



## Medarbejdertrivselsundersøgelse 2017

### TEC

Svarprocent: 85% (581/683)

Skolerapport

### Drivkræfter

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

### Engagement



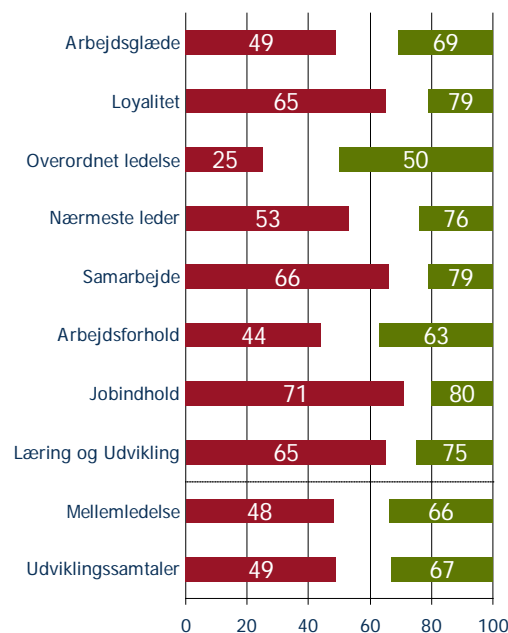
## Symbolforklaring - Vurdering

### 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 over 500 medarbejdere. Den grønne grænse repræsenterer de 40% højst scorende afdelinger på laveste niveau, mens den røde grænse repræsenterer de 15% lavest scorende afdelinger på laveste niveau.



## Symbolforklaring - Andet

### Udvikling

+/- Udvikling siden sidste undersøgelse

### 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 = Erhvervsskoler samlet /B2: Benchmark = Store ESB skoler

Benchmarket "Store ESB skoler" indeholder resultater fra ESB skoler med mere end 500 medarbejdere

Dine resultater for Engagement

Arbejdsglæde

64 +3

Tilfredshed	60	+4
Motivation	69	+3

Loyalitet

75

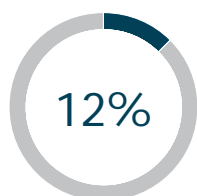
Troskab	66
Dedikation	83

## Hvad driver Engagement?

Overordnet ledelse



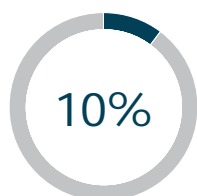
50



Nærmeste leder



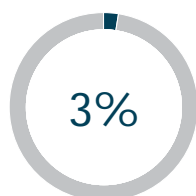
70



Samarbejde



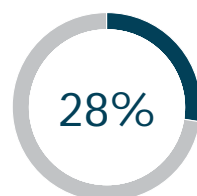
76



Arbejdsforhold



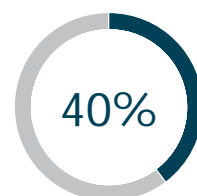
59



Jobindhold



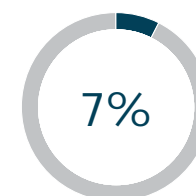
76



Læring og Udvikling



72



### EFFEKT

på engagement

## Prioriteringsmatrice

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

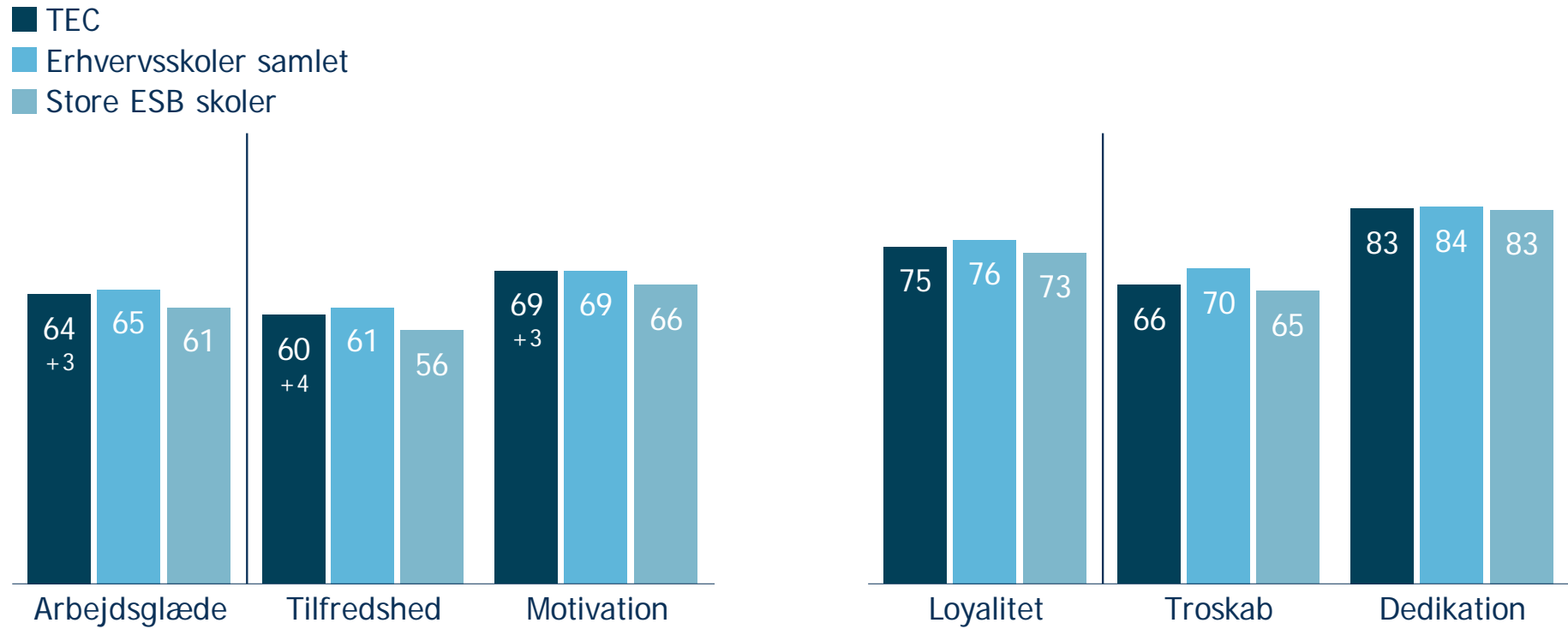
Områder med lav effekt på Engagement og med en lav vurdering bør holdes under observation. Svagheder bør derfor kun prioriteres, hvis det forventes, at området vil have en større påvirkning på engagement i fremtiden, eller hvis vurderingen er på et kritisk lavt niveau.

#### 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



# SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

## Drivkraft sammenligning





# SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

## Top/Bund vurderinger

<b>Top-3 vurderinger -Spørgsmål</b>	<b>Din enhed</b>		<b>B1</b>	<b>B2</b>
Mit arbejde er meget interessant for mig	82		83	82
I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	80		81	79
Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til TECs virke	80	+1	82	81

<b>Bund-3 vurderinger -Spørgsmål</b>	<b>Din enhed</b>		<b>B1</b>	<b>B2</b>
TEC opfattes som en veldrevet organisation	48		48	48
Den overordnede ledelse går forrest som et godt eksempel	49		45	40
Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	51		50	42

*Vær opmærksom på at andre spørgsmål også har en vurdering på 51*