

KOLDING
SCHOOL
OF
DESIGN

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2024

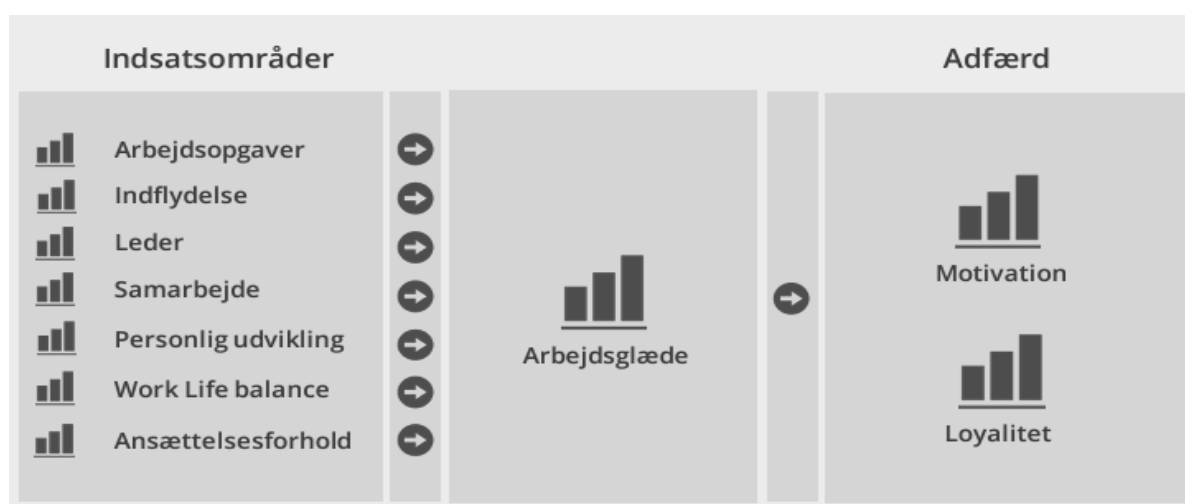
INDHOLDSFORTEGNELSE

INLEDENDE BEMÆRKNINGER.....	3
ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET.....	5
ARBEJDSGLÆDE.....	5
MOTIVATION.....	7
LOYALITET.....	9
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE	12
ARBEJDSOPGAVER.....	12
INDFLYDELSE.....	14
LEDER.....	17
SAMARBEJDE.....	21
PERSONLIG UDVIKLING.....	24
WORK LIFE BALANCE.....	27
SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION.....	29
LIGESTILLING.....	30
MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE.....	32

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsundersøgelse 2024 giver et billede af, hvordan medarbejderne oplever Designskolen Kolding som arbejdsplads.

Undersøgelsens design tager udgangspunkt i nedenstående model, hvor det centrale omdrejningspunkt er arbejdsglæde. Arbejdsglæde kommer ikke af sig selv, men skabes af en række omstændigheder og faktorer. Disse kan ses i modellens venstre side. Overordnet kaldes disse indsatsområder, fordi de kan påvirkes og dermed skabe højere eller lavere arbejdsglæde. Modellens højre side er outputtet, det ønskede resultat, som giver udslag i en ønsket adfærd. Høj arbejdsglæde skaber motiverede medarbejdere som yder en ekstra indsats og involverer sig i arbejdspladsen, samtidig med at de ønsker at arbejde på skolen og være ambassadører for Designskolen Kolding udadtil.



Rapporten er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i oktober 2024. Undersøgelsen er sammenstillet med lignende undersøgelse fra 2022, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller depression i besvarelserne.

Der arbejdes i indeværende rapport med tre stillingsgrupper, disse er:

- Administrativt personale (EVU adm., medieværksted, stud.adm., IT, bibliotek, Ledelsessekretariat, service, reception og kantine)
- Videnspersonale (medarbejdere ansat i et af skolens laboratorier eller værksteder, undervisere i EVU)
- Ansatte med personaleledelse – fremadrettet blot benævnt *Personaleledelse*

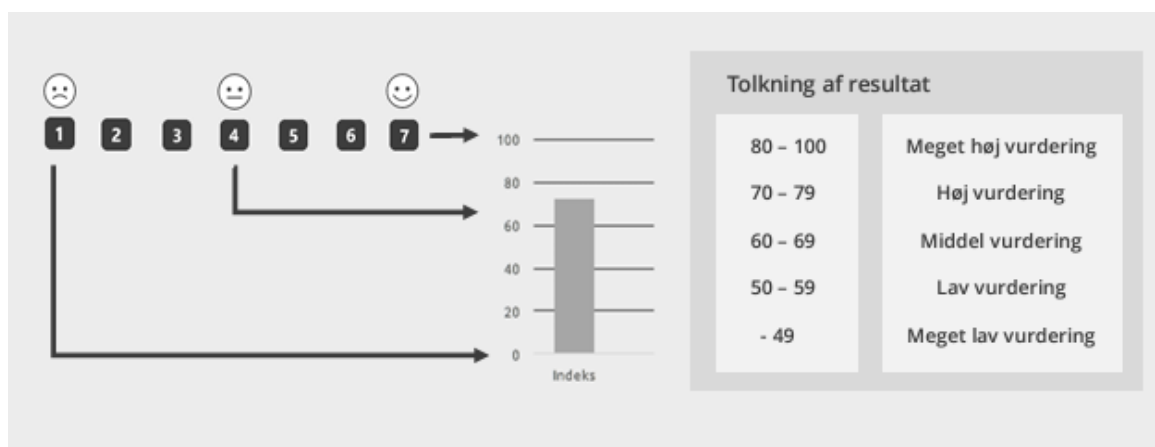
I alt har 111 medarbejdere modtaget spørgeskemaet, og af disse har 91 gennemført undersøgelsen. Det giver en besvarelsesprocent på 82%, mod 85% i 2022. Alle 91 medarbejdere har fuldført spørgeskemaet, hvorfor ingen frasorteres i den videre analyse. De 91 besvarelser fordeler sig på stillingsgrupperne således:

- Administrativt personale – 31 besvarelser / 34% (2022: 35 besvarelser / 39%)
- Videnspersonale – 54 besvarelser / 59% (2022: 48 besvarelser / 53%)
- Personaleledelse – 6 besvarelser / 7% (2022: 8 besvarelser / 9%)

Undersøgelsen er anonym og således vil der på intet tidspunkt i rapporter eller datamateriale kunne refereres tilbage til enkeltpersoner med navns nævnelse.

Læsevejledning

Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert-skala, hvor besvarelserne på de enkelte spørgsmål er omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at indekseringer under 60 vurderes i den lave ende af skalaen, og derfor i ringere grad er tilstede, mens vurdering med indekstal på 70 eller derover ligger i den høje ende af skalaen og er indfriet eller fuldt tilstede hos de adspurgte.



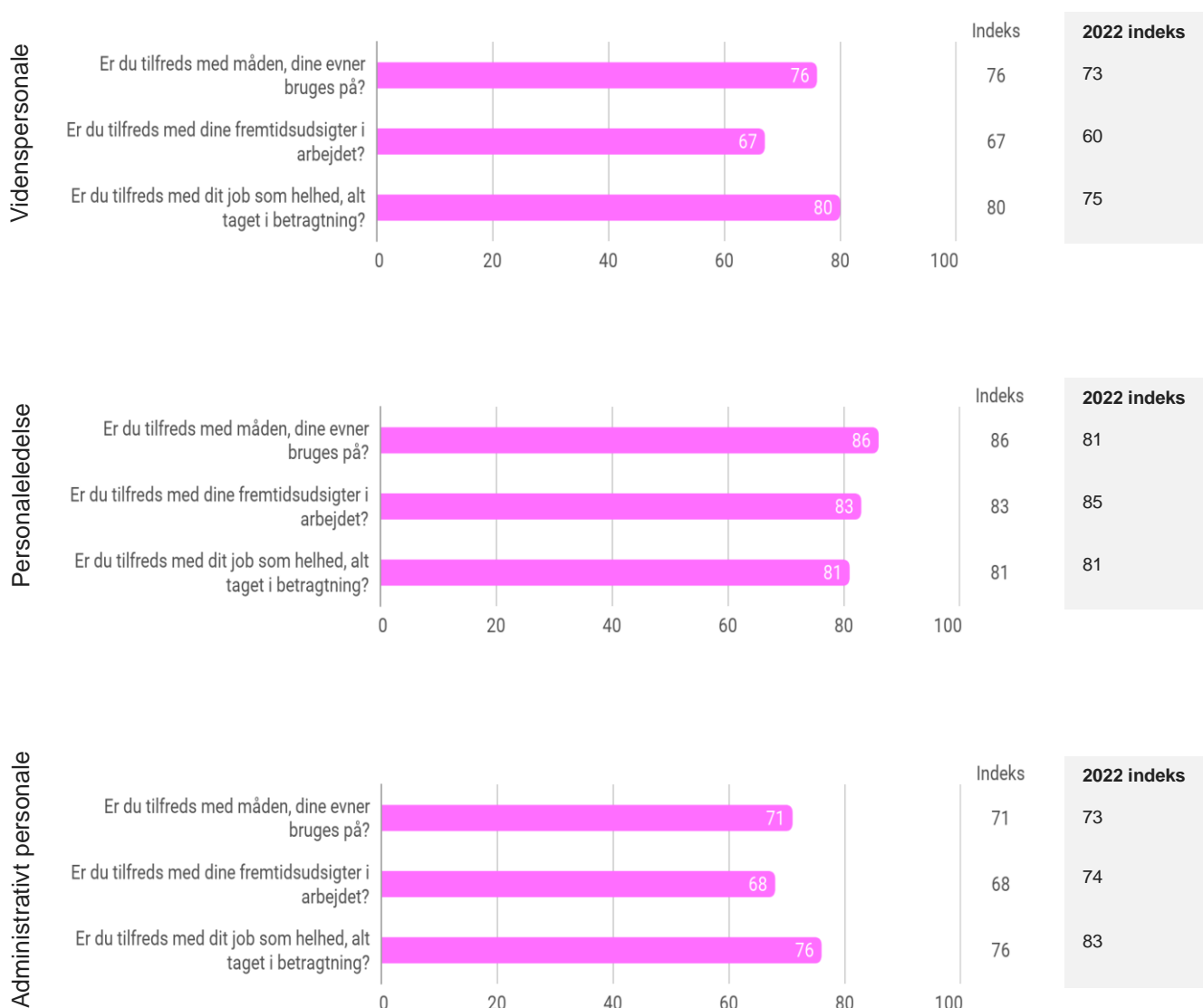
Alle resultater er præsenteret i søjlediagrammer som viser vurderingerne opdelt på stillingsgrupperne. Der vil i rapporten være to typer af data præsenteret. Udover en præsentation af vurderingen for de enkelte spørgsmål fordelt på stillingsgrupperne i 2022 og 2024, er der også præsenteret en samlet vurdering for hele området for årene 2020, 2022 og 2024.

Når der ses på søjlediagrammerne overfor hinanden, er det vigtigt at huske på, at stillingsgrupperne påvirker det totale gennemsnit i forhold til, hvor mange medarbejdere som falder under kategorierne. Personaleledelsen som består af 6 medarbejdere påvirker således ikke det overordnede totale gennemsnit i lige så høj grad som videnspersonalets 54 besvarelser.

ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

ARBEJDSGLÆDE

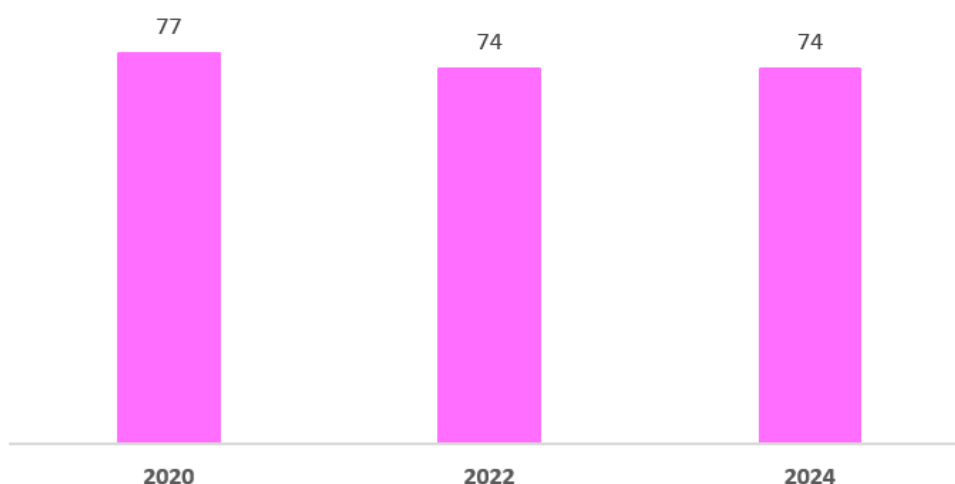
Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse medarbejderne er. En høj arbejdsglæde udløser motiverede og engagerede medarbejdere, som er klar til at yde en ekstra indsats for arbejdspladsen, hvis der skulle blive brug for det. Medarbejdere med høj arbejdsglæde er loyale, udviser en stor grad af troskab, og anbefaler gerne Designskolen Kolding til deres netværk og er i det hele taget ambassadører for skolen. Loyale medarbejdere tænker også mindre på at skifte job. Nedenstående figur viser en opdeling på administrativt personale, videnspersonale og ansatte med personaleledelse for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde.



Arbejdsglæden ligger samlet set på samme niveau som i 2022, og dermed i den lave ende af den høje vurdering. Resultatet viser, at Designskolen Kolding er et godt sted at arbejde, men hvor der fortsat er plads til forbedringer. Det bemærkes, at videnspersonalet er gået frem på alle markører og ligger i årets måling i den høje ende af middel på vurderingen af fremtidsudsigter i jobbet. Omvendt ses en markant tilbagegang blandt det administrative personale på vurderingen af fremtidsudsigter i jobbet og jobtilfredsheden i helhed.

Blandt de tre stillingsgrupper er ansatte med personaleledelse stadig den gruppe som viser størst arbejdsglæde.

Total for området ARBEJDSGLÆDE



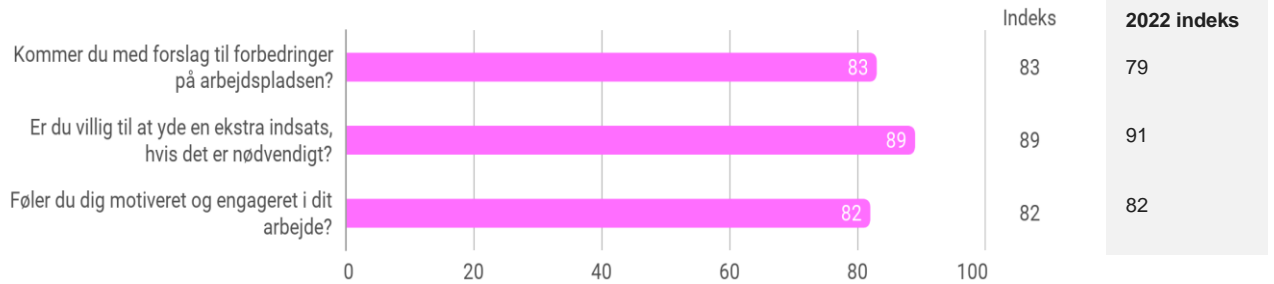
Svarfordelingen på spørgsmålene om **Arbejdsglæde** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	0% 0	1% 1	2% 2	15% 14	26% 24	34% 31	20% 18	1% 1	91
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	1% 1	2% 2	7% 6	18% 16	24% 22	31% 28	13% 12	4% 4	91
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0% 0	0% 0	0% 0	11% 10	33% 30	31% 28	25% 23	0% 0	91

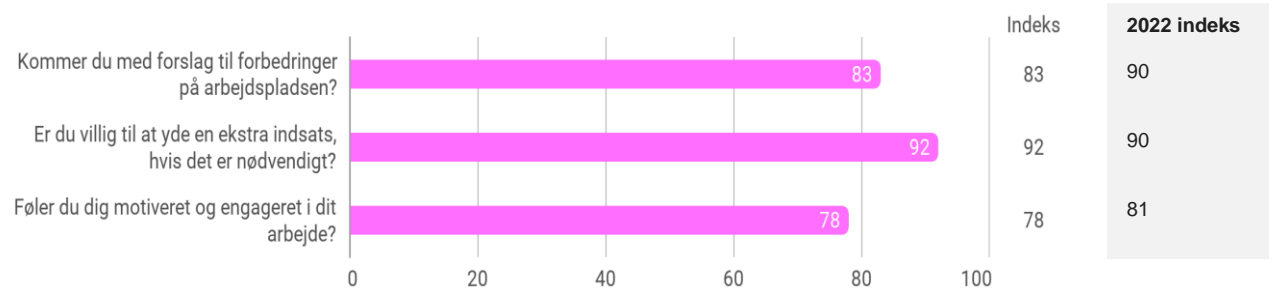
MOTIVATION

Alle medarbejdere er stadig meget motiverede for at yde en ekstra indsats, og kommer gerne med forslag til forbedringer på arbejdspladsen. Årets undersøgelse viser dog udsving på de enkelte markører i forhold til 2022 resultatet for alle tre stillingsgrupper. Bemærkes skal det, at motivationen blandt det administrative personale er faldet mest og ligger i den lave ende af den høje vurdering.

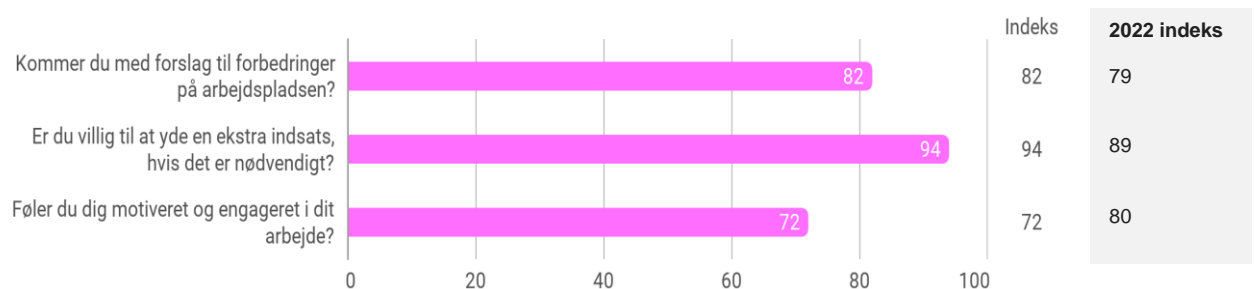
Videnspersonale



Personaleledelse

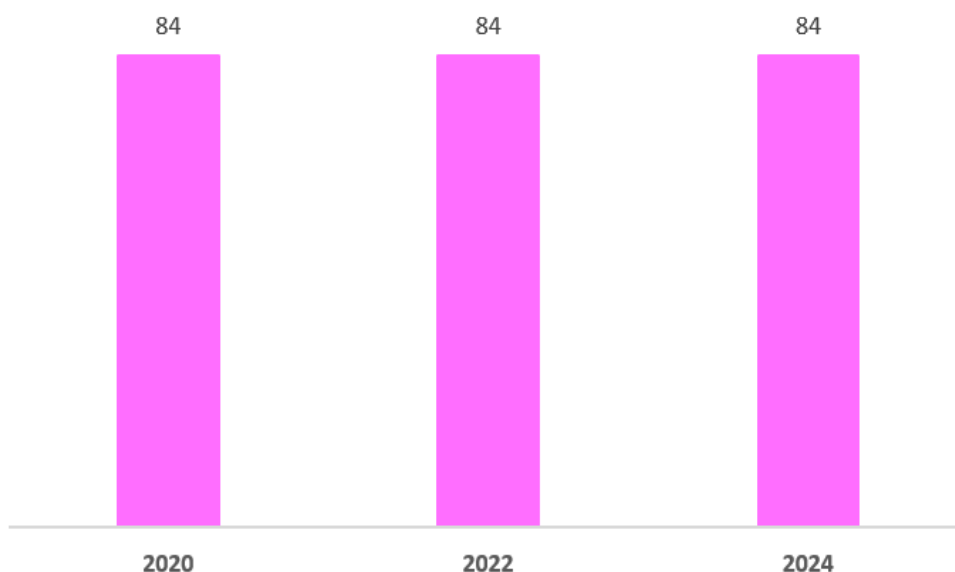


Administrativt personale



Samlet set viser undersøgelsen, at alle stillingsgrupper er motiverede og engagerede i Designskolen Kolding og i særdeleshed i form af en stor villighed til at yde en ekstra indsats.

Total for området MOTIVATION

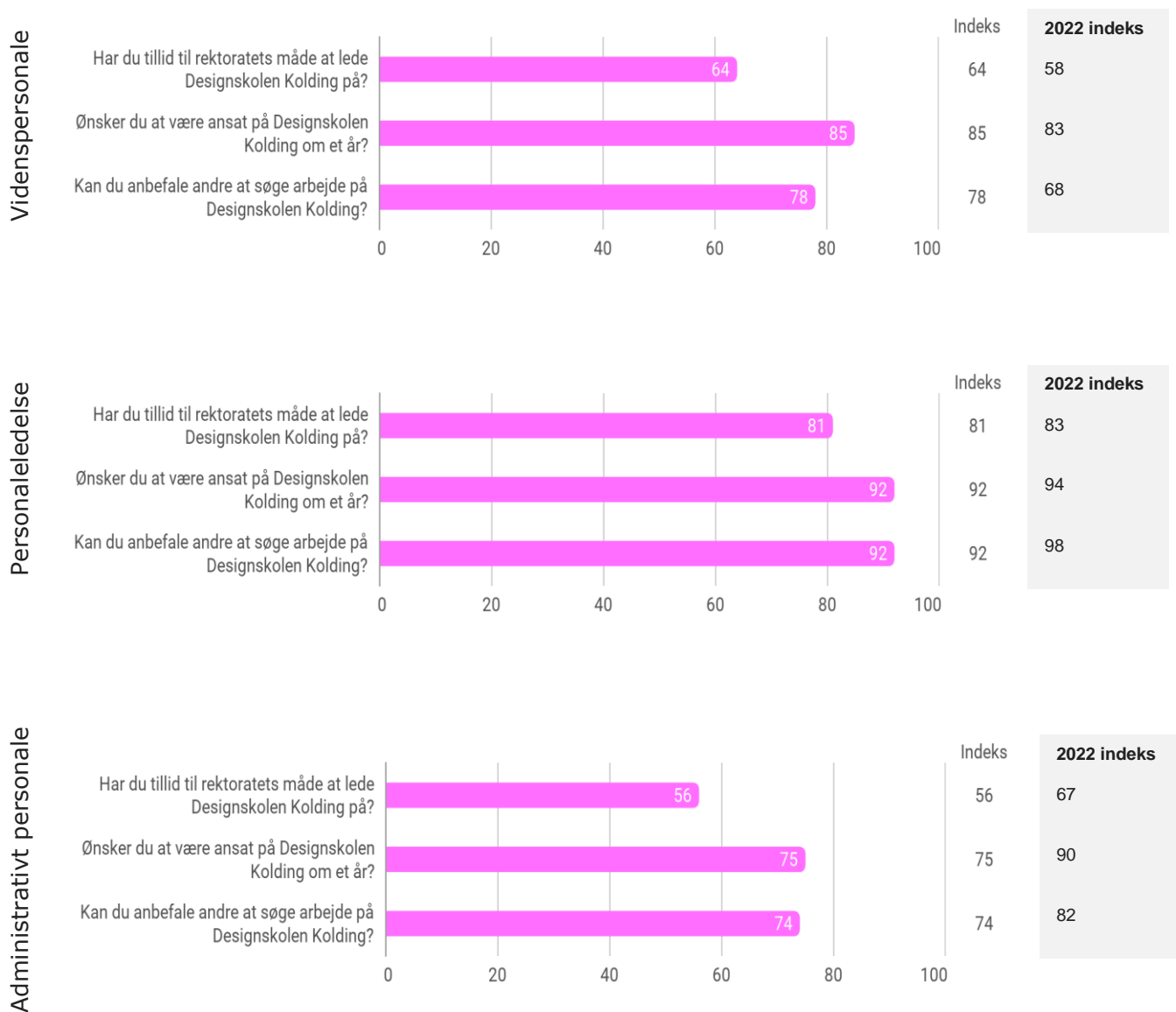


Svarfordelingen på spørgsmålene om **Motivation** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	0% 0	0% 0	1% 1	4% 4	23% 21	37% 34	32% 29	2% 2	91
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0% 0	0% 0	0% 0	1% 1	13% 12	24% 22	60% 55	1% 1	91
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0% 0	1% 1	2% 2	4% 4	38% 35	26% 24	27% 25	0% 0	91

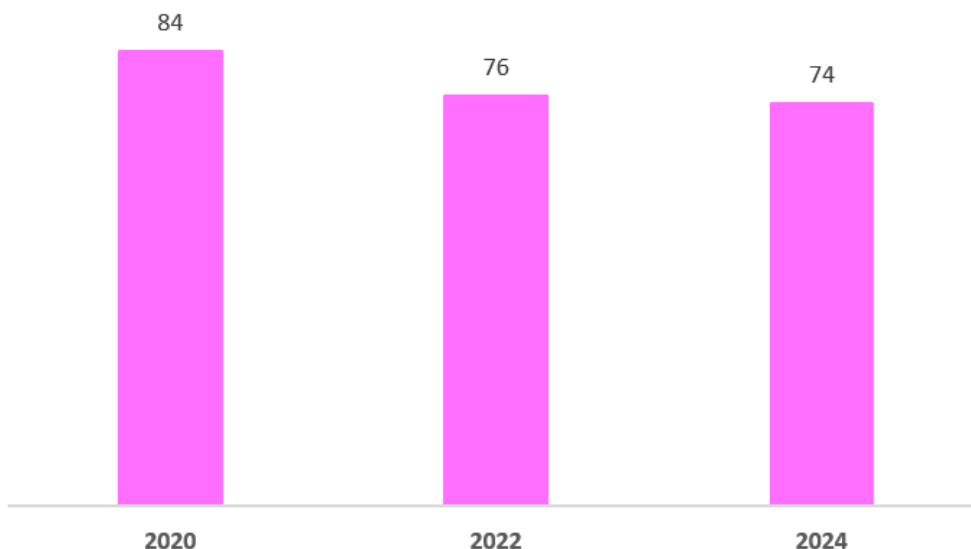
LOYALITET

Loyaliteten defineres af tilliden til rektoratet, hvorvidt man kan se sig selv i jobbet om et år, og om man vil kunne anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding. På alle tre markører ses et markant fald blandt det administrative personale sammenlignet med 2022. Størst er faldet i ønsket om at være ansat på skolen om et år. Samtidig er tilliden til rektoratet faldet, så det ligger i den lave ende af vurderingsskalaen. Modsat ses blandt videnspersonalet en fremgang på alle markører og tilliden til rektoratet er bedret fra at ligge på en lav vurdering i 2022 til at ligge på en middelvurdering i 2024.



Samlet set er loyaliteten faldet i forhold til de tidligere undersøgelser men ligger fortsat på den høje skala.

Total for området LOYALITET

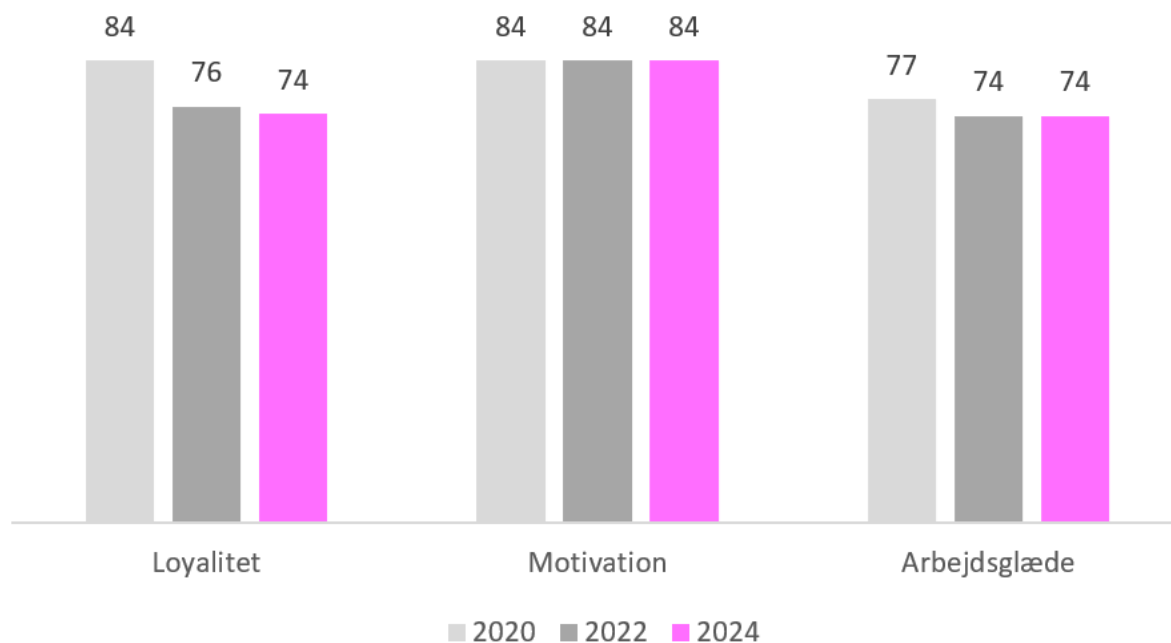


*Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 75,66, mens det for 2024 er 74,33.

Svarfordelingen på spørgsmålene om **Loyalitet** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	7% 6	5% 5	2% 2	20% 18	32% 29	20% 18	11% 10	3% 3	91
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0% 0	1% 1	4% 4	9% 8	15% 14	20% 18	47% 43	3% 3	91
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0% 0	4% 4	2% 2	8% 7	23% 21	32% 29	27% 25	3% 3	91

Det overordnede billede for arbejdsglæde, motivation og loyalitet ses nedenfor. Det administrative personales fald i arbejdsglæde, motivation og loyalitet opvejes af en overvejende stigning i det videnskabelige personales arbejdsglæde, motivation og loyalitet. Udsving blandt ansatte med personaleledelse har mindre effekt på det samlede fælles resultat grundet gruppens – og udsvingenes størrelse. Den samlede vurdering ligger fortsat i den høje ende af skalaen.

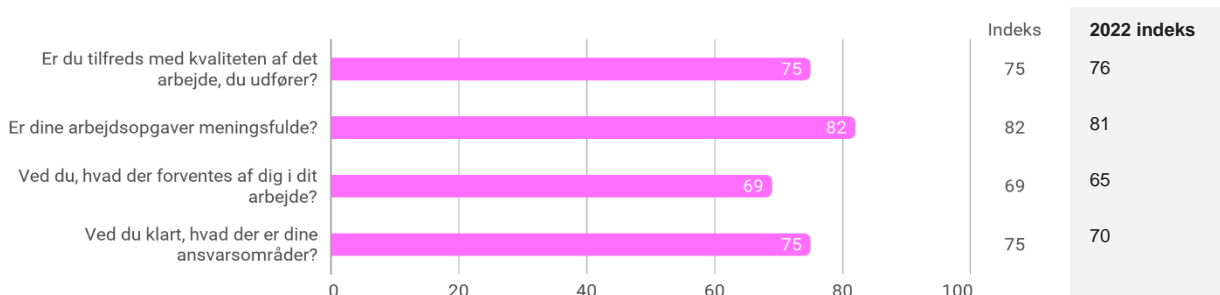


INDSATSMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

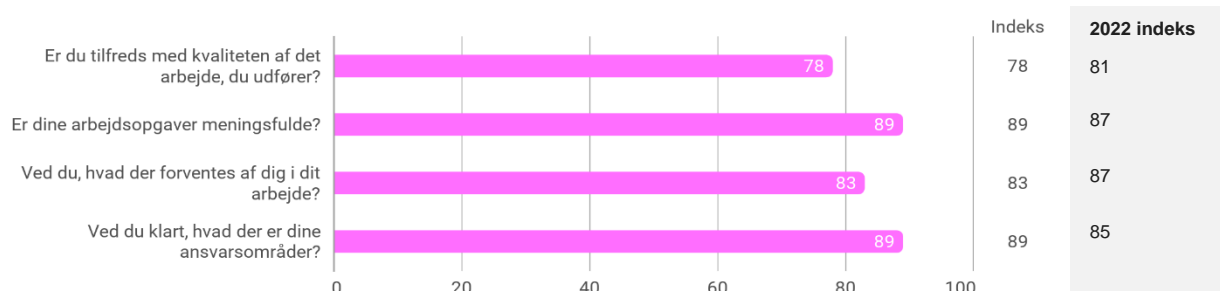
ARBEJDSOPGAVER

Sammenlignet med 2022 er personaleledelsens vurdering af deres arbejdsopgaver i 2024 mere eller mindre den samme. Blandt videnspersonalet ses en mere positiv vurdering, men blandt det administrative personale ses et fald på alle markører.

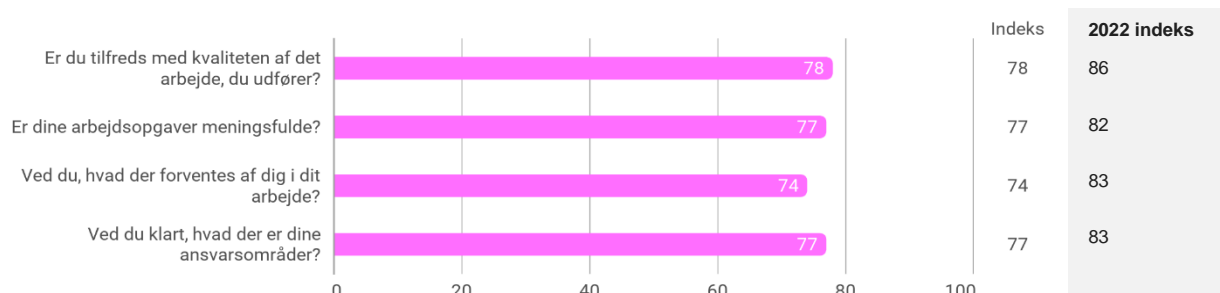
Videnspersonale



Personaleledelse

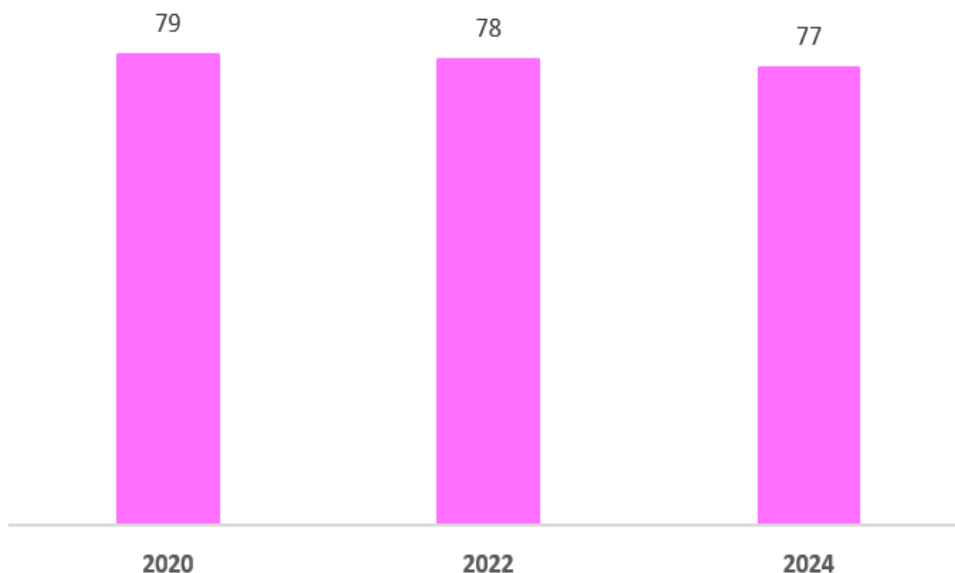


Administrativt personale



På trods af fald i vurderingen af arbejdsopgaver blandt det administrative personale er den samlede vurdering af arbejdsopgaver fortsat på et højt niveau i 2024.

Total for området ARBEJDSOPGAVER



*Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 78,25, mens det for 2024 er 76,75.

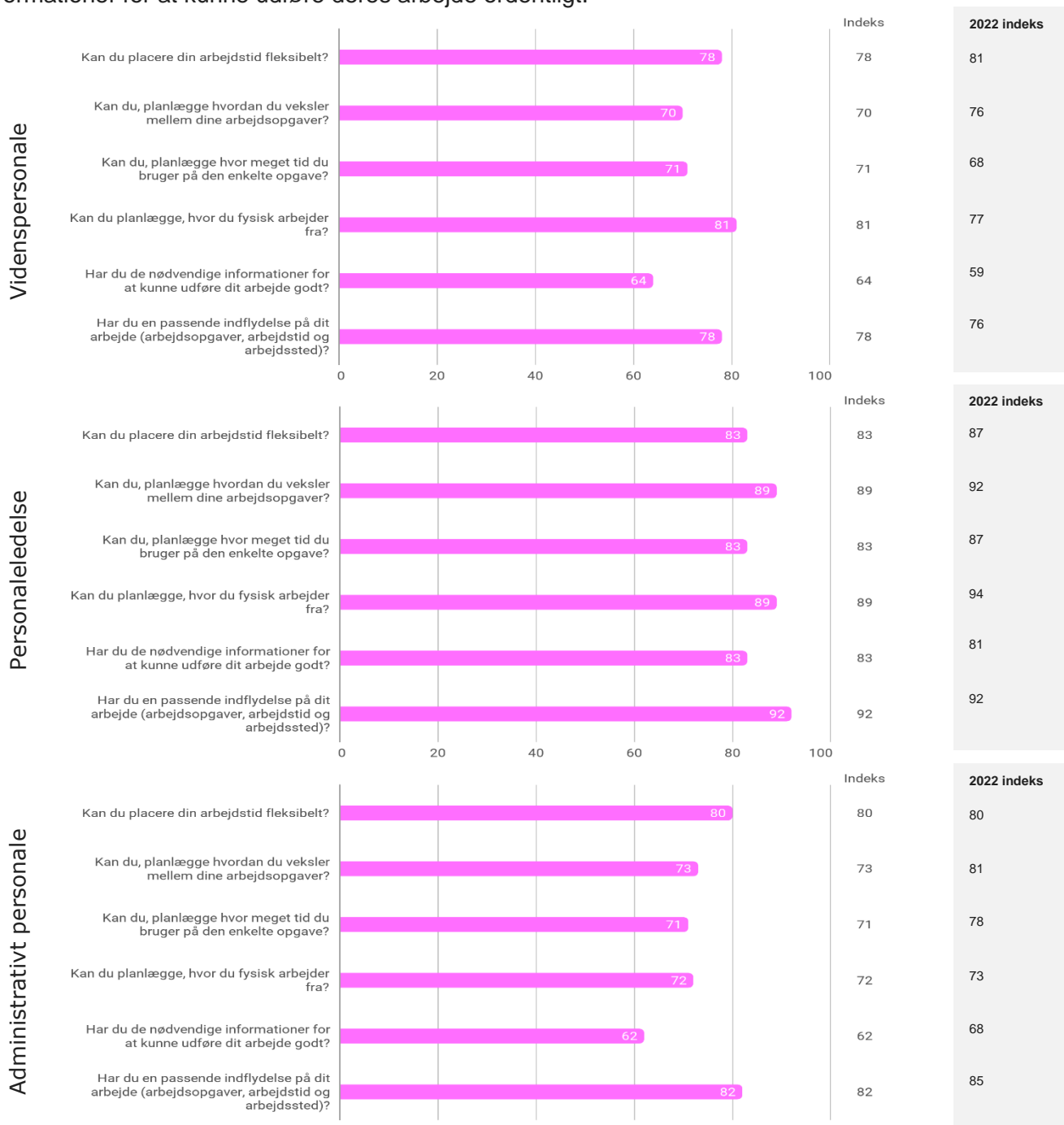
Svarfordelingen på spørgsmålene om **Arbejdsopgaver** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0% 0	0% 0	4% 4	5% 5	25% 23	52% 47	13% 12	0% 0	91
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0% 0	0% 0	3% 3	4% 4	31% 28	24% 22	37% 34	0% 0	91
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0% 0	0% 0	8% 7	14% 13	26% 24	35% 32	16% 15	0% 0	91
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0% 0	1% 1	3% 3	9% 8	29% 26	36% 33	22% 20	0% 0	91

INDFLYDELSE

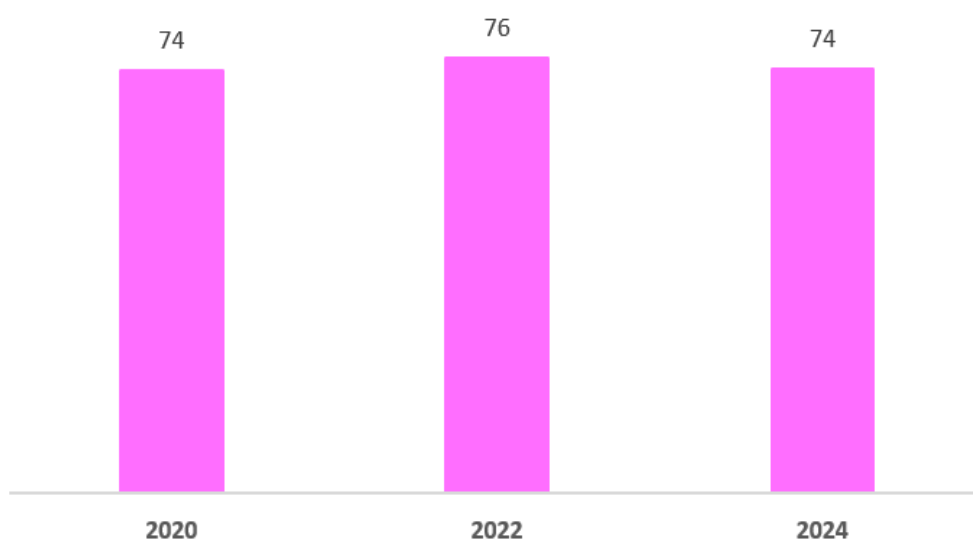
Området "Indflydelse" i arbejdet orienterer sig mod mulighederne for at øve indflydelse på og træffe beslutninger omkring centrale aspekter i arbejdsopgaverne. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til trivsel, mens en lav indflydelse kan føre til frustration.

Trods fald på flere markører i forhold til 2022 vurderer ansatte med personaleledelse fortsat, at de i høj grad har både passende indflydelse, mulighed for planlægning og de nødvendige informationer for at kunne udføre deres arbejde. Det administrative personale og videnspersonalet ligger knap så højt i deres vurderinger og begge stillingsgrupper ligger på en middelvurdering i forhold til, om de har de nødvendige informationer for at kunne udføre deres arbejde ordentligt.



Samlet ligger vurderingen af medarbejdernes "Indflydelse" fortsat højt på trods af et fald i forhold til 2022. Det skal bemærkes, at tallene for 2024 og 2022 indeholder 4 ekstra spørgsmål (de 4 første spørgsmål) i forhold til undersøgelsen i 2020, og derfor ikke helt kan sammenstilles med resultatet af 2020.

Total for området INDFLYDELSE



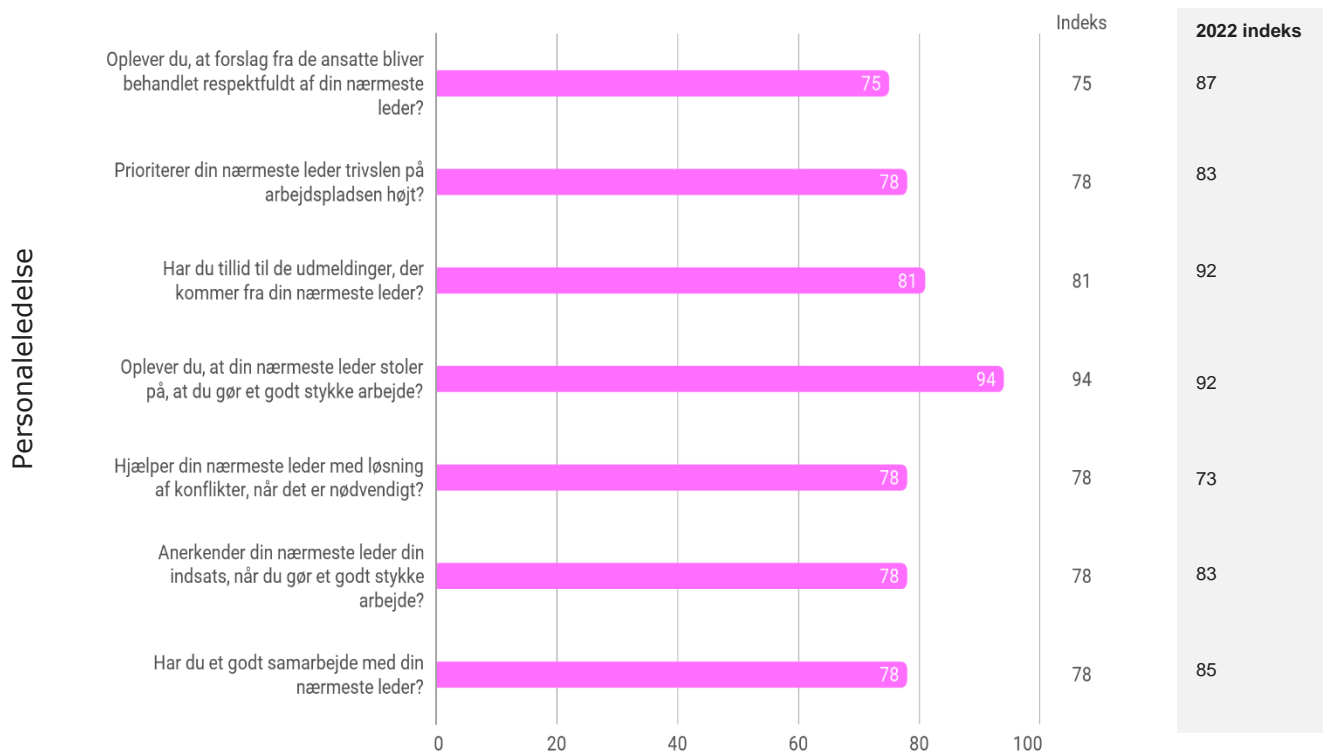
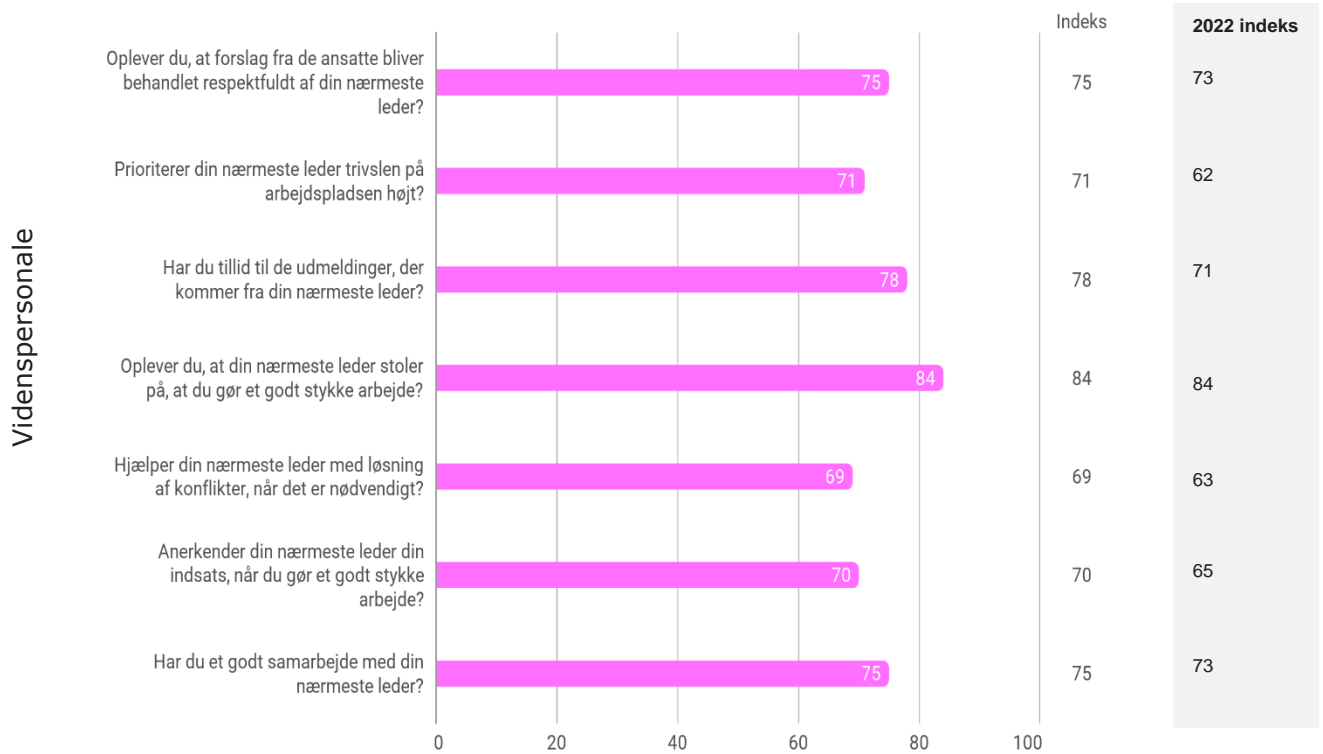
**Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 76,16, mens det for 2024 er 74,33.*

Svarfordelingen på spørgsmålene **Indflydelse** for alle medarbejdere:

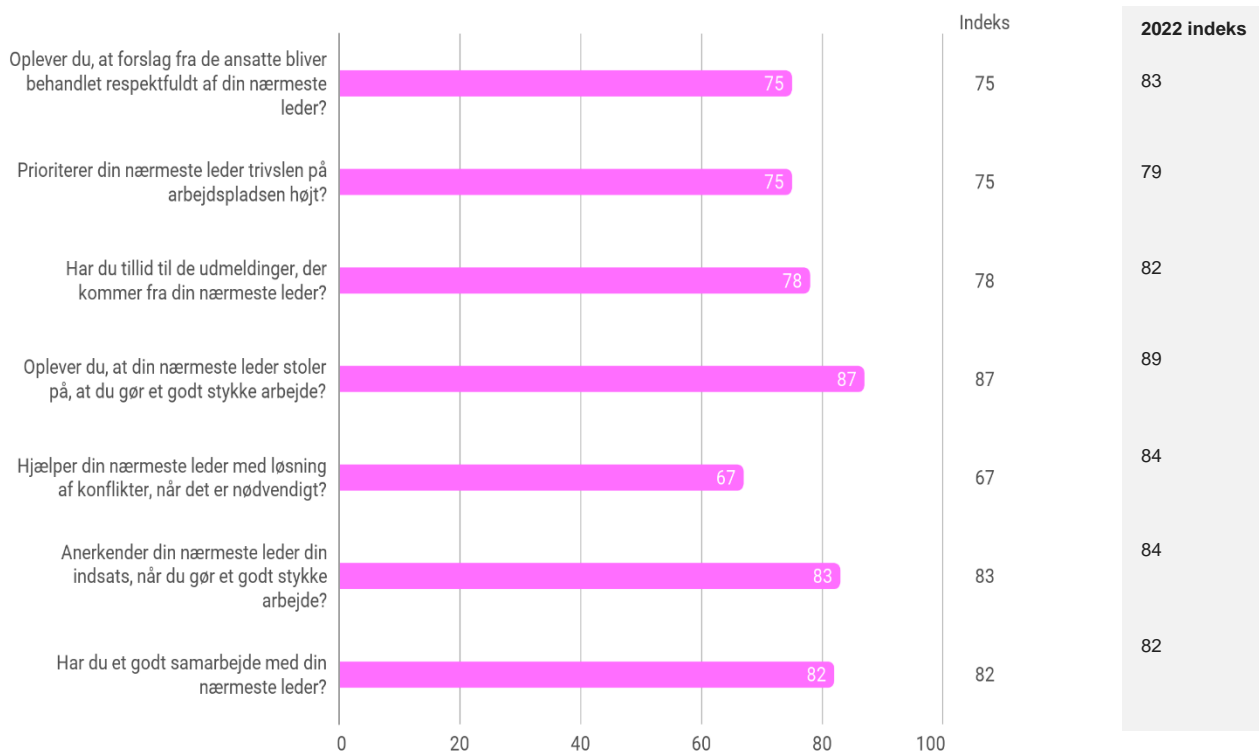
	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Kan du placere din arbejdstid fleksibelt?	0% 0	0% 0	4% 4	12% 11	21% 19	25% 23	37% 34	0% 0	91
Kan du, planlægge hvordan du veksler mellem dine arbejdsopgaver?	0% 0	4% 4	5% 5	15% 14	24% 22	26% 24	23% 21	1% 1	91
Kan du, planlægge hvor meget tid du bruger på den enkelte opgave?	0% 0	7% 6	4% 4	14% 13	24% 22	29% 26	21% 19	1% 1	91
Kan du planlægge, hvor du fysisk arbejder fra?	1% 1	3% 3	1% 1	13% 12	20% 18	24% 22	36% 33	1% 1	91
Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	0% 0	2% 2	12% 11	20% 18	30% 27	24% 22	12% 11	0% 0	91
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0% 0	0% 0	3% 3	8% 7	21% 19	37% 34	30% 27	1% 1	91

LEDER

Ledelse spiller en vigtig rolle for medarbejdernes trivsel. For at afdække medarbejdernes oplevelse af nærmeste leder, er der stillet syv spørgsmål.



Administrativt personale



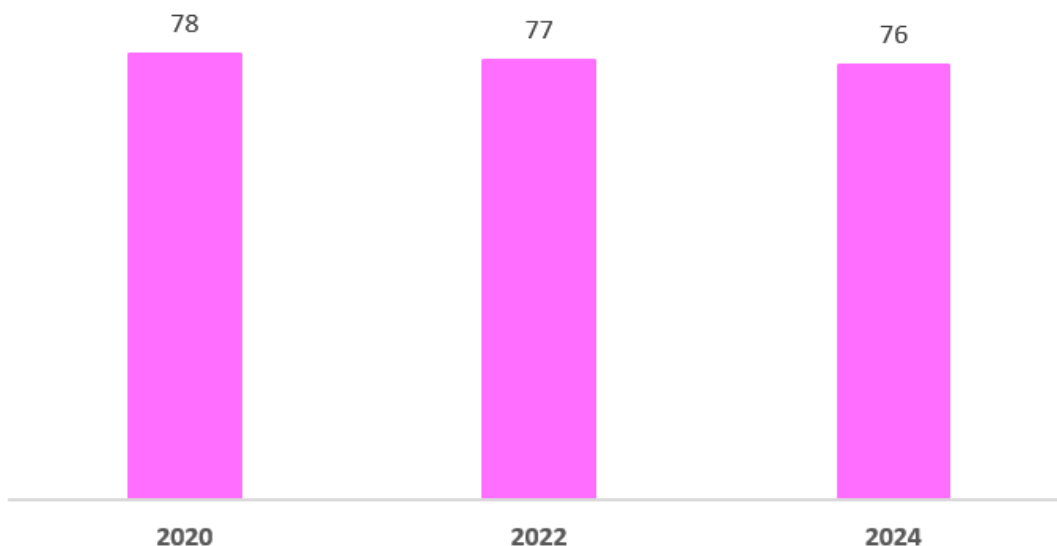
Den gode leder bør bidrage til medarbejderens faglige udvikling og sørge for, at medarbejderen har muligheder for at udvikle sig i arbejdet. Lederen bør gå forrest og lede gennem det gode eksempel. Der bør skabes en fælles forståelse af, hvordan arbejdsopgaverne skal løses, og lederen bør have blik for den enkelte medarbejders behov, hvilket indebærer en række mere praktiske aspekter, som fx planlægning af arbejdet og konfliktløsning mellem medarbejdere.

Blandt videnspersonalet ses en fremgang på stort set alle parametre, mest markant på vurderingen af nærmeste leders prioritering af trivslen. For personaleledelsen og administrativt personale ses modsatte udvikling med fald på de fleste parametre. Der ses især markant fald hos gruppen af personaleledere på vurderingen af om forslag fra medarbejdere behandles respektfuldt af nærmeste leder og på tilliden til udmeldinger fra nærmeste leder. Blandt det administrative personale ses et markant fald på vurderingen af om nærmeste leder hjælper med løsning af konflikter.

Det skal bemærkes, at 11 personer har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet 'Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?' Det er sandsynligt, at der her er tale om medarbejdere som ikke har oplevet konflikter og derfor ikke ved, hvordan deres leder vil agere skulle de opstå.

Den overordnede vurdering af nærmeste leder ligger i 2024 fortsat på et højt niveau, hvilket er tilfredsstillende, men der er plads til forbedringer samt en opmærksomhed på den nedadgående udvikling blandt det administrative personale og personaleledere.

Total for området LEDER



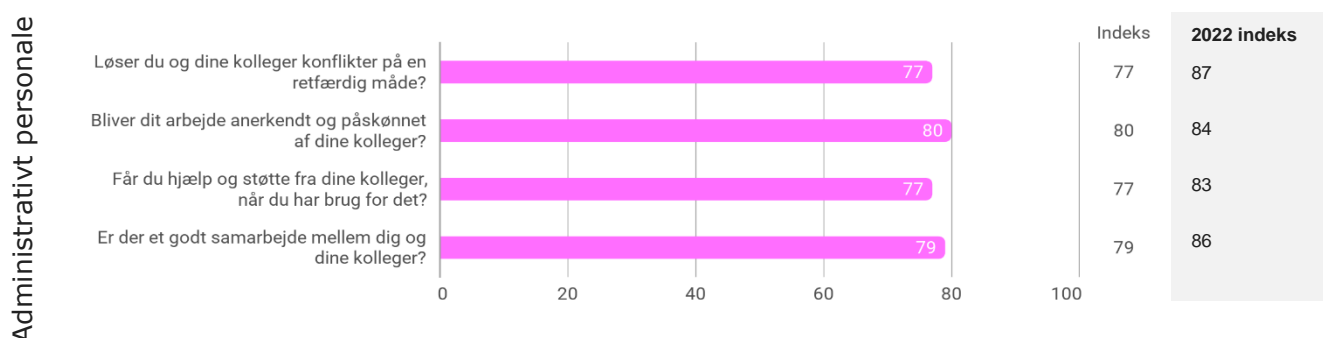
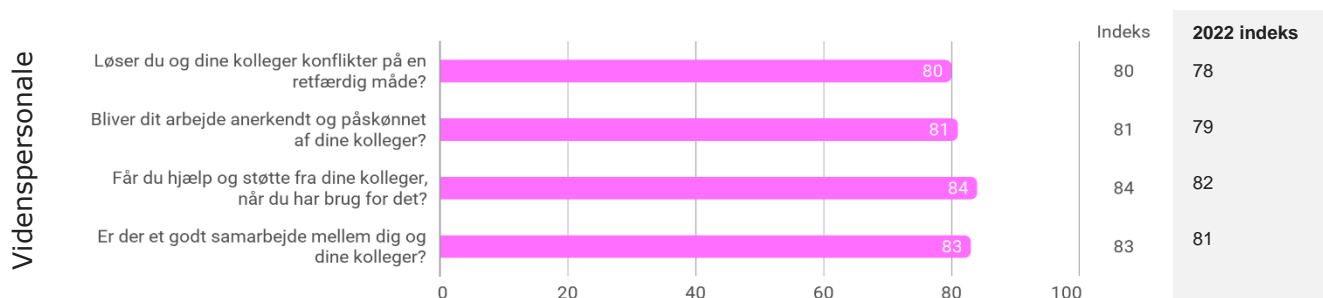
**Indekstillene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 76,71, mens det for 2024 er 76,14.*

Svarfordelingen på spørgsmålene om **leder** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	4% 4	2% 2	3% 3	5% 5	23% 21	27% 25	29% 26	5% 5	91
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	4% 4	2% 2	5% 5	9% 8	15% 14	30% 27	26% 24	8% 7	91
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	4% 4	2% 2	1% 1	4% 4	24% 22	29% 26	34% 31	1% 1	91
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0% 0	2% 2	2% 2	3% 3	16% 15	22% 20	53% 48	1% 1	91
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5% 5	2% 2	7% 6	8% 7	24% 22	18% 16	24% 22	12% 11	91
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	1% 1	5% 5	5% 5	9% 8	19% 17	25% 23	33% 30	2% 2	91
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0% 0	5% 5	2% 2	11% 10	19% 17	27% 25	32% 29	3% 3	91

SAMARBEJDE

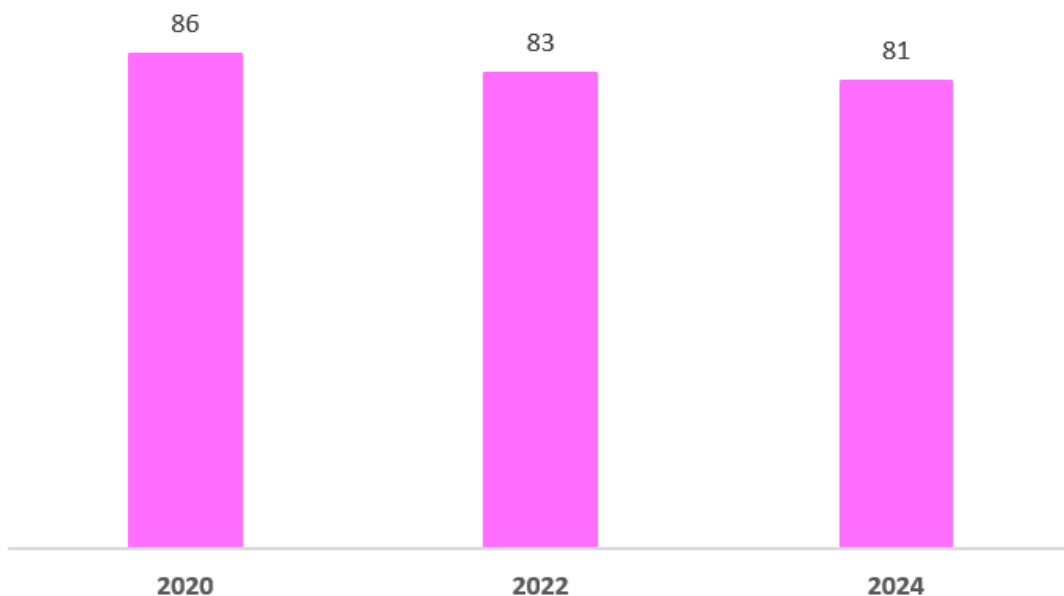
Gode kolleger giver arbejdsglæde, og derfor spiller de interpersonelle relationer en stor rolle i forhold til trivsel på arbejdspladsen. For gruppen af personaleledere og for videnspersonalet ses en fremgang på alle parametre og resultatet for disse to stillingsgrupper ligger dermed på et meget højt niveau i 2024. For det administrative personale ses omvendt et fald på alle parametre og især på vurderingen af om konflikter løses på retfærdig måde kollegaer imellem. Samlet ligger resultatet for det administrative personale dog fortsat i den høje ende.



På trods af en lille nedgang i det samlede resultat i forhold til de seneste undersøgelser ses generelt en meget høj grad af samarbejde, anerkendelse og hjælp mellem kolleger på Designskolen Kolding, med et opmærksomhedspunkt på den faldende udvikling blandt det administrative personale.

Ved spørgsmålet 'Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?' har 7 personer svaret 'Ved ikke'. Dette kan sandsynligvis tolkes som at ingen konflikter har givet anledning til at afprøve kollegers retfærdighedssans.

Total for området SAMARBEJDE



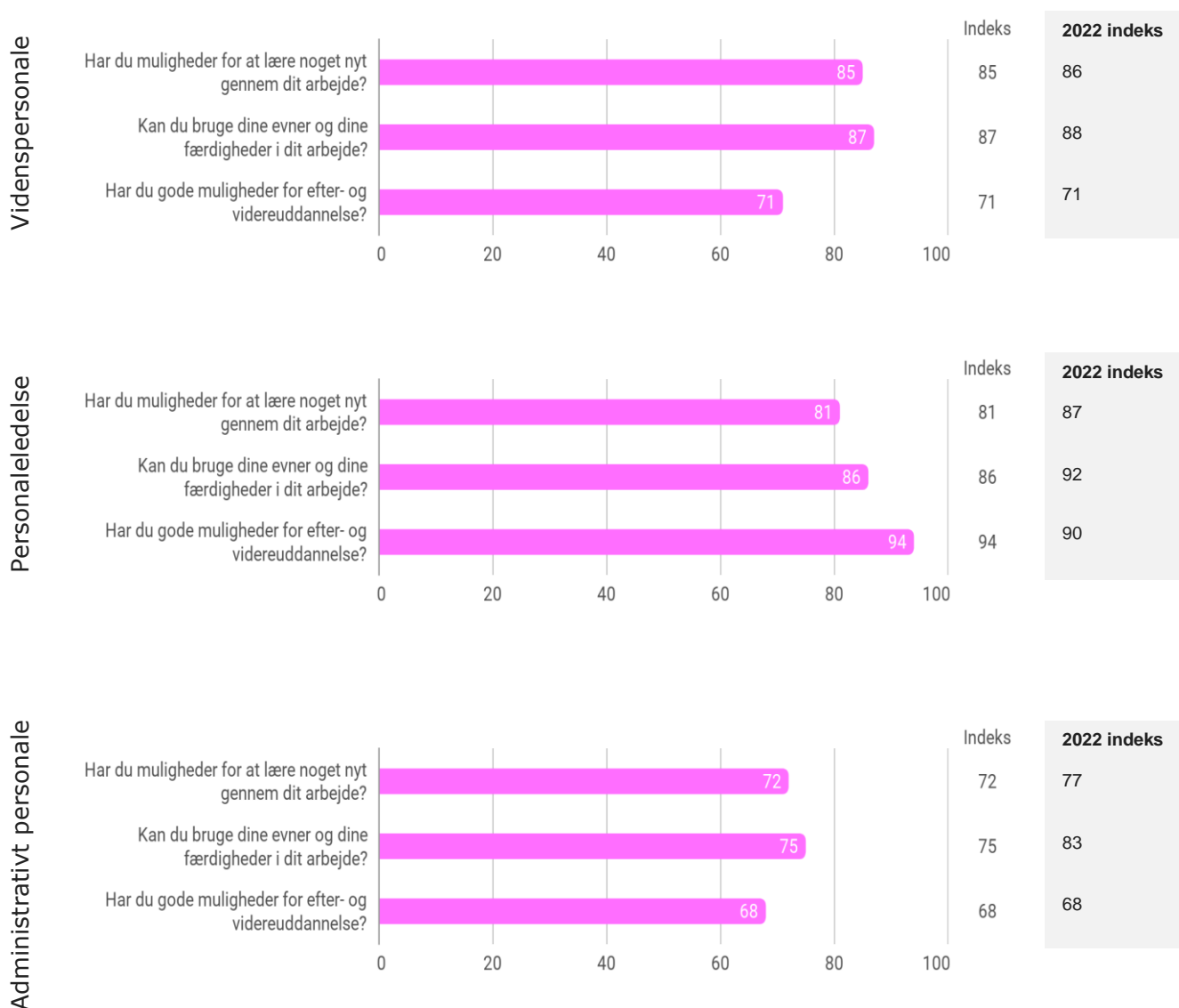
**Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 82,5, mens det for 2024 er 81,25.*

Svarfordelingen på spørgsmålene om **Samarbejde** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0% 0	2% 2	1% 1	9% 8	18% 16	37% 34	25% 23	8% 7	91
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	1% 1	0% 0	2% 2	5% 5	16% 15	46% 42	29% 26	0% 0	91
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0% 0	1% 1	3% 3	4% 4	18% 16	40% 36	34% 31	0% 0	91
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0% 0	1% 1	0% 0	4% 4	26% 24	35% 32	33% 30	0% 0	91

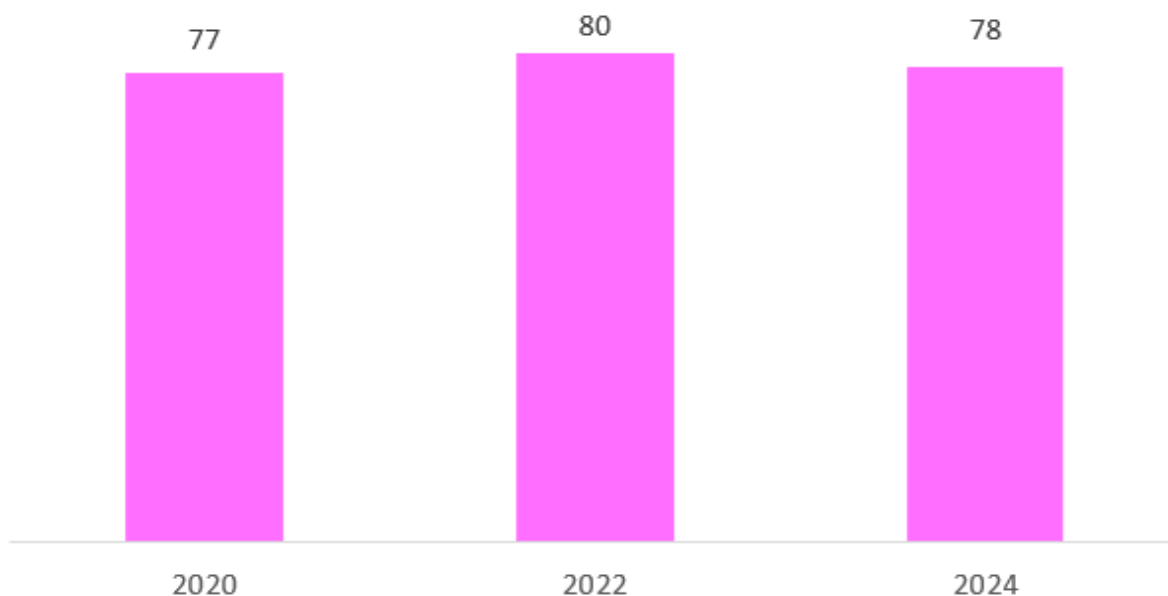
PERSONLIG UDVIKLING

For alle tre stillingsgrupper ses et fald. For videnspersonalet et ganske lille fald, i vurderingen af muligheden for at lære nyt gennem arbejdet og brugen af evner og kompetencer. Det administrative personale ligger på alle tre parametre lavere end de to andre grupper mens ansatte med personaleledelse vurderer mulighederne bedst. På spørgsmålet om, hvorvidt der er "gode muligheder for efter- og videreuddannelse" er vurderingen hos det administrative personale fortsat i den høje ende af middel. Læs også kommentarerne nedenfor. Derudover er der samlet set 15 personer som har svaret 'ved ikke' på dette spørgsmål, hvilket kan skyldes, at de ikke er blevet informeret om muligheder for yderligere dygtiggørelse.



Overordnet set er vurderingen af personlig udvikling høj, hvilket indikerer, at ansatte på skolen bliver udfordret i arbejdet, hvor de både får mulighed for at bruge deres kompetencer og lære nyt.

Total for området PERSONLIG UDVIKLING



*Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 80,33, mens det for 2024 er 78,33.

Svarfordelingen på spørgsmålene om **Personlig udvikling** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0% 0	0% 0	2% 2	7% 6	31% 28	29% 26	32% 29	0% 0	91
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0% 0	0% 0	0% 0	7% 6	25% 23	32% 29	36% 33	0% 0	91
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	0% 0	4% 4	3% 3	10% 9	25% 23	25% 23	15% 14	16% 15	91

KOMMENTARER

Kommentarer til spørgsmålet om muligheder for efter- og videreuddannelse

Her er udeladt to kommentarer, hvor anonymitet ville være svær at sikre.

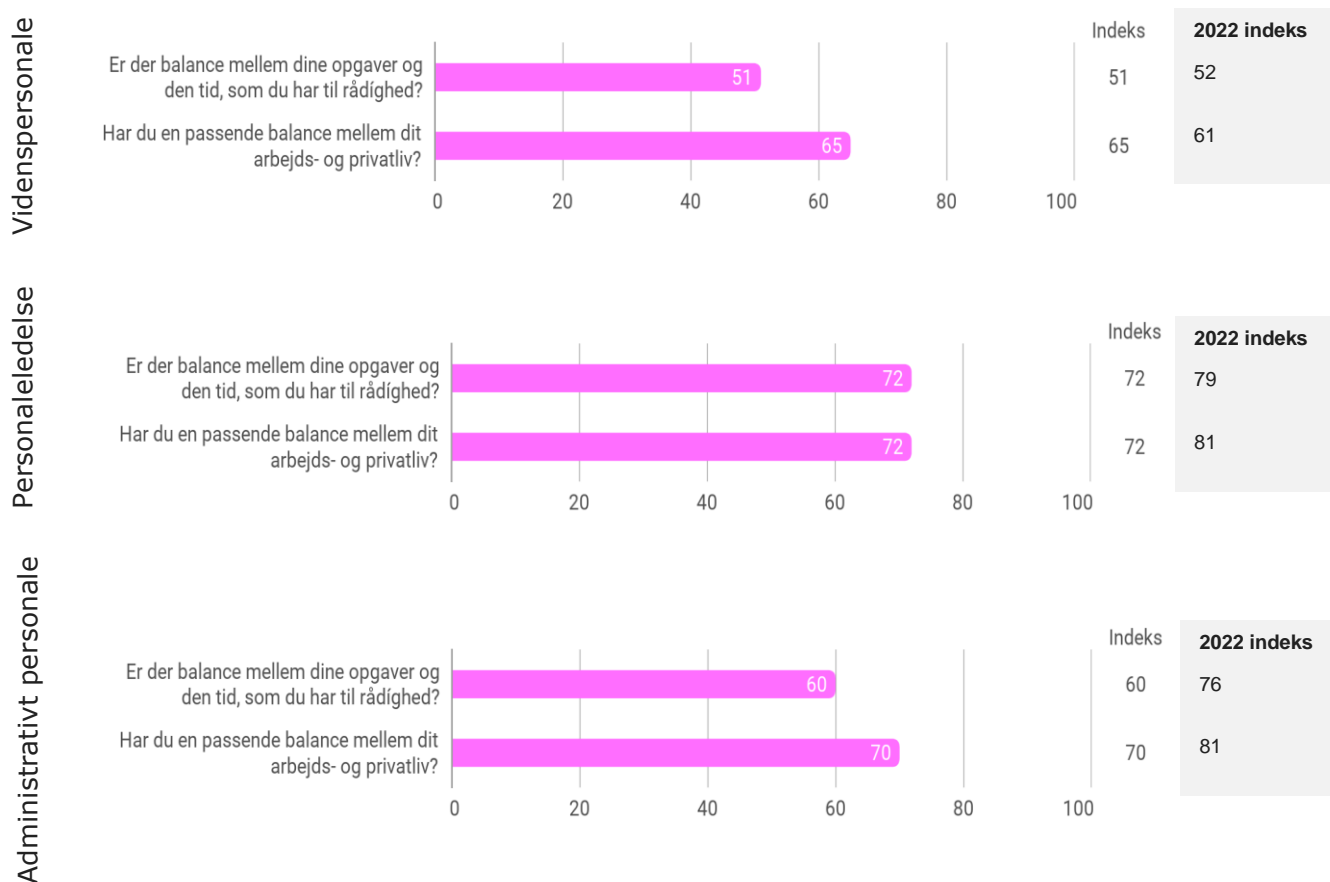
- *Det kan være svært at gennemskue processen, hvis man gerne vil på EVU, hvad et kursus må koste, hvor man starter/slutter og sparring omkring gode kurser for ens profil.*
- *Jeg oplever hverken mange muligheder eller tid til samme*
- *Har ikke tid til at overveje muligheder og behov*
- *det oplever jeg ikke at jeg har gode muligheder for*

WORK LIFE BALANCE

Under Work Life Balance fokuseres der på de krav som medarbejderen oplever stilles i forhold til mængden af arbejde, samt i hvilket tempo arbejdet skal udføres i. En stor arbejds mængde kan betyde, at arbejdstageren ikke kan nå alle sine opgaver, og at man således kommer 'bagud'. En stor arbejds mængde kan løses ved at arbejdstempoet sættes op, hvilket i længerevarende perioder igen kan føre til overbelastning. Den ansatte føler sig ikke kun forpligtet i arbejdssituationer, men også i privatlivet. Derfor bør det også være i arbejdsgiverens interesse, at medarbejderen føler en god balance mellem hjemmet og jobbet.

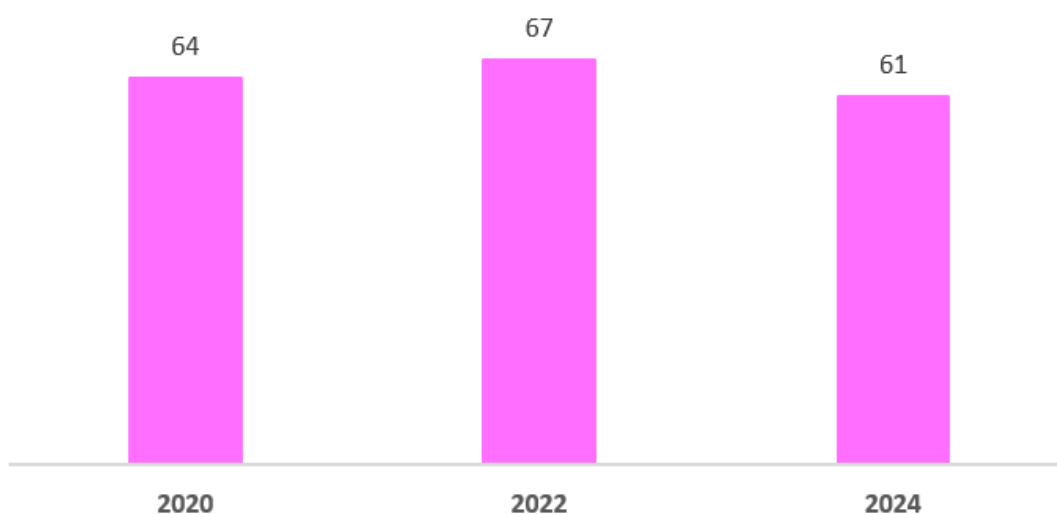
Videnspersonalets vurdering af Work Life Balance er forbedret en smule sammenlignet med 2022, men ligger fortsat på en lav - og middel vurdering på de to spørgsmål, der svares på. Blandt personaleledelsen og det administrative personale er Work Life Balance faldet og mest markant for det administrative personale, som ligger i den laveste ende af middel i vurderingen af, om der er balance mellem tid og opgavemængde.

Skolens flytning tilbage til Ågade har især for nogle personalegrupper blandt det administrative personale og videnspersonalet medført et ekstra stort arbejds pres. Dette kan være årsag til det forholdsvis store fald i vurderingen af Work Life Balance blandt det administrative personale. Det bør dog ikke udelukkes, at der kan være andre årsager, der også ligger til grund for dette fald, hvorfor det bør undersøges nærmere.



Samlet set er Work Life Balance faldet sammenlignet med de seneste to målinger og selvom videnspersonalet vurderer de har fået en bedre balance mellem arbejds- og privatliv ligger resultatet her fortsat på middel. Der er dermed brug for en fortsat opmærksomhed på at få højnet Work Life Balance blandt skolens ansatte.

Total for området WORK LIFE BALANCE



Svarfordelingen på spørgsmålene om **Work Life Balance** for alle medarbejdere:

	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	4% 4	8% 7	13% 12	19% 17	37% 34	13% 12	5% 5	0% 0	91
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	0% 0	4% 4	9% 8	13% 12	33% 30	29% 26	12% 11	0% 0	91

SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

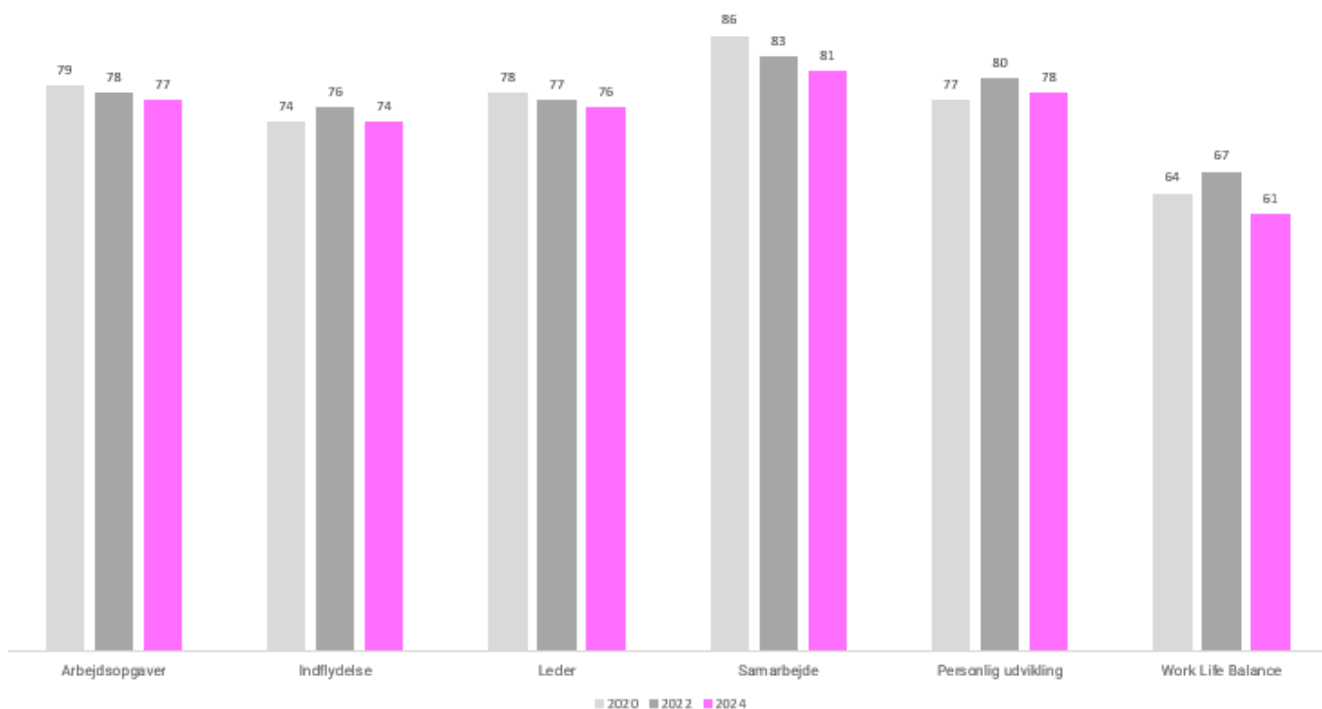
Nedenfor er vist den overordnede score på undersøgelsens indsatsområder for 2020, 2022 og 2024.

Årets undersøgelse viser et mindre fald på alle indsatsområderne. For fem ud af de seks indsatsområder ligger den samlede vurdering dog fortsat højt og på "Samarbejde" ligger vurdering meget højt. Det er vurderingen af Work Life Balance, som fortsat ligger på en middel, at der ses det største samlede fald i forhold til 2022.

Samlet set har undersøgelsens delresultater vist, at trivslen blandt videnspersonalet er højnet. Omvendt gør det sig gældende for det administrative personale, hvor der er fald på mange parametre og dermed tegn på, at trivslen er faldet. Blandt personaleledelsen ses ikke samme entydige udsving og det er også denne stillingsgruppe der samlet set vurderer deres trivsel højest.

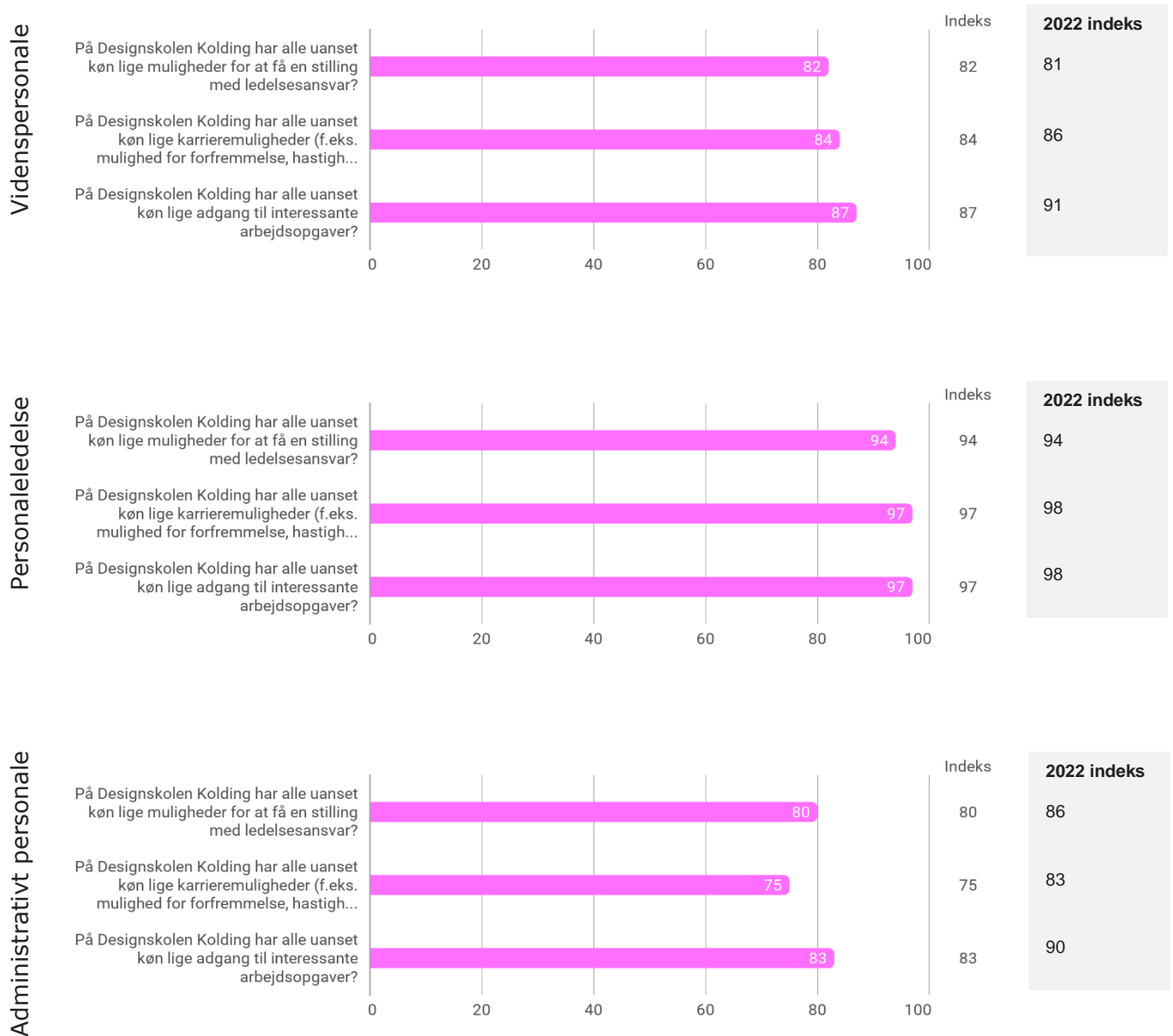
Samarbejde er, ligesom de foregående år, stadig det bedst vurderede indsatsområde for alle tre grupper, og det vidner om, at der eksisterer et særdeles godt kollegialt sammenhold, hvor medarbejderne er klar til at støtte og hjælpe hinanden. Et godt kollegialt sammenhold er vigtigt, da det gør det lettere for udefrakommende og korttidsansatte at falde hurtigt til på Designskolen Kolding.

Samlet set viser årets undersøgelse, at der fortsat er en god arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt skolens medarbejdere, og dermed er Designskolen Kolding en arbejdsplads, hvor trivslen er høj. Der er dog behov for at få undersøgt, hvad der ligger til grund for det administrative personales lavere vurderinger på en række af undersøgelsens områder, og hvad der kan gøres for at denne udvikling vendes. Specielt i forhold til ønsket om at være ansat på skolen om et år, håndteringen af konflikter både med hjælp fra leder og i samarbejde med kollegaer samt på Work Life Balance som helhed, som er de områder, hvor der er sket det største fald i forhold til 2022.

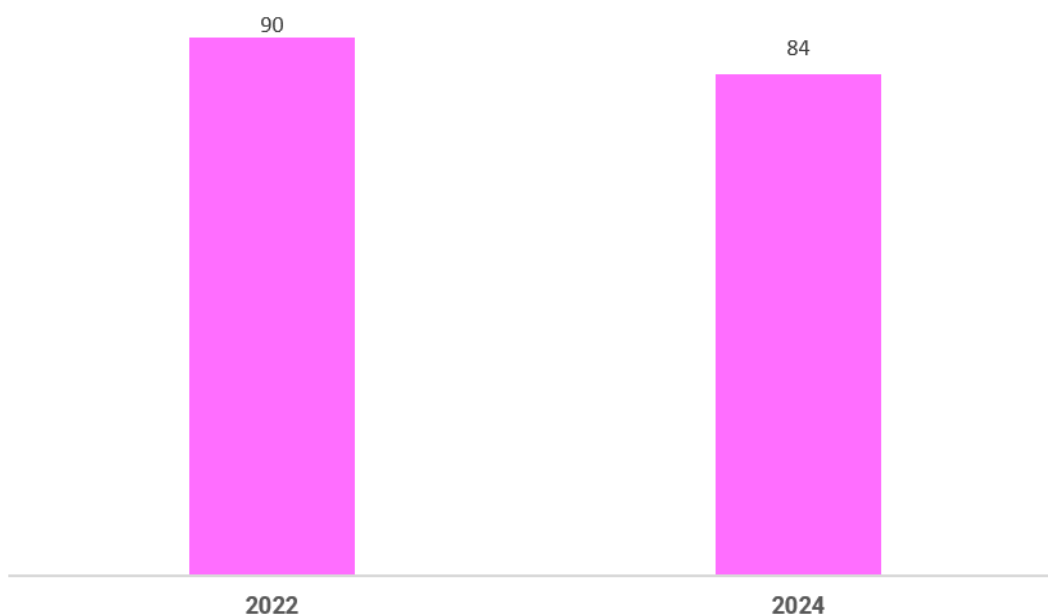


LIGESTILLING

På målingen af medarbejdernes vurdering af "ligestilling" ses et mindre fald i alle tre stillingsgruppers svar, men resultatet for alle parametre og for alle tre stillingsgrupper ligger dog fortsat i den meget høje ende af skalaen.



Total for området LIGESTILLING



*Indekstallene er afrundet til hele tal i diagrammet. Indekstallet for 2022 er 89,66, mens det for 2024 er 83,66.

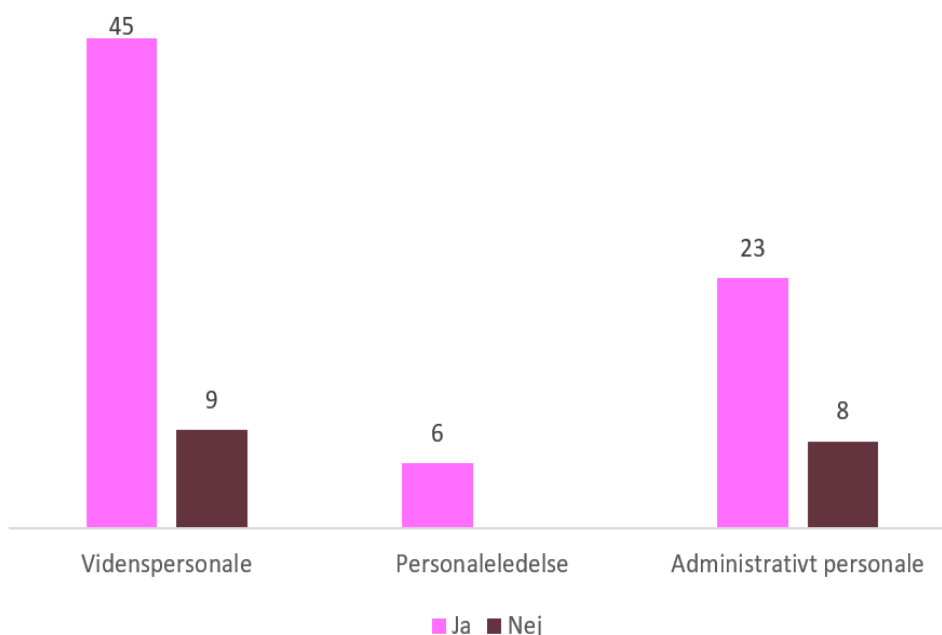
Svarfordelingen på spørgsmålene om **Ligestilling** for alle medarbejdere:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	TOTAL
På Designskolen Kolding har alle uanset køn lige muligheder for at få en stilling med ledelsesansvar?	2% 2	2% 2	2% 2	1% 1	11% 10	22% 20	35% 32	24% 22	91
På Designskolen Kolding har alle uanset køn lige karrieremuligheder (f.eks. mulighed for forfremmelse, hastighed ifm. forfremmelse)?	2% 2	2% 2	2% 2	2% 2	11% 10	25% 23	36% 33	19% 17	91
På Designskolen Kolding har alle uanset køn lige adgang til interessante arbejdsopgaver?	1% 1	0% 0	1% 1	2% 2	14% 13	22% 20	46% 42	13% 12	91

MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

MUS er en dialog mellem leder og medarbejder, hvor medarbejderens generelle jobtilfredshed, jobtrivsel og udvikling afdækkes. Medarbejderudviklingssamtalen giver mulighed for, i fællesskab, at se tilbage på præstationer, resultater, udfordringer mv. Tilbageblik og feedback er en vigtig øvelse for at kunne planlægge de fremtidige arbejdsopgaver og udviklingsmuligheder. Der er ikke noget krav til afholdelse af MUS, men det anbefales, da det kan hjælpe med til at medarbejderen og virksomheden får det bedste ud af hinanden.

Antal medarbejdere som har/ikke har haft MUS fordelt på stillingsgrupper



De 74 medarbejdere som har haft en medarbejderudviklingssamtale, er blevet spurgt om, hvorvidt samtalen har bidraget til deres udvikling. Svarfordelingen målt i antal kan ses nedenfor. Vurderingen af MUS dækkes også i APV'en.

Har medarbejderudviklingssamtalen (MUS) bidraget til din udvikling?									
	Slet ikke (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I meget høj grad (7)	Ved ikke	TOTAL
Videnspersonale	2	4	1	8	16	9	4	1	45
Personaledelse	0	0	0	0	5	1	0	0	6
Administrativt personale	4	1	0	3	6	4	1	4	23
I alt	6	5	1	11	27	14	5	5	74
I alt %	8%	7%	1%	15%	36%	19%	7%	7%	-