



## Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

### **Randers Social- og Sundhedsskole**

Svarprocent: 87% (67 besvarelser ud af 77 mulige)

Skolerapport

# Indhold

**01**

ENGAGEMENT

**02**

SAMMENLIGNING AF EN-  
GAGEMENT

**03**

UNDERLIGGENDE ENHE-  
DER

**04**

LOYALITETSSEGMENTE-  
RING

**05**

DETALJERNE

**06**

TEMA

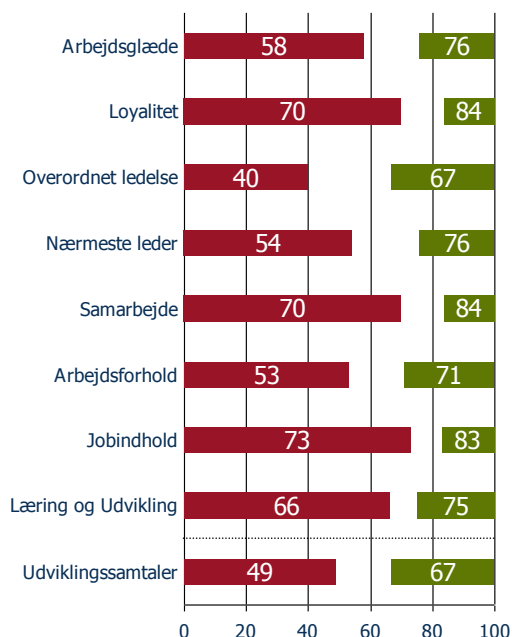
## Symbolforklaring - Vurdering

### Vurdering

- Høj vurdering
- Lav vurdering

Høj og Lav vurdering er baseret på Ennovas norm for uddannelsessektoren og vil variere afhængigt af indsatsområde. Det betyder at en score på 70 ved to forskellige indsatsområder, fx Samarbejde og Arbejdsforhold, ikke nødvendigvis vil have den samme farveindikator selvom begge indsatsområder har en score på 70!

Disse høje og lave vurderinger er baseret på resultater fra ESB skoler med under 500 medarbejdere. Den grønne grænse repræsenterer de 40% højest scorende afdelinger på laveste niveau, mens den røde grænse repræsenterer de 15% lavest scorende afdelinger på laveste niveau.



## Symbolforklaring - Andet

### Variation

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

### Ingen resultater

N/A = Intet resultat på grund af for få svar

### Benchmark

B1: Benchmark = SOSU samlet / B2: Benchmark = Små/mellemstore ESB skoler

Benchmarket "Små/mellemstore ESB skoler" indeholder resultater fra ESB skoler med mindre end 500 medarbejdere

## Konklusion

Datagrundlag	Randers Social- og Sundhedsskole opnår i årets MTU en svarprocent på 87%, hvilket vidner om fin opbakning til undersøgelsen fra medarbejdernes side. Set i forhold til SOSU skolerne samlet (84%), er der tale om en lidt højere svarprocent.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Randers Social- og Sundhedsskole ligger på et middel lavt niveau (indeks 65). Sammenlignes arbejdsglæden for Randers Social- og Sundhedsskole med arbejdsglæden for SOSU skolerne samlet (537 medarbejdere), så ligger Randers Social- og Sundhedsskole to point under SOSU samlet (indeks 67). I forhold til de Små/mellemstore ESB skoler er arbejdsglæden fem point lavere på Randers Social- og Sundhedsskole. Hvad angår medarbejdernes loyalitet, opnår Randers Social- og Sundhedsskole et resultat på 76, hvilket er to point under SOSU samlet (indeks 78) og tre point under de Små/mellemstore ESB skoler (indeks 79).
Loyalitetssegmentering	<p>Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to områder bag Loyalitet, dvs. Troskab og Dedikation, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Dedikation, karakteriseres som Ildsjæle. For Randers Social- og Sundhedsskole ligger andelen af Ildsjæle på 11% mod 19% hos SOSU samlet og 21% for de Små/mellemstore ESB skoler.</p> <p>Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte På-vej-væk-medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lav Dedikation. Randers Social- og Sundhedsskole har 6% På-vej-væk-medarbejdere, hvilket er 4% højere end for SOSU samlet og de Små/mellemstore ESB skoler.</p>
Indsatsområder - resultater	<p>Vendes blikket mod de seks indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses der generelt lavere resultater sammenlignet med SOSU samlet og Små/mellemstore ESB skoler. Sammenlignes indsatsområderne med SOSU skolerne generelt, så ligger Randers Social- og Sundhedsskole lavere på alle seks indsatsområder. Indsatsområderne Samarbejde Jobindhold er styrker, da disse områder scorer middel højt (hhv. indeks 79 og 76) og har stor effekt på Arbejdsglæden, på trods af et lavere resultat end SOSU samlet.</p> <p>Sammenlignes Randers Social- og Sundhedsskoles resultater med de Små/mellemstore ESB skoler, så ligger Randers Social- og Sundhedsskole lavere på indsatsområderne Nærmeste leder (indeks 63), Arbejdsforhold (indeks 61), Jobindhold (indeks 76) og Læring og Udvikling (indeks 68), mens de ligger lige over de Små/mellemstore ESB skoler på Overordnet ledelse (indeks 57) og Samarbejde (indeks 79).</p> <p>Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Jobindhold er det område, der generelt set betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde på Randers Social- og Sundhedsskole. I tillæg til dette kan Overordnet ledelse, Samarbejde, Arbejdsforhold samt Læring og Udvikling fremhæves som indsatsområder, da disse fremgår med en markant betydning og/eller vurderes til en relativ lav score.</p>

## Dine resultater for Engagement

### Arbejdsglæde

# 65

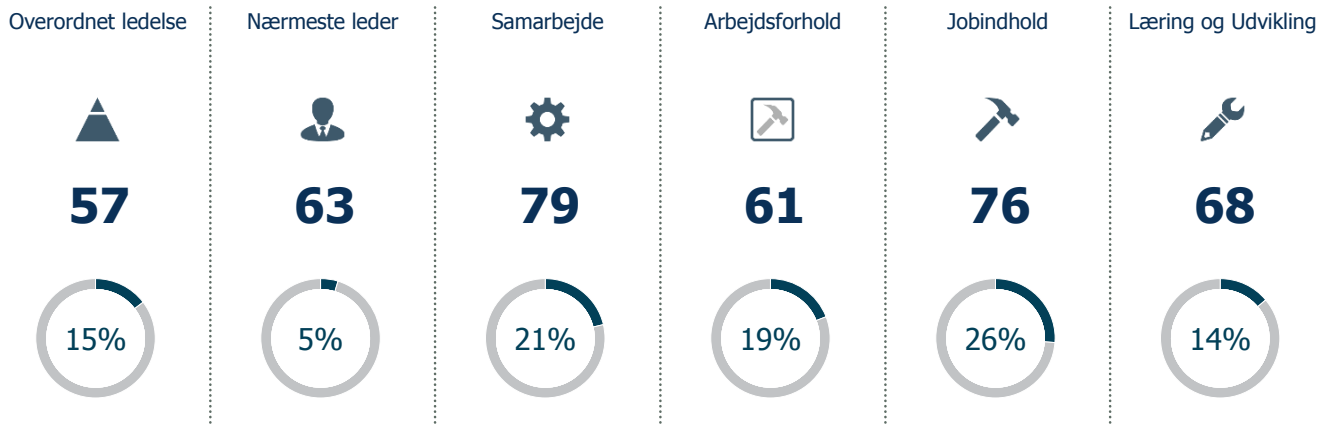
Tilfredshed	59
Motivation	70

### Loyalitet

# 76

Troskab	68
Dedikation	83

## Hvad driver Engagement?



**EFFEKT**  
på engagement

## Prioriteringsmatrice

### Alle drivkræfter

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

**EFFEKT**

#### MULIGHEDER tilpasses

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

#### STYRKER vedligeholdes

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

#### SVAGHEDER observeres

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

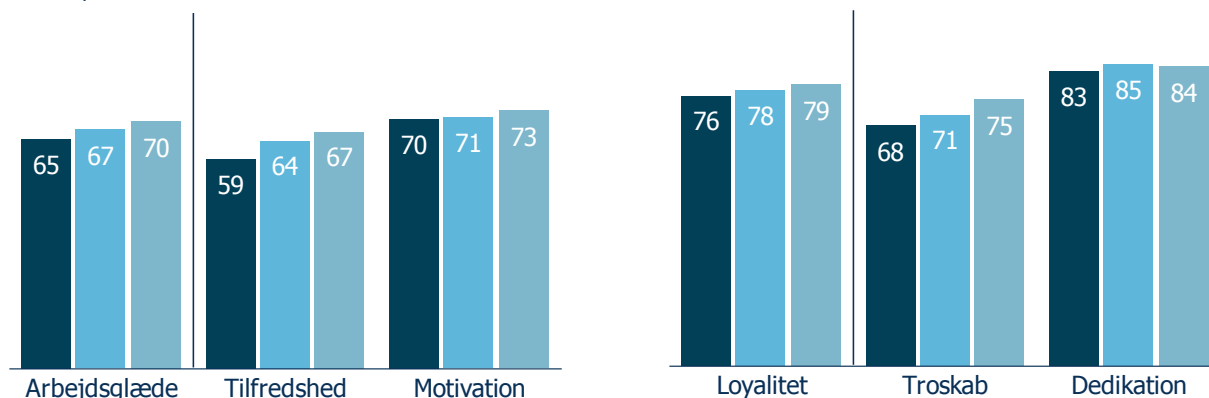
#### TRUSLER prioriteres

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

# SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

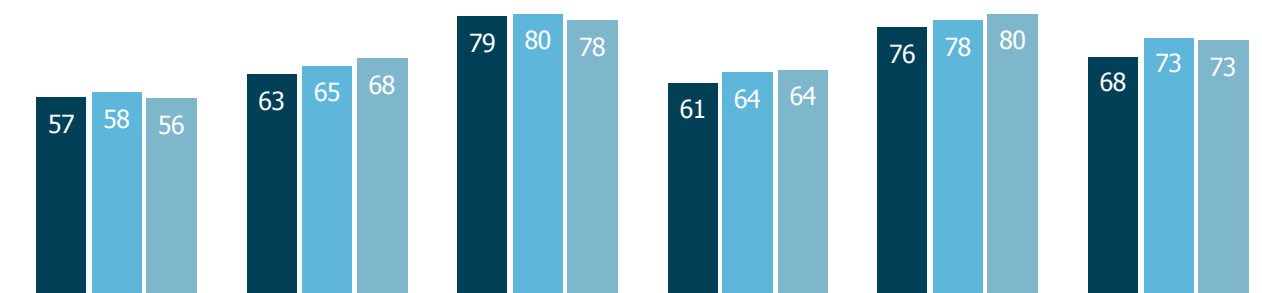
## Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

- Randers Social- og Sundhedsskole
- SOSU samlet
- Små/mellemstore ESB skoler



## Drivkraft sammenligning

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



## Top/Bund vurderinger

### Top-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	81	83	83
Mit arbejde er meget interessant for mig	81	83	84
Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	80	79	77

### Bund-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Randers Social- og Sundhedsskole fungerer tilfredsstillende	49	59	60
Randers Social- og Sundhedsskole har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	52	56	58
Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	54	56	56

Vær opmærksom på at andre spørgsmål også har en vurdering på 54

# UNDERLIGGENDE ENHEDER

## Dine underliggende enheder

Enhedsnavn	Antal & svarprocent		Arbejdsglæde		Loyalitet	
	Antal	Svarprocent	Score	Bar	Score	Bar
Elevadministration	6	100%	76		81	
Uddannelsessupport	5	100%	81		86	
Udvidet ledergruppe	6	100%	70		88	
Undervisere	32	91%	62		73	
Vejledning, mentor, efteruddannelse	8	100%	66		82	
Økonomi og IT/adm. support	5	83%	53		62	

Enhedsnavn	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Læring og Udvikling
Elevadministration	48		92	79	81	76
Uddannelsessupport	76	76	86	74	84	77
Udvidet ledergruppe	82	76	77	71	93	77
Undervisere	53	60	75	55	76	70
Vejledning, mentor, efteruddannelse	54	62	84	58	71	56
Økonomi og IT/adm. support	47	44	72	58	68	52

## Medarbejdersegmentering



### ILDSJÆLE

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



### KERNEMEDARBEJDERE

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



### ZAPPERE

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



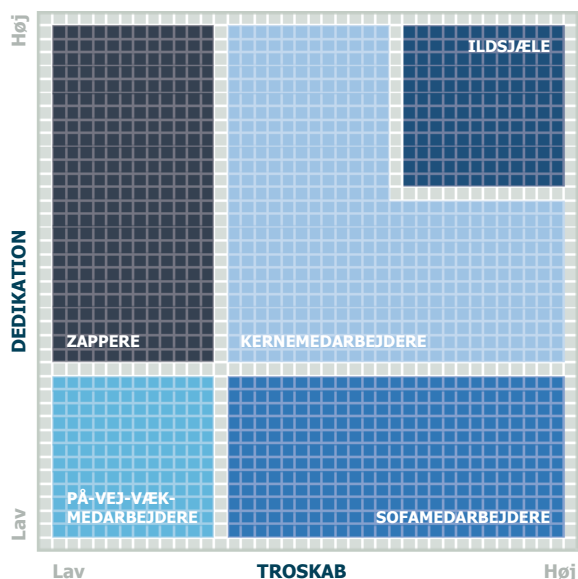
### SOFAMEDARBEJDERE

disse medarbejdere forventer stadig at være ansat hos Randers Social- og Sundhedsskole om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.



### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Randers Social- og Sundhedsskole, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



Randers Social- og Sundhedsskole	11%	53%	28%	2%	6%
SOSU samlet	19%	50%	28%	0%	2%
Små/mellemstore ESB skoler	21%	56%	20%	1%	2%

## Dine underliggende enheder

Resultat beregnes kun ved mindst 30 svar.



Undervisere	6%	52%	35%	0%	6%
-------------	----	-----	-----	----	----




## Alle spørgsmål

Arbejdsglæde	Din enhed		B1	B2
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>65</b>		<b>67</b>	<b>70</b>
<b>Tilfredshed</b>	<b>59</b>		<b>64</b>	<b>67</b>
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Randers Social- og Sundhedsskole?	63		68	70
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Randers Social- og Sundhedsskole?	55		59	62
<b>Motivation</b>	<b>70</b>		<b>71</b>	<b>73</b>
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	73		72	73
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	68		69	71

Loyalitet	Din enhed		B1	B2
<b>Loyalitet</b>	<b>76</b>		<b>78</b>	<b>79</b>
<b>Troskab</b>	<b>68</b>		<b>71</b>	<b>75</b>
5. Jeg ønsker at være ansat på Randers Social- og Sundhedsskole om 2 år	73	H	75	79
6. Jeg vil anbefale andre at søge job på Randers Social- og Sundhedsskole	63	H	66	71
<b>Dedikation</b>	<b>83</b>		<b>85</b>	<b>84</b>
7. Jeg er en af dem, der bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	81		82	81
8. Jeg udviser engagement for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	84		86	85

## Alle spørgsmål

 <b>Overordnet ledelse</b>	<b>Din enhed</b>		<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>57</b>		<b>58</b>	<b>56</b>
9. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	54		56	56
10. Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	54		56	53
11. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	61		61	60

 <b>Nærmeste leder</b>	<b>Din enhed</b>		<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Nærmeste leder</b>	<b>63</b>		<b>65</b>	<b>68</b>
12. Min nærmeste leder motiverer os til at vi kan indfri forventningerne	65	H	67	68
13. Min nærmeste leder fremmer en arbejdskultur, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	70		69	71
14. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	61	H	63	66
15. Min nærmeste leder har tydeligt forklaret, hvordan jeg forventes at bidrage til, at vi når vores mål	58	H	63	65
16. Min nærmeste leder kommunikerer tydeligt skolens overordnede beslutninger	69	H	66	66
17. Min nærmeste leder går forrest som et godt eksempel	73		67	69
18. Jeg har tillid til de beslutninger min nærmeste leder træffer	77		71	73
19. Min nærmeste leder anerkender en god indsats	73	H	71	73
20. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	77		76	77

 <b>Samarbejde</b>	<b>Din enhed</b>		<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Samarbejde</b>	<b>79</b>		<b>80</b>	<b>78</b>
21. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	81		83	83
22. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	76		77	74
23. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	80		79	77
24. Det faglige samarbejde med mine kolleger	75		81	82

## Alle spørgsmål



### Arbejdsforhold

	Din enhed		B1	B2
<b>Arbejdsforhold</b>	<b>61</b>		<b>64</b>	<b>64</b>
25. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	72		69	69
26. Jeg trives med den arbejds mængde, jeg er underlagt i mit job	60	H	68	67
27. Randers Social- og Sundhedsskole har klare processer og retningslinjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	52	H	56	58
28. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	59		59	60
29. På Randers Social- og Sundhedsskole er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	61		65	66
30. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Randers Social- og Sundhedsskoles virke	79		84	84
31. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på Randers Social- og Sundhedsskole fungerer tilfredsstillende	49	H	59	60



### Jobindhold

	Din enhed		B1	B2
<b>Jobindhold</b>	<b>76</b>		<b>78</b>	<b>80</b>
32. Mit arbejde er meget interessant for mig	81		83	84
33. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	79		81	82
34. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	69	H	73	76
35. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	73		76	78



### Læring og Udvikling

	Din enhed		B1	B2
<b>Læring og Udvikling</b>	<b>68</b>		<b>73</b>	<b>73</b>
36. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	73		73	73
37. Jeg opsøger muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	73	H	79	78
38. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	60	H	69	68
39. I min afdeling taler vi åbent om vores fejl, så vi kan lære af dem	67	H	71	70

## Udviklingsamtaler

Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingsamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde
	Antal	Procent	Score
Ja	33	49%	67
Nej, da jeg ikke har været ansat i 12 måneder endnu	3	4%	
Nej	31	46%	63

## Udviklingsamtaler

	Din enhed		B1	B2
	Antal	Procent	Score	Score
45. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingsamtale(r)	62		63	63
46. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingsamtale(r)	54	H	60	62

**Skolespecifikke spørgsmål**

	<b>Din enhed</b>	
40. Jeg har oplevet processen som åben og gennemskelig	63	H
41. Den gruppe som jeg er en del af er kommet godt videre	64	H
42. Alle skolens medarbejdere har forståelse og respekt for min rolle og mine arbejdsopgaver i organisationen	59	H

# GUIDE TIL FORTOLKNING OG ARBEJDET MED RESULTATERNE

## AT ANALYSERE RESULTATERNE

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

## ARBEJDET MED RESULTATERNE

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

Husk på følgende når du læser rapporten:

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

## HVAD ER ET GODT RESULTAT?

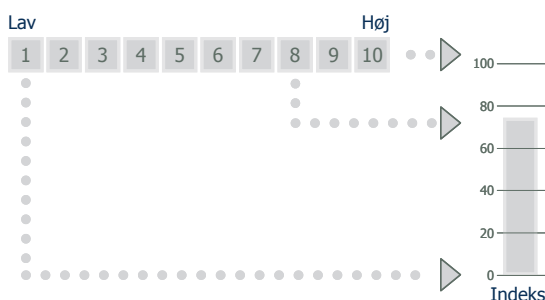
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

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

## BEREGNINGEN AF INDEKS

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

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



## ENNOVA ENGAGEMENT MODEL

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

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

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

### Drivkræfter

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

### Engagement

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

**ennova**<sup>®</sup>

---

**Aarhus**

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

**København**

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

**Stockholm**

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

**Oslo**

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