

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2018

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER.....	2
-------------------------------------	----------



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



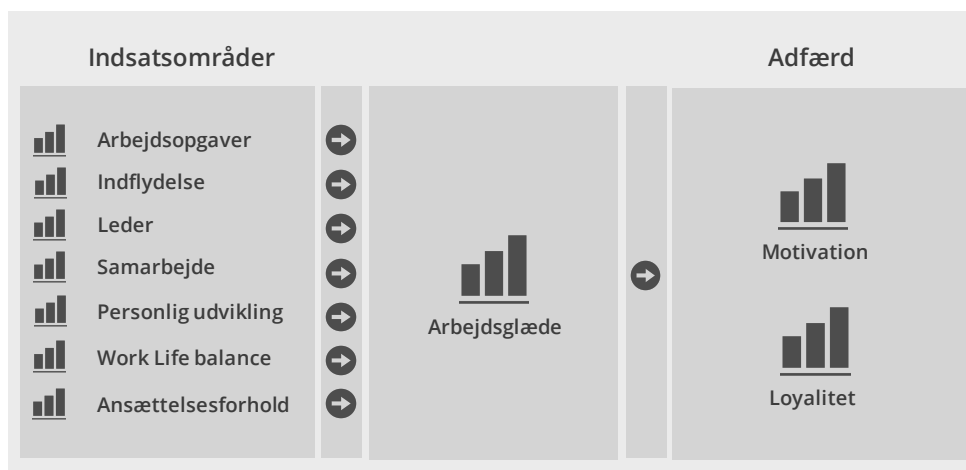
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE	8
--	----------

Arbejdsopgaver	8
Indflydelse.....	9
Leder.....	10
Samarbejde.....	12
Personlig udvikling.....	14
Work life balance.....	16
Ansættelsesforhold	16
Sammenligning af indsatsområder og konklusion.....	18

INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsrapport 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 Designskolen Kolding udadtil.



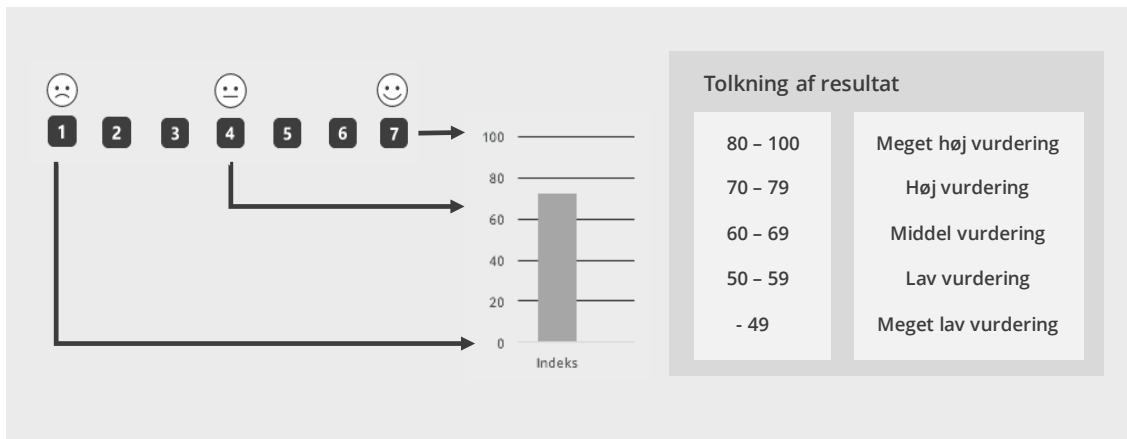
Rapporten er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i september og oktober 2018. Undersøgelsen er sammenstillet med samme undersøgelse fra 2017, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller degression i besvarelsene.

I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 85 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 84 %.

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 værdien 1 er den laveste og værdien 7 den højeste. Besvarelsene på de enkelte spørgsmål er i rapporten blevet omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at en besvarelse med værdien 1 får indekstaværdien 0, en besvarelse på værdien 2 får indekstaværdien 16,66 op til 7 som giver værdien 100. Til tolkning af resultatet benyttes en anerkendt inddeling af indekstallet.



De fleste steder er graferne vist som nedenfor. Til venstre ses årets besvarelser og til højre er en kolonne, som viser forskellen mellem indekstallene i 2017 og 2018. Et negativt tal betyder her, at vurderingen er lavere i 2018 set i forhold til 2017 og vice versa.



Nogle steder optræder der også en lodret linje på graferne. Denne linje markerer den nedre grænse for en middel vurdering (indekstal 59). Det vil sige, at søjler under denne linje er et udtryk for, at medarbejderne vurderer det pågældende område lavt til meget lavt.



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, skulle der 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.

Arbejdsglæden i jobbet er steget ift 2017 for **fastansatte** og i særdeleshed for **projektansatte**.

Forskel ift 2017



Ovenstående figur viser en opdeling på fastansatte og projektansatte for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde. Arbejdsglæden ligger for de fastansatte på alle 3 parametre over indekstal 70, hvilket skal tolkes som en høj vurdering. For projektansatte har der været en enorm stigning i arbejdsglæden i forhold til sidste år. Hvorvidt det skyldes at det er nye ansatte i forhold til sidste år eller der er kommet forbedrede ansættelsesvilkår for projektansatte, vides ikke. Generelt er arbejdsglæden meget høj blandt de ansatte, hvilket indikerer, at Designskolen Kolding er et godt sted at arbejde.

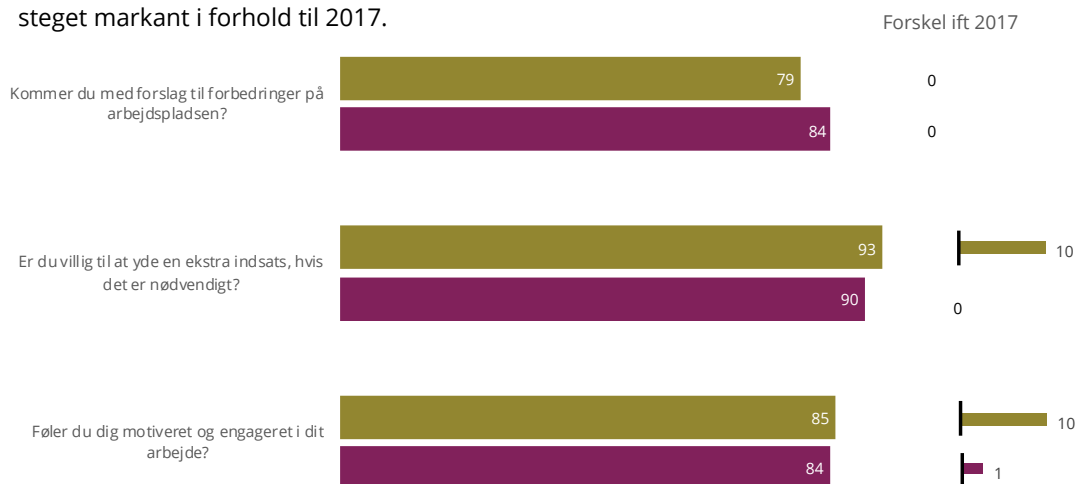


Svarfordelingen på spørgsmålene om arbejdsglæde:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	2,38% 2	4,76% 4	3,57% 3	7,14% 6	21,43% 18	33,33% 28	17,86% 15	9,52% 8
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	0,00% 0	2,38% 2	4,76% 4	7,14% 6	17,86% 15	41,67% 35	26,19% 22	0,00% 0
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0,00% 0	0,00% 0	2,38% 2	8,33% 7	16,67% 14	38,10% 32	34,52% 29	0,00% 0

Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejdernes motivation. I forhold til sidste år er også de projektansatte blevet meget mere villige til at yde en ekstra indsats. Motivation er meget høj blandt Designskolen Kolding medarbejdere og viser en tydelig dedikation til jobbet og et ønske om at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt.

Motivationen er høj hos alle medarbejdere. Hos **projektansatte** er den også steget markant i forhold til 2017.





Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	2,35% 2	27,06% 23	27,06% 23	41,18% 35	1,18% 1
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	8,24% 7	27,06% 23	61,18% 52	0,00% 0
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	2,35% 2	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	14,12% 12	41,18% 35	34,12% 29	2,35% 2

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. Loyaliteten er, til trods for en middel vurdering til rektoratets arbejde, stadig meget høj. Medarbejderne ser meget gerne sig selv i jobbet om et år og kan også anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding.

Loyaliteten er høj og er steget i forhold til sidste år, for både fastansatte og projektansatte.

Forskel ift 2017





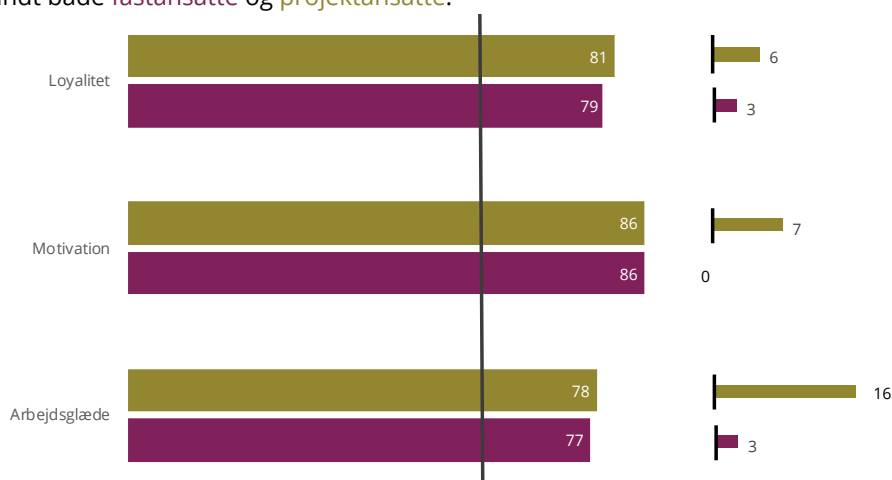
Svarfordelingen på spørgsmålene for loyalitet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	0,00% 0	7,06% 6	3,53% 3	15,29% 13	29,41% 25	30,59% 26	7,06% 6	7,06% 6
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	2,35% 2	7,06% 6	21,18% 18	60,00% 51	8,24% 7
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0,00% 0	2,35% 2	3,53% 3	7,06% 6	17,65% 15	29,41% 25	38,82% 33	1,18% 1

Det overordnede billede for arbejdsglæde, motivation og loyalitet ses nedenfor. I 2017 lå den samlede arbejdsglæde, loyalitet og motivation højt, og den er i 2018 kun blevet højere. Specielt projektansatte har oplevet en stor fremgang. For alle tre områder ligger indekstallene over 74 for både fastansatte og projektansatte, hvilket placerer vurderingerne højt. Designskolen Kolding er dermed et rigtig godt sted at arbejde med meget loyale og højt motiverede medarbejdere med en meget stor arbejdsglæde. Et alt i alt fremragende resultat.

Der er høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt både **fastansatte** og **projektansatte**.

Forskel ift 2017





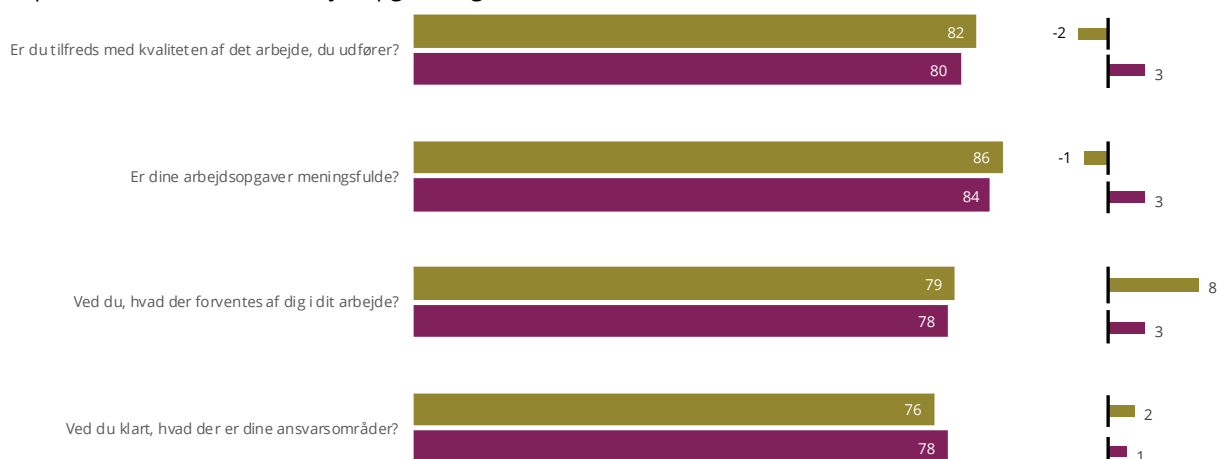
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

ARBEJDSOPGAVER

Der er samlet set en høj vurdering af arbejdsopgaverne på Designskolen Kolding. Sammenlignet med sidste år, er der for de fastansatte forbedringer på alle parametre, mens de projektansatte i særdeleshed oplever mere tydelighed i forhold til forventningerne til dem.

Generelt har både **fastansatte** og **projektansatte** oplevet en fremgang på flere parametre i forhold til arbejdsopgaver og ansvarsområder.

Forskellift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
▼ Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0,00% 0	0,00% 0	4,71% 4	14,12% 12	17,65% 15	38,82% 33	24,71% 21	0,00% 0
▼ Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	12,94% 11	22,35% 19	32,94% 28	28,24% 24	0,00% 0
▼ Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0,00% 0	0,00% 0	2,35% 2	5,88% 5	16,47% 14	29,41% 25	45,88% 39	0,00% 0
▼ Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	27,06% 23	42,35% 36	22,35% 19	2,35% 2



INDFLYDELSE

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

Medarbejderne føler generelt ikke, at de har de nødvendige informationer for at udføre et godt stykke arbejde. Her ligger vurderingen i den lave ende af middel.

Til gengæld føler medarbejderne, at de har en passende indflydelse på deres arbejde, hvilket bliver vurderet højt, grænsende til meget højt.

Generelt har projektansatte oplevet en forringelse af informationer og indflydelse i forhold til arbejdet, hvorimod de fastansatte føler, at de har fået mere og bedre indflydelse på deres arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted i forhold til 2017.

Fastansatte føler de har fået mere indflydelse, mens de projektansatte føler de har fået mindre indflydelse, sammenlignet med sidste år.

Forskel ift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	9,41% 8	23,53% 20	34,12% 29	27,06% 23	0,00% 0
6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	0,00% 0	1,18% 1	12,94% 11	17,65% 15	31,76% 27	28,24% 24	8,24% 7	0,00% 0



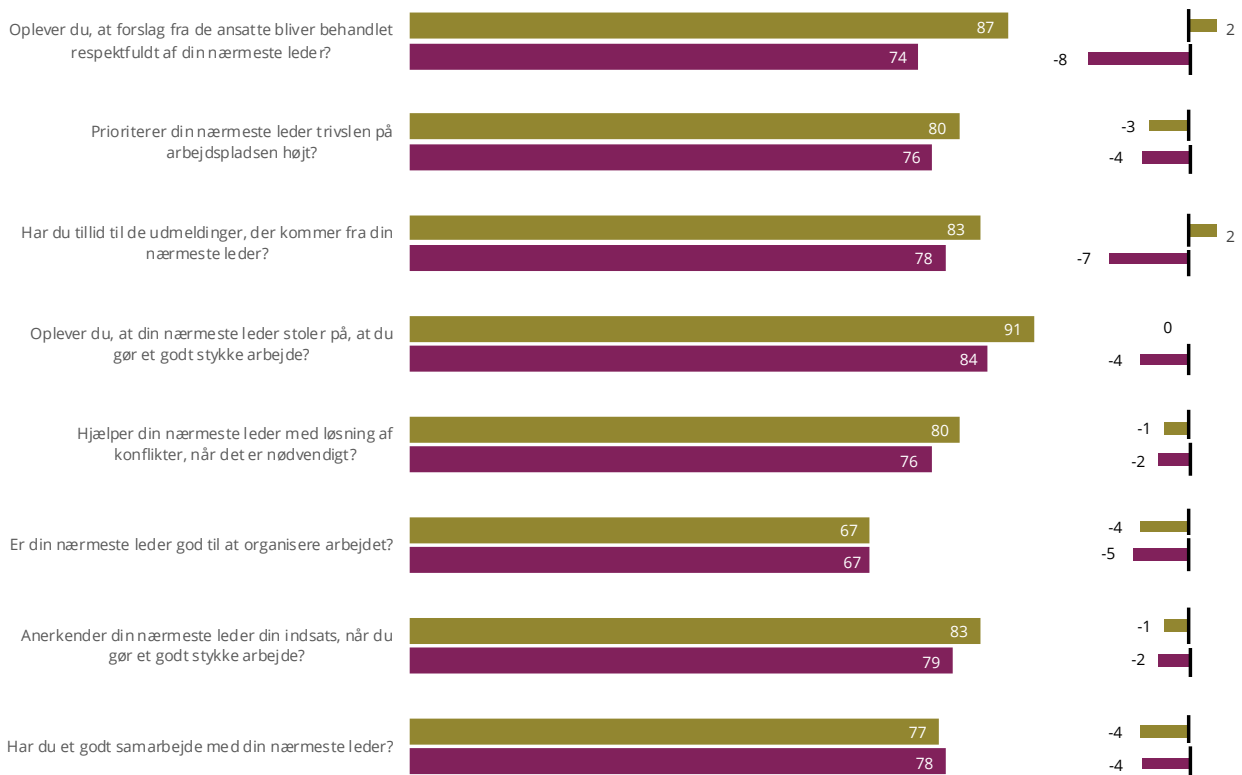
LEDER

Ledelse spiller en vigtig rolle for medarbejderens trivsel. For at afdække ledelsens performance, er der stillet syv spørgsmål om den nærmeste leder.

Der ses generelt et fald i vurderingen af den nærmeste leder sammenlignet med målingen fra 2017. Vigtig er det dog at holde for øje, at den enkelte leder stadig er vurderet til at gøre et godt arbejde. Det lader dog til, at der er et bred enighed om, at ledelsen er blevet forringet en smule over det sidste år. I forhold til de fastansatte opleves det markant på respektfuld ledelse og tilliden til udmeldinger. Den nærmeste leders evne til at organisere arbejdet står svagest blandt de målte parametre.

Både fastansatte og projektansatte har, til trods for et fald sammenlignet med 2017, stadig et godt forhold til deres nærmeste leder.

Forskel ift 2017





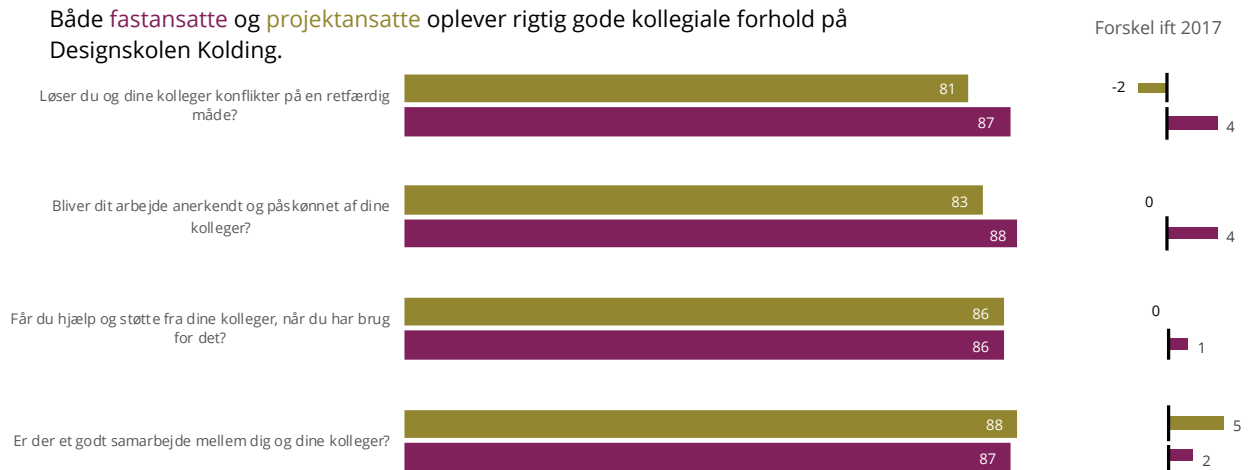
Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
▼ Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	15,29% 13	16,47% 14	22,35% 19	36,47% 31	2,35% 2
▼ Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	1,18% 1	1,18% 1	3,53% 3	9,41% 8	16,47% 14	24,71% 21	37,65% 32	5,88% 5
▼ Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	0,00% 0	4,71% 4	5,88% 5	23,53% 20	22,35% 19	22,35% 19	14,12% 12	7,06% 6
▼ Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	10,59% 9	14,12% 12	25,88% 22	24,71% 21	17,65% 15
▼ Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	2,35% 2	9,41% 8	8,24% 7	24,71% 21	51,76% 44	3,53% 3
▼ Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	11,76% 10	12,94% 11	32,94% 28	34,12% 29	1,18% 1
▼ Prioriterer din nærmeste leder trivsel på arbejdspladsen højt?	0,00% 0	2,35% 2	9,41% 8	5,88% 5	15,29% 13	25,88% 22	31,76% 27	9,41% 8
▼ Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	0,00% 0	1,18% 1	3,53% 3	14,12% 12	10,59% 9	38,82% 33	25,88% 22	5,88% 5



SAMARBEJDE

Der er en høj grad af samarbejde og rigtig gode kollegiale forhold på Designskolen Kolding. Set i lyset af, at organisationen er sammensat af fastansatte og projektansatte og der således kan være løbende udskiftning i personale, er det imponerende at indekstallene ligger så højt. I forhold til sidste år er indekstallene for samarbejde generelt blevet endnu højere.





Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0,00% 0	1,18% 1	0,00% 0	4,71% 4	11,76% 10	32,94% 28	49,41% 42	0,00% 0
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	7,06% 6	10,59% 9	27,06% 23	51,76% 44	0,00% 0
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	5,88% 5	16,47% 14	27,06% 23	45,88% 39	4,71% 4
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0,00% 0	1,18% 1	1,18% 1	1,18% 1	12,94% 11	31,76% 27	35,29% 30	16,47% 14



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. I forhold til 2017 er der forbedringer på alle områder og specielt udvikling af nye kompetencer og videreuddannelse er gået frem.

Både **fastansatte** og **projektansatte** oplever bedre muligheder for at bruge deres evner, lære og uddanne sig, sammenlignet med 2017.

Forskel ift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1,18% 1	2,35% 2	2,35% 2	7,06% 6	22,35% 19	23,53% 20	40,00% 34	1,18% 1
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0,00% 0	1,18% 1	1,18% 1	8,24% 7	21,18% 18	23,53% 20	44,71% 38	0,00% 0
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	3,53% 3	5,88% 5	7,06% 6	9,41% 8	18,82% 16	20,00% 17	14,12% 12	21,18% 18

Bemærk, at over 20% af medarbejderne har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har gode muligheder for videreuddannelse. Dette kan enten være et udtryk for, at de ikke har undersøgt deres muligheder eller forventer, at nogen skal oplyse dem om mulighederne.

De som har svaret "ved ikke", "slet ikke" eller "kun i mindre grad" har haft mulighed for at uddybe deres svar. Her er de meningsfulde:

- Bedre information om muligheder ønskes.
- Jeg er ny- og projektansat - og efteruddannelse er ikke noget jeg har hørt om.
- Det er fremgår ikke tydeligt, hvad mine muligheder er.



- Ønske om fx kurser imødekommes ikke.
- Får ikke hjælp eller opbakning til videreuddannelse.
- Som projektansat er der ikke mange muligheder for efter- eller videreuddannelse. Det kan lade sig gøre, hvis vi selv arrangerer det, men det er svært at have overblikket over afdelingens ressourcer i forhold til planlægning af efteruddannelse.
- Jeg er kun deltidsansat (og tidsbegrænset), så jeg tror ikke det er relevant.
- Det giver ikke mening ift min nuværende stilling.
- Det er uklart hvilke kriterier, der skal opfyldes i en ansøgning.
- Har ikke undersøgt dette.
- Jeg har ikke rigtigt undersøgt mulighederne for det.



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 indekset. Den overordnede arbejdsglæde er dog stadig stor og er tilmed steget i forhold til sidste år, hvor der også var udfordringer blandt medarbejderne med at nå arbejdsopgaverne. Bedre ser det ud i forhold til balancen mellem arbejde og privatliv, hvilket potentielt er den vigtigste af de to parametre. Medarbejderne har ikke noget imod at løbe stærk når de er på jobbet, så længe det ikke har for stor indvirkning på deres fritid og familie.

Fastansatte og projektansatte oplever ikke de har den fornødne tid til at løse opgaverne tilfredsstillende.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	2,35% 2	5,88% 5	11,76% 10	12,94% 11	21,18% 18	29,41% 25	15,29% 13	1,18% 1
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	2,35% 2	10,59% 9	17,65% 15	25,88% 22	15,29% 13	23,53% 20	4,71% 4	0,00% 0



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.

Medarbejderne har vurderet ansættelsesforholdene på Designskolen Kolding på grænsen mellem middel og høj – altså i den høje ende af middel/i den lave ende af den høje vurdering. For projektansatte er der sket en stor positiv udvikling sammenholdt med vurderingen sidste år.

Ansættelsesforholdene vurderes af de **projektansatte** til at være væsentligt forbedret i forhold til sidste år.

Forskel ift 2017



Ses der samtidig på svarfordelingen nedenfor er der umiddelbart risiko for, at én til to medarbejdere vil forlade Designskolen Kolding inden for den nærmeste fremtid.

Svarfordelingen på spørgsmålet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til, hvad jeg kan få andre steder?	1,18% 1	1,18% 1	4,71% 4	17,65% 15	21,18% 18	24,71% 21	15,29% 13	14,12% 12



SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

Nedenfor er vist den samlede score på de overordnede indsatsområder i forhold til at højne arbejdsglæden og dermed motivationen og loyaliteten. Den vertikale linje repræsenterer den nedre grænse for en middel vurdering (se figuren i afsnittet "Indledende bemærkninger"). Ligger indekstal til venstre for denne linje betragtes resultatet som en samlet lav vurdering på det pågældende indsatsområde.

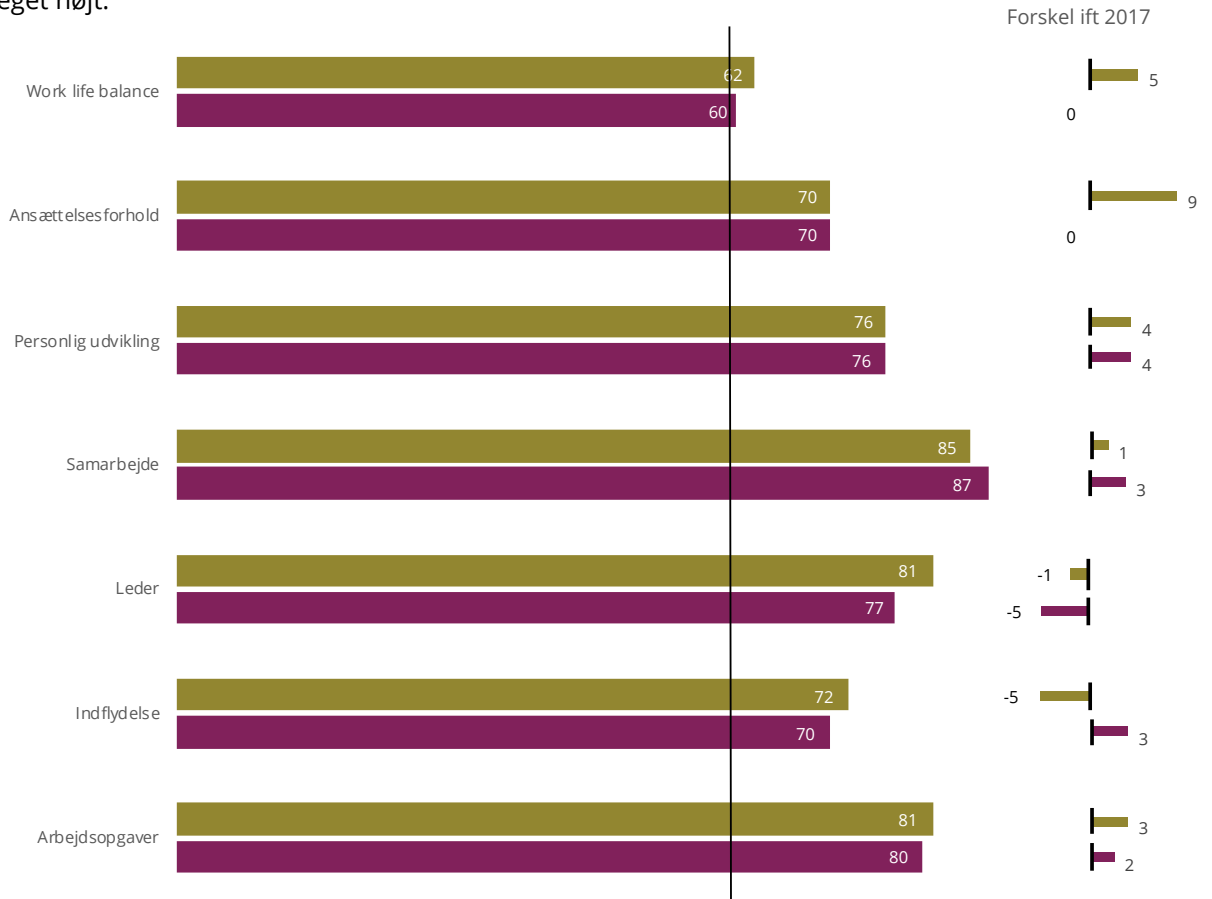
Generelt bliver alle indsatsområder vurderet fra højt til meget højt af medarbejderne og derfor er det overordnede billede organisation,, hvor de ansatte trives. Kun Work life balance ligger i den lave ende af middel og her er det specielt tiden til rådighed for opgaveløsningen, som trækker ned. Dette kan også aflæses i APV'en, hvor fem af de seks medarbejdere, som har været syge som følge af arbejdsforhold, har angivet "opgavebelastning eller andre krav til arbejdet" som grunden til deres fravær. Til gengæld er medarbejderne stadig overordnet tilfreds med kvaliteten af deres arbejde, og tidspresset griber ikke nær så meget ind i medarbejdernes fritid og er derfor ikke blevet kritisk endnu.

Samarbejde vurderes meget højt, og der hersker en enestående medarbejderkultur, hvor man bakker hinanden op, hjælper med opgaver og løser eventuelle konflikter på en god og fair måde. Arbejdsopgaverne opleves i høj grad som meningsfulde og der er en klar forståelse af forventningerne, hvilket gør det let for de ansatte at løse opgaverne. På trods af, at vurderingen af den nærmeste leder er faldet sammenlignet med sidste år, ligger de stadig højt i medarbejdernes anseelse. Medarbejderne oplever, at den personlige udvikling prioriteres af Designskolen Kolding, og at de har indflydelse på deres arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted.

Indsatsområdernes høje vurdering afspejles således også i en høj grad af arbejdsglæde blandt medarbejderne, hvilket igen udmønter sig i en meget positiv adfærd, hvor de ansatte blandt andet er motiveret til at yde en ekstra indsats og gerne vil anbefale Designskolen Kolding i deres netværk. Designskolen Kolding synes således at være et rigtig godt sted at arbejde.



Alle indsatsområder vurderes stadig, af både **fastansatte** og **projektansatte**, fra middel til meget højt.



inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

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

Ineva
Frederiksgade 34, 1.
DK-8000 Aarhus C