



## Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) 2018

### **Vordingborg Gymnasium & HF**

Svarprocent: 80% (57/71)

Skolerapport

# Indhold

**01**

ENGAGEMENT

**02**

ARBEJDSGLÆ-  
DE/LOYALITETSSAMMENL  
IGNING

**03**

LOYALITETSSEGMENTE-  
RING

**04**

DETALJERNE

**05**

TEMA

# Konklusion

Datagrundlag	Vordingborg Gymnasium & HF opnår i årets MTU en svarprocent på 80%. Til sammenligning lå svarprocenten på 83% ved sidste MTU i 2016, hvilket er 3 procent højere end i år.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Vordingborg Gymnasium & HF ligger på et middel niveau (indeks 70). Sammenlignes arbejdsglæden for Vordingborg Gymnasium & HF med arbejdsglæden for Gymnasierne samlet 2017 (1196 medarbejdere), så ligger Vordingborg Gymnasium & HF to point under Gymnasierne samlet (indeks 72), og ét point over det danske arbejdsmarked 2017 (GELx Denmark 2017). Hvad angår medarbejdernes loyalitet, opnår Vordingborg Gymnasium & HF et middel højt resultat på 78, hvilket er tre point under Gymnasierne samlet (indeks 81) og fem point over det danske arbejdsmarked 2017 (indeks 73).
Loyalitetssegmentering	Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to begreber 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 Vordingborg Gymnasium & HF ligger andelen af Ildsjæle på 21% mod 26% hos Gymnasierne samlet 2017 set og 17% for det danske arbejdsmarked 2017. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lav Dedikation. Her har Vordingborg Gymnasium & HF 4% i denne gruppe, hvilket er samme niveau som Gymnasierne samlet 2017 og 5% lavere end for det danske arbejdsmarked (9%).
Indsatsområder - resultater	Vendes blikket mod de seks indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes arbejdsglæde og loyalitet, ses der høje resultater for Jobindhold (indeks 82), mens resultaterne for indsatsområderne Læring og Udvikling (71) og Arbejdsforhold (71) er på et fint niveau i. Indsatsområderne Overordnet ledelse (indeks 59), Skolens ledelse (60) samt Samarbejde (indeks 63) vurderes alle på et middel niveau. Medarbejderne på Vordingborg Gymnasium & HF vurderer følgende to ud af seks indsatsområder højere end gymnasierne samlet set: Arbejdsforhold og Jobindhold. Særligt stærkt står Vordingborg Gymnasium på området Jobindhold, som vurderes to point højere end gymnasierne samlet 2017 og 8 point højere end det danske arbejdsmarked 2017 generelt set. Overordnet ledelse og Nærmeste ledelse vurderes hhv. 7 og 3 indekspoint under Gymnasierne samlet set 2017. Indsatsområdet Samarbejde ligger 8 indekspoint under Gymnasierne samlet 2017.  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 Vordingborg Gymnasium & HF. I tillæg til dette kan Overordnet ledelse, Skolens Ledelse og Samarbejde ligeledes fremhæves som indsatsområder, der bør prioriteres, da disse fremgår med en markant betydning for medarbejdernes arbejdsglæde og/eller vurderes relativt lavt.

## Symbolforklaring - Vurdering

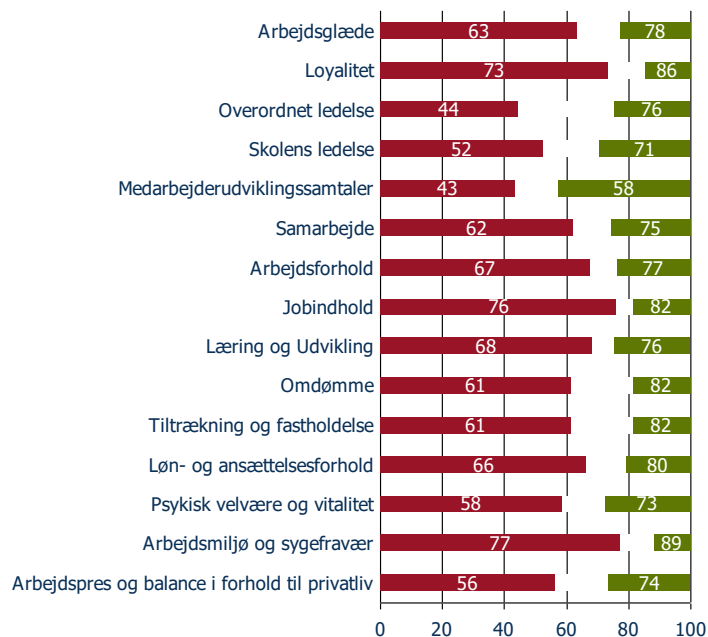
### Vurdering

■ Høj vurdering

■ Lav vurdering

Indikatorerne er baseret på Ennovas norm for den gymnasiale sektor og vil variere afhængigt af indsatsområdet. Dette betyder at en score på 75 ved to forskellige indsatsområder, fx Samarbejde og Jobindhold, ikke nødvendigvis vil have den samme indikator farve selvom begge indsatsområder har en score på 75! Den grønne indikatorgrænse repræsenterer de 40 procent højst scorende enheder på laveste niveau, mens den røde indikatorgrænse repræsenterer de 15 procent lavest scorende enheder på laveste niveau - i den gymnasiale sektor.

Brug indikatorerne som en retningslinje i fortolkningen af resultaterne.



## 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.

### Benchmark

B1: Benchmark = Gymnasierne samlet 2017 /B2: Benchmark = GELx Danmark 2017

## Dine resultater for Engagement

### Arbejdsglæde

**70** -2

Tilfredshed	67	-3
Motivation	73	-1

### Loyalitet

**78**

Troskab	76	
Dedikation	80	

## Hvad driver Engagement?

Overordnet ledelse



**59**



Skolens ledelse



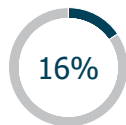
**60**



Samarbejde



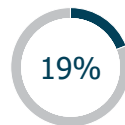
**63**



Arbejdsforhold



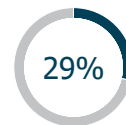
**71**



Jobindhold



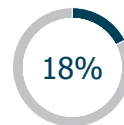
**82**



Læring og Udvikling



**71**



**EFFEKT**  
på engagement

## Prioriteringsmatrice

### Alle drivkræfter

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

#### TILPAS muligheder

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.

#### VEDLIGEHLOLD styrker

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.

#### OBSERVER svagheder

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.

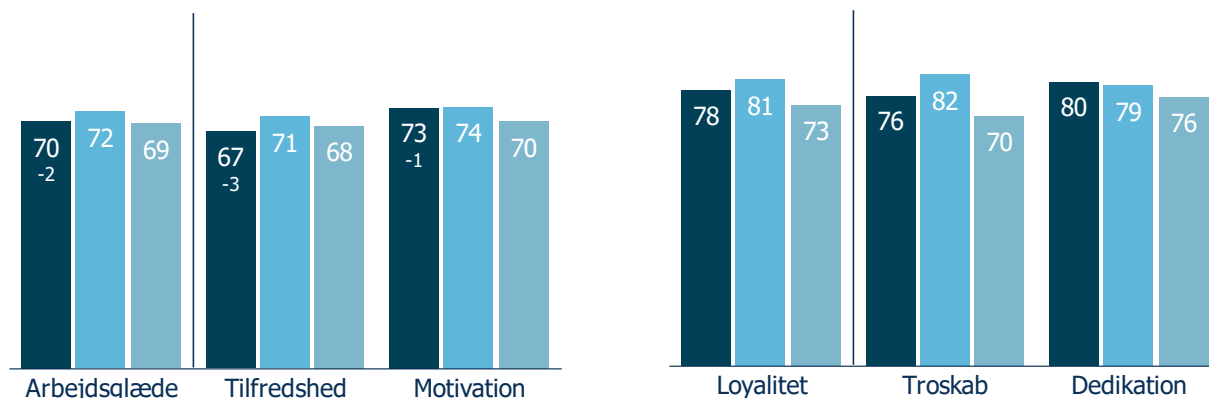
#### PRIORITER trusler

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).

# ARBEJDSGLÆDE/LOYALITETSSAMMENLIGNING

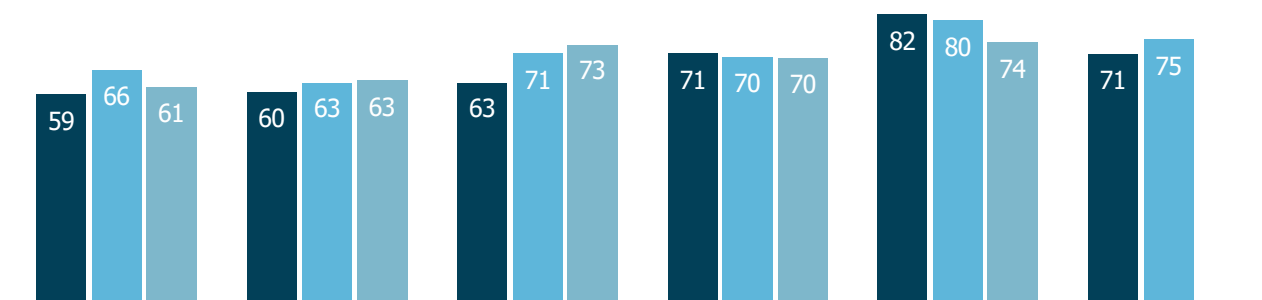
## Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

- Vordingborg Gymnasium & HF
- Gymnasierne samlet 2017
- GELx Denmark 2017



## Drivkraft sammenligning

- Overordnet ledelse
- Skolens ledelse
- Samarbejde
- Arbejdsforhold
- Jobindhold
- Læring og Udvikling



## Top/Bund vurderinger

### Top-3 vurderinger - Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
Jeg har gode relationer til eleverne	93	90	
Mit arbejde gør en forskel for eleverne	85	86	
Mit arbejde er meget interessant for mig	84	83	76

### Bund-3 vurderinger - Spørgsmål

	Din enhed	B1	B2
På skolen tager alle initiativ til at få opgaverne løst	51	62	69
Medarbejderudviklingssamtalen gør det klart for mig, hvordan min undervisningspraksis understøtter skolens mål og elevernes læring	52	46	
Min nærmeste ledelse giver mig konstruktiv feedback, som øger kvaliteten af mit arbejde	53	58	63

## Medarbejdersegmentering



### ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats, og de er stolte af at være ansat hos Vordingborg Gymnasium & HF. 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.



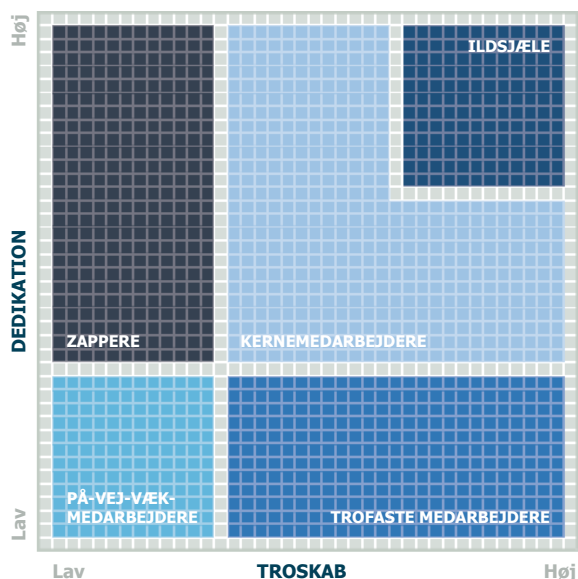
### TROFASTE MEDARBEJDERE

forventer stadig at være ansat om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.



### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Vordingborg Gymnasium & HF, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



Vordingborg Gymnasium & HF	21%	60%	16%	0%	4%
Gymnasierne samlet 2017	26%	58%	10%	3%	4%
GELx Denmark 2017	17%	51%	21%	2%	9%

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises

## Alle spørgsmål

### Arbejdsglæde

Arbejdsglæde	Din enhed			B1	B2
	70	-2			
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>70</b>	<b>-2</b>		<b>72</b>	<b>69</b>
<b>Tilfredshed</b>	<b>67</b>	<b>-3</b>		<b>71</b>	<b>68</b>
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Vordingborg Gymnasium & HF?	69	-5		74	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Vordingborg Gymnasium & HF?	64	-3		68	64

Motivation	Din enhed			B1	B2
	73	-1			
<b>Motivation</b>	<b>73</b>	<b>-1</b>		<b>74</b>	<b>70</b>
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	74	-4		75	72
4. Jeg ser frem til at gå på arbejde	73	+3		72	67

### Loyalitet


Loyalitet	Din enhed			B1	B2
	78				
<b>Loyalitet</b>	<b>78</b>			<b>81</b>	<b>73</b>
<b>Troskab</b>	<b>76</b>			<b>82</b>	<b>70</b>
5. Jeg ønsker at være ansat på Vordingborg Gymnasium & HF om 2 år	78	-4	H	83	72
6. Jeg vil anbefale andre at søge job hos Vordingborg Gymnasium & HF	73	-9	H	80	69

Dedikation	Din enhed			B1	B2
	80				
<b>Dedikation</b>	<b>80</b>			<b>79</b>	<b>76</b>
7. Jeg er en af dem, der gerne bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	75	+7		78	77
8. Jeg udviser glæde ved mine arbejdsopgaver	81	+7		79	74
9. Jeg deler positiv omtale af Vordingborg Gymnasium & HF	77		H	85	




## Alle spørgsmål

 <b>Overordnet ledelse</b>	<b>Din enhed</b>			<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>59</b>			<b>66</b>	<b>61</b>
10. Ledelsen kommunikerer tydeligt skolens strategi og mål	62		H	68	63
11. Ledelsen går forrest som et godt eksempel	56		H	63	58
12. Jeg har tillid til de beslutninger, ledelsen træffer	61		H	68	63
13. Ledelsen repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	72	-4		79	
14. Ledelsen er imødekomende og går gerne i dialog	66	-8	H	69	
15. Ledelsen implementerer forandringer (ydre krav, ministerielle krav, krav fra forældre og politikere osv.) på en god og konstruktiv måde	65		H	68	

 <b>Skolens ledelse</b>	<b>Din enhed</b>			<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Skolens ledelse</b>	<b>60</b>			<b>63</b>	<b>63</b>
16. Min nærmeste ledelse motiverer mine kolleger og jeg til at levere et godt stykke arbejde	63		H	65	62
17. Min nærmeste ledelse skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet ved tillid og åbenhed	61		H	67	65
18. Min nærmeste ledelse giver mig konstruktiv feedback, som øger kvaliteten af mit arbejde	53		H	58	63
19. Min nærmeste ledelse og jeg taler om, hvordan jeg bidrager til, at skolen når sine mål	61		H	60	63
20. Min nærmeste ledelse og jeg sparrer om de problemstillinger jeg står overfor i mit arbejde	61		H	62	
21. Min nærmeste ledelse anerkender mit arbejde og min arbejdsindsats	60		H	68	
22. Min nærmeste ledelse har passende beslutningskompetencer til at udføre sin ledelsesfunktion	72		H	71	

<b>Medarbejderudviklingssamtaler</b>	<b>Din enhed</b>			<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Medarbejderudviklingssamtaler</b>	<b>56</b>			<b>52</b>	
23. Medarbejderudviklingssamtalen er et vigtigt redskab for mig ift. min udvikling	55		H	51	
24. Medarbejderudviklingssamtalen gør det klart for mig, hvordan min undervisningspraksis understøtter skolens mål og elevernes læring	52		H	46	
25. Min nærmeste leder og jeg følger op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min medarbejderudviklingssamtale	59	-12	H	57	

 <b>Samarbejde</b>	<b>Din enhed</b>			<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Samarbejde</b>	<b>63</b>			<b>71</b>	<b>73</b>
26. På skolen respekterer og stoler vi på hinanden	70		H	79	77
27. På skolen trækker vi alle i samme retning	56		H	64	73
28. På skolen tager alle initiativ til at få opgaverne løst	51		H	62	69
29. På skolen arbejder vi godt sammen på tværs af medarbejdergrupper	70			76	74
30. Mine kolleger støtter mig fagligt og personligt	76			84	
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	-1		83	
32. Det sociale samvær på skolen	71	-2		80	

## Alle spørgsmål



### Arbejdsforhold

Din enhed

B1

B2

Arbejdsforhold	71				70	70
33. Jeg trives med den arbejds mængde, jeg har i mit job	66	-3	■	H	64	73
34. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	70	-5			74	69
35. Jeg har de nødvendige materialer, redskaber og arbejdsgange til at kunne udføre mit arbejde effektivt	76				73	67
36. Jeg har passende fleksibilitet i mit arbejde	75				79	
37. Jeg har rammerne til at levere i den kvalitet, jeg ønsker	65		■	H	66	



### Jobindhold

Din enhed

B1

B2

Jobindhold	82				80	74
38. Mit arbejde er meget interessant for mig	84		■		83	76
39. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	83		■		82	74
40. I mit arbejde anvender jeg mine kompetencer på bedste vis	81				79	70
41. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	81				77	74
42. Jeg har indflydelse på min opgaveportefølje/opgavefordeling	65		■	H	68	
43. Skolen giver mig mulighed for at udføre meningsfulde opgaver	78				80	
44. Jeg har gode relationer til eleverne	93		■	L	90	
45. Mit arbejde gør en forskel for eleverne	85		■		86	
46. Eleverne er motiverede i mine timer	78				77	



### Læring og Udvikling

Din enhed

B1

B2

Læring og Udvikling	71				75	
47. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	75				78	68
48. På skolen diskuterer vi åbent vores faglige og/eller pædagogiske udfordringer, så vi kan blive bedre	74				78	67
49. Jeg er tilfreds med den opmærksomhed, min faglige og personlige udvikling får	65	+5	■	H	69	
50. Jeg bidrager til kollegialt samarbejde om undervisningens kvalitet	80		■		83	
51. Jeg har mulighed for at udvikle nyt til min undervisningspraksis	76		■		74	

**Omdømme****Din enhed****B1****B2**

<b>Omdømme</b>	<b>71</b>			<b>75</b>	
52. Andre synes, at Vordingborg Gymnasium & HF har et godt image	76	-4		75	72
53. Jeg er stolt af at fortælle andre, at jeg er ansat på Vordingborg Gymnasium & HF	74	-4		79	74
54. Andre opfatter Vordingborg Gymnasium & HF som et godt sted at være ansat	73	-5		76	72
55. Vordingborg Gymnasium & HF opfattes som udviklingsorienteret	65	-10		75	
56. Vordingborg Gymnasium & HF opfattes som en veldrevet organisation	71	-9	H	74	

**Tiltrækning og fastholdelse****Din enhed****B1****B2**

<b>Tiltrækning og fastholdelse</b>	<b>70</b>			<b>77</b>	
61. Skolen er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	64	-3	H	74	
62. Skolen er god til at holde på sine medarbejdere	63	+5	H	73	
63. Jeg bidrager til en positiv modtagelse af nye kolleger både fagligt og socialt	81			83	

**Løn- og ansættelsesforhold****Din enhed****B1****B2**

<b>Løn- og ansættelsesforhold</b>	<b>72</b>			<b>73</b>	
57. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til skolens løn- og personalepolitik	60	+2	H	68	62
58. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til skolens løn- og personalepolitik. Ansættelsesforhold kan bl.a. være feriefridage, flextid, barsel, mulighed for nedsat tid og andre personalegoder	72	-3		78	70
59. Min tryghed i ansættelsen	74	-2	H	72	72
60. Jeg er tilfreds med skolens arbejdstidsregler (tilstedeværelse, ferie/fridage, tidsregistrering mv.)	80			75	

## Social kapital

## Tillid

Tillid	Din enhed				B1	B2
12. Jeg har tillid til de beslutninger, ledelsen træffer	61			H	68	63
17. Min nærmeste ledelse skaber en arbejdskultur, der er kendetegnet ved tillid og åbenhed	61			H	67	65
26. På skolen respekterer og stoler vi på hinanden	70			H	79	77

## Samarbejde

Samarbejde	Din enhed				B1	B2
14. Ledelsen er imødekommende og går gerne i dialog	66	-8		H	69	
20. Min nærmeste ledelse og jeg sparrer om de problemstillinger jeg står overfor i mit arbejde	61			H	62	
27. På skolen trækker vi alle i samme retning	56			H	64	73
28. På skolen tager alle initiativ til at få opgaverne løst	51			H	62	69
29. På skolen arbejder vi godt sammen på tværs af medarbejdergrupper	70				76	74
31. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	-1			83	

## Retfærdighed

Retfærdighed	Din enhed				B1	B2
15. Ledelsen implementerer forandringer (ydre krav, ministerielle krav, krav fra forældre og politikere osv.) på en god og konstruktiv måde	65			H	68	
21. Min nærmeste ledelse anerkender mit arbejde og min arbejdsindsats	60			H	68	
57. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til skolens løn- og personalepolitik	60	+2		H	68	62
58. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til skolens løn- og personalepolitik. Ansættelsesforhold kan bl.a. være feriefridage, flextid, barsel, mulighed for nedsat tid og andre personalegoder	72	-3			78	70
60. Jeg er tilfreds med skolens arbejdstidsregler (tilstedeværelse, ferie/fridage, tidsregistrering mv.)	80				75	

## Psykisk arbejdsmiljø

### Psykisk velvære og vitalitet

	Din enhed			B1	B2
<b>Psykisk velvære og vitalitet</b>	<b>69</b>			<b>65</b>	
81. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	66	-3		63	
82. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	72	-1		68	

### Arbejdsmiljø og sygefravær

	Din enhed			B1	B2
<b>Arbejdsmiljø og sygefravær</b>	<b>82</b>			<b>83</b>	
84. Skolens psykiske arbejdsmiljø øger ikke mit sygefravær	82	-3	H	83	

### Arbejdspres og balance i forhold til privatliv

	Din enhed			B1	B2
<b>Arbejdspres og balance i forhold til privatliv</b>	<b>64</b>			<b>63</b>	
70. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	64	+2	H	63	
71. Jeg oplever sjældent stress-symptomer (typiske stress-symptomer er, at man over længere tid føler sig udkørt, nervøs, irriteret eller har søvnbesvær)	65		H	62	

### Har du søgt professionel hjælp i forbindelse med stress?

	Antal og fordeling		Arbejdsglæde
Ja	3	20%	
Nej	11	73%	59
Ønsker ikke at oplyse	1	7%	

**Psykisk arbejdsmiljø****Har du været udsat for mobning eller chikane?****Antal og  
fordeling****Arbejdsglæde**

Ja	3	5%	
Nej	54	95%	72

**Har du været udsat for vold eller trusler?****Antal og  
fordeling****Arbejdsglæde**

Ja	0	0%	
Nej	57	100%	70

# 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 uddannelsesinstitution til 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?

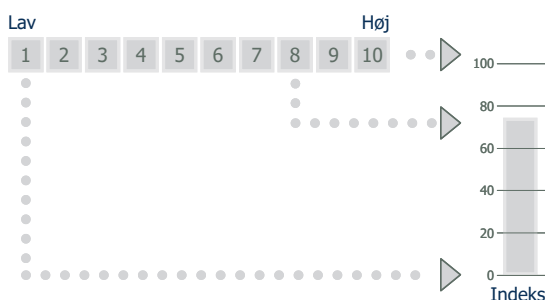
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

- Brug farveindikatorerne (grøn/rød) 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
- 👤 Skolens ledelse
- ⚙️ 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)