

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2022

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2022

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--------------------------------------|----------|
| INDLEDENDE BEMÆRKNINGER | 2 |
|--------------------------------------|----------|



| | |
|--|----------|
| ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET | 4 |
|--|----------|



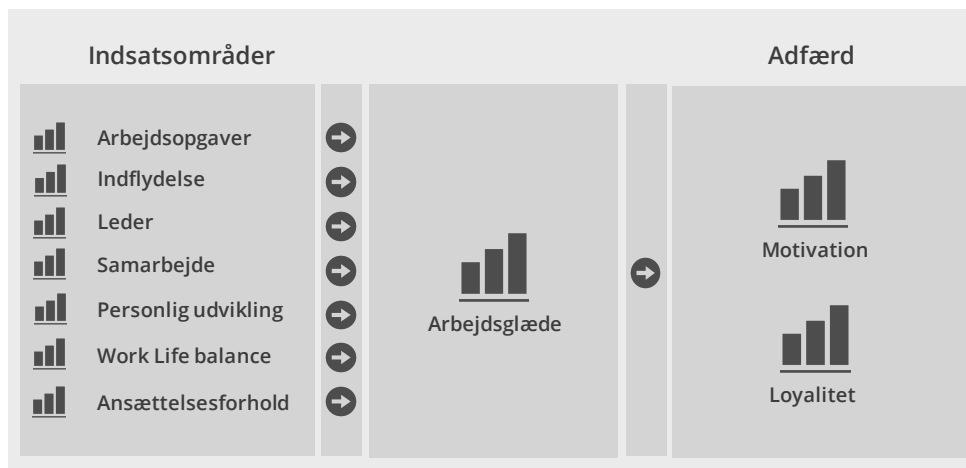
| | |
|--|-----------|
| INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE | 11 |
|--|-----------|

| | |
|--|----|
| Arbejdsopgaver | 11 |
| Indflydelse..... | 13 |
| Leder | 16 |
| Samarbejde | 19 |
| Personlig udvikling | 21 |
| Work life balance..... | 24 |
| Sammenligning af indsatsområder og konklusion..... | 26 |
| Ligestilling..... | 27 |
| Medarbejderudviklingssamtale | 28 |

INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsundersøgelse 2022 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 november og december 2022. Undersøgelsen er sammenstillet med lignende undersøgelse fra 2020, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller degression i besvarelsene. Der arbejdes i indeværende rapport med tre 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 – fremadrettet blot benævnt Personaleledelse

I alt har 107 medarbejdere modtaget spørgeskemaet, og af disse har 91 gennemført undersøgelsen. Det giver en besvarelsesprocent på 85%, mod 83% i 2020. Alle 91 medarbejdere har fuldført spørgeskemaet, hvorfor ingen frasorteres i den videre analyse. De 91 besvarelser fordeler sig på stillingsgrupperne således:

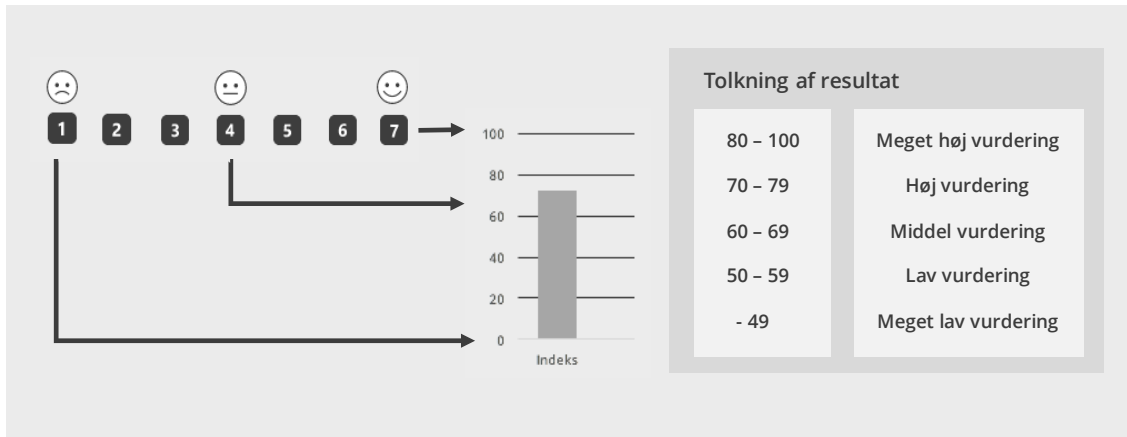
- Administrativ personale – 35 besvarelser / 39% (2020: 34 besvarelser / 38%)
- Videnspersonale – 48 besvarelser / 53% (2020: 48 besvarelser / 53%)
- Personaleledelse – 8 besvarelser / 9% (2020: 8 besvarelser / 9%)

Det bemærkes, at fordelingen af besvarelser mellem stillingsgrupperne næsten er den samme som i 2020.

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 2020, er der også præsenteret en samlet vurdering for hele området for årene 2019, 2020 og 2022.

Når der ses på de 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. 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.

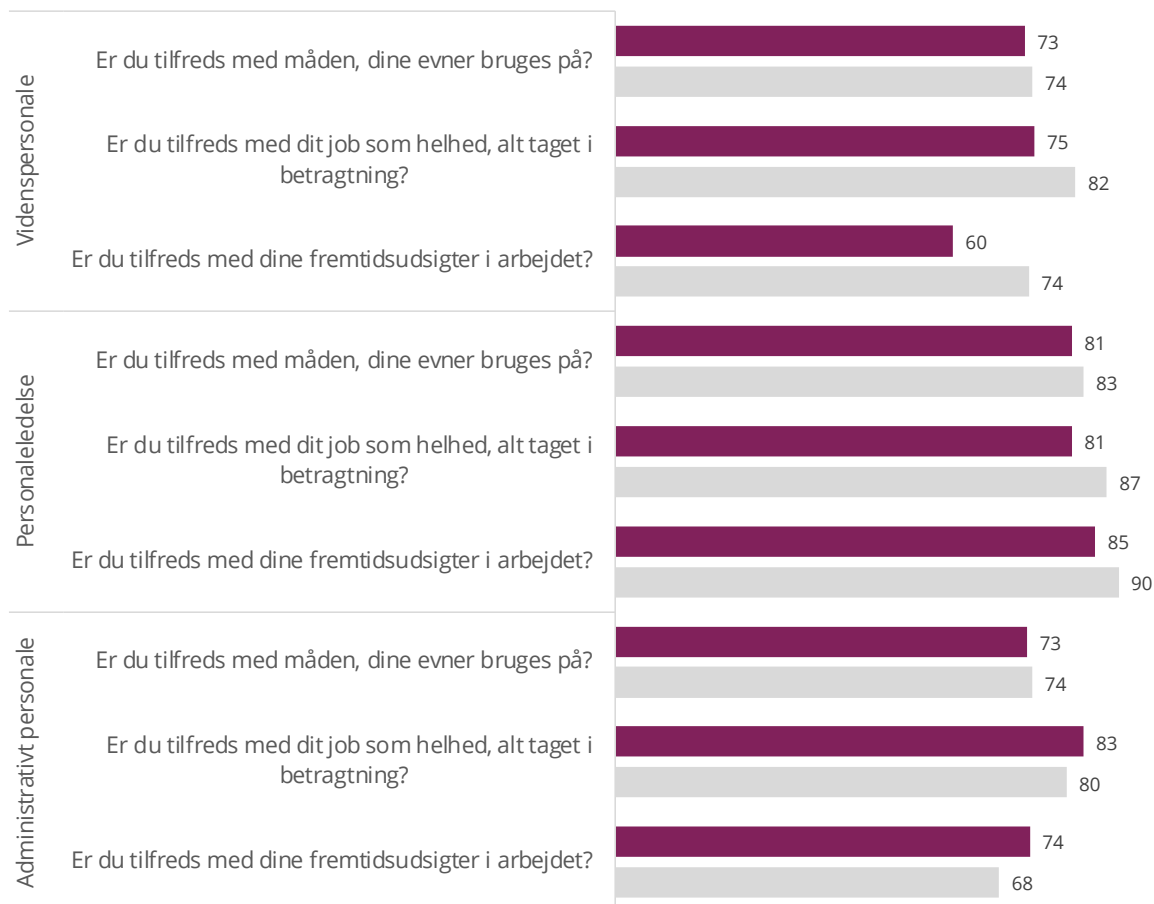
Spørgsmål omkring ansættelsesforhold, Covid-19 og enkelte andre spørgsmål er blevet fjernet i årets undersøgelse, ligesom der er fundet plads til en udvidelse af indflydelsesspørgsmålene, samt spørgsmål om ligestilling.



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 yde en ekstra indsats for arbejdspladsen, hvis der skulle blive brug for det. Medarbejdere med høj arbejdsglæde er loyale, udviser en stor grad af trosskab, og anbefaler gerne Designskolen Kolding til 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 administrativt personale, videnspersonale og ansatte med personaleledelse for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde.

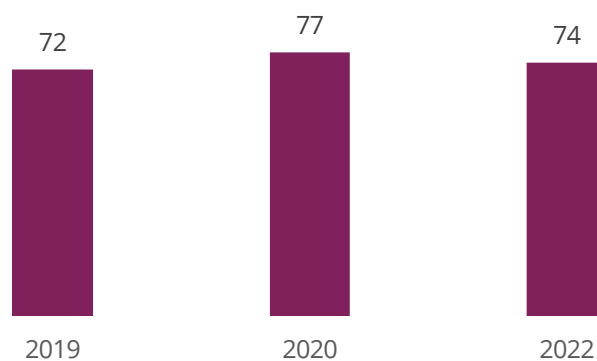


■ 2022 ■ 2020



Generelt er arbejdsglæden faldet en smule i forhold til 2020, og ligger i den lave ende af den høje vurdering. Resultatet viser, at Designskolen Kolding er et godt sted at arbejde, men med plads til forbedringer. Det bemærkes, at videnspersonalet er gået markant tilbage på deres vurdering af fremtidsudsigterne i arbejdet. Af de forskellige stillingsgrupper er ansatte med personaleledelse stadig den gruppe som viser størst arbejdsglæde.

Total for området ARBEJDSGLÆDE

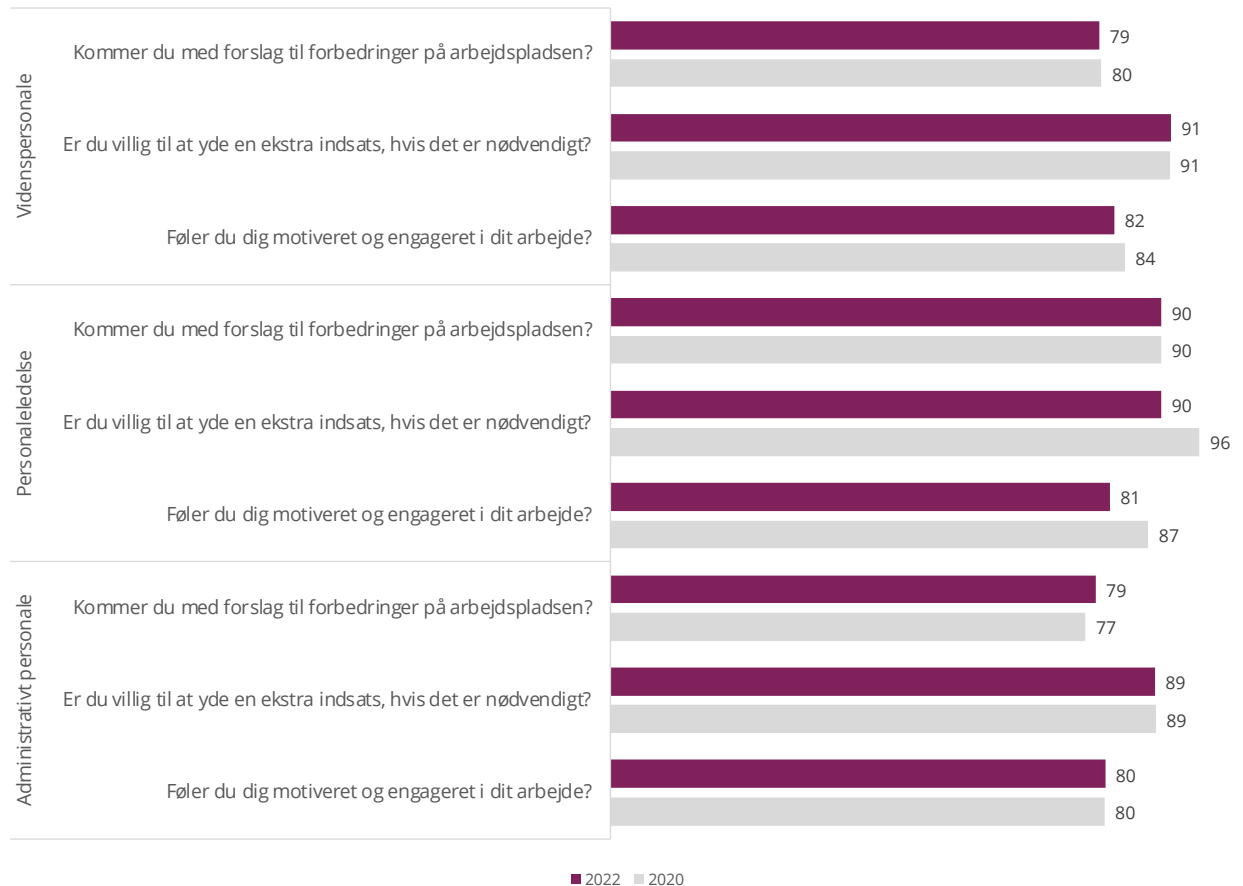


Svarfordelingen på spørgsmålene om Arbejdsglæde for alle medarbejdere:

| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|---|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 1.10% 1 | 6.59% 6 | 10.99% 10 | 15.38% 14 | 14.29% 13 | 30.77% 28 | 18.68% 17 | 2.20% 2 | 91 |
| Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 0.00% 0 | 4.40% 4 | 6.59% 6 | 15.38% 14 | 16.48% 15 | 29.67% 27 | 27.47% 25 | 0.00% 0 | 91 |
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 1.10% 1 | 8.79% 8 | 21.98% 20 | 36.26% 33 | 28.57% 26 | 0.00% 0 | 91 |

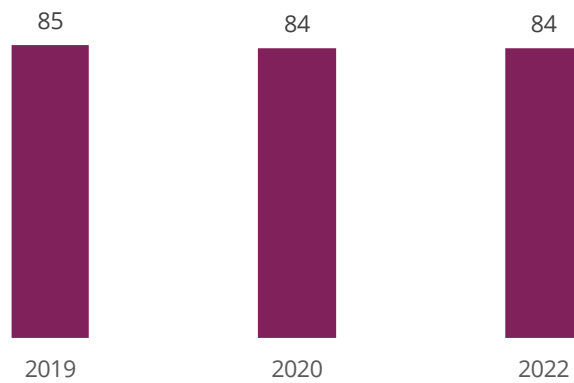


På trods af en lidt faldende arbejdsglæde er alle medarbejdere stadig meget motiverede for at yde en ekstra indsats, og kommer gerne med forslag til forbedringer på arbejdspladsen. Det er således tydeligt at se, at alle stillingsgrupper i høj grad er motiveret og engageret i Designskolen Kolding.





Total for området MOTIVATION

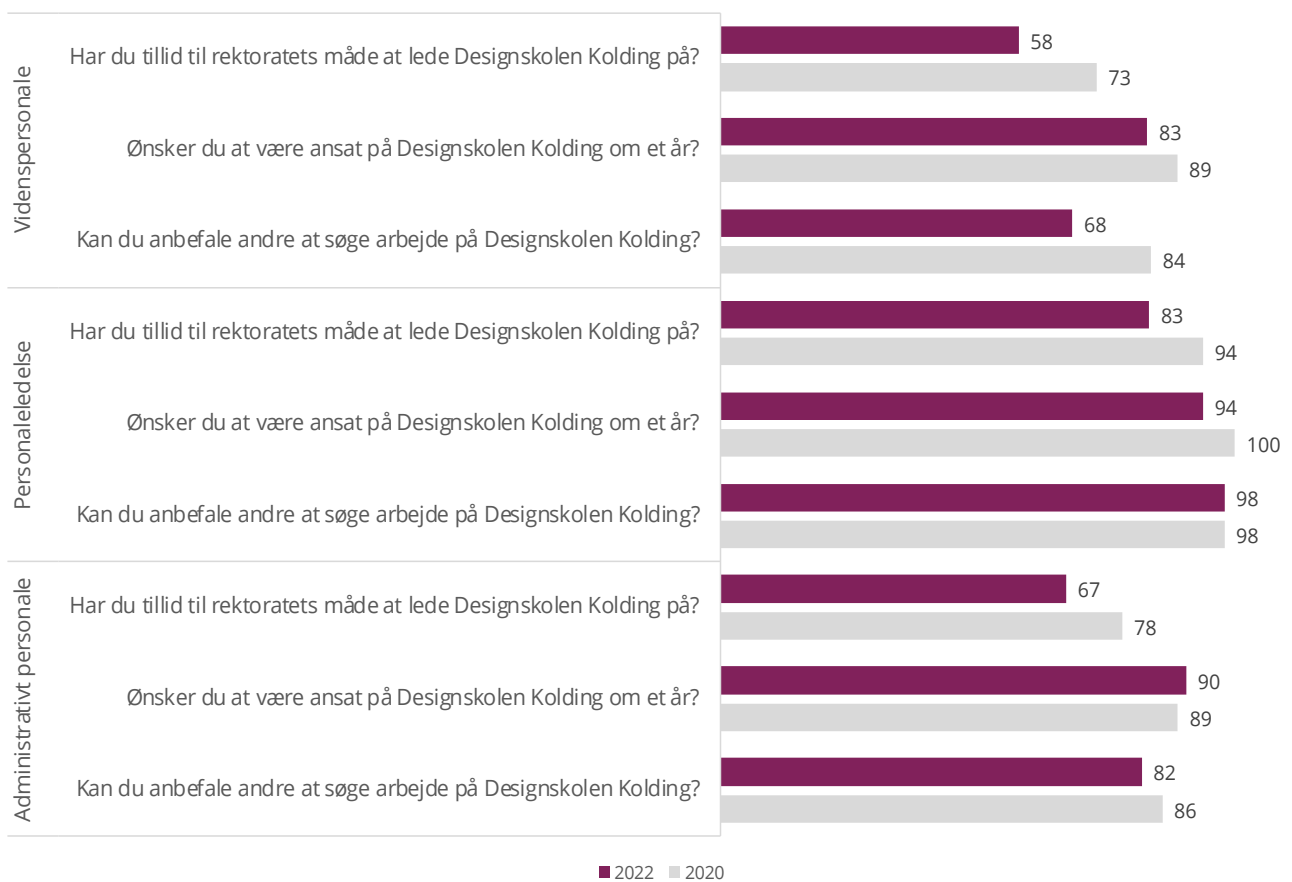


Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|--|---------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 0.00% 0 | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 9.89% 9 | 17.58% 16 | 32.97% 30 | 36.26% 33 | 0.00% 0 | 91 |
| Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt? | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 2.20% 2 | 8.79% 8 | 35.16% 32 | 52.75% 48 | 1.10% 1 | 91 |
| Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen? | 0.00% 0 | 3.30% 3 | 4.40% 4 | 7.69% 7 | 15.38% 14 | 29.67% 27 | 38.46% 35 | 1.10% 1 | 91 |

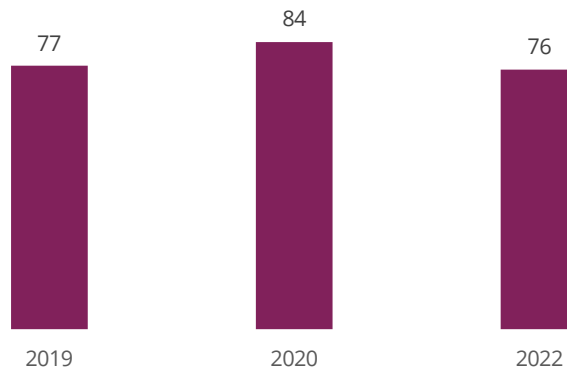


Loyaliteten defineres af tilliden til rektoratet, hvorvidt man kan se sig selv i jobbet om et år, og om man vil kunne anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding. Tilliden til Rektoratet er faldet markant, sammenlignet med 2020, og ligger for både videnspersonale og administrativt personale i den lave ende af vurderingsskalaen. En manglende tillid som for videnspersonalet også giver sig udtryk i en tilbageholdenhed i forhold til at anbefale familie, venner og bekendte at søge arbejde på Designskolen Kolding. Dette til trods er der stadig et stærkt ønske om fortsat at være ansat på Designskolen Kolding fremadrettet, hvilket kan være udefra påvirket af den usikre økonomiske situation.





Total for området LOYALITET

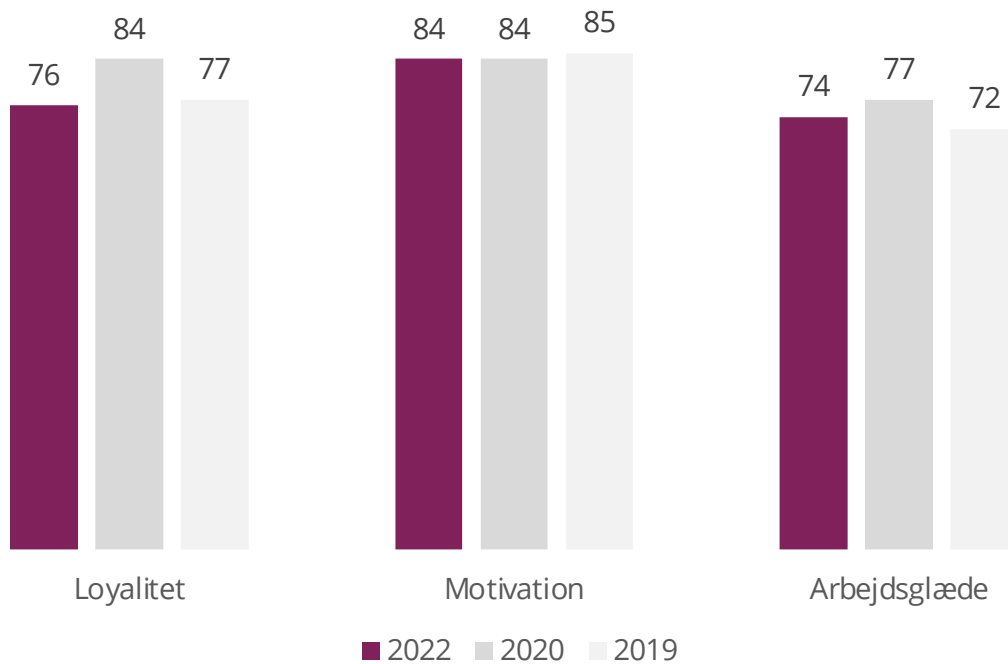


Svarfordelingen hos alle medarbejdere på spørgsmålene for loyalitet:

| | 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? | 1.10% 1 | 7.69% 7 | 14.29% 13 | 13.19% 12 | 17.58% 16 | 23.08% 21 | 15.38% 14 | 7.69% 7 | 91 |
| Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år? | 0.00% 0 | 4.40% 4 | 2.20% 2 | 6.59% 6 | 3.30% 3 | 20.88% 19 | 61.54% 56 | 1.10% 1 | 91 |
| Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding? | 2.20% 2 | 3.30% 3 | 3.30% 3 | 13.19% 12 | 14.29% 13 | 30.77% 28 | 31.87% 29 | 1.10% 1 | 91 |



Det overordnede billede for arbejdsglæde, motivation og loyalitet ses nedenfor. Specielt videnspersonalets dalende arbejdsglæde og loyalitet kan aflæses i resultatet, mens motivationen forbliver højt hos alle ansatte. For ansatte med personaleledelse er alle tre parametre vurderet højt, men da de repræsenterer en mindre stillingsgruppe giver det sig knapt så meget udtryk i det samlede resultat. Den samlede vurdering ligger dog stadig i den høje ende af skalaen.

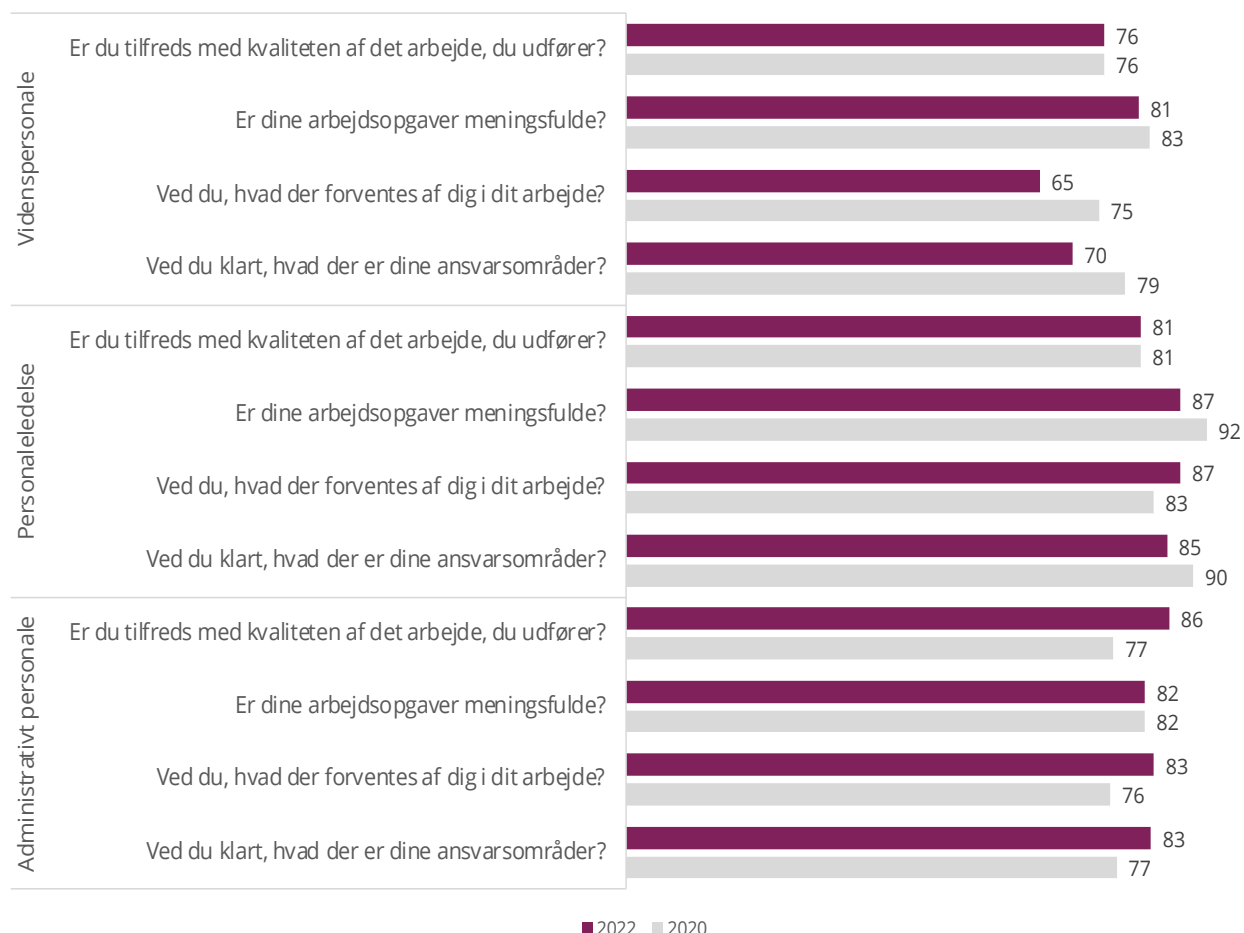




INDSATSSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

ARBEJDSOPGAVER

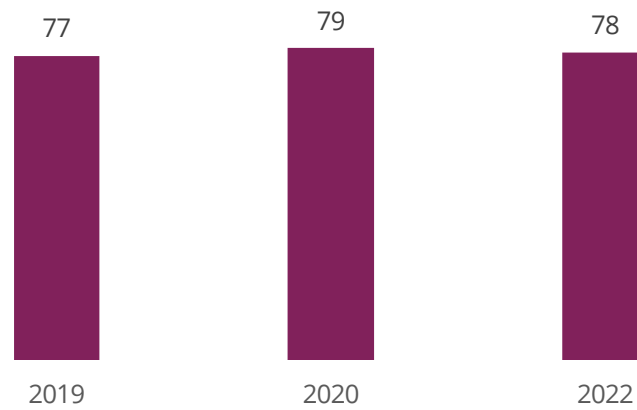
Sammenlignet med 2020 er medarbejdernes vurdering af deres arbejdsopgaver i 2022 mere eller mindre den samme. Videnspersonalet oplever dog en mindre forståelse af deres ansvarsområder, og, hvad der forventes af dem. Ansatte med personaleledelse giver udtryk for at deres arbejdsopgaver giver mening, at de har en god forståelse af deres ansvarsområder, og hvad der forventes af dem.





Generelt er vurderingen af arbejdsopgaver høj på Designskolen Kolding i 2022, og er samlet set steget en smule fra 2019. Tallene viser, at især meningsfulde opgaver har hjulpet den samlede vurdering.

Total for området ARBEJDSOPGAVER



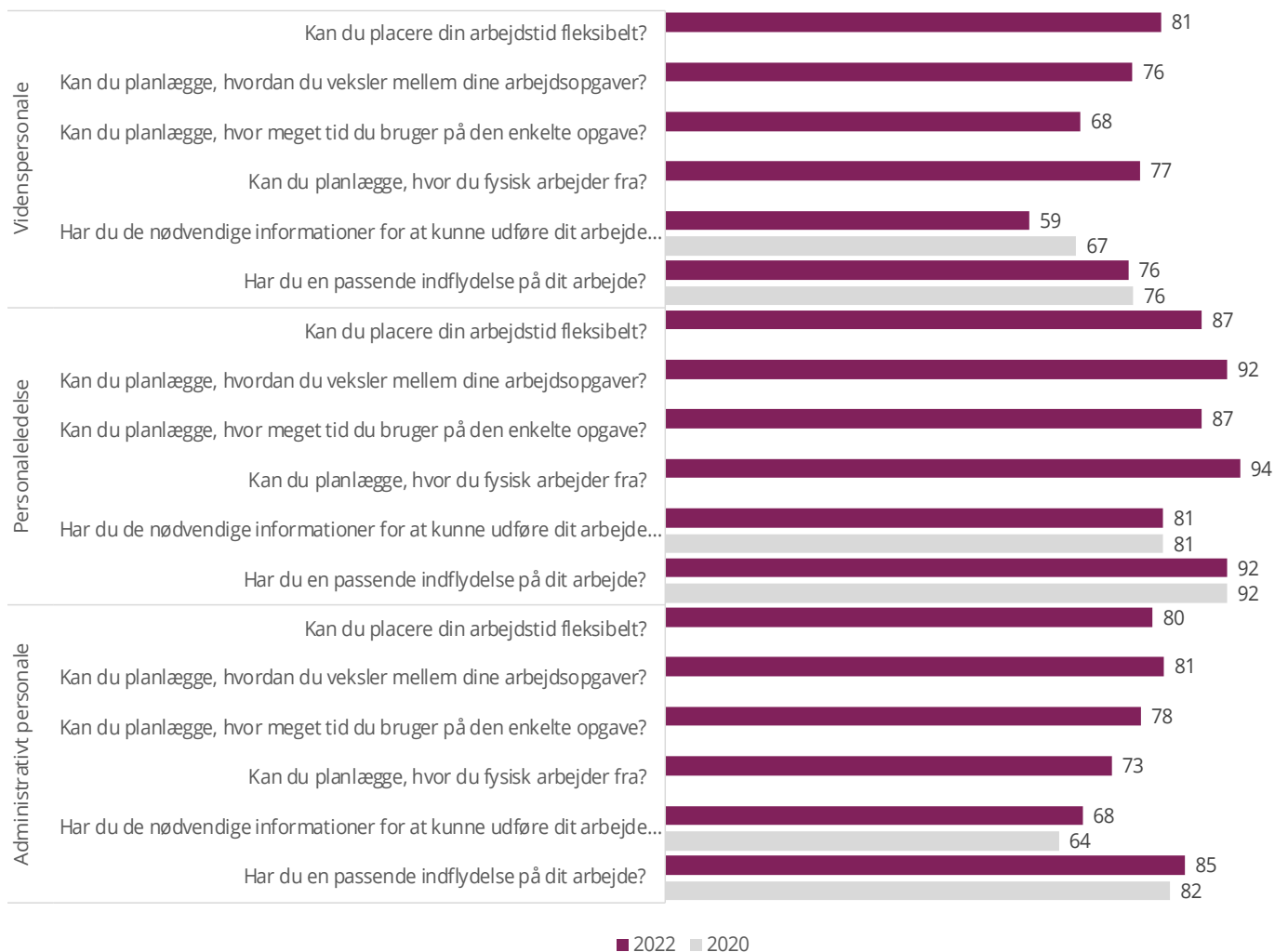
Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejderne:

| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|---|---------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 5.49% 5 | 8.79% 8 | 18.68% 17 | 37.36% 34 | 26.37% 24 | 0.00% 0 | 91 |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 7.69% 7 | 10.99% 10 | 21.98% 20 | 29.67% 27 | 26.37% 24 | 0.00% 0 | 91 |
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 3.30% 3 | 8.79% 8 | 18.68% 17 | 31.87% 29 | 37.36% 34 | 0.00% 0 | 91 |
| Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 0.00% 0 | 1.10% 1 | 3.30% 3 | 6.59% 6 | 18.68% 17 | 42.86% 39 | 26.37% 24 | 1.10% 1 | 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. Der er i indeværende indsatsområde medtaget 4 nye spørgsmål, hvorfor en udvikling fra 2020 til 2022 ikke er mulig at illustrere på disse spørgsmål (manglende grå søjler).

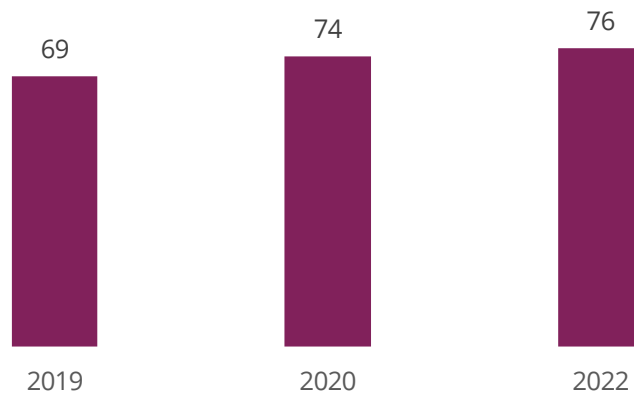




Ansatte med personaleledelse vurderer, at de i høj grad har både passende indflydelse, mulighed for planlægning og de nødvendige informationer for at kunne udføre deres arbejde. Anderledes ser det ud for både det administrative personale og videnspersonalet, som ikke føler de har de nødvendige informationer for at kunne udføre deres arbejde ordentligt.

Generelt ses der dog høje scores i forhold til indflydelse, og den overordnede vurdering for området er også gået op, sammenlignet med tidligere år. Det skal dog bemærkes, at tallene for 2022 indeholder de ekstra 4 nye spørgsmål, og derfor ikke helt kan sammenstilles med 2020 og 2019..

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 | TOTAL |
|--|---------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)? | 0.00% 0 | 3.30% 3 | 5.49% 5 | 5.49% 5 | 12.09% 11 | 36.26% 33 | 36.26% 33 | 1.10% 1 | 91 |
| 6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt? | 3.30% 3 | 4.40% 4 | 8.79% 8 | 13.19% 12 | 31.87% 29 | 31.87% 29 | 6.59% 6 | 0.00% 0 | 91 |

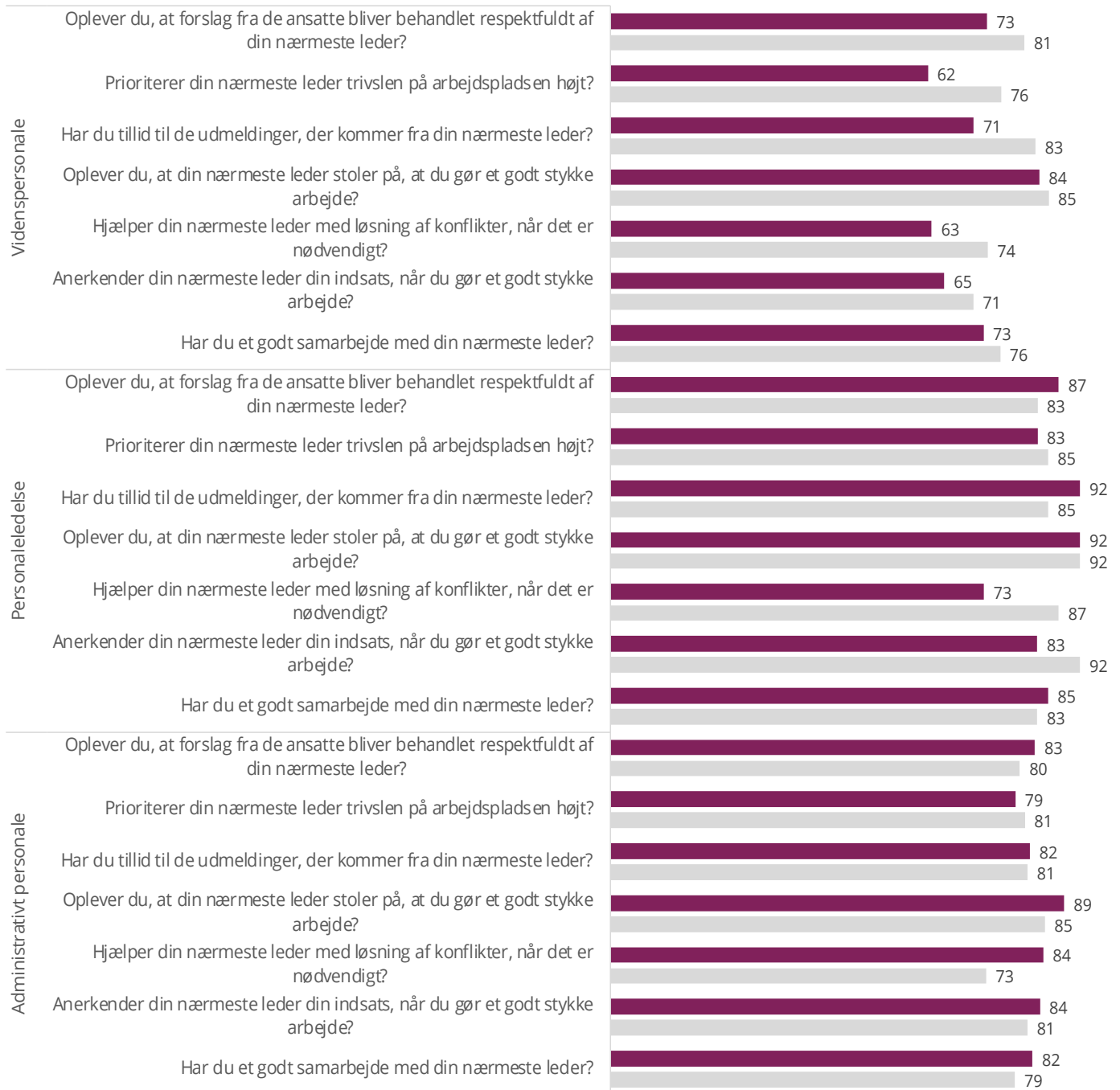


| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|---|---------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Kan du planlægge, hvor du fysisk arbejder fra? | 3.30% 3 | 3.30% 3 | 3.30% 3 | 14.29% 13 | 12.09% 11 | 20.88% 19 | 42.86% 39 | 0.00% 0 | 91 |
| Kan du planlægge, hvor meget tid du bruger på den enkelte opgave? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 6.59% 6 | 9.89% 9 | 28.57% 26 | 25.27% 23 | 24.18% 22 | 2.20% 2 | 91 |
| Kan du planlægge, hvordan du veksler mellem dine arbejdsopgaver? | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 3.30% 3 | 10.99% 10 | 21.98% 20 | 29.67% 27 | 31.87% 29 | 2.20% 2 | 91 |
| Kan du placere din arbejdstid fleksibelt? | 0.00% 0 | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 8.79% 8 | 23.08% 21 | 27.47% 25 | 37.36% 34 | 0.00% 0 | 91 |



LEDER

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



■ 2022 ■ 2020



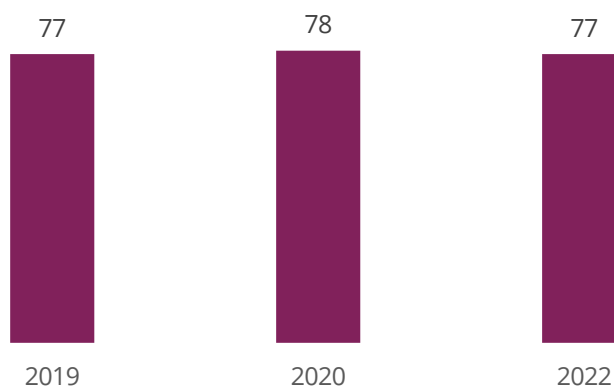
Den gode leder bør bidrage til medarbejderens faglige udvikling og sørge for, at medarbejderen har muligheder for at udvikle sig i arbejdet. Lederen bør gå forrest og lede gennem det gode eksempel. Der bør skabes en fælles forståelse af, hvordan arbejdsopgaverne skal løses, og lederen bør have blik for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

Blandt ansatte med ledelsesansvar og det administrative personale er der overordnet set en høj grad af tilfredshed med de forskellige områder, mens der hos videnspersonalet er tilbagegang i forhold til 2020 på en række parametre. Her er specielt anerkendelse, løsning af konflikter og ledelsens fokus på trivsel i den lave ende af vurderingsskalaen.

Det skal bemærkes, at 16 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. Ingen af de 16 personer er ansatte med personaleledelse.

I 2022 ligger den overordnede vurdering af nærmeste leder på samme niveau som i 2019 og 2020 – altså tilfredsstillende – med plads til forbedringer.

Total for området LEDER





Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejdere:

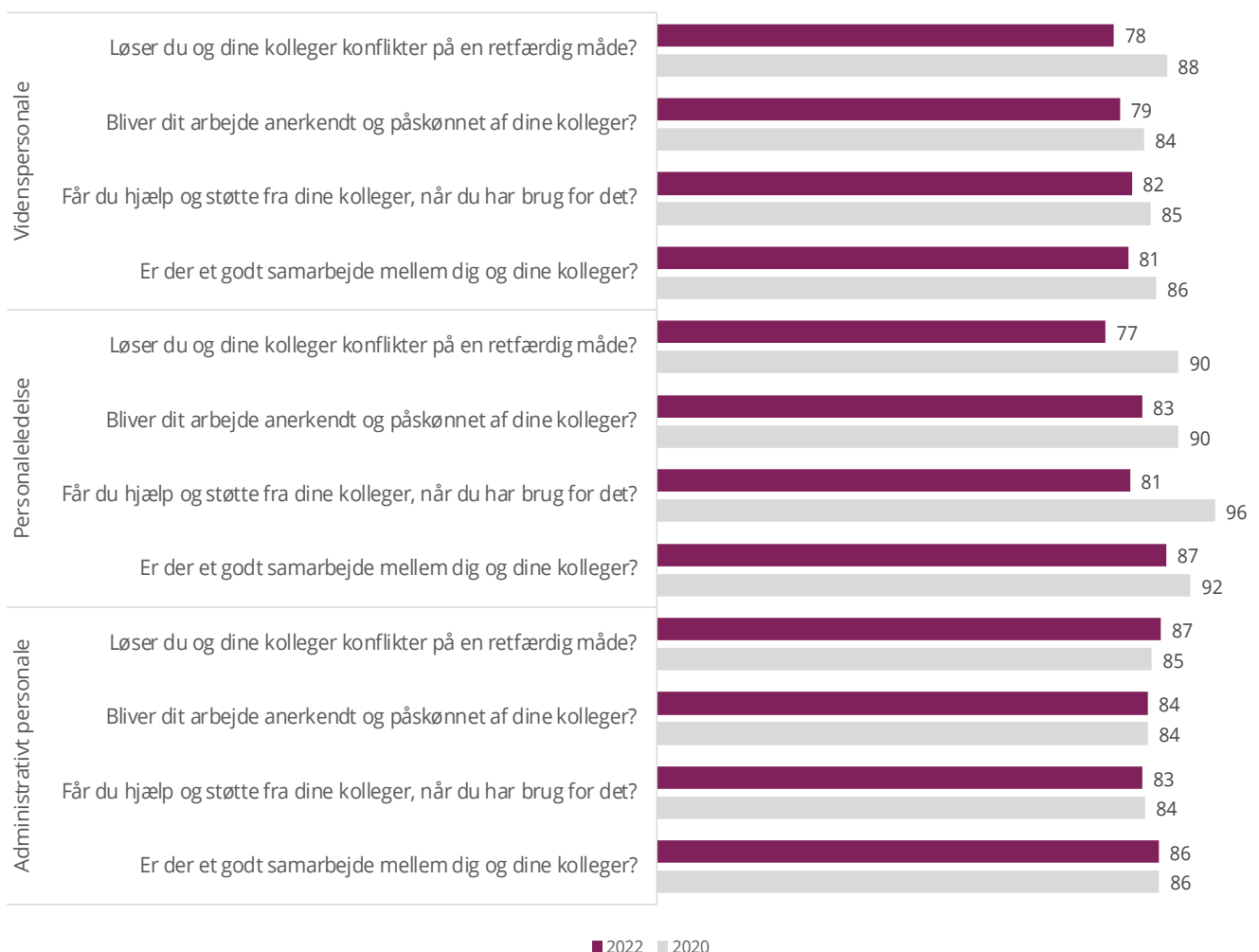
| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|--|---------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-------|
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 0.00% 0 | 1.10% 1 | 7.69% 7 | 13.19% 12 | 14.29% 13 | 26.37% 24 | 35.16% 32 | 2.20% 2 | 91 |
| Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde? | 0.00% 0 | 7.69% 7 | 8.79% 8 | 5.49% 5 | 14.29% 13 | 30.77% 28 | 29.67% 27 | 3.30% 3 | 91 |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 1.10% 1 | 5.49% 5 | 5.49% 5 | 12.09% 11 | 13.19% 12 | 18.68% 17 | 26.37% 24 | 17.58% 16 | 91 |
| Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde? | 0.00% 0 | 1.10% 1 | 4.40% 4 | 2.20% 2 | 10.99% 10 | 26.37% 24 | 50.55% 46 | 4.40% 4 | 91 |
| Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder? | 0.00% 0 | 9.89% 9 | 5.49% 5 | 6.59% 6 | 8.79% 8 | 26.37% 24 | 40.66% 37 | 2.20% 2 | 91 |
| Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt? | 0.00% 0 | 10.99% 10 | 8.79% 8 | 10.99% 10 | 13.19% 12 | 23.08% 21 | 30.77% 28 | 2.20% 2 | 91 |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder? | 0.00% 0 | 2.20% 2 | 9.89% 9 | 7.69% 7 | 14.29% 13 | 20.88% 19 | 40.66% 37 | 4.40% 4 | 91 |



SAMARBEJDE

Gode kolleger giver arbejdsglæde, og derfor spiller de interpersonelle relationer en stor rolle i forhold til trivsel på arbejdspladsen.

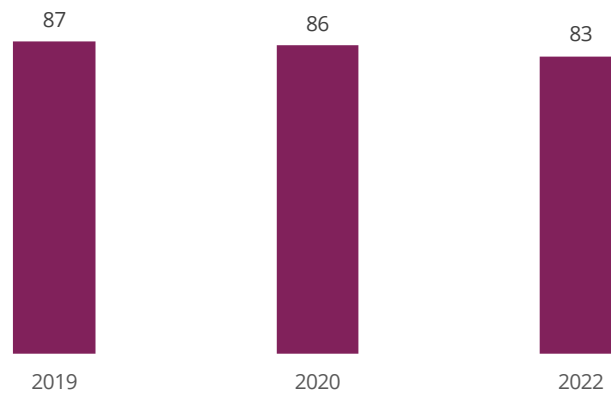
Selvom flere af spørgsmålene under samarbejde er gået en lille smule tilbage i 2022, er der generelt en meget høj grad af samarbejde, anerkendelse og hjælp mellem kolleger på Designskolen Kolding. Dermed tegnes et billede af et meget velfungerende kollegialt samarbejde og sammenhold. Alle medarbejdergrupper ligger i den høje vurdering på alle parametre.





Ved spørgsmålet 'Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?' har 14 personer svaret 'Ved ikke'. Dette kan sandsynligvis tolkes som at ingen konflikter har givet anledning til at afprøve kollegers retfærdighedssans.

Total for området SAMARBEJDE



Svarfordelingen på spørgsmålene:

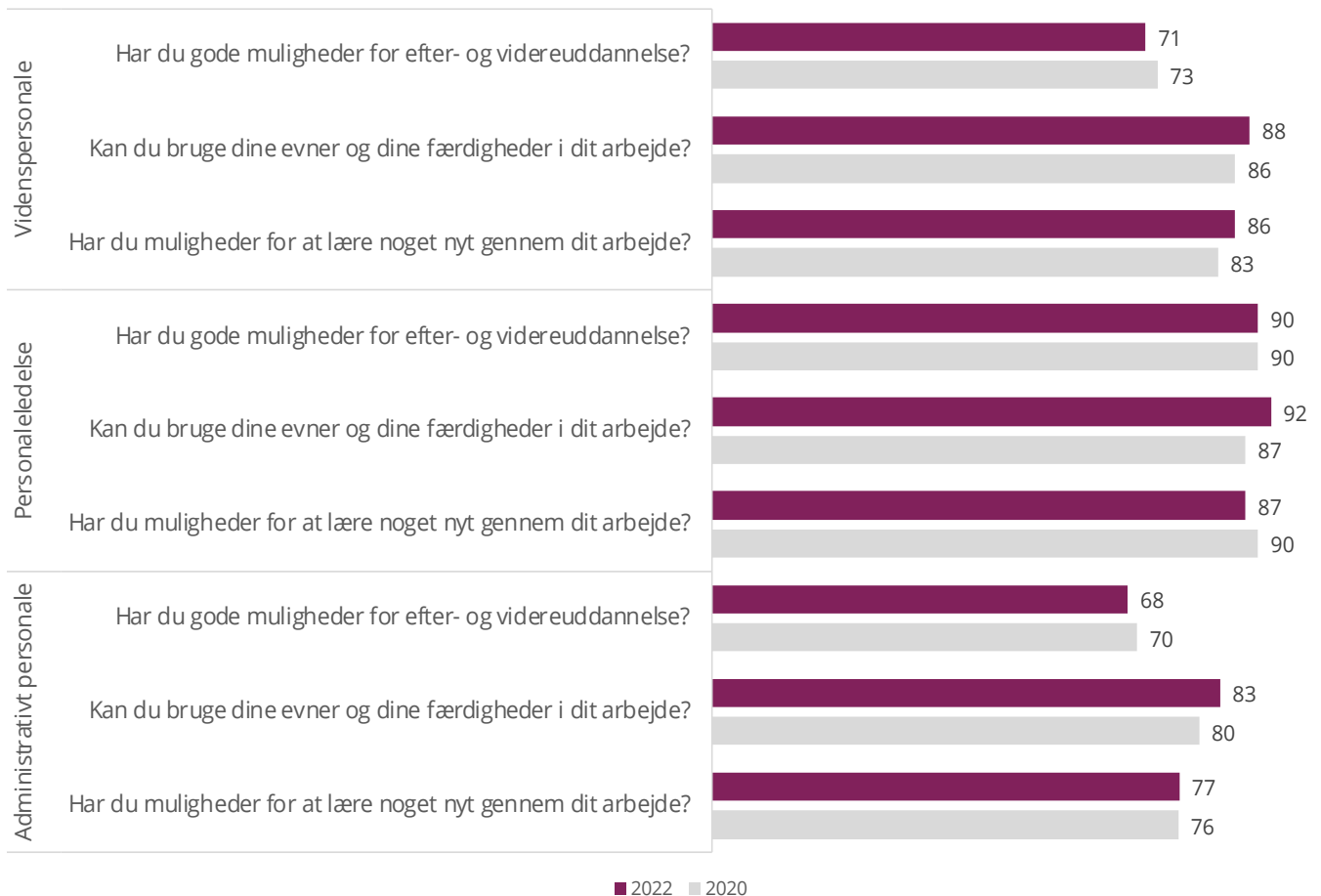
| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|--|---------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-------|
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 1.10% 1 | 1.10% 1 | 4.40% 4 | 3.30% 3 | 17.58% 16 | 24.18% 22 | 48.35% 44 | 0.00% 0 | 91 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 3.30% 3 | 3.30% 3 | 20.88% 19 | 24.18% 22 | 45.05% 41 | 0.00% 0 | 91 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 1.10% 1 | 2.20% 2 | 0.00% 0 | 7.69% 7 | 21.98% 20 | 25.27% 23 | 41.76% 38 | 0.00% 0 | 91 |
| Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde? | 1.10% 1 | 0.00% 0 | 3.30% 3 | 6.59% 6 | 12.09% 11 | 29.67% 27 | 31.87% 29 | 15.38% 14 | 91 |



PERSONLIG UDVIKLING

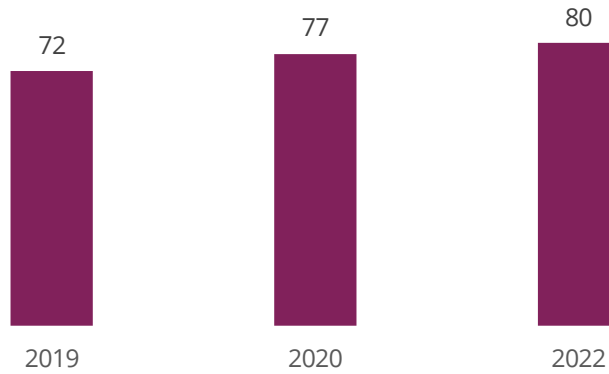
Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både får mulighed for at bruge deres kompetencer og samtidig lære noget nyt. For området "muligheder for efter- og videreuddannelse" er vurderingen kun lige kommet over i den høje ende hos det administrative personale og videnspersonalet. Der er 10 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 det administrative personale lidt lavere end de andre stillingsgrupper, mens ansatte med personaleledelse vurderer mulighederne bedst. Overordnet set er vurderingen af Personlig udvikling høj.





Total for området PERSONLIG UDVIKLING



Svarfordelingen på spørgsmålene:

| | 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? | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 2.20% 2 | 9.89% 9 | 16.48% 15 | 34.07% 31 | 37.36% 34 | 0.00% 0 | 91 |
| Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 0.00% 0 | 0.00% 0 | 2.20% 2 | 5.49% 5 | 10.99% 10 | 32.97% 30 | 48.35% 44 | 0.00% 0 | 91 |

| | SLET IKKE (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | I MEGET HØJ GRAD (7) | VED IKKE | TOTAL |
|---|---------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-------|
| Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse | 1.10% 1 | 5.49% 5 | 3.30% 3 | 12.09% 11 | 18.68% 17 | 29.67% 27 | 18.68% 17 | 10.99% 10 | 91 |



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

”” *Kender ikke til mulighederne, hvis de eksisterer...*

”” *.Jeg ved ikke hvad der kunne være relevant og igangværende opgaver tager fokus væk fra emnet.*

”” *Mangler overblik over muligheder.*

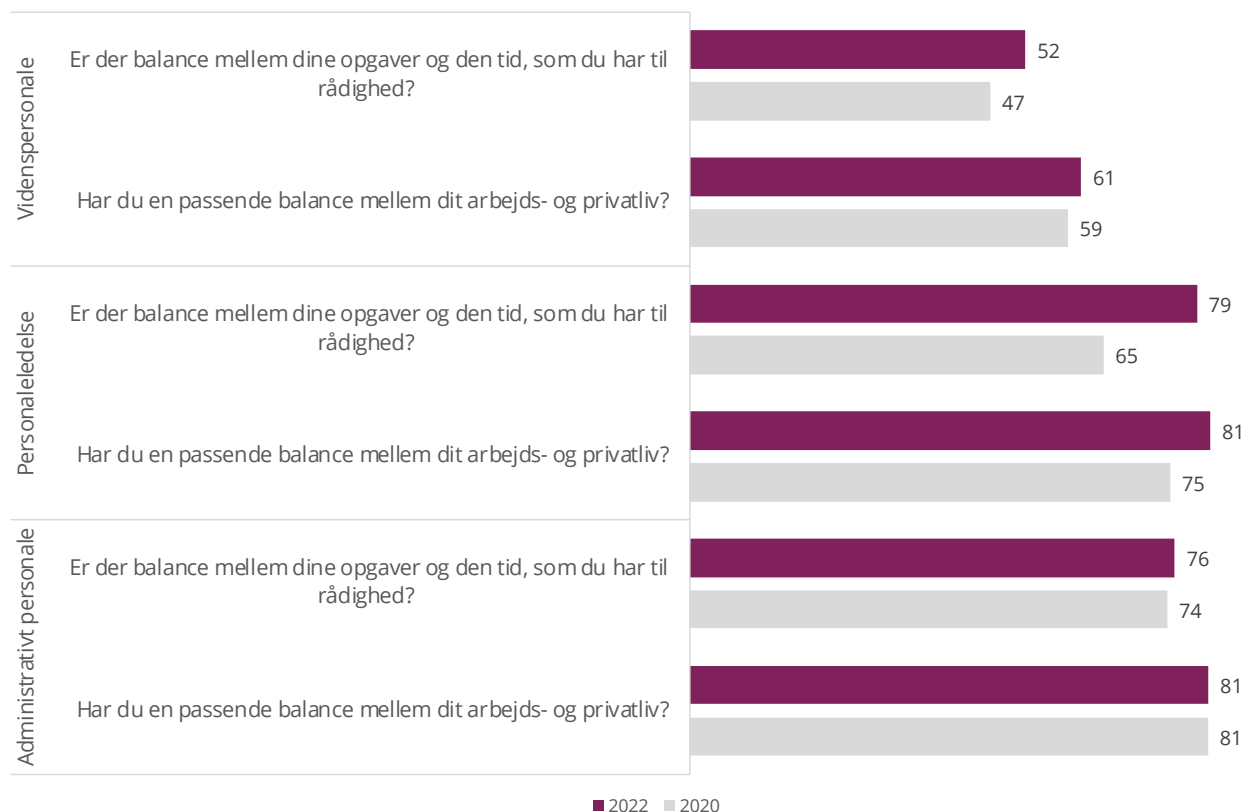
”” *Oplever manglende resourser til videruddannelse som et problem.*



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 han /hun 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.

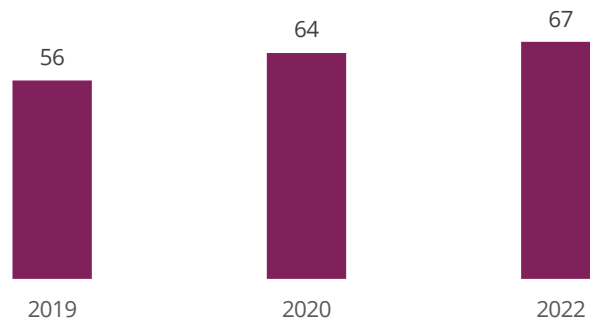
Videnspersonalets vurdering af Work Life Balance ligger stadig i den lave ende, selvom der er forbedringer på området. I 2020 blev det nævnt at en mulig årsag kunne være de udfordringer som Covid-19 have tilføjet undervisningen, hvor der ganske givet har måtte tænkes i mange alternative løsninger, for at overholde gældende restriktioner. Nu da restriktionerne alle er ophævet er vurderingerne stadig lave. Hvorvidt det er eftervirkningerne af Covid-19, eller noget andet bør undersøges nærmere.





Til trods for en lidt dårligere vurdering af Work Life Balance blandt videnspersonalet, sker der fortsat forbedringer på området. Primært opleves balancen mellem arbejds- og privatliv for det administrative personale og ansatte med personaleledelse 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 | TOTAL |
|---|---------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|-------|
| Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv? | 3.30% 3 | 5.49% 5 | 5.49% 5 | 9.89% 9 | 21.98% 20 | 34.07% 31 | 19.78% 18 | 0.00% 0 | 91 |
| Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed? | 6.59% 6 | 4.40% 4 | 5.49% 5 | 17.58% 16 | 25.27% 23 | 30.77% 28 | 9.89% 9 | 0.00% 0 | 91 |



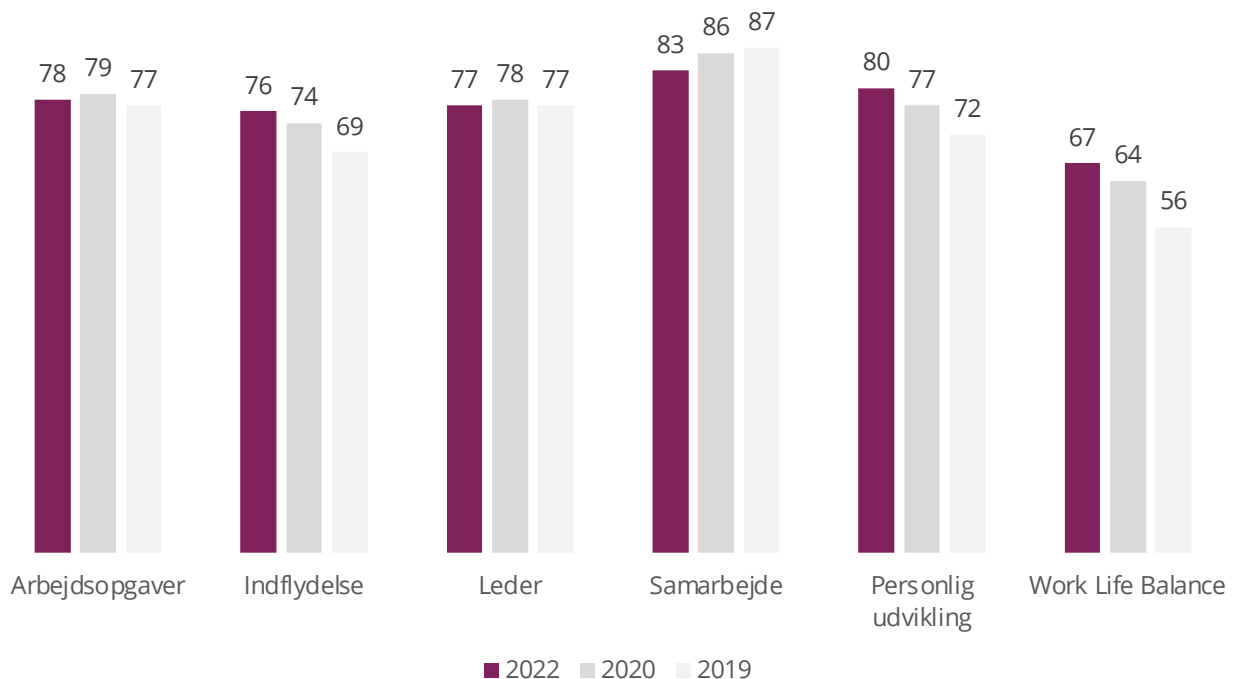
SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

Nedenfor er vist den overordnede score på undersøgelsens indsatsområder for 2019, 2020 og 2022.

Indsatsområderne Indflydelse, Personlig udvikling og Work Life Balance har aldrig været vurderet højere, mens Samarbejde er det lavest på de målte år. Samarbejde er dog ligesom de foregående år, stadig det bedst vurderede indsatsområde, og der eksisterer derfor et særdeles godt kollegial 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.

Kun Work Life Balance ligger på middel, og her er det specielt videnspersonalets vurderinger som trækker den overordnede vurdering ned. Samlet set er der en god arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte, og dermed er Designskolen Kolding en arbejdsplads, hvor trivsel er høj.

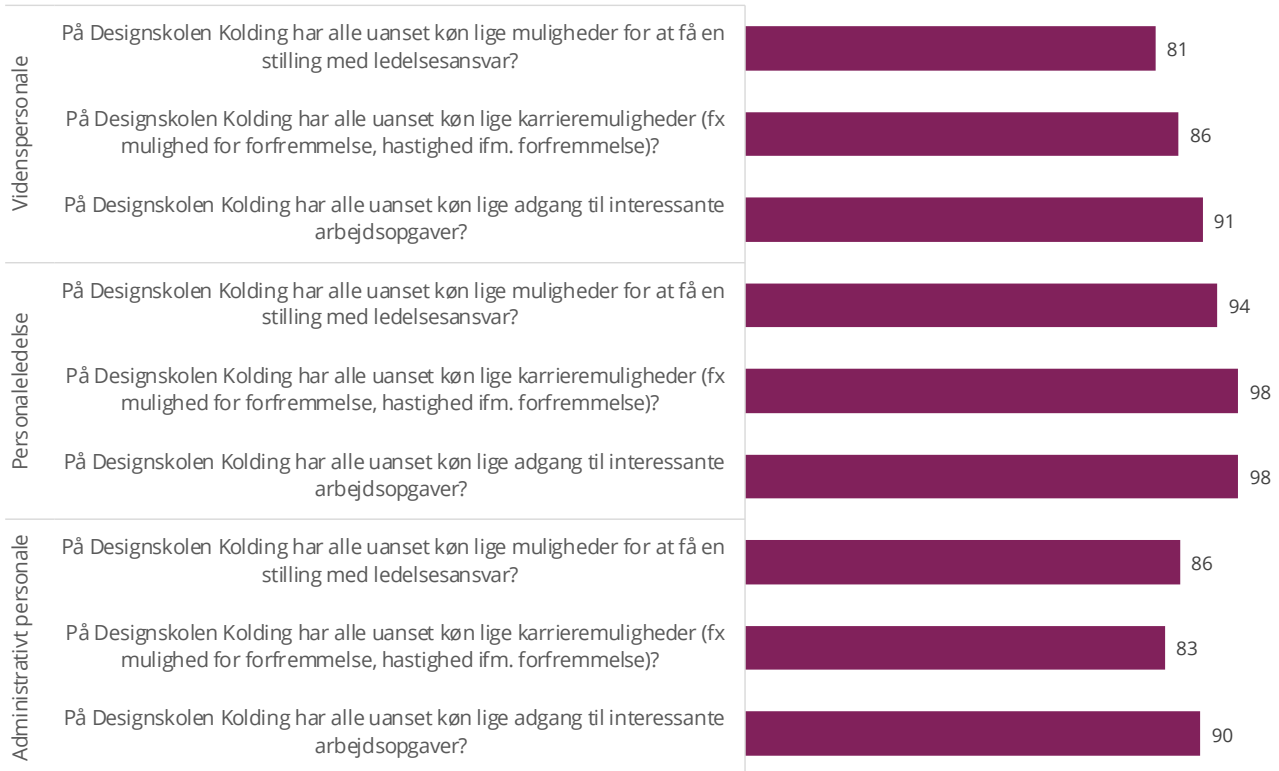
Videnspersonalet har i flere af indsatsområderne været den mest kritiske stillingsgruppe, og det kunne med fordel undersøges, hvorfor denne gruppe har givet lavere vurderinger på en række områder, og hvad der kan gøres for at løse det. Videnspersonalet oplever generelt en mindre forståelse for deres ansvarsområder, og hvad der forventes af dem, ligesom de tydeligvis ikke føler de har de nødvendige informationer til at løse deres arbejde. Fra ledelsen udtrykker gruppen også, at de savner anerkendelse og mere fokus på trivsel.





LIGESTILLING

Som en ny tilføjelse i dette års Trivselsmåling, er der medtaget 3 spørgsmål om ligestilling. Resultaterne kan ses i nedenstående diagram, og der er ingen tvivl om, at alle medarbejdere er enige om, at der ingen ulighed er på skolen.

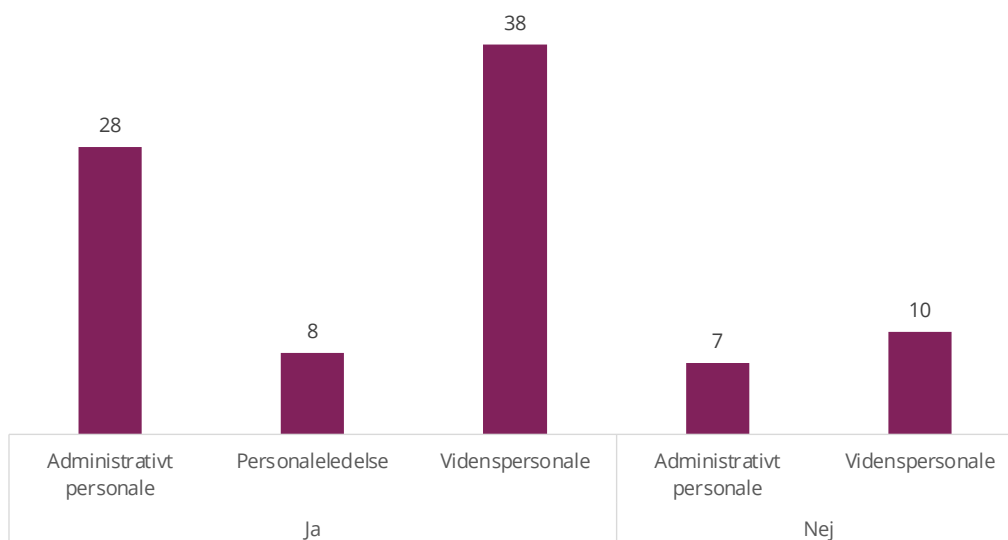




MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALEN

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 medarbejdersamtale, 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 MUS bidraget til din udvikling? | Slet ikke | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | I Meget høj grad | Ved ikke | Total |
|-------------------------------------|-----------|------|------|-------|-------|-------|------------------|----------|-------|
| Administrativt personale | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 6 | 3 | 3 | 28 |
| Personaleledelse | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| Videnspersonale | 2 | 2 | 4 | 8 | 13 | 5 | 1 | 3 | 38 |
| I alt | 5 | 3 | 5 | 9 | 28 | 13 | 5 | 6 | 74 |
| I alt % | 6,8% | 4,0% | 6,8% | 12,2% | 37,8% | 17,6% | 6,8% | 8,1% | - |

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