

Medarbejdertrivsel på Vordingborg Gymnasium & HF

Undersøgelse af trivslen blandt medarbejderne på
Vordingborg Gymnasium & HF skoleåret 15-16

I foråret 2016 gennemførte vi i samarbejde med firmaet ENNOVA en undersøgelse af medarbejdertrivsel på Vordingborg Gymnasium & HF. Formålet var dels at måle medarbejdernes trivsel og dels at finde ud af hvordan skolen kan blive bedre. Da trivselsundersøgelsen er blevet foretaget en række skoler i Danmark har vi en reel mulighed for at sammenligne resultaterne med andre skoler.

Medarbejderne har høj arbejdsglæde på Vordingborg gymnasium & HF

I marts 2016 svarede 59 medarbejdere – 83 % af medarbejderne - på et spørgeskema om trivsel på en række områder som trivsel, adfærd, omdømme, ledelse, samarbejde, det daglige arbejde, løn & ansættelsesforhold og faglig & personlig udvikling.

Arbejdsglædens størrelse opgøres i pointtal, som inddeles på følgende vis:

- 80-100: Meget høj arbejdsglæde
- 70-79: Høj arbejdsglæde
- 60-69: Middel arbejdsglæde
- 50-59: Lav arbejdsglæde
- Under 50: Meget lav arbejdsglæde

Den overordnede arbejdsglæde på Vordingborg Gymnasium & HF vurderes af medarbejderne til 72 (74 i 2014 og 78 i 2012).

Arbejdsglædesegmentering

Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Det vil være fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde.

For Vordingborg Gymnasium & HF, vil den største forbedring af medarbejdernes arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Faglig og personlig udvikling

Undersøgelsen inddeler medarbejderne i 5 forskellige glædesegmenter:

1. Høj arbejdsglæde	Har høj arbejdsglæde og kommer billedligt talt fløjtende på arbejde hver dag. Motiveres meget af det, de laver og er tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.	7%
2. Balanceret arbejdsglæde	Kendetegnes ved et niveau af arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem motivation og tilfredshed.	47%
3. Tilfredshedsunderskud	Motiverede i forhold til det job de udfører men utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse. Kan føre til at de finder et tilsvarende job et andet sted.	24%
4. Motivationsunderskud	Er forholdsvis tilfredse med deres job men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.	15%
5. Lav arbejdsglæde	Demotiverede og utilfredse med arbejdssituationen. Vil være på udkig efter et andet job.	7%

Loyalitetssegmentering

Undersøgelsen inddeler ligeledes medarbejderne i 5 forskellige medarbejdergrupper ud fra samspillet mellem troskab og engagement:

1. Ildsjele	Er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på skolen. Meget værdifulde medarbejdere.	19%
2. Kernemedarbejdere	Kendetegnes ved et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. En stor stabil gruppe.	56%
3. Zappere	Er engagerede i deres arbejde men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab er lavt. Har brug for at få udfordringer nok.	15%
4. Sofamedarbejdere	Er meget trofaste overfor deres job og overfor skolen men de er også uengagerede. Forventer at være ansat på skolen i fremtiden.	7%
5. På-vej-væk medarbejdere	Troskab og engagement er under middel, så de er sandsynligvis på vej til at forlade skolen.	3%

Undersøgelsen fokuserer på en overordnet faktor og en række delfaktorer, der sammen tegner billedet af medarbejdernes arbejdsglæde.

Overordnet faktor: Arbejdsglæde og Loyalitet.

Delfaktorer: 1. Omdømme, 2. overordnet ledelse, 3. øvrig ledelse, 4. samarbejde, 5. det daglige arbejde, 6. løn og ansættelsesforhold og 7. faglig og personlig udvikling.

Rapporten undersøger de forskellige delfaktorer, der påvirker arbejdsglæden mest, og peger på hvilke indsatsområder skolen bør arbejde med.

Overordnet arbejdsglæde og loyalitet

Den overordnede arbejdsglæde vurderes til karakteren 72 (74 i 2014 og 78 i 2012) og loyaliteten til 76 (78 i 2014 og 80 i 2012). Gennemsnittet for gymnasierne samlet set er 72 for arbejdsglæde og 78 for loyalitet.

Der er stor forskel på arbejdsglæden blandt de forskellige faggrupper, idet arbejdsglæden for det teknisk/administrative personale ligger på 79 (94 i 2014).

Prioriteringskort

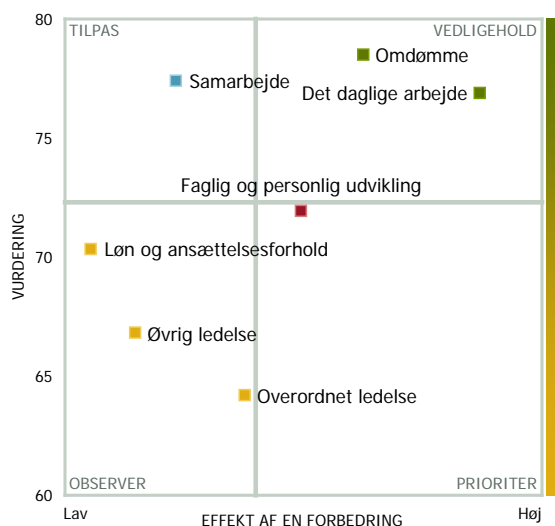
I forbindelse med undersøgelsen har firmaet Ennova udarbejdet et overordnet og et antal delprioriteringskort, hvor skolen dels får et bud på områder, hvor medarbejderne er tilfredse/utilfredse og dels et bud på hvilke faktorer, der påvirker arbejdsglæden mest og følgelig er områder, der skal arbejdes med. Den lodrette akse viser arbejdsglæden og den vandrette effekten af forbedringer.

Prioriter indsatsområder: Her nævnes de områder hvor skolen har en relativ lav vurdering, og hvor en indsats vil give større trivsel.

Vedligehold styrker: Områderne her betegnes som styrker. De har stor betydning for trivslen og har en høj vurdering.

Tilpas muligheder: Områderne her er vurderet højt, men en yderligere forbedring vil ikke have stor effekt på trivslen.

Observer svagheder: Områderne her er vurderet lavt, men de vurderes også at have begrænset betydning for trivslen.



Det overordnede prioriteringskort viser en vurdering af fokusområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have på trivslen. Det vil sige, at skolen for at øge arbejdsglæden skal prioritere arbejdet den faglige og personlige udvikling.

OMDØMME:

Her scorer skolen 79 (81 i 2014 og 80 i 2012). Landsgennemsnittet er på 77.

Under omdømme anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat, 78
- Andre opfatter Vordingborg Gymnasium & HF som et godt sted at være ansat, 78

OVERORDNET LEDELSE:

Her scorer skolen 64 (67 i 2014 og 72 i 2012). Landsgennemsnittet er på 66.

Under overordnet ledelse anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger, 65
- Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere, 59

ØVRIG LEDELSE:

Her scorer skolen 67 (66 i 2014 og 70 i 2012). Landsgennemsnittet er på 65.

Under øvrige ledelse anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- den øvrige ledelses ledelsesevner, 66

SAMARBEJDE:

Her scorer skolen 77 (80 i 2014 og 81 i 2014). Landsgennemsnittet er på 80.

Under samarbejde anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- Det sociale samvær, 73

DET DAGLIGE ARBEJDE:

Her scorer skolen 77 (76 i 2014 og 81 i 2012). Landsgennemsnittet er på 75.

Under det daglige arbejde anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- Jeg trives med det arbejdspress, som jeg er underlagt i mit job, 69
- Det psykiske arbejdsmiljø, 75
- Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver fungerer tilfredsstillende, 70

LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD:

Her scorer skolen 70 (76 i 2014 og 76 i 2012). Landsgennemsnittet er 73.

Under løn og ansættelsesforhold anbefales det, at skolen arbejder på følgende områder:

- Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad man kan få i et lignende job andre steder, 58 (71 i 2014)

FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING:

Her scorer skolen 72 (70 i 2014 og 75 i 2012). Landsgennemsnittet er 70.

Under faglig og personlig udvikling anbefales det, at skolen er opmærksom på følgende områder:

- Mine muligheder for faglig og personlig udvikling, 77
- Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende arbejde, 76

TILVALGSMODULER:

I undersøgelsen var der mulighed for at vælge et antal tilvalgsmoduler. Skolen valgte de relevante tilvalgsmoduler:

MUS og APV

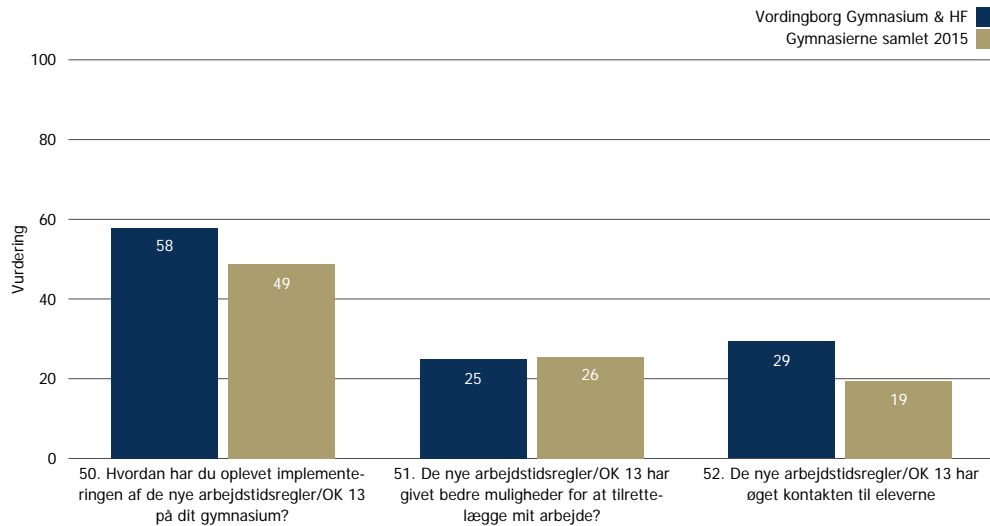
MUS:

95% af de deltagende medarbejdere har haft en medarbejderudviklingssamtale inden for de sidste 12 måneder. Udbyttet af MUS vurderes til 68 (64 i 2014 og 72 i 2012) og opfølgning på de aftaler, der indgås ved MUS vurderes til 71 (64 i 2014).

Landsgennemsnittet på disse forhold ligger på 63 og 62.

OK13:

Figuren viser scoren på de uddybende spørgsmål vedr. OK13. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til at være omfattet af OK13. 76% af medarbejderne svarer ja til at være omfattet af OK13, 8% svarer nej og 15% ved ikke.



APV:

Generelt når man ser på arbejdsmiljøet på en given arbejdsplads, skelnes der typisk mellem to former overordnet set, nemlig det fysiske arbejdsmiljø, og det psykiske arbejdsmiljø.

Fremgangsmåden i denne undersøgelse er, at udvalgte spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, med relevans for det psykiske arbejdsmiljø, kombineres med en række yderligere spørgsmål af mere specifik karakter til afdækning af alle relevante aspekter af det psykiske arbejdsmiljø.

Hvad det fysiske arbejdsmiljø angår, er der tale om medarbejdernes vurdering af en række forhold med betydning for det fysiske arbejdsmiljø. Helt konkret gælder det følgende forhold: Temperatur, rengøring, støj, belysning, luftkvalitet, ergonomi, ulykkesrisiko, samt kemisk-/biologiske forhold.

Følgende vurdering er brugt i delområderne i APV'en:

80-100 point meget høj vurdering
70-79 point høj vurdering
60-69 point middel vurdering
50-59 point lav vurdering
Under 50 point meget lav vurdering

Interessante forhold fra APV'en:

1. Psykisk velvære og vitalitet indenfor de seneste 4 uger:

Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi? Skolen scorer her 69 (62 i 2014 og 68 i 2012), og landsgennemsnittet er 63 (63 i 2014 og 65 i 2012)

Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds? Skolen scorer her 73 (68 i 2014 og 74 i 2012), og landsgennemsnittet er 69 (68 i 2014 og 71 i 2012).

2. Chikane/ mobning og vold/trusler

12% (2% i 2014) af de deltagende medarbejdere har været udsat for chikane eller mobning. Chikanen/mobningen var fra kolleger, ledere og elever/kursister

3% (4% i 2014) af de deltagende medarbejdere har været udsat for vold/trusler.

Volden/truslen kom fra elever/kursister

3. Stress og lægefaglig bistand

10% (12% i 2014 og 8% i 2012) har søgt lægefaglig bistand i forbindelse med stress.

4. Arbejdsmiljø og sygefravær

Det fysiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær? Her scorer skolen 87 (92 i 2014 og 89 i 2012) og landsgennemsnittet er 89.

Det psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær? Her scorer skolen 85 (79 i 2014 og 86 i 2012) og landsgennemsnittet er 80.

Andre interessante tal/konklusioner

- Arbejdsglæden er højest hos 50+ årige 77 (73 i 2024), næsthøjest blandt de 40-49 årige 73 (74 i 2014) og lavest hos de under 40 årige 66 (75 i 2014)

9/5 2016
MA