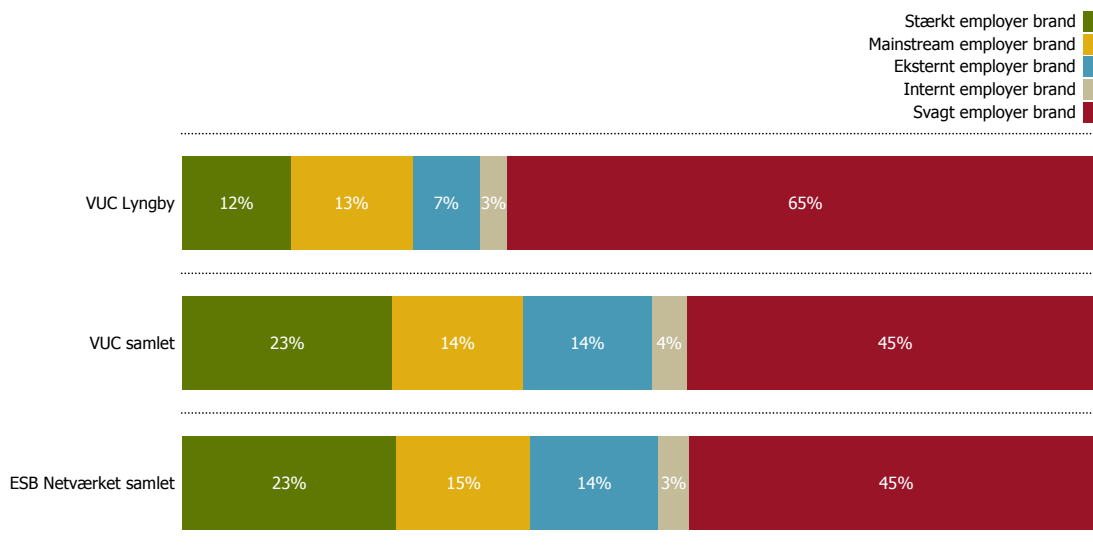
**■ SVAGT EMPLOYER BRAND**  
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

**■ 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.

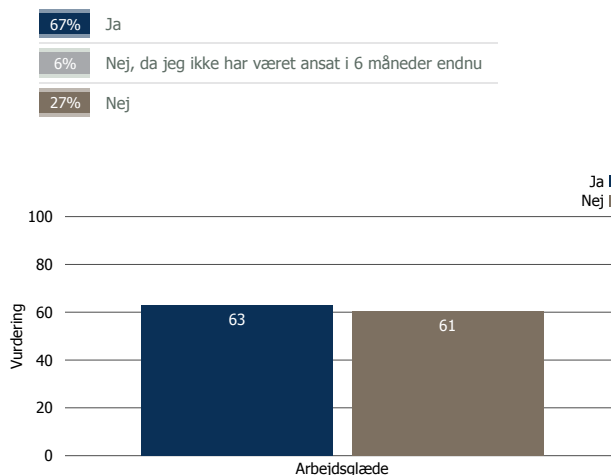
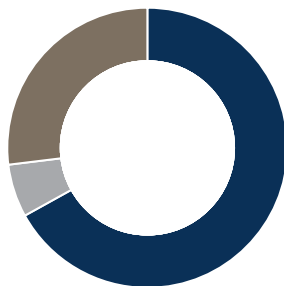
**Medarbejdernes vurdering af VUC Lyngbys employer brand**

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

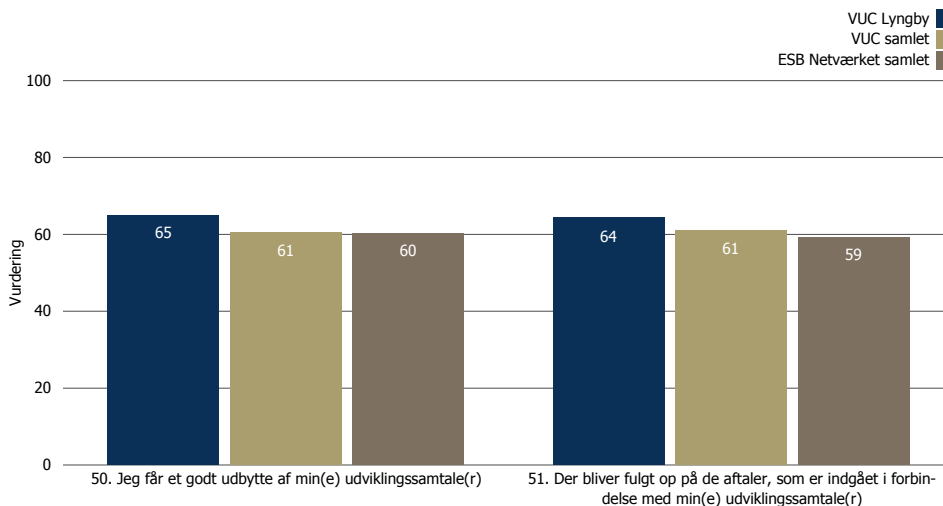


Har du haft en udviklingssamtale?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos VUC Lyngby på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 6 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.

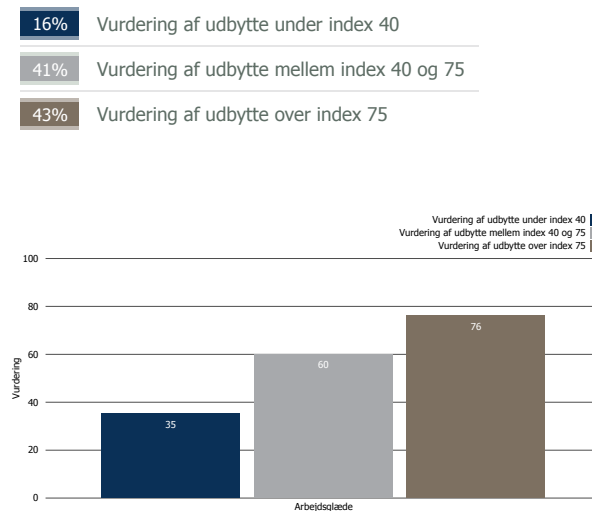
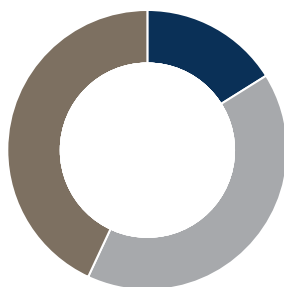


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende udviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)" grupperet i tre intervaller.

I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



## Tabeller [1]

	VUC Lyngby	VUC samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	2015	2015	2014
<b>Svarprocent</b>	<b>72%</b>	<b>83%</b>	<b>87%</b>	
<b>RESULTATOMRÅDER</b>				
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>69</b>
Tilfredshed	58	63	63	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på VUC Lyngby?	65	67	67	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er VUC Lyngby?	50	58	58	66
Motivation	69	69	69	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	72	72	72	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	65	66	67	67
<b>Loyalitet</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>73</b>
Troskab	68	71	71	72
8. Jeg ønsker at være ansat på VUC Lyngby om 2 år	74	76	76	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	77	74	73	74
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på VUC Lyngby	58	66	66	68
Engagement	71	70	74	74
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	73	70	74	70
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	72	70	76	77
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	70	70	73	74
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>				
Høj arbejdsglæde	5%	5%	6%	7%
Balanceret arbejdsglæde	24%	38%	37%	48%
Tilfredshedsunderskud	48%	32%	31%	18%
Motivationsunderskud	5%	9%	8%	14%
Lav arbejdsglæde	19%	17%	18%	13%
<b>Loyalitetssegmentering</b>				
Ildsjæle	8%	13%	15%	17%
Kernemedarbejdere	53%	54%	54%	53%
Zappere	26%	18%	20%	20%
Sofamedarbejdere	3%	5%	3%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	9%	10%	9%	8%
<b>Employer Branding</b>				
Stærkt employer brand	12%	23%	23%	
Mainstream employer brand	13%	14%	15%	
Eksternt employer brand	7%	14%	14%	
Internt employer brand	3%	4%	3%	
Svagt employer brand	65%	45%	45%	



## Tabeller [2]

	VUC Lyngby	VUC samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	2015	2015	2014
<b>INDSATSOMRÅDER</b>				
<b>Omdømme</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>74</b>
11. VUC Lyngby har et godt image	52	57	62	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	56	65	67	75
13. Andre opfatter VUC Lyngby som et godt sted at være ansat	52	57	62	73
14. VUC Lyngby opfattes som udviklingsorienteret	52	66	65	
15. VUC Lyngby opfattes som en veldrevet organisation	45	57	60	
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>65</b>
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	44	56	56	63
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	39	54	52	57
20. Den overordnede ledelse er troværdig	51	63	60	67
21. Den overordnede ledelses etik og moral	52	62	59	72
<b>Nærmeste leder</b>	<b>75</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	75	70	71	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	70	66	67	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	81	68	69	69
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	70	72	75	
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	62	62	64	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	73	70	70	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	69	73	74	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	63	60	62	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	66	62	64	
<b>Samarbejde</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>76</b>
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	77	80	80	79
32. Klimaet blandt medarbejderne	74	79	77	77
33. Det sociale samvær	72	76	74	72
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>74</b>
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	75	77	77	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	55	64	64	70
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	58	64	66	74
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	48	57	59	
38. På VUC Lyngby er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	61	68	66	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	74	73	74	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til VUC Lyngbys virke	82	81	82	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på VUC Lyngby fungerer tilfredsstillende	47	59	56	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>70</b>
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	49	55	52	64
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	58	63	64	72
44. Min tryghed i ansættelsen	71	73	69	72
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>63</b>
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	67	68	67	65
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	57	58	58	59
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	69	68	65	64
<b>Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>				
16. VUC Lyngby er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	51	60	60	
17. VUC Lyngby er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	43	49	49	
<b>Tema: Udviklingssamtaler</b>				
50. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	65	61	60	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)	64	61	59	

## Tabeller [3]

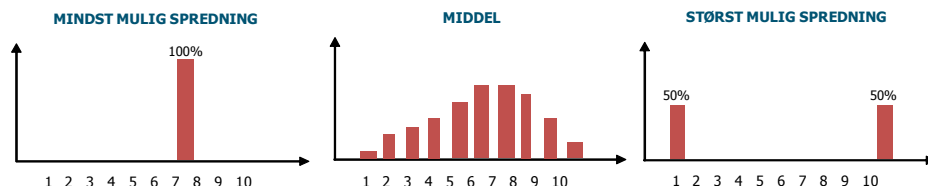
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. VUC Lyngby har et godt image	52	45
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	56	53
13. Andre opfatter VUC Lyngby som et godt sted at være ansat	52	48
14. VUC Lyngby opfattes som udviklingsorienteret	52	49
15. VUC Lyngby opfattes som en veldrevet organisation	45	56
<b>Overordnet ledelse</b>		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	44	47
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	39	46
20. Den overordnede ledelse er troværdig	51	57
21. Den overordnede ledelses etik og moral	52	54
<b>Nærmeste leder</b>		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	75	48
23. Min nærmeste leders evner som leder	70	56
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	81	35
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	70	58
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	62	60
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	73	52
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	69	59
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	63	56
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	66	55
<b>Samarbejde</b>		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	77	36
32. Klimaet blandt medarbejderne	74	37
33. Det sociale samvær	72	35
<b>Det daglige arbejde</b>		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	75	38
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	55	48
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	58	59
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	48	53
38. På VUC Lyngby er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	61	50
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	74	44
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til VUC Lyngbys virke	82	39
41. Jeg synes generelt, at skemoplanlægningen på VUC Lyngby fungerer tilfredsstillende	47	55
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	49	47
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	58	47
44. Min tryghed i ansættelsen	71	45
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	67	48
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	57	50
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	69	48

### 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:



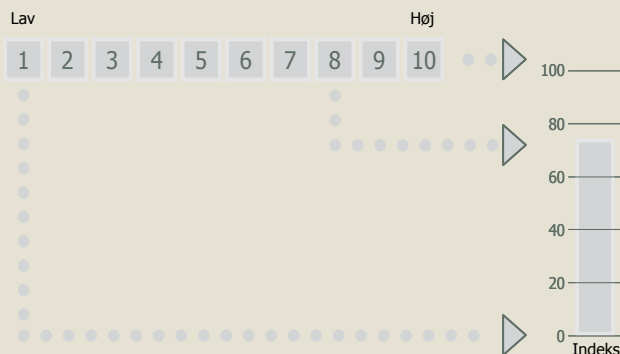
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

## Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
<b>VUC Lyngby</b>	<b>72%</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>65</b>	<b>59</b>	<b>64</b>
Daglig leder FVU og OBU	73%	75	71	79	78	80	76	71	63	76	86	73	63	74
Forstander	67%	73	69	78	85	79	93	63	66	85	75	89	75	80
Ressourcechef	88%	63	60	67	73	62	84	56	51	68	75	64	59	41
Studieadministration	100%	62	58	66	73	71	76	68	49	65	75	80	55	63
Uddannelseschef	68%	61	55	67	67	67	67	48	42	77	73	60	58	65

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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

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

## Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

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





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---