

# TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2020

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2020

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDLEDENDE BEMÆRKNINGER.....</b>	<b>2</b>
-------------------------------------	----------



<b>ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET .....</b>	<b>4</b>
--	----------



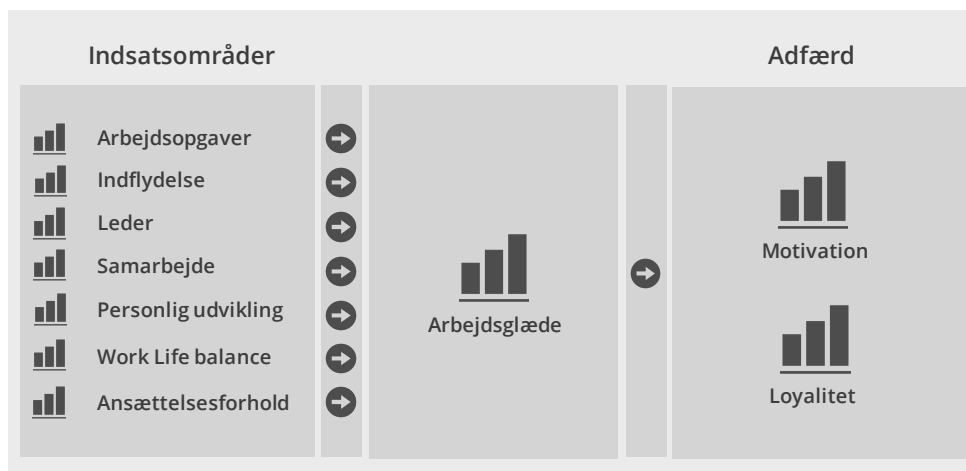
<b>INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE .....</b>	<b>8</b>
--	----------

Arbejdsopgaver .....	8
Indflydelse.....	10
Leder.....	11
Samarbejde.....	14
Personlig udvikling.....	16
Work life balance.....	18
Ansættelsesforhold .....	18
Covid-19.....	20
Sammenligning af indsatsområder og konklusion.....	22

## INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsundersøgelse 2020 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 sig til 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 november og december 2020. Undersøgelsen er sammenstillet med lignende undersøgelse fra 2019, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller degression i besvarelsene. Sammenligningsgrundlaget har dog ændret sig en smule, da en opdeling i projekt- og fastansatte ikke længere giver mening. Derimod arbejdes der i indeværende rapport og fremadrettet med tre nye stillingsgrupper, disse er:

- Administrativ personale (fx Kommunikation, Stud.adm., IT, Sekretariat, Service + Køkken mv.)
- Videnspersonale (fx Undervisere, Projektmedarbejdere/assistent, ansat i et af skolens laboratorier eller værksteder mv.)
- Ansatte med personaleledelse.

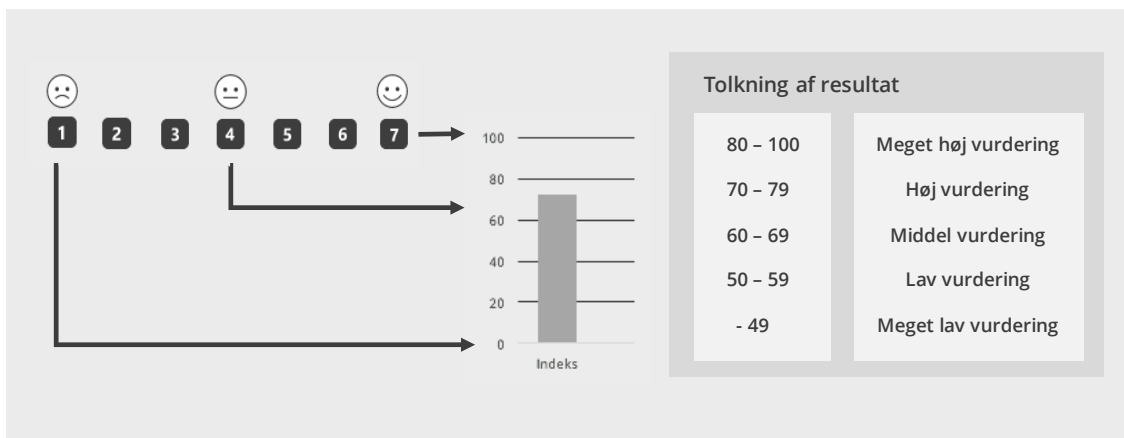
I alt har 113 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 94 gennemført undersøgelsen. Det giver en besvarelsesprocent på 83% - mod 87% i 2019. Af de 94 indsamlede besvarelser var fire delvist udfyldt og frasorteres derfor den videre undersøgelse. Af de resterende 90 besvarelser er fordelingen på de nye stillingsgrupper således:

- Administrativ personale – 34 besvarelser / 38%
- Videnspersonale – 48 besvarelser / 53%
- Ansatte med personaleledelse – 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

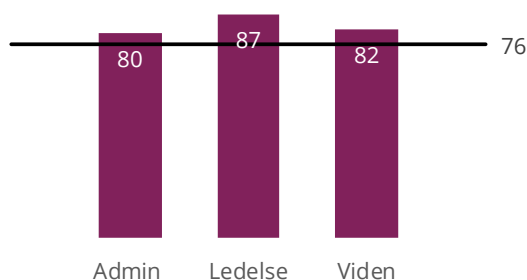
Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert skala, hvor besvarelserne på de enkelte spørgsmål er omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at indekseringer under 60 vurderes i den lave ende af skalaen, og derfor i ringere grad er tilstede, mens vurdering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



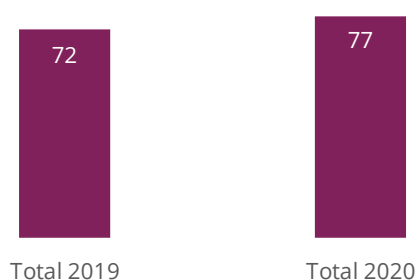
Alle resultater er præsenteret i søjlediagrammer som viser vurderingerne opdelt på stillingsgrupperne. Af hensyn til pladsen har det været nødvendigt at indføre forkortelser, således at Administrativt personale er Admin, Ansatte med personaleledelse er Ledelse og Videnspersonale er Viden.

Der vil i rapporten være to typer af data præsenteret. Til venstre er medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål fordelt på stillingsgrupperne i 2020. Den gennemgående vandrette streg i diagrammet (i det viste eksempel med værdien 76), er udtryk for den samlede vurdering af spørgsmålet i 2019 for alle medarbejderne. Da der ikke findes tal for de nye stillingsgrupper i 2019, er denne præsentation valgt for at give det bedst mulige sammenligningsgrundlag.

Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



Total for området ARBEJDSGLÆDE



Udover en præsentation af vurderingen for de enkelte spørgsmål fordelt på stillingsgrupperne, er der også præsenteret en samlet vurdering for hele området (diagrammet til højre). Her vises udviklingen i vurderingen samlet for alle medarbejdere som har deltaget i undersøgelsen i 2019 og 2020. I eksemplet ses, at Arbejdsglæden er gået op fra 72 til 77.

Når der ses på de to diagrammer overfor hinanden, er det vigtigt at huske på, at stillingsgrupperne påvirker det totale gennemsnit i forhold til, hvor mange medarbejdere som falder under kategorierne. Ledelse som består af 8 medarbejdere påvirker således ikke det overordnede totale gennemsnit i lige så høj grad som de 48 ansattes besvarelser som videnspersonale.

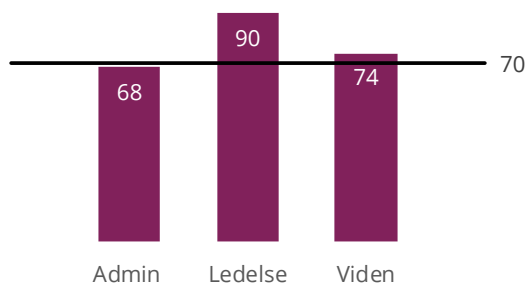


# ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

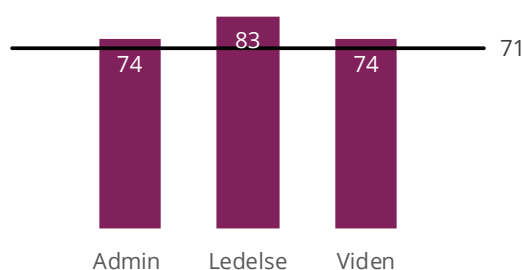
## HOVEDRESULTATET FOR RAPPORTEN

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

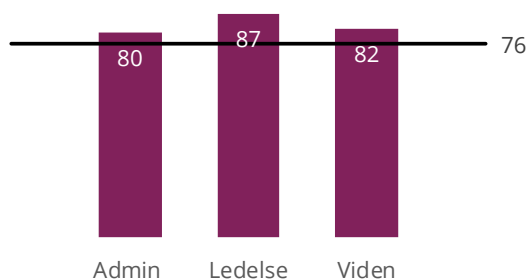
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i dit arbejde?



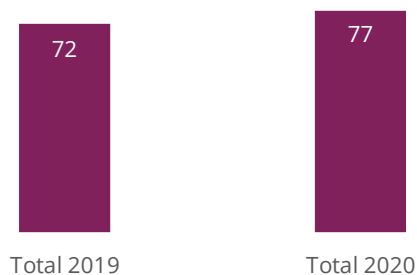
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?



Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



Total for området ARBEJDSGLÆDE





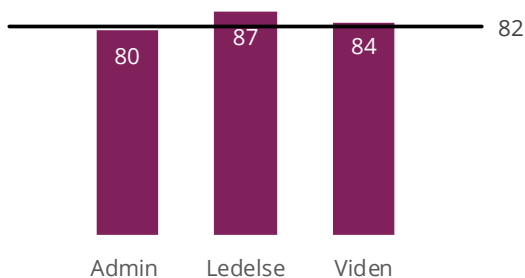
Generelt ligger arbejdsglæden højt, og er også steget i forhold til 2019. Det bemærkes, at ansatte med personaleledelse (Ledelse) vurderer arbejdsglæden højere end medarbejdere i andre stillinger. Overordnet set indikerer resultatet, at Designskolen Kolding er et rigtig godt sted at arbejde.

Svarfordelingen på spørgsmålene om Arbejdsglæde for alle medarbejdere:

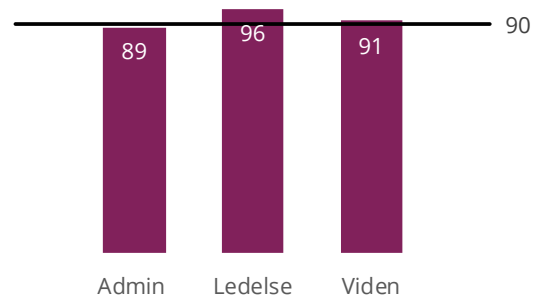
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	4.44% 4	3.33% 3	5.56% 5	8.89% 8	7.78% 7	36.67% 33	23.33% 21	10.00% 9	90
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	2.22% 2	1.11% 1	5.56% 5	7.78% 7	24.44% 22	34.44% 31	23.33% 21	1.11% 1	90
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1.11% 1	2.22% 2	0.00% 0	4.44% 4	17.78% 16	40.00% 36	32.22% 29	2.22% 2	90

Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejdernes motivation. Det er tydeligt at se, at alle stillingsgrupper i høj grad er motiveret, engageret og villig til at yde en ekstra indsats, hvis det skulle blive nødvendigt.

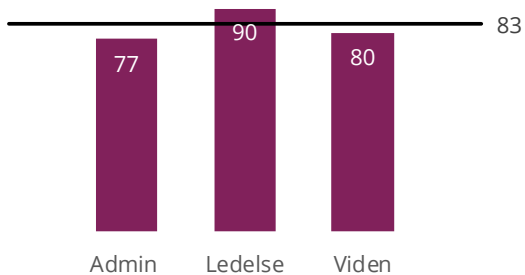
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?



Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?



Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?



Total for området MOTIVATION



Igen ses det, at Ledelse (ansatte med personaleledelse) ligger en anelse højere i vurderingerne, og føler sig således i den grad engageret og motiveret til at gøre en ekstra indsats.

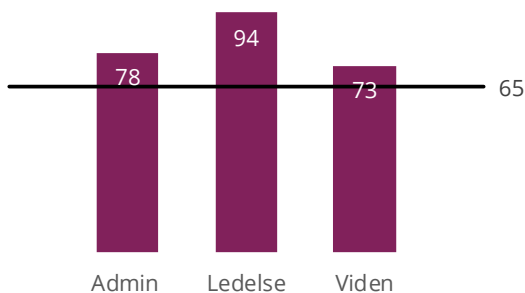


Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

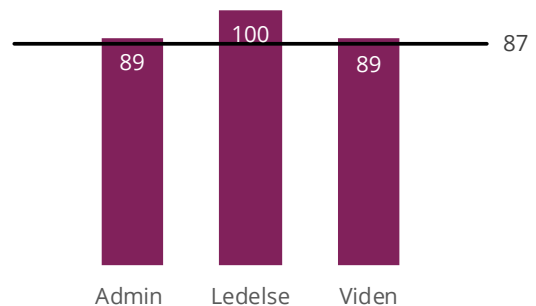
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0.00% 0	1.11% 1	1.11% 1	7.78% 7	20.00% 18	30.00% 27	40.00% 36	0.00% 0	90
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0.00% 0	0.00% 0	1.11% 1	2.22% 2	7.78% 7	30.00% 27	58.89% 53	0.00% 0	90
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	0.00% 0	2.22% 2	2.22% 2	10.00% 9	17.78% 16	34.44% 31	32.22% 29	1.11% 1	90

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. Tilliden til Rektoratet er i den grad gået op, og placerer sig i den høje ende af skalaen. Blandt alle ansatte er der et stærkt ønske om fortsat at være ansat på Designskolen Kolding fremadrettet, hvilket er særligt udtalt blandt ansatte med personaleledelse, som alle 'i meget høj grad' ønsker at blive i jobbet.

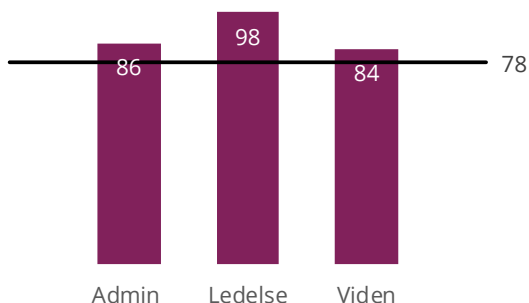
Har du tillid til Rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?



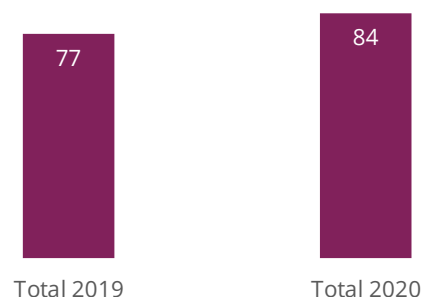
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?



Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?



Total for området LOYALITET



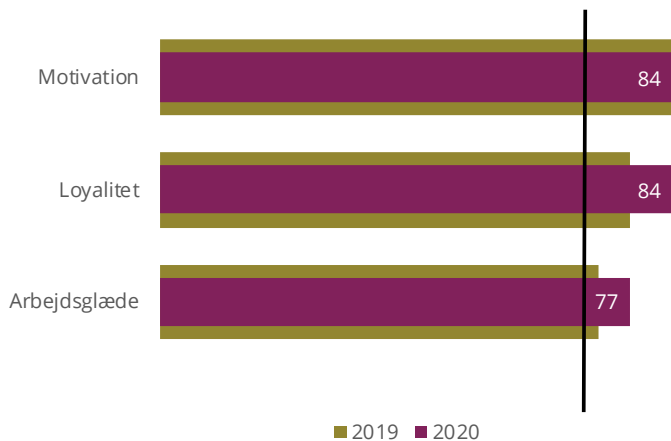
I forhold til 2019 kan medarbejderne også i højere grad se sig selv anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding, og generelt er loyaliteten blandt medarbejderne steget siden sidste år, og ligger meget højt.



Svarfordelingen hos alle medarbejdere på spørgsmålene for loyalitet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	0.00% 0	2.22% 2	4.44% 4	5.56% 5	22.22% 20	38.89% 35	20.00% 18	6.67% 6	90
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0.00% 0	2.22% 2	2.22% 2	3.33% 3	5.56% 5	17.78% 16	65.56% 59	3.33% 3	90
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0.00% 0	2.22% 2	0.00% 0	4.44% 4	14.44% 13	30.00% 27	46.67% 42	2.22% 2	90

Det overordnede billede for Arbejdsglæde, Motivation og Loyalitet ses nedenfor. Den lodrette linje markerer overgangen fra en middel til en høj vurdering. Resultatet overordnet set kan derfor betragtes som særdeles flot, og alle tre parametre Motivation, Loyalitet og Arbejdsglæde ligger højt. De ansatte har således en høj arbejdsglæde med en høj loyalitet og motivation til følge.





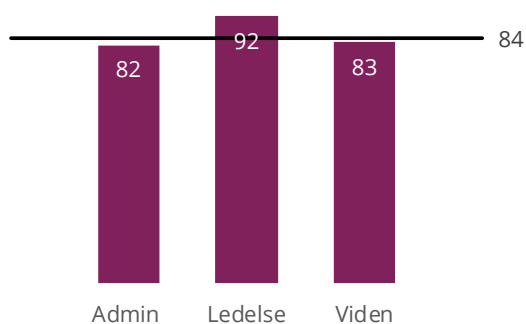


# INDSATSSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

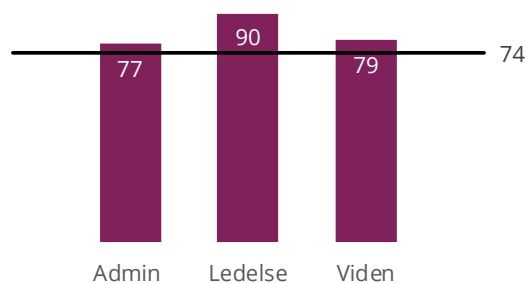
## ARBEJDSOPGAVER

Sammenlignet med 2019 er medarbejdernes vurdering af deres arbejdsopgaver i 2020 mere eller mindre den samme. Det til trods for, at der sikkert i forbindelse med Corona er mange ansatte som har oplevet ændrede arbejdsfunktioner og tilgangen af nye opgaver. Ansatte med personaleledelse vurderer, sammenlignet med de andre stillingsgrupper, at deres arbejdsopgaver giver lidt mere mening, at de har en bedre forståelse af deres ansvarsområder, og hvad der forventes af dem.

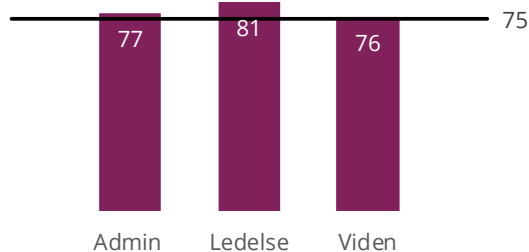
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?



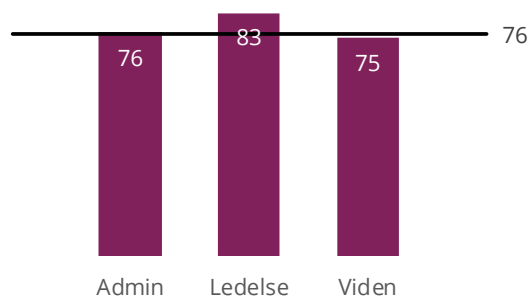
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?



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



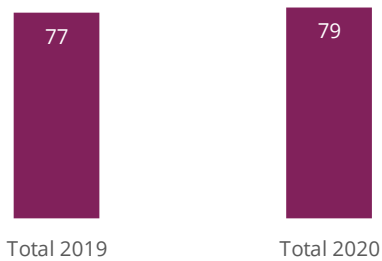
Ved du klart, hvad der forventes af dig?





Generelt er vurderingen af arbejdsopgaver høj på Designskolen Kolding i 2020, og er samlet set steget en smule fra 2019. Tallene viser, at især mere klart definerede ansvarsområder har hjulpet den samlede vurdering.

Total for området ARBEJDSOPGAVER



Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejderne:

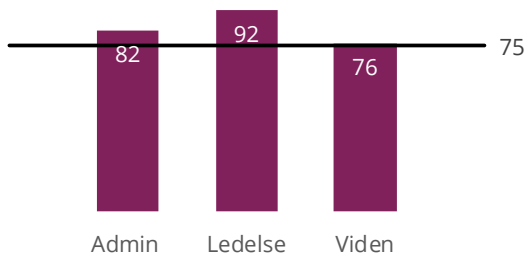
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0.00% 0	2.22% 2	3.33% 3	6.67% 6	20.00% 18	40.00% 36	27.78% 25	0.00% 0	90
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0.00% 0	1.11% 1	4.44% 4	15.56% 14	15.56% 14	42.22% 38	21.11% 19	0.00% 0	90
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0.00% 0	2.22% 2	2.22% 2	8.89% 8	14.44% 13	25.56% 23	46.67% 42	0.00% 0	90
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0.00% 0	1.11% 1	4.44% 4	6.67% 6	26.67% 24	42.22% 38	17.78% 16	1.11% 1	90



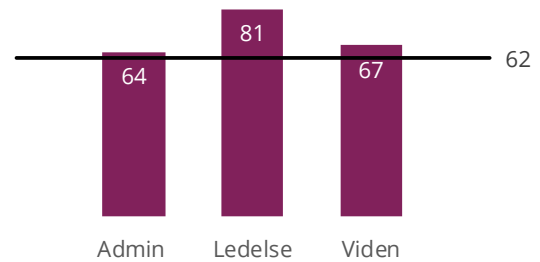
## INDFLYDELSE

Med indflydelse skal forstås medarbejderens følelse af at kunne påvirke informationer, deres stilling og arbejdsopgaver.

Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?



Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?



Ansatte med personaleledelse vurderer, at de i høj grad har både passende indflydelse og de nødvendige informationer for at kunne udføre deres arbejde. Anderledes ser det ud for både medarbejdere i administrationen og hos videnspersonalet, hvor begge grupper giver udtryk for, at den nødvendige information i mindre grad er til stede. Der ses dog stadig en fremgang i forhold til 2019.

Generelt for alle medarbejdere opleves en forbedring af både informationer og indflydelse i forhold til arbejdet, men når det er sagt, så kan det anbefales at undersøge nærmere, hvilke informationer administrationen og videnspersonalet mangler.

Total for området INDFLYDELSE



Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejdere:

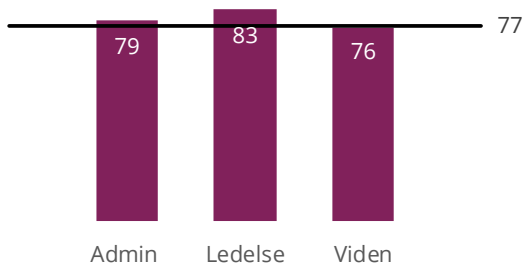
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0.00% 0	1.11% 1	1.11% 1	11.11% 10	15.56% 14	45.56% 41	25.56% 23	0.00% 0	90
6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	1.11% 1	1.11% 1	7.78% 7	16.67% 15	35.56% 32	32.22% 29	5.56% 5	0.00% 0	90



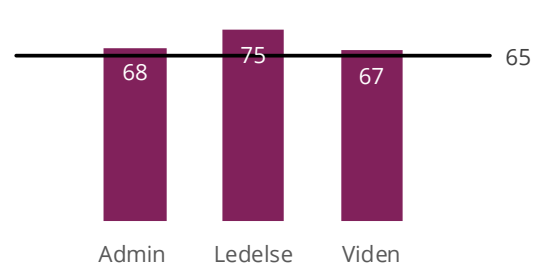
## LEDER

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

Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?

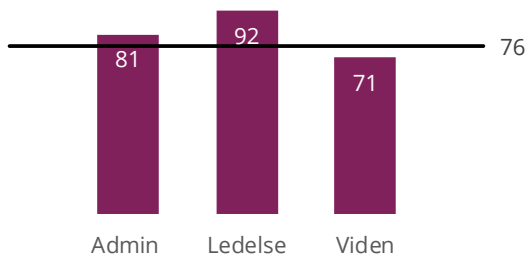


Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?

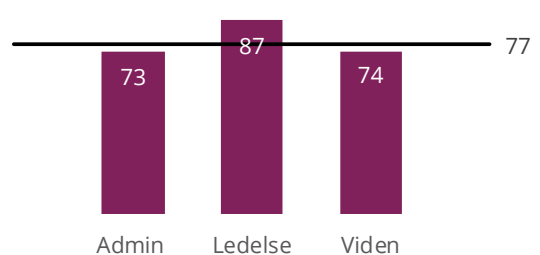


Ligesom i 2019 er laveste vurdering i forhold til nærmeste leder, evnen til at organisere arbejdet. Både administrationen og videnspersonalet ligger i middel vurderingen på dette spørgsmål. Ansatte med personaleansvar vurderer selv deres ledere som værende bedre til at strukturere arbejdet.

Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?



Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?



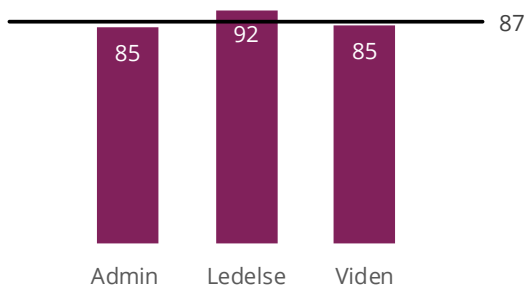
Det skal bemærkes, at 14 personer har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet 'Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?', og at ingen af disse 14 personer er ansatte med ledelsesansvar. Det kan selvfølgelig tænkes, at det er medarbejdere som ikke har oplevet konflikter og derfor ikke ved, hvordan deres leder vil agere skulle konflikter opstå.

Videnspersonalet oplever i mindre grad anerkendelse for deres indsats, sammenlignet med de to andre stillingsgrupper, og grænser til en middelvurdering. Det kan muligvis skyldes, at Corona-situationen sandsynligvis har udfordret undervisningen på mange områder, og at der har skullet tænkes i alternativer. Området bør måske give anledning til en nærmere undersøgelse.

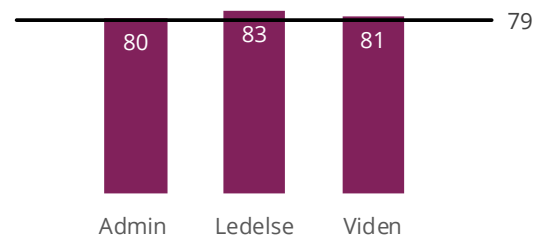


Der er gode vurderinger for alle stillingsgrupper med hensyn til tillid til de udmeldinger som kommer fra nærmeste leder, at lederen respektfuld behandler forslag, at trivslen prioriteres og at lederen stoler på de ansatte.

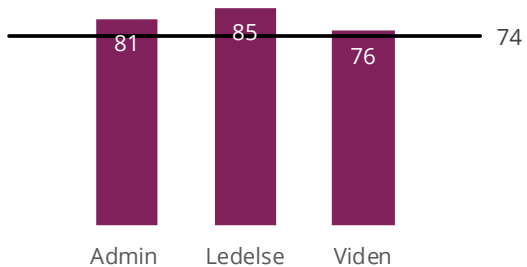
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?



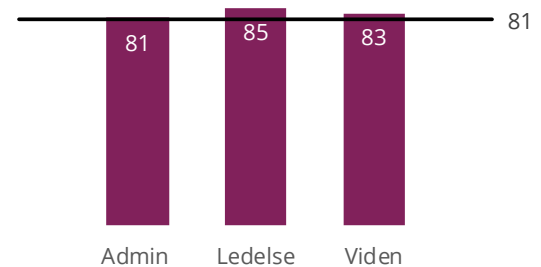
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?



Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?

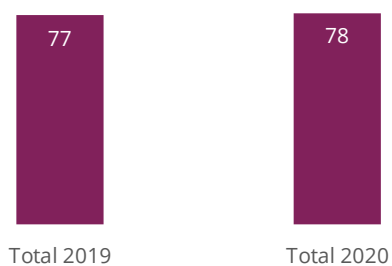


Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?



I forhold til 2020 trivselsmålingen ligger den overordnede vurdering af nærmeste leder på samme niveau som i 2019 – altså i den høje ende.

Total for området LEDER





Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejdere:

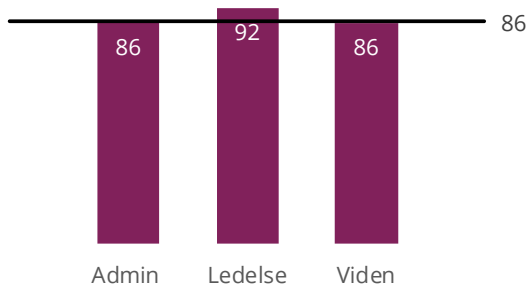
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1.1% 1	2.2% 2	1.1% 1	16.7% 15	17.8% 16	22.2% 20	36.7% 33	2.2% 2	90
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	2.2% 2	5.6% 5	3.3% 3	6.7% 6	16.7% 15	24.4% 22	36.7% 33	4.4% 4	90
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	2.2% 2	3.3% 3	4.4% 4	16.7% 15	23.3% 21	28.9% 26	12.2% 11	8.9% 8	90
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	2.2% 2	3.3% 3	5.6% 5	6.7% 6	13.3% 12	27.8% 25	25.6% 23	15.6% 14	90
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0.0% 0	1.1% 1	5.6% 5	3.3% 3	8.9% 8	27.8% 25	51.1% 46	2.2% 2	90
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	0.0% 0	3.3% 3	3.3% 3	7.8% 7	13.3% 12	22.2% 20	47.8% 43	2.2% 2	90
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	1.1% 1	2.2% 2	3.3% 3	8.9% 8	14.4% 13	27.8% 25	33.3% 30	8.9% 8	90
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	1.1% 1	2.2% 2	3.3% 3	10.0% 9	14.4% 13	23.3% 21	43.3% 39	2.2% 2	90



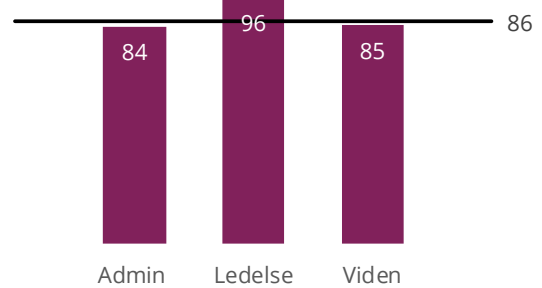
## SAMARBEJDE

Der er generelt en meget høj grad af samarbejde, anerkendelse og hjælp mellem kolleger på Designskolen Kolding, og dermed tegnes et billede af et meget velfungerende kollegialt samarbejde og sammenhold. Alle medarbejdergrupper ligger i den høje vurdering på alle parametre.

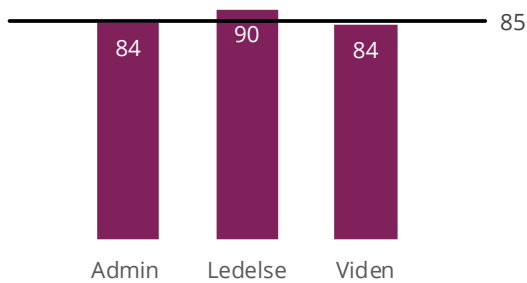
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?



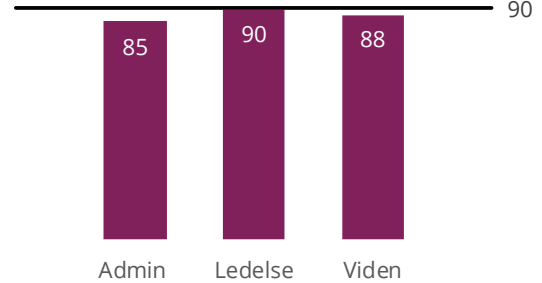
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?



Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?

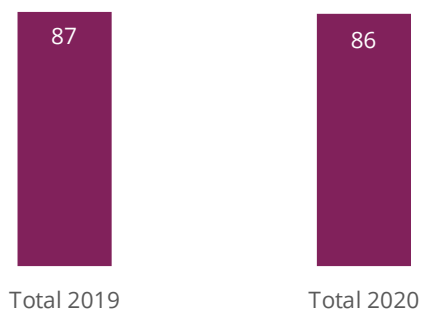


Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?



Ved spørgsmålet 'Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?' har 17 personer svaret 'Ved ikke'. Dette kan sandsynligvis tolkes som at manglende konflikter ikke har givet anledning til at afprøve kollegers retfærdighedssans.

Total for området SAMARBEJDE





Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	4.44% 4	14.44% 13	38.89% 35	42.22% 38	0.00% 0	90
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0.00% 0	0.00% 0	1.11% 1	6.67% 6	13.33% 12	34.44% 31	42.22% 38	2.22% 2	90
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	8.89% 8	14.44% 13	36.67% 33	38.89% 35	1.11% 1	90
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	2.22% 2	15.56% 14	26.67% 24	36.67% 33	18.89% 17	90



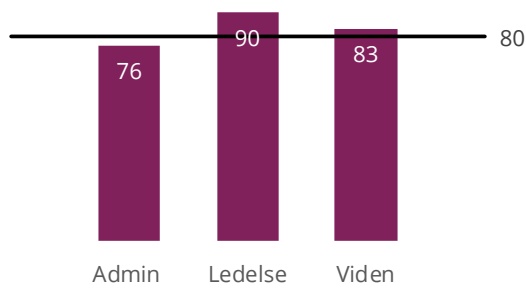


## PERSONLIG UDVIKLING

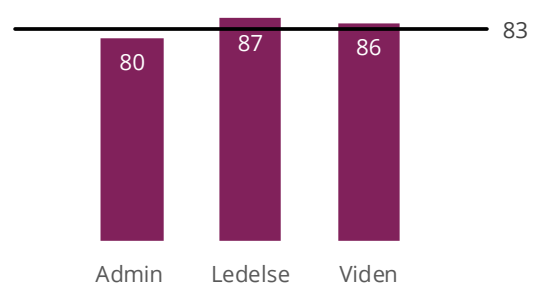
Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både får mulighed for at bruge deres kompetencer og samtidig lære noget nyt. For området "muligheder for efter- og videreuddannelse" er vurderingen kun lige over middel hos administrationen og videnspersonalet. Der er 16 personer som har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, hvilket kan skyldes, at de ikke er blevet informeret om deres muligheder for yderligere dygtiggørelse (læs også kommentarerne nedenfor). Det skal bemærkes, at det ikke har sammenhæng med en eventuel manglende MUS-samtale.

Generelt ligger ansatte i administrationen lidt lavere end de andre stillingsgrupper, mens ansatte med personaleledelse vurderer mulighederne bedst. Overordnet set er vurderingen af Personlig udvikling høj.

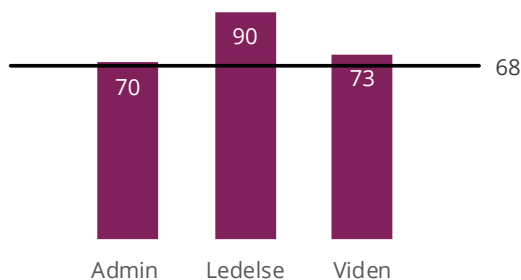
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?



Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?



Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?



Total for området PERSONLIG UDVIKLING



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0.00% 0	3.33% 3	1.11% 1	4.44% 4	23.33% 21	32.22% 29	35.56% 32	0.00% 0	90
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0.00% 0	3.33% 3	0.00% 0	1.11% 1	20.00% 18	36.67% 33	37.78% 34	1.11% 1	90
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	1.11% 1	4.44% 4	0.00% 0	12.22% 11	21.11% 19	22.22% 20	21.11% 19	17.78% 16	90



## Yderligere kommentarer til spørgsmålet om muligheder for efter – og videreuddannelse:

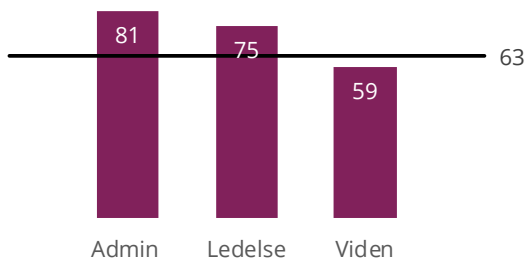
- ““ *Jeg er ikke blevet gjort opmærksom på muligheder for videreuddannelse af mine ledere. Jeg har dog set en generel mail herom..*
- ““ *Jeg har angivet 'ved ikke'. Fordi jeg ikke ved, hvordan mine muligheder er.*
- ““ *Jeg er ansat som ufaglært servicemedarbejder. Mit job består i at pakke og printe materialer, så det er begrænset hvad der er brug for. Men jeg skal da på førstehjælpkursus.*
- ““ *Jeg kender ikke til disse muligheder, hvis de eksisterer.*
- ““ *Nej, Jeg har angivet at det ved jeg ikke. Da jeg ikke er blevet gjort opmærksom på hvilke muligheder*
- ““ *Jeg har skrevet "ved ikke", ikke det I citerer ovenover, jeg er usikker på hvilken efter- og videreuddannelse der er mulig...*
- ““ *Har ikke haft tid til at forfølge det.*
- ““ *Jeg har trykket "Ved ikke". Jeg ved ikke hvad mine muligheder er eller om der er nogen muligheder.*
- ““ *Hvis man ikke vil lave en PhD er det gennem KUV-projekter, man skal skabe udvikling, og der er ikke ressourcemæssigt stor vægt på at få søsat sådanne projekter.*
- ““ *Det har jeg ikke undersøgt, da det for indværende ikke har været relevant.*
- ““ *svaret handler ikke så meget om min arbejdsplads, som selve corona-situationen, hvor denne del for min part er gået i stå*
- ““ *Det har aldrig været på tale, og tiden levner ikke plads*



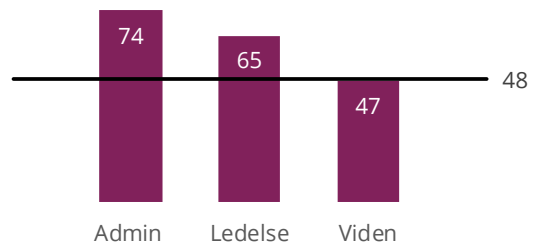
## WORK LIFE BALANCE

Medarbejdernes vurdering af, hvorvidt der er tid nok til rådighed i forhold til de opgaver som skal løses, ligger i den lave ende af vurderingerne. For både administrativt personale og ansatte med personaleledelse gælder det, at work life balance har været stigende i forhold til 2019, mens den for videnspersonalet har været faldende. En årsag kan muligvis være de udfordringer som Corona kan have tilføjet undervisningen, hvor der ganske givet har måtte tænkes i mange alternative løsninger, for at overholde gældende restriktioner.

Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?



Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?



Til trods for en lidt dårligere vurdering af work life balance blandt videnspersonalet, er der overordnet sket en pæn stigning på området. Primært opleves balancen mellem arbejds- og privatliv for administrationen og ansatte med personaleledelse bedre, hvilket kan skyldes flere hjemmearbejdsdage under Coronaen, og dermed et mere fleksibelt arbejdsliv. Da halvdelen af de adspurgte er videnspersonale, havde den overordnede vurdering af Work life balance været endnu højere, havde denne stillingsgruppe vurderet balancen bedre.

Total for området WORK LIFE BALANCE



Svarfordelingen på spørgsmålene:

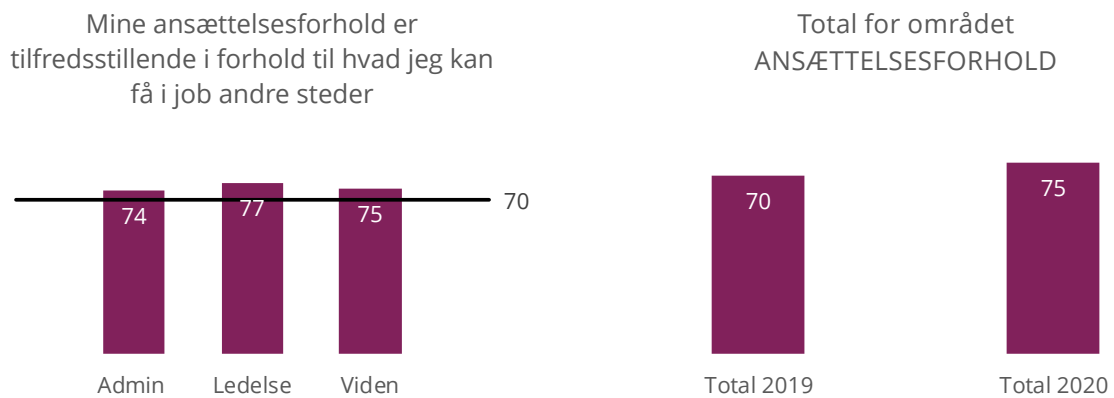
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	0.00% 0	2.22% 2	8.89% 8	21.11% 19	25.56% 23	26.67% 24	15.56% 14	0.00% 0	90
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	3.33% 3	6.67% 6	14.44% 13	25.56% 23	18.89% 17	21.11% 19	10.00% 9	0.00% 0	90



## ANSÆTTELSESFORHOLD

I ansættelsesforholdet forstås alt hvad medarbejderen subjektivt tillægger vægt i forhold til det at gå på arbejde. Det kan derfor være alt fra løn, fleksibilitet, kolleger, påskønnelse, transporttid eller frokostordningen. Medarbejderne taber motivation, hvis de har en følelse af, at de kunne få det bedre andetsteds, og derfor er det vigtigt at måle på denne parameter.

Generelt udtrykker alle stillingsgrupper mere tilfredshed med deres ansættelsesforhold sammenlignet med 2019, og vurderingen ligger overordnet i den høje ende.



Svarfordelingen på spørgsmålet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	I ALT
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til hvad jeg kan få i job andre steder	0.00% 0	4.44% 4	3.33% 3	12.22% 11	17.78% 16	35.56% 32	21.11% 19	5.56% 5	90



## COVID-19

Som noget ganske særligt har Covid-19 pandemien givet uforudsete udfordringer og specielle arbejdsforhold for hele Danmark – herunder også Designskolen Kolding. Derfor er der i Trivselsundersøgelsen spurgt ind til, hvordan det har været at arbejde hjemme.

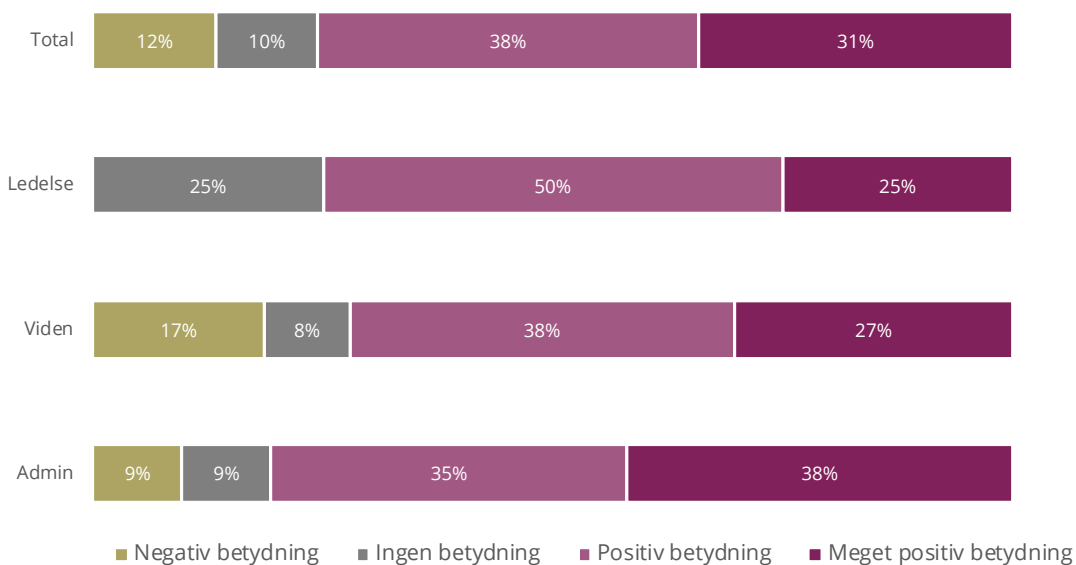
På spørgsmålet, 'Har det betydning for din arbejdsglæde, at kunne arbejde hjemmefra?' har medarbejderne svaret som følger:

	Admin	Ledelse	Viden	Total
Jeg savner det sociale på skolen / mine kolleger	62%	75%	63%	63%
Jeg føler mig mere effektiv	56%	63%	52%	54%
Jeg har mere overskud	59%	38%	42%	48%
Jeg mangler den spontane vidensdeling	44%	50%	48%	47%
Jeg har mere arbejdsglæde	29%	13%	23%	24%
Andet (angiv venligst)	21%	38%	23%	23%
Det er ensomt	6%	25%	27%	19%

Alle tre stillingsgrupper savner mest af alt det sociale på skolen/med kolleger, hvilket også hænger godt sammen med det meget stærke kollegiale sammenhold fundet tidligere i undersøgelsen. Mens alle stillingsgrupper savner det sociale, så er der også en klar følelse af, at man er mere effektiv i sit arbejde. Det administrative personale har fået mere overskud og ansatte med personaleledelse savner den spontane vidensdeling. Medarbejdernes besvarelser i 'andet' kan ses sidst i afsnittet.

Selvom medarbejderne også forbinder hjemmearbejdet med negative elementer, så oplever de samlet set, at de ekstra hjemmearbejdsdage har haft en overvejende positiv betydning. Deri må tolkes, at selvom savnet af kolleger og den spontane vidensdeling vejer tungt, så har situationen alligevel medført gode ting også.

### Samlet set, har ekstra hjemmearbejdsdage haft en positiv betydning på arbejdsglæden for langt de fleste medarbejdere





Yderligere kommentarer til spørgsmålet Har det betydning for din arbejdsglæde, at kunne arbejde hjemmefra?:

- ““ *Jeg arbejder udmærket hjemme / fra mit ekstra kontor, men savner at kunne færdes på en afslappet måde på skolen.*
- ““ *Har ikke stort behov for mange hjemmearbejdsdage*
- ““ *Det har været fantastisk med den fleksibilitet, vi fik givet. Muligheden for at tilrettelægge sin arbejdsuge selv med hjemmearbejdsdage og dage på skolen. Jeg har følt meget mere overskud, mindre stress og større overblik. Generelt løser jeg mine opgaver bedre.*
- ““ *Det er dejligt med frihed til at planlægge sin daglige uge.*
- ““ *Der er en bedre balance i mit arbejde når jeg kan fordybe mig derhjemme*
- ““ *It has reduced the number of travel-related meetings.*
- ““ *Kan godt lide at kunne begge dele*
- ““ *Jeg sørger for at komme på skolen hver uge, og tager mig tid til frokost med kolleger, uformelle møder og spontan vidensdeling*
- ““ *Jeg har svaret med udgangspunkt i den situation vi er i på nuværende tidspunkt hvor det er muligt at veksle mellem at være på skolen og sidde derhjemme. I den situation hvor vi var tvunget til at sidde derhjemme fuld tid savnede jeg kollegaer og spontan videndeling.*
- ““ *Det giver mening for mig at have en hjemme arbejdsdag ind imellem, for at klare de administrative opgaver.*
- ““ *både og: bedre mulighed for at deltage i møder når alle deltager online men mere ensomt*
- ““ *Som forældre til skolebørn kommer det i høj grad an på om børnene også er hjemme.*



““ *Det giver en bedre balance mellem arbejde og privatliv, da jeg sparer en del rejsetid.*

““ *Alt i alt fungerer det overvejende fint med hjemmearbejde, online møder og mere begrænset fremmøde på skolen, men jeg savner stemningen og miljøet på skolen.*

““ *Da jeg har 75 km på arbejde har nogle ugentlige hjemmearbejdsdage medført mere overskud, da jeg ikke skal bruge 2 timer i tæt trafik. Flexibiliteten medfører, at jeg kan planlægge disse dage, så opgaver med fordybelse ligger på disse dage. Denne fleksibilitet giver mig mere arbejdsglæde og overskud til de andre dage hvor jeg pendler, og således også får socialt samvær med kollegaerne. Det er en perfekt kombination for mig.*

““ *Jeg arbejder primært på skolen*

““ *Corona har resulteret i et betragteligt ekstra arbejde*



## SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

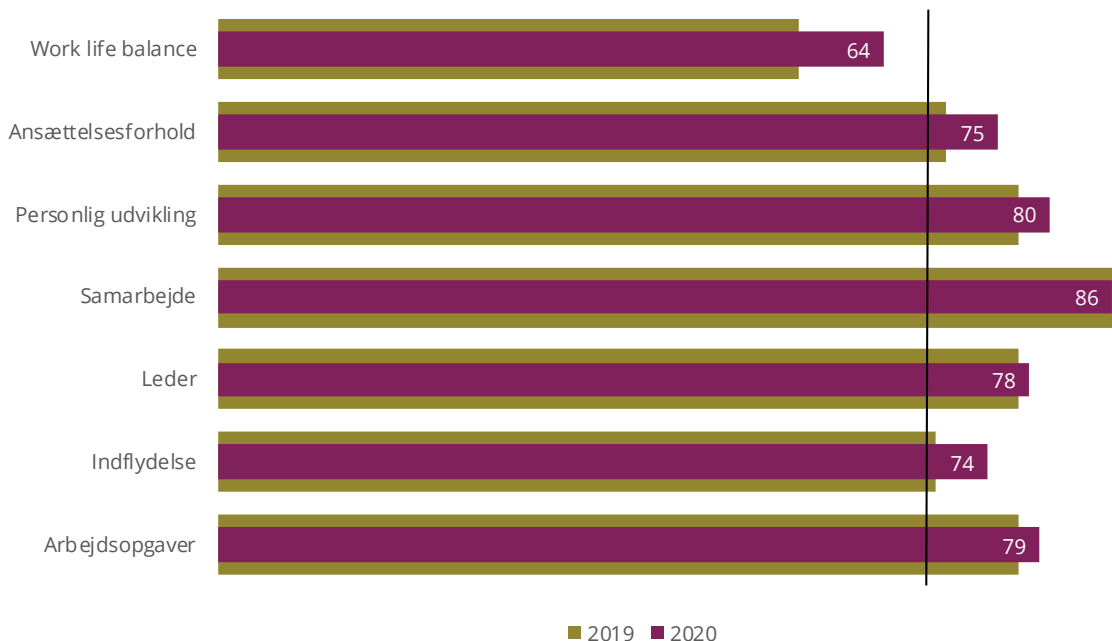
Nedenfor er vist den overordnede score på undersøgelsens indsatsområder for 2019 og 2020. Den vertikale linje repræsenterer den nedre grænse for en høj vurdering, således at søjler som slutter til venstre for denne linje, betragtes som lav til middel, mens de høje vurderinger ligger til højre.

Generelt er der sket fremgang på stort set alle indsatsområder på nær Samarbejde. Samarbejdet er dog ligesom i 2019 det bedst vurderede indsatsområde, og der eksisterer derfor et særdeles godt kollegialt sammenhold, hvor medarbejderne er klar til at støtte og hjælpe hinanden. Et godt kollegialt sammenhold er vigtigt, da det er nemt for udefrakommende og korttidsansatte at falde hurtigt til på Designskolen Kolding.

Ansættelsesforhold og Indflydelse er gået fra at ligge på grænsen til middel til at få en højere vurdering, mens stigninger i Personlig udvikling, Leder og Arbejdsopgaver har givet disse indsatsområder gode og solide vurderinger.

Kun work life balance ligger i den lavere ende af middel og her er det specielt videnspersonalets vurderinger som trækker den overordnede vurdering ned. Som det blev nævnt under gennemgangen af indsatsområdet, kan det skyldes at Corona har givet ekstra arbejdsbyrde i forhold til at skulle gentænke undervisningen.

Samlet set er der stor arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte, og dermed er Designskolen Kolding en arbejdsplads, hvor trivslen er høj.





# inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

(+45 ) 86 14 90 80  
info@ineva.dk  
ineva.dk

Ineva  
Mariane Thomsens Gade 4B, 1-3  
DK-8000 Aarhus C