

MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

SOSU Nykøbing F

Svarprocent: 95% (60 besvarelser ud af 63 mulige)

Skolerapport



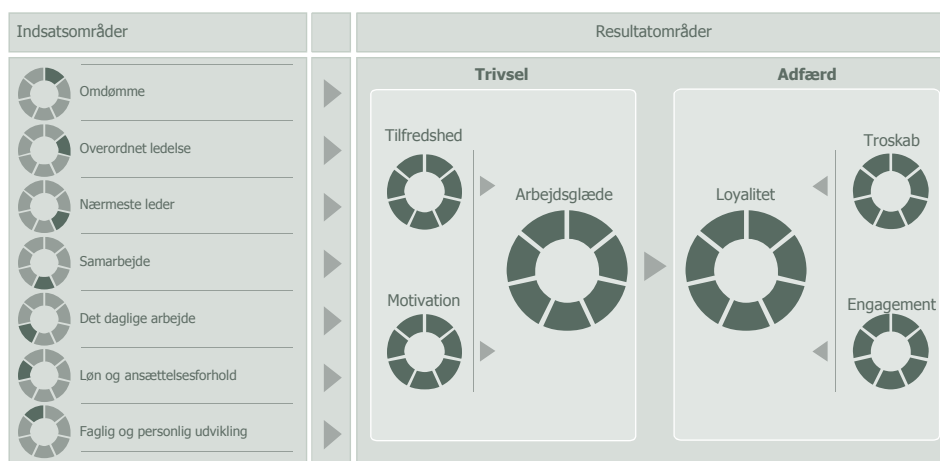
Indhold

Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	6
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	10
	Resultater for de syv indsatsområder	12
	Tema	22
	Resultater i tabelform	26
	Appendiks	31



Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på SOSU Nykøbing F. 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 SOSU Nykøbing F til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på SOSU Nykøbing F har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 10. marts 2015 - 24. marts 2015.</p> <p>I alt har 63 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 60 valgt at svare. SOSU Nykøbing F har således opnået en svarprocent på 95%.</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 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.



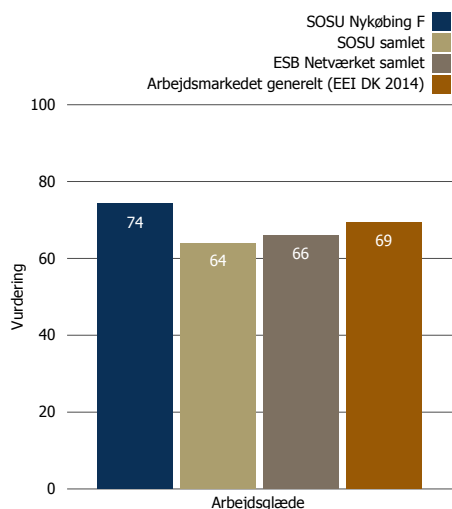
Datagrundlag - svarprocenter

	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent
	2015	2015	2015
SOSU Nykøbing F	60	63	95%
Ledes af Direktionen	5	6	83%
Ledes af Ressourcelederen	21	21	100%
Ledes af Uddannelseslederen	34	36	94%

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2015 for SOSU Nykøbing F. 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 SOSU Nykøbing F.

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 SOSU Nykøbing F, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

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 SOSU Nykøbing F:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

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

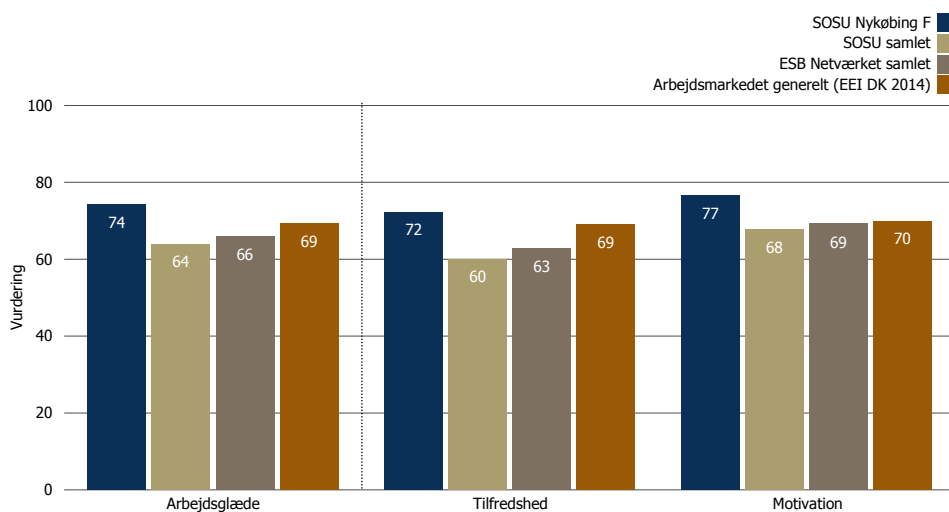


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (SOSU Nykøbing F) 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.

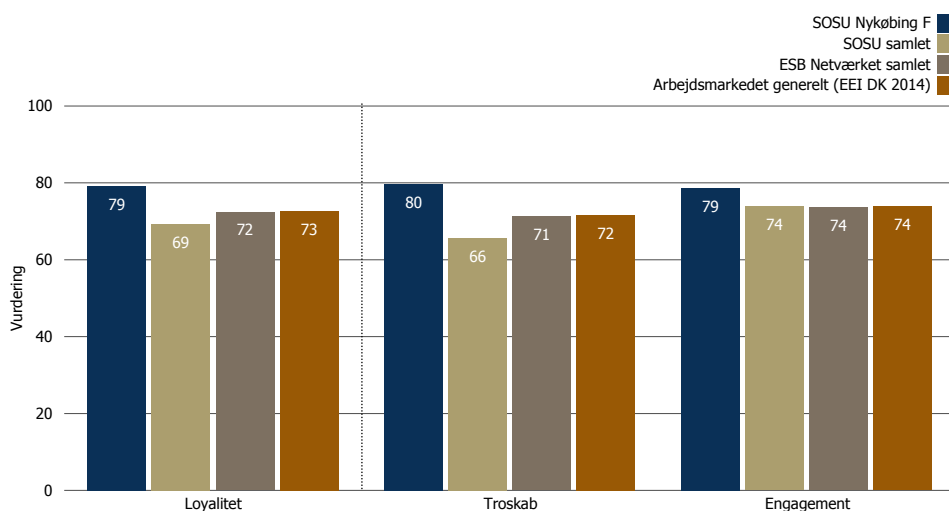


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

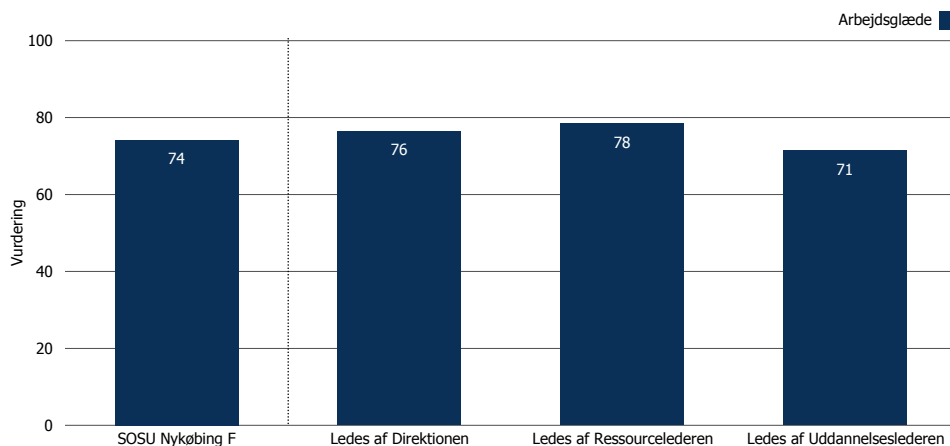




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under SOSU Nykøbing F.

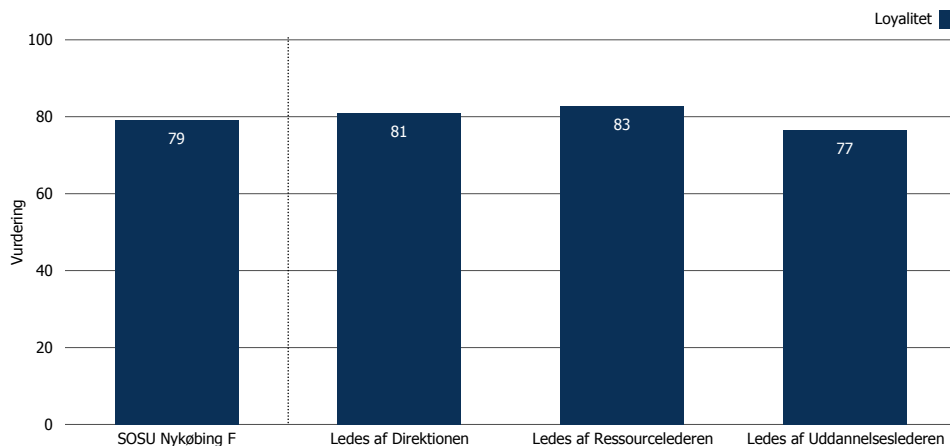
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af SOSU Nykøbing F.



Loyalitet

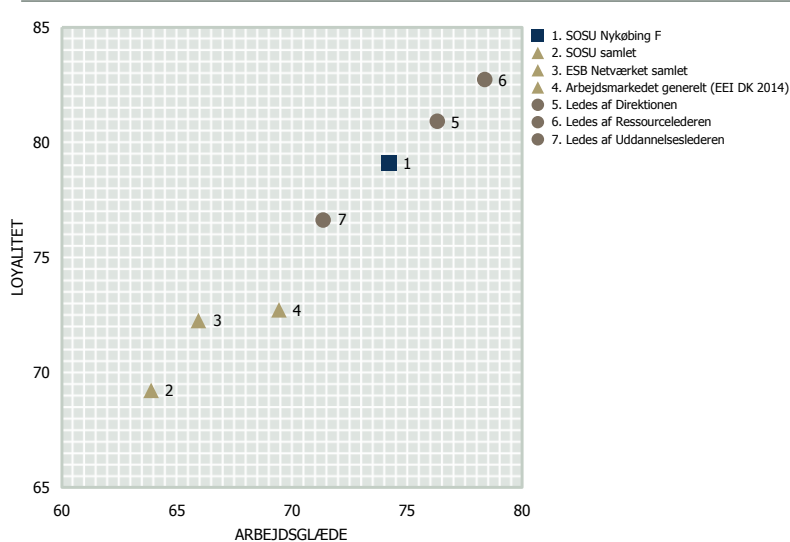
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under SOSU Nykøbing F.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyalteten på tværs af SOSU Nykøbing F.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af SOSU Nykøbing F

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på SOSU Nykøbing F.





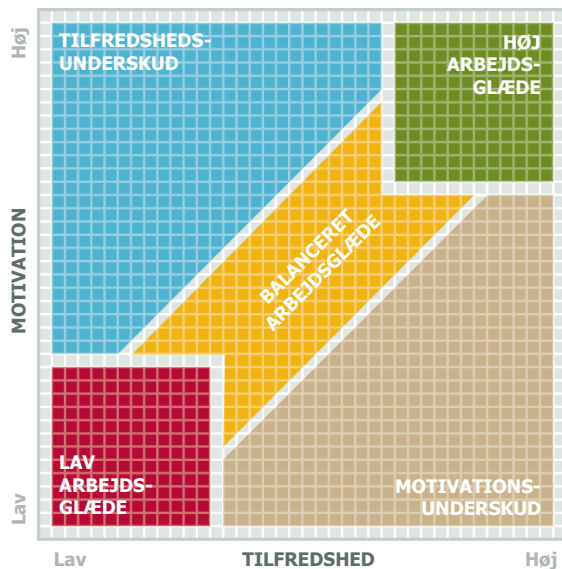
Arbejdsglædesegmentering

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.

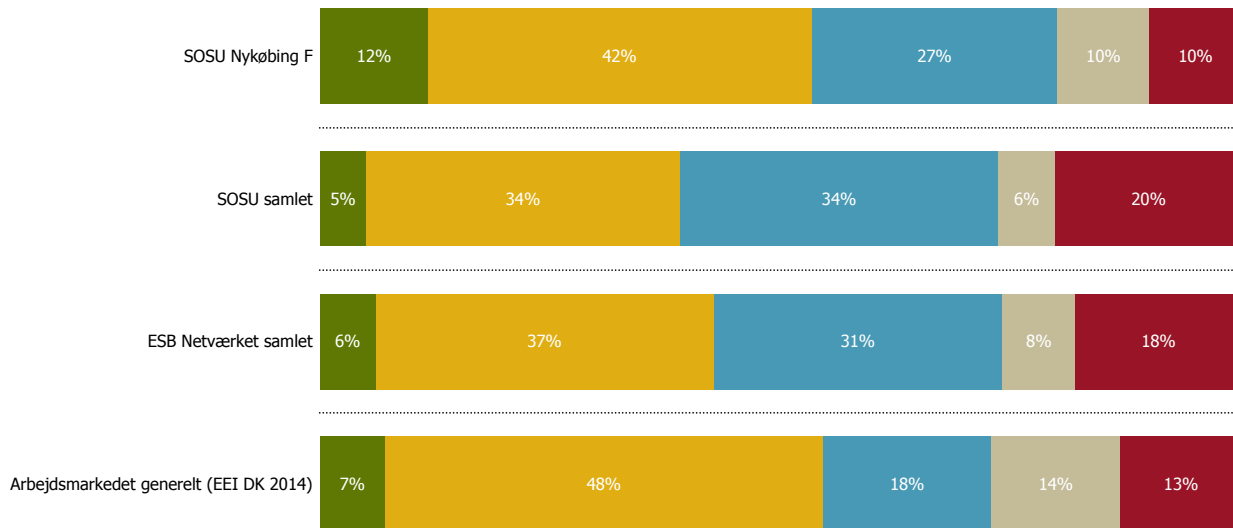
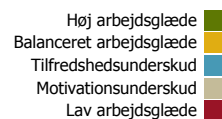
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

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 SOSU Nykøbing F.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

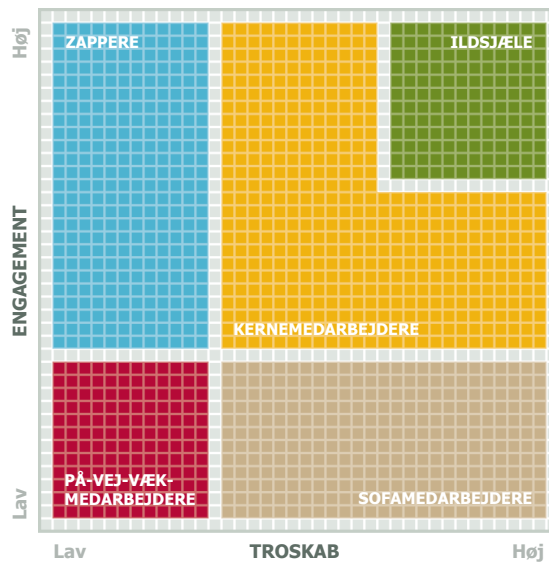




Medarbejdergrupper

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

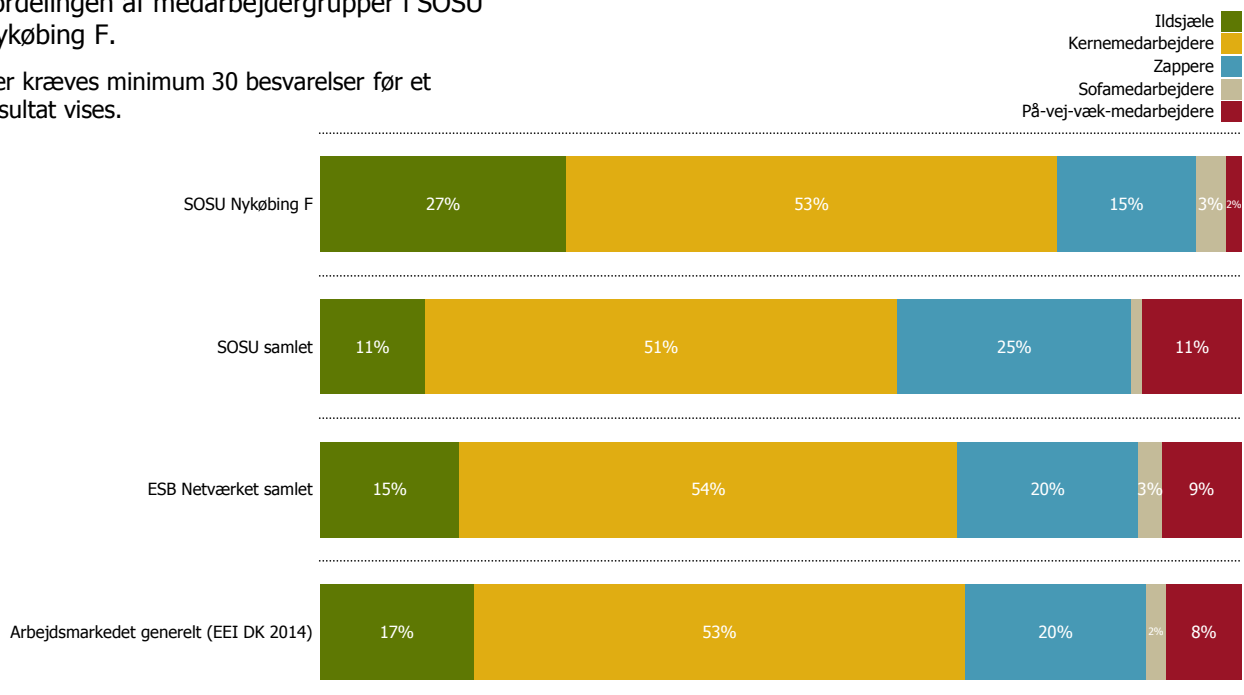
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos SOSU Nykøbing F.



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

Fordelingen af medarbejdergrupper i SOSU Nykøbing F.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



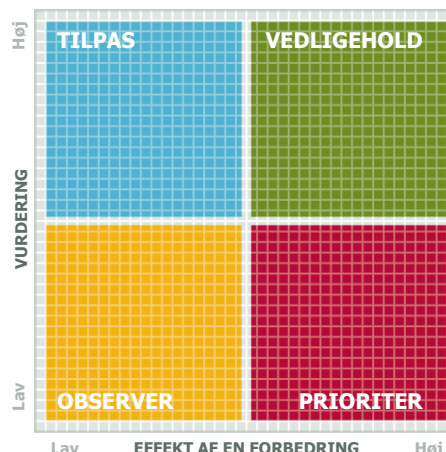
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos SOSU Nykøbing F.

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.

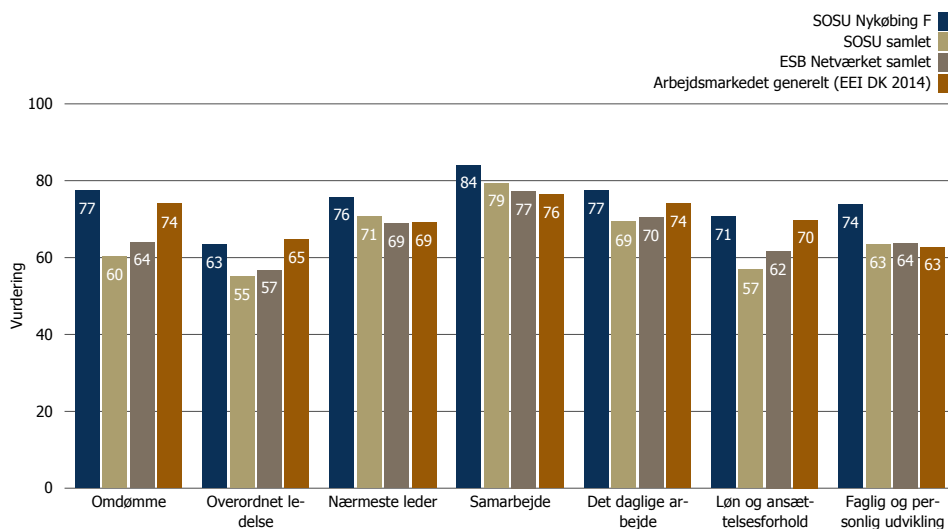
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



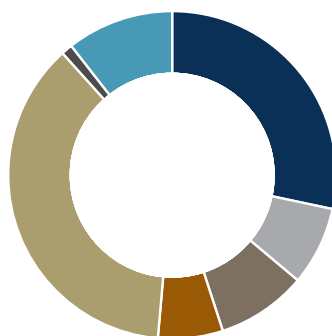
Vurdering af Indsatsområder

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.

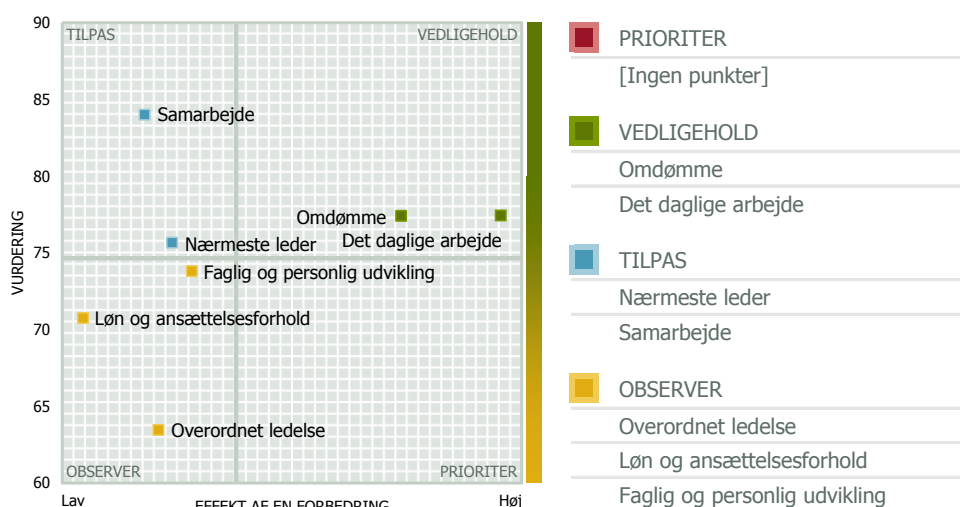


28%	Omdømme
8%	Overordnet ledelse
9%	Nærmeste leder
6%	Samarbejde
37%	Det daglige arbejde
1%	Løn og ansættelsesforhold
11%	Faglig og personlig udvikling

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.





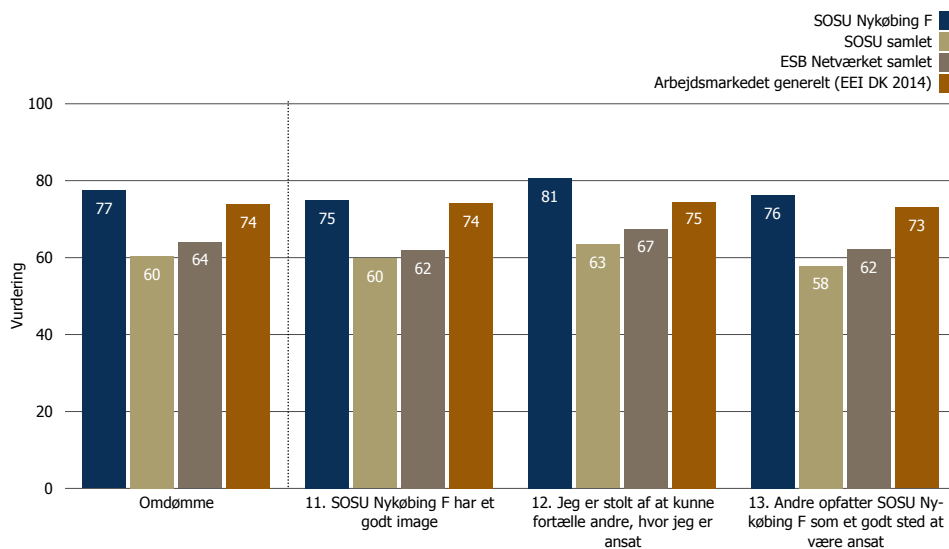
Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

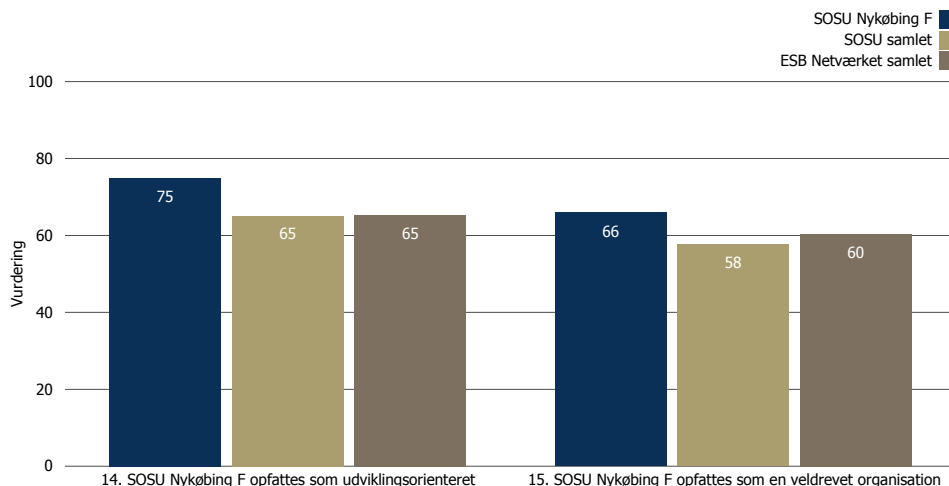
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for SOSU Nykøbing F.

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 SOSU Nykøbing F.





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 SOSU Nykøbing F.



PRIORITER

15. SOSU Nykøbing F opfattes som en veldrevet organisation

VEDLIGEHOOLD

11. SOSU Nykøbing F har et godt image

13. Andre opfatter SOSU Nykøbing F som et godt sted at være ansat

TILPAS

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

14. SOSU Nykøbing F opfattes som udviklingsorienteret

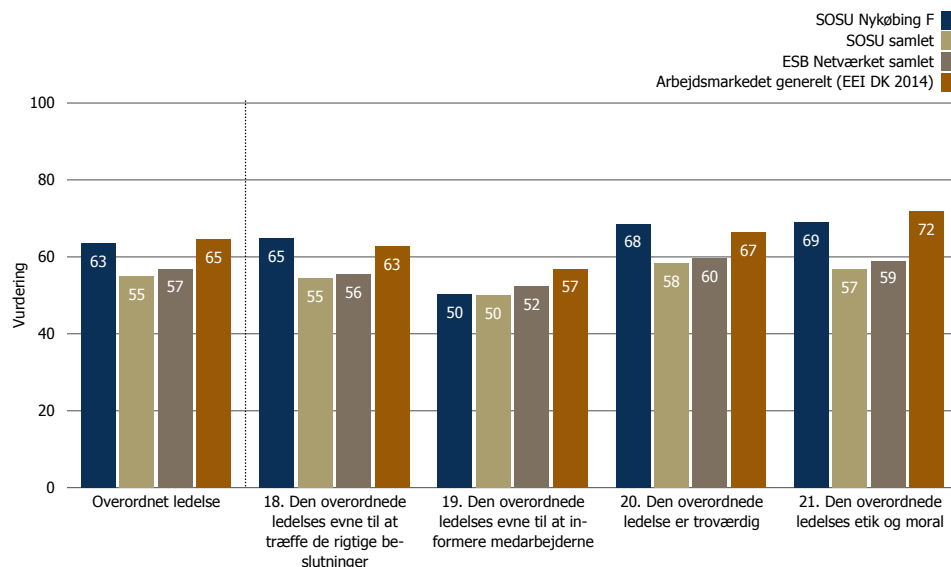
OBSERVER

[Ingen punkter]



Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for SOSU Nykøbing F.



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 SOSU Nykøbing F.



- **PRIORITER**
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEHOLD**
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
 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

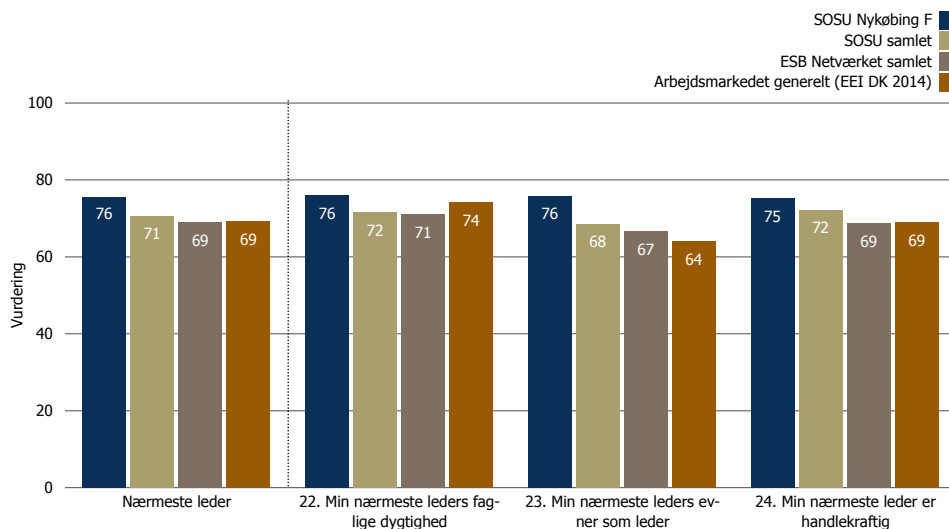


Nærmeste leder

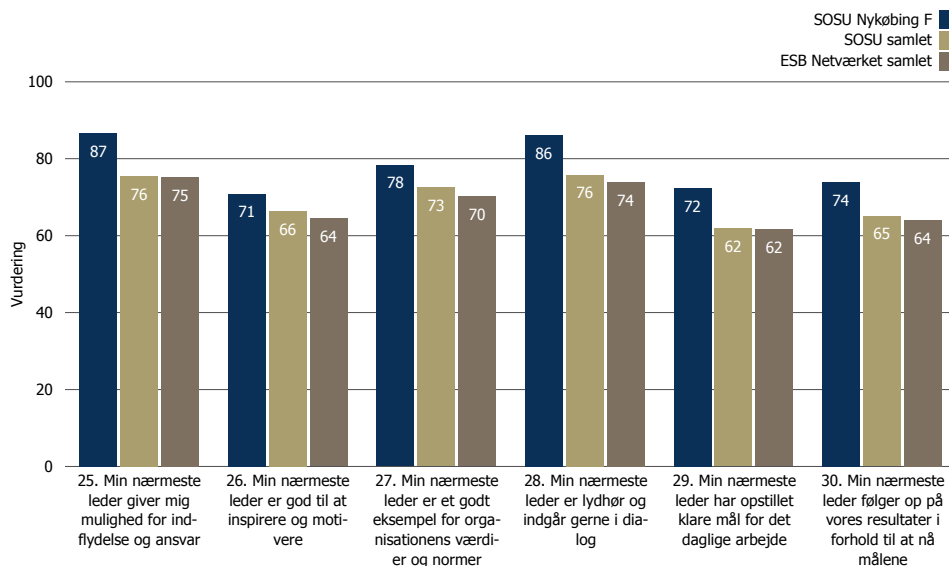
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for SOSU Nykøbing F.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under SOSU Nykøbing F.

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



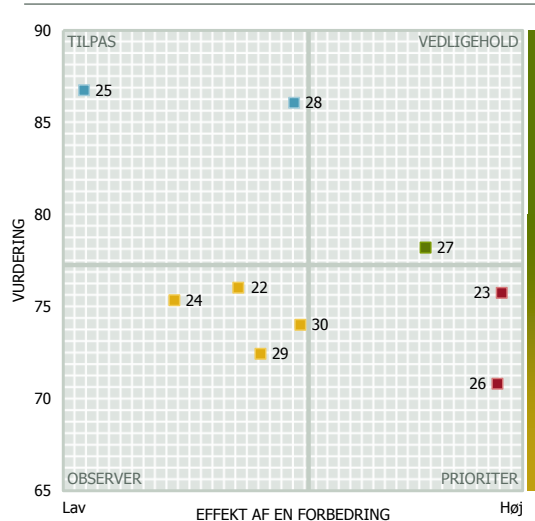
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for SOSU Nykøbing F.





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 SOSU Nykøbing F.



- **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**

 25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar

 28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog
- **OBSERVER**

 22. Min nærmeste leders faglige dygtighed

 24. Min nærmeste leder er handlekraftig

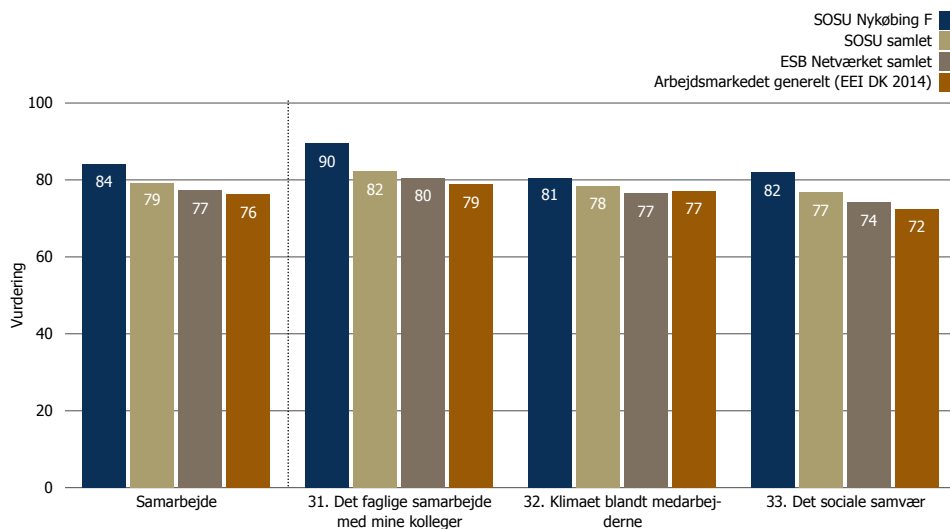
 29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde

 30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene



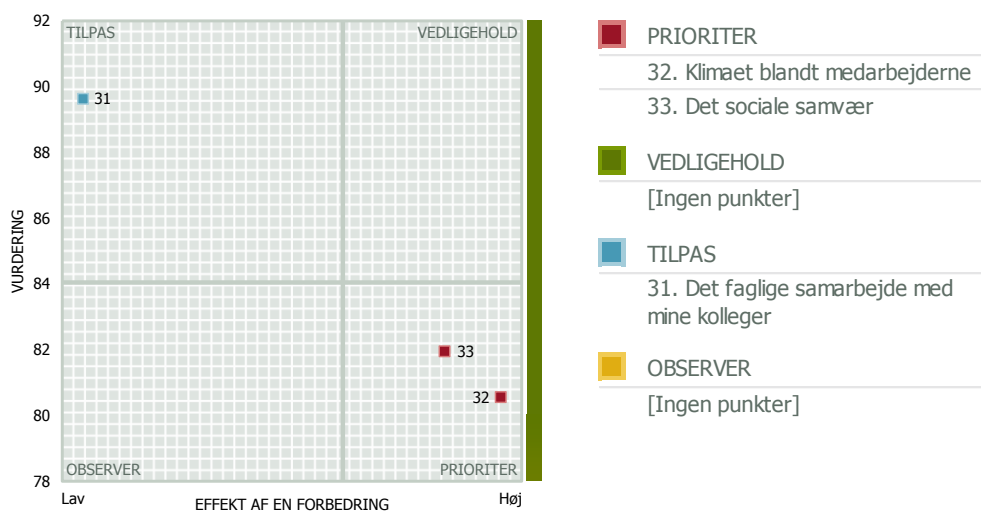
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for SOSU Nykøbing F.



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 SOSU Nykøbing F.

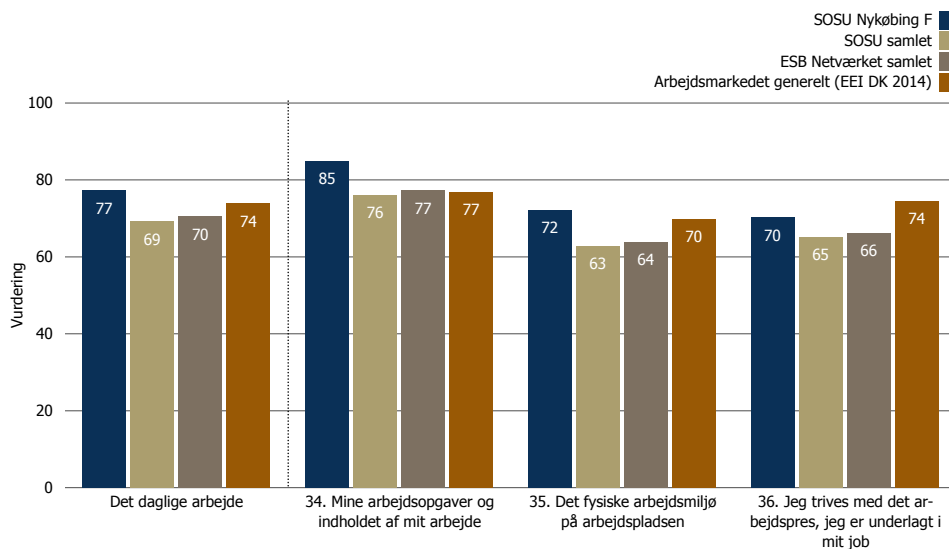




Det daglige arbejde

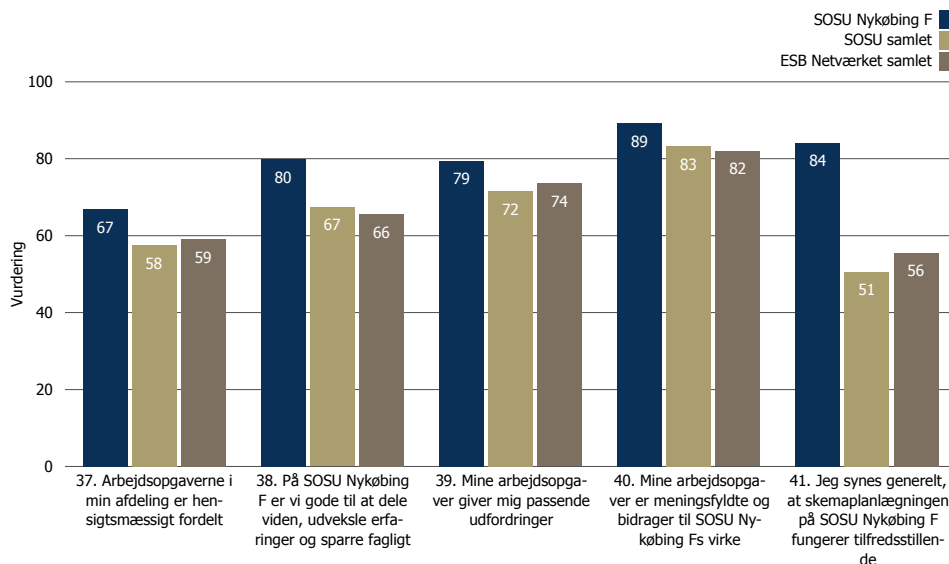
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for SOSU Nykøbing F.

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 SOSU Nykøbing F.

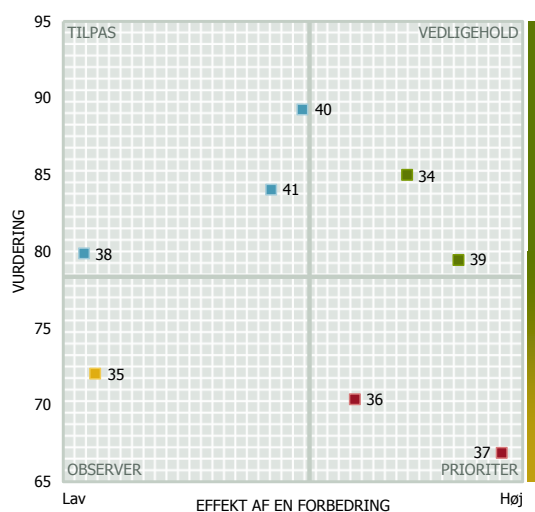
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





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 SOSU Nykøbing F.



PRIORITER

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

VEDLIGEHOOLD

- 34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

TILPAS

- 38. På SOSU Nykøbing F er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt
- 40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til SOSU Nykøbing Fs virke
- 41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på SOSU Nykøbing F fungerer tilfredsstillende

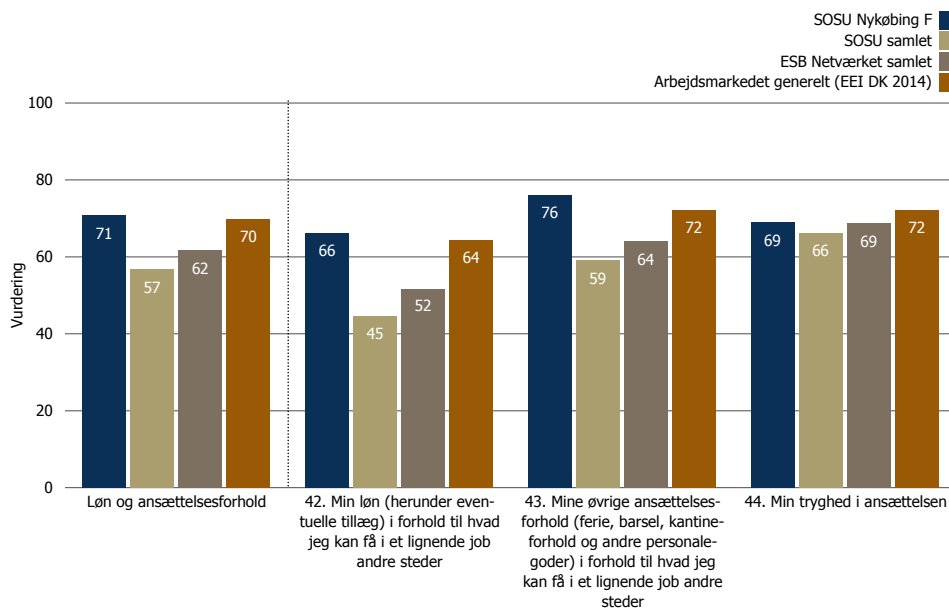
OBSERVER

- 35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen



Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for SOSU Nykøbing F.



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 SOSU Nykøbing F.

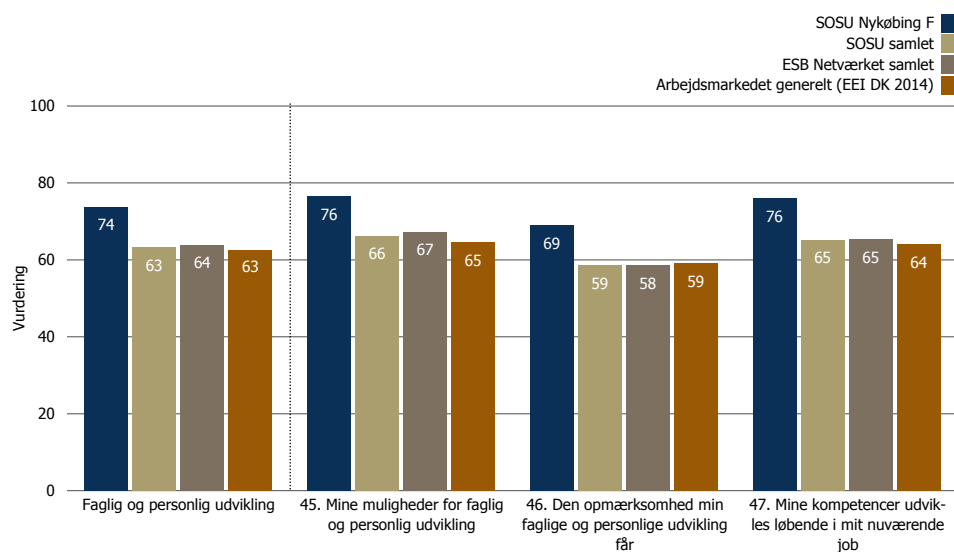


- **PRIORITER**
 42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



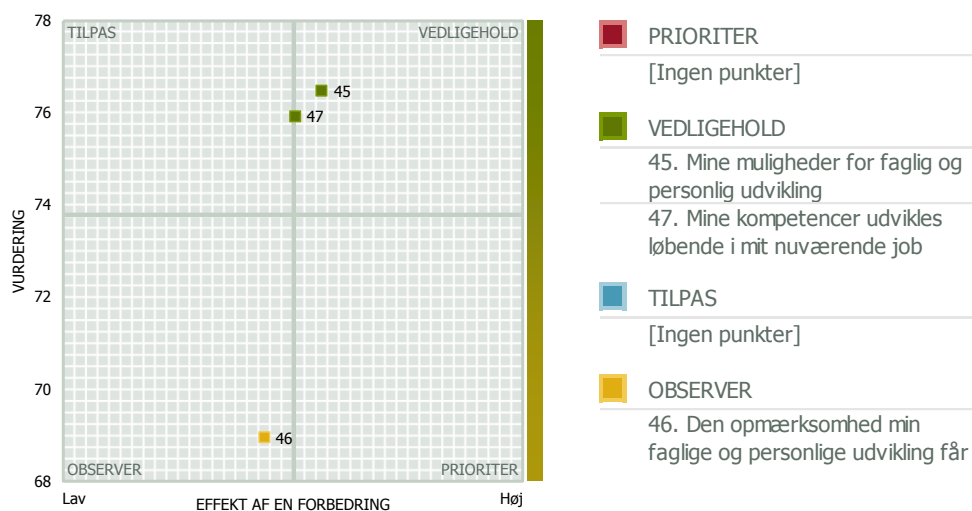
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for SOSU Nykøbing F.



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 SOSU Nykøbing F.

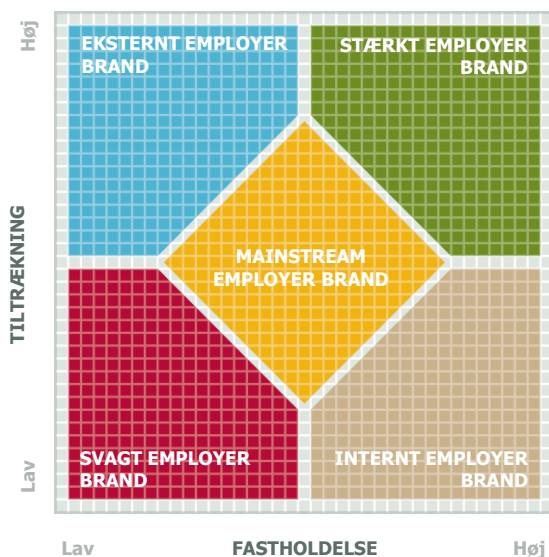




Employer Branding

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

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. SOSU Nykøbing F 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.

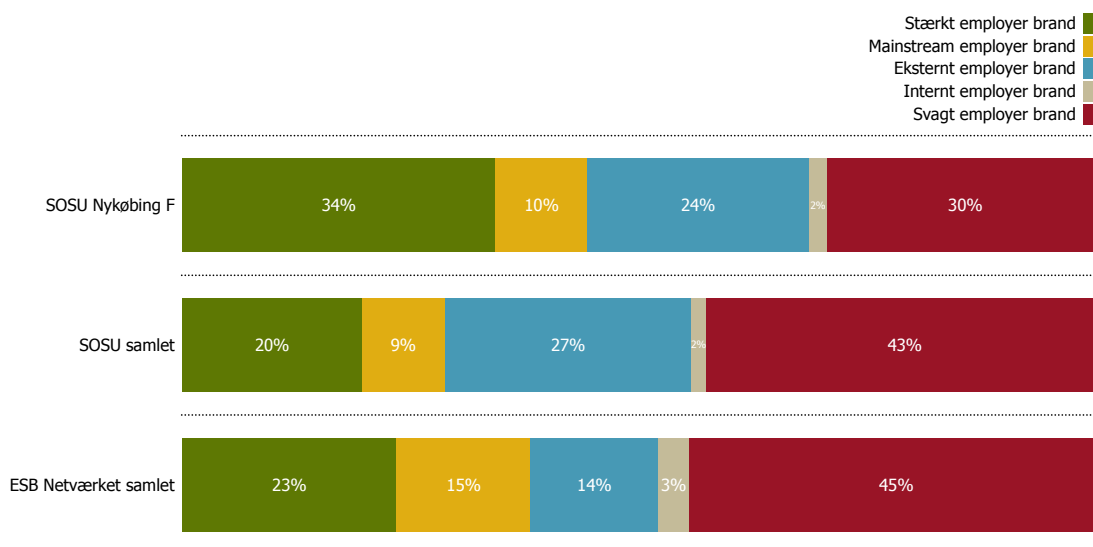
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ 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.

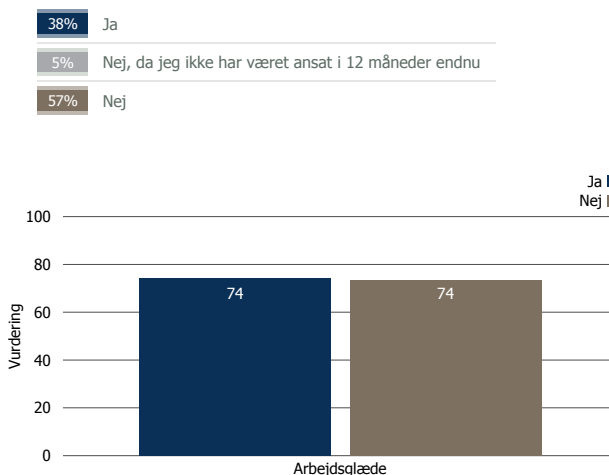
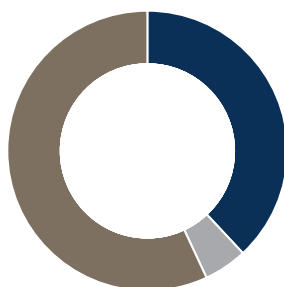
Medarbejdernes vurdering af SOSU Nykøbing Fs employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

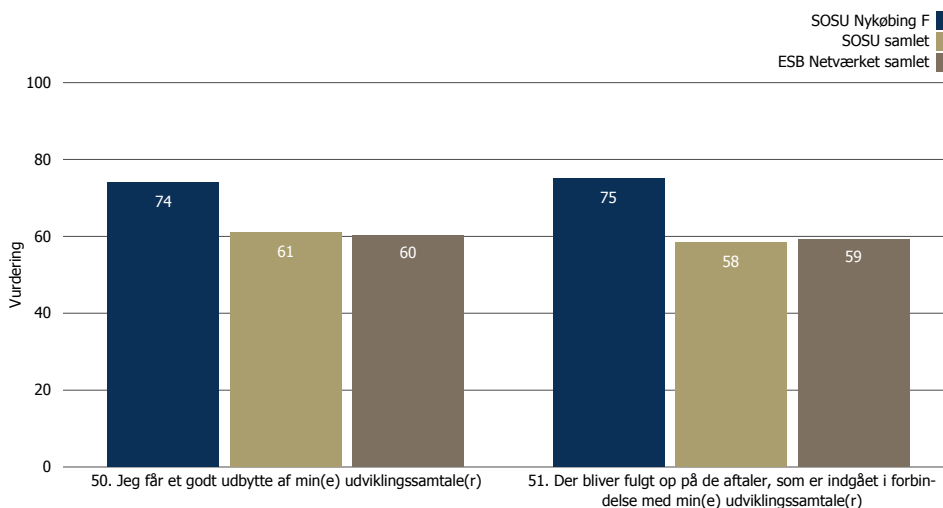


Har du haft en udviklingssamtale?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos SOSU Nykøbing F på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.

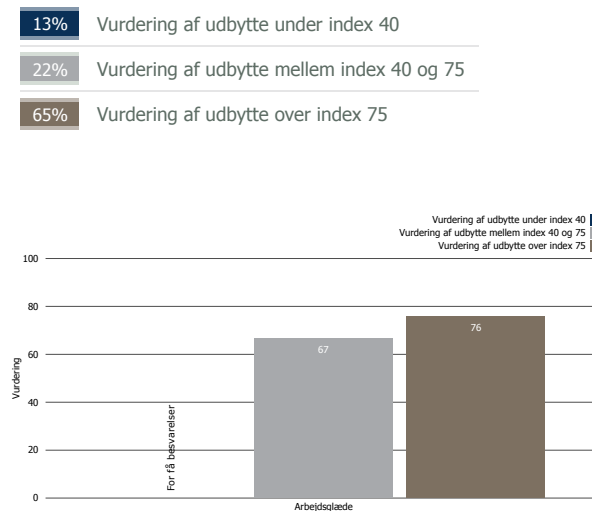
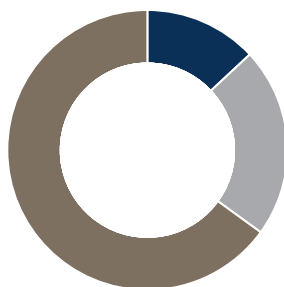


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende udviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



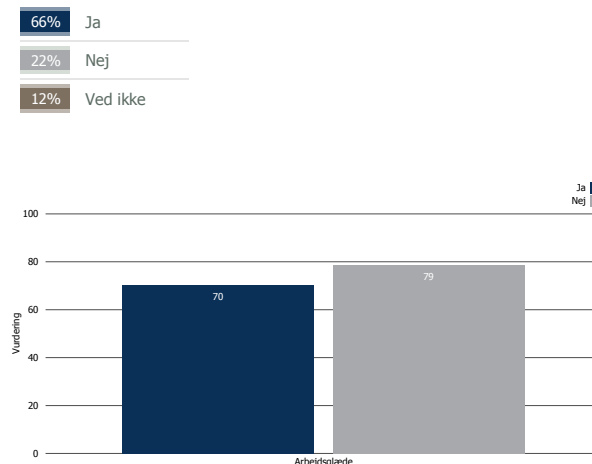
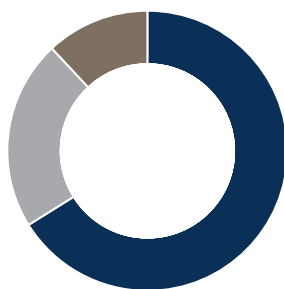
I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)" grupperet i tre intervaller.

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

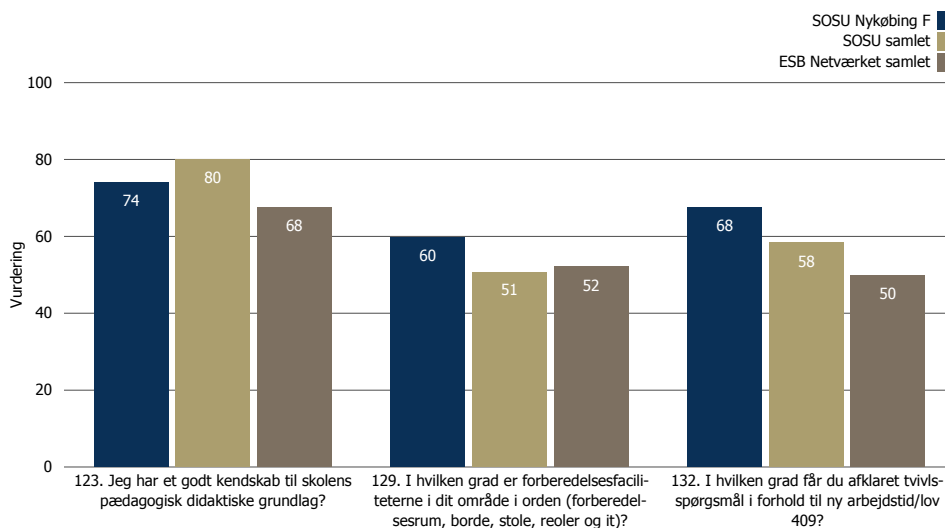


Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/lov 409?

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

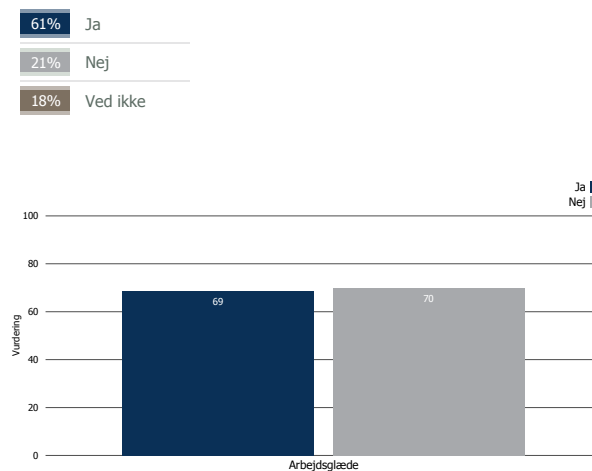


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende arbejdstidsregler/lov 409. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.

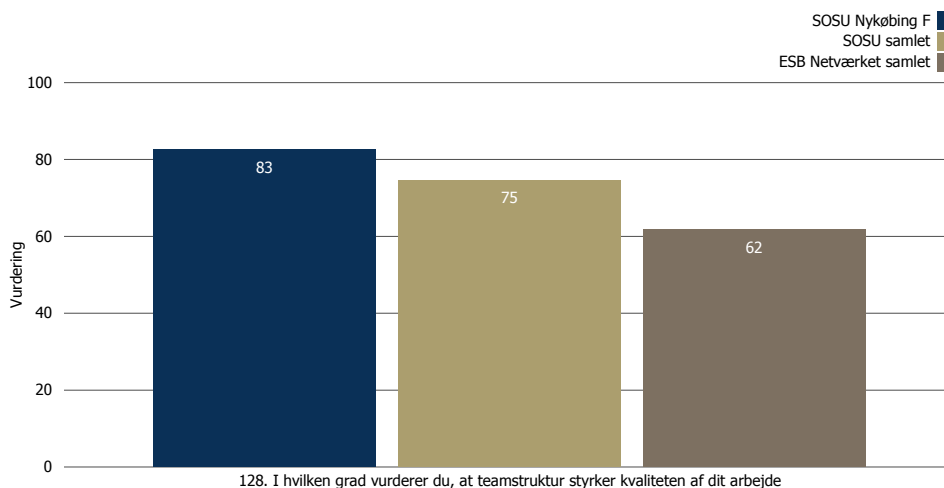


Er der etableret teams i din afdeling?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne for SOSU Nykøbing F 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.



Tabeller [1]

	SOSU Nykøbing F	SOSU samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	2015	2015	2014
Svarprocent	95%	88%	87%	
RESULTATOMRÅDER				
Arbejdsglæde	74	64	66	69
Tilfredshed	72	60	63	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på SOSU Nykøbing F?	74	64	67	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er SOSU Nykøbing F?	70	56	58	66
Motivation	77	68	69	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	80	71	72	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	73	65	67	67
Loyalitet	79	69	72	73
Troskab	80	66	71	72
8. Jeg ønsker at være ansat på SOSU Nykøbing F om 2 år	85	70	76	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	72	66	73	74
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på SOSU Nykøbing F	79	61	66	68
Engagement	79	74	74	74
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	76	75	74	70
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	79	77	76	77
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	79	72	73	74
Arbejdsglædesegmentering				
Høj arbejdsglæde	12%	5%	6%	7%
Balanceret arbejdsglæde	42%	34%	37%	48%
Tilfredshedsunderskud	27%	34%	31%	18%
Motivationsunderskud	10%	6%	8%	14%
Lav arbejdsglæde	10%	20%	18%	13%
Loyalitetssegmentering				
Ildsjæle	27%	11%	15%	17%
Kernemedarbejdere	53%	51%	54%	53%
Zappere	15%	25%	20%	20%
Sofamedarbejdere	3%	1%	3%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	2%	11%	9%	8%
Employer Branding				
Stærkt employer brand	34%	20%	23%	
Mainstream employer brand	10%	9%	15%	
Eksternt employer brand	24%	27%	14%	
Internt employer brand	2%	2%	3%	
Svagt employer brand	30%	43%	45%	

Tabeller [2]

	SOSU Nykøbing F	SOSU samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	2015	2015	2014
INDSATSOMRÅDER				
Omdømme	77	60	64	74
11. SOSU Nykøbing F har et godt image	75	60	62	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	81	63	67	75
13. Andre opfatter SOSU Nykøbing F som et godt sted at være ansat	76	58	62	73
14. SOSU Nykøbing F opfattes som udviklingsorienteret	75	65	65	
15. SOSU Nykøbing F opfattes som en veldrevet organisation	66	58	60	
Overordnet ledelse	63	55	57	65
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	65	55	56	63
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	50	50	52	57
20. Den overordnede ledelse er troværdig	68	58	60	67
21. Den overordnede ledelses etik og moral	69	57	59	72
Nærmeste leder	76	71	69	69
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	76	72	71	74
23. Min nærmeste leders evner som leder	76	68	67	64
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	75	72	69	69
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	76	75	
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	71	66	64	
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	78	73	70	
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	86	76	74	
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	72	62	62	
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	74	65	64	
Samarbejde	84	79	77	76
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	90	82	80	79
32. Klimaet blandt medarbejderne	81	78	77	77
33. Det sociale samvær	82	77	74	72
Det daglige arbejde	77	69	70	74
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	85	76	77	77
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	72	63	64	70
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	65	66	74
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	67	58	59	
38. På SOSU Nykøbing F er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	80	67	66	
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	72	74	
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til SOSU Nykøbing Fs virke	89	83	82	
41. Jeg synes generelt, at skemaplanelægningen på SOSU Nykøbing F fungerer tilfredsstillende	84	51	56	
Løn og ansættelsesforhold	71	57	62	70
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	66	45	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	76	59	64	72
44. Min tryghed i ansættelsen	69	66	69	72
Faglig og personlig udvikling	74	63	64	63
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	66	67	65
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	69	59	58	59
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	76	65	65	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere				
16. SOSU Nykøbing F er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	75	65	60	
17. SOSU Nykøbing F er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	60	41	49	
Tema: Udviklingssamtaler				
50. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)	74	61	60	
51. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingssamtale(r)	75	58	59	

Tabeller [3]

	SOSU Nykøbing F	SOSU samlet	ESB Netværket samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	2015	2015	2014
Tema: Arbejdstid				
123. Jeg har et godt kendskab til skolens pædagogisk didaktiske grundlag?	74	80	68	
129. I hvilken grad er forberedelsesfaciliteterne i dit område i orden (forberedelsesrum, borde, stole, reoler og it)?	60	51	52	
132. I hvilken grad får du afklaret tvivlsspørgsmål i forhold til ny arbejdstid/lov 409?	68	58	50	
128. I hvilken grad vurderer du, at teamstruktur styrker kvaliteten af dit arbejde	83	75	62	

Tabeller [4]

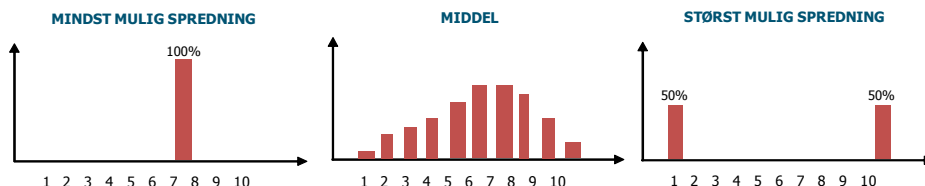
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. SOSU Nykøbing F har et godt image	75	39
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	81	47
13. Andre opfatter SOSU Nykøbing F som et godt sted at være ansat	76	47
14. SOSU Nykøbing F opfattes som udviklingsorienteret	75	43
15. SOSU Nykøbing F opfattes som en veldrevet organisation	66	48
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	65	49
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	50	51
20. Den overordnede ledelse er troværdig	68	57
21. Den overordnede ledelses etik og moral	69	57
Nærmeste leder		
22. Min nærmeste leders faglige dygtighed	76	38
23. Min nærmeste leders evner som leder	76	42
24. Min nærmeste leder er handlekraftig	75	41
25. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	35
26. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	71	51
27. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	78	43
28. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	86	37
29. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	72	50
30. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	74	49
Samarbejde		
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	90	29
32. Klimaet blandt medarbejderne	81	36
33. Det sociale samvær	82	37
Det daglige arbejde		
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	85	32
35. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	72	45
36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	42
37. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	67	48
38. På SOSU Nykøbing F er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	80	44
39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	46
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til SOSU Nykøbing Fs virke	89	36
41. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på SOSU Nykøbing F fungerer tilfredsstillende	84	43
Løn og ansættelsesforhold		
42. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	66	46
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	76	40
44. Min tryghed i ansættelsen	69	51
Faglig og personlig udvikling		
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	41
46. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	69	50
47. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	76	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:



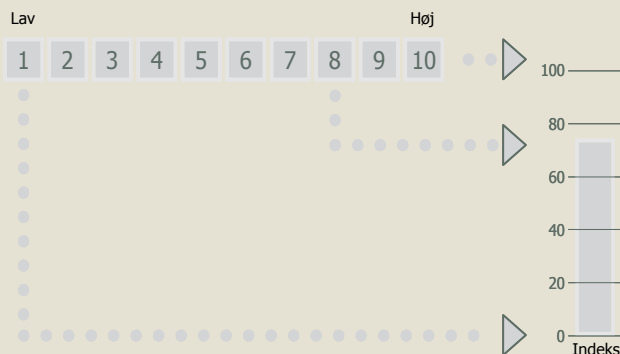
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [5]

	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
SOSU Nykøbing F	95%	74	72	77	79	80	79	77	63	76	84	77	71	74
Ledes af Direktionen	83%	76	78	75	81	83	77	72	71	74	80	71	74	72
Ledes af Ressourcelederen	100%	78	77	80	83	85	80	83	67	79	86	80	80	72
Ledes af Uddannelseslederen	94%	71	68	75	77	76	78	75	60	74	83	77	65	75

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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

- OMDØMME...
- OVERORDNET LEDELSE...
- 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 #ccc; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Overordnet prioriteringskort</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; 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>

