

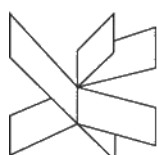


VIA's undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel 2016

VIA University College

Harald Elmo Mikkelsen

Svarprocent: 84% (1744/2088)



Find vejen frem
VIA University College

ennova[®]

Indhold

Indhold	Introduktion	4
	Arbejdsglæde og tilknytning	5
	Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?	8
	Specifikke spørgsmål under hvert område	10
	Tema/Baggrundsresultater	24
	Resultater i tabelform	32
	Appendiks	36



I VIA har vi fokus på og prioriterer arbejdsmiljø og trivsel. Med henblik på at målrette indsatsen på området og anvende ressourcerne til vedligehold og forbedringer bedst muligt, gennemfører vi målinger af arbejdsmiljø og trivsel. I arbejdsmiljølovgivningen står, at vi skal undersøge arbejdsmiljøet minimum hvert 3. år, og i henhold til samarbejdsaftalen, skal vi gennemføre trivselsundersøgelser med samme interval.

Denne rapport indeholder data fra den kombinerede undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel i 2016.

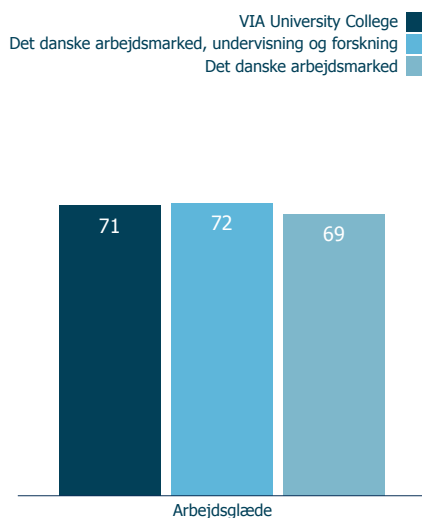
Undersøgelsen kan i sig selv ikke ændre på arbejdsmiljø og trivsel, men de indsamlede data kan danne grundlag for et systematisk og målrettet arbejde med arbejdsmiljø og trivsel i de enkelte afdelinger og enheder. Det er de enkelte afdelinger og enheders ansvar og opgave at arbejde videre med data i rapporterne og anvende data som baggrund for yderligere undersøgelser, handlingsplaner og handlinger, som fastholder og udvikler et godt arbejdsmiljø og en god trivsel i VIA.

Rapporten er udarbejdet af: **Ennova A/S**

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af VIAs undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel 2016 i VIA University College. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.



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 i VIA University College.

Analysen af medarbejdernes svar i VIA University College 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 lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde i VIA University College fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

VEDLIGEHOLD jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes 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 VIA University College:

- Omdømme
- Jobindhold

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige områder fra VIAs undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel 2016 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

Introduktion

Formål	Formålet med VIAs undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel 2016 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives hos VIA University College. Undersøgelsesresultatet er en status på, hvor glade medarbejderne er og hvor god ledelse, der er hos VIA. Rapporten er med til at give VIA et bedre grundlag for at identificere de indsatsområder, som skal inddrages i det løbende arbejde med at skabe forbedringer.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra VIAs undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel 2016. Alle ansatte i VIA har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 1. marts - 15. marts 2016.</p> <p>I alt har 2088 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 1744 valgt at svare. VIA University College har således opnået en svarprocent på 84%.</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">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Tilknytning måles ud fra en overordnet model, der kaldes Global Employee and Leadership Index (GELx). Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem sine besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt 12 områder: 4 under Engagement og 8 drivkræfter.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de 8 drivkræfter har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Engagement (Arbejdsglæde og tilknytning). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af en drivkraft vil føre til en forøgelse i vurderingen af Engagement (Arbejdsglæde og tilknytning.)</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 dedikation. Hvis I gennem fokus på de områder, som vi anviser i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation overfor enheden, så får I mere trofaste og dedikerede medarbejdere.

Drivkræfter

-  Omdømme
-  Overordnet ledelse
-  Nærmeste leder
-  Kollegialt samarbejde
-  Arbejdsforhold
-  Jobindhold
-  Løn- og ansættelsesforhold
-  Læring & Udvikling

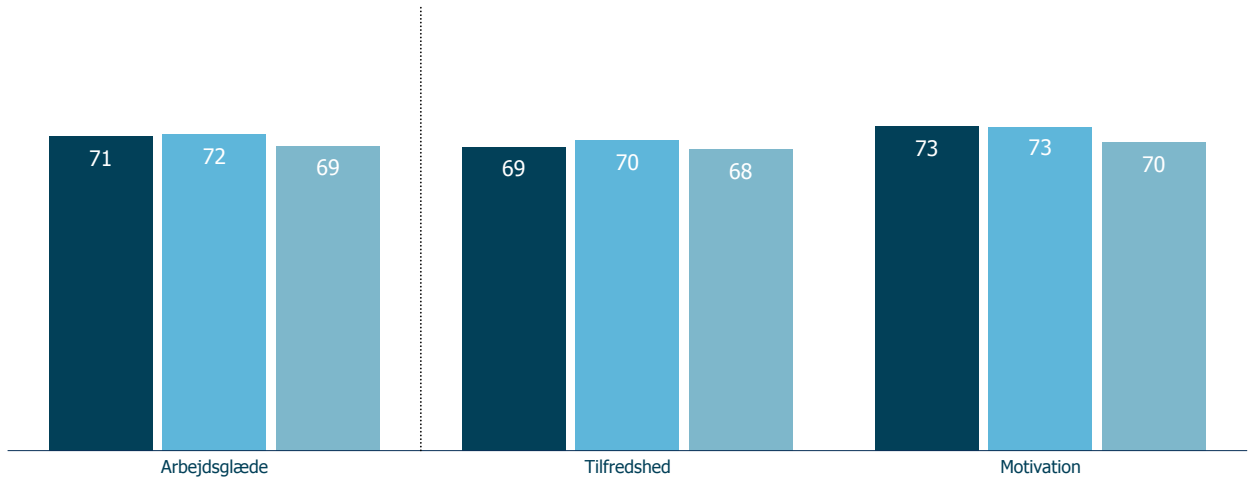
Engagement



Arbejdsglæde og tilknytning

VIA University College
Det danske arbejdsmarked, undervisning og forskning
Det danske arbejdsmarked

Arbejdsglæde



Fra trivsel til adfærd

Arbejdsglæden er afgørende for medarbejdernes adfærd.

Medarbejdere med høj arbejdsglæde, vil være mere dedikerede i deres arbejde. De vil også være mere tro mod arbejdspladsen.

Modellen viser dette: Arbejdsglæde påvirker medarbejdernes tilknytning.

Tilfredshed

Arbejdsglæde

Motivation



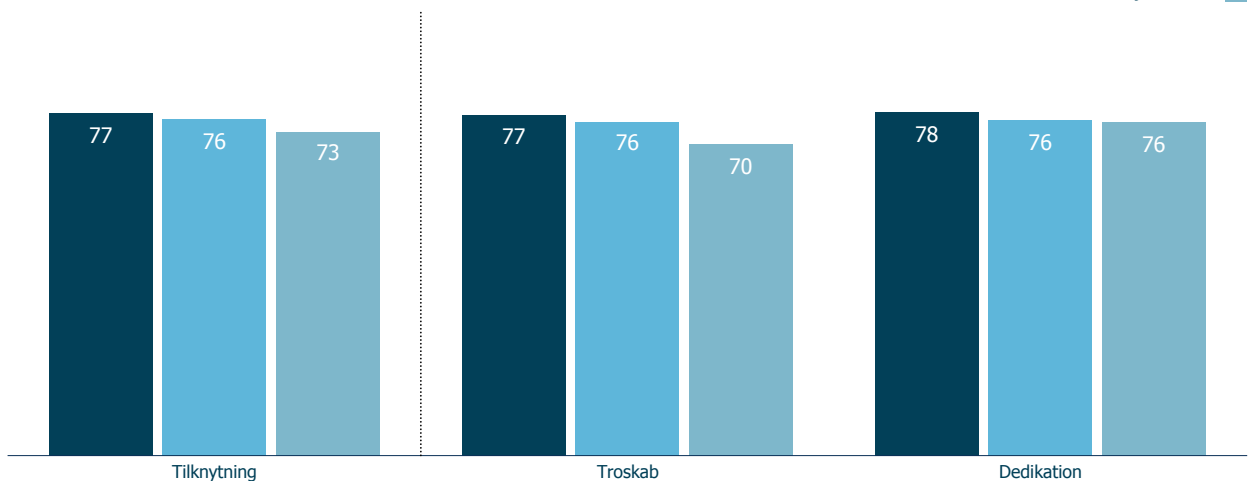
Troskab

Tilknytning

Dedikation

Tilknytning

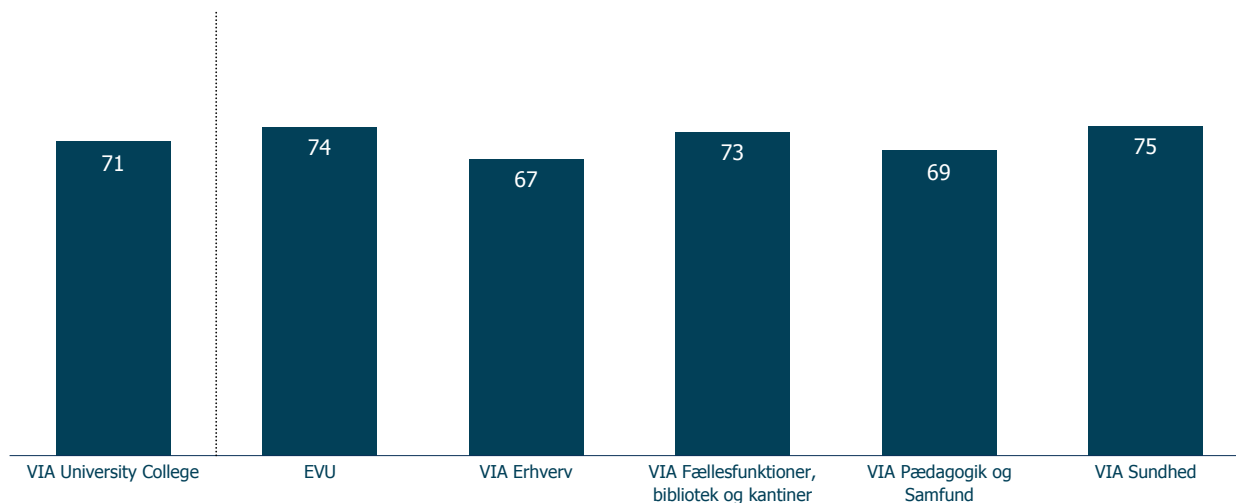
VIA University College
Det danske arbejdsmarked, undervisning og forskning
Det danske arbejdsmarked



Arbejdsglæde og Tilknytning

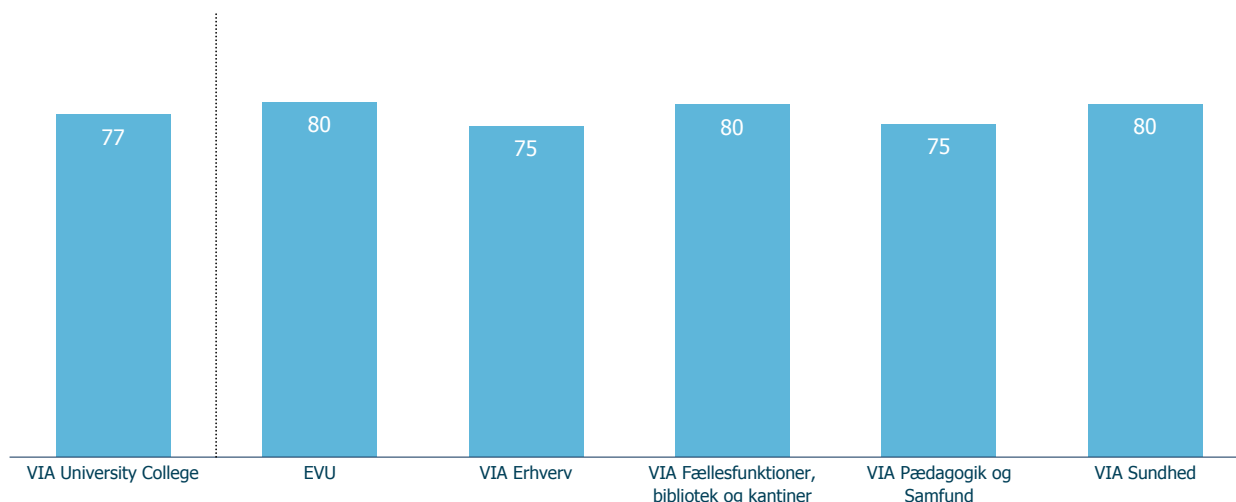
Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enheder under VIA University College.

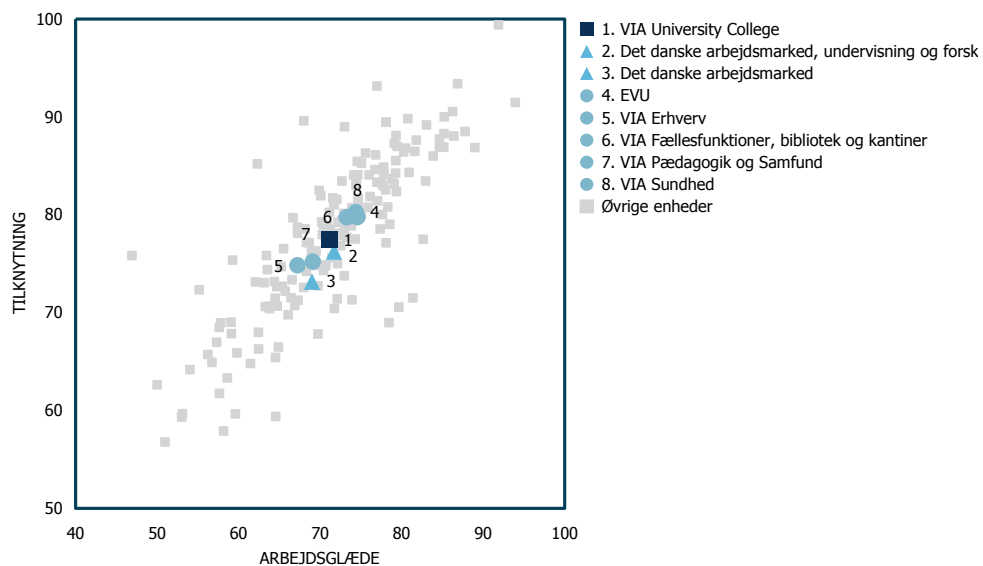


Tilknytning

Her kan I se niveauet for tilknytning for enheder under VIA University College.



Arbejdsglæde og tilknytning på tværs af VIA University College



Medarbejdersegmentering



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats, og de er stolte af at være ansat i virksomheden. 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 dedikerede til deres arbejde, men forventer kun i mindre grad at være ansat i virksomheden om to år. Zappere kan blandt andet være personer med et stort behov for nye udfordringer.



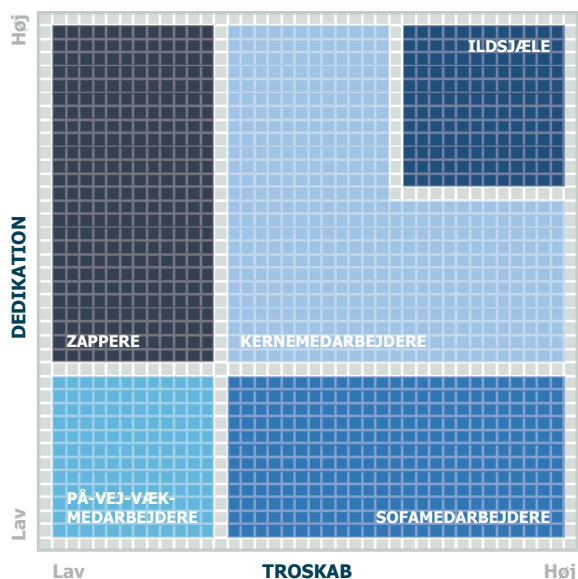
SOFAMEDARBEJDERE

disse medarbejdere forventer stadig at være ansat hos VIA University College om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.



PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade virksomheden, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



	19%	59%	15%	2%	5%
VIA University College	19%	59%	15%	2%	5%
Det danske arbejdsmarked, undervisning og forskning	22%	49%	19%	3%	7%
Det danske arbejdsmarked	17%	51%	21%	2%	9%

Dine underliggende enheder



	19%	68%	8%	0%	5%
EVU	19%	68%	8%	0%	5%
VIA Erhverv	16%	55%	22%	1%	6%
VIA Fællesfunktioner, bibliotek og kantiner	23%	59%	11%	2%	5%
VIA Pædagogik og Samfund	17%	58%	16%	3%	6%
VIA Sundhed	22%	62%	11%	2%	3%

Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

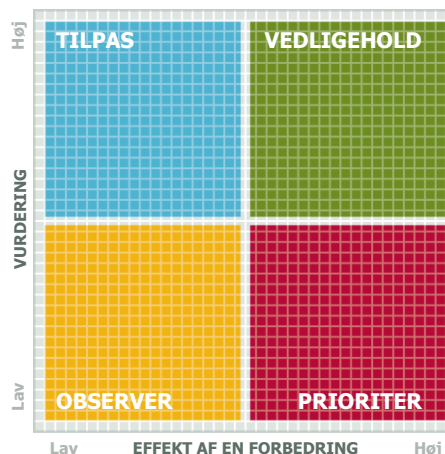
Prioriteringskortene viser vejen



Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Tilknytning blandt medarbejderne i VIA University College.

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

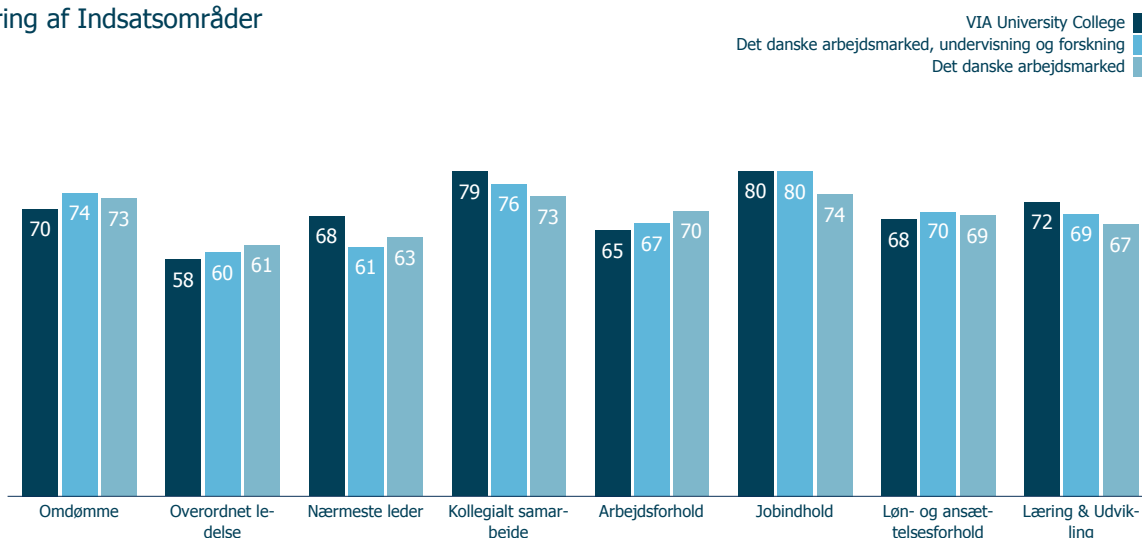


Lav betydning + Lav vurdering:

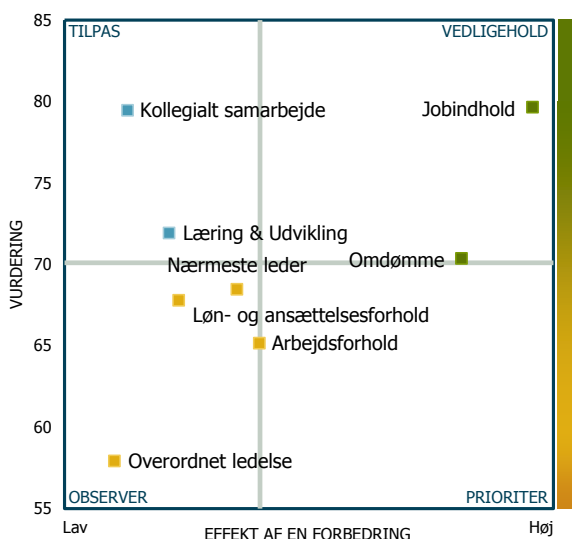
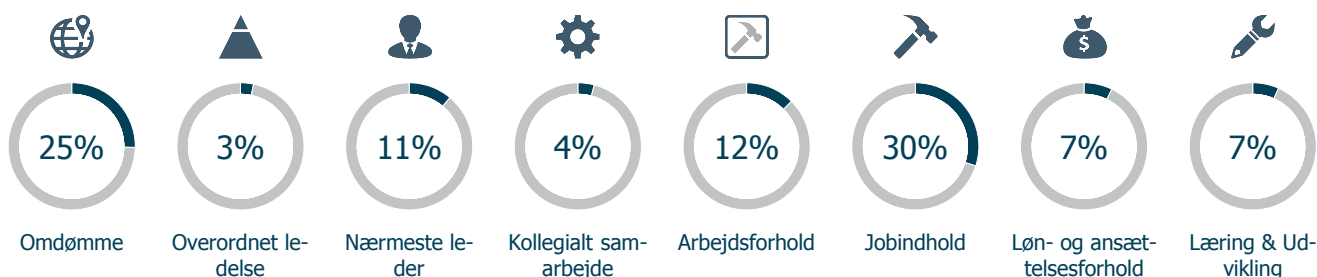
HOLD ØJE med indsatsområder i dette felt. Områderne her vurderes lavt, og selv om de til gengæld ikke tillægges en særlig stor betydning, kan vurderingen alligevel blive FOR lav. Som hovedregel kan områder under 50 betragtes som meget lave. Du kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" - altså områder, som meget nemt kan forbedres.

Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Vurdering af Indsatsområder



Effekt på Arbejdsglæde



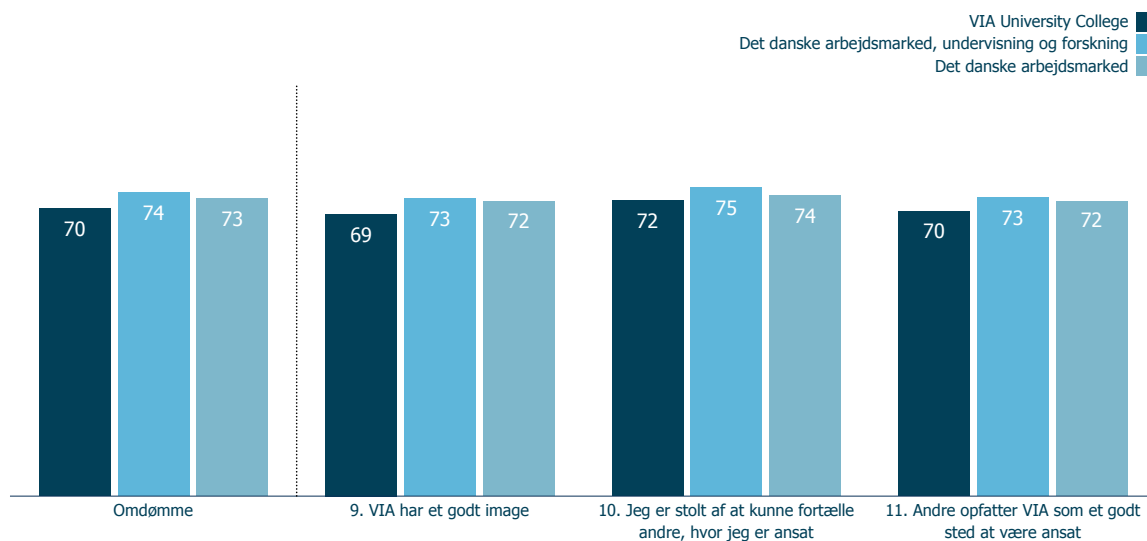
Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af områderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have for medarbejdernes Arbejdsglæde.

Når I skal udvælge indsatsområder, hjælper prioriteringskortene med at vise jer, hvor der skal ske forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.

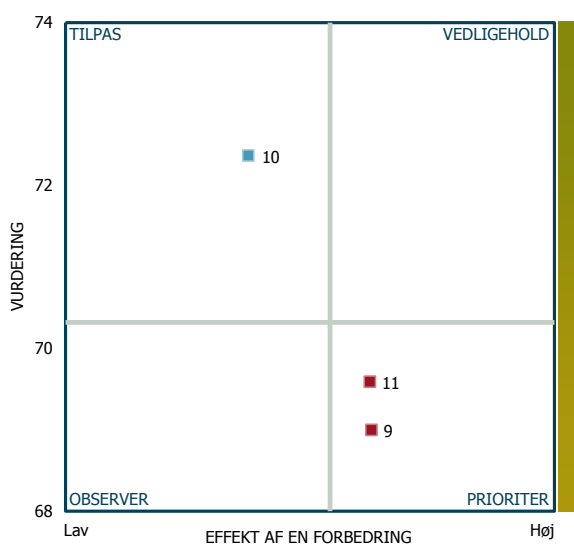


Omdømme



Prioriteringskort for Omdømme

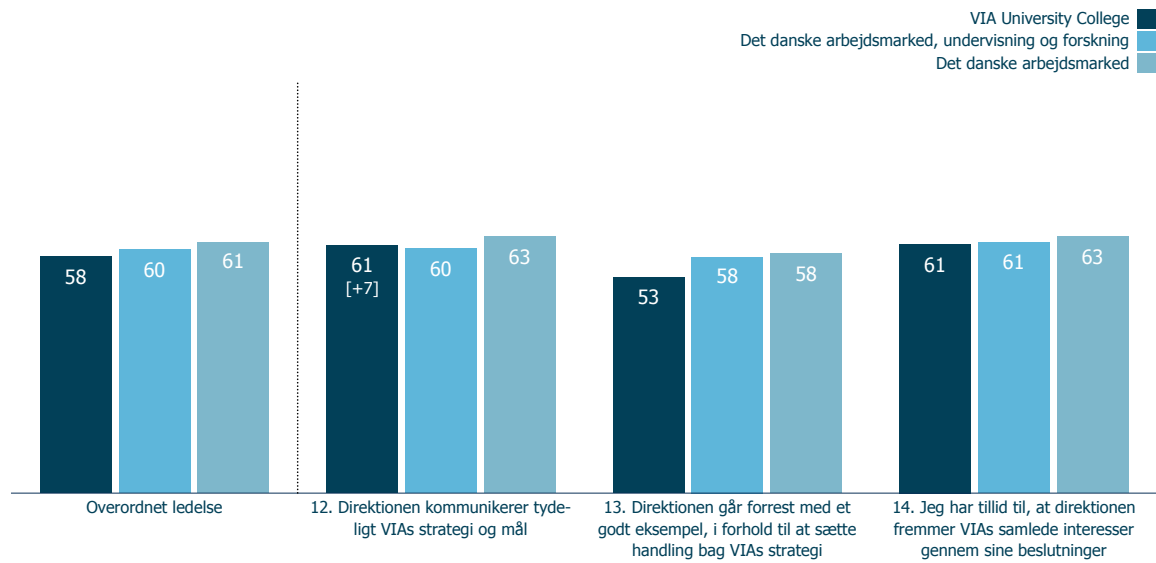
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Omdømme.



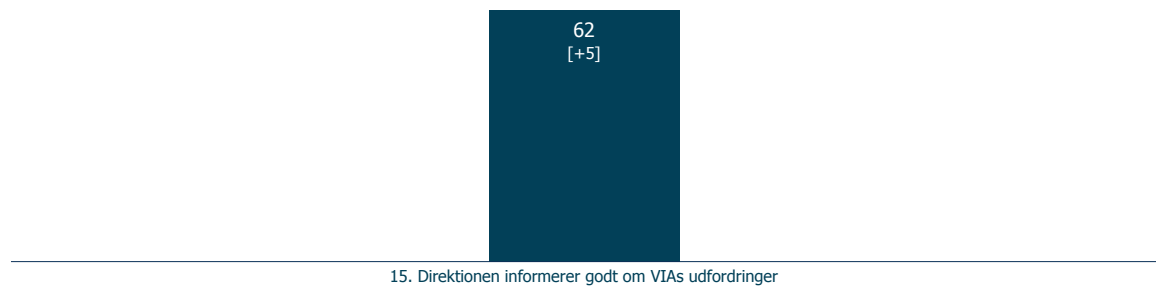
- PRIORITER**
 - 9. VIA har et godt image
 - 11. Andre opfatter VIA som et godt sted at være ansat
- VEDLIGEHOOLD**
 - [Ingen punkter]
- TILPAS**
 - 10. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- OBSERVER**
 - [Ingen punkter]



Overordnet ledelse

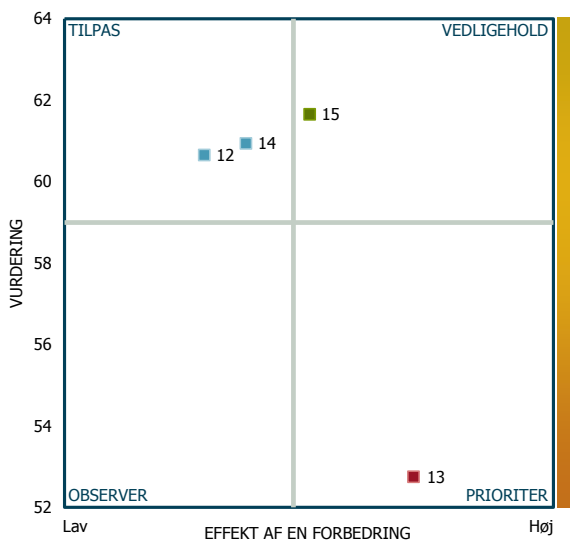


VIA University College

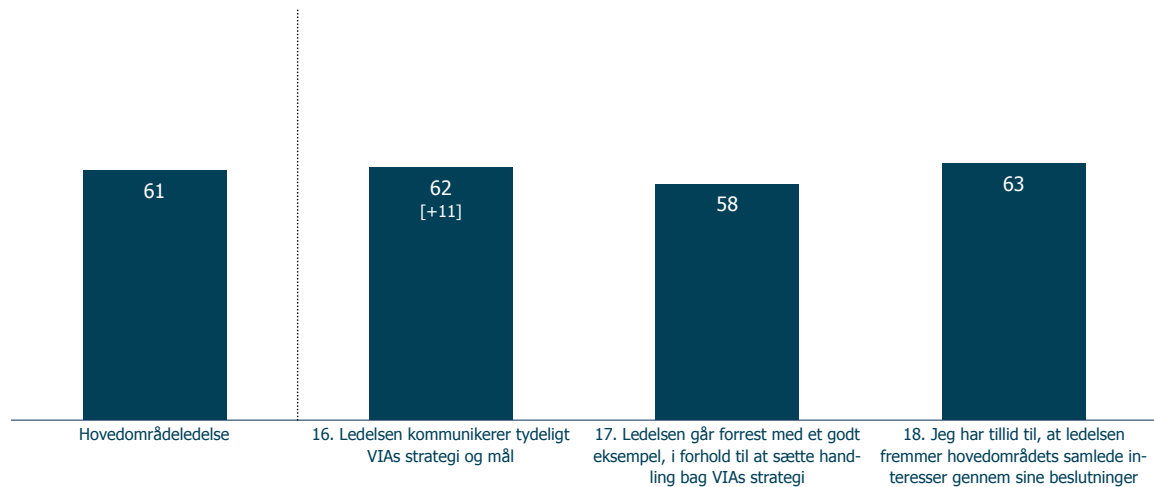


Prioriteringskort for Overordnet ledelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Overordnet ledelse.

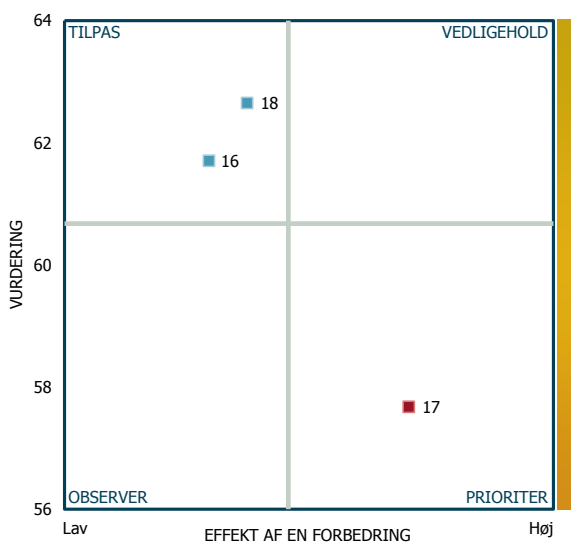


- **PRIORITER**
13. Direktionen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi
- **VEDLIGEHOOLD**
15. Direktionen informerer godt om VIAs udfordringer
- **TILPAS**
12. Direktionen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål
14. Jeg har tillid til, at direktionen fremmer VIAs samlede interesser gennem sine beslutninger
- **OBSERVER**
[Ingen punkter]



Prioriteringskort for Hovedområdeledelse

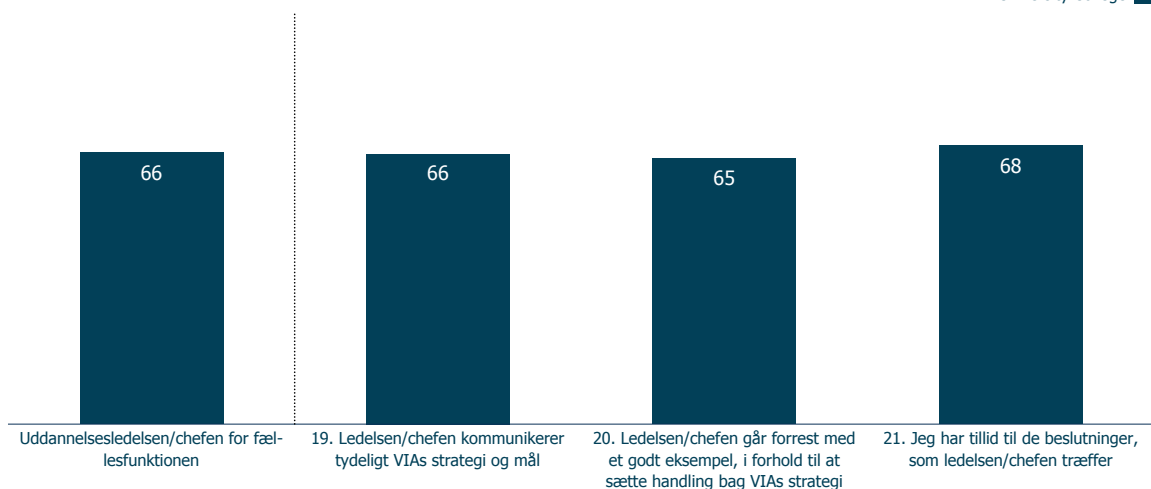
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Hovedområdeledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Hovedområdeledelse.



- **PRIORITER**
 17. Ledelsen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi
- **VEDLIGEHOOLD**
 [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 16. Ledelsen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål
 18. Jeg har tillid til, at ledelsen fremmer hovedområdets samlede interesser gennem sine beslutninger
- **OBSERVER**
 [Ingen punkter]

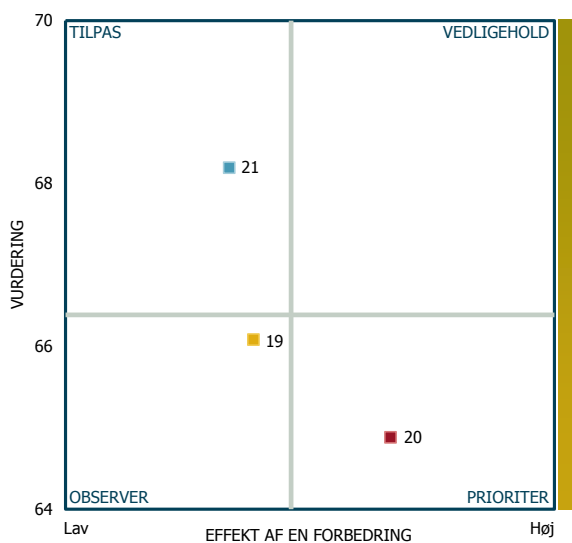
Uddannelsesledelsen/chefen for fællesfunktionen

VIA University College



Prioriteringskort for Uddannelsesledelsen/chefen for fællesfunktionen

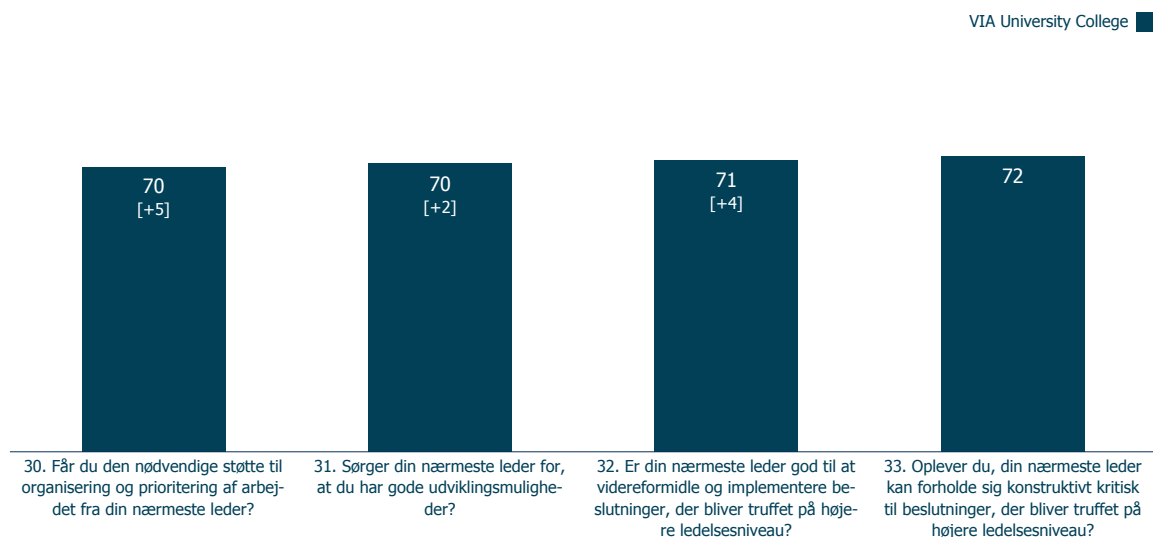
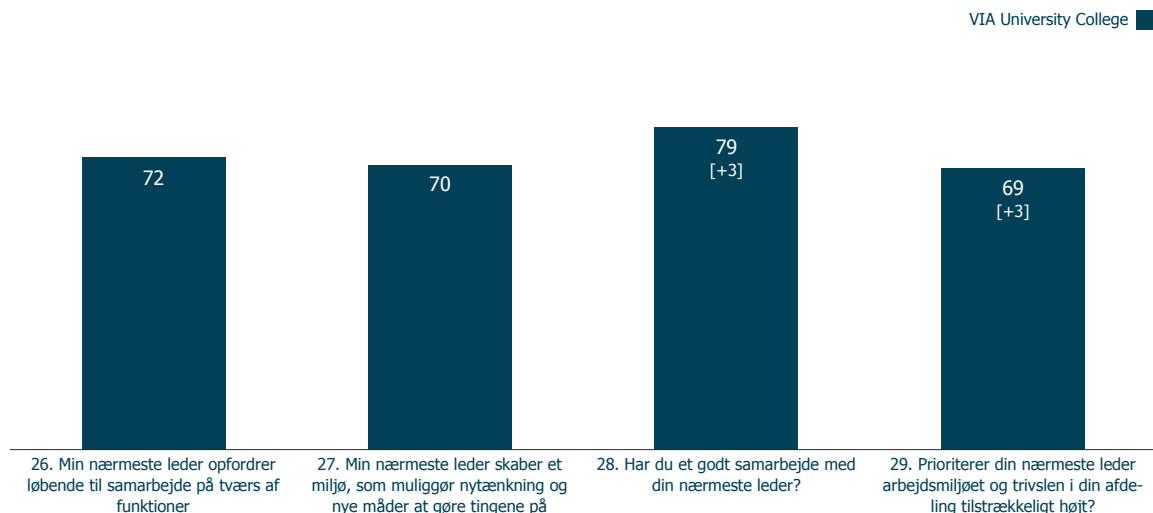
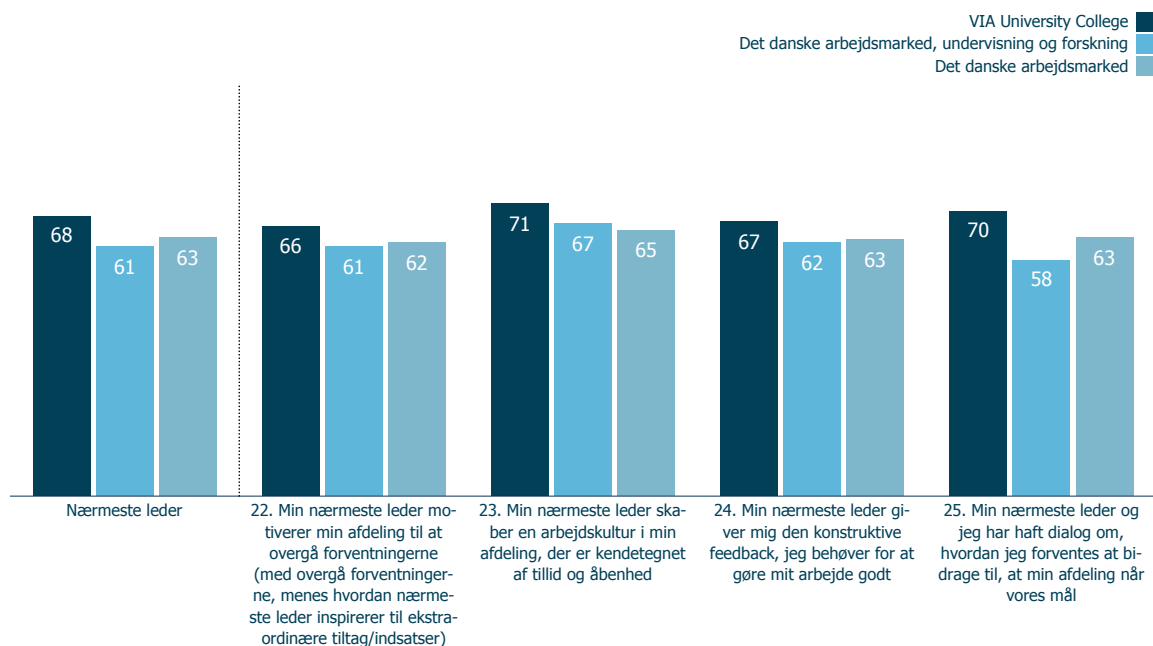
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Uddannelsesledelsen/chefen for fællesfunktionen, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Uddannelsesledelsen/chefen for fællesfunktionen.



- **PRIORITER**
20. Ledelsen/chefen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi
- **VEDLIGEHOOLD**
[Ingen punkter]
- **TILPAS**
21. Jeg har tillid til de beslutninger, som ledelsen/chefen træffer
- **OBSERVER**
19. Ledelsen/chefen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål



Nærmeste leder

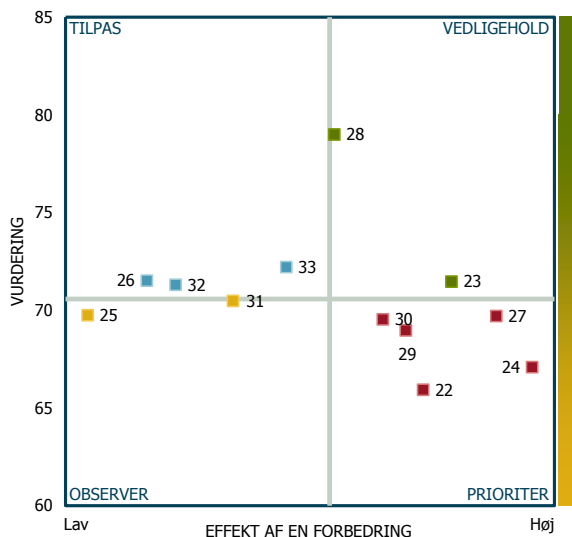




Nærmeste leder

Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Nærmeste leder.



■ PRIORITER

- 22. Min nærmeste leder motiverer min afdeling til at overgå forventningerne (med overgå forventningerne, menes hvordan nærmeste leder inspirerer til ekstraordinære tiltag/indsatser)
- 24. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt
- 27. Min nærmeste leder skaber et miljø, som muliggør nytænkning og nye måder at gøre tingene på
- 29. Prioriterer din nærmeste leder arbejdsmiljøet og trivslen i din afdeling tilstrækkeligt højt?
- 30. Får du den nødvendige støtte til organisering og prioritering af arbejdet fra din nærmeste leder?

■ VEDLIGEHOOLD

- 23. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed
- 28. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?

■ TILPAS

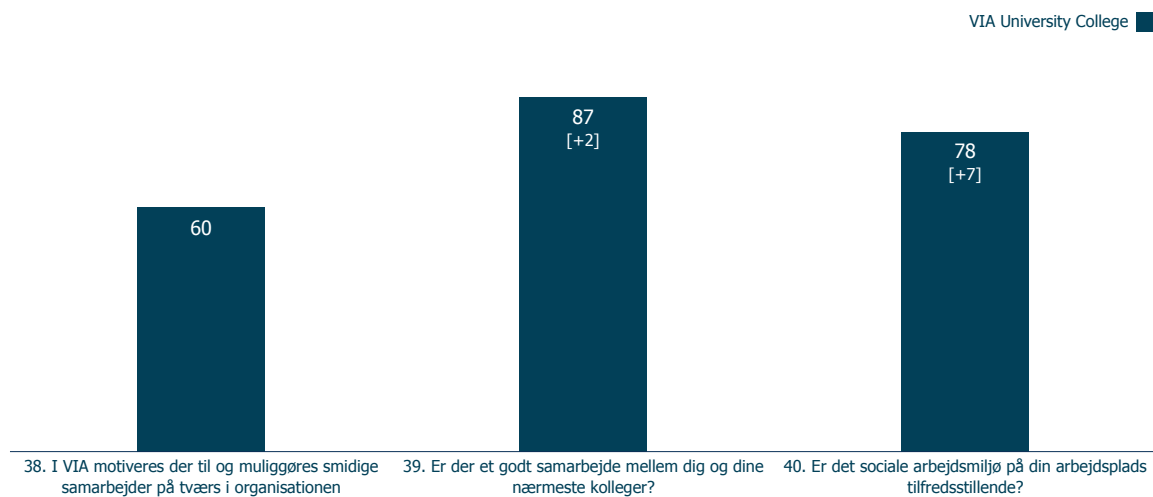
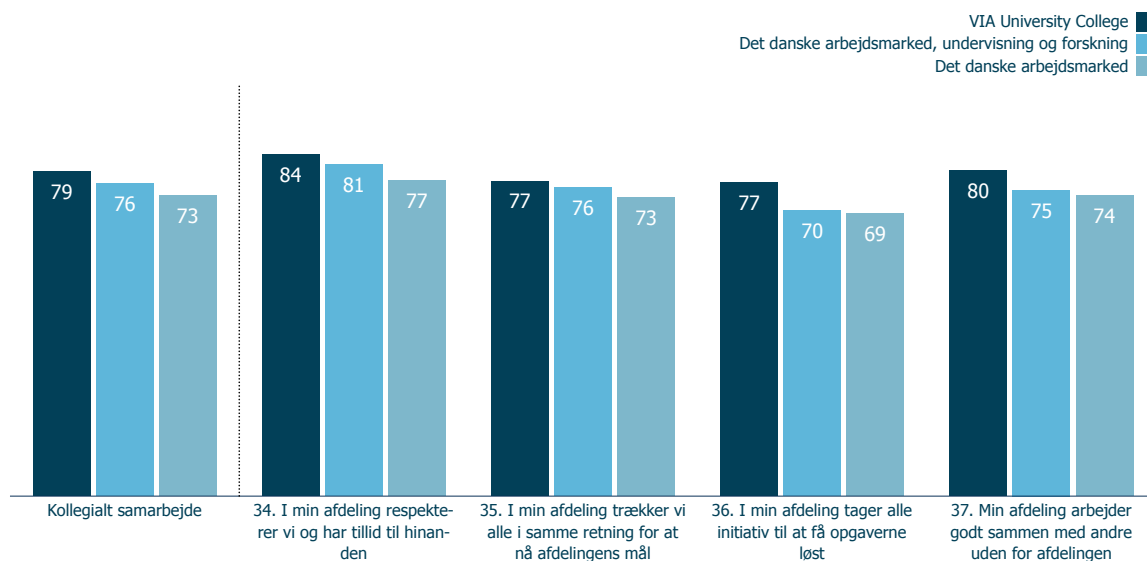
- 26. Min nærmeste leder opfordrer løbende til samarbejde på tværs af funktioner
- 32. Er din nærmeste leder god til at videreformidle og implementere beslutninger, der bliver truffet på højere ledelsesniveau?
- 33. Oplever du, din nærmeste leder kan forholde sig konstruktivt kritisk til beslutninger, der bliver truffet på højere ledelsesniveau?

■ OBSERVER

- 25. Min nærmeste leder og jeg har haft dialog om, hvordan jeg forventes at bidrage til, at min afdeling når vores mål
- 31. Sørger din nærmeste leder for, at du har gode udviklingsmuligheder?



Kollegialt samarbejde

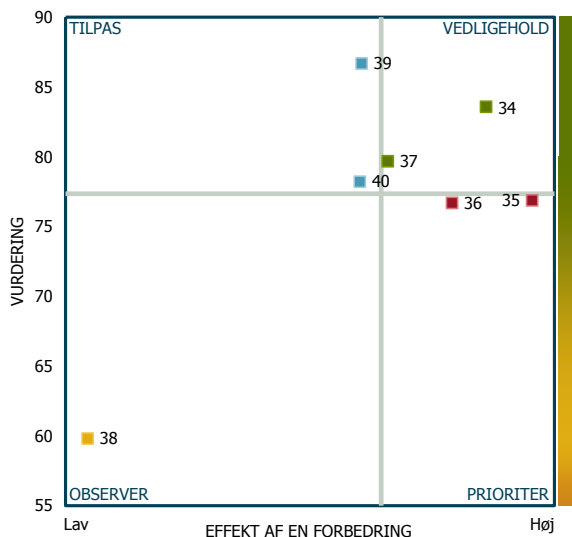




Kollegialt samarbejde

Prioriteringskort for Kollegialt samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Kollegialt samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Kollegialt samarbejde.



PRIORITER

35. I min afdeling trækker vi alle i samme retning for at nå afdelingens mål

36. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst



VEDLIGEHOOLD

34. I min afdeling respekterer vi og har tillid til hinanden

37. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen



TILPAS

39. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine nærmeste kolleger?

40. Er det sociale arbejdsmiljø på din arbejdsplads tilfredsstillende?

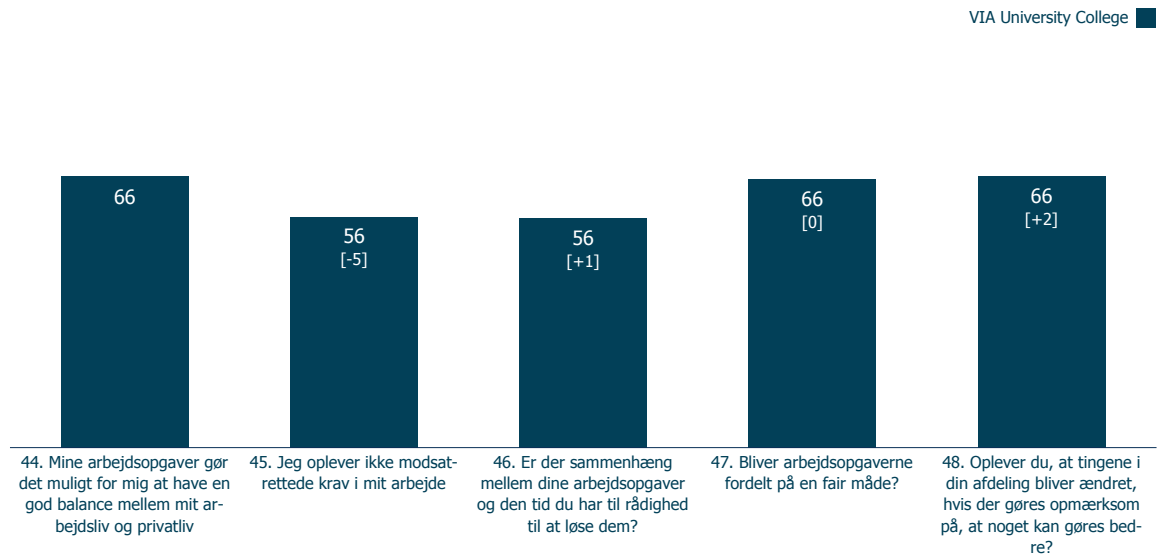
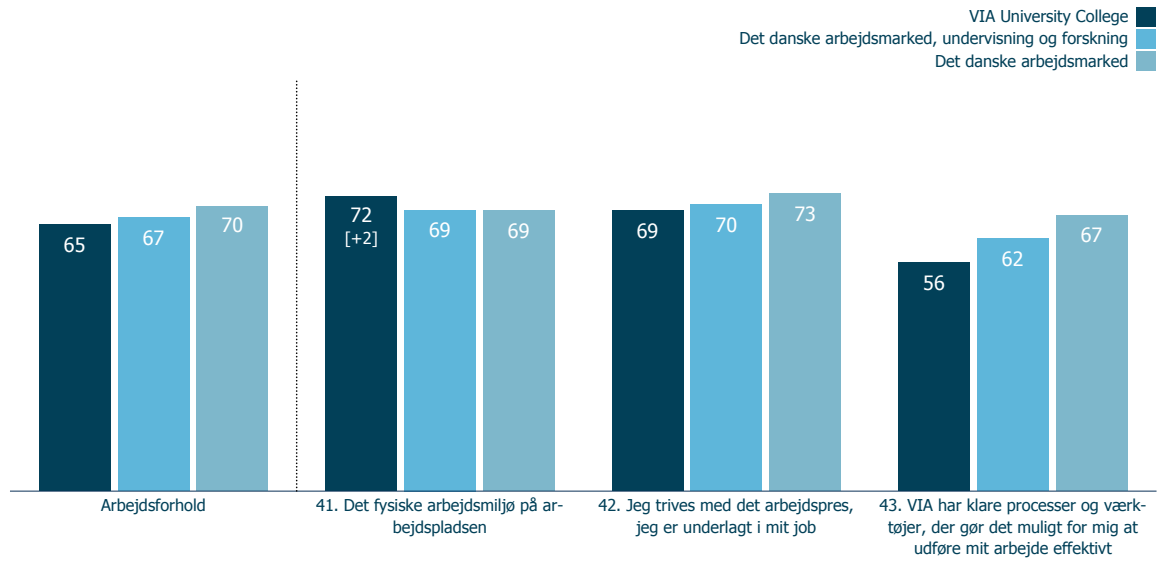


OBSERVER

38. I VIA motiveres der til og muliggøres smidige samarbejder på tværs i organisationen



Arbejdsforhold

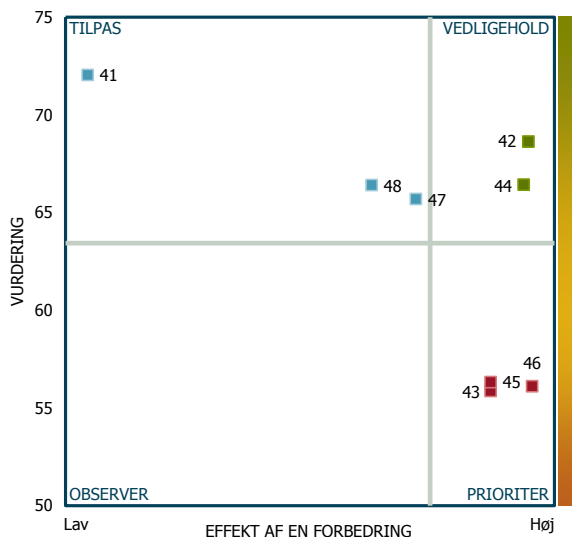




Arbejdsforhold

Prioriteringskort for Arbejdsforhold

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Arbejdsforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Arbejdsforhold.



■ PRIORITER

43. VIA har klare processer og værktøjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt

45. Jeg oplever ikke modsatrettede krav i mit arbejde

46. Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?

■ VEDLIGEHOOLD

42. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job

44. Mine arbejdsopgaver gør det muligt for mig at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv

■ TILPAS

41. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

47. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en fair måde?

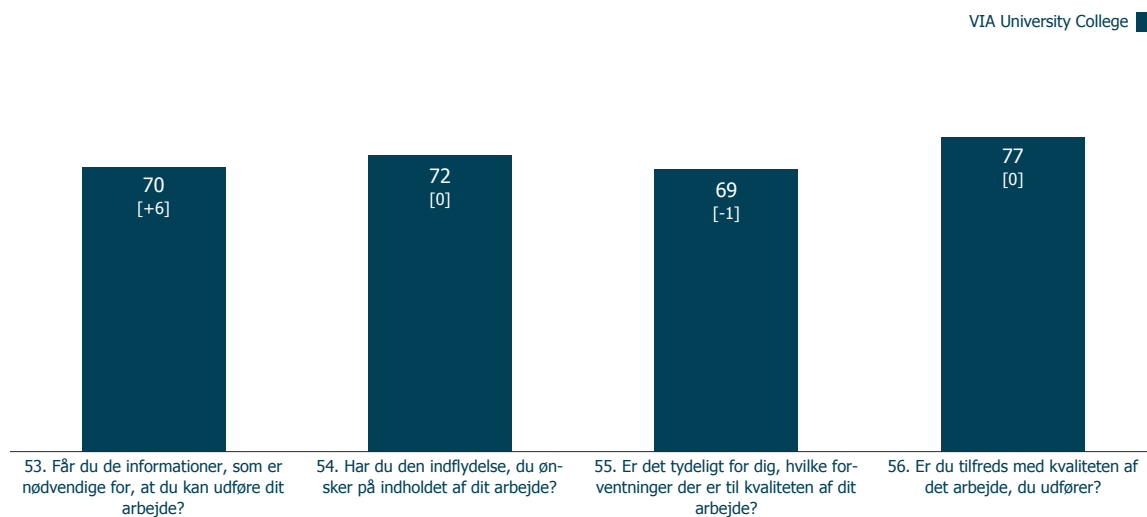
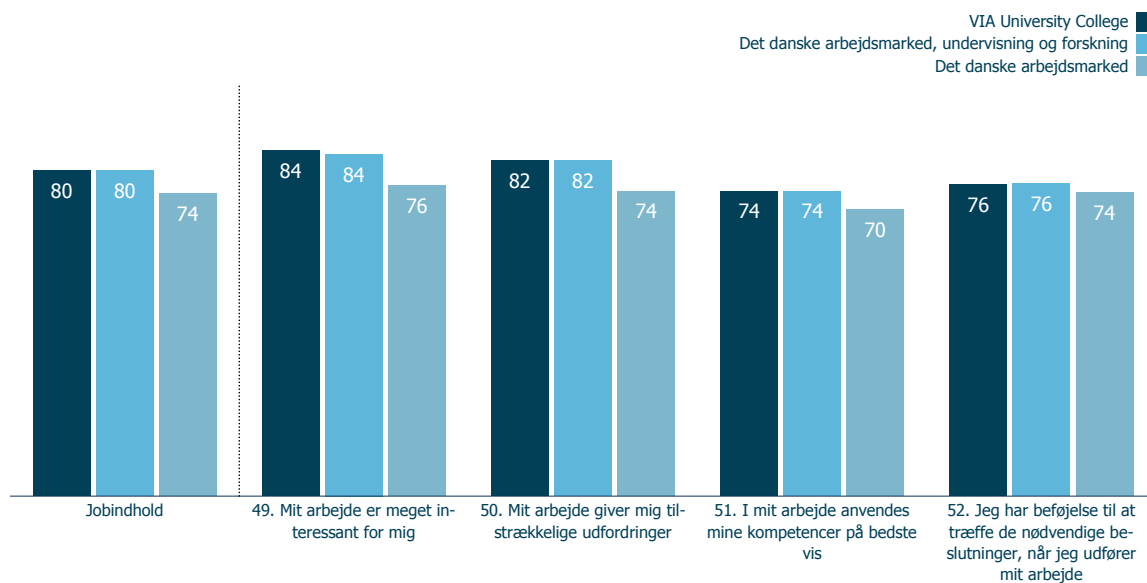
48. Oplever du, at tingene i din afdeling bliver ændret, hvis der gøres opmærksom på, at noget kan gøres bedre?

■ OBSERVER

[Ingen punkter]



Jobindhold

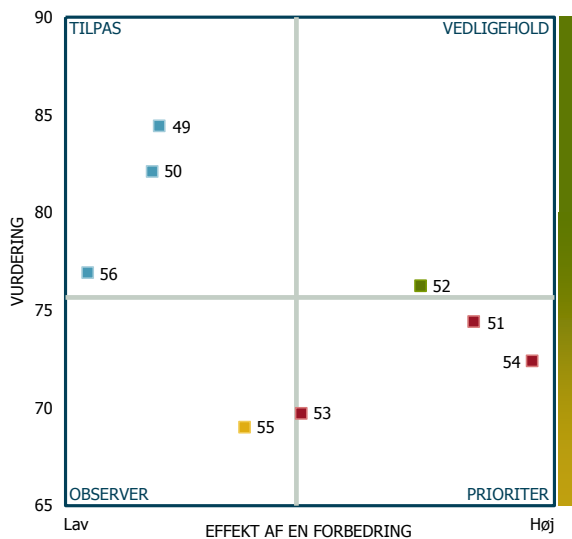




Jobindhold

Prioriteringskort for Jobindhold

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Jobindhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Jobindhold.



PRIORITER

51. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis

53. Får du de informationer, som er nødvendige for, at du kan udføre dit arbejde?

54. Har du den indflydelse, du ønsker på indholdet af dit arbejde?



VEDLIGEHOOLD

52. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde



TILPAS

49. Mit arbejde er meget interessant for mig

50. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer

56. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?

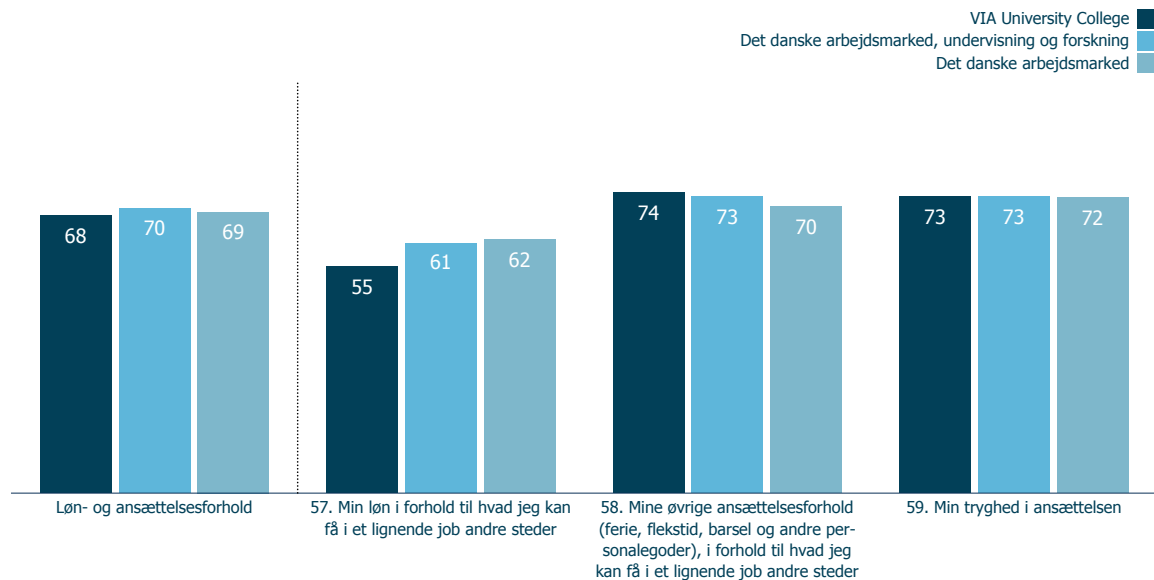


OBSERVER

55. Er det tydeligt for dig, hvilke forventninger der er til kvaliteten af dit arbejde?

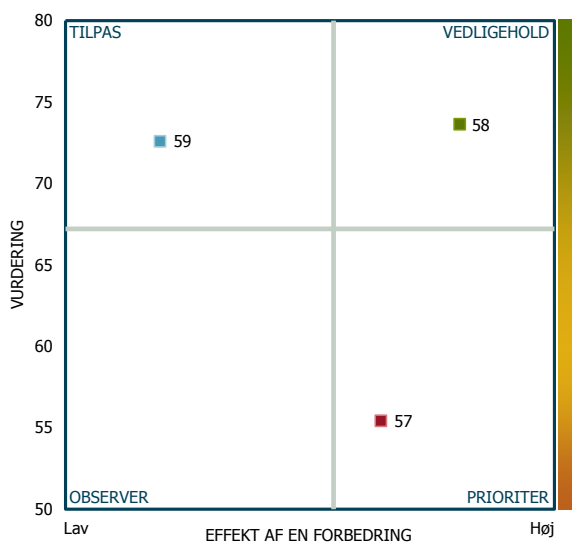


Løn- og ansættelsesforhold



Prioriteringskort for Løn- og ansættelsesforhold

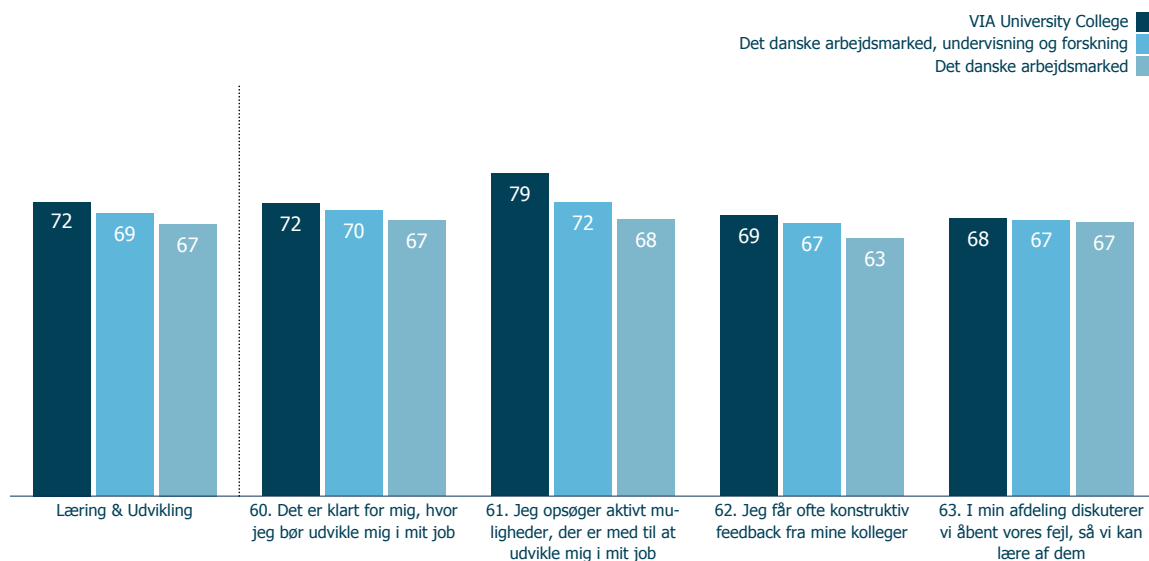
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn- og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Løn- og ansættelsesforhold.



- PRIORITER**
57. Min løn i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- VEDLIGEHOOLD**
58. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, flekstid, barsel og andre personalegoder), i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- TILPAS**
59. Min tryghed i ansættelsen
- OBSERVER**
[Ingen punkter]



Læring & Udvikling

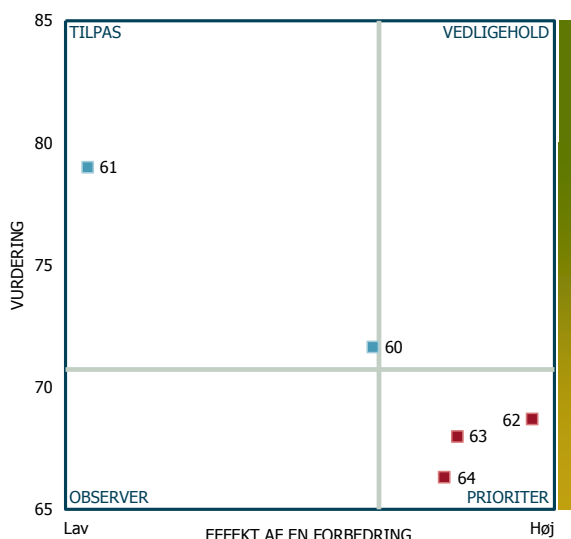


VIA University College



Prioriteringskort for Læring & Udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Læring & Udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Læring & Udvikling.



- **PRIORITER**
 - 62. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger
 - 63. I min afdeling diskuterer vi åbent vores fejl, så vi kan lære af dem
 - 64. Jeg har gode muligheder for kompetenceudvikling
- **VEDLIGEHOOLD**
 - [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 - 60. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job
 - 61. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job
- **OBSERVER**
 - [Ingen punkter]

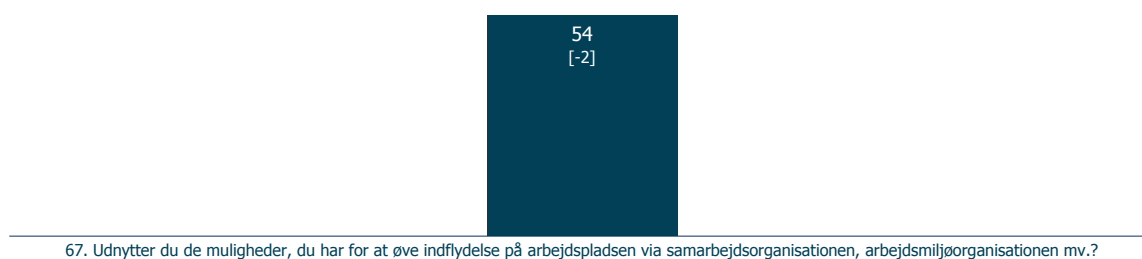
Mening i arbejdet

VIA University College ■



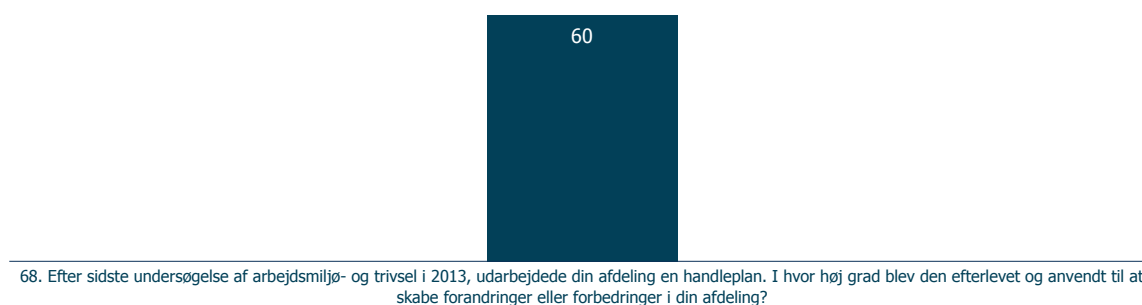
Mulighed for indflydelse

VIA University College ■



Forandringer på baggrund af seneste måling

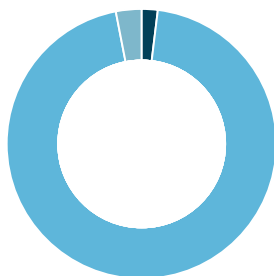
VIA University College ■



76
[+7]

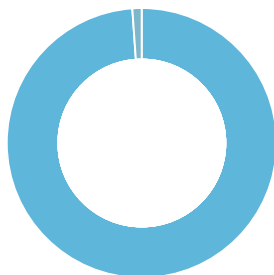
69. Er du generelt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

Bliver du udsat for mobning på din arbejdsplads? (Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod)



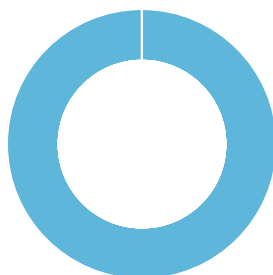
2% Ja
95% Nej
3% Ved Ikke

Bliver du udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?



0% Ja
99% Nej
1% Ved Ikke

Bliver du udsat for trusler om vold eller fysisk vold på din arbejdsplads?

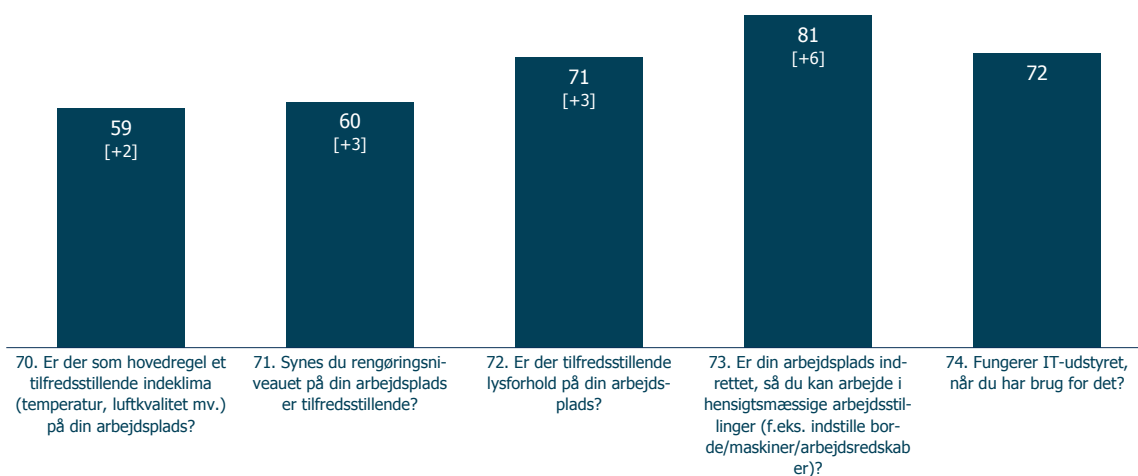


0% Ja
100% Nej
0% Ved Ikke

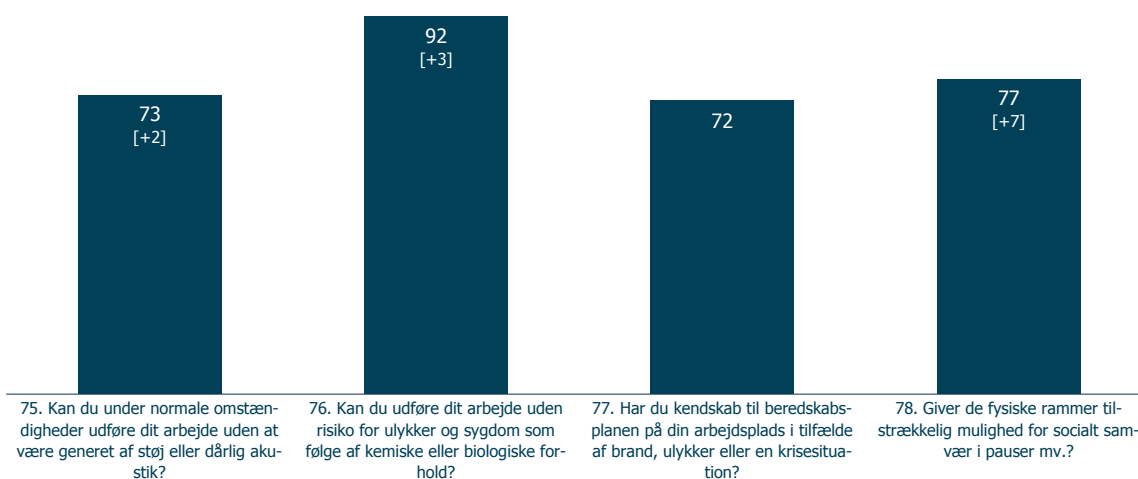
TEMA - Fysisk arbejdsmiljø og Sygefravær

Fysisk arbejdsmiljø

VIA University College

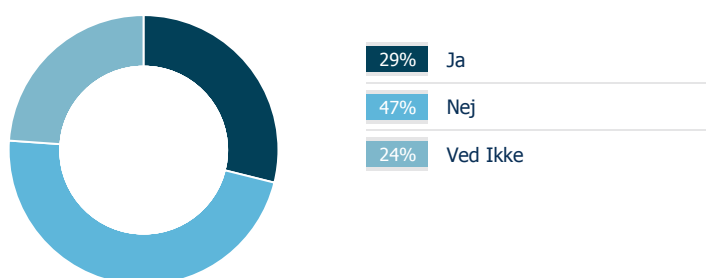


VIA University College



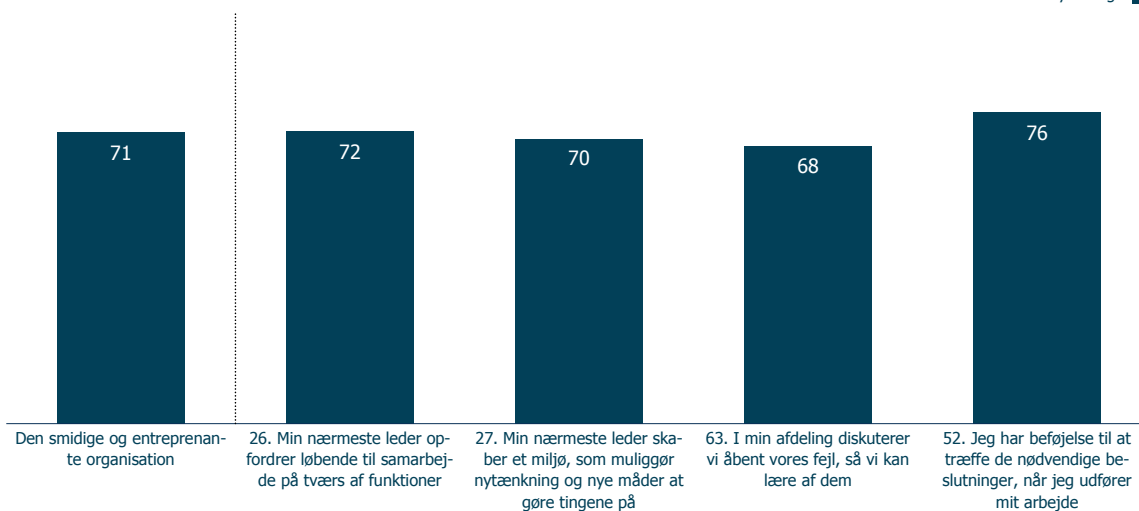
Sygefravær

Mener du der er faktorer omkring arbejdsmiljø og trivsel som har øget sygefraværet på din arbejdsplads?

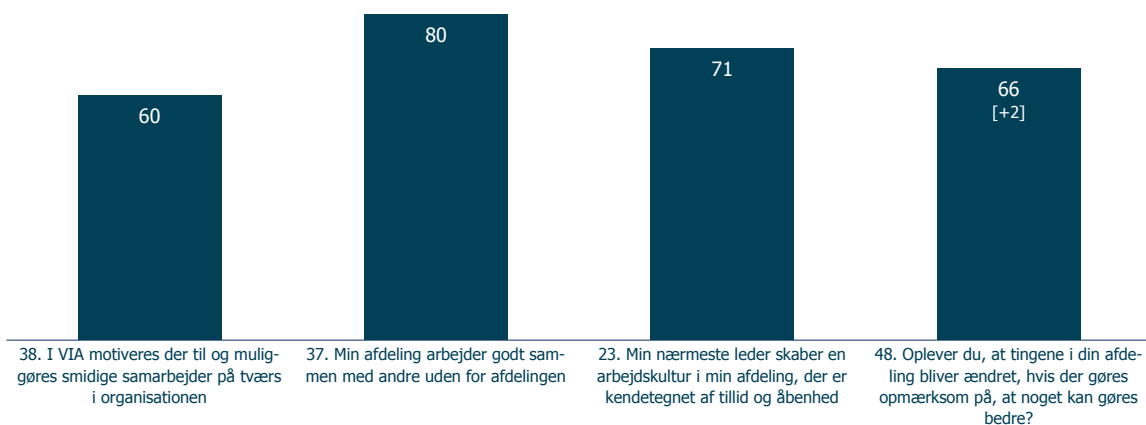


TEMA - Den smidige og entreprenante organisation

VIA University College

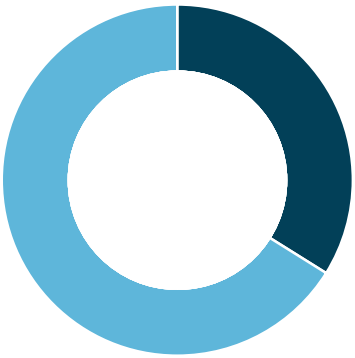


VIA University College



Køn

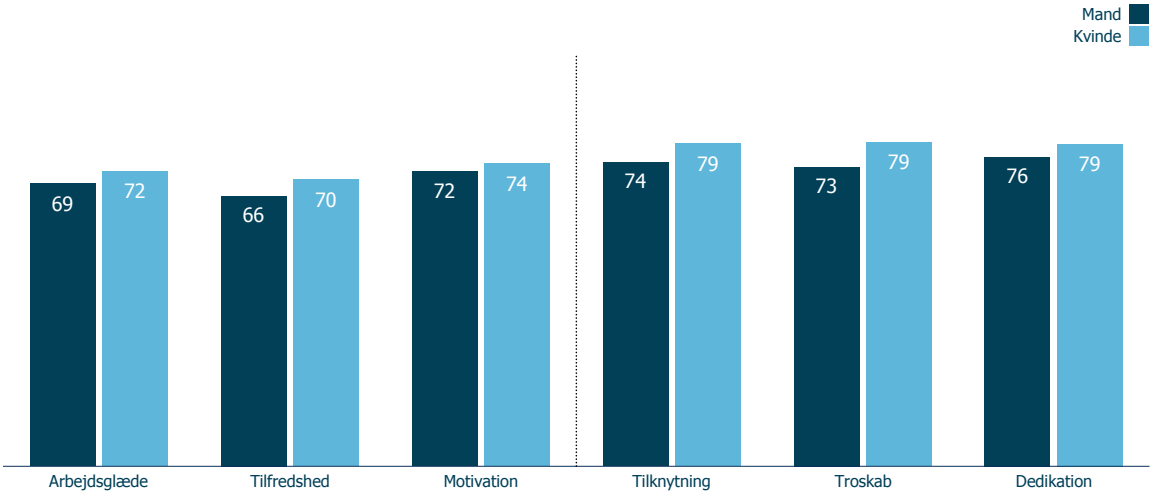
Fordeling af medarbejderne



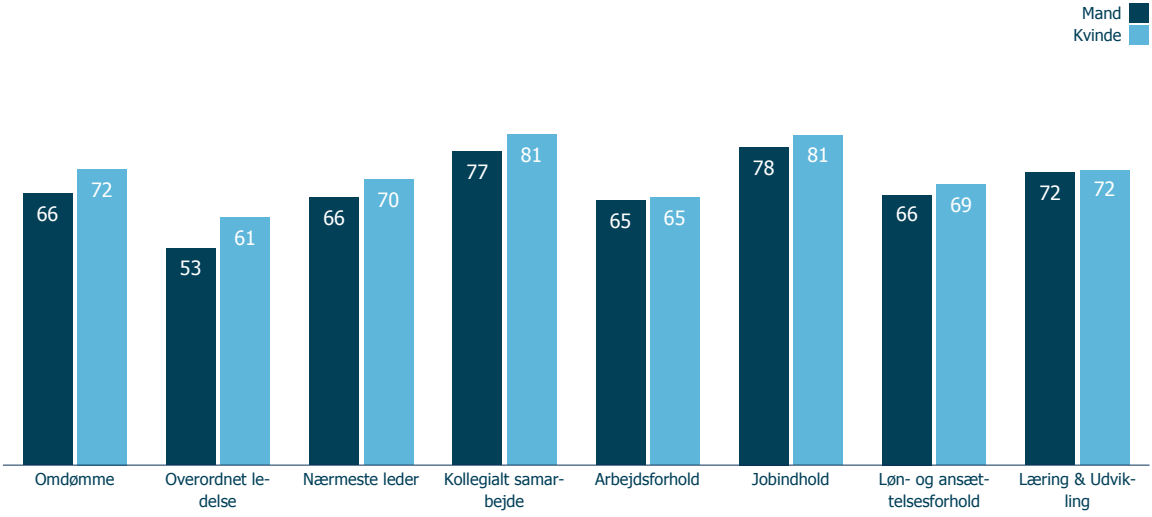
34% Mand

66% Kvinde

Vurdering fordelt på Køn



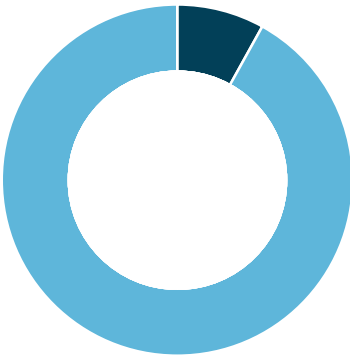
Mand
Kvinde



Mand
Kvinde

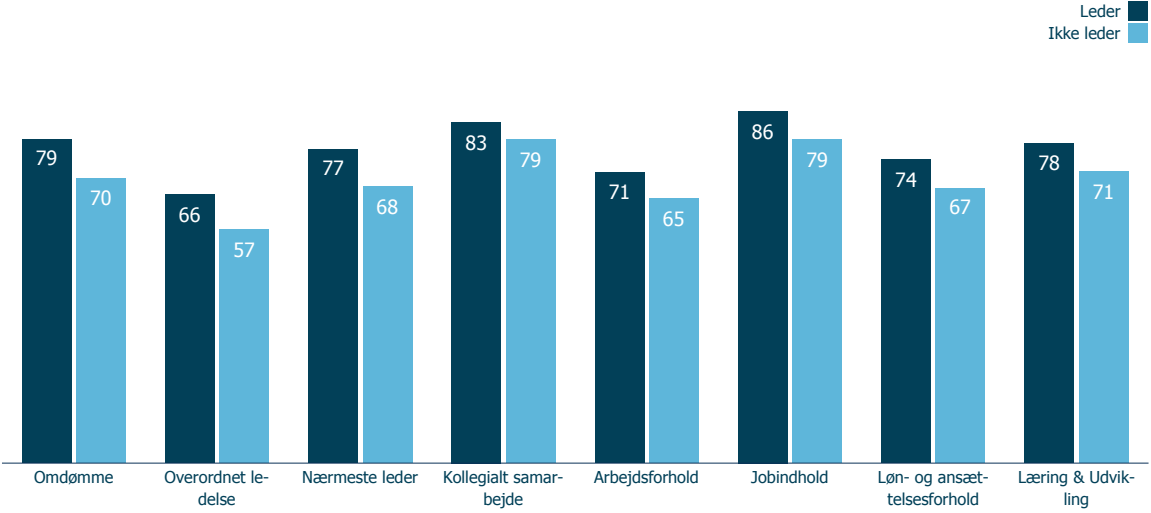
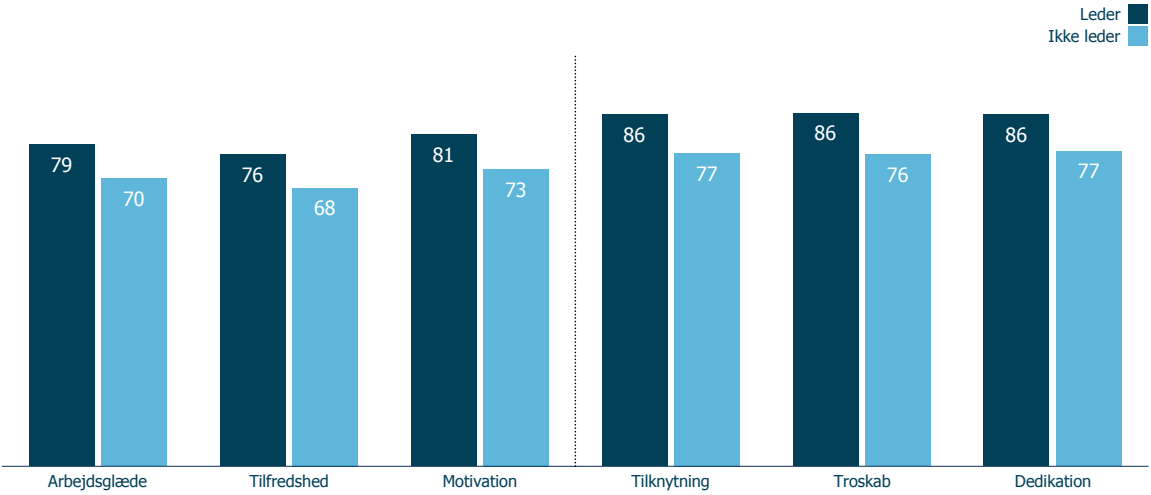
Leder/ikke leder

Fordeling af medarbejderne



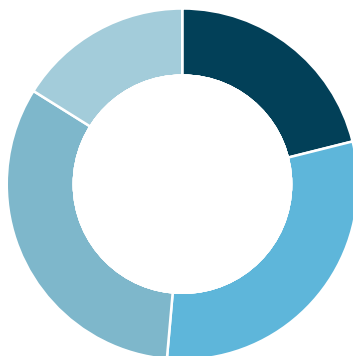
8% Leder
92% Ikke leder

Vurdering fordelt på Leder/ikke leder



Alder

Fordeling af medarbejderne



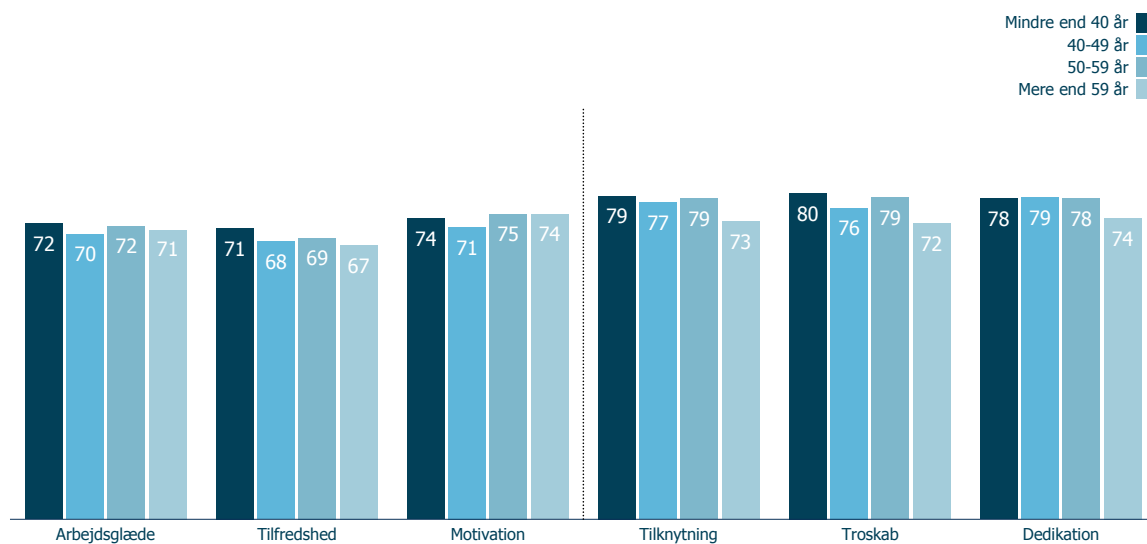
21% Mindre end 40 år

30% 40-49 år

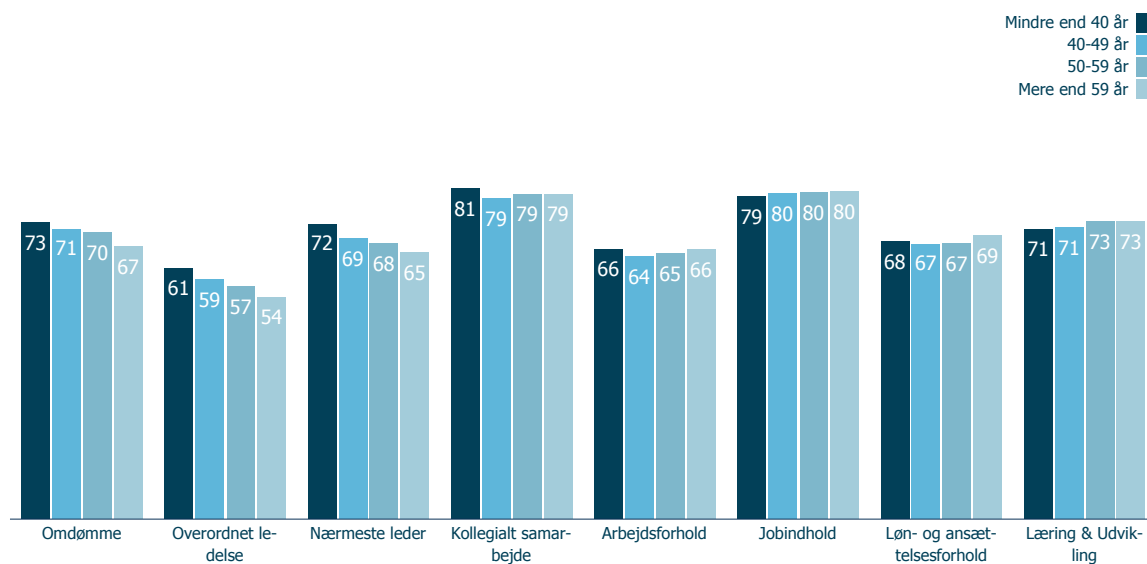
32% 50-59 år

16% Mere end 59 år

Vurdering fordelt på Alder



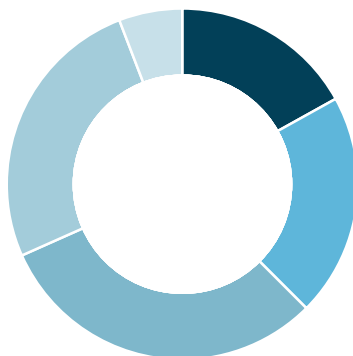
Mindre end 40 år
40-49 år
50-59 år
Mere end 59 år



Mindre end 40 år
40-49 år
50-59 år
Mere end 59 år

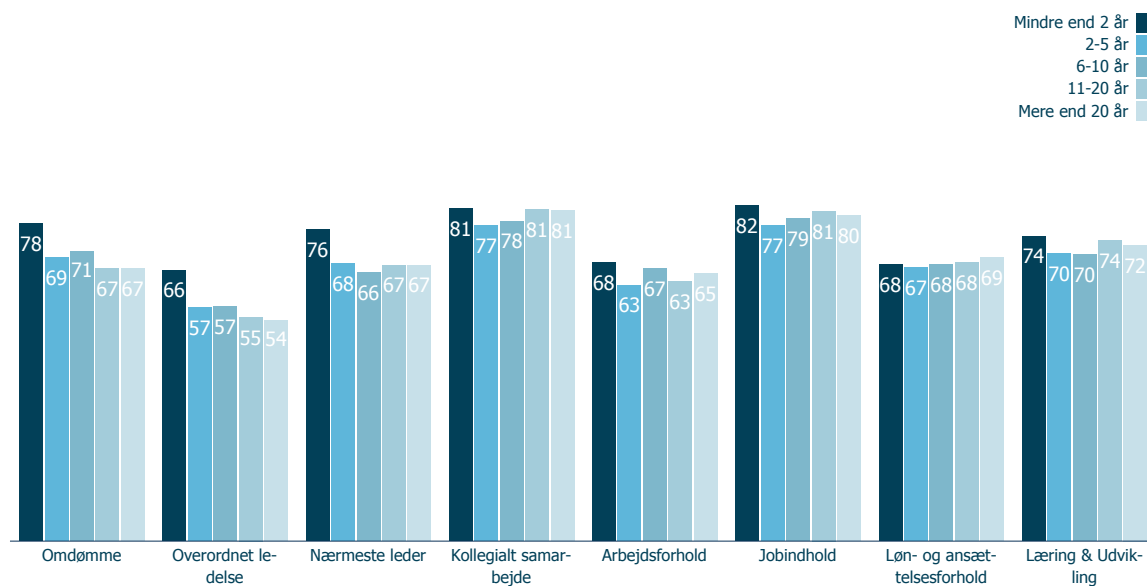
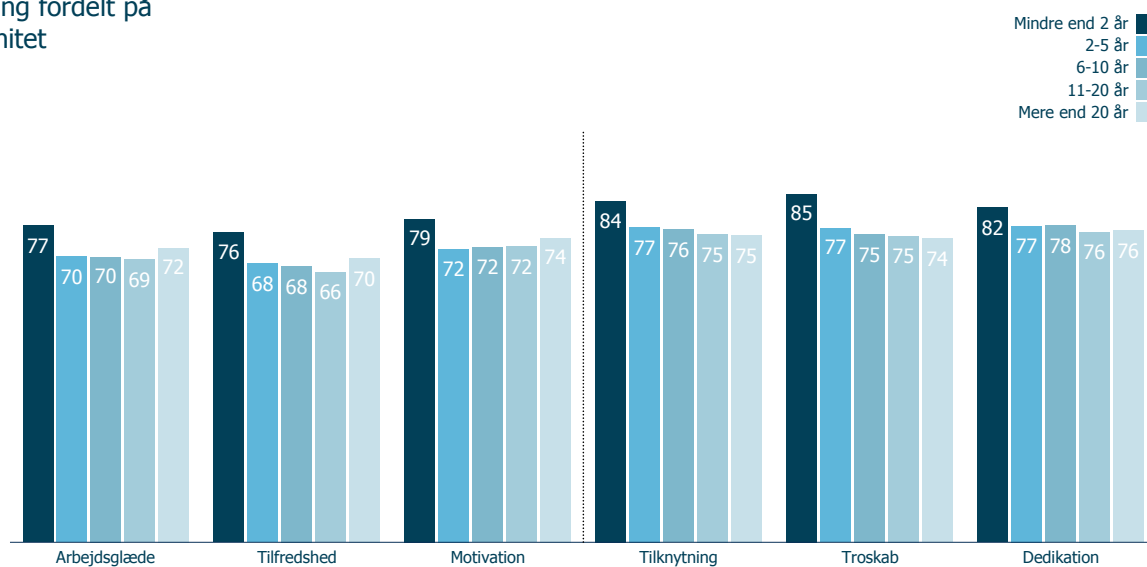
Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



17%	Mindre end 2 år
21%	2-5 år
31%	6-10 år
26%	11-20 år
6%	Mere end 20 år

Vurdering fordelt på Anciennitet



Tabeller [1]

	VIA University College			Det danske arbejdsmarked, undervisning og forskning	Det danske arbejdsmarked
	2016	2013	Variation	2016	2016
Svarprocent	84%				

ENGAGEMENT

Arbejdsglæde	71			72	69
Tilfredshed	69			70	68
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?	72	[-6]		74	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?	65			67	64
Motivation	73			73	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	76	[-7]		76	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	71			70	67
Tilknytning	77			76	73
Troskab	77			76	70
5. Jeg ønsker at være ansat hos VIA om 2 år	81	[-2]	H	75	72
6. Jeg vil anbefale andre at søge job hos VIA	73		H	76	69
Dedikation	78			76	76
7. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	82	[-8]		76	77
8. Jeg udviser begejstring for VIA og mine arbejdsopgaver	76			76	74
Medarbejdersegmentering					
Ildsjæle	19%			22%	17%
Kernemedarbejdere	59%			49%	51%
Zappere	15%			19%	21%
Sofamedarbejdere	2%			3%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	5%			7%	9%

DRIVKRÆFTER

Omdømme	70			74	73
9. VIA har et godt image	69			73	72
10. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	72			75	74
11. Andre opfatter VIA som et godt sted at være ansat	70			73	72
Overordnet ledelse	58			60	61
12. Direktionen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål	61	[+7]		60	63
13. Direktionen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi	53		H	58	58
14. Jeg har tillid til, at direktionen fremmer VIAs samlede interesser gennem sine beslutninger	61		H	61	63
15. Direktionen informerer godt om VIAs udfordringer	62	[+5]	H		
Hovedområdeledelse	61				
16. Ledelsen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål	62	[+11]	H		
17. Ledelsen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi	58		H		
18. Jeg har tillid til, at ledelsen fremmer hovedområdets samlede interesser gennem sine beslutninger	63		H		
Uddannelsesledelsen/chefen for fællesfunktionen	66				
19. Ledelsen/chefen kommunikerer tydeligt VIAs strategi og mål	66		H		
20. Ledelsen/chefen går forrest med et godt eksempel, i forhold til at sætte handling bag VIAs strategi	65		H		
21. Jeg har tillid til de beslutninger, som ledelsen/chefen træffer	68		H		
Nærmeste leder	68			61	63
22. Min nærmeste leder motiverer min afdeling til at overgå forventningerne (med overgå forventningerne, menes hvordan nærmeste leder inspirerer til ekstraordinære tiltag/indsatser)	66		H	61	62
23. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	71		H	67	65
24. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	67		H	62	63
25. Min nærmeste leder og jeg har haft dialog om, hvordan jeg forventes at bidrage til, at min afdeling når vores mål	70		H	58	63
26. Min nærmeste leder opfordrer løbende til samarbejde på tværs af funktioner	72		H		
27. Min nærmeste leder skaber et miljø, som muliggør nytænkning og nye måder at gøre tingene på	70		H		
28. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	79	[+3]			
29. Prioriterer din nærmeste leder arbejdsmiljøet og trivslen i din afdeling tilstrækkeligt højt?	69	[+3]	H		
30. Får du den nødvendige støtte til organisering og prioritering af arbejdet fra din nærmeste leder?	70	[+5]	H		
31. Sørger din nærmeste leder for, at du har gode udviklingsmuligheder?	70	[+2]	H		
32. Er din nærmeste leder god til at viderefordre og implementere beslutninger, der bliver truffet på højere ledelsesniveau?	71	[+4]	H		
33. Oplever du, din nærmeste leder kan forholde sig konstruktivt kritisk til beslutninger, der bliver truffet på højere ledelsesniveau?	72		H		

Tabeller [2]

	VIA University College			Det danske arbejdsmar- ked, under- visning og forskning	Det danske arbejdsmar- ked
	2016	2013	Variation	2016	2016
Kollegialt samarbejde	79			76	73
34. I min afdeling respekterer vi og har tillid til hinanden	84			81	77
35. I min afdeling trækker vi alle i samme retning for at nå afdelingens mål	77			76	73
36. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	77			70	69
37. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	80			75	74
38. I VIA motiveres der til og muliggøres smidige samarbejder på tværs i organisationen	60		H		
39. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine nærmeste kolleger?	87	[+2]			
40. Er det sociale arbejdsmiljø på din arbejdsplads tilfredsstillende?	78	[+7]			
Arbejdsforhold	65			67	70
41. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	72	[+2]		69	69
42. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	69			70	73
43. VIA har klare processer og værktøjer, der gør det muligt for mig at udføre mit arbejde effektivt	56		H	62	67
44. Mine arbejdsopgaver gør det muligt for mig at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	66		H		
45. Jeg oplever ikke modsatte krav i mit arbejde	56	[-5]	H		
46. Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?	56	[+1]	H		
47. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en fair måde?	66	[0]	H		
48. Oplever du, at tingene i din afdeling bliver ændret, hvis der gøres opmærksom på, at noget kan gøres bedre?	66	[+2]	H		
Jobindhold	80			80	74
49. Mit arbejde er meget interessant for mig	84			84	76
50. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	82			82	74
51. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	74			74	70
52. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	76			76	74
53. Får du de informationer, som er nødvendige for, at du kan udføre dit arbejde?	70	[+6]			
54. Har du den indflydelse, du ønsker på indholdet af dit arbejde?	72	[0]			
55. Er det tydeligt for dig, hvilke forventninger der er til kvaliteten af dit arbejde?	69	[-1]	H		
56. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	77	[0]			
Løn- og ansættelsesforhold	68			70	69
57. Min løn i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	55		H	61	62
58. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, flekstid, barsel og andre personalegoder), i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	74			73	70
59. Min tryghed i ansættelsen	73			73	72
Læring & Udvikling	72			69	67
60. Det er klart for mig, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	72			70	67
61. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	79			72	68
62. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	69			67	63
63. I min afdeling diskuterer vi åbent vores fejl, så vi kan lære af dem	68		H	67	67
64. Jeg har gode muligheder for kompetenceudvikling	66	[+3]	H		
Mening i arbejdet					
65. Oplever du generelt set dine arbejdsopgaver som meningsfulde?	82	[-4]			
66. Jeg kan i en større sammenhæng se et klart og meningsfuldt formål med mit arbejde	84				
Mulighed for indflydelse					
67. Udnytter du de muligheder, du har for at øve indflydelse på arbejdspladsen via samarbejdsorganisationen, arbejdsmiljøorganisationen mv.?	54	[-2]	H		
Forandringer på baggrund af seneste måling					
68. Efter sidste undersøgelse af arbejdsmiljø- og trivsel i 2013, udarbejdede din afdeling en handleplan. I hvor høj grad blev den efterlevet og anvendt til at skabe forandringer eller forbedringer i din afdeling?	60		H		
Krænkende adfærd					
69. Er du generelt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?	76	[+7]			
Fysisk arbejdsmiljø og Sygefravær					
70. Er der som hovedregel et tilfredsstillende indeklima (temperatur, luftkvalitet mv.) på din arbejdsplads?	59	[+2]	H		
71. Synes du rengøringsniveauet på din arbejdsplads er tilfredsstillende?	60	[+3]	H		
72. Er der tilfredsstillende lysforhold på din arbejdsplads?	71	[+3]			
73. Er din arbejdsplads indrettet, så du kan arbejde i hensigtsmæssige arbejdsstillinger (f.eks. indstille borde/maskiner/arbejdsredskaber)?	81	[+6]			
74. Fungerer IT-udstyret, når du har brug for det?	72				
75. Kan du under normale omstændigheder udføre dit arbejde uden at være generet af støj eller dårlig akustik?	73	[+2]			
76. Kan du udføre dit arbejde uden risiko for ulykker og sygdom som følge af kemiske eller biologiske forhold?	92	[+3]			
77. Har du kendskab til beredskabsplanen på din arbejdsplads i tilfælde af brand, ulykker eller en krisesituation?	72		H		
78. Giver de fysiske rammer tilstrækkelig mulighed for socialt samvær i pauser mv.?	77	[+7]			

Tabeller [3]

	VIA University College			Det danske arbejdsmar- ked, under- visning og forskning	Det danske arbejdsmar- ked
	2016	2013	Variation	2016	2016
Den smidige og entreprenante organisation	71				
26. Min nærmeste leder opfordrer løbende til samarbejde på tværs af funktioner	72		H		
27. Min nærmeste leder skaber et miljø, som muliggør nytænkning og nye måder at gøre tingene på	70		H		
63. I min afdeling diskuterer vi åbent vores fejl, så vi kan lære af dem	68		H	67	67
52. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	76			76	74
38. I VIA motiveres der til og muliggøres smidige samarbejder på tværs i organisationen	60		H		
37. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	80			75	74
23. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur i min afdeling, der er kendetegnet af tillid og åbenhed	71		H	67	65
48. Oplever du, at tingene i din afdeling bliver ændret, hvis der gøres opmærksom på, at noget kan gøres bedre?	66	[+2]	H		

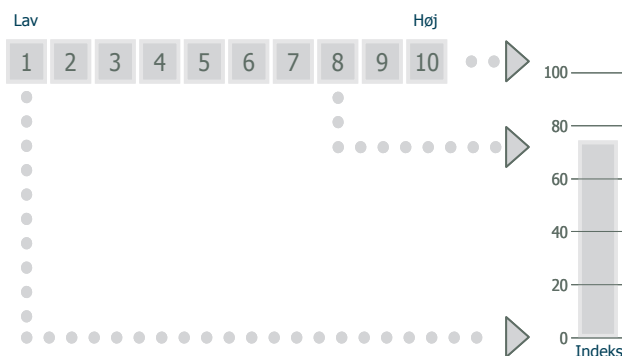
Tabeller [4]

	Svarprocent	ENGAGEMENT							DRIVKRÆFTER						
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Tilknytning	Troskab	Dedikation	Ondomme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Kollegialt samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring & Udvikling
VIA University College	84%	71	69	73	77	77	78	70	58	68	79	65	80	68	72
EVU	85%	74	72	77	80	81	79	74	71	74	79	66	82	69	71
EVU administration	97%	73	72	74	79	80	77	81	76	74	80	69	77	66	68
EVU Hovedområdeledelse	100%	86	84	88	91	92	89	76	71	93	85	77	93	74	81
EVU Innovation og Karriere	93%	70	66	75	79	78	80	76	69	61	79	59	83	70	74
EVU Ledelse og styring	80%	61	57	66	65	64	66	54	63	55	62	56	77	69	63
EVU Pædagogik mv.	78%	78	75	81	83	84	82	75	72	79	82	69	85	67	73
EVU Soc. og sundhed	78%	78	77	78	85	88	82	72	66	88	77	68	85	73	72
VIA Erhverv	85%	67	64	70	75	72	78	65	51	60	77	64	80	66	71
VIA Animation Workshop	63%	80	81	78	71	66	75	63	45	88	91	67	87	72	79
VIA Erhverv Business	83%	64	62	67	73	68	79	62	53	55	73	68	79	57	69
VIA Erhverv Byggeri	92%	64	60	68	71	65	77	67	50	50	69	64	75	67	67
VIA Erhverv Design	89%	68	65	72	79	77	80	66	56	69	78	62	81	70	72
VIA erhverv Eksterne relationer	96%	70	68	72	82	83	82	74	60	71	75	64	79	68	63
VIA Erhverv Engineering	80%	59	54	64	68	63	74	50	38	42	78	57	79	58	71
VIA Erhverv Hovedområdeledelse	78%	79	75	83	86	80	92	77	62	70	77	66	89	81	84
VIA Erhverv Interne relationer	90%	75	77	73	84	83	85	73	51	60	82	66	77	65	66
VIA Erhverv Studenterrelationer	88%	75	75	74	85	87	83	80	69	76	88	69	84	70	75
VIA Fællesfunktioner, bibliotek og kantiner	84%	73	72	75	80	80	80	78	65	72	79	71	78	69	71
Direktion	100%	92	90	94	99	100	99	94		91	80	81	99	87	91
Prof. Direktørs område	82%	73	72	74	79	79	80	77	64	71	79	71	77	69	70
Prorektors område	87%	72	71	74	79	81	76	77	66	78	83	72	80	66	73
Rektors område	100%	78	79	77	89	87	92	81	75	80	88	77	92	82	80
VIA Pædagogik og Samfund	80%	69	66	72	75	76	74	65	52	65	79	59	78	66	72
CFU	80%	78	76	80	83	83	82	79	65	62	76	74	77	73	72
VIA Lærerruddannelsen	69%	66	61	71	70	69	70	57	46	62	82	55	79	60	72
VIA Pædagogik og Samfund FOU og Centre	75%	73	72	73	77	77	77	70	56	60	81	68	86	78	76
VIA Pædagogik og Samfund Hovedområdeledelsen	100%	79	77	82	82	90	76	81	63	84	75	75	88	79	77
VIA Pædagogik og Samfund Ledelsessekretariat	78%	79	78	81	84	88	80	78	62	79	84	72	81	80	71
VIA Pædagogik og Samfund Studieadministration	90%	74	73	75	79	80	78	75	64	73	82	70	82	71	69
VIA Pædagoguddannelsen	84%	68	65	71	77	79	76	67	51	67	79	54	79	66	72
VIA Socialrådgiveruddannelsen og Adm. Bachelor	88%	65	61	68	71	72	69	56	47	61	70	56	71	62	70
VIA Sundhed	88%	75	73	76	80	80	79	75	60	76	83	69	83	71	75
Bioanalytikeruddannelsen	81%	83	82	83	78	79	76	70	59	94	88	75	89	83	81
Ergoterapeutuddannelsen i Holstebro	91%	73	72	73	80	81	80	81	63	82	85	66	82	82	77
Ergoterapeutuddannelsen i Aarhus	100%	78	76	81	81	83	79	70	50	85	89	69	87	70	78
Ernæring og sundhed	80%	67	65	68	73	68	79	65	46	67	72	63	84	67	73
Fysioterapeutuddannelsen i Holstebro	83%	84	84	83	86	89	84	87	70	89	89	77	93	80	77
Fysioterapeutuddannelsen i Aarhus	78%	78	78	77	80	84	76	74	60	76	86	76	80	73	74
Psykomotorikuddannelsen	100%	68	68	68	73	78	68	61	69	82	88	55	78	63	69
VIA sundhed FOU og Forskningscentre	90%	71	70	72	75	73	76	68	61	74	86	65	77	70	72
VIA Sundhed Hovedområdeledelsen	94%	75	72	79	80	76	85	75	60	59	86	71	83	71	78
VIA Sundhed sekretariat	86%	77	74	80	83	86	81	72	78	81	89	74	75	79	63
VIA Sundhed Studieadministration	94%	77	76	77	86	87	85	84	66	79	74	74	83	72	74
VIA Sygeplejerskeuddannelsen	88%	73	71	74	79	80	79	75	59	72	83	68	81	67	75

Appendiks – om vurderinger og beregnet betydning

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 tilknytningen, men også hvor vigtige de enkelte områder er for medarbejderne.

Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og tilknytning. 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.

Hvor skal vi starte?

- OMDØMME...
- OVERORDNET LEDELSE...
- NÆRMESTE LEDER...
- KOLLEGIALT SAMARBEJDE...
- ARBEJDSFORHOLD...
- JOBINDHOLD...
- LØN- OG ANSÆTTelsesFORHOLD...
- LÆRING & UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

To typer af prioriteringskort

I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.

Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af områderne: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Kollegialt samarbejde, Arbejdsforhold, Jobindhold, Løn- og ansættelsesforhold, Læring & Udvikling.

Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og tilknytning.

NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.

Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.

Specifikke prioriteringskort

De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.

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.

Et eksempel

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.

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).

