

MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

EUC Lillebælt

Svarprocent: 83% (127 besvarelser ud af 153 mulige)

Skolerapport



Indhold	Introduktion til undersøgelsen	3
	Konklusion	5
	Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet	7
	Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?	12
	Resultater for de syv indsatsområder	14
	Tema	24
	Resultater i tabelform	27
	Appendiks	32



Forord

Resultatet af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2015 er nu i hus.

Resultatet af undersøgelsen giver et konkret og nuanceret billede af, hvordan vi som medarbejdere oplever EUC Lillebælt som arbejdsplads. Resultaterne er et vigtigt værktøj til at understøtte vores bestræbelser på at skabe en effektiv og attraktiv hverdag for alle ansatte på EUC Lillebælt.

Medarbejdermålingen sætter fokus på, hvor tilfredse, motiverede og engagerede vi er på EUC Lillebælt. Det er helt centrale værdier og elementer i vores konstante bestræbelser på at levere den bedste kvalitet og service til interne samt eksterne kunder, samarbejdspartnere mm. Samtidig gør dette fokus arbejdet sjovere og mere meningsfyldt for alle.

Tilfredshedsundersøgelsen skaber dog ikke forandring i sig selv. Den er alene med til at sætte fokus på nogle af udfordringerne for EUC Lillebælt. Det er først, når ledere og medarbejdere i fællesskab igangsætter konkrete opfølgingsaktiviteter på baggrund af resultaterne, at undersøgelsen kommer til at gøre en forskel for den enkelte medarbejders arbejdsglæde – og dermed en forskel for EUC Lillebælt.

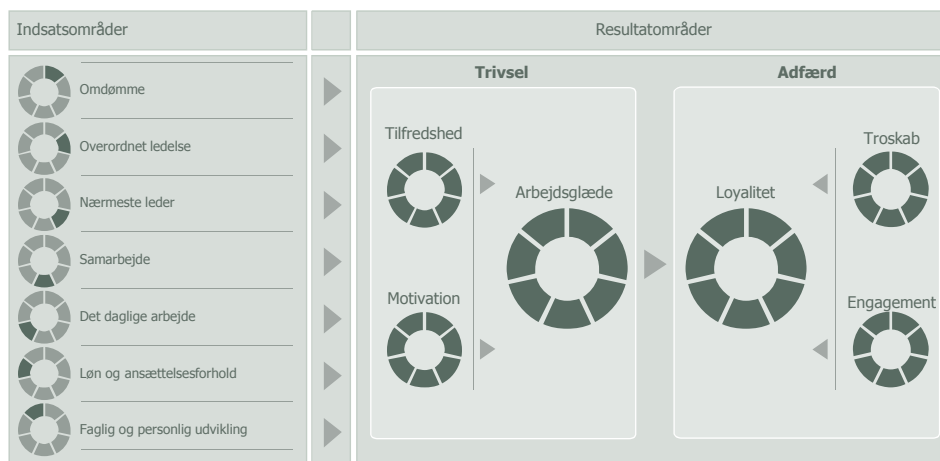
God arbejdslyst

Lars Middelboe

Direktør

Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på EUC Lillebælt. Foruden den overordnede trivsel, belyses tilfredsheden med en række øvrige forhold såsom ledelse, samarbejde og ansættelsesforhold. Undersøgelsen har dermed til formål at identificere de indsatsområder, der bør arbejdes med løbende, i bestræbelserne på at gøre EUC Lillebælt til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på EUC Lillebælt har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 10. marts 2015 - 24. marts 2015.</p> <p>I alt har 153 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 127 valgt at svare. EUC Lillebælt har således opnået en svarprocent på 83%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Årets samlede resultat. Hvad er status?• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde.</p> <p>Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyaltitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyaltitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2013	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for EUC Lillebælt, fra sidste MTU på EUC Lillebælt (i 2013).



Datagrundlag - svarprocenter

	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent	Sidste MTU
	2015	2015	2015	2013
EUC Lillebælt	127	153	83%	76%
Administration	25	29	86%	83%
Medarbejdere referende til Torben V. Jensen	18	19	95%	
EUD uddannelser	59	74	80%	
Grundfag	10	14	71%	73%
Medarbejdere referende til Hugo Nielsen	3	3	100%	
Metal	9	13	69%	85%
Proces	9	10	90%	88%
Transport	28	34	82%	68%
HTX	22	24	92%	81%
Kursus	15	20	75%	50%
Medarbejdere referende til Henning Jørgensen	4	7	57%	
Rengøring	11	11	100%	

Konklusion

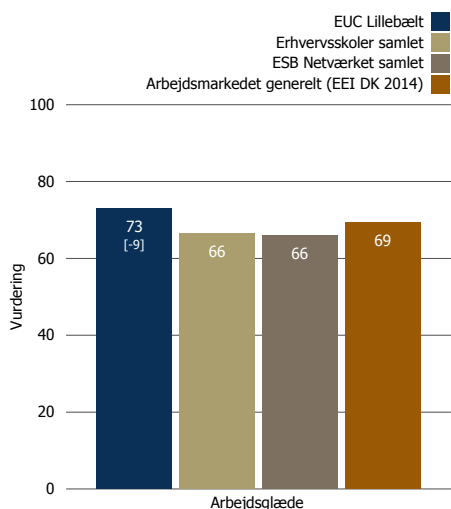
Datagrundlag	<p>EUC Lillebælt opnår en svarprocent på 83% i årets MTU. Til sammenligning lå svarprocenten på 76% ved sidste MTU. Der er således tale om en flot stigning på 7% point. Set i forhold til Erhvervsskolerne samlet (89%), er der tale om en lavere svarprocent, omend den fortsat ligger på et pænt niveau.</p>
Overordnede resultater	<p>Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på EUC Lillebælt ligger på et højt niveau (indeks 73). Set i forhold til sidste MTU er der dog tale om et fald i Arbejdsglæden på 9 indekspoint.</p> <p>Den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle 3.987 medarbejdere, der har deltaget i Erhvervsskolernes MTU (og APV), ligger på indeks 66, hvilket er 3 point lavere end for arbejdsmarkedet generelt. Hvad medarbejdernes Loyalitet angår, opnår EUC Lillebælt et flot resultat på indeks 80, hvilket dog er 4 point lavere end ved sidste MTU. Loyaliteten for EUC Lillebælt ligger fortsat over niveauet for såvel Erhvervsskolerne samlet som for det generelle arbejdsmarked.</p>
Loyalitetssegmentering	<p>Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyalitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Engagement, karakteriseres som Ildsjæle. For EUC Lillebælt ligger andelen af Ildsjæle på 29% (-6%) mod 17% hos erhvervsskolerne samlet set.</p> <p>Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lavt Engagement. Her har EUC Lillebælt 5% (+3%) i denne gruppe, hvilket er lavere end erhvervsskolerne samlet og det generelle arbejdsmarked.</p>
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses der en generel negativ tendens i de syv områder. På trods af den negative tendens vurderer medarbejderne på EUC Lillebælt seks ud af syv områder bedre end erhvervsskolerne samlet set, mens kun ét enkelt område vurderes på niveau med erhvervsskolerne samlet. Særligt stærkt står EUC Lillebælt på indsatsområderne Omdømme, Overordnet ledelse og Nærmeste leder, men generelt ligger alle indsatsområder på et flot niveau.</p> <p>Overordnet ledelse falder med 10 point, mens Samarbejde falder med 7 point, hvilke er de største ændringer. På trods af de store fald, så er vurderingen af Overordnet ledelse fortsat over erhvervsskolerne samlet mens Samarbejde nu ligger på niveau med erhvervsskolerne samlet, hvor EUC Lillebælt ved sidste MTU lå over niveau.</p> <p>Omdømme, Løn og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling vurderes ligeledes over erhvervsskolerne samlet som ved sidste MTU.</p> <p>Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. I tillæg til dette kan Omdømme og Faglig og personlig udvikling ligeledes fremhæves som indsatsområder, da disse fremgår med en markant betydning og/eller vurderes til en relativ lav score.</p> <p>På denne baggrund fremkommer følgende bruttoliste af potentielle indsatsområder:</p> <p>Det daglige arbejde: Spørgsmål 40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt.</p> <p>Omdømme: Spørgsmål 11. EUC Lillebælt har et godt image. Spørgsmål 15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation.</p> <p>Faglig og personlig udvikling: Spørgsmål 49. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får. Spørgsmål 50. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job.</p>

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2015 for EUC Lillebælt. Her kan du sammenligne dig med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

Tallet i [] viser udviklingen siden sidste måling. Er den mindre end +/- 1 angives det som [0].



Tolkning af resultatet

80 - 100 Point	▶ Meget høj Arbejdsglæde
70 - 79 Point	▶ Høj Arbejdsglæde
60 - 69 Point	▶ Middel Arbejdsglæde
50 - 59 Point	▶ Lav Arbejdsglæde
Under 50 Point	▶ Meget lav Arbejdsglæde

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for EUC Lillebælt.

Analysen af medarbejdernes svar viser, at nogle områder er vigtigere at forbedre end andre, for at Arbejdsglæden bliver så høj som mulig.

PRIORITER jeres indsatsområder

Disse områder bør I prioritere, fordi de vurderes lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

For EUC Lillebælt, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- [Ingen punkter]

VEDLIGEHOLD jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes højt af medarbejderne samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i EUC Lillebælt:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2015 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

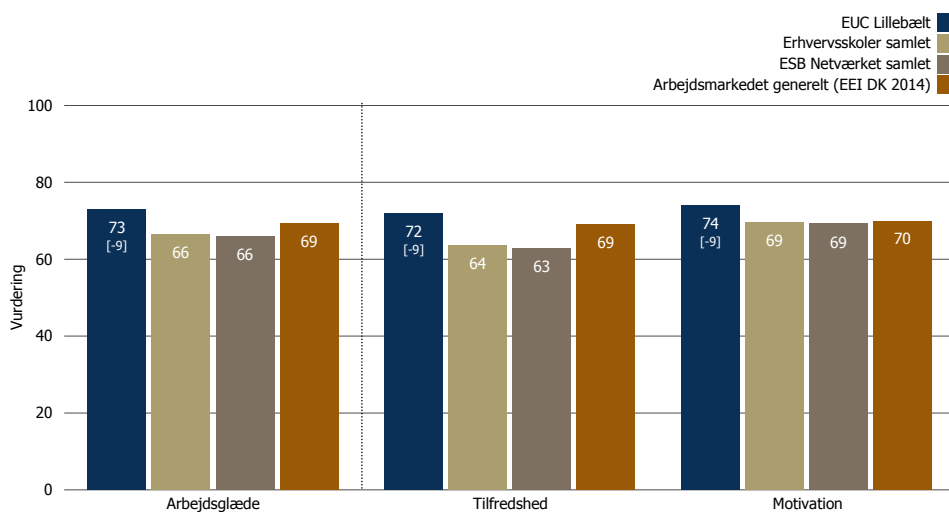


Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (EUC Lillebælt) i forhold til en ideel situation.

Motivation handler om, i hvor høj grad medarbejderne føler sig motiverede i deres arbejde og ser frem til at møde på arbejde.

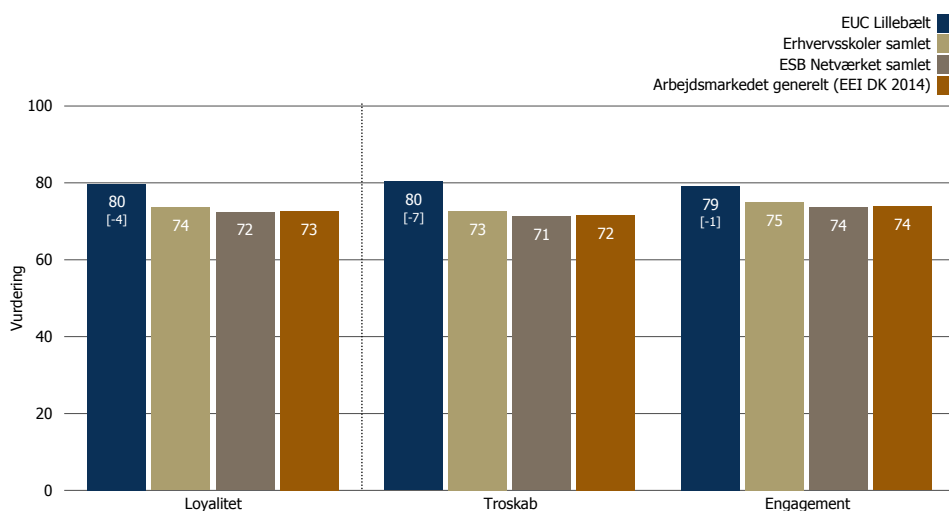


Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat på EUC Lillebælt, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på EUC Lillebælt.

Engagement er en vurdering af egen arbejdsindsats, herunder villighed til at bidrage ekstra, komme med forbedringsforslag og udvise begejstring.

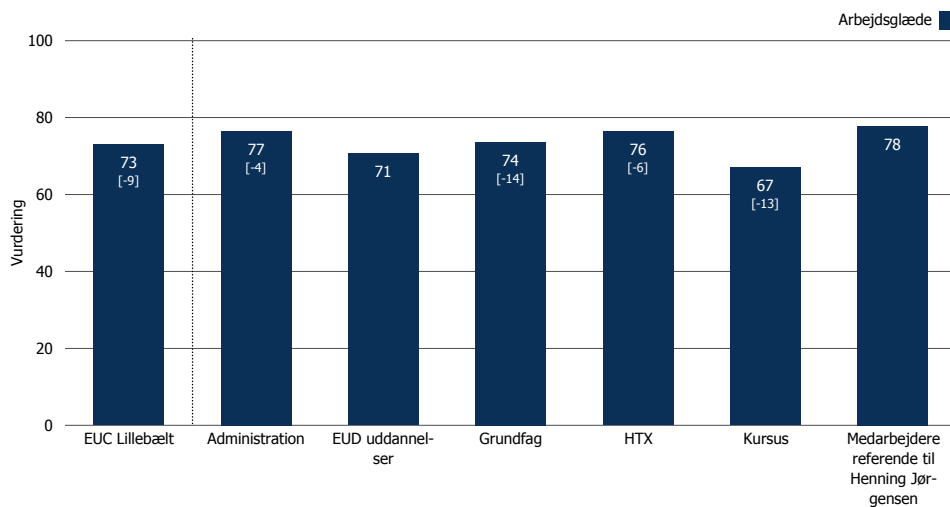




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under EUC Lillebælt.

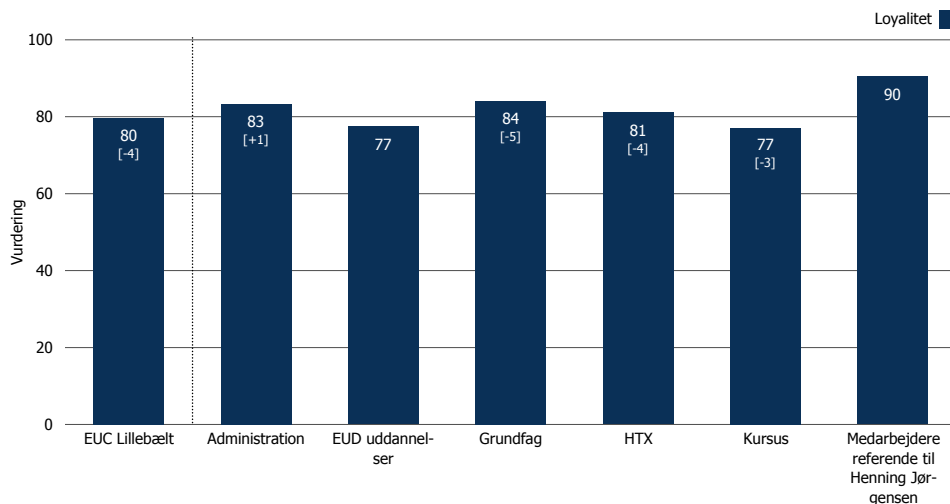
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af EUC Lillebælt.



Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under EUC Lillebælt.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaltiteten på tværs af EUC Lillebælt.

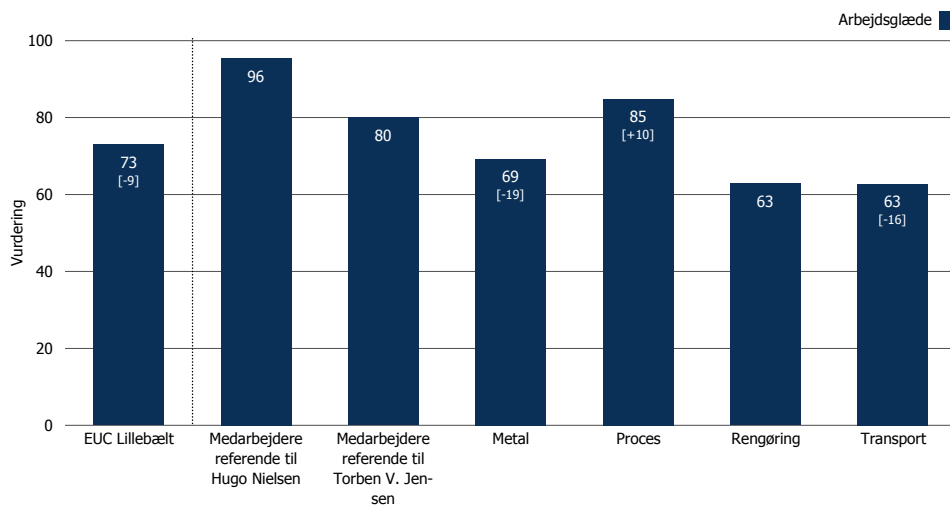




Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under EUC Lillebælt.

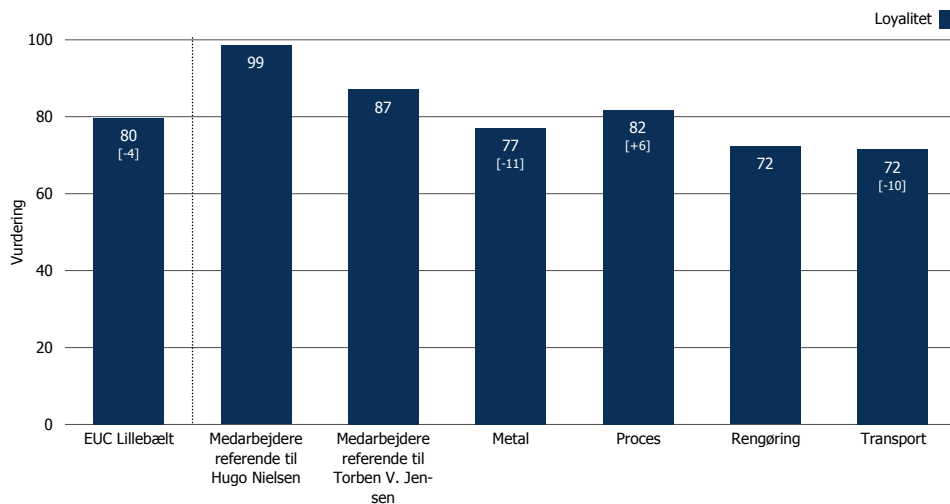
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i EUC Lillebælt.



Loyalitet

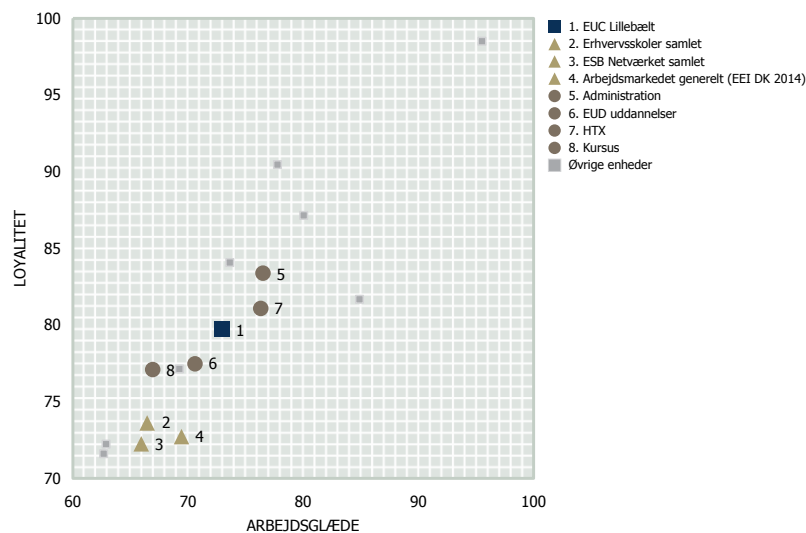
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under EUC Lillebælt.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i EUC Lillebælt.



Arbejdsglæde og Loyaltitet på tværs af EUC Lillebælt

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyaltitet for alle enheder, der er på EUC Lillebælt.





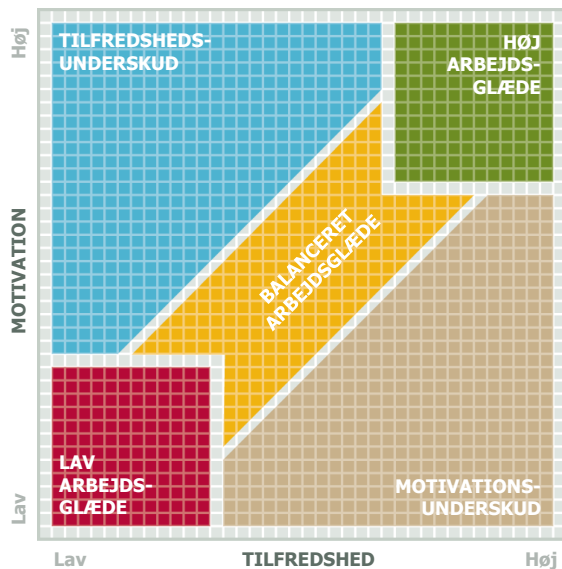
Arbejdsglædesegmentering

Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder formår at udnytte.

Det fulde potentiale udnyttes først, når medarbejdernes arbejdsglæde balancerer – og allerbedst, når den er i top.

Figuren inddeler medarbejderne i fem forskellige arbejdsglædesegmenter alt efter deres niveau af Tilfredshed og Motivation.

Det er fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde, men udfordringerne ved at hæve medarbejdernes arbejdsglæde er forskellige, alt efter hvilke af de fem segmenter de befinder sig i.



TILFREDSHEDSUNDERSKUD
Medarbejdere der er motiverede i forhold til det job de udfører, men samtidigt utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse, ofte løn, virksomhedens/arbejdspladsens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job et andet sted.

MOTIVATIONSUNDERSKUD
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

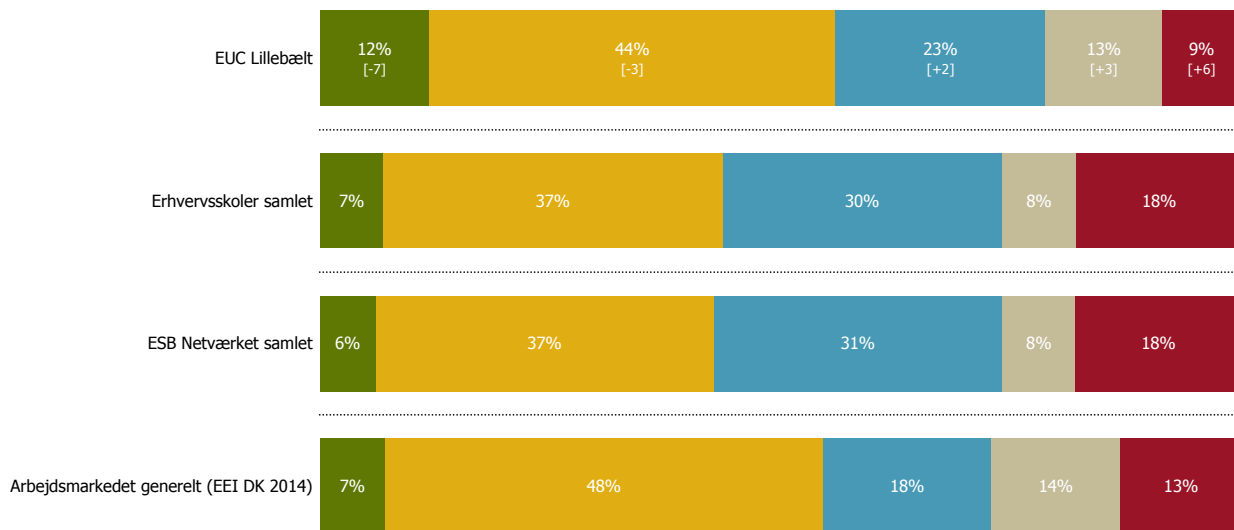
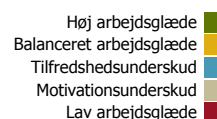
HØJ ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

BALANCERET ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe på en arbejdsplads. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

LAV ARBEJDSGLÆDE
Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.

Segmenteringen af medarbejderne hos EUC Lillebælt.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

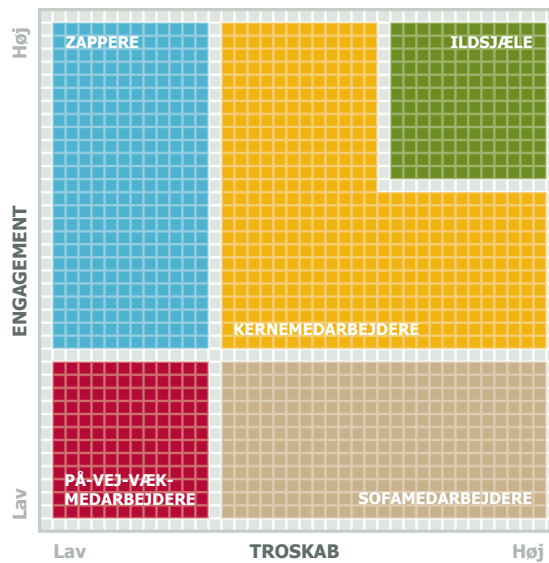




Medarbejdergrupper

Figuren viser, hvordan medarbejderne kan inddeles i grupper ud fra samspillet mellem deres troskab og engagement.

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos EUC Lillebælt.



ILDSJÆLE
er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på EUC Lillebælt. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE
udgør kernen i EUC Lillebælt. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

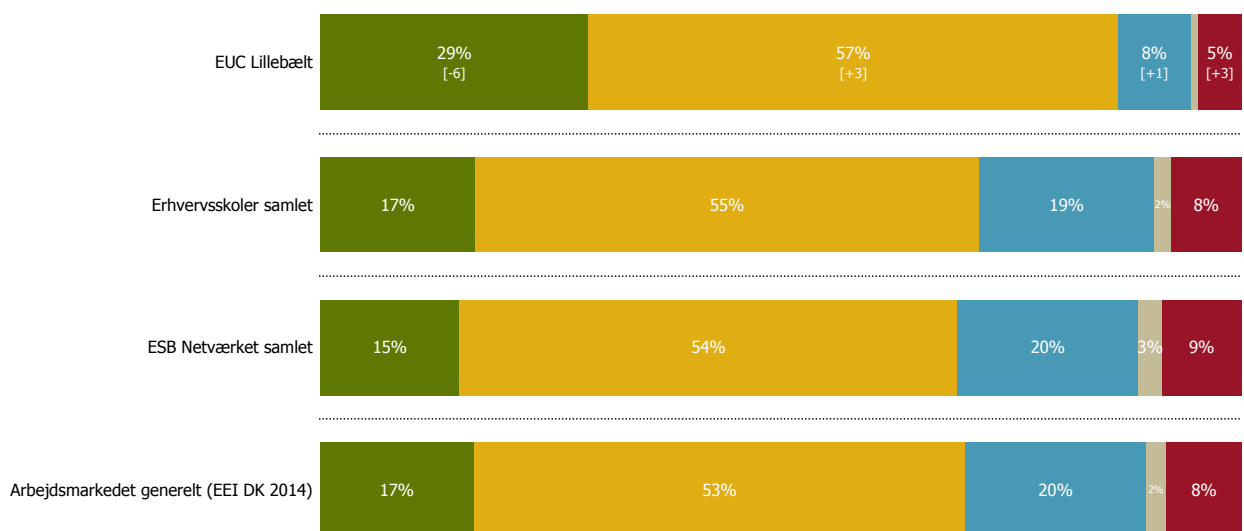
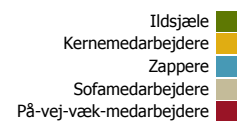
ZAPPERE
er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor EUC Lillebælt er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

SOFAMEDARBEJDERE
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat i EUC Lillebælt i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og EUC Lillebælt.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE
er sandsynligvis på vej til at forlade EUC Lillebælt, da både troskab og engagement er under middel.

Fordelingen af medarbejdergrupper i EUC Lillebælt.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



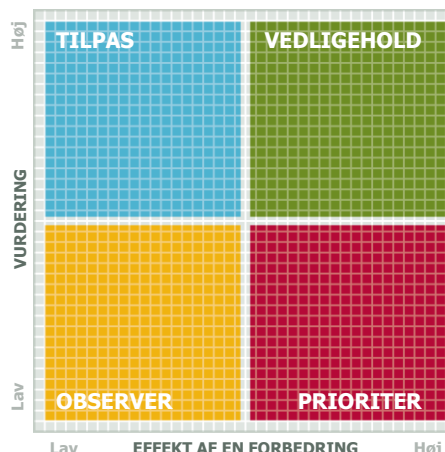
Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos EUC Lillebælt.

De følgende sider skal hjælpe med at udpege de områder der, når de forbedres, vil have den største effekt for medarbejdernes arbejdsglæde.

Prioriteringskortene, som vises i resten af rapporten, fortæller hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre arbejdsglæden. Det er nemlig ikke nok kun at kigge på vurderingen af områderne. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte områder har på medarbejdernes arbejdsglæde.



Sådan tolker du Prioriteringskortene


PRIORITER Indsatsområder

 **Høj betydning + Lav vurdering:**

 Indsatsområder som ligger i dette felt i prioriteringskortet skal forbedres, idet den lave vurdering ikke modsvarer den høje betydning, som medarbejderne tillægger disse områder. En forbedring af et område vil have stor effekt på den samlede Arbejdsglæde. I bør HÆVE NIVEAUET!


VEDLIGEHOOLD Styrker

 **Høj betydning + Høj vurdering:**

 I opnår høje vurderinger på indsatsområder i dette felt. Og da deres betydning for Arbejdsglæden også er høj, skal du som leder BEVARE FOKUS på disse områder. Som minimum skal områdets vurdering fastholdes, men enhver forbedring vil have stor effekt på Arbejdsglæden pga. områdets høje betydning.


TILPAS Muligheder

 **Lav betydning + Høj vurdering:**

 I er gode her, og det kan udnyttes. Indsatsområder, som ligger i dette felt, tillægges ikke en særlig stor betydning af medarbejderne. Men som leder kan du udnytte de gode vurderinger til at skabe positiv omtale af din enhed. I sig selv kan positiv omtale – i og uden for enheden - af de gode vurderinger betyde, at området på sigt kan få en større plads i medarbejdernes bevidsthed, og således få en øget betydning for medarbejdernes Arbejdsglæde. BRUG SUCCESSERNE aktivt.

OBSERVER Svagheder

 **Lav betydning + Lav vurdering:**

 HOLD ØJE med indsatsområder i dette felt. Områderne her vurderes lavt, og selv om de til gengæld ikke tillægges en særlig stor betydning, kan vurderingen alligevel blive FOR lav. Som hovedregel kan områder under 50 betragtes som meget lave. Du kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" - altså områder, som meget nemt kan forbedres.

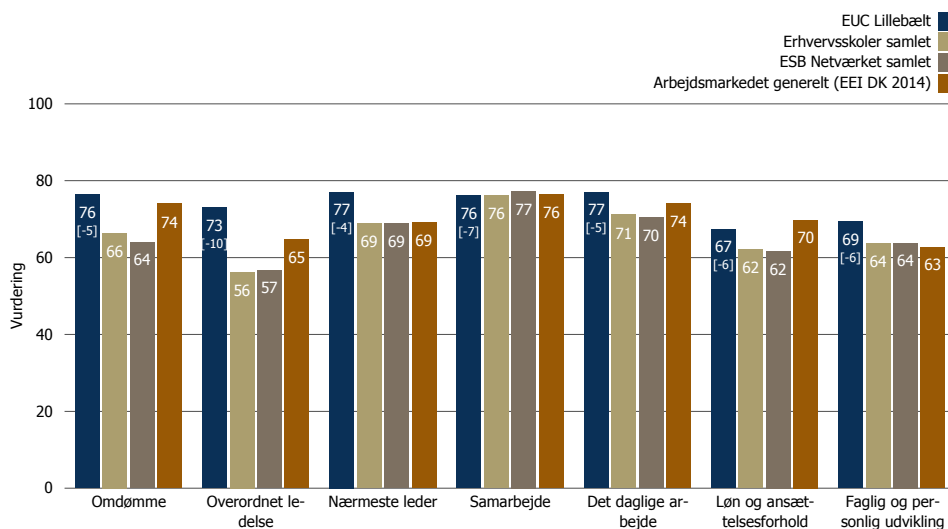
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen vi befinder os i det givne tilfælde. I fortolkningen af hvert enkelt prioriteringskort bør man således tage højde for, om skalaen er overvejende rød (dvs. lave resultater), orange (dvs. middel resultater), eller grøn (dvs. høje resultater).



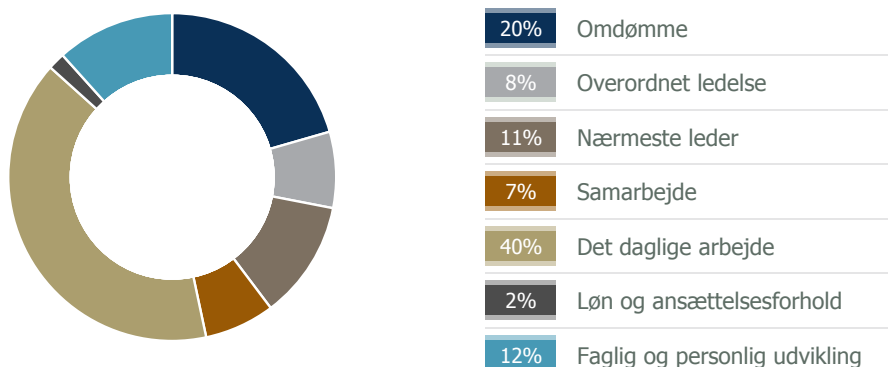
Vurdering af Indsatsområder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Arbejdsglæde og Loyalitet.



Effekt på Arbejdsglæde

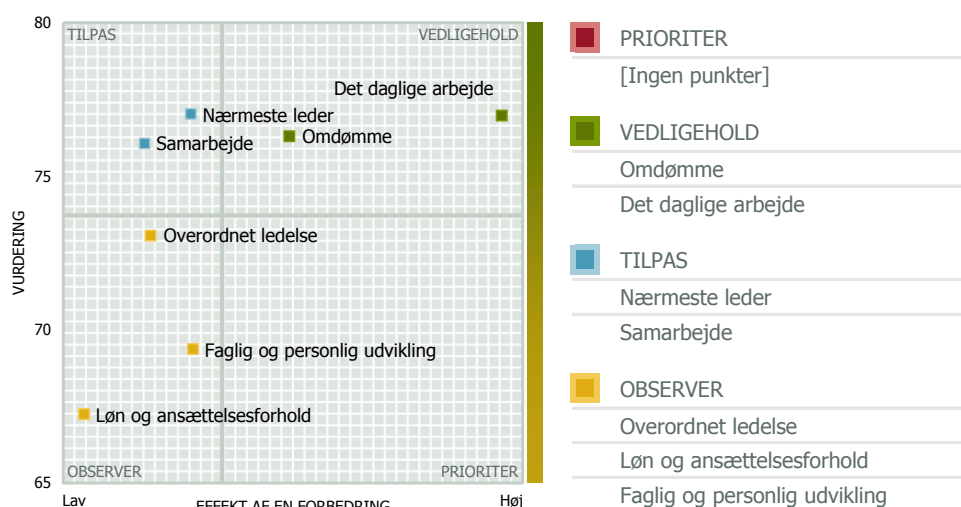
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have for Arbejdsglæden.

Når I skal udvælge indsatsområder, hjælper prioriteringskortene med at vise jer, hvor der bør ske forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





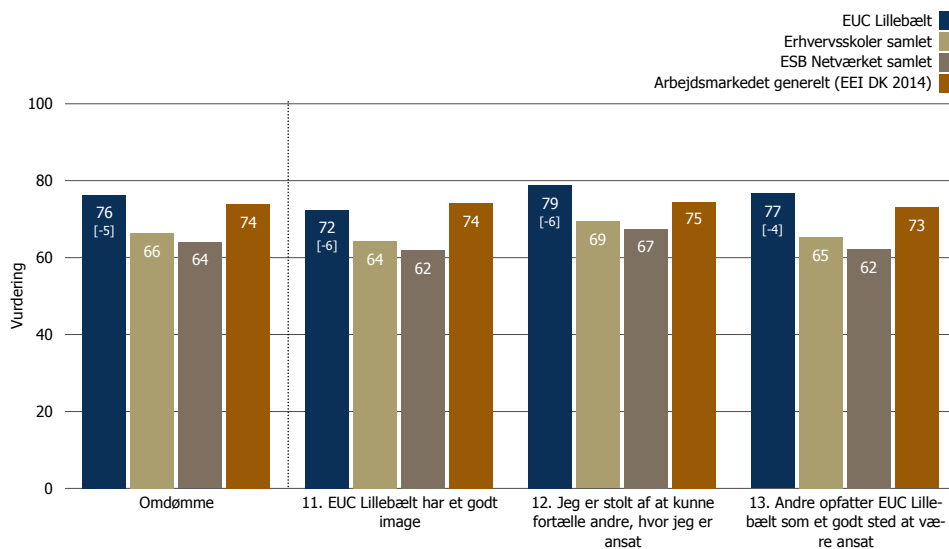
Gennemgang af de syv indsatsområder

De syv indsatsområder er dem du aktivt kan arbejde med for at forbedre den samlede arbejdsglæde. Derfor gennemgår vi på de følgende sider indsatsområderne hver for sig. Vi viser en vurdering af hvert spørgsmål, der er stillet for at vurdere området. Prioriteringskortet på de følgende sider er kun gældende for det enkelte område. For at du kan vide, hvilken placering området har i det overordnede prioriteringskort kan du kigge øverst til højre på siden. Der har vi angivet, hvor du er i kortet og hvad du derfor bør gøre.

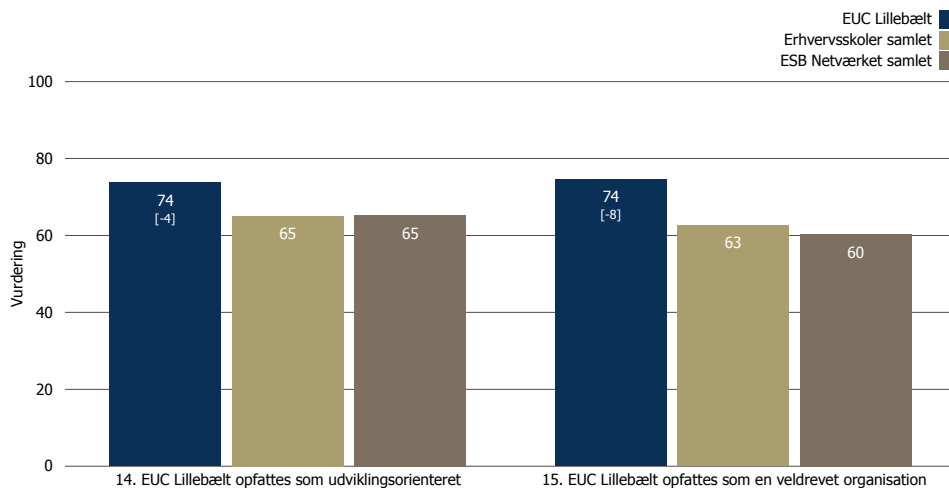
Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for EUC Lillebælt.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Omdømme.



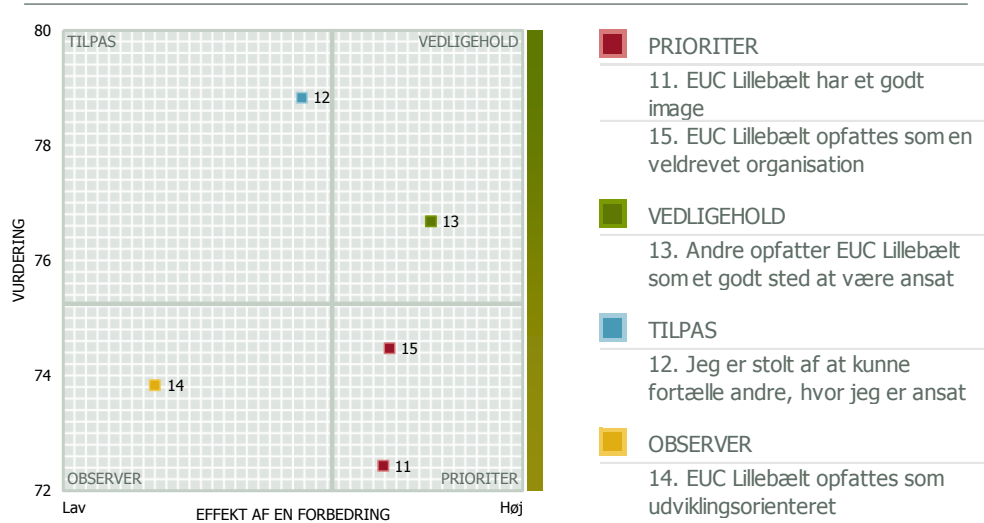
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for EUC Lillebælt.





Prioriteringskort for Omdømme

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for EUC Lillebælt.

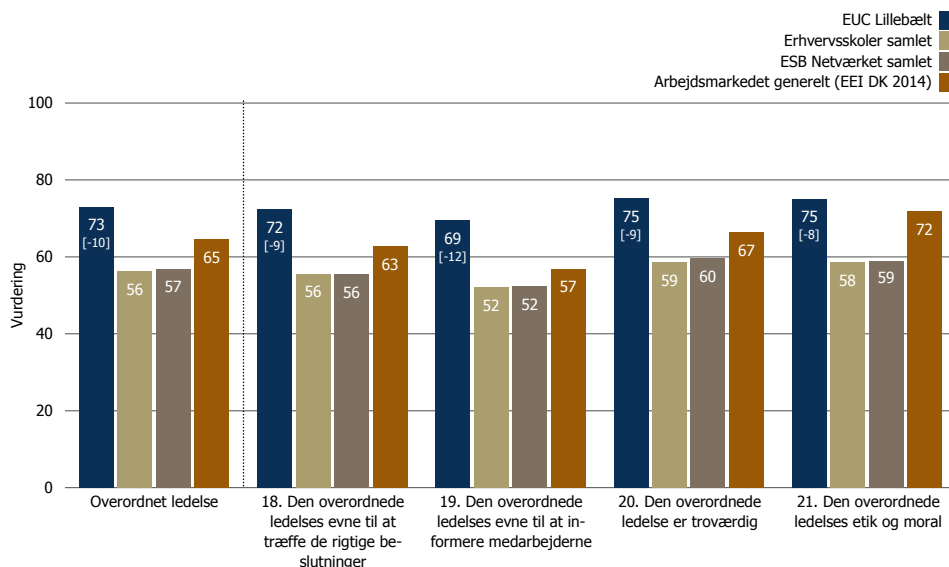


- **PRIORITER**
 - 11. EUC Lillebælt har et godt image
 - 15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation
- **VEDLIGEHOOLD**
 - 13. Andre opfatter EUC Lillebælt som et godt sted at være ansat
- **TILPAS**
 - 12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat
- **OBSERVER**
 - 14. EUC Lillebælt opfattes som udviklingsorienteret



Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for EUC Lillebælt.



Prioriteringskort for Overordnet ledelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for EUC Lillebælt.



- **PRIORITER**
 18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOLD**
 20. Den overordnede ledelse er troværdig
 21. Den overordnede ledelses etik og moral
- **TILPAS**
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**
 19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

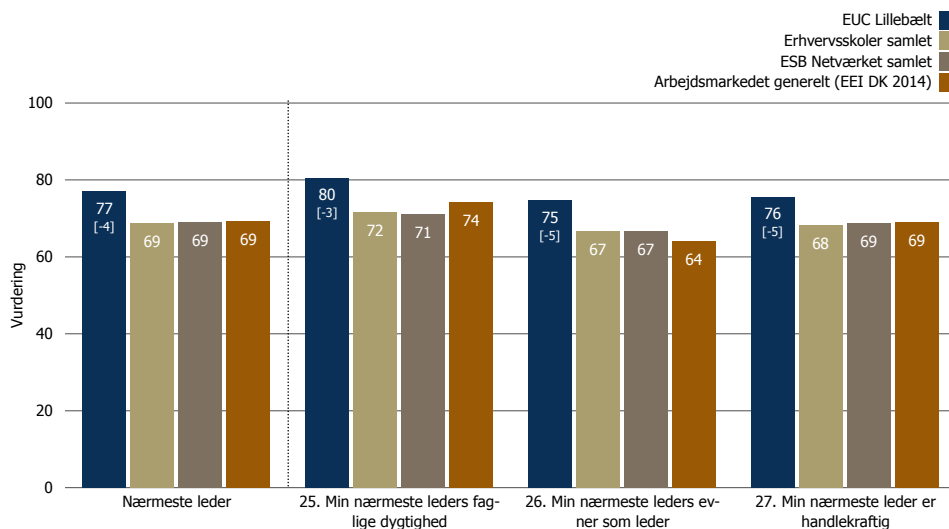


Nærmeste leder

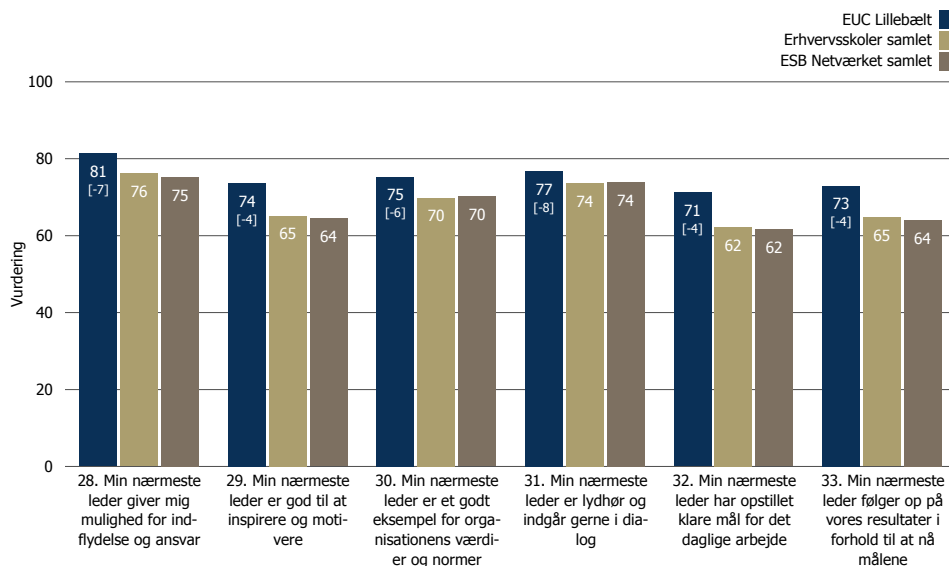
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for EUC Lillebælt.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under EUC Lillebælt.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Nærmeste leder.



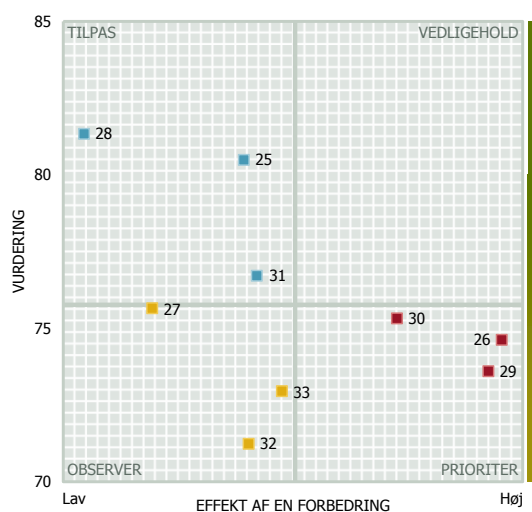
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Nærmeste leder for EUC Lillebælt.





Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Nærmeste leder, for EUC Lillebælt.

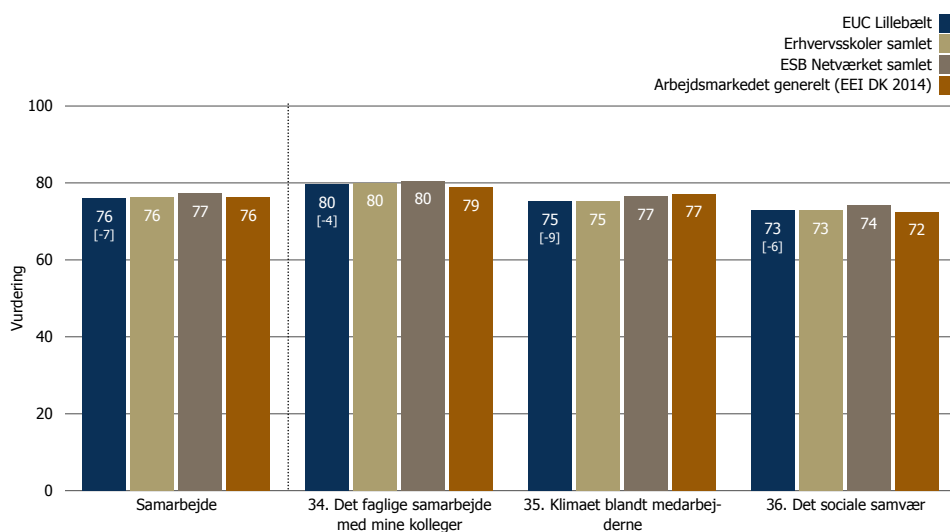


- **PRIORITER**
 - 26. Min nærmeste leders evner som leder
 - 29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
 - 30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer
- **VEDLIGEHOOLD**
 - [Ingen punkter]
- **TILPAS**
 - 25. Min nærmeste leders faglige dygtighed
 - 28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
 - 31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog
- **OBSERVER**
 - 27. Min nærmeste leder er handlekraftig
 - 32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde
 - 33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene



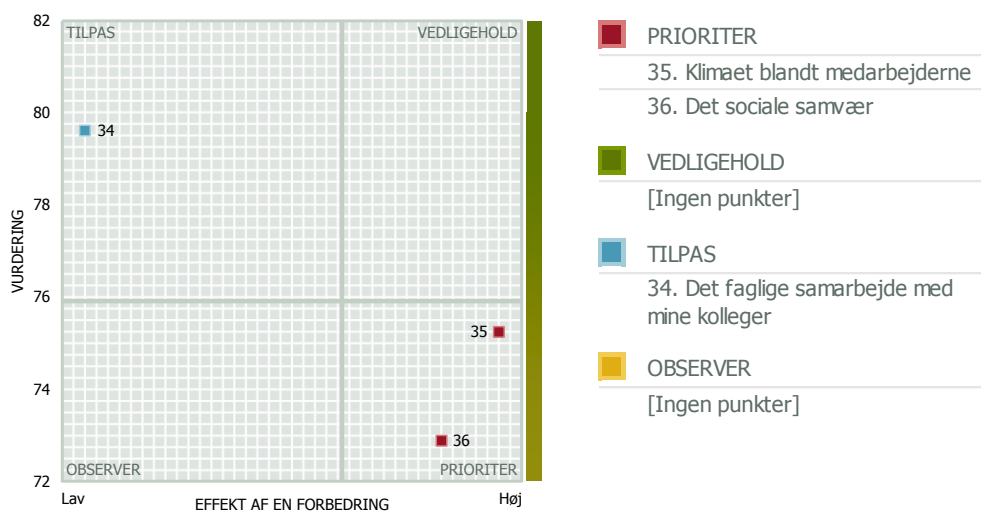
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for EUC Lillebælt.



Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Samarbejde, for EUC Lillebælt.

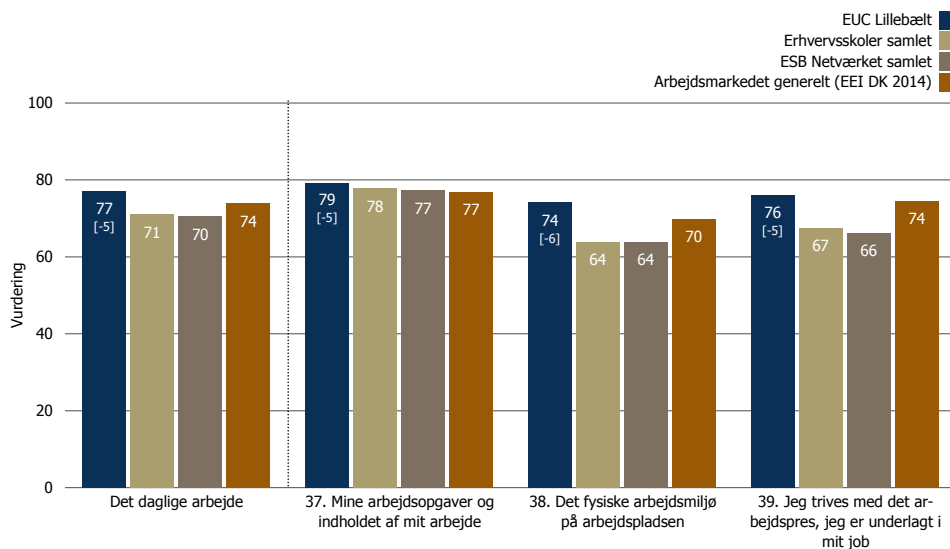




Det daglige arbejde

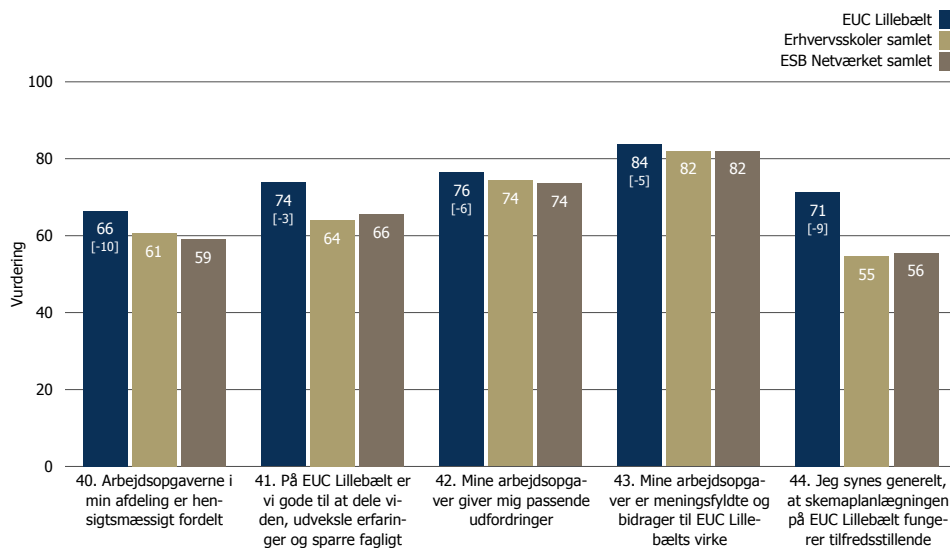
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for EUC Lillebælt.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Det daglige arbejde.



De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for EUC Lillebælt.

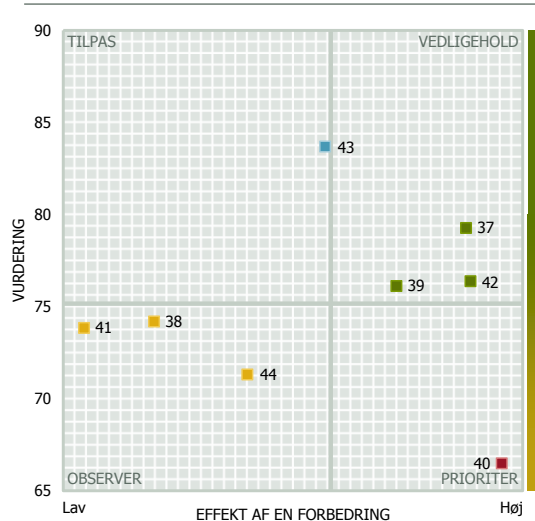
Spørgsmål vedrørende skemaplanlægning er kun stillet til undervisere.





Prioriteringskort for Det daglige arbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Det daglige arbejde, for EUC Lillebælt.



PRIORITER

40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

VEDLIGEhold

37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde

39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job

42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

TILPAS

43. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til EUC Lillebælts virke

OBSERVER

38. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

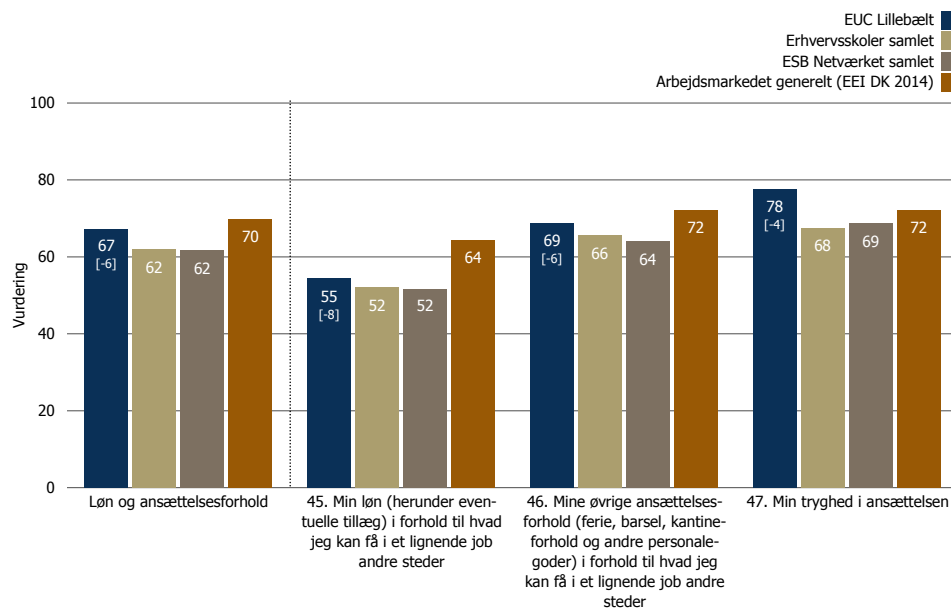
41. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt

44. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende



Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for EUC Lillebælt.



Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for EUC Lillebælt.

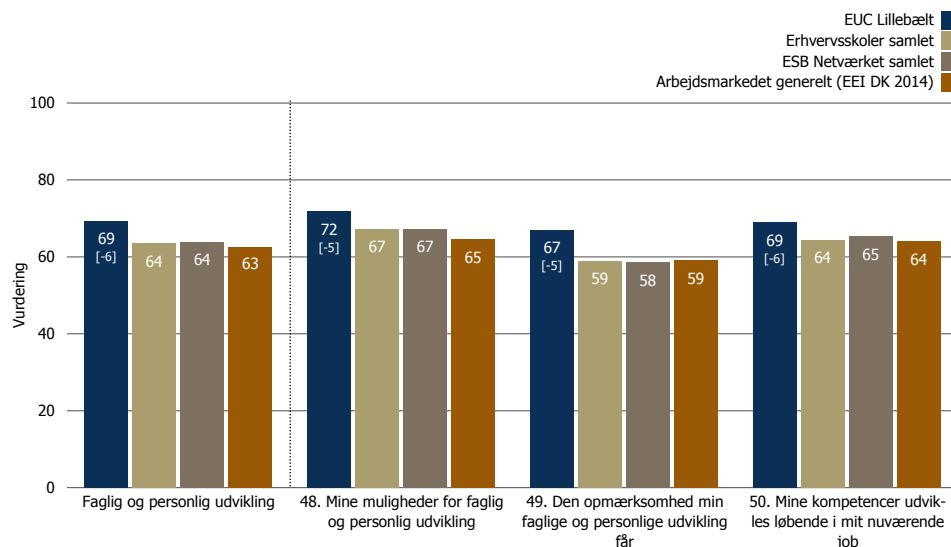


- **PRIORITER**
 45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
 46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **TILPAS**
 47. Min tryghed i ansættelsen
- **OBSERVER**
 [Ingen punkter]



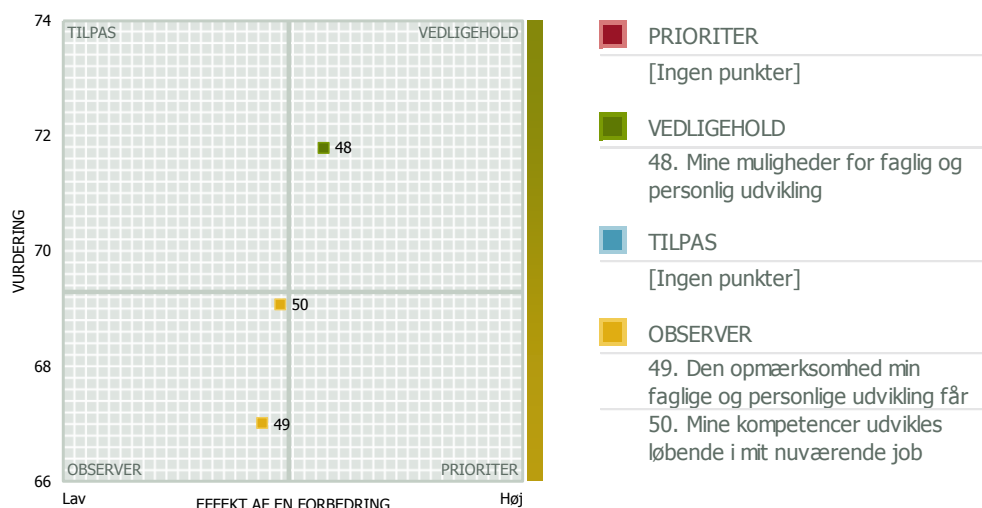
Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for EUC Lillebælt.



Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Faglig og personlig udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Faglig og personlig udvikling, for EUC Lillebælt.

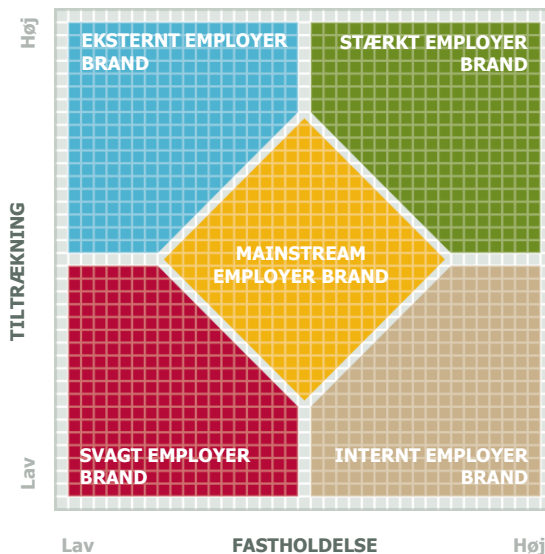




Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af EUC Lillebælts evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. EUC Lillebælt er derfor ikke placeret entydigt i en kategori, men vil have en andel af medarbejdere, placeret i hver af de forskellige kategorier.



■ EKSTERNT EMPLOYER BRAND
 Evnen til at tiltrække medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at fastholde medarbejdere mangler. Kan være et bevist valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

■ INTERNT EMPLOYER BRAND
 Evnen til at fastholde medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at tiltrække medarbejdere mangler. Organisationer, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

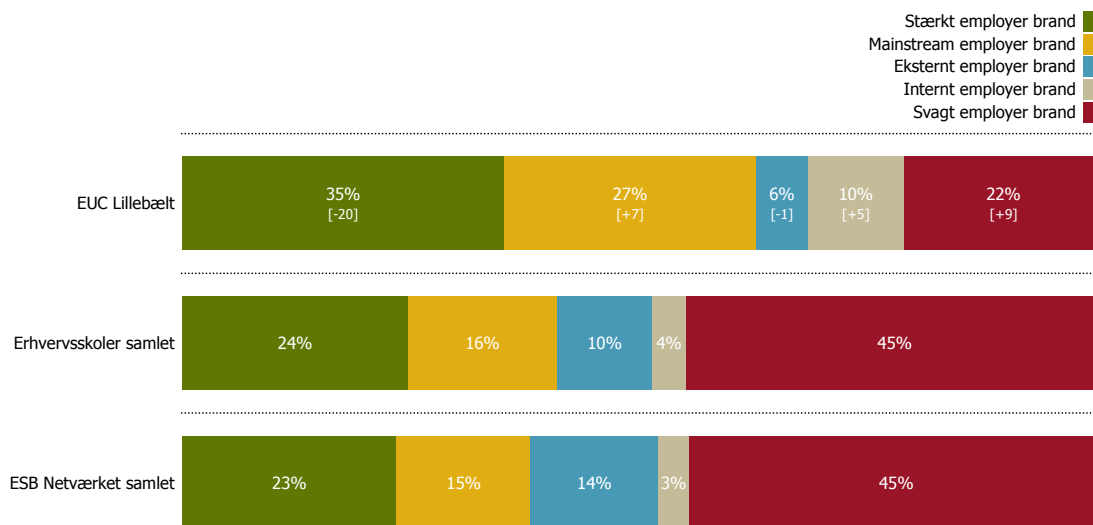
■ SVAGT EMPLOYER BRAND
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Organisationer der typisk har en svær personale situation.

■ STÆRKT EMPLOYER BRAND
 God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND
 Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.

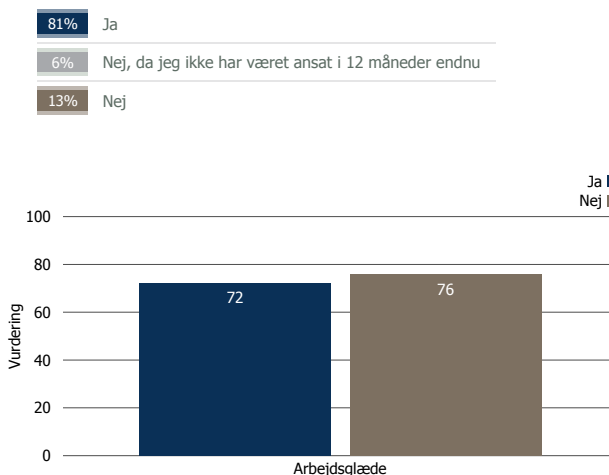
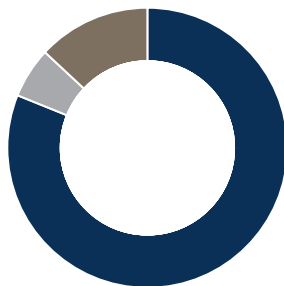
Medarbejdernes vurdering af EUC Lillebælts employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

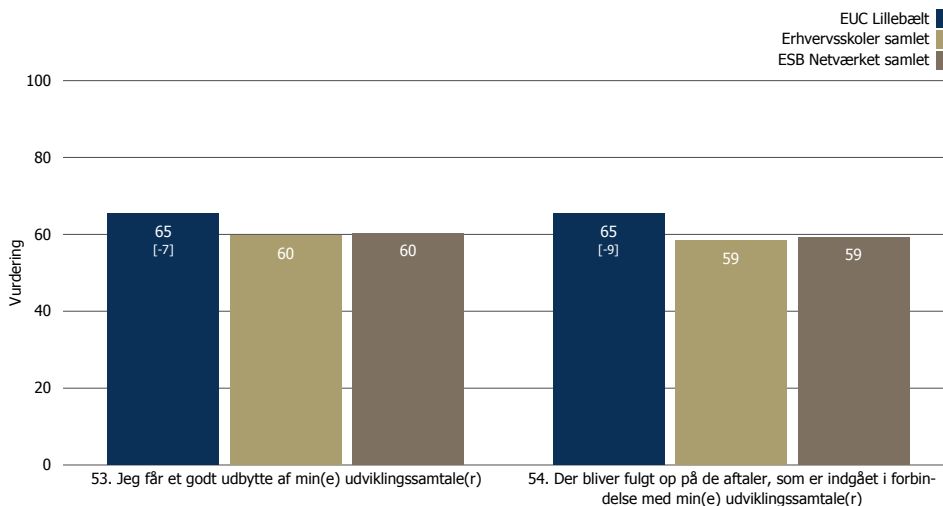


Har du haft en udviklingssamtale?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos EUC Lillebælt på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale (MUS, GRUS, TUS eller lignende)?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.

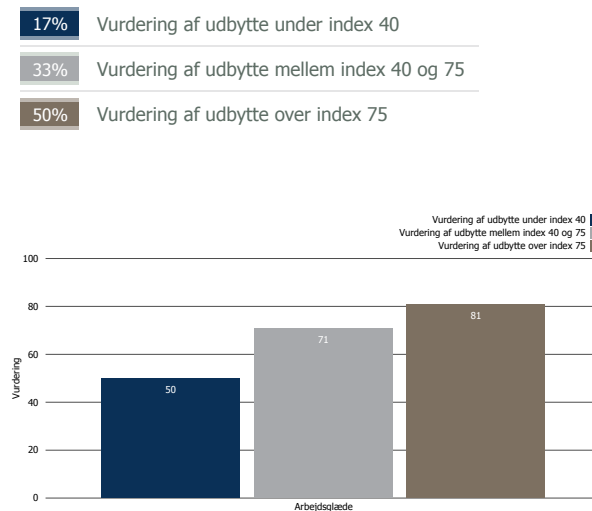
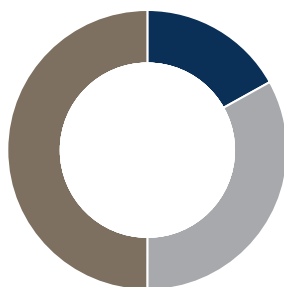


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende udviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingssamtale(r)" grupperet i tre intervaller.

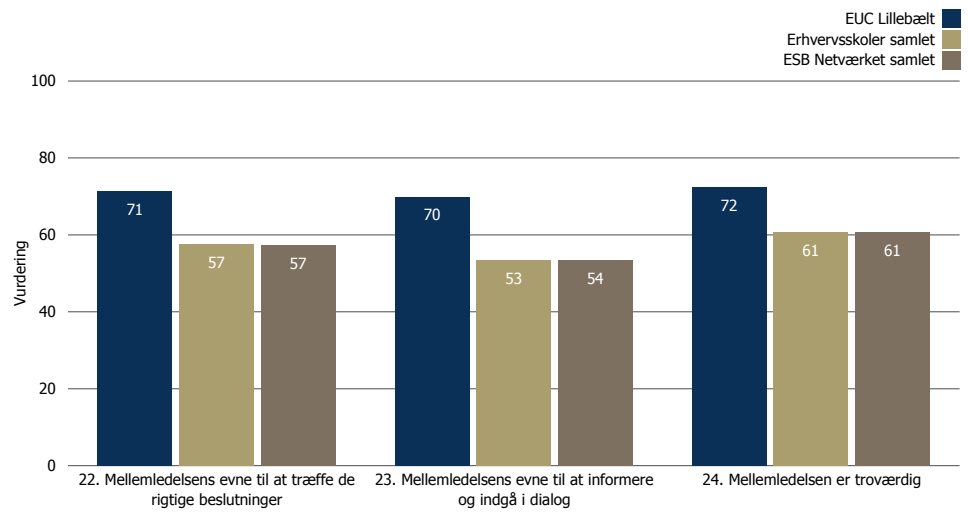
I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



Mellemlidelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Mellemlidelse for EUC Lillebælt.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle mellemlidelse under EUC Lillebælt.



Tabeller [1]

	EUC Lillebælt		Erhvervs- skole- netværket samlet	ESB Netværket samlet	Arbejds- markedet gene- relt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2015	2014
Svarprocent	83%	[+7]	89%	87%	

RESULTATOMRÅDER

Arbejdsglæde	73	[-9]	66	66	69
Tilfredshed	72	[-9]	64	63	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på EUC Lillebælt?	74	[-9]	67	67	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er EUC Lillebælt?	69	[-9]	59	58	66
Motivation	74	[-9]	69	69	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	76	[-8]	71	72	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	72	[-10]	68	67	67
Loyalitet	80	[-4]	74	72	73
Troskab	80	[-7]	73	71	72
8. Jeg ønsker at være ansat på EUC Lillebælt om 2 år	84	[-6]	77	76	73
9. Jeg leder sjældent efter andre job	82	[-6]	74	73	74
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på EUC Lillebælt	76	[-9]	67	66	68
Engagement	79	[-1]	75	74	74
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	76	[+2]	76	74	70
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	82	[+5]	77	76	77
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	79	[-3]	74	73	74
Arbejdsglædesegmentering					
Høj arbejdsglæde	12%	[-7]	7%	6%	7%
Balanceret arbejdsglæde	44%	[-3]	37%	37%	48%
Tilfredshedsunderskud	23%	[+2]	30%	31%	18%
Motivationsunderskud	13%	[+3]	8%	8%	14%
Lav arbejdsglæde	9%	[+6]	18%	18%	13%
Loyalitetssegmentering					
Ildsjele	29%	[-6]	17%	15%	17%
Kernemedarbejdere	57%	[+3]	55%	54%	53%
Zappere	8%	[+1]	19%	20%	20%
Sofamedarbejdere	1%	[-1]	2%	3%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	5%	[+3]	8%	9%	8%
Employer Branding					
Stærkt employer brand	35%	[-20]	24%	23%	
Mainstream employer brand	27%	[+7]	16%	15%	
Eksternt employer brand	6%	[-1]	10%	14%	
Internt employer brand	10%	[+5]	4%	3%	
Svagt employer brand	22%	[+9]	45%	45%	

Tabeller [2]

	EUC Lillebælt		Erhvervs- og Udviklings- center samlet	ESB Netvær- ket samlet	Arbejds- markedet gene- relt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2015	2014
INDSATSOMRÅDER					
Omdømme	76	[-5]	66	64	74
11. EUC Lillebælt har et godt image	72	[-6]	64	62	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	79	[-6]	69	67	75
13. Andre opfatter EUC Lillebælt som et godt sted at være ansat	77	[-4]	65	62	73
14. EUC Lillebælt opfattes som udviklingsorienteret	74	[-4]	65	65	
15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation	74	[-8]	63	60	
Overordnet ledelse	73	[-10]	56	57	65
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	72	[-9]	56	56	63
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	69	[-12]	52	52	57
20. Den overordnede ledelse er troværdig	75	[-9]	59	60	67
21. Den overordnede ledelses etik og moral	75	[-8]	58	59	72
Nærmeste leder	77	[-4]	69	69	69
25. Min nærmeste leders faglige dygtighed	80	[-3]	72	71	74
26. Min nærmeste leders evner som leder	75	[-5]	67	67	64
27. Min nærmeste leder er handlekraftig	76	[-5]	68	69	69
28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	81	[-7]	76	75	
29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	74	[-4]	65	64	
30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	75	[-6]	70	70	
31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	77	[-8]	74	74	
32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	71	[-4]	62	62	
33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	73	[-4]	65	64	
Samarbejde	76	[-7]	76	77	76
34. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	[-4]	80	80	79
35. Klimaet blandt medarbejderne	75	[-9]	75	77	77
36. Det sociale samvær	73	[-6]	73	74	72
Det daglige arbejde	77	[-5]	71	70	74
37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	79	[-5]	78	77	77
38. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	74	[-6]	64	64	70
39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	76	[-5]	67	66	74
40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	66	[-10]	61	59	
41. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	74	[-3]	64	66	
42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	76	[-6]	74	74	
43. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til EUC Lillebælts virke	84	[-5]	82	82	
44. Jeg synes generelt, at skemaplanelægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende	71	[-9]	55	56	
Løn og ansættelsesforhold	67	[-6]	62	62	70
45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	55	[-8]	52	52	64
46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	69	[-6]	66	64	72
47. Min tryghed i ansættelsen	78	[-4]	68	69	72
Faglig og personlig udvikling	69	[-6]	64	64	63
48. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	72	[-5]	67	67	65
49. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	67	[-5]	59	58	59
50. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	69	[-6]	64	65	64
Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere					
16. EUC Lillebælt er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	67	[-9]	59	60	
17. EUC Lillebælt er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	67	[-9]	51	49	
Tema: Udviklingsamtaler					
53. Jeg får et godt udbytte af min(e) udviklingsamtale(r)	65	[-7]	60	60	
54. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min(e) udviklingsamtale(r)	65	[-9]	59	59	

Tabeller [3]

	EUC Lillebælt		Erhvervssko-	ESB Netvær-	Arbejdsmar-
	2015	Udvikling siden 2013	ler samlet	ket samlet	kedet generelt (EEI DK 2014)
Tema: Mellemlidelse					
22. Mellemlidelsens evne til at træffe de rigtige beslutninger	71		57	57	
23. Mellemlidelsens evne til at informere og indgå i dialog	70		53	54	
24. Mellemlidelsen er troværdig	72		61	61	

Tabeller [4]

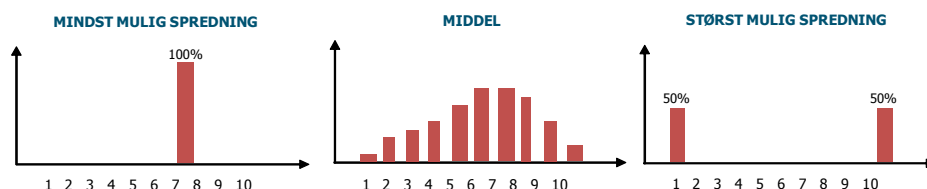
	Vurdering	Spredningstal
Omdømme		
11. EUC Lillebælt har et godt image	72	38
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	79	43
13. Andre opfatter EUC Lillebælt som et godt sted at være ansat	77	34
14. EUC Lillebælt opfattes som udviklingsorienteret	74	40
15. EUC Lillebælt opfattes som en veldrevet organisation	74	41
Overordnet ledelse		
18. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	72	43
19. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	69	46
20. Den overordnede ledelse er troværdig	75	46
21. Den overordnede ledelses etik og moral	75	50
Nærmeste leder		
25. Min nærmeste leders faglige dygtighed	80	41
26. Min nærmeste leders evner som leder	75	47
27. Min nærmeste leder er handlekraftig	76	46
28. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	81	46
29. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	74	47
30. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	75	50
31. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	77	49
32. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	71	50
33. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	73	51
Samarbejde		
34. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	43
35. Klimaet blandt medarbejderne	75	53
36. Det sociale samvær	73	56
Det daglige arbejde		
37. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	79	38
38. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	74	41
39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	76	44
40. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	66	54
41. På EUC Lillebælt er vi gode til at dele viden, udveksle erfaringer og sparre fagligt	74	48
42. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	76	47
43. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til EUC Lillebælts virke	84	42
44. Jeg synes generelt, at skemaplanlægningen på EUC Lillebælt fungerer tilfredsstillende	71	56
Løn og ansættelsesforhold		
45. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	55	55
46. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	69	46
47. Min tryghed i ansættelsen	78	46
Faglig og personlig udvikling		
48. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	72	47
49. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	67	52
50. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	69	53

Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse – er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



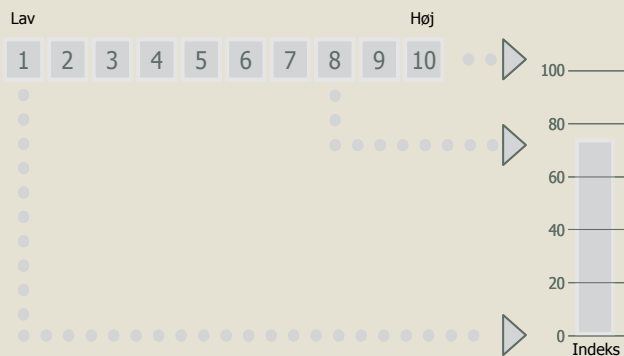
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

Tabeller [5]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
EUC Lillebælt	83%	73	72	74	80	80	79	76	73	77	76	77	67	69
Administration	86%	77	74	79	83	84	82	79	75	77	82	80	67	70
Medarbejdere referende til Torben V. Jensen	95%	80	78	82	87	87	88	77	80	76	84	82	68	74
EUD uddannelser	80%	71	68	73	77	76	79	76	71	75	69	76	67	68
Grundfag	71%	74	72	75	84	84	84	85	78	75	77	79	66	61
Medarbejdere referende til Hugo Nielsen	100%	96	95	96	99	99	99	88	86	75	95	94	88	91
Metal	69%	69	64	75	77	74	81	76	80	78	68	69	63	65
Proces	90%	85	87	83	82	83	80	83	84	85	97	84	73	64
Transport	82%	63	60	66	72	69	75	70	60	70	55	72	64	70
HTX	92%	76	74	78	81	84	77	75	73	86	90	76	70	75
Kursus	75%	67	73	61	77	82	72	71	73	79	76	73	61	64
Medarbejdere referende til Henning Jørgensen	57%	78	75	81	90	93	88	79	75	90	76	77	66	85
Rengøring	100%	63	72	53	72	78	66	68	73	75	76	72	59	57

Vurderinger

I spørgeskemaet har medarbejderne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarene blevet overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11, 3 til 22 og så fremdeles.



Betydning: Hvor skal vi starte?

Undersøgelsen måler ikke blot arbejdsglæden og loyaliteten, men også hvor vigtige de enkelte områder er for medarbejderne.

Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

Graden af sammenhæng afgør, hvilke områder man mest effektivt kan arbejde med for at forbedre medarbejdernes arbejdsglæde: Hvis der er stor sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, vil højere vurdering af området også medføre øget arbejdsglæde. Og omvendt: Er der lav grad af sammenhæng, vil en højere vurdering af området ikke have særlig stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Undersøgelsen viser hvilke områder, som er vigtigst for medarbejderne, og som har størst betydning for deres arbejdsglæde.

- OMDØMME...
- OVERORDNET LEDELSE...
- NÆRMESTE LEDER...
- SAMARBEJDE...
- DET DAGLIGE ARBEJDE...
- LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD...
- FAGLIG OG PERSONLIG UDVIKLING...

Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Overordnet prioriteringskort</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;">Specifikke prioriteringskort</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p>OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div>

