

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse 2022

Kold College
Gitte Bargholt



Rapportens opbygning

1. **Overblik:** Teamets resultater på engagement og eksekvering, samt resultater på modellens drivere.
2. **Fokusområder:** De tre områder der forslås som styrker og indsatsområder med særligt fokus fra PeopleXacts side.
3. **Detaljer:** Detaljeret gennemgang af engagement og eksekvering samt modellens drivere. Her vises resultaterne på de enkelte spørgsmål der indgår i hver skala, samt inspiration til refleksion og handling.
4. **Vejledning:** En vejledning til dig som leder om hvordan du kan strukturere din opfølgning med medarbejderne

Arbejdsspørgsmål til gennemgang af rapporten:

- Hvad er du mest tilfreds med i dine resultater?
- Er der resultater, der overrasker dig?
- Hvordan er resultaterne sammenlignet med andre enheder i organisationen?
- Hvordan er udviklingen sammenlignet med forrige måling?
- Ser du sammenhænge mellem resultaterne?
- Er der stor forskel i medarbejdernes besvarelse?

FARVEFORKLARING

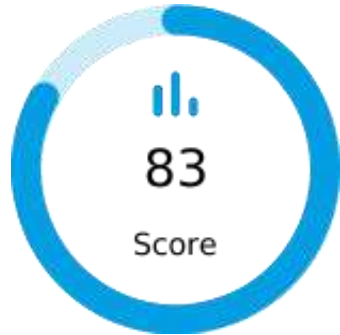
- På eller over benchmark niveauet
- Under benchmark niveauet
- Meget under benchmark niveauet

HVAD ER KONSENSUS?

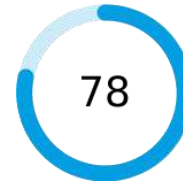
Konsensus er et mål for spredning af svar på fem-punkts skalaen.

- Høj konsensus afspejler lav spredning af svarene, og medarbejderne er enige i deres vurdering.
- Medium konsensus afspejler en vis spredning, hvor der er en vis uenighed i gruppen.
- Lav konsensus afspejler høj spredning, og medarbejdere oplever driveren meget forskelligt.

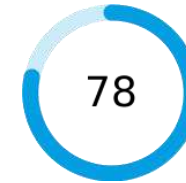
Engagement



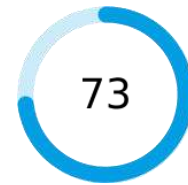
Udvikling



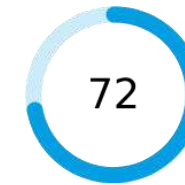
Indflydelse



Støttende ledelse



Balance

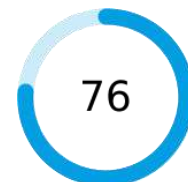


Engagement

Eksekvering



Målorienteret ledelse



Samarbejde

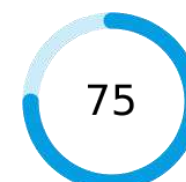


Eksekvering

Forbedringsfokus



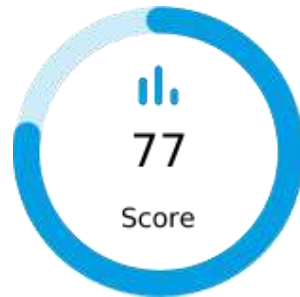
Rolleklarhed



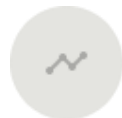
Styrke

Forbedringsfokus

Løbende fokus på forbedringer



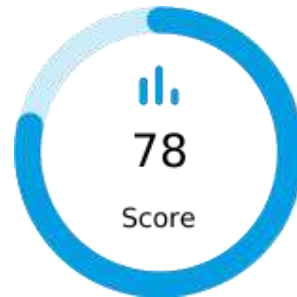
Score

På niveau
PræstationHøj
Konsensus--
Udvikling

Styrke

Udvikling

Mulighed for at bruge og udvikle egen viden og færdigheder på arbejdspladsen



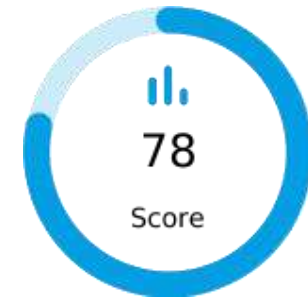
Score

Over
PræstationMedium
Konsensus--
Udvikling

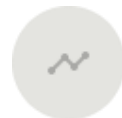
Styrke

Indflydelse

Grad af medbestemmelse og indflydelse på, hvordan arbejdet løses



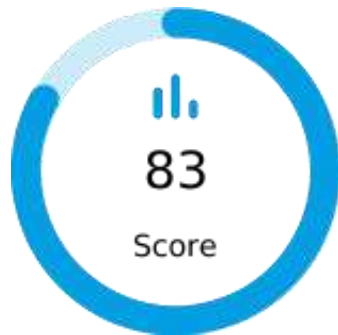
Score

Over
PræstationMedium
Konsensus--
Udvikling

ENGAGEMENT

Engagement måler lyst og vilje til at investere egen energi i arbejdet. Oplevelse af stolthed, meningsfuldhed og medansvar for at opnå organisatoriske målsætninger.

Samlet score



Over
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde 82



Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt 89



Mine arbejdsopgaver er meningsfulde 85



Jeg er stolt over at være ansat i min virksomhed 78



Tilfredshed

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? 80



Anbefaling

Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i virksomheden 74



EKSEKVERING

Eksekvering måler evnen til at løse opgaver på en effektiv måde med gode rutiner til at følge op på de mål, I har sat jer.

Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

I min enhed er vi effektive i vores måde at gøre tingene på 71



I min enhed har vi klare mål og følger op på dem 66



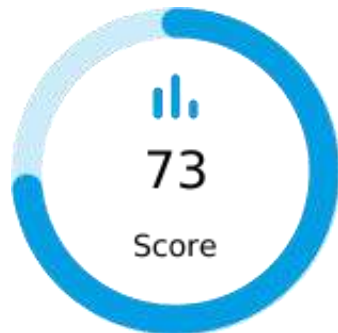
Refleksion

- Er målene klare for dig? Er de ambitiøse og realistiske?
- Hvilke mål har medarbejderne sværest ved at opfylde?
- Har I en fælles forståelse af enhedens mål?
- Hvornår er vi effektive i vores måde at gøre tingene på?
- Hvad kan I med fordel gøre mere af, hvad kan I styrke, tilføje eller eliminere for at fastholde/øge effektiviteten?

STØTTENDE LEDELSE

Lederens konstruktive involvering af medarbejderne

Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Min leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde 69



Min leder tager konstruktivt imod nye ideer og forslag 77



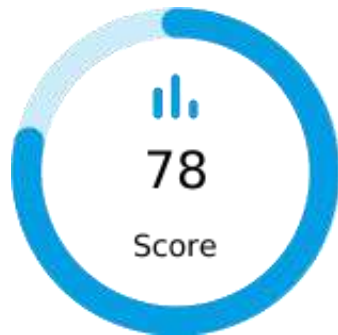
Refleksion

- Hvor ofte imødekommer jeg nye ideer og forslag?
- Hvor meget arbejder jeg på at tilvejebringe et miljø, hvor nye ideer og forslag er velkomne?
- Hvordan afviser jeg nye ideer og forslag? Hvilke begrundelser giver jeg?
- Alle medarbejdere har behov for feedback vær opmærksom på, hvor meget den enkelte medarbejder har brug for.
- Har du lagt en plan for, hvordan du får givet alle feedback?
- Hvilken følelse er feedback forbundet med hos jer? Anerkendelse, imødekommenhed, frygt, sjov, alvor? Hvad skal styrkes?

UDVIKLING

Mulighed for at bruge og udvikle egen viden og færdigheder på arbejdspladsen

Samlet score



Over
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde

81



Jeg har mulighed for at udvikle mig

76



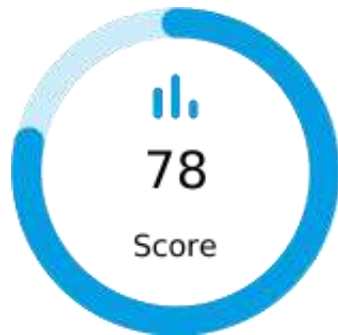
Refleksion

- Hvilken type af viden og evner er der brug for i jeres team?
- Har du nogle kompetencer i dit team, som ikke bliver brugt?
- Hvordan matcher dette behov medarbejdernes ønske om at deres kompetencer bliver brugt?
- Hvad brænder dine medarbejdere for?
- Hvordan tænker dine medarbejdere udvikling er det kun via uddannelse?
- Hvor gode er I i afdelingen til at hjælpe hinanden til nye kompetencer?
- Har du gjort opmærksom på medarbejdernes muligheder for udvikling og udfordringer i deres nuværende job?

INDFLYDELSE

Grad af medbestemmelse og indflydelse på, hvordan arbejdet løses

Samlet score



Over
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Jeg har gode muligheder for at planlægge min arbejdsdag 77



Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde 79



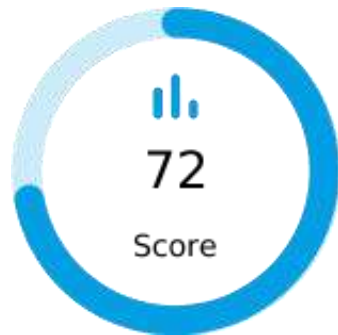
Refleksion

- Hvilke behov har de enkelte medarbejdere for pauser og arbejdstempo? Og bliver disse mødt?
- Er det underordnet, hvor og hvornår arbejdet udføres hos jer? Og kan medarbejderne med fordel få mere indflydelse herpå?
- Hvilke muligheder for hjemmearbejde tillader opgaverne på din arbejdsplads? Og hvilken dialog og praksis har I om muligheden for hjemmearbejde?
- Hvilke behov og ønsker har de enkelte medarbejdere for indflydelse?
- Hvad er dine medarbejders mulighed for medindflydelse?
- Hvordan kan du udvikle medarbejderne ved at give mere indflydelse?

BALANCE

Balance mellem krav og kontrol med fravær af negativ stress

Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejde og mit privatliv 75



Jeg har normalt tid til at udføre mine arbejdsopgaver i tilfredsstillende kvalitet 70



Refleksion

- Kommer dine medarbejdere tidligt? Går de sent hjem fra arbejde?
- Leverer dine medarbejdere dét de skal, selvom de arbejder på skæve tidspunkter?
- Er du selv et forbillede for en hensigtsmæssige balancen mellem arbejdsliv og privatliv?
- Hvordan er balancen mellem krav og ressourcer?
- Hvilke opgaver opleves særligt tidskrævende?
- Matcher medarbejderens ambitionsniveau med organisationens ambitionsniveau?

SAMARBEJDE

Samarbejde med hjælp support og videndeling

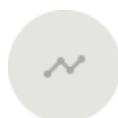
Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

I min enhed hjælper og støtter vi hinanden 79



I min enhed har vi en god dialog, hvor alle kan give udtryk for deres meninger 76



I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder 68



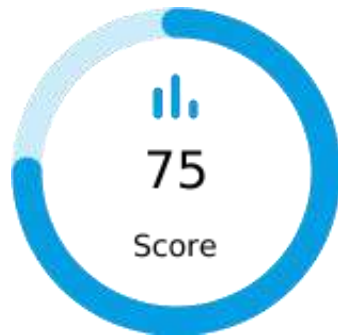
Refleksion

- Man kan yde hjælp og støtte på mange måder verbalt, praktisk, følelsesmæssigt. Hvilken type hjælp bruges mest i afdelingen?
- Skal I gøre noget i afdelingen for at opbygge/bygge videre på en kultur, hvor I hjælper og støtter hinanden?
- Hvilke opgaver/projekter vil være gode til at styrke teamånden?
- Hvordan kan du udvikle din egen og dine medarbejders empati?
- Hvilke enheder har vores afdeling mest brug for at samarbejde med?
- Hvad skal vores afdeling gøre, for at dette samarbejde kan blive en succes?
- Hvilke relationer skal jeg styrke, for at det kan gavne samarbejdet?

ROLLEKLARHED

Klarhed i forventninger og ansvar

Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

I min enhed har vi en fælles forståelse af hvilke opgaver, vi er ansvarlige for 70



Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde 80



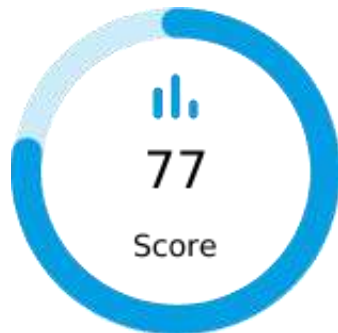
Refleksion

- Er kommunikationen om opgavefordelingen i enheden tilstrækkelig? Er den klar og tydelig?
- Er der opgaver i enheden, som der er forskellige/modsatrettede holdninger til?
- Har vi et system eller en struktur, der løbende koordinerer enhedens opgaver?
- Ændres krav og forventninger ofte? Hvis ja, hvilke stabile faktorer går igen fra opgave til opgave?
- Bruger du nok tid på at tydeliggøre rolleog ansvarsfordeling i dit team?
- Hvor ligger balancen mellem "at søge mod det excellente" og en "god nok præstation"?

FORBEDRINGSFOKUS

Løbende fokus på forbedringer

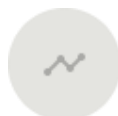
Samlet score



På niveau
Præstation



Høj
Konsensus



--
Udvikling

Jeg oplever, at der plads til at komme med nye ideer

79



I min enhed arbejder vi løbende med at forbedre os

75



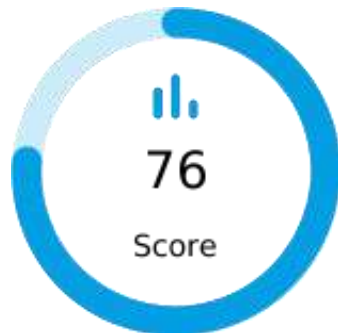
Refleksion

- Hvor stort et fokus har løbende forbedringer i enheden?
- Hvor ofte taler du med dine medarbejdere om løbende forbedringer?
- Hvilke konkrete eksempler på løbende forbedringer kan du komme i tanke om? Hvad siger de eksempler dig?
- Har I en fælles forståelse af enhedens arbejdsgange?
- Hvordan drøfter vi forbedringsforslag til arbejdsgangene i vores enhed?
- Motiveres medarbejderne til, at komme med forbedringsforslag?

MÅLORIENTERET LEDELSE

Lederens evne til at være tydelig og vise handlekraft

Samlet score



På niveau
Præstation



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Min leder er tydelig omkring hvilke forventninger, der stilles til mig i mit arbejde 73



Min leder træffer de nødvendige beslutninger 78



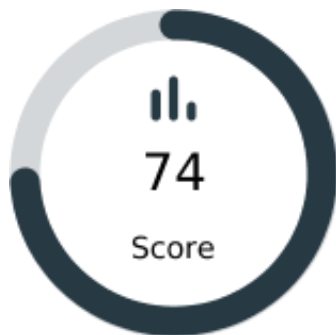
Refleksion

- Rammerne for opgaveløsningen er ofte indlysende for dig som leder... er de også indlysende for medarbejderne? Har medarbejderne al den viden du har og som du ved, kan løfte kvaliteten i opgaveløsningen?
- Hvor meget tid og energi bruger dine medarbejdere mon på uklare forventninger og rammer?
- Er du og dine medarbejdere samstemte omkring, hvad der er nødvendige beslutninger?
- Er du god til at forklare baggrunden for dine beslutninger, og hvorfor du måske nogle gange udskyder eller undlader at træffe beslutninger?
- Hvad er dine største udfordringer, når det gælder at træffe vanskelige beslutninger? Hvem eller hvad kan hjælpe dig her?

ANERKENDELSE

Anerkendelse og dialog

Samlet score



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Min nærmeste leder anerkender min indsats, når jeg gør et godt stykke arbejde 81



I min enhed håndterer vi opgave- og konfliktløsning med en anerkendende tilgang og dialog 67



LEDELSENS TILGÆNGELIGHED

Ledelsens tilgængelighed

Samlet score



Medium
Konsensus



--
Udvikling

Min nærmeste leder er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige (fysisk, på mail, på telefon eller lignende) 85



Bright ideas. Sustainable change.

