

MTU 2016 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

HF & VUC FYN

Svarprocent: 87% (536 besvarelser ud af 615 mulige)

Skolerapport



| | | |
|---------|---|----|
| Indhold | Introduktion til undersøgelsen | 3 |
| | Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet | 6 |
| | Hvordan skabes der større Arbejdsglæde? | 13 |
| | Resultater for de syv indsatsområder | 15 |
| | Tema | 26 |
| | Resultater i tabelform | 31 |
| | Appendiks | 36 |



Forord

Resultatet af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2016 er nu i hus.

Resultatet af undersøgelsen giver et konkret billede af, hvordan vi som medarbejdere oplever HF & VUC FYN som arbejdsplads. Resultaterne er et vigtigt værktøj til at understøtte vores bestræbelser på at skabe en effektiv og attraktiv hverdag for alle ansatte på HF & VUC FYN.

Medarbejdermålingen sætter fokus på, hvor tilfredse, motiverede og engagerede vi er på HF & VUC FYN. Det er helt centrale elementer i vores bestræbelser på at levere den bedste kvalitet hver dag. Samtidig gør dette fokus arbejdet sjovere og mere meningsfyldt for alle.

Tilfredshedsundersøgelsen skaber dog ikke forandring i sig selv. Den er alene med til at sætte fokus på nogle af styrkerne og udfordringerne for os. Det er først, når ledere og medarbejdere i fællesskab igangsætter konkrete opfølgingsaktiviteter på baggrund af resultaterne, at undersøgelsen kommer til at gøre en forskel for den enkelte medarbejders arbejdsglæde – og dermed en forskel for HF & VUC FYN.

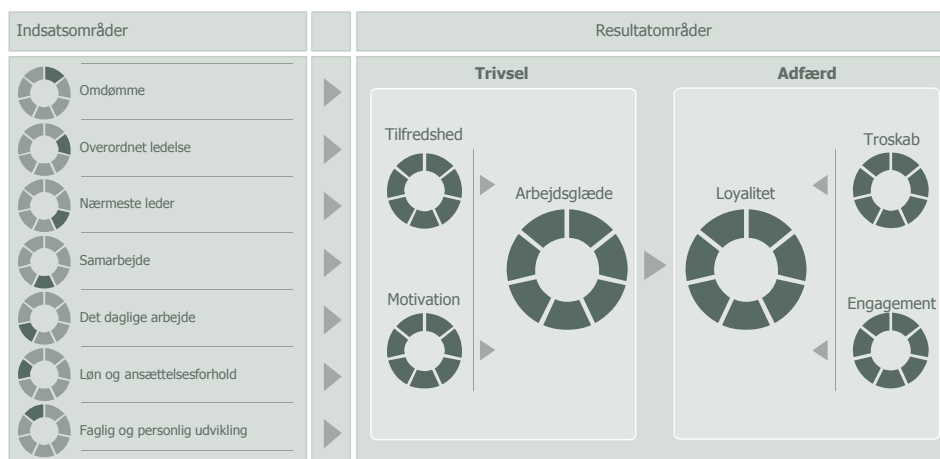
God arbejdslyst.

Venlig hilsen

Stig

Introduktion

| | |
|----------------------------|--|
| Formål | Formålet med MTU 2016 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på HF & VUC FYN. 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 HF & VUC FYN til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover. |
| Om undersøgelsen | <p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2016. Medarbejderne på HF & VUC FYN har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 2. marts 2016 - 16. marts 2016.</p> <p>I alt har 615 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 536 valgt at svare. HF & VUC FYN har således opnået en svarprocent på 87%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p> |
| Resultater i rapporten | <p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres? |
| Modellen | <p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde.</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 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 2015 | Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for HF & VUC FYN, fra sidste MTU på HF & VUC FYN (i 2015). |
| Benchmark til MTU 2015: | Da MTU 2016 i ESB regi er et lille MTU år, vil det eksterne benchmark i skolerapporten samt afdelingsrapporterne være til MTU 2015. Dette giver et bedre sammenligningsgrundlag, da der i 2015 var i alt 12 deltagende Erhvervsskoler, syv Social- og Sundhedsskoler samt ni VUC skoler. |



Datagrundlag - svarprocenter

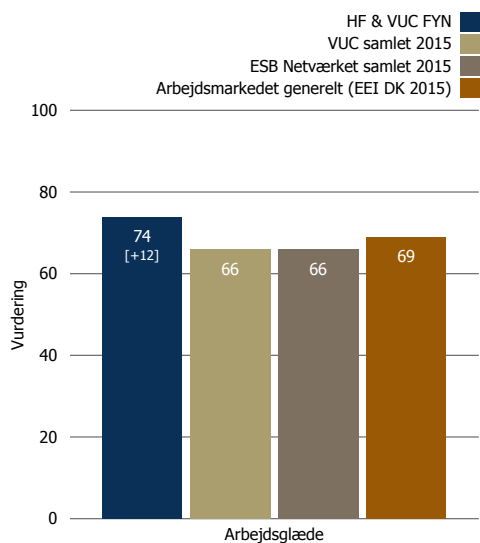
| | Antal svar | Antal mulige svar | Svarprocent | Sidste MTU |
|--|------------|-------------------|-------------|------------|
| | 2016 | 2016 | 2016 | 2015 |
| HF & VUC FYN | 536 | 615 | 87% | 80% |
| Forstandere + VBN+PMO+EKE+PEV+MMI+SRR+HVE | 10 | 10 | 100% | 83% |
| FYNs HF-Kursus / HF & VUC FYN Ærø | 64 | 70 | 91% | 73% |
| FYNs HF-kursus / HF & VUC FYN Ærø - Undervisere | 57 | 63 | 90% | |
| FYNs HF-kursus - Undervisere | 35 | 39 | 90% | 76% |
| HF & VUC FYN Ærø - Undervisere | 22 | 24 | 92% | 64% |
| Fællesfunktioner | 15 | 15 | 100% | 91% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus | 226 | 257 | 88% | 81% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Afdelingsledere | 9 | 9 | 100% | 100% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Tap | 21 | 23 | 91% | 75% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Tap IBS | 16 | 18 | 89% | |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere | 196 | 225 | 87% | 80% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere GBA | 28 | 29 | 97% | 80% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere GBT | 21 | 23 | 91% | 88% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere IBS | 20 | 21 | 95% | 78% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere KNW | 24 | 33 | 73% | |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere MWI | 32 | 35 | 91% | |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere PPK | 36 | 42 | 86% | 89% |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere SWP | 35 | 42 | 83% | 74% |
| HF & VUC FYN Viften | 206 | 246 | 84% | 85% |
| HF & VUC FYN Viften - Afdelingsledere | 8 | 8 | 100% | 100% |
| HF & VUC FYN Viften - Tap | 28 | 31 | 90% | 88% |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Tap DBU | 5 | 5 | 100% | 90% |
| HF & VUC FYN Viften - Sønderø - Tap | 7 | 7 | 100% | |
| HF & VUC FYN Viften - Undervisere | 170 | 207 | 82% | 83% |
| HF & VUC FYN Viften - Faaborg - Undervisere EKS | 18 | 27 | 67% | 74% |
| HF & VUC FYN Viften - Glamsbjerg - Undervisere SIF | 25 | 28 | 89% | 89% |
| HF & VUC FYN Viften - Langeland - Undervisere EOY | 10 | 14 | 71% | 61% |
| HF & VUC FYN Viften - Middelfart - Undervisere PAN | 22 | 23 | 96% | 95% |
| HF & VUC FYN Viften - Nyborg - Undervisere MUN | 31 | 33 | 94% | 85% |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Undervisere AEV | 31 | 41 | 76% | 68% |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Undervisere DBU | 19 | 24 | 79% | 77% |
| HF & VUC FYN Viften - Sønderø - Undervisere APC | 14 | 17 | 82% | 71% |
| Teknisk afdeling | 12 | 14 | 86% | 85% |

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2016 for HF & VUC FYN. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

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



Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for HF & VUC FYN.

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 HF & VUC FYN, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Omdømme

VEDLIGEHOLD jeres styrker

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

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i HF & VUC FYN:

- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2016 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

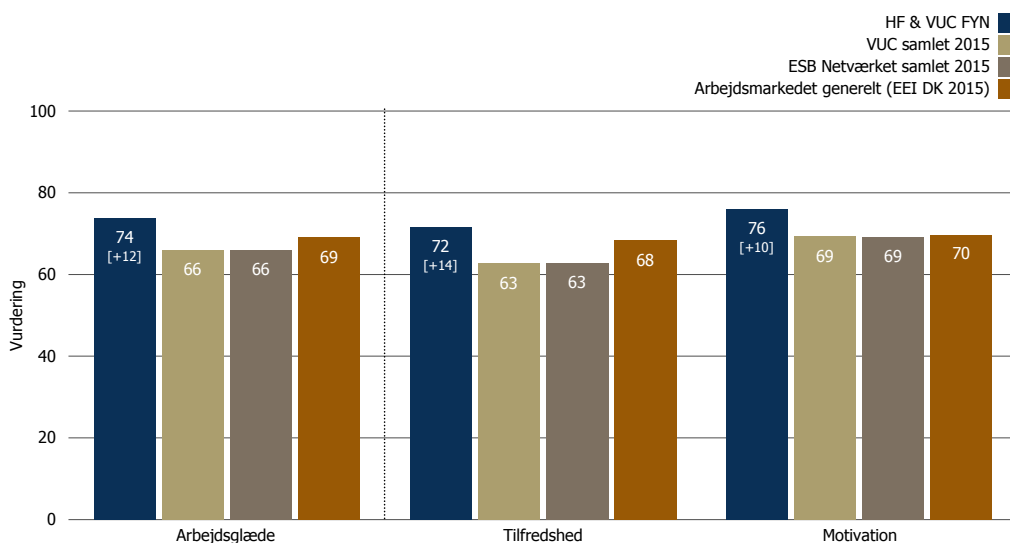


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (HF & VUC FYN) 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.

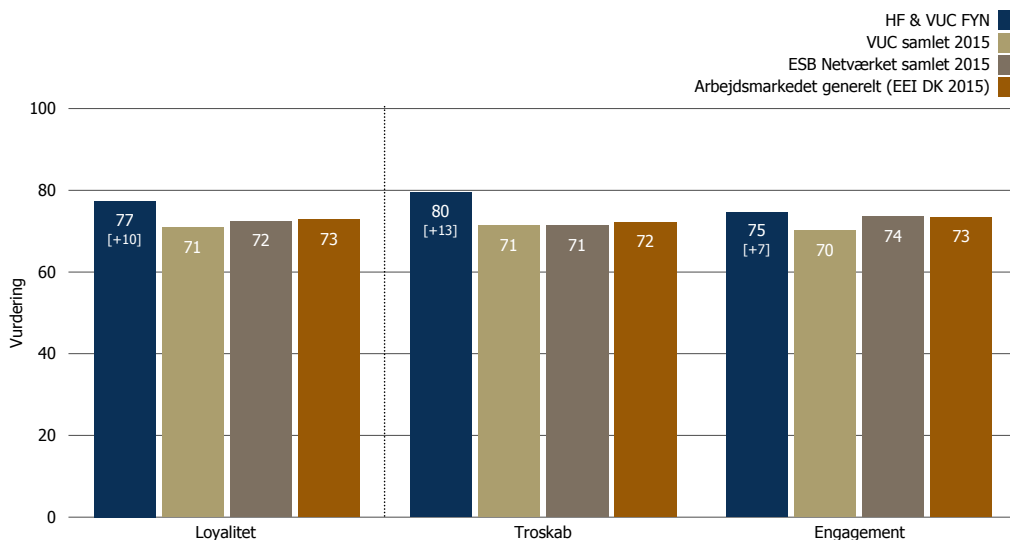


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

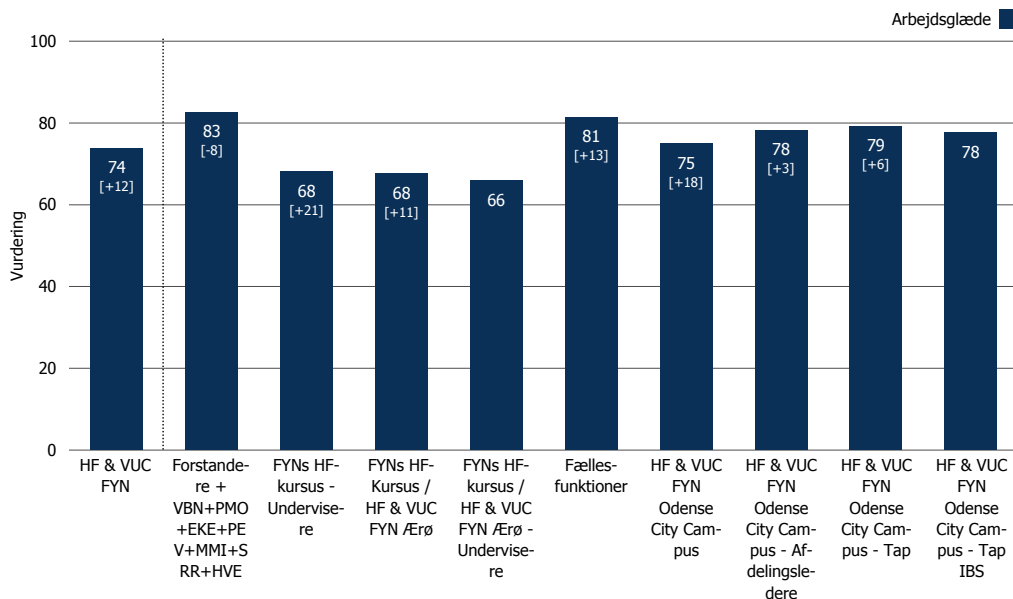




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under HF & VUC FYN.

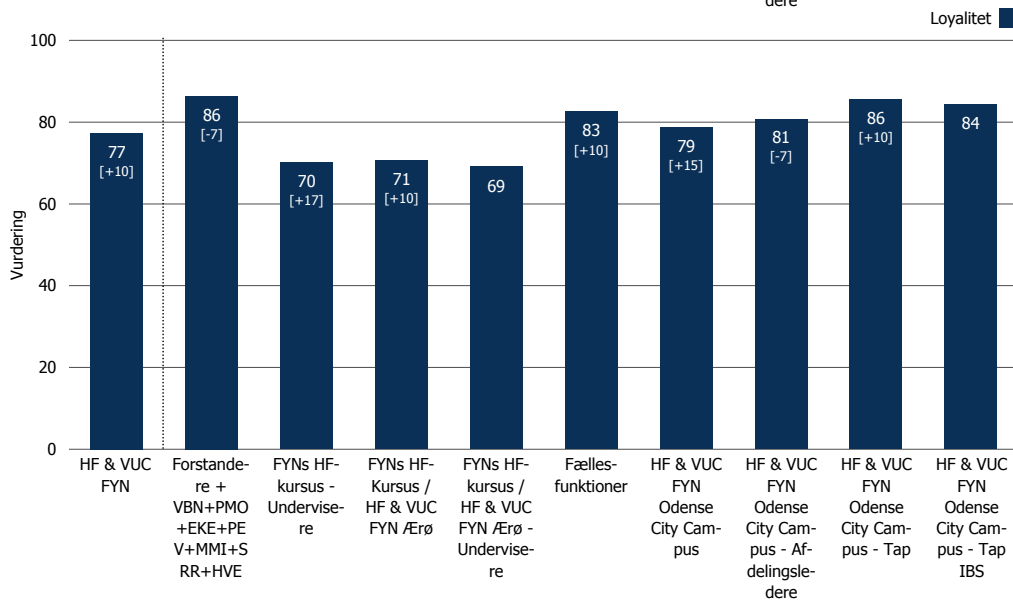
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af HF & VUC FYN.



Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under HF & VUC FYN.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af HF & VUC FYN.

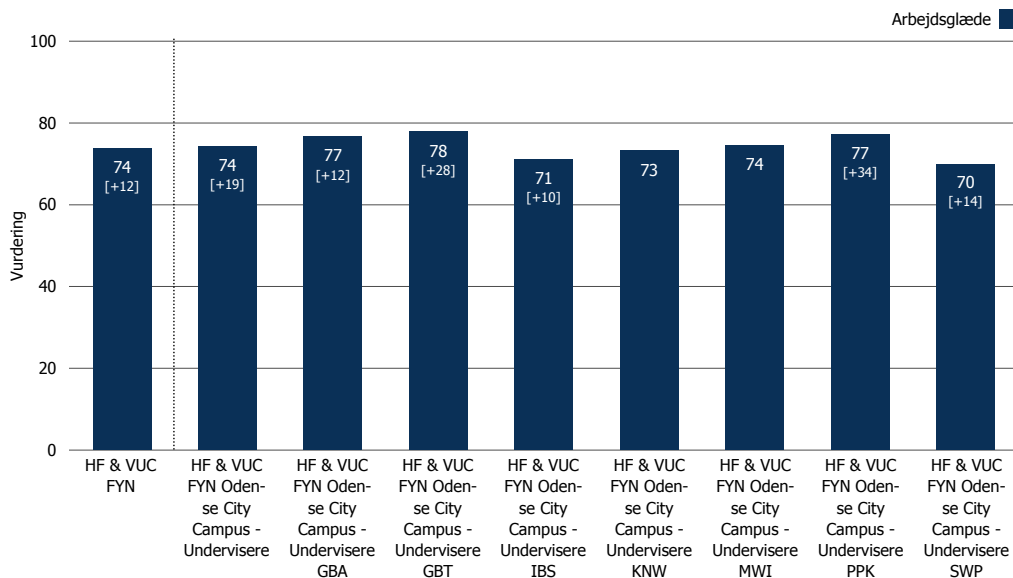




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under HF & VUC FYN.

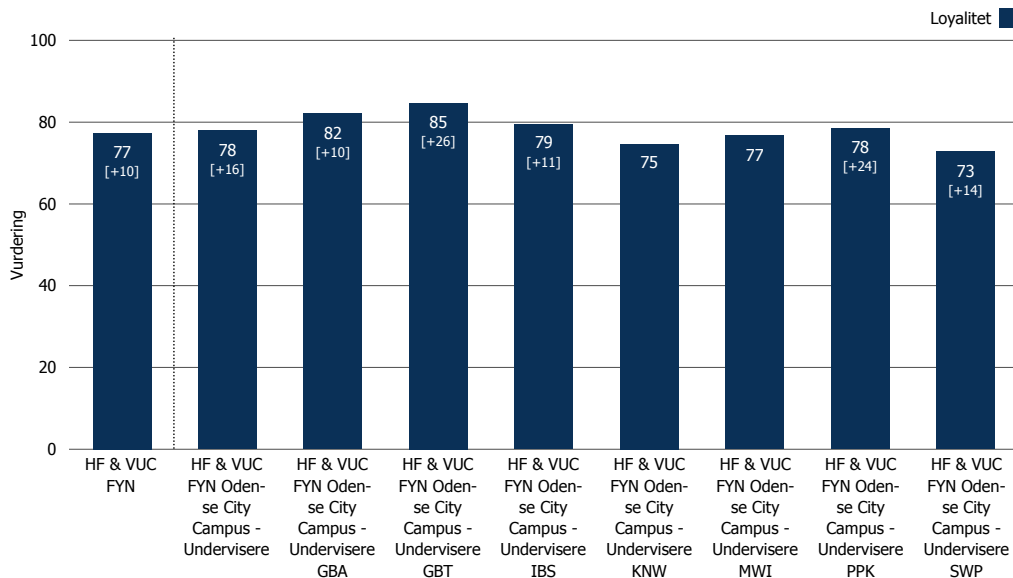
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.



Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under HF & VUC FYN.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.

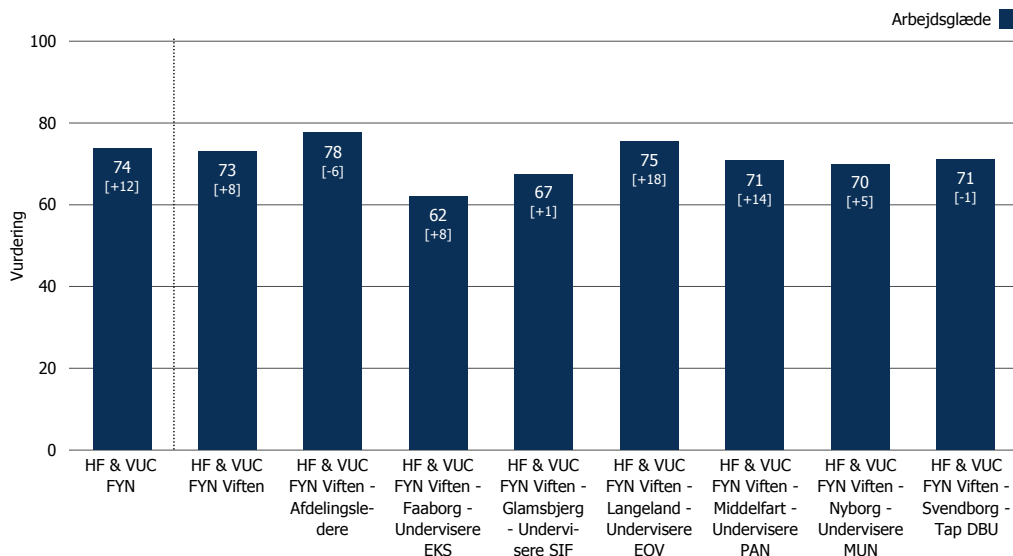




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under HF & VUC FYN.

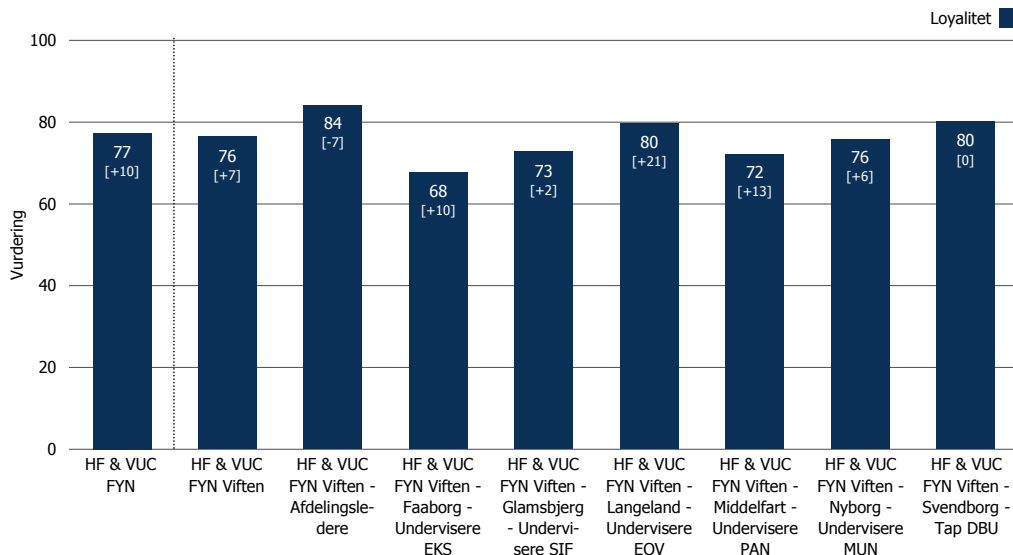
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.



Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under HF & VUC FYN.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.

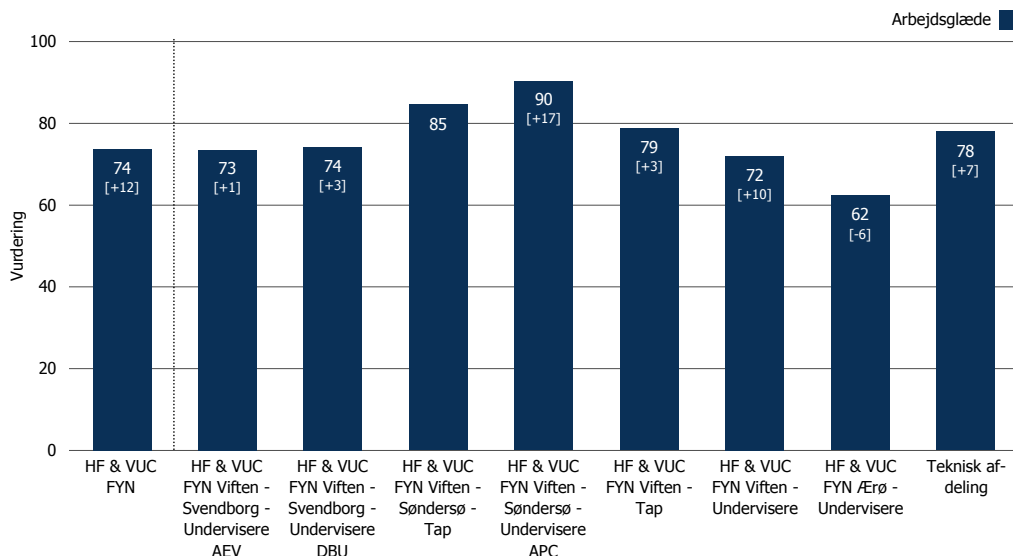




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under HF & VUC FYN.

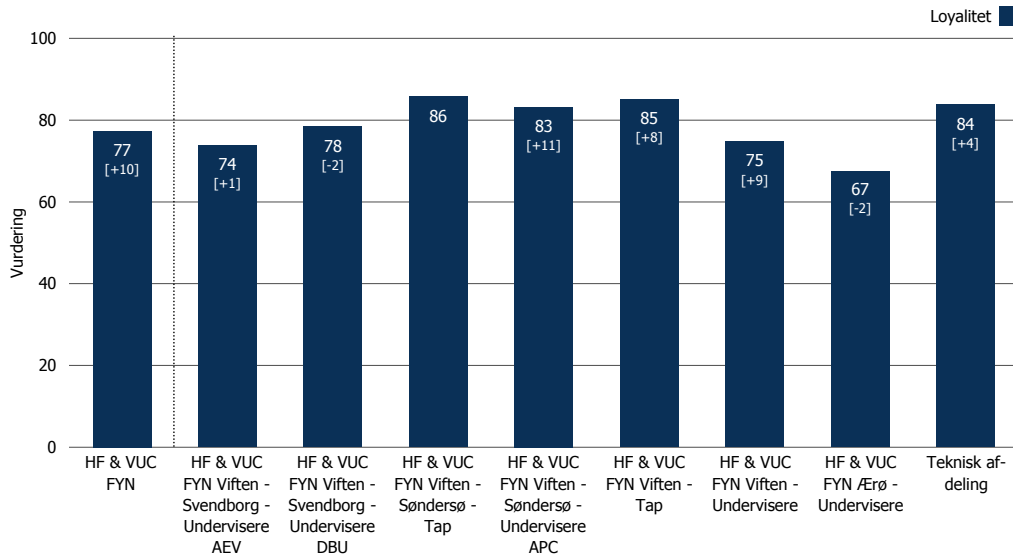
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.



Loyalitet

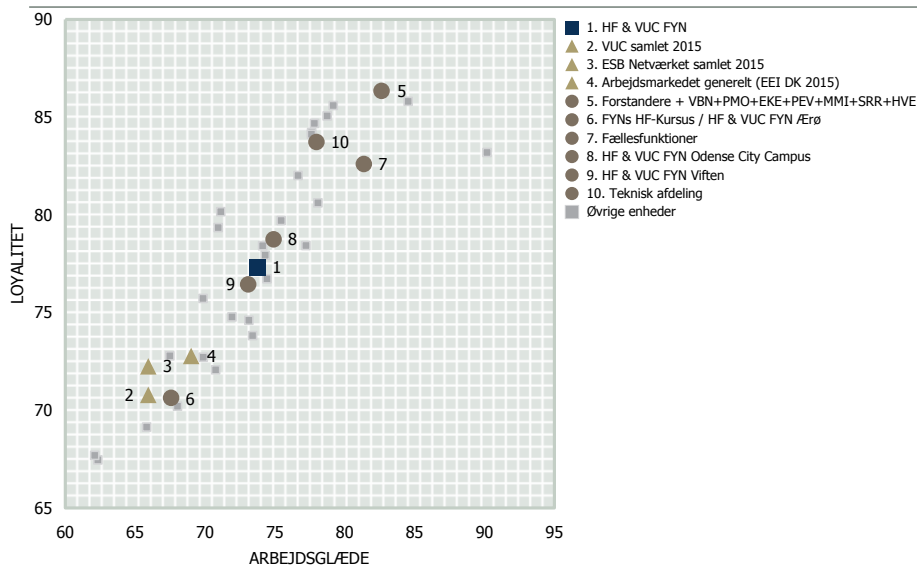
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under HF & VUC FYN.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i HF & VUC FYN.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af HF & VUC FYN

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på HF & VUC FYN.





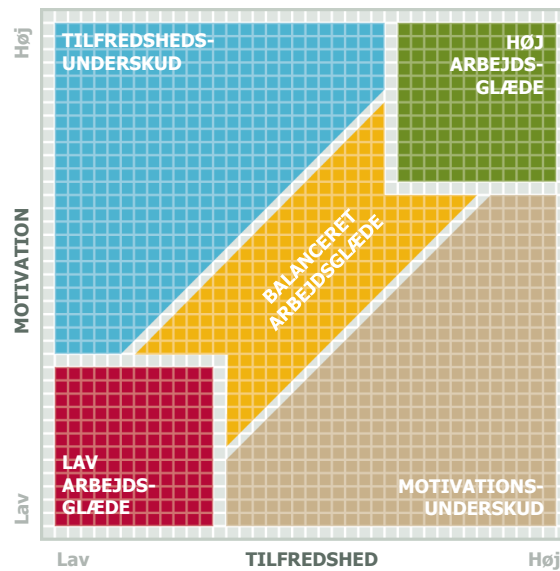
Arbejdsglædesegmentering

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.

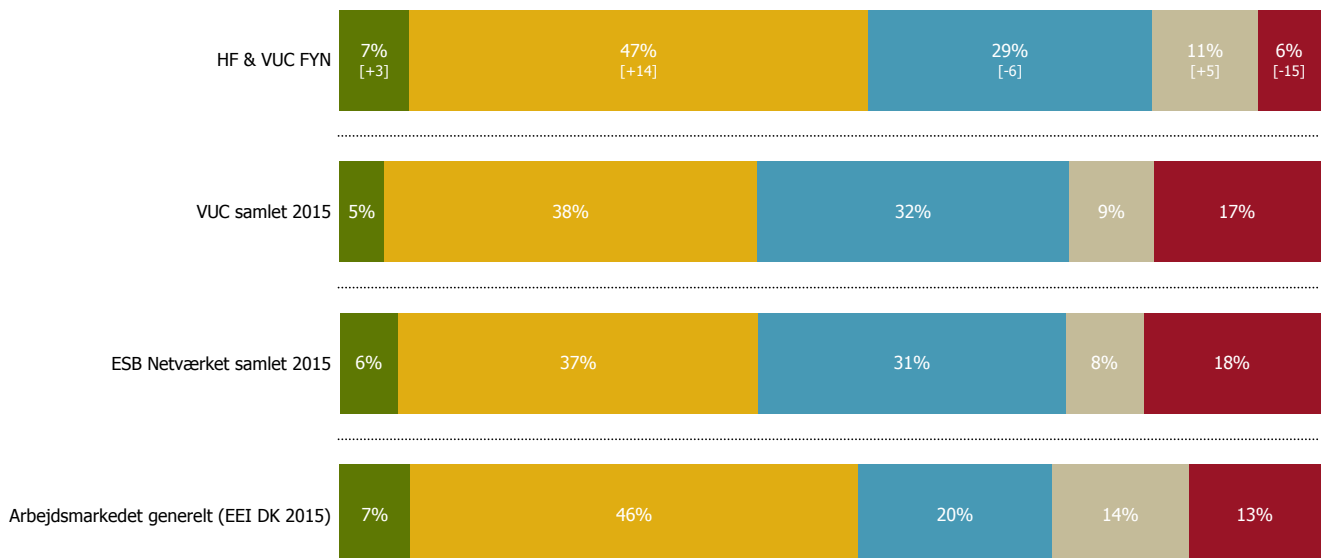
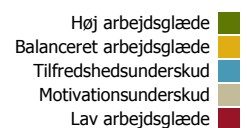
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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 HF & VUC FYN.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

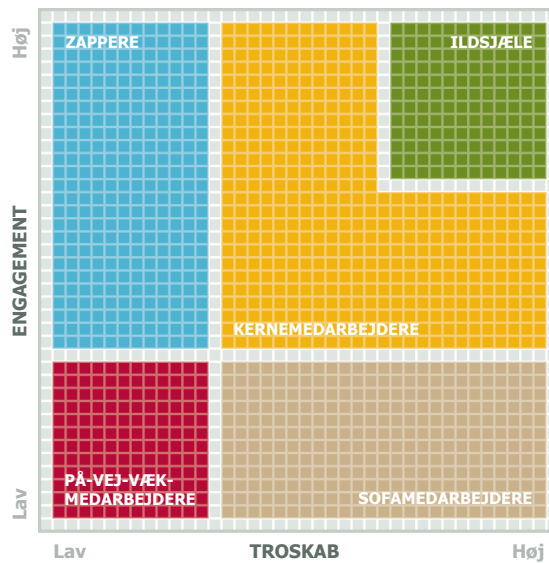




Medarbejdergrupper

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

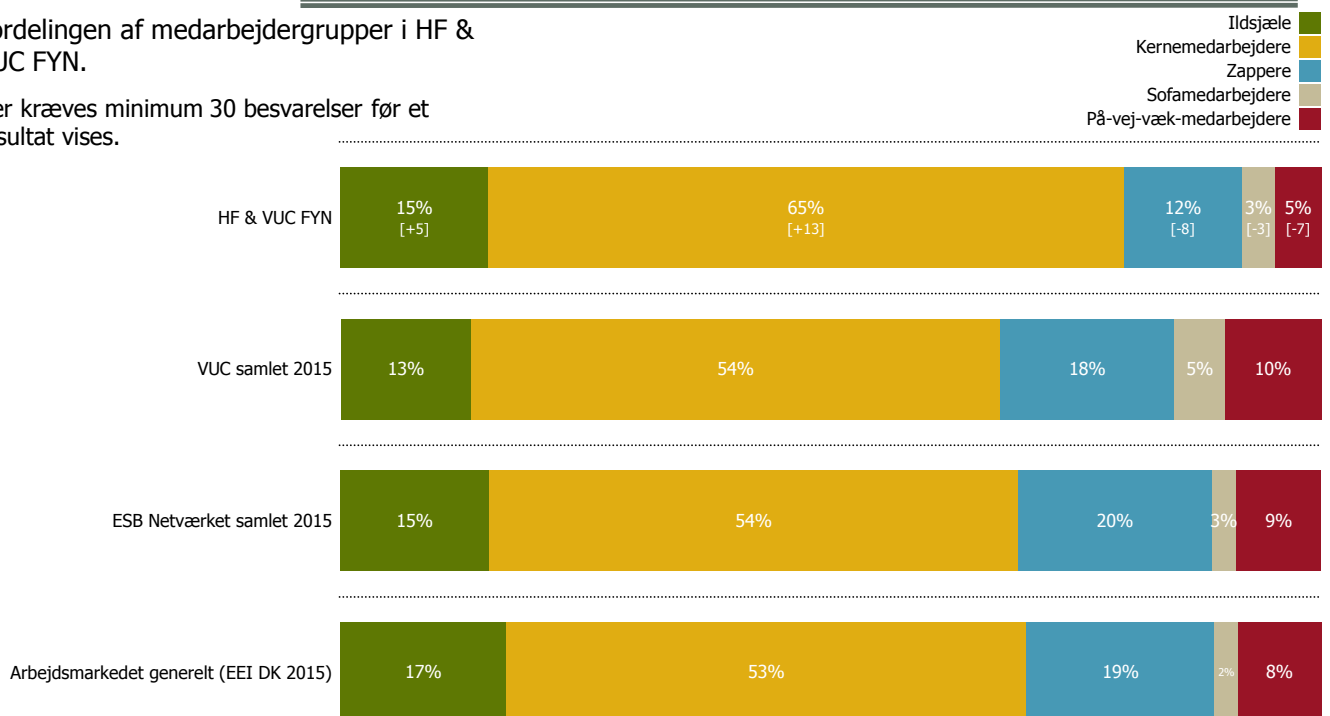
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos HF & VUC FYN.



- **ILDSJÆLE**
 er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på HF & VUC FYN. 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 HF & VUC FYN er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.
- **KERNEMEDARBEJDERE**
 udgør kernen i HF & VUC FYN. 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 HF & VUC FYN i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og HF & VUC FYN.
- **PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE**
 er sandsynligvis på vej til at forlade HF & VUC FYN, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i HF & VUC FYN.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



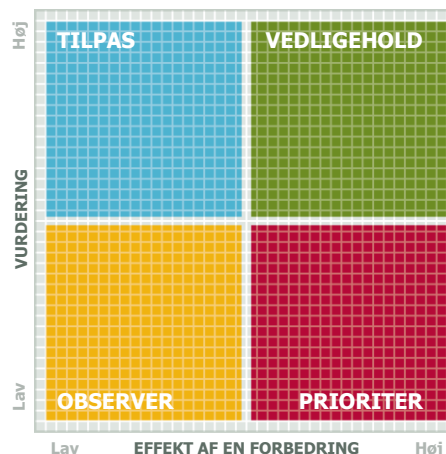
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos HF & VUC FYN.

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.

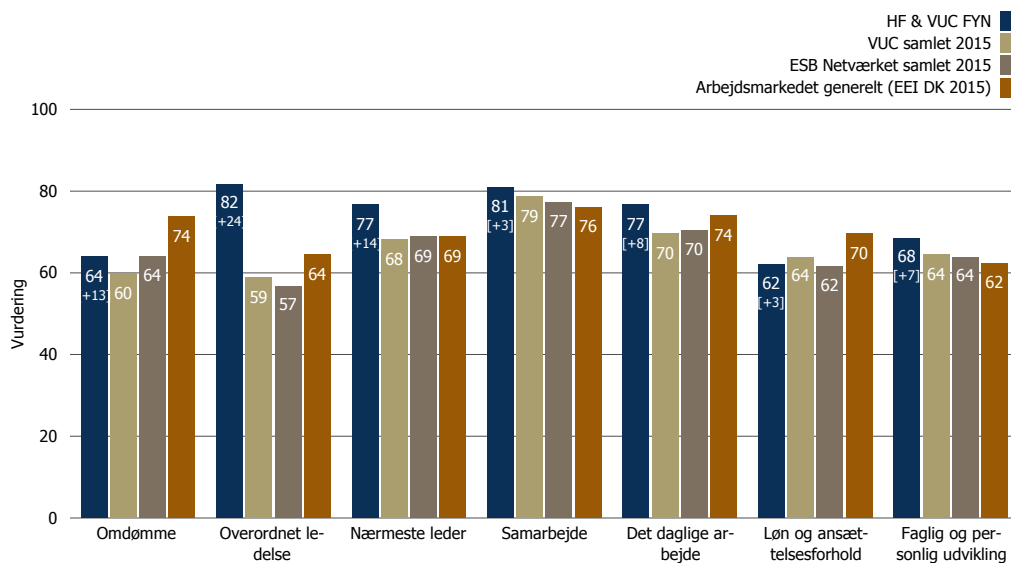
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



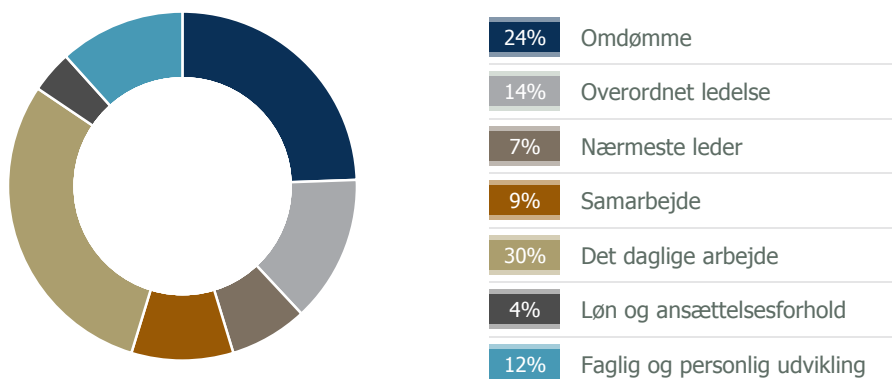
Vurdering af Indsatsområder

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



Effekt på Arbejdsglæde

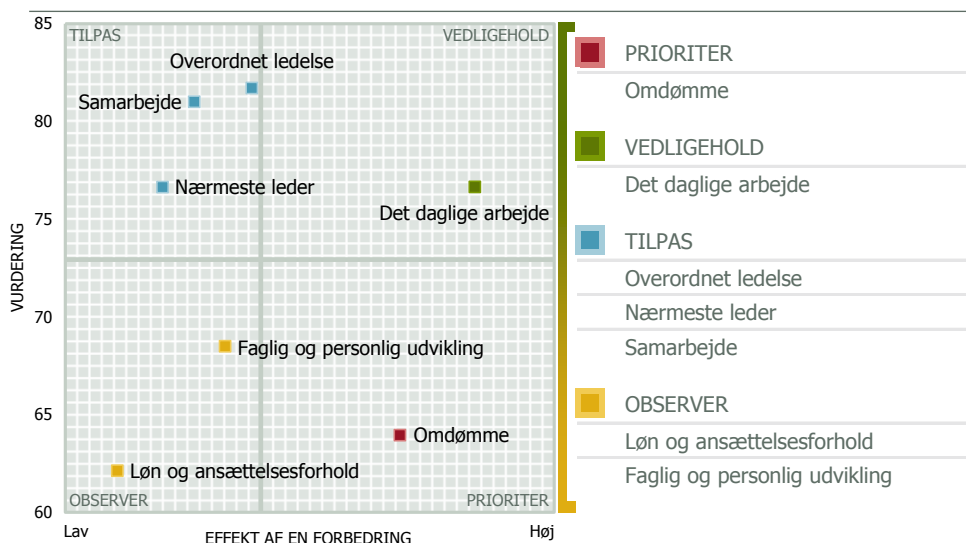
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



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.





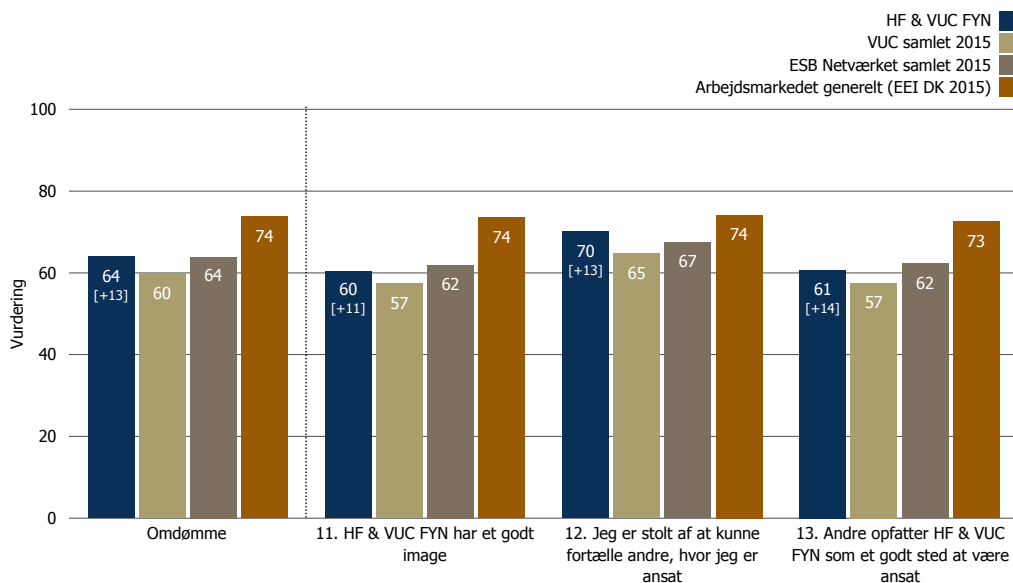
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

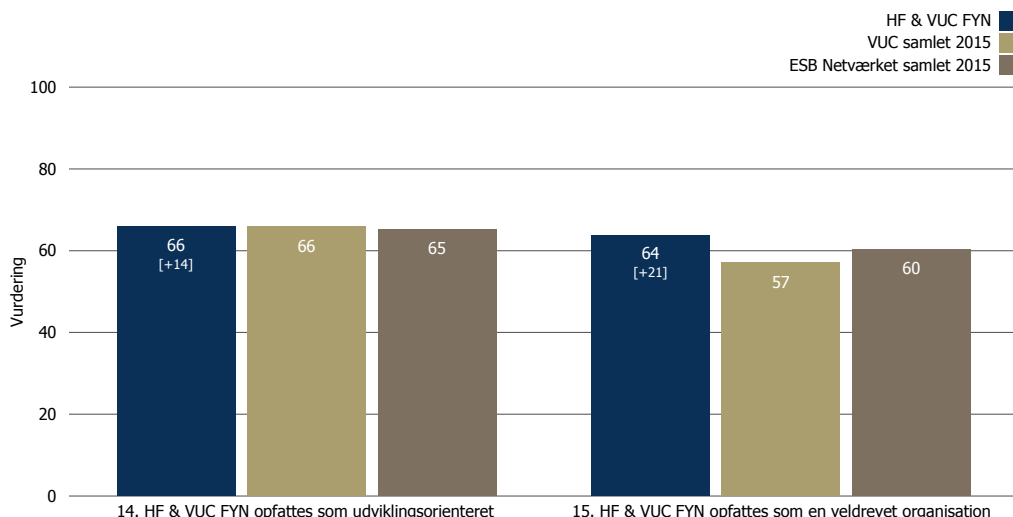
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for HF & VUC FYN.

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



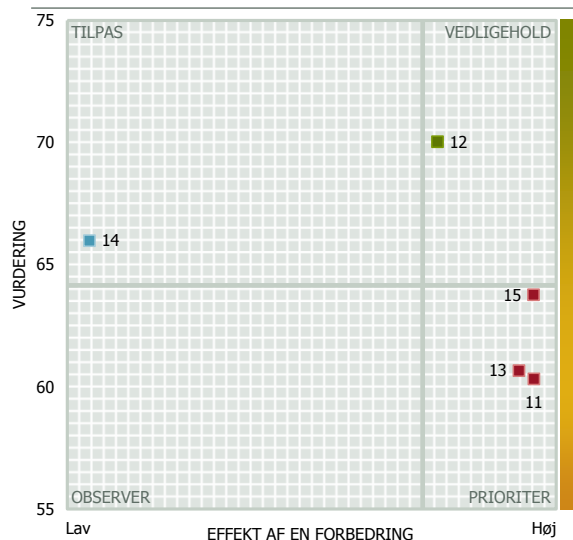
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for HF & VUC FYN.





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 HF & VUC FYN.



- **PRIORITER**
 - 11. HF & VUC FYN har et godt image
 - 13. Andre opfatter HF & VUC FYN som et godt sted at være ansat
 - 15. HF & VUC FYN opfattes som en veldrevet organisation

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

- **TILPAS**
 - 14. HF & VUC FYN opfattes som udviklingsorienteret

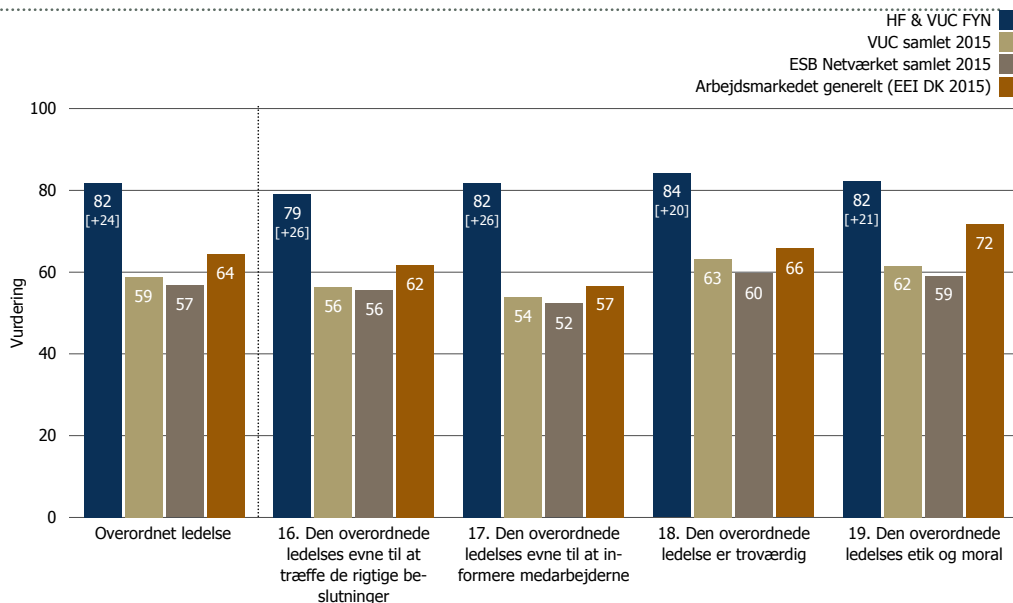
- **OBSERVER**
 - [Ingen punkter]



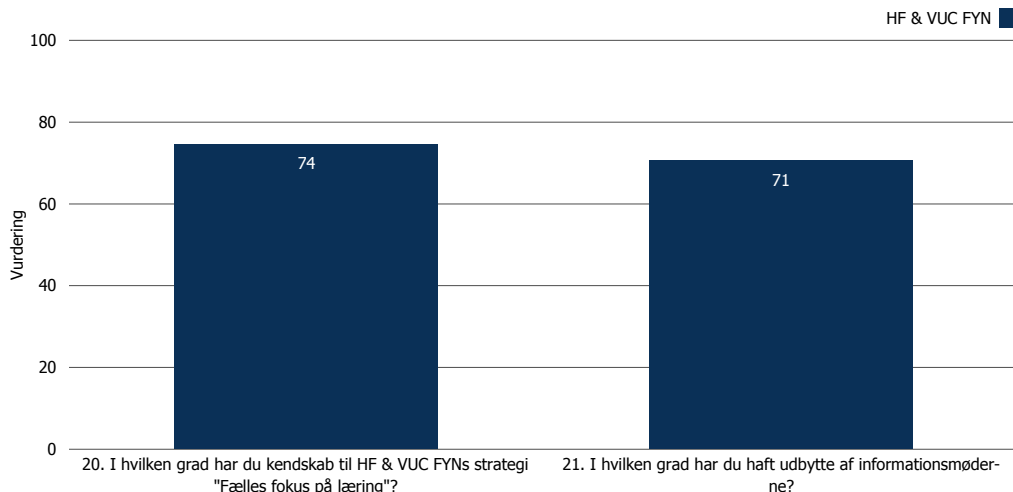
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for HF & VUC FYN.

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 HF & VUC FYN.





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 HF & VUC FYN.



- **PRIORITER**
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEHOOLD**
 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne
 18. Den overordnede ledelse er troværdig
 19. Den overordnede ledelses etik og moral
- **TILPAS**
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**
 20. I hvilken grad har du kendskab til HF & VUC FYNs strategi "Fælles fokus på læring"?
 21. I hvilken grad har du haft udbytte af informationsmøderne?

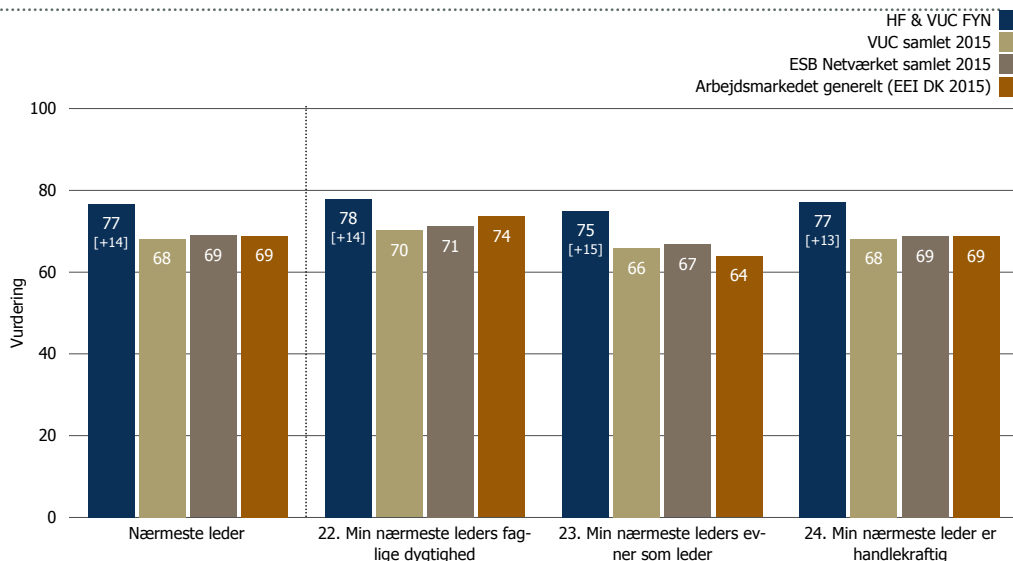


Nærmeste leder

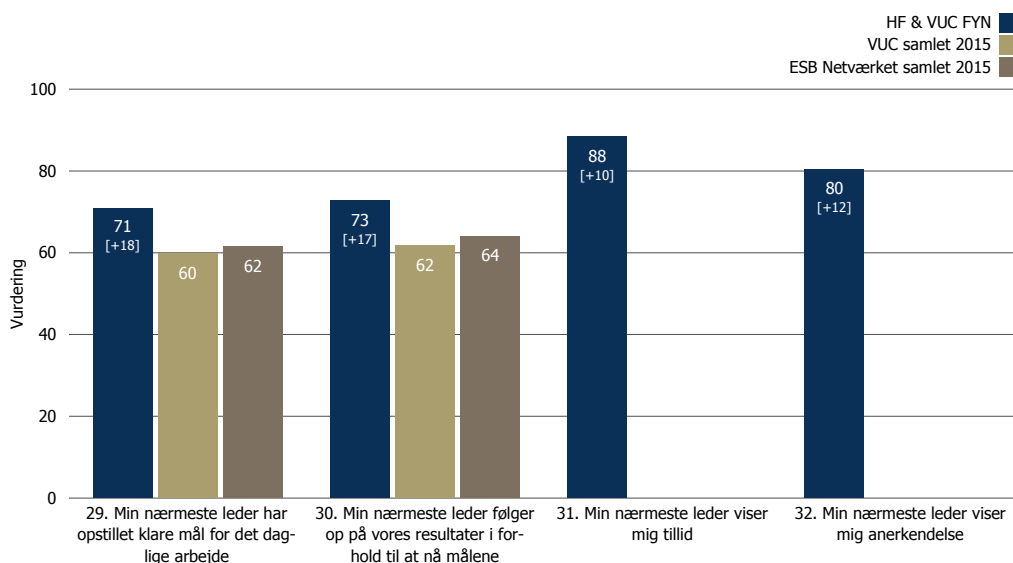
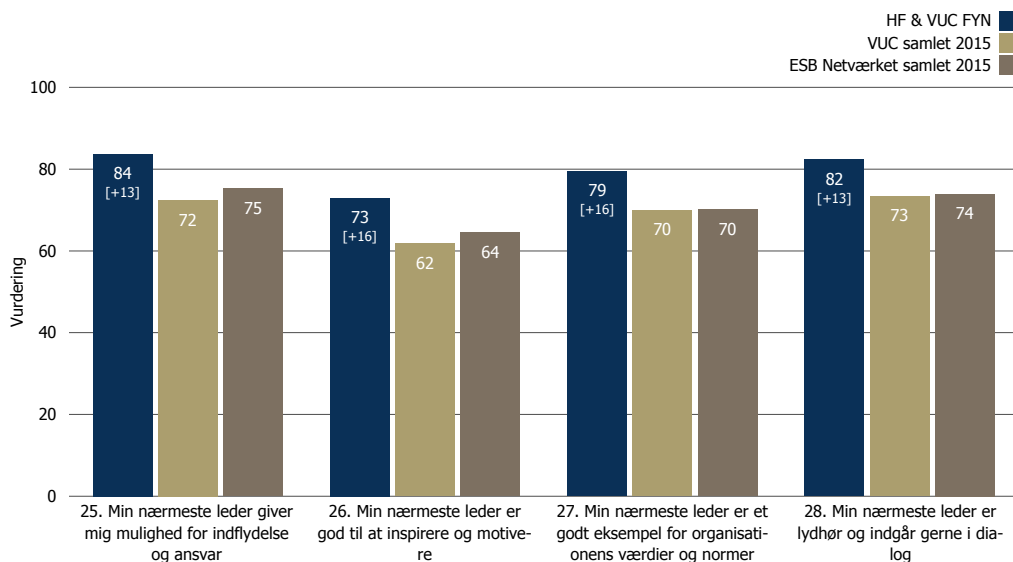
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for HF & VUC FYN.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under HF & VUC FYN.

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



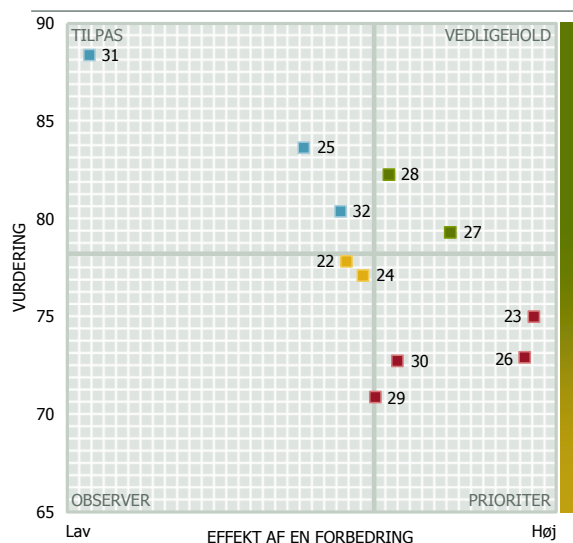
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for HF & VUC FYN.





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 HF & VUC FYN.



■ PRIORITER

- 23. Min nærmeste leders evner som leder
- 26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
- 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

■ VEDLIGEHOOLD

- 27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer
- 28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

■ TILPAS

- 25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- 31. Min nærmeste leder viser mig tillid
- 32. Min nærmeste leder viser mig anerkendelse

■ OBSERVER

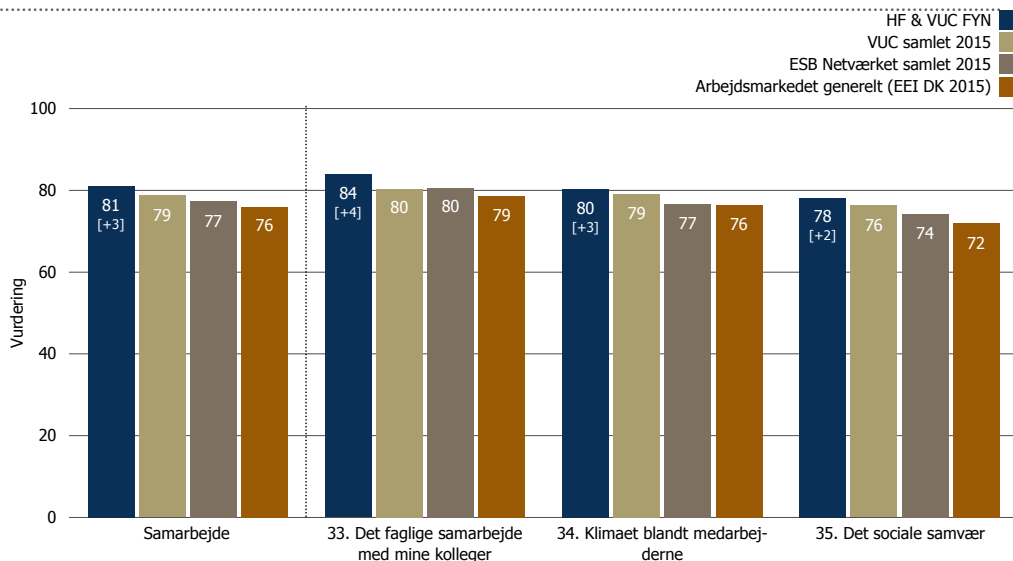
- 22. Min nærmeste leders faglige dygtighed
- 24. Min nærmeste leder er handlekraftig



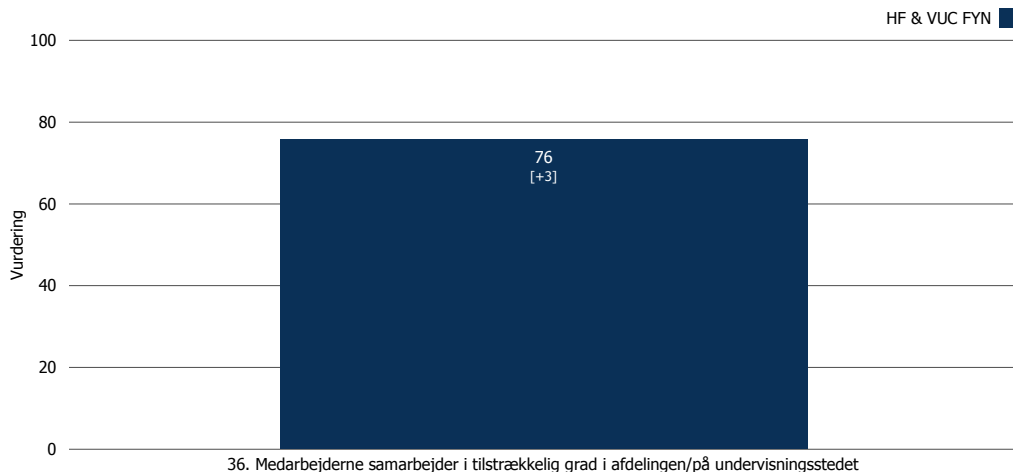
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for HF & VUC FYN.

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

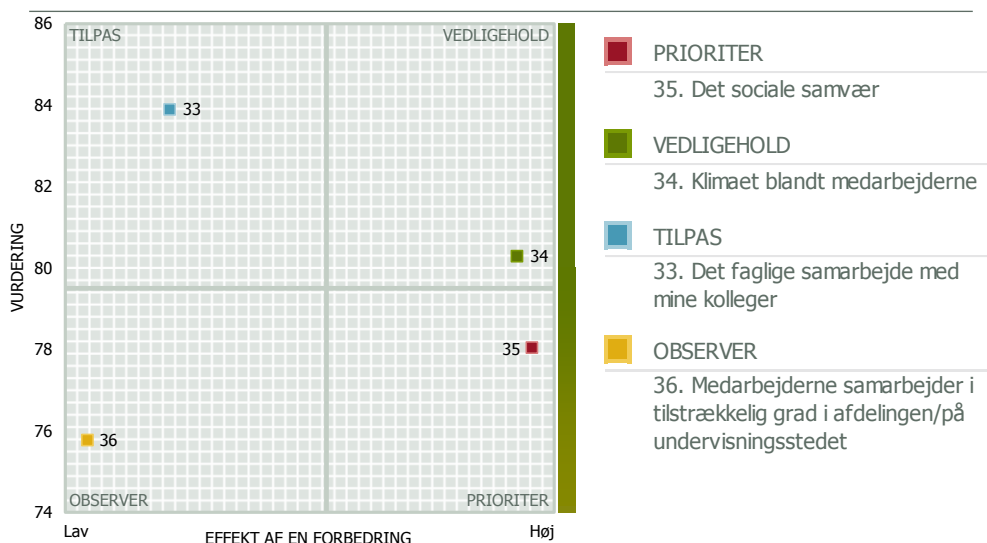


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for HF & VUC FYN.



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 HF & VUC FYN.

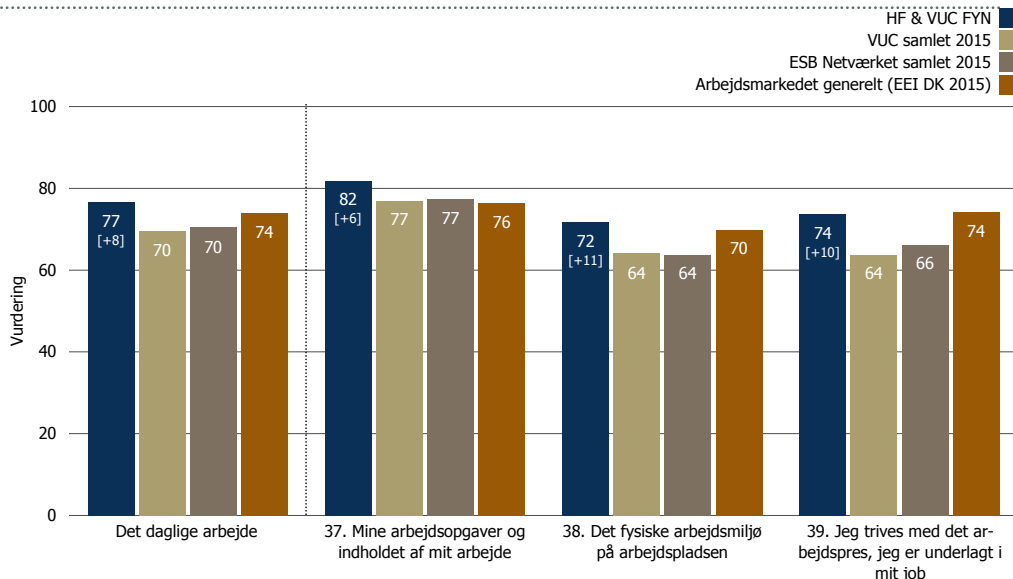




Det daglige arbejde

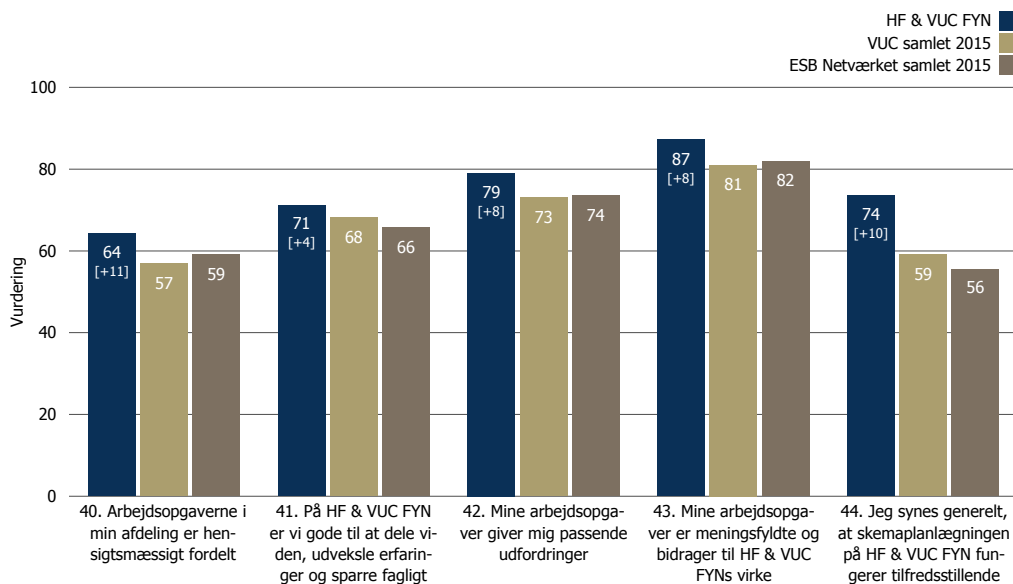
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for HF & VUC FYN.

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 HF & VUC FYN.

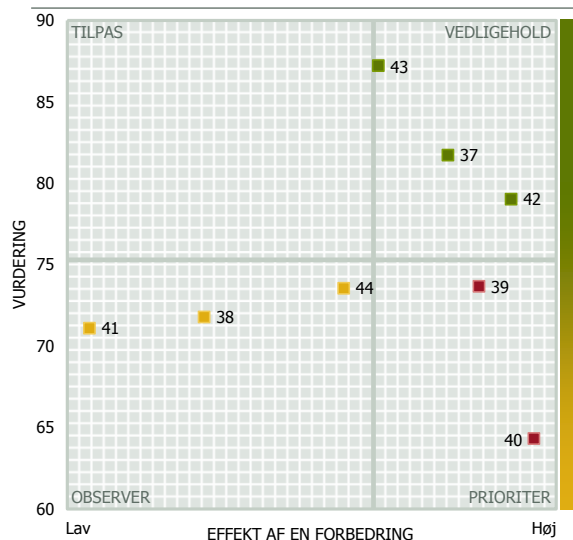
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





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 HF & VUC FYN.



PRIORITER

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

VEDLIGEHOOLD

- 37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 43. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til HF & VUC FYNs virke

TILPAS

[Ingen punkter]

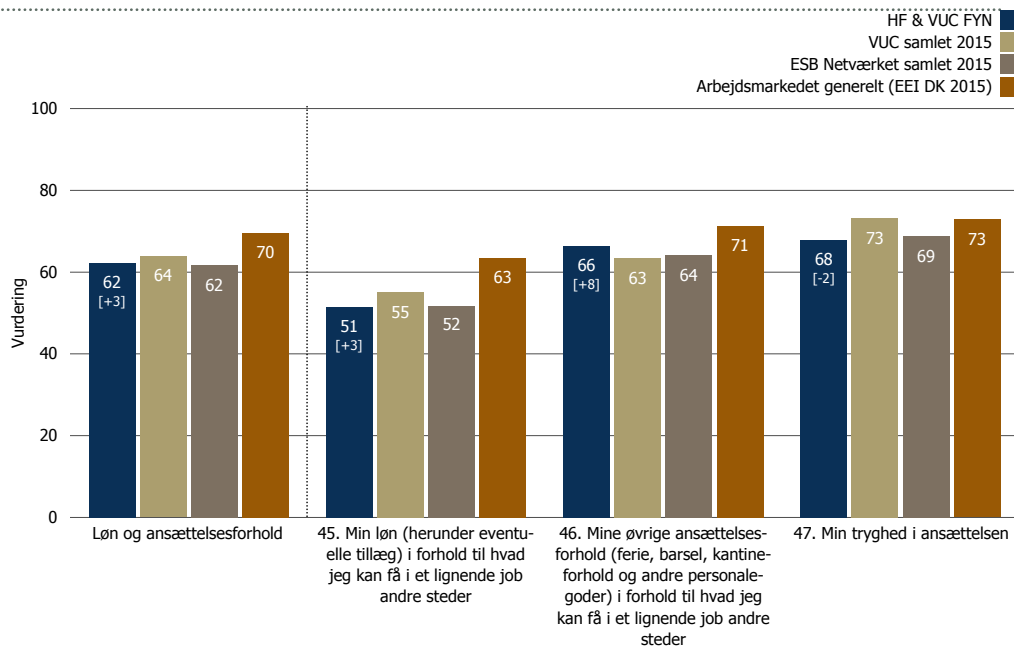
OBSERVER

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



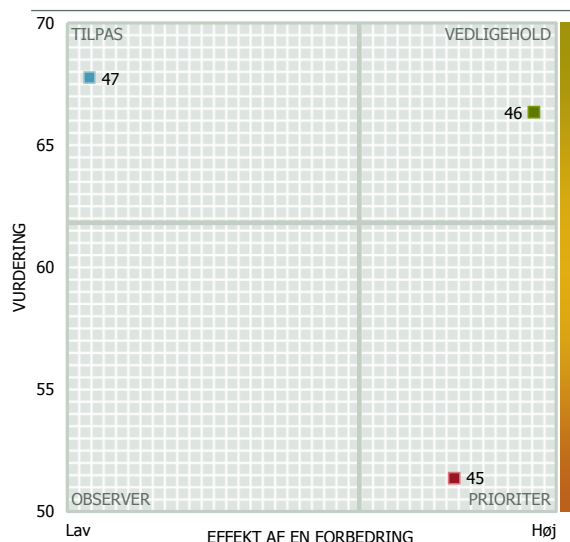
Løn og ansættelsesforhold

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



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 HF & VUC FYN.

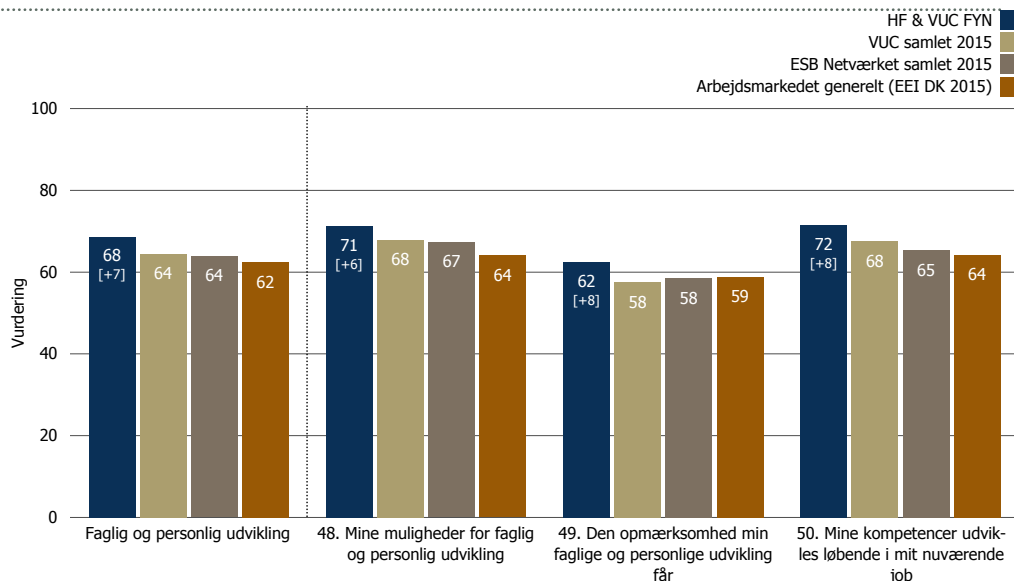


- **PRIORITER**
 45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



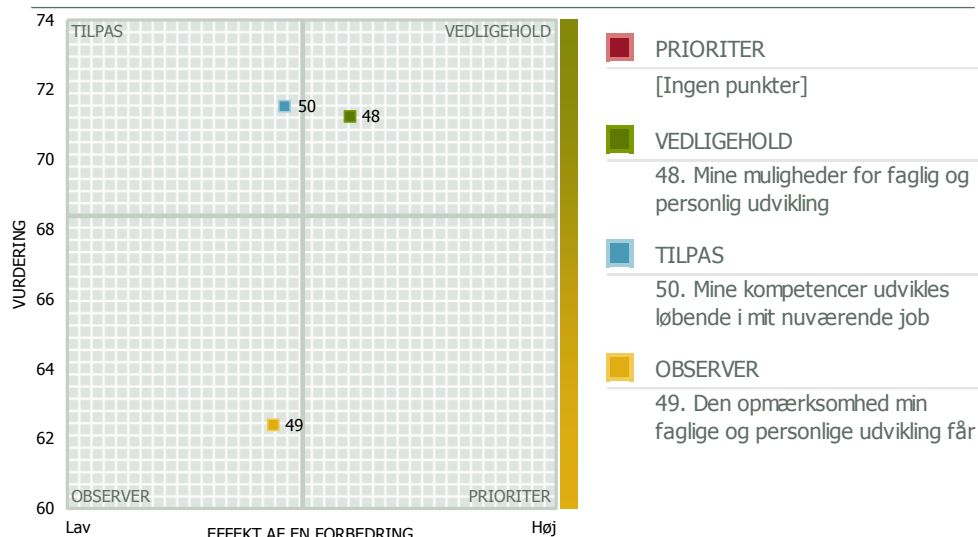
Faglig og personlig udvikling

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



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 HF & VUC FYN.

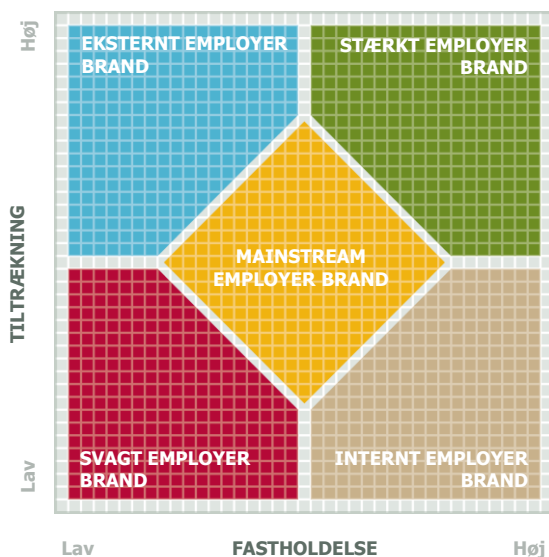




Employer Branding

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

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. HF & VUC FYN 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.

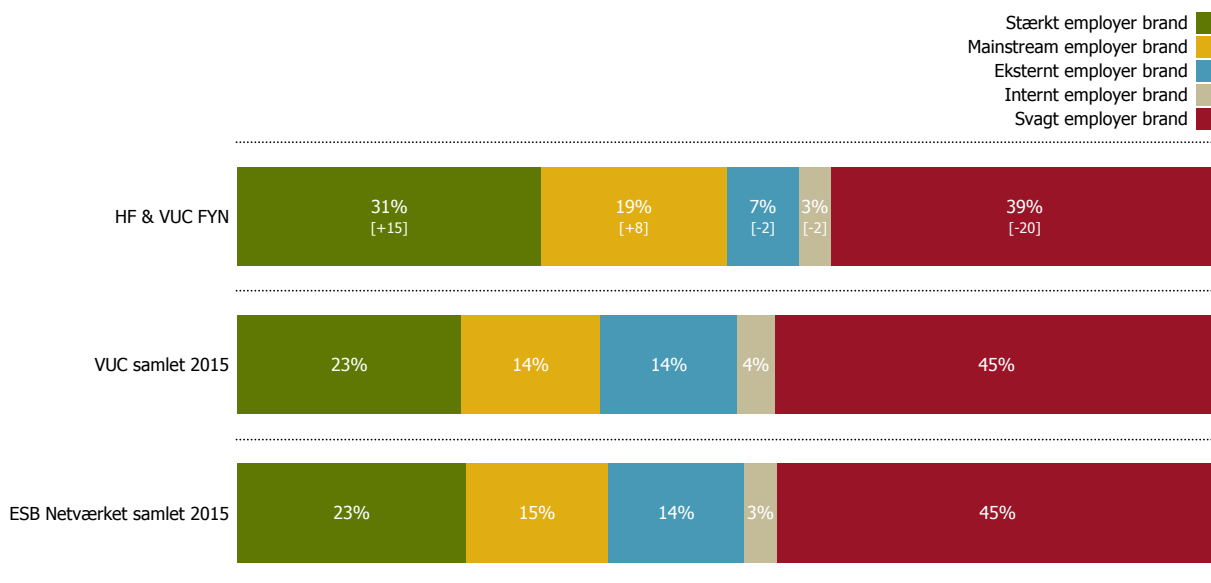
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ 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.

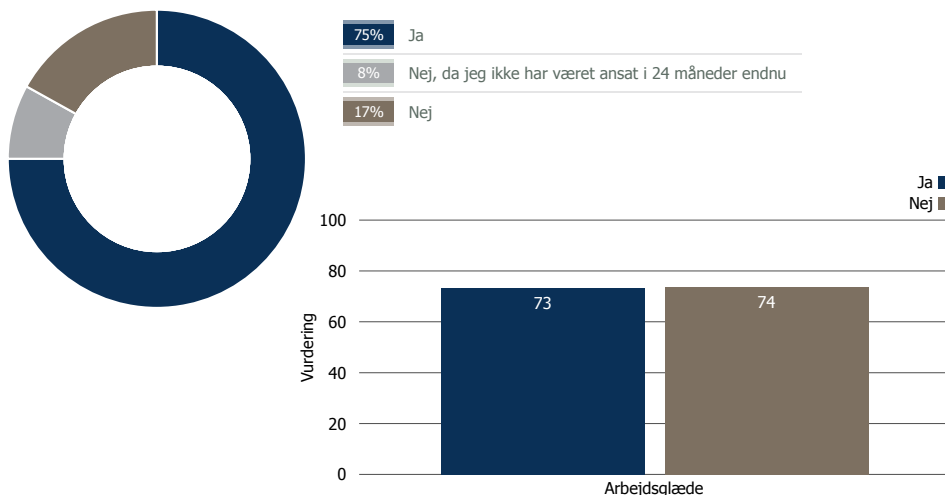
Medarbejdernes vurdering af HF & VUC FYNs employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

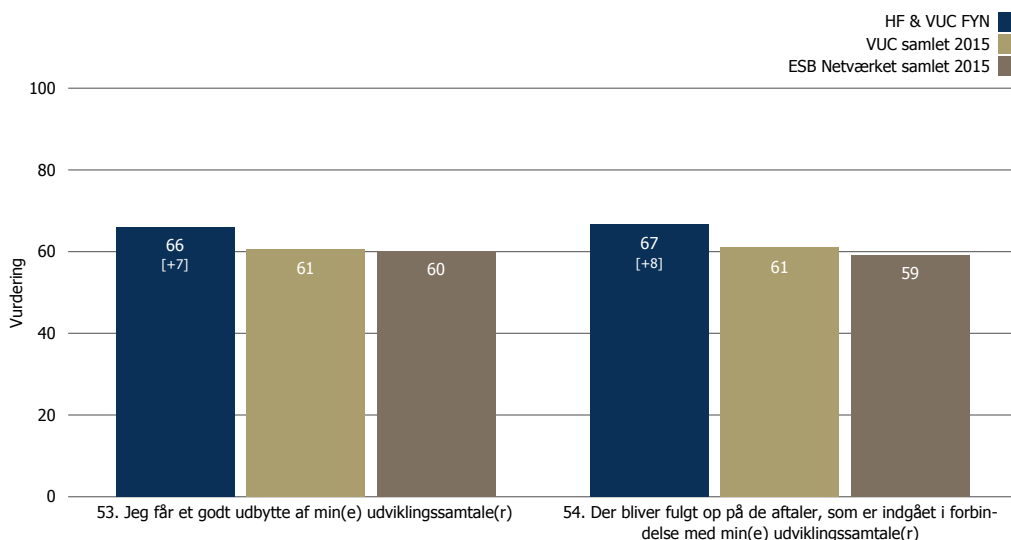


Har du haft en udviklingssamtale?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos HF & VUC FYN på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 24 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.

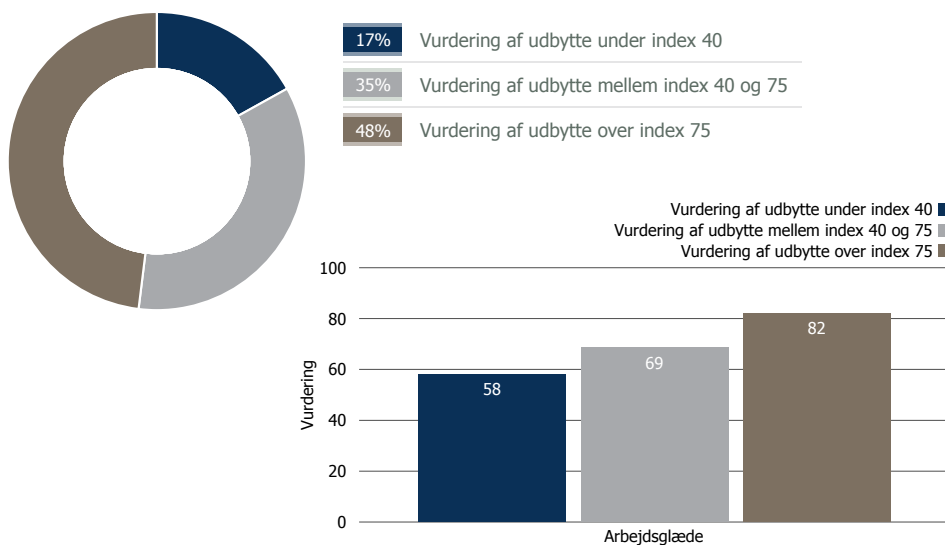


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende udviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



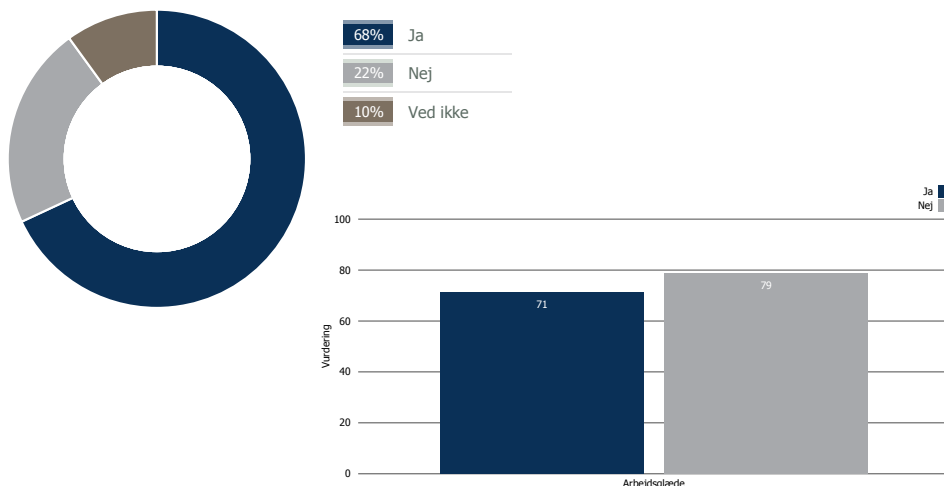
I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)" grupperet i tre intervaller.

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

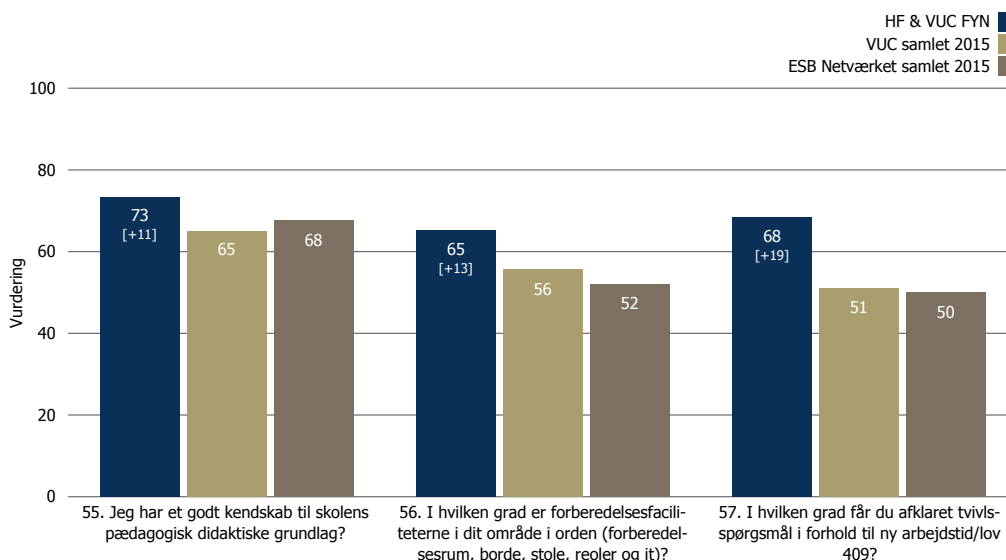


Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/lov 409?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos HF & VUC FYN på spørgsmålet "Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/lov 409?" og scoren på Arbejdsglæden for dem der har svar Ja eller Nej.

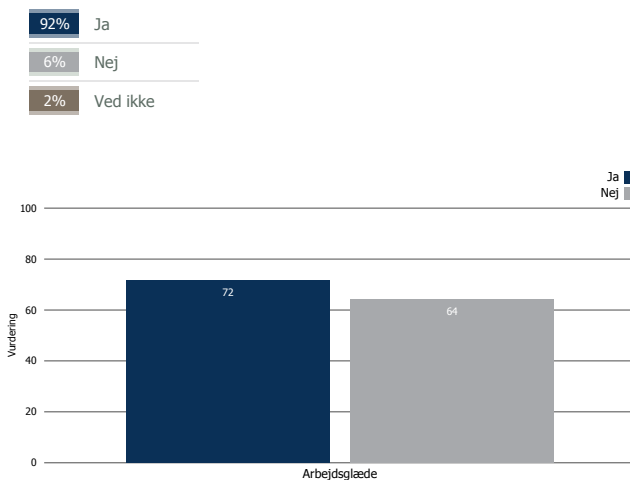
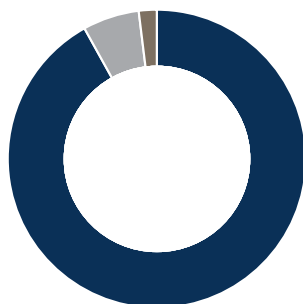


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende arbejdstidsregler/lov 409. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.

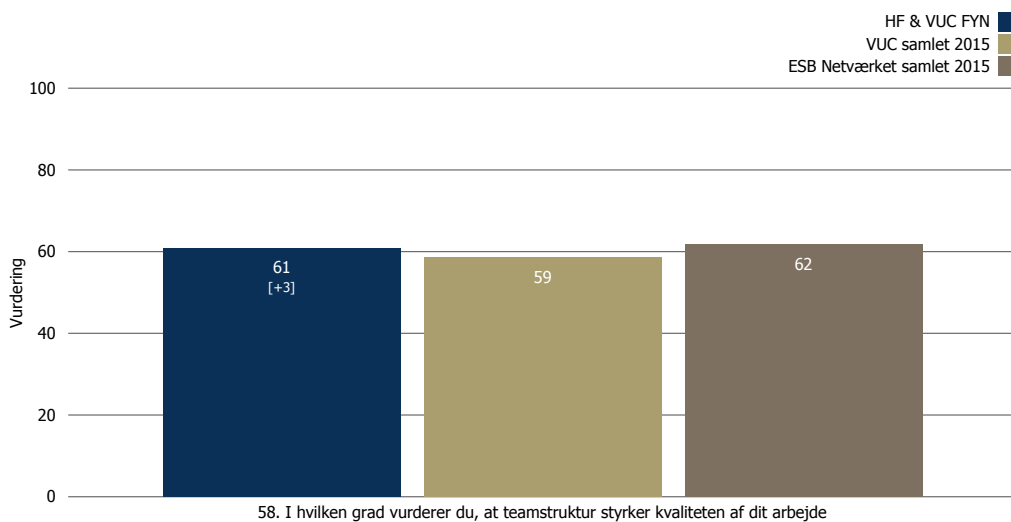


Er der etableret teams i din afdeling?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne for HF & VUC FYN på spørgsmålet Er der etableret teams i din afdeling? og scoren på Arbejdsglæden for dem der har svar Ja eller Nej.



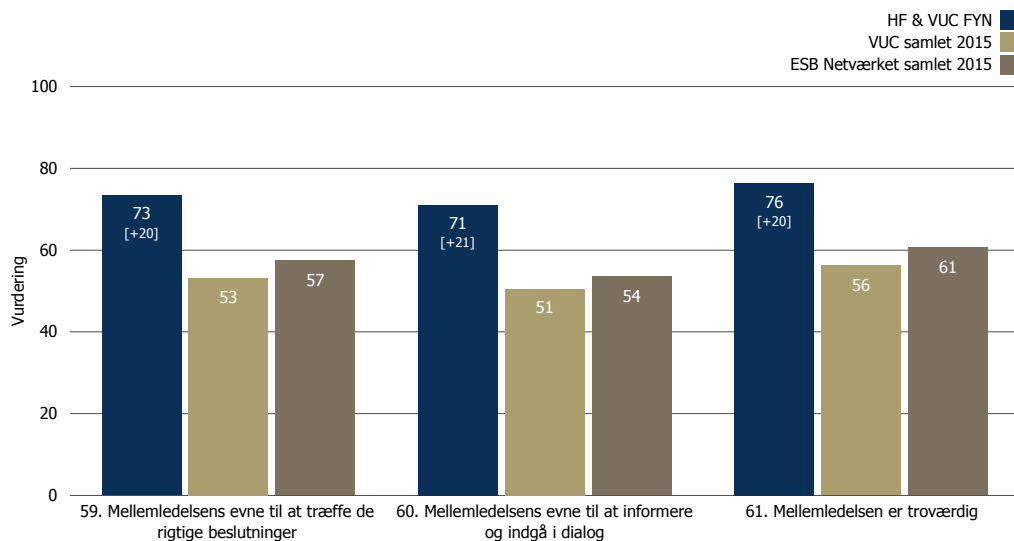
Figuren til højre viser scoren på det uddybende spørgsmål vedrørende teams i afdelingen. Spørgsmålet er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



Mellemlidelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Mellemlidelse for HF & VUC FYN.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle mellemlidere under HF & VUC FYN.



Tabeller [1]

| | HF & VUC FYN | | VUC samlet 2015 | ESB Netværket samlet 2015 | Arbejdsmar- kedet gene- relt (EEI DK 2015) |
|--------------------|--------------|-------------------------|--------------------|---------------------------------|---|
| | 2016 | Udvikling siden 2015 | 2015 | 2015 | 2015 |
| Svarprocent | 87% | [+7] | 83% | 87% | |

RESULTATOMRÅDER

| Arbejdsglæde | 74 | [+12] | 66 | 66 | 69 |
|--|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Tilfredshed | 72 | [+14] | 63 | 63 | 68 |
| 1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på HF & VUC FYN? | 75 | [+12] | 67 | 67 | 72 |
| 2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er HF & VUC FYN? | 67 | [+14] | 58 | 58 | 65 |
| Motivation | 76 | [+10] | 69 | 69 | 70 |
| 3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 79 | [+10] | 72 | 72 | 72 |
| 4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde | 73 | [+10] | 66 | 67 | 67 |
| Loyalitet | 77 | [+10] | 71 | 72 | 73 |
| Troskab | 80 | [+13] | 71 | 71 | 72 |
| 5. Jeg ønsker at være ansat på HF & VUC FYN om 2 år | 83 | [+9] | 76 | 76 | 73 |
| 6. Jeg leder sjældent efter andre job | 81 | [+10] | 74 | 73 | 75 |
| 7. Jeg vil anbefale andre at søge job på HF & VUC FYN | 75 | [+16] | 66 | 66 | 68 |
| Engagement | 75 | [+7] | 70 | 74 | 73 |
| 8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde | 72 | [+3] | 70 | 74 | 69 |
| 9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer | 72 | [+4] | 70 | 76 | 76 |
| 10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver | 76 | [+9] | 70 | 73 | 74 |
| Arbejdsglædesegmentering | | | | | |
| Høj arbejdsglæde | 7% | [+3] | 5% | 6% | 7% |
| Balanceret arbejdsglæde | 47% | [+14] | 38% | 37% | 46% |
| Tilfredshedsunderskud | 29% | [-6] | 32% | 31% | 20% |
| Motivationsunderskud | 11% | [+5] | 9% | 8% | 14% |
| Lav arbejdsglæde | 6% | [-15] | 17% | 18% | 13% |
| Loyalitetssegmentering | | | | | |
| Ildsjele | 15% | [+5] | 13% | 15% | 17% |
| Kernemedarbejdere | 65% | [+13] | 54% | 54% | 53% |
| Zappere | 12% | [-8] | 18% | 20% | 19% |
| Sofamedarbejdere | 3% | [-3] | 5% | 3% | 2% |
| På-vej-væk-medarbejdere | 5% | [-7] | 10% | 9% | 8% |
| Employer Branding | | | | | |
| Stærkt employer brand | 31% | [+15] | 23% | 23% | |
| Mainstream employer brand | 19% | [+8] | 14% | 15% | |
| Eksternt employer brand | 7% | [-2] | 14% | 14% | |
| Internt employer brand | 3% | [-2] | 4% | 3% | |
| Svagt employer brand | 39% | [-20] | 45% | 45% | |

Tabeller [2]

| | HF & VUC FYN | | VUC samlet 2015 | ESB Netværket samlet 2015 | Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2015) |
|---|--------------|-------------------------|--------------------|---------------------------------|--|
| | 2016 | Udvikling siden 2015 | 2015 | 2015 | 2015 |
| INDSATSOMRÅDER | | | | | |
| Omdømme | 64 | [+13] | 60 | 64 | 74 |
| 11. HF & VUC FYN har et godt image | 60 | [+11] | 57 | 62 | 74 |
| 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat | 70 | [+13] | 65 | 67 | 74 |
| 13. Andre opfatter HF & VUC FYN som et godt sted at være ansat | 61 | [+14] | 57 | 62 | 73 |
| 14. HF & VUC FYN opfattes som udviklingsorienteret | 66 | [+14] | 66 | 65 | |
| 15. HF & VUC FYN opfattes som en veldrevet organisation | 64 | [+21] | 57 | 60 | |
| Overordnet ledelse | 82 | [+24] | 59 | 57 | 64 |
| 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger | 79 | [+26] | 56 | 56 | 62 |
| 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne | 82 | [+26] | 54 | 52 | 57 |
| 18. Den overordnede ledelse er troværdig | 84 | [+20] | 63 | 60 | 66 |
| 19. Den overordnede ledelses etik og moral | 82 | [+21] | 62 | 59 | 72 |
| 20. I hvilken grad har du kendskab til HF & VUC FYNs strategi "Fælles fokus på læring"? | 74 | | | | |
| 21. I hvilken grad har du haft udbytte af informationsmøderne? | 71 | | | | |
| Nærmeste leder | 77 | [+14] | 68 | 69 | 69 |
| 22. Min nærmeste leders faglige dygtighed | 78 | [+14] | 70 | 71 | 74 |
| 23. Min nærmeste leders evner som leder | 75 | [+15] | 66 | 67 | 64 |
| 24. Min nærmeste leder er handlekraftig | 77 | [+13] | 68 | 69 | 69 |
| 25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar | 84 | [+13] | 72 | 75 | |
| 26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere | 73 | [+16] | 62 | 64 | |
| 27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer | 79 | [+16] | 70 | 70 | |
| 28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog | 82 | [+13] | 73 | 74 | |
| 29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde | 71 | [+18] | 60 | 62 | |
| 30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene | 73 | [+17] | 62 | 64 | |
| 31. Min nærmeste leder viser mig tillid | 88 | [+10] | | | |
| 32. Min nærmeste leder viser mig anerkendelse | 80 | [+12] | | | |
| Samarbejde | 81 | [+3] | 79 | 77 | 76 |
| 33. Det faglige samarbejde med mine kolleger | 84 | [+4] | 80 | 80 | 79 |
| 34. Klimaet blandt medarbejderne | 80 | [+3] | 79 | 77 | 76 |
| 35. Det sociale samvær | 78 | [+2] | 76 | 74 | 72 |
| 36. Medarbejderne samarbejder i tilstrækkelig grad i afdelingen/på undervisningsstedet | 76 | [+3] | | | |
| Det daglige arbejde | 77 | [+8] | 70 | 70 | 74 |
| 37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde | 82 | [+6] | 77 | 77 | 76 |
| 38. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen | 72 | [+11] | 64 | 64 | 70 |
| 39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job | 74 | [+10] | 64 | 66 | 74 |
| 40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt | 64 | [+11] | 57 | 59 | |
| 41. På HF & VUC FYN er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt | 71 | [+4] | 68 | 66 | |
| 42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer | 79 | [+8] | 73 | 74 | |
| 43. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til HF & VUC FYNs virke | 87 | [+8] | 81 | 82 | |
| 44. Jeg synes generelt, at skemaplanelægningen på HF & VUC FYN fungerer tilfredsstillende | 74 | [+10] | 59 | 56 | |
| Løn og ansættelsesforhold | 62 | [+3] | 64 | 62 | 70 |
| 45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder | 51 | [+3] | 55 | 52 | 63 |
| 46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder | 66 | [+8] | 63 | 64 | 71 |
| 47. Min trykthed i ansættelsen | 68 | [-2] | 73 | 69 | 73 |
| Faglig og personlig udvikling | 68 | [+7] | 64 | 64 | 62 |
| 48. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling | 71 | [+6] | 68 | 67 | 64 |
| 49. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får | 62 | [+8] | 58 | 58 | 59 |
| 50. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job | 72 | [+8] | 68 | 65 | 64 |
| Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere | | | | | |
| 51. HF & VUC FYN er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere | 62 | [+12] | 60 | 60 | |
| 52. HF & VUC FYN er god til at holde på sine dygtige medarbejdere | 58 | [+15] | 49 | 49 | |
| Tema: Udviklingssamtaler | | | | | |
| 53. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r) | 66 | [+7] | 61 | 60 | |
| 54. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r) | 67 | [+8] | 61 | 59 | |
| Tema: Arbejdstid | | | | | |
| 55. Jeg har et godt kendskab til skolens pædagogisk didaktiske grundlag? | 73 | [+11] | 65 | 68 | |
| 56. I hvilken grad er forberedelsesfaciliteterne i dit område i orden (forberedelsesrum, borde, stole, reoler og it)? | 65 | [+13] | 56 | 52 | |
| 57. I hvilken grad får du afklaret tvivlsspørgsmål i forhold til ny arbejdstid/lov 409? | 68 | [+19] | 51 | 50 | |
| 58. I hvilken grad vurderer du, at teamstruktur styrker kvaliteten af dit arbejde | 61 | [+3] | 59 | 62 | |

Tabeller [3]

| | HF & VUC FYN | | VUC samlet 2015 | ESB Netvær- ket samlet 2015 | Arbejdsmar- kedet gene- relt (EEI DK 2015) |
|--|--------------|-------------------------|--------------------|-----------------------------------|---|
| | 2016 | Udvikling siden 2015 | 2015 | 2015 | 2015 |
| Tema: Mellemlidelse | | | | | |
| 59. Mellemlidelsens evne til at træffe de rigtige beslutninger | 73 | [+20] | 53 | 57 | |
| 60. Mellemlidelsens evne til at informere og indgå i dialog | 71 | [+21] | 51 | 54 | |
| 61. Mellemlidelsen er troværdig | 76 | [+20] | 56 | 61 | |

Tabeller [4]

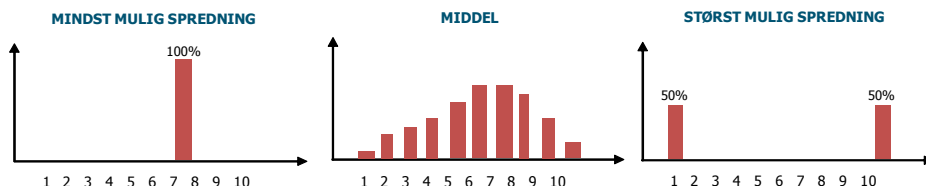
| | Vurdering | Spredningstal |
|---|-----------|---------------|
| Omdømme | | |
| 11. HF & VUC FYN har et godt image | 60 | 45 |
| 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat | 70 | 48 |
| 13. Andre opfatter HF & VUC FYN som et godt sted at være ansat | 61 | 49 |
| 14. HF & VUC FYN opfattes som udviklingsorienteret | 66 | 45 |
| 15. HF & VUC FYN opfattes som en veldrevet organisation | 64 | 47 |
| Overordnet ledelse | | |
| 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger | 79 | 34 |
| 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne | 82 | 35 |
| 18. Den overordnede ledelse er troværdig | 84 | 32 |
| 19. Den overordnede ledelses etik og moral | 82 | 32 |
| Nærmeste leder | | |
| 22. Min nærmeste leders faglige dygtighed | 78 | 43 |
| 23. Min nærmeste leders evner som leder | 75 | 48 |
| 24. Min nærmeste leder er handlekraftig | 77 | 48 |
| 25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar | 84 | 41 |
| 26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere | 73 | 53 |
| 27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer | 79 | 47 |
| 28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog | 82 | 47 |
| 29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde | 71 | 53 |
| 30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene | 73 | 54 |
| Samarbejde | | |
| 33. Det faglige samarbejde med mine kolleger | 84 | 33 |
| 34. Klimaet blandt medarbejderne | 80 | 39 |
| 35. Det sociale samvær | 78 | 41 |
| Det daglige arbejde | | |
| 37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde | 82 | 31 |
| 38. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen | 72 | 46 |
| 39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job | 74 | 47 |
| 40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt | 64 | 53 |
| 41. På HF & VUC FYN er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt | 71 | 45 |
| 42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer | 79 | 42 |
| 43. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til HF & VUC FYNs virke | 87 | 30 |
| 44. Jeg synes generelt, at skemoplanlægningen på HF & VUC FYN fungerer tilfredsstillende | 74 | 46 |
| Løn og ansættelsesforhold | | |
| 45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder | 51 | 55 |
| 46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder | 66 | 49 |
| 47. Min tryghed i ansættelsen | 68 | 55 |
| Faglig og personlig udvikling | | |
| 48. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling | 71 | 46 |
| 49. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får | 62 | 53 |
| 50. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job | 72 | 47 |

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:



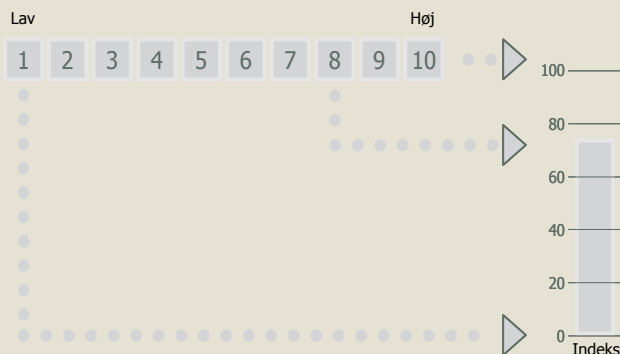
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [5]

| | Svarprocent | RESULTATOMRÅDER | | | | | | | INDSATSMRÅDER | | | | | |
|--|-------------|-----------------|-------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|--------------------|----------------|------------|---------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | | Arbejdsglæde | Tilfredshed | Motivation | Loyalitet | Troskab | Engagement | Omdømme | Overordnet ledelse | Nærmeste leder | Samarbejde | Det daglige arbejde | Løn og ansættelsesforhold | Faglig og personlig udvikling |
| HF & VUC FYN | 87% | 74 | 72 | 76 | 77 | 80 | 75 | 64 | 82 | 77 | 81 | 77 | 62 | 68 |
| Forstandere + VBN+PMO+EKE+PEV+MMI+SRR+HVE | 100% | 83 | 81 | 85 | 86 | 89 | 83 | 79 | 91 | 93 | 86 | 86 | 81 | 73 |
| FYNs HF-Kursus / HF & VUC FYN Ærø | 91% | 68 | 66 | 70 | 71 | 73 | 68 | 57 | 79 | 65 | 83 | 70 | 63 | 67 |
| FYNs HF-kursus / HF & VUC FYN Ærø - Undervisere | 90% | 66 | 64 | 68 | 69 | 71 | 67 | 55 | 78 | 62 | 83 | 68 | 63 | 66 |
| FYNs HF-kursus - Undervisere | 90% | 68 | 68 | 68 | 70 | 73 | 67 | 53 | 78 | 70 | 90 | 72 | 65 | 68 |
| HF & VUC FYN Ærø - Undervisere | 92% | 62 | 58 | 67 | 67 | 69 | 65 | 58 | 79 | 49 | 72 | 63 | 59 | 62 |
| Fællesfunktioner | 100% | 81 | 80 | 83 | 83 | 84 | 81 | 81 | 88 | 77 | 85 | 85 | 71 | 77 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus | 88% | 75 | 73 | 77 | 79 | 83 | 74 | 63 | 84 | 79 | 80 | 77 | 62 | 68 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Afdelingsledere | 100% | 78 | 70 | 86 | 81 | 77 | 85 | 75 | 78 | 91 | 84 | 80 | 61 | 76 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Tap | 91% | 79 | 77 | 81 | 86 | 88 | 82 | 67 | 87 | 87 | 87 | 81 | 62 | 62 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Tap IBS | 89% | 78 | 75 | 80 | 84 | 88 | 79 | 62 | 88 | 88 | 85 | 78 | 61 | 62 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere | 87% | 74 | 72 | 76 | 78 | 82 | 72 | 62 | 84 | 77 | 79 | 76 | 62 | 69 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere GBA | 97% | 77 | 74 | 79 | 82 | 86 | 77 | 60 | 85 | 88 | 81 | 73 | 61 | 79 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere GBT | 91% | 78 | 74 | 81 | 85 | 91 | 77 | 74 | 87 | 73 | 74 | 78 | 66 | 69 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere IBS | 95% | 71 | 69 | 73 | 79 | 82 | 76 | 57 | 82 | 80 | 81 | 69 | 60 | 73 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere KNW | 73% | 73 | 71 | 76 | 75 | 79 | 69 | 61 | 79 | 80 | 76 | 77 | 60 | 64 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere MWI | 91% | 74 | 72 | 77 | 77 | 81 | 72 | 58 | 88 | 69 | 79 | 82 | 59 | 62 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere PPK | 86% | 77 | 76 | 78 | 78 | 84 | 72 | 70 | 84 | 86 | 81 | 77 | 62 | 69 |
| HF & VUC FYN Odense City Campus - Undervisere SWP | 83% | 70 | 69 | 71 | 73 | 77 | 68 | 56 | 80 | 65 | 82 | 75 | 65 | 66 |
| HF & VUC FYN Viften | 84% | 73 | 71 | 76 | 76 | 77 | 76 | 64 | 79 | 77 | 81 | 77 | 60 | 68 |
| HF & VUC FYN Viften - Afdelingsledere | 100% | 78 | 69 | 87 | 84 | 83 | 86 | 86 | 84 | 85 | 86 | 85 | 68 | 79 |
| HF & VUC FYN Viften - Tap | 90% | 79 | 76 | 82 | 85 | 88 | 80 | 79 | 84 | 82 | 87 | 81 | 65 | 77 |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Tap DBU | 100% | 71 | 68 | 75 | 80 | 82 | 78 | 76 | 79 | 71 | 77 | 79 | 57 | 70 |
| HF & VUC FYN Viften - Sønderø - Tap | 100% | 85 | 80 | 90 | 86 | 89 | 82 | 84 | 91 | 92 | 90 | 80 | 66 | 77 |
| HF & VUC FYN Viften - Undervisere | 82% | 72 | 70 | 74 | 75 | 75 | 75 | 61 | 78 | 75 | 80 | 76 | 59 | 67 |
| HF & VUC FYN Viften - Faaborg - Undervisere EKS | 67% | 62 | 57 | 67 | 68 | 67 | 70 | 44 | 73 | 54 | 84 | 68 | 63 | 66 |
| HF & VUC FYN Viften - Glamsbjerg - Undervisere SIF | 89% | 67 | 65 | 70 | 73 | 73 | 72 | 60 | 81 | 81 | 66 | 72 | 57 | 64 |
| HF & VUC FYN Viften - Langeland - Undervisere EOV | 71% | 75 | 73 | 78 | 80 | 81 | 78 | 68 | 77 | 72 | 68 | 79 | 55 | 67 |
| HF & VUC FYN Viften - Middelfart - Undervisere PAN | 96% | 71 | 68 | 74 | 72 | 71 | 74 | 56 | 76 | 60 | 79 | 78 | 59 | 65 |
| HF & VUC FYN Viften - Nyborg - Undervisere MUN | 94% | 70 | 68 | 71 | 76 | 77 | 74 | 61 | 75 | 75 | 85 | 78 | 60 | 68 |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Undervisere AEV | 76% | 73 | 71 | 76 | 74 | 75 | 73 | 60 | 76 | 82 | 80 | 75 | 55 | 60 |
| HF & VUC FYN Viften - Svendborg - Undervisere DBU | 79% | 74 | 71 | 77 | 78 | 79 | 77 | 73 | 83 | 79 | 82 | 75 | 61 | 63 |
| HF & VUC FYN Viften - Sønderø - Undervisere APC | 82% | 90 | 91 | 89 | 83 | 81 | 85 | 74 | 89 | 99 | 91 | 85 | 68 | 90 |
| Teknisk afdeling | 86% | 78 | 79 | 77 | 84 | 84 | 84 | 78 | 83 | 86 | 75 | 82 | 68 | 70 |

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;">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> |

