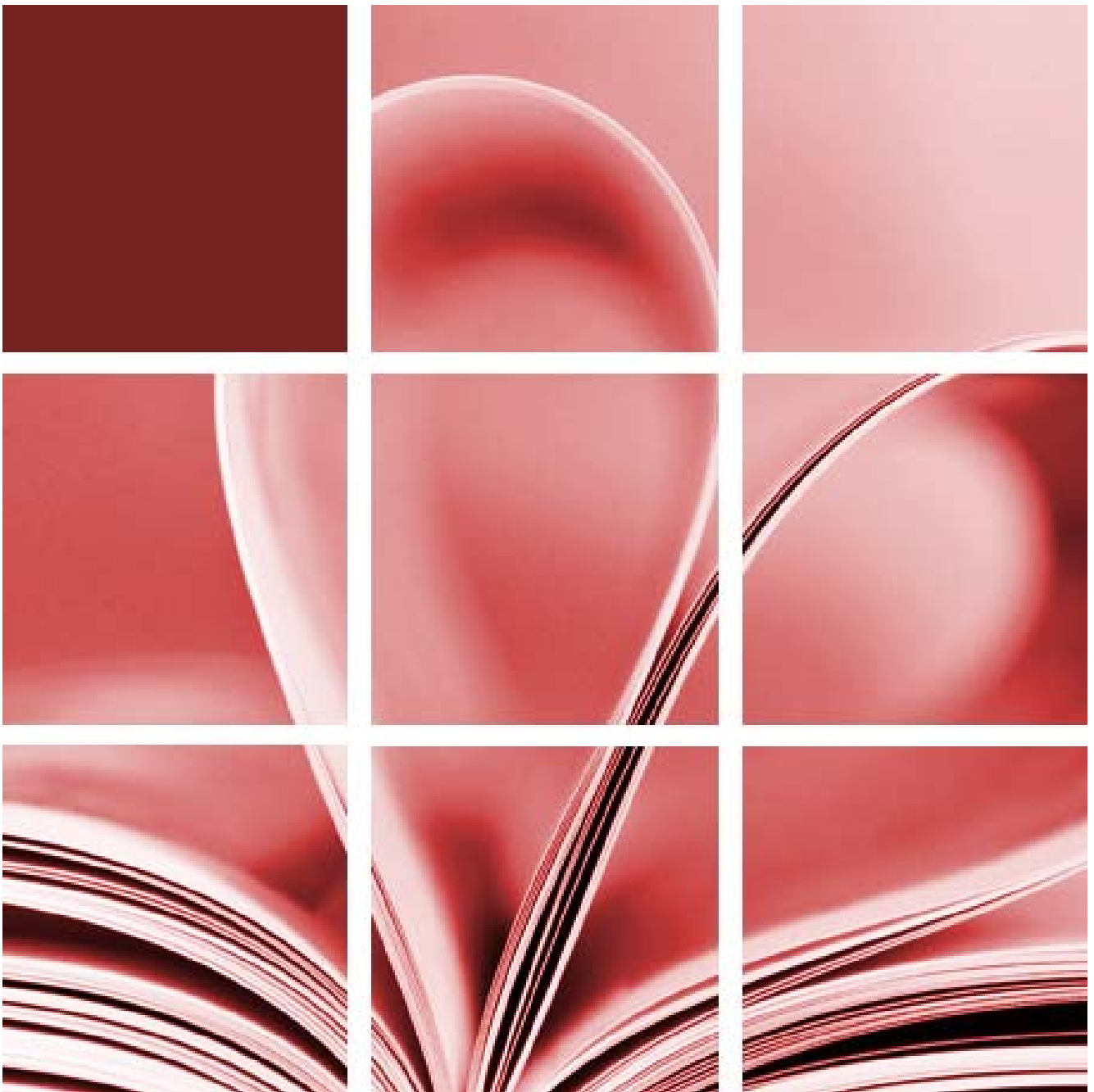


# MTU 2014 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Thisted Gymnasium & HF-Kursus

Svarprocent: 82% (67 besvarelser ud af 82 mulige)

Skolerapport



## Indhold

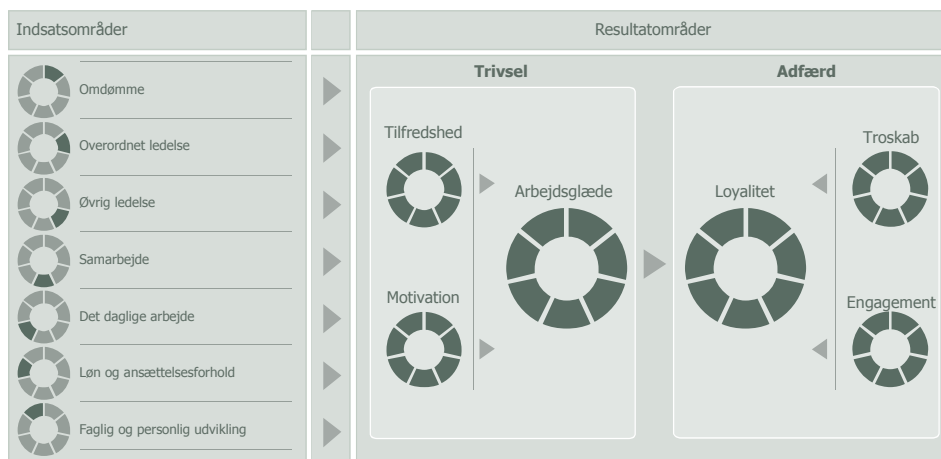
Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	<b>Konklusion</b>	5
	<b>Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet</b>	7
	<b>Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?</b>	11
	<b>Resultater for de syv indsatsområder</b>	13
	<b>Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>	24
	<b>Baggrundsresultater</b>	25
	<b>Resultater i tabelform</b>	26
	<b>Appendiks</b>	30



Rapporten er udarbejdet af: **Ennova A/S**  
© Ennova A/S. Alle rettigheder til metoder, tal fra European  
Employee Index og grafisk formidling forbeholdes.

## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2014 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Thisted Gymnasium & HF-Kursus. 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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2014. Medarbejderne på Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført på 23 gymnasier landet over i perioden 4. marts 2014 - 18. marts 2014.</p> <p>I alt har 82 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 67 valgt at svare. Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus har således opnået en svarprocent på 82%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Årets samlede resultat. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen. Specifikt for denne undersøgelse, er modellen dog tilpasset gymnasieverdenen hvad de to ledelsesdimensioner angår. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2012	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for Thisted Gymnasium og HF-kursus, fra sidste MTU på Thisted Gymnasium & HF-Kursus (i 2012).



## Datagrundlag - svarprocenter

---

	<b>Antal svar</b>	<b>Antal mulige svar</b>	<b>Svarprocent</b>	<b>Sidste MTU</b>
	2014	2014	2014	2013/2012/2011
<b>Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus</b>	<b>67</b>	<b>82</b>	<b>82%</b>	<b>76%</b>
Administrationspersonale	6	7	86%	88%
Undervisere	61	73	84%	77%

## Konklusion

---

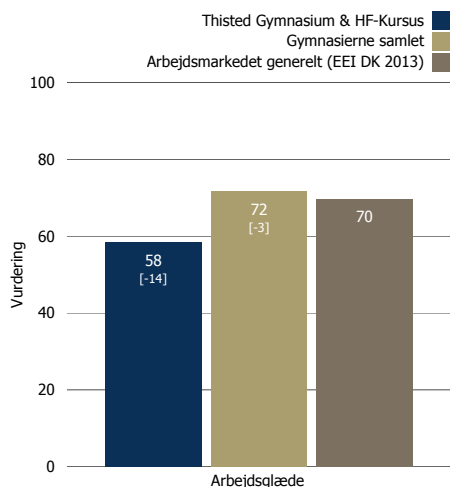
Datagrundlag	<p>Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus opnår en svarprocent på 82% i årets MTU. Til sammenligning lå svarprocenten på 76% ved sidste MTU. Der er således tale om en stigning på 6% point. Svarprocenten ligger tæt på Gymnasierne samlet (81%), og det vidner om en flot opbakning om undersøgelsen fra medarbejdernes side. Samtidig er opbakningen fra medarbejdernes side forpligtende for både skolen og ledere, idet det nu forventes, at der tages hånd om de forhold, som medarbejderne vurderer kritiske.</p>
Overordnede resultater	<p>Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus ligger på et lavt niveau (indeks 58). Set i forhold til sidste MTU er der tale om et fald i arbejdsglæden på 14 indekspoint. Den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle 1.604 medarbejdere, der har deltaget i Gymnasieskolernes MTU (og APV), ligger på indeks 72, hvilket er 2 point højere end for arbejdsmarkedet generelt (EEI Danmark 2013). Arbejdsglæden på Thisted Gymnasium ligger dermed markant lavere end sammenligningsgrundlaget. Hvad medarbejdernes Loyalitet angår, opnår Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus et resultat på indeks 66, hvilket er 11 lavere end ved sidste MTU. Til sammenligning ligger loyaliteten for gymnasierne samlet set på indeks 78, mens resultatet for det generelle arbejdsmarked er indeks 73 (EEI Danmark 2013).</p>
Loyalitetssegmentering	<p>Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyalitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Engagement karakteriseres som Ildsjæle. For Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus ligger andelen af Ildsjæle på 3%. Til sammenligning lå andelen af Ildsjæle i 2012 på 11%. For Gymnasieskoler samlet ligger andelen af Ildsjæle på 17% og for det generelle arbejdsmarked ligeledes på 17% (EEI Danmark 2013). Faldet i andelen af Ildsjæle giver anledning til bekymring. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lavt Engagement. Her har Thisted Gymnasium &amp; HF-kursus hele 19% i denne gruppe, som må betegnes som højt og giver anledning til bekymring. Til sammenligning ligger andelen af På-vej-væk medarbejdere for Gymnasieskoler samlet på 6% og for det generelle arbejdsmarked på 7%. Med ovenstående in mente ligger der en særlig opgave i forhold til at løfte medarbejdernes Troskab og Engagement.</p>
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses det, at medarbejderne på Thisted Gymnasium vurderer alle 7 indsatsområder lavere end gymnasierne samlet set vurderes til. Samarbejde er det indsatsområde, der vurderes højest af medarbejderne på Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus (indeks 77). Det tilsvarende resultat for Gymnasierne samlet er indeks 79. Omvendt gælder det, at Overordnet ledelse er det indsatsområde, som medarbejderne vurderer lavest (indeks 37 for Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus mod indeks 66 for Gymnasierne samlet). Set i forhold til 2012, har ingen af indsatsområderne oplevet en fremgang, mens det største fald ses for indsatsområdet <b>Overordnet ledelse</b> med et fald på <b>-21</b> point.</p> <p>Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. Eftersom vurderingen er højere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Det daglige arbejde som en styrke for Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus. På grund af områdets store betydning for Arbejdsglæden bør Det daglige arbejde imidlertid fortsat få stor opmærksomhed, idet et fald i vurderingen tilsvarende vil påvirke Arbejdsglæden i negativ retning.</p> <p>Det anbefales dels at have fortsat fokus på: Spørgsmål 36. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job. Spørgsmål 37. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen Spørgsmål 41. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende. Derudover er det vigtigt at fastholde styrkerne i relation til arbejdsopgaver: Spørgsmål 34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde. Spørgsmål 39. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer Spørgsmål 40. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Virum Gymnasiums virke</p> <p>Medarbejdernes opfattelse af Thisted Gymnasium &amp; HF-kursus' Overordnet ledelse er det indsatsområde, der har næststørst betydning for arbejdsglæden. Eftersom vurderingen af Overordnet ledelse er lavere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Overordnet ledelse som en prioritering for Thisted gymnasium &amp; HF-kursus, der bør prioriteres fremadrettet. Særligt er det følgende der bør arbejdes på at højne: "Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job", "Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen" og "Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende".</p>

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ses hovedresultatet af MTU 2014 for Thisted Gymnasium & HF-Kursus. Her kan I sammenligne jer med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

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



### Tolkning af resultatet

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

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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

### **PRIORITER** jeres indsatsområder

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

For Thisted Gymnasium & HF-Kursus, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Overordnet ledelse

### **VEDLIGE**HOLD jeres styrker

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

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i Thisted Gymnasium & HF-Kursus:

- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2014 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

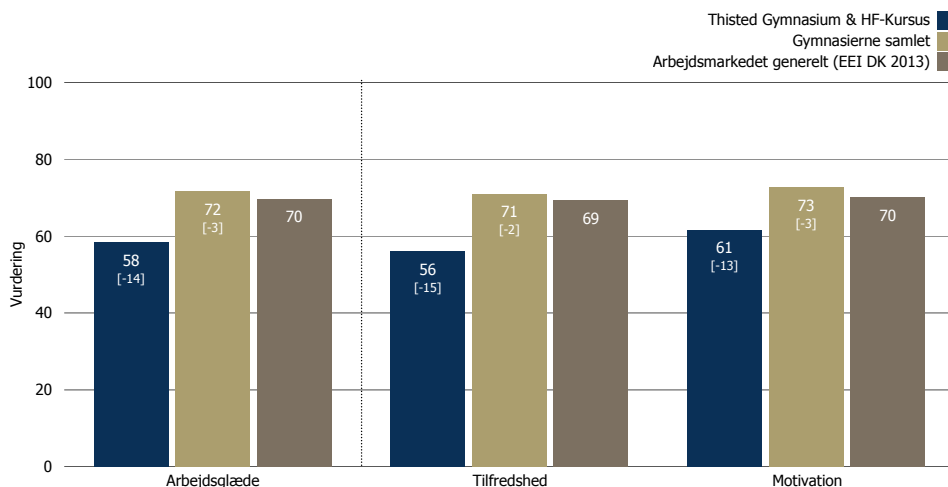


### Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

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

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

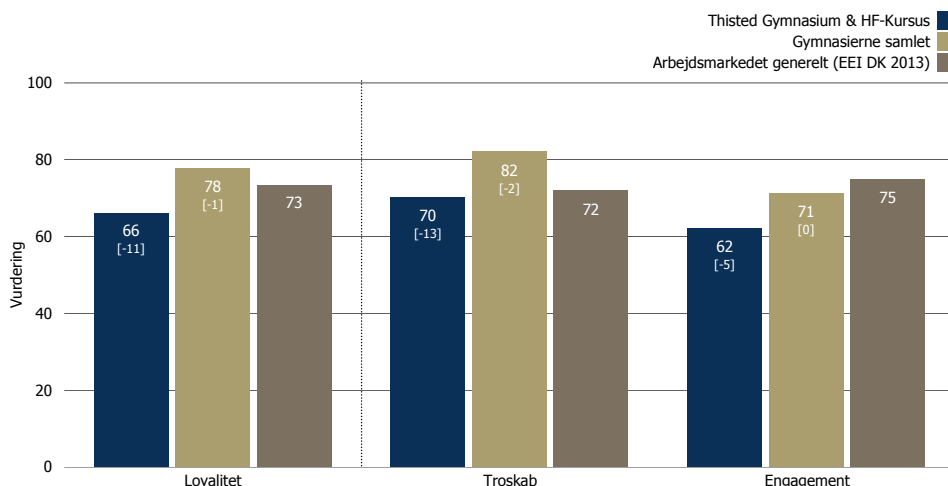


### Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

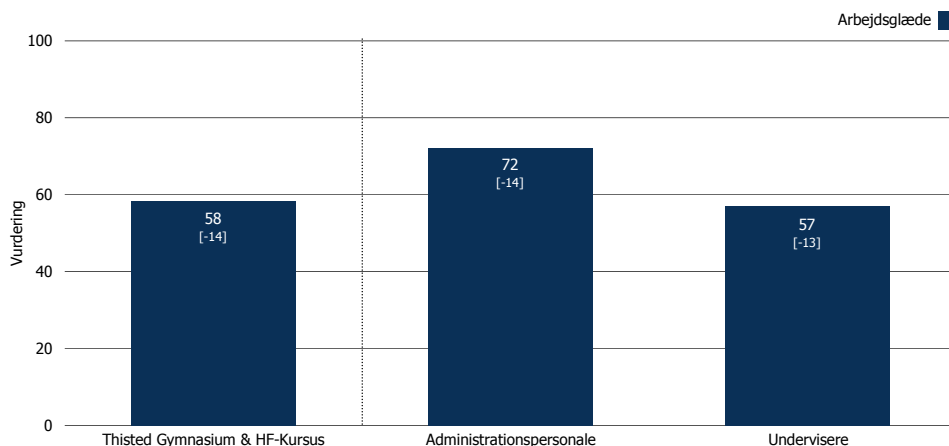




### Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

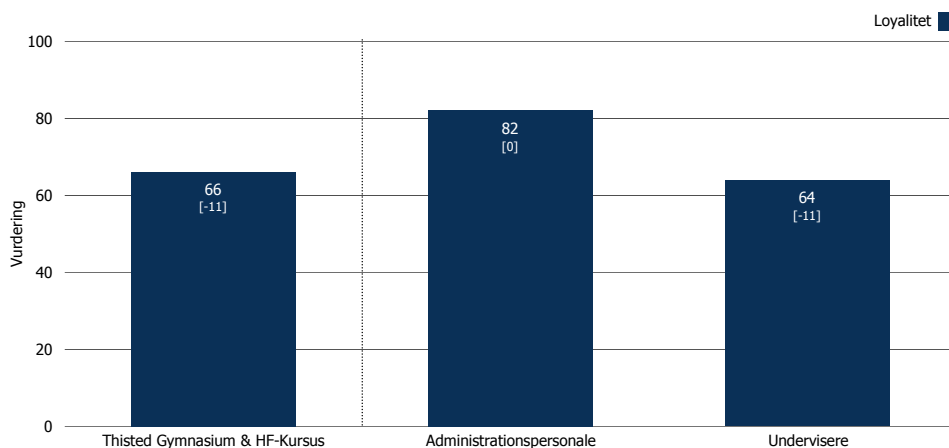
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



### Loyalitet

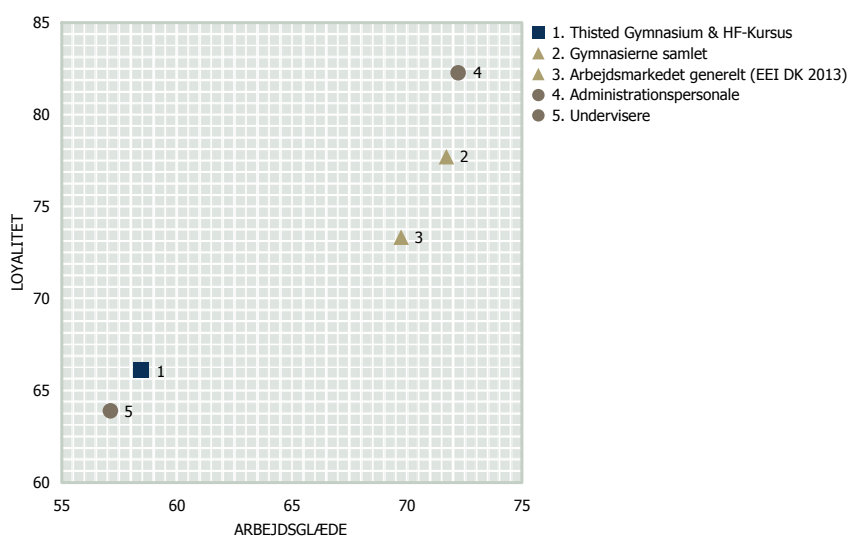
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



### Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af Thisted Gymnasium & HF-Kursus

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på Thisted Gymnasium & HF-Kursus.







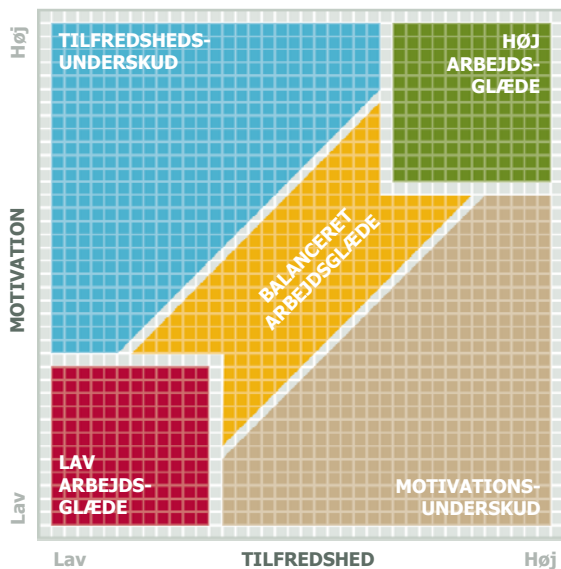
Arbejdsglædesegmentering

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

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

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

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



**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.

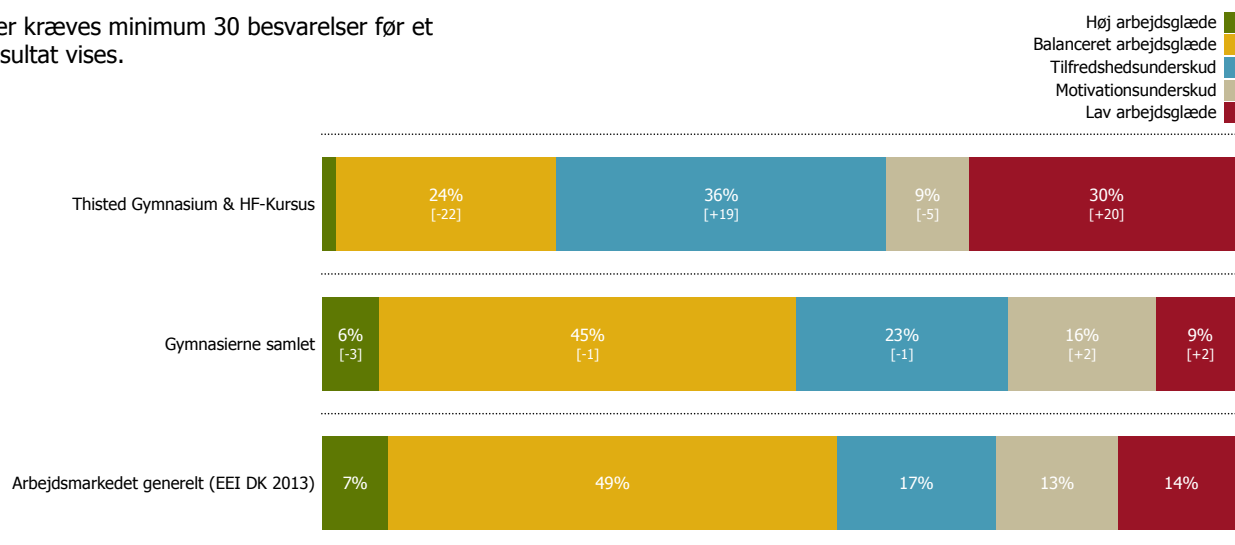
**HØJ ARBEJDSGLÆDE**  
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

**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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

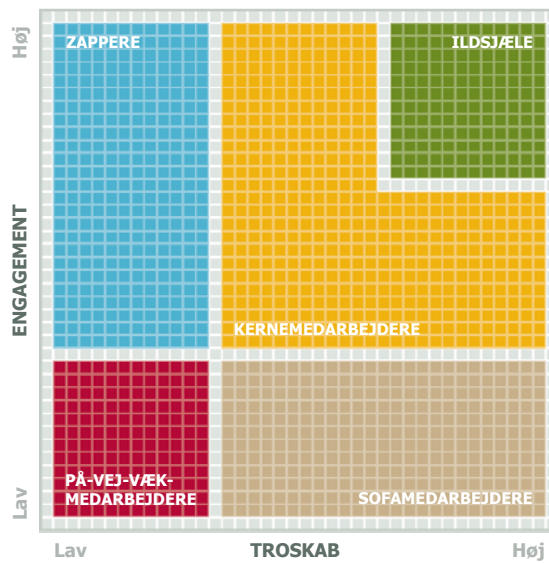




### Medarbejdergrupper

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

Nedenfor kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



**ILDSJÆLE**

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

**KERNEMEDARBEJDERE**

udgør kernen hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus. 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.

**ZAPPERE**

er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor Thisted Gymnasium & HF-Kursus er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

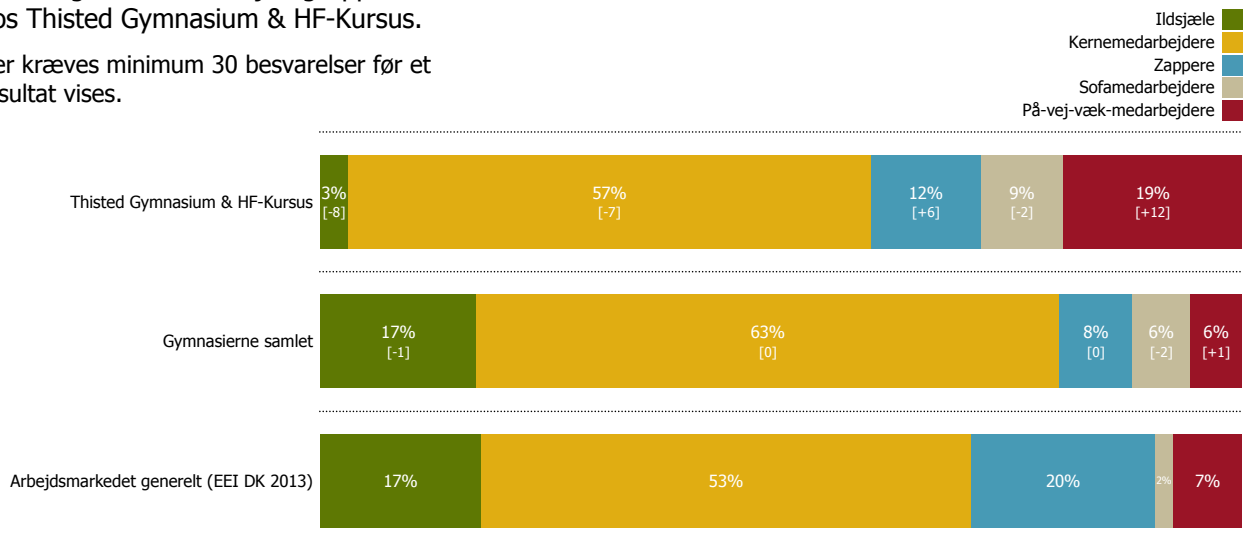
**SOFAMEDARBEJDERE**

forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

**PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE** er sandsynligvis på vej til at forlade Thisted Gymnasium & HF-Kursus, da både troskab og engagement er under middel.

### Fordelingen af medarbejdergrupper hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



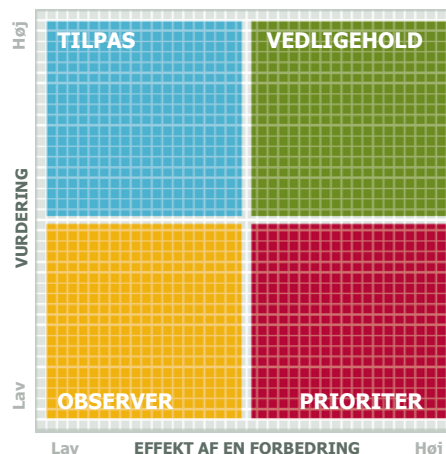
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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.

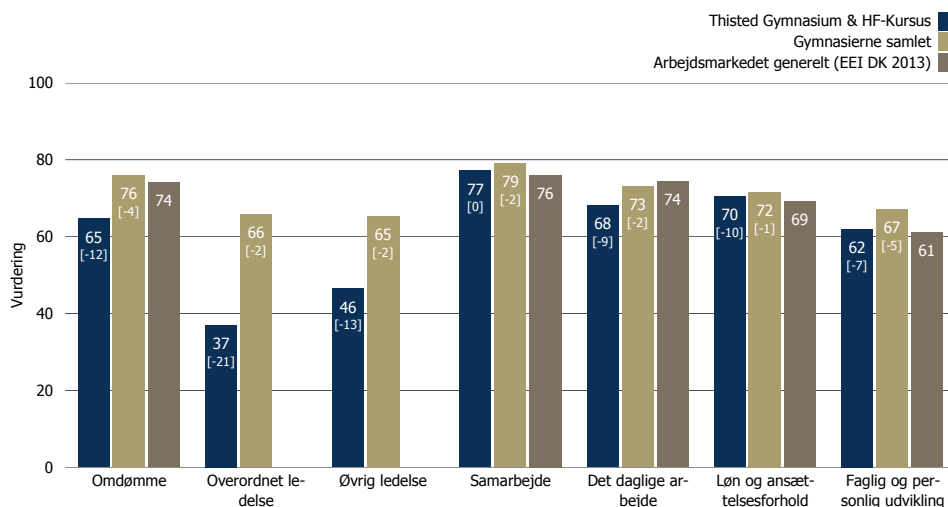
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

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).



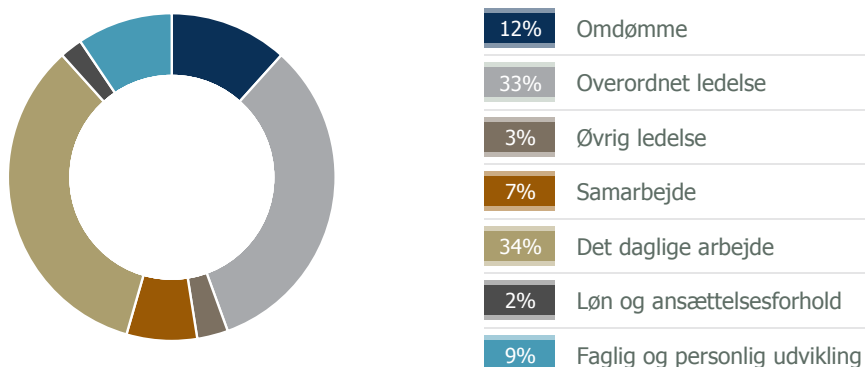
## Vurdering af Indsatsområder

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.

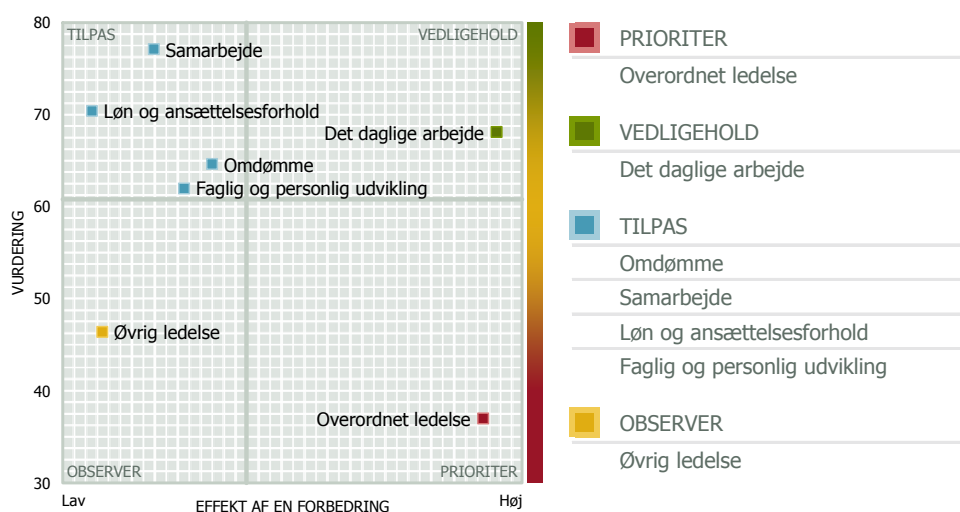


## Overordnet prioriteringskort

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.





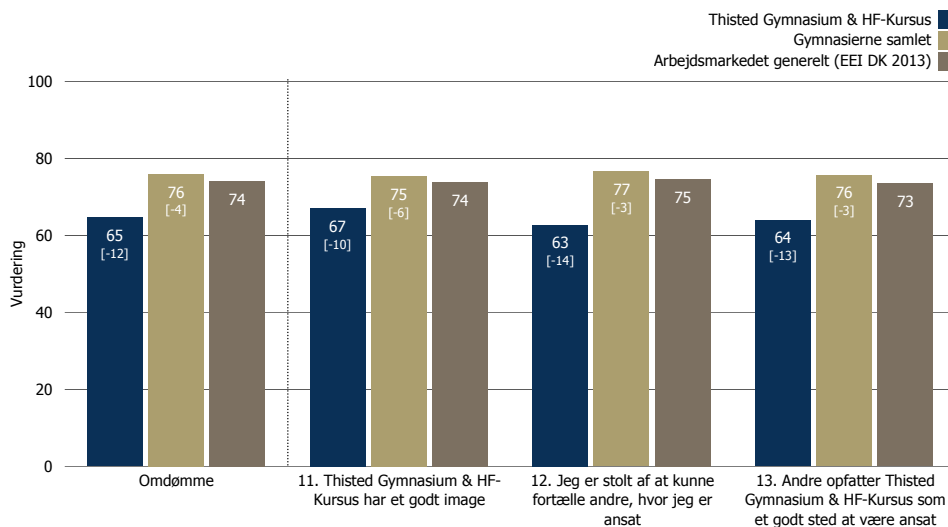
### Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

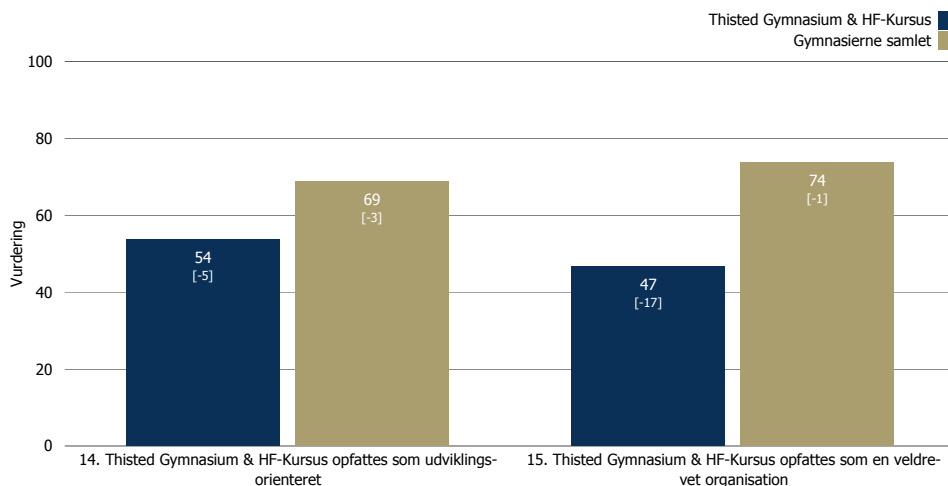
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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



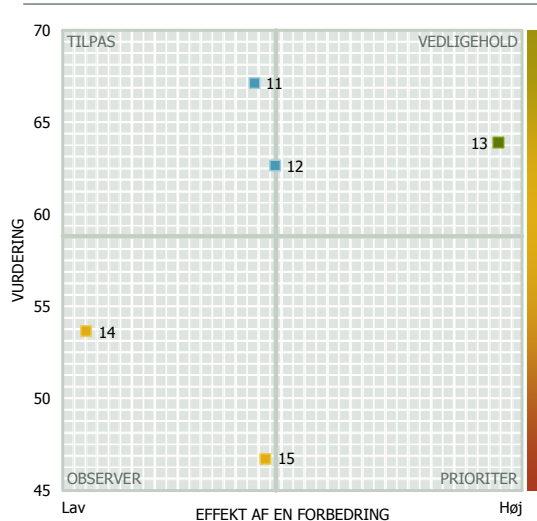
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.





**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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



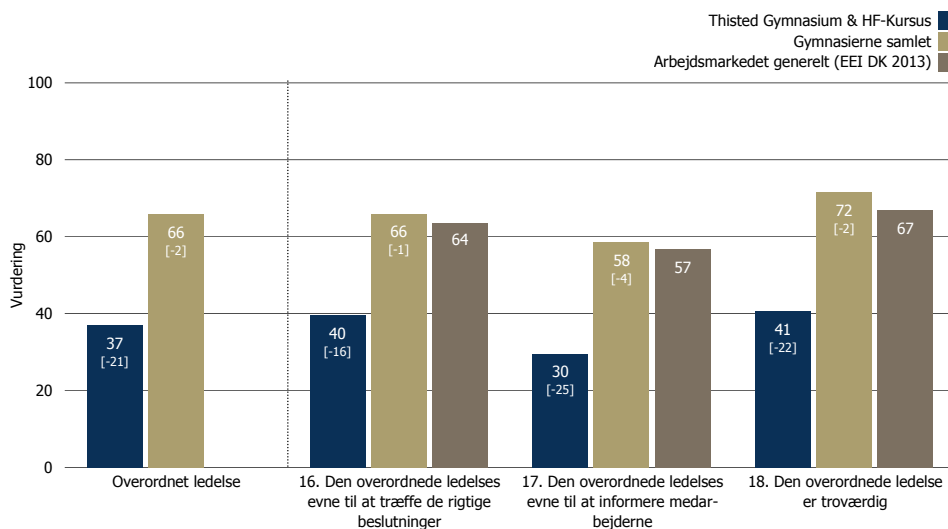
- **PRIORITER**  
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEhold**  
 13. Andre opfatter Thisted Gymnasium & HF-Kursus som et godt sted at være ansat
- **TILPAS**  
 11. Thisted Gymnasium & HF-Kursus har et godt image  
 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- **OBSERVER**  
 14. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som udviklingsorienteret  
 15. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som en veldrevet organisation



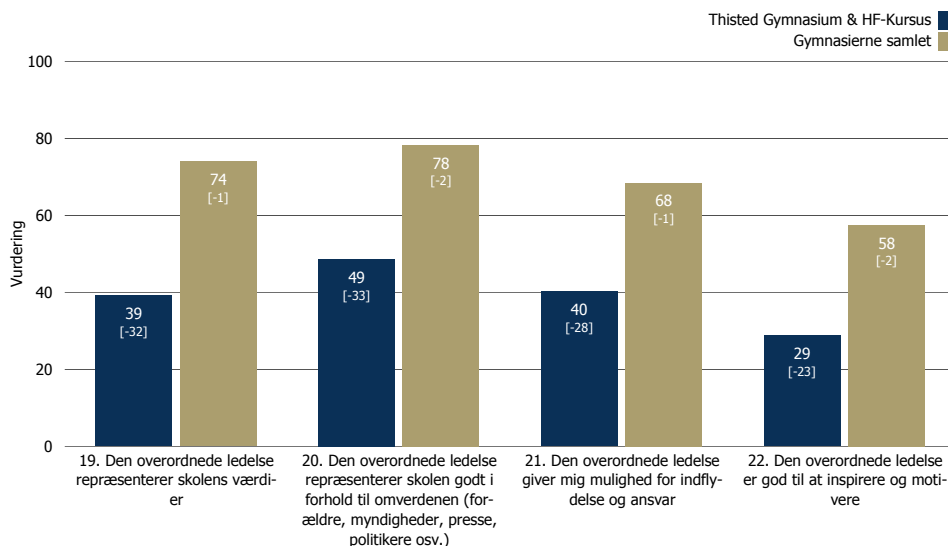
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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



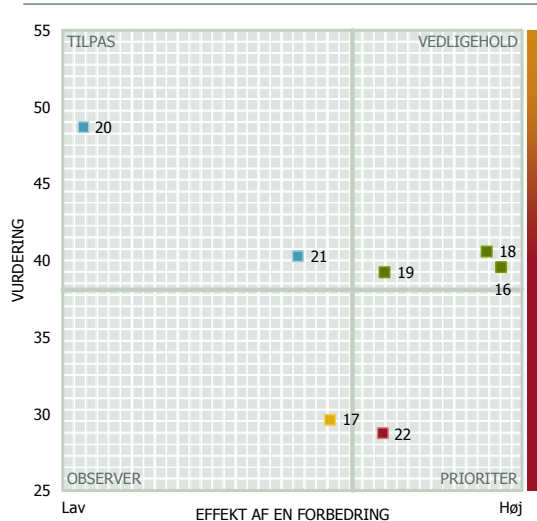
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.





**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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



- **PRIORITER**  
 22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere
- **VEDLIGEHOOLD**  
 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger  
 18. Den overordnede ledelse er troværdig  
 19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier
- **TILPAS**  
 20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)  
 21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- **OBSERVER**  
 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne



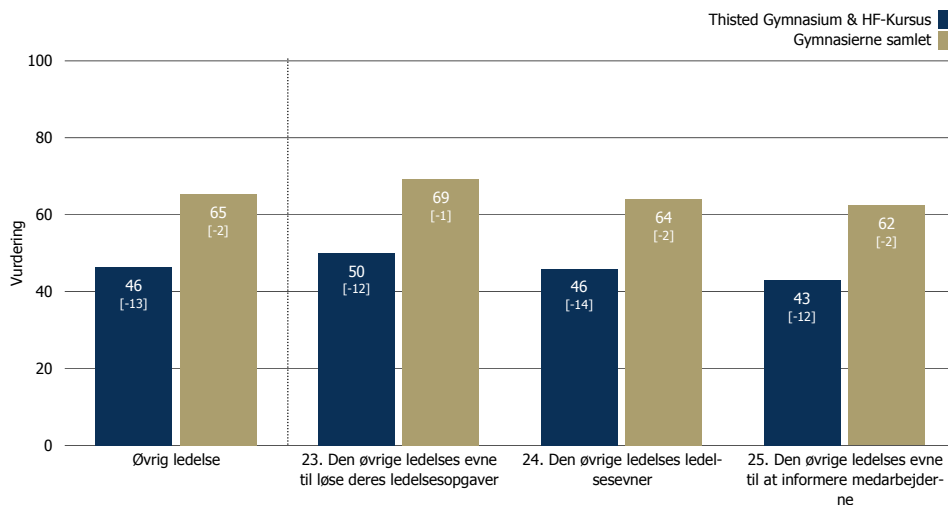


Øvrig ledelse

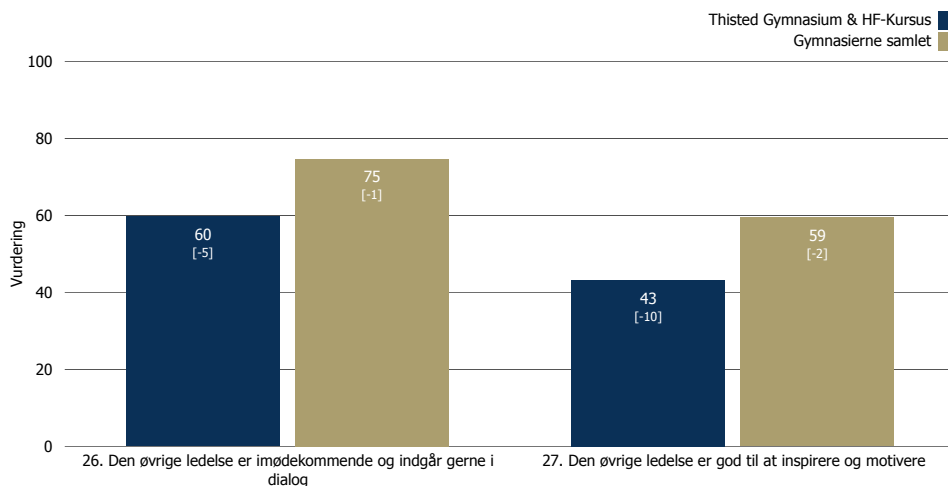
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

Der er tale om en samlet vurdering af alle medlemmerne af den øvrige ledelse på Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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



De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Øvrig ledelse for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.





### Prioriteringskort for Øvrig ledelse

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



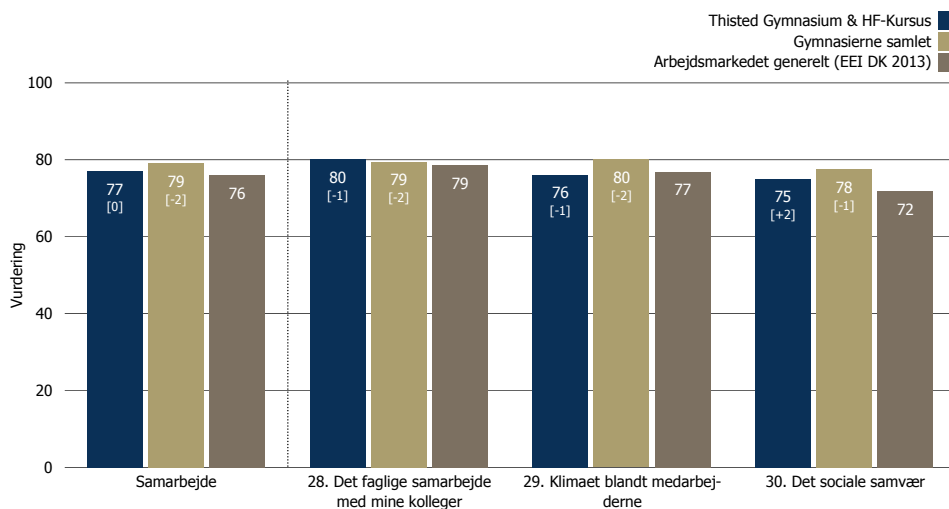
- **PRIORITER**  
 24. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- **VEDLIGEHOOLD**  
 23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver
- **TILPAS**  
 26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog
- **OBSERVER**  
 25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne  
 27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere



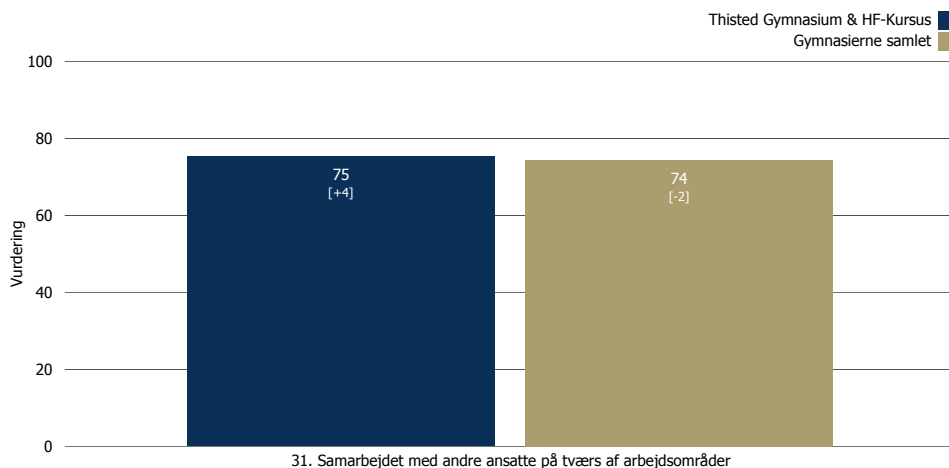
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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

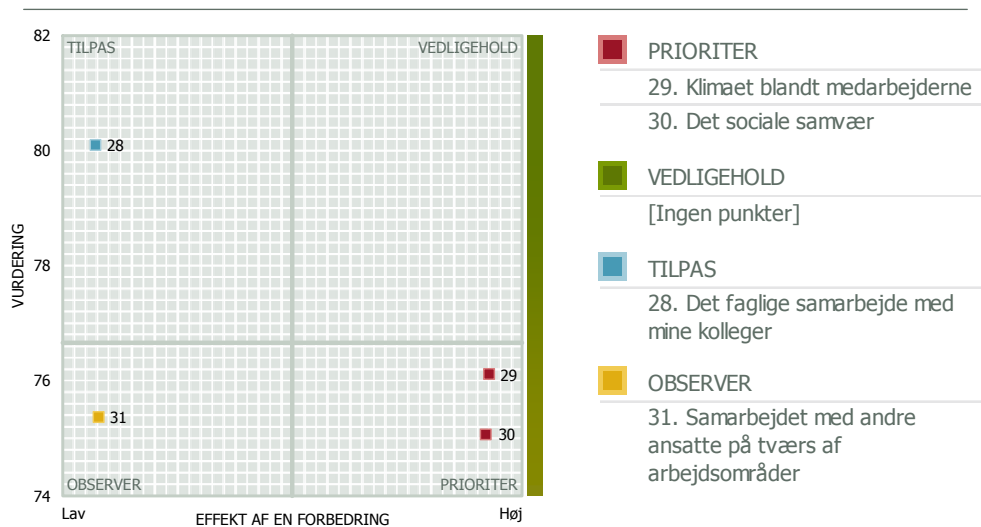


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



### 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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

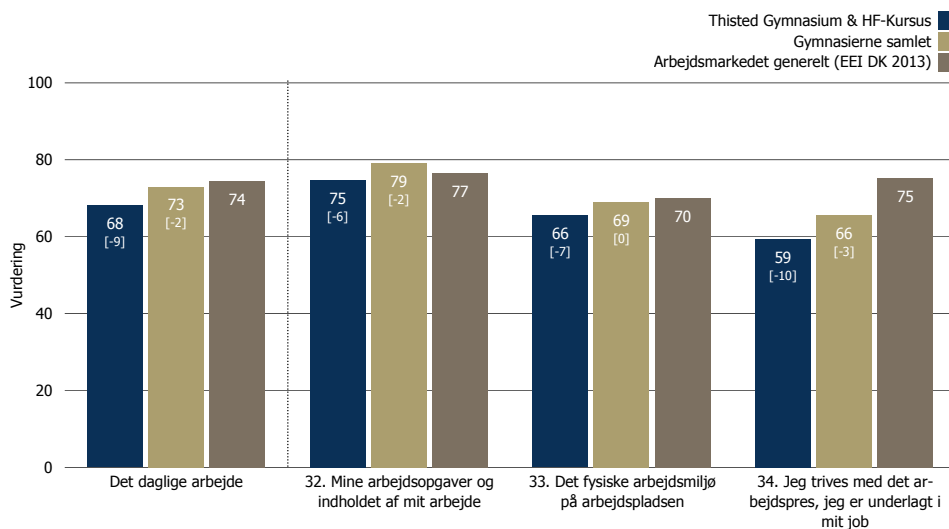




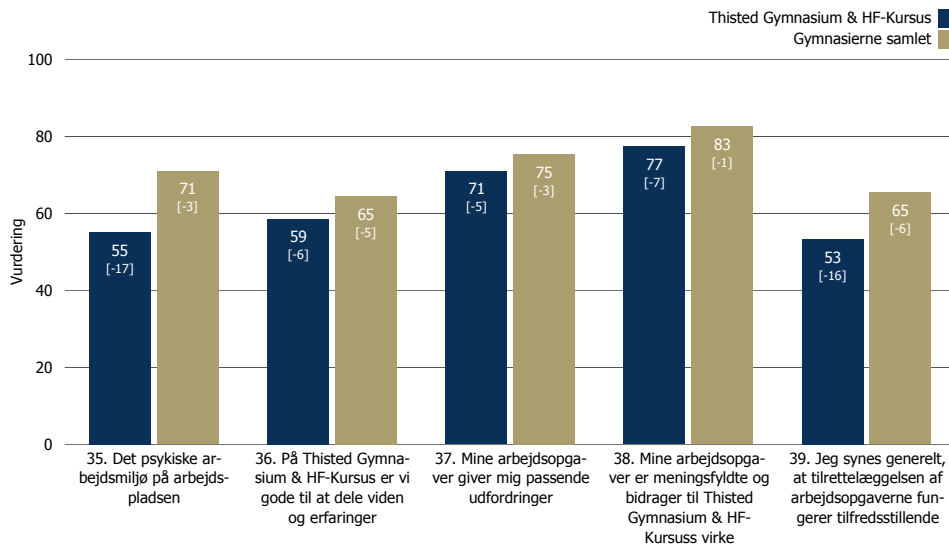
### Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

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



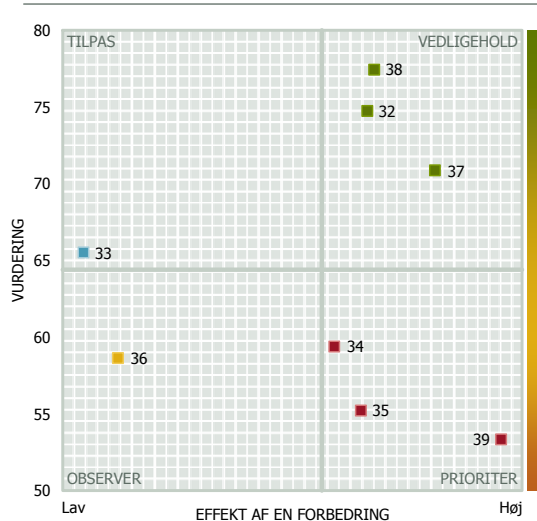
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.





### 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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



#### ■ PRIORITER

- 34. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 35. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende

#### ■ VEDLIGEhold

- 32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer
- 38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Thisted Gymnasium & HF-Kursuss virke

#### ■ TILPAS

- 33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

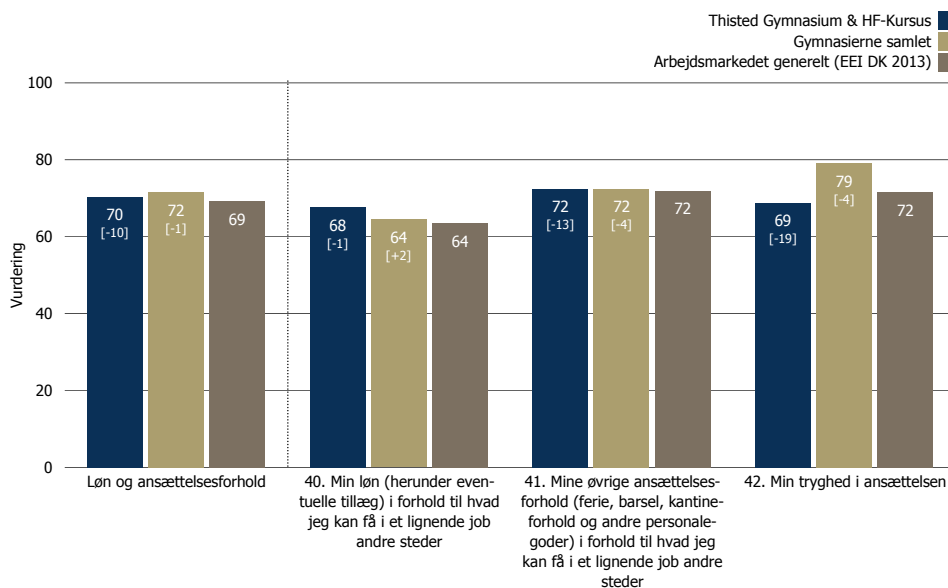
#### ■ OBSERVER

- 36. På Thisted Gymnasium & HF-Kursus er vi gode til at dele viden og erfaringer



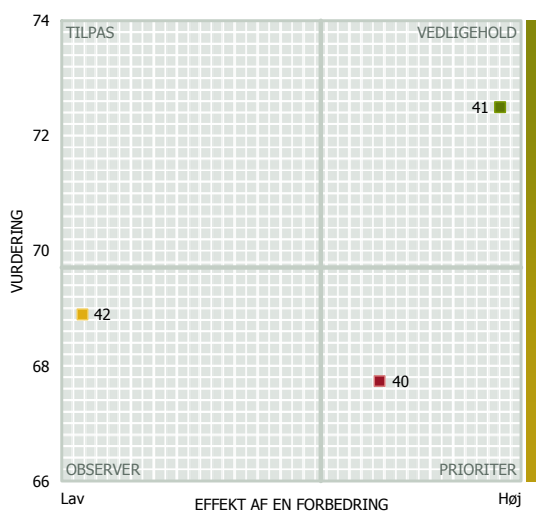
### Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



### 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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

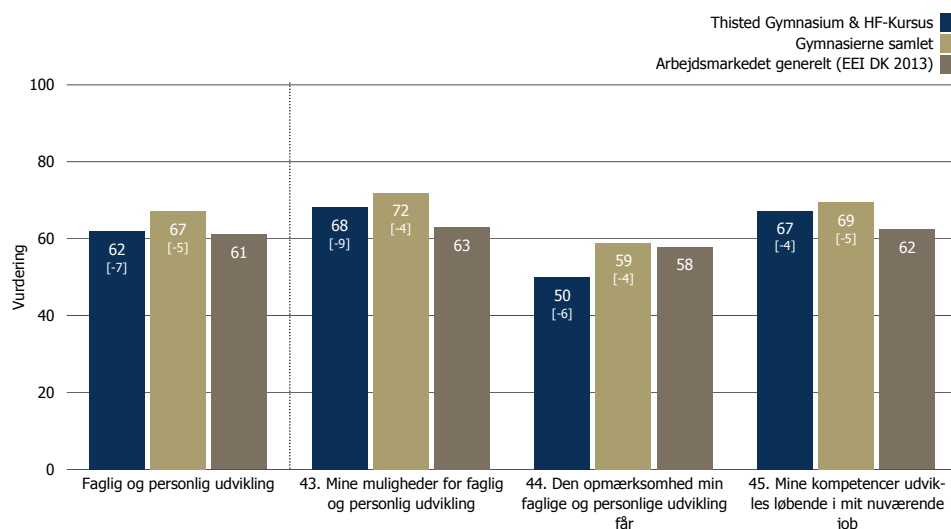


- **PRIORITER**  
 40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEhold**  
 41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**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



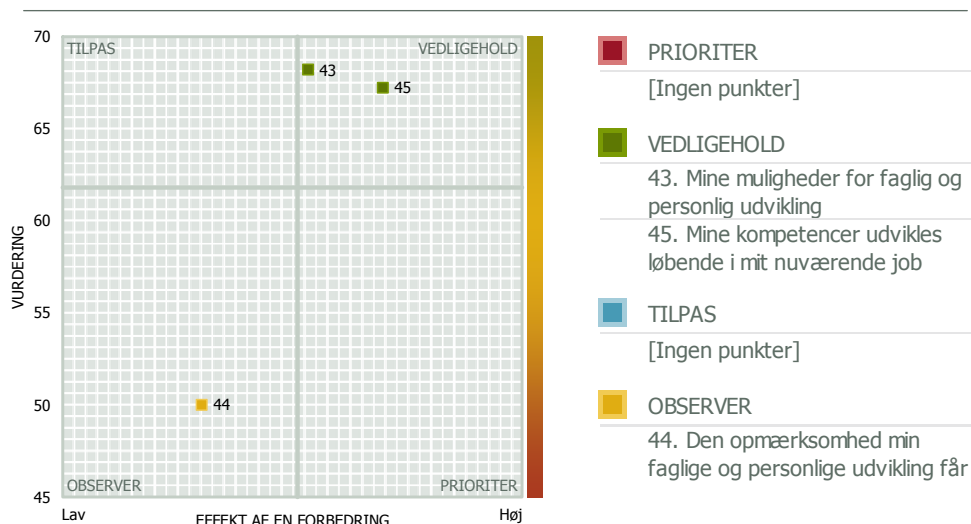
### Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for Thisted Gymnasium & HF-Kursus.



### 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 Thisted Gymnasium & HF-Kursus.

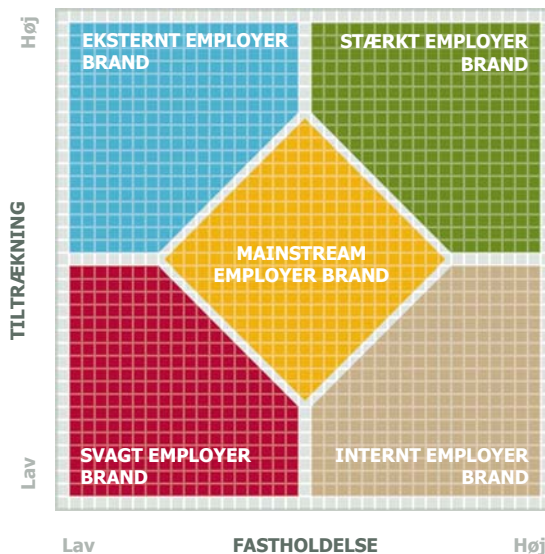




### Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Thisted Gymnasium & HF-Kursuss evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

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



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

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

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

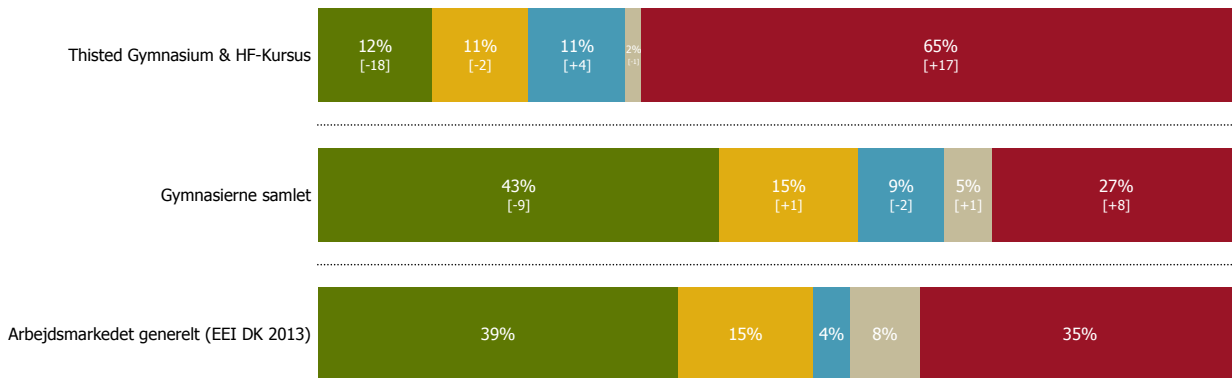
**■ STÆRKT EMPLOYER BRAND**  
 God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

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

### Medarbejdernes vurdering af Thisted Gymnasium & HF-Kursuss employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

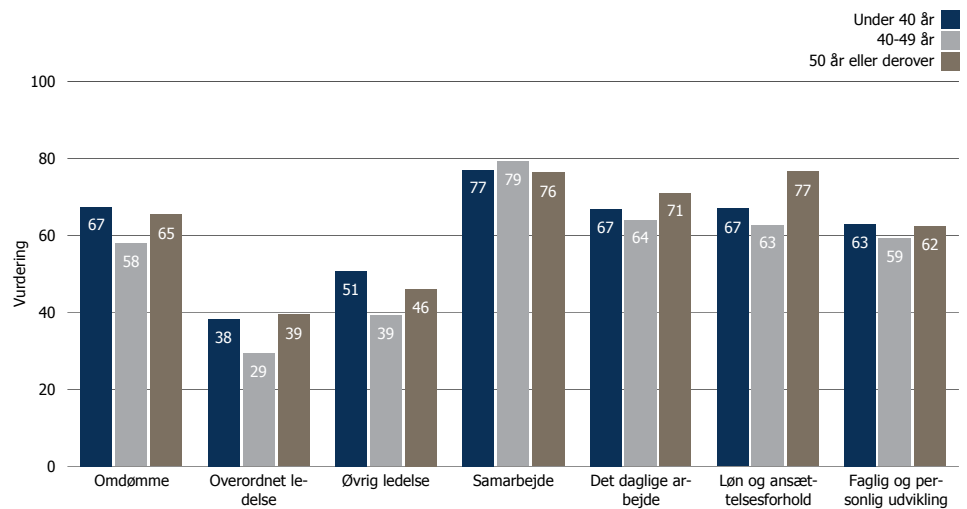
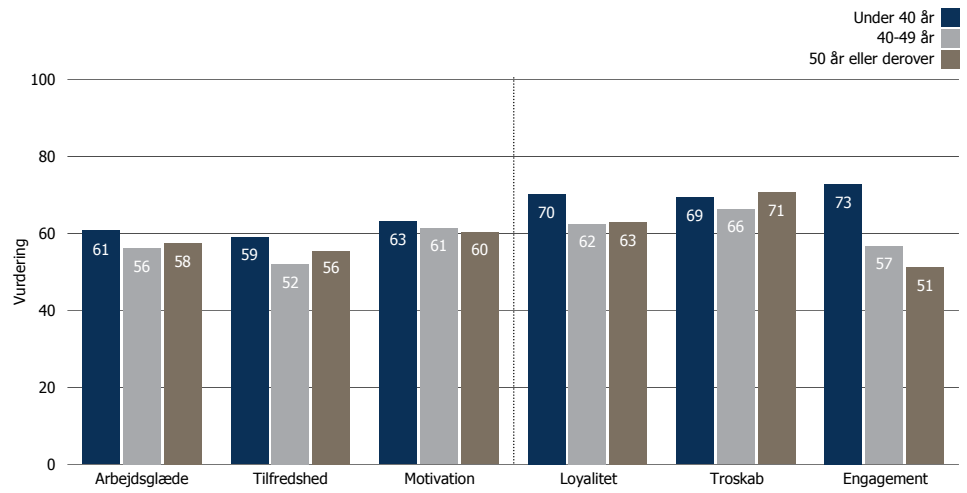
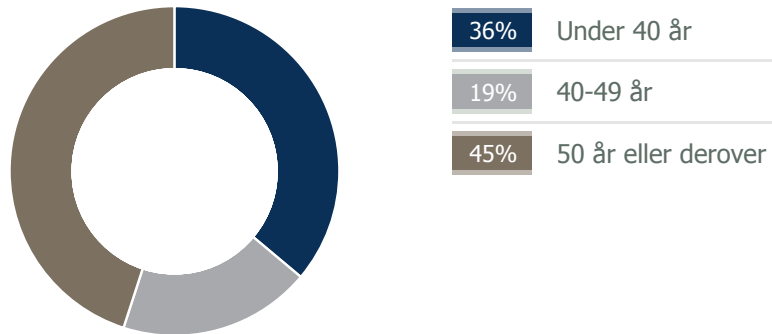
- Stærkt employer brand
- Mainstream employer brand
- Eksternt employer brand
- Internt employer brand
- Svagt employer brand





## Aldersgruppe

Figurene til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne for Thisted Gymnasium & HF-Kursus på spørgsmålet vedr. alder



## Tabeller [1]

	Thisted Gymnasium & HF-Kursus		Gymnasierne samlet		Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2013)
	2014	Udvikling siden 2012	2014	Udvikling siden 2012	2013
<b>Svarprocent</b>	<b>82%</b>	<b>[+6]</b>	<b>81%</b>	<b>[-1]</b>	

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>58</b>	<b>[-14]</b>	<b>72</b>	<b>[-3]</b>	<b>70</b>
Tilfredshed	56	[-15]	71	[-2]	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Thisted Gymnasium & HF-Kursus?	59	[-16]	74	[-2]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Thisted Gymnasium & HF-Kursus?	53	[-13]	68	[-2]	66
Motivation	61	[-13]	73	[-3]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	64	[-14]	76	[-3]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	59	[-10]	69	[-3]	68
<b>Loyalitet</b>	<b>66</b>	<b>[-11]</b>	<b>78</b>	<b>[-1]</b>	<b>73</b>
Troskab	70	[-13]	82	[-2]	72
5. Jeg ønsker at være ansat på Thisted Gymnasium & HF-Kursus om 2 år	74	[-9]	84	[-1]	74
6. Jeg leder sjældent efter andre job	73	[-12]	81	[-4]	75
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Thisted Gymnasium & HF-Kursus	64	[-18]	81	[-3]	68
Engagement	62	[-5]	71	[0]	75
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	61	[-3]	66	[+1]	71
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	65	[+1]	68	[+1]	77
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	61	[-8]	73	[0]	75
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>					
Høj arbejdsglæde	1%	[-12]	6%	[-3]	7%
Balanceret arbejdsglæde	24%	[-22]	45%	[-1]	49%
Tilfredshedsunderskud	36%	[+19]	23%	[-1]	17%
Motivationsunderskud	9%	[-5]	16%	[+2]	13%
Lav arbejdsglæde	30%	[+20]	9%	[+2]	14%
<b>Loyalitetssegmentering</b>					
Ildsjæle	3%	[-8]	17%	[-1]	17%
Kernemedarbejdere	57%	[-7]	63%	[0]	53%
Zappere	12%	[+6]	8%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	9%	[-2]	6%	[-2]	2%
På-vej-væk-medarbejdere	19%	[+12]	6%	[+1]	7%
<b>Employer Branding</b>					
Stærkt employer brand	12%	[-18]	43%	[-9]	39%
Mainstream employer brand	11%	[-2]	15%	[+1]	15%
Eksternt employer brand	11%	[+4]	9%	[-2]	4%
Internt employer brand	2%	[-1]	5%	[+1]	8%
Svagt employer brand	65%	[+17]	27%	[+8]	35%

### INDSATSONOMRÅDER

<b>Omdømme</b>	<b>65</b>	<b>[-12]</b>	<b>76</b>	<b>[-4]</b>	<b>74</b>
11. Thisted Gymnasium & HF-Kursus har et godt image	67	[-10]	75	[-6]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	63	[-14]	77	[-3]	75
13. Andre opfatter Thisted Gymnasium & HF-Kursus som et godt sted at være ansat	64	[-13]	76	[-3]	73
14. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som udviklingsorienteret	54	[-5]	69	[-3]	
15. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som en veldrevet organisation	47	[-17]	74	[-1]	

## Tabeller [2]

	Thisted Gymnasium & HF-Kursus		Gymnasierne samlet		Arbidsmarkedet generelt (EEI DK 2013)
	2014	Udvikling siden 2012	2014	Udvikling siden 2012	2013
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>37</b>	<b>[-21]</b>	<b>66</b>	<b>[-2]</b>	
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	40	[-16]	66	[-1]	64
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	30	[-25]	58	[-4]	57
18. Den overordnede ledelse er troværdig	41	[-22]	72	[-2]	67
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	39	[-32]	74	[-1]	
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	49	[-33]	78	[-2]	
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	40	[-28]	68	[-1]	
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	29	[-23]	58	[-2]	
<b>Øvrig ledelse</b>	<b>46</b>	<b>[-13]</b>	<b>65</b>	<b>[-2]</b>	
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	50	[-12]	69	[-1]	
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	46	[-14]	64	[-2]	
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	43	[-12]	62	[-2]	
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	60	[-5]	75	[-1]	
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	43	[-10]	59	[-2]	
<b>Samarbejde</b>	<b>77</b>	<b>[0]</b>	<b>79</b>	<b>[-2]</b>	<b>76</b>
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	[-1]	79	[-2]	79
29. Klimaet blandt medarbejderne	76	[-1]	80	[-2]	77
30. Det sociale samvær	75	[+2]	78	[-1]	72
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	75	[+4]	74	[-2]	
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>68</b>	<b>[-9]</b>	<b>73</b>	<b>[-2]</b>	<b>74</b>
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	75	[-6]	79	[-2]	77
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	66	[-7]	69	[0]	70
34. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	59	[-10]	66	[-3]	75
35. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	55	[-17]	71	[-3]	
36. På Thisted Gymnasium & HF-Kursus er vi gode til at dele viden og erfaringer	59	[-6]	65	[-5]	
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	71	[-5]	75	[-3]	
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Thisted Gymnasium & HF-Kursuss virke	77	[-7]	83	[-1]	
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	53	[-16]	65	[-6]	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>70</b>	<b>[-10]</b>	<b>72</b>	<b>[-1]</b>	<b>69</b>
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	68	[-1]	64	[+2]	64
41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	[-13]	72	[-4]	72
42. Min tryghed i ansættelsen	69	[-19]	79	[-4]	72
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>62</b>	<b>[-7]</b>	<b>67</b>	<b>[-5]</b>	<b>61</b>
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	68	[-9]	72	[-4]	63
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	50	[-6]	59	[-4]	58
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	67	[-4]	69	[-5]	62
<b>Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>					
46. Thisted Gymnasium & HF-Kursus er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	48	[-14]	70	[-6]	63
47. Thisted Gymnasium & HF-Kursus er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	39	[-22]	66	[-4]	65

## Tabeller [3]

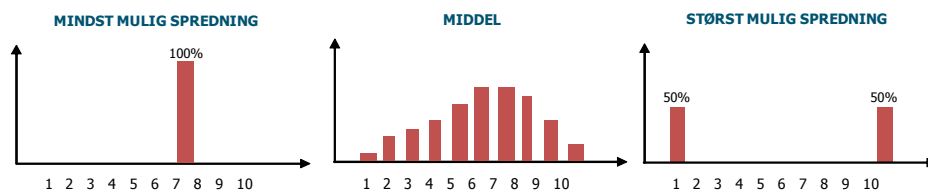
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. Thisted Gymnasium & HF-Kursus har et godt image	67	45
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	63	53
13. Andre opfatter Thisted Gymnasium & HF-Kursus som et godt sted at være ansat	64	51
14. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som udviklingsorienteret	54	49
15. Thisted Gymnasium & HF-Kursus opfattes som en veldrevet organisation	47	52
<b>Overordnet ledelse</b>		
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	40	49
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	30	52
18. Den overordnede ledelse er troværdig	41	56
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	39	60
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	49	56
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	40	57
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	29	53
<b>Øvrig ledelse</b>		
23. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	50	52
24. Den øvrige ledelses ledelsesevner	46	53
25. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	43	53
26. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	60	61
27. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	43	60
<b>Samarbejde</b>		
28. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	32
29. Klimaet blandt medarbejderne	76	40
30. Det sociale samvær	75	39
31. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	75	33
<b>Det daglige arbejde</b>		
32. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	75	35
33. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	66	44
34. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	59	57
35. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	55	52
36. På Thisted Gymnasium & HF-Kursus er vi gode til at dele viden og erfaringer	59	53
37. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	71	51
38. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Thisted Gymnasium & HF-Kursus virke	77	44
39. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	53	53
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
40. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	68	47
41. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	45
42. Min tryghed i ansættelsen	69	55
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
43. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	68	41
44. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	50	59
45. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	67	48

### Om spredningstallet

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

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

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



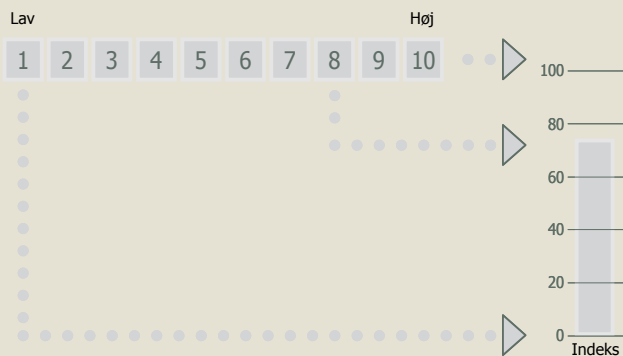
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

## Tabeller [4]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Øvrig ledelse	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
<b>Thisted Gymnasium &amp; HF-Kursus</b>	<b>82%</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>37</b>	<b>46</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>62</b>
Administrationspersonale	86%	72	73	71	82	89	74	81	58	62	89	72	77	66
Undervisere	84%	57	54	61	64	67	59	63	35	45	76	68	70	62

Vurderinger

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



Betydning: Hvor skal vi starte?

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

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

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

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

- \_\_\_\_\_ OMDØMME...
- \_\_\_\_\_ OVERORDNET LEDELSE...
- \_\_\_\_\_ ØVRIG LEDELSE...
- \_\_\_\_\_ SAMARBEJDE...
- \_\_\_\_\_ DET DAGLIGE ARBEJDE...
- \_\_\_\_\_ LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
- \_\_\_\_\_ FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

## Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---