

# MTU 2013 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Jordbrugets UddannelsesCenter Århus

Svarprocent: 84% (93 besvarelser ud af 111 mulige)

Skolerapport



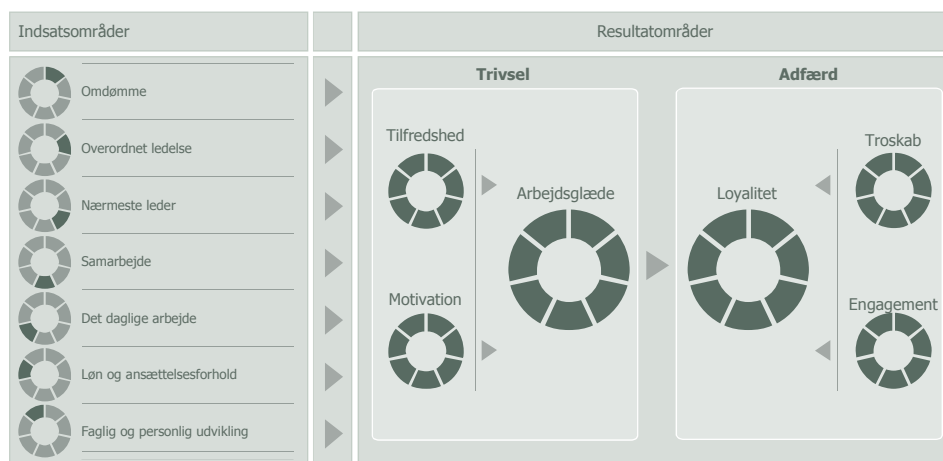
## Indhold

Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	<b>Konklusion</b>	5
	<b>Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyalitet</b>	7
	<b>Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?</b>	12
	<b>Resultater for de syv indsatsområder</b>	14
	<b>Resultater i tabelform</b>	23
	<b>Appendiks</b>	27



## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2013 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus. 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2013. Medarbejderne på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført i perioden 6. marts 2013 - 20. marts 2013.</p> <p>I alt har 111 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 93 valgt at svare. Jordbrugets UddannelsesCenter Århus har således opnået en svarprocent på 84%.</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"><li>• Årets samlede resultat. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen.</p> <p>Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. 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 Loyalitet (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 Loyalitet.</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.



## Datagrundlag - svarprocenter

	Antal svar	Antal mulige svar	Svarprocent
	2013	2013	2013
<b>Jordbrugets UddannelsesCenter Århus</b>	<b>93</b>	<b>111</b>	<b>84%</b>
<b>Administration</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>94%</b>
Medarbejdere i Administration	12	12	100%
Medarbejdere i Strategisk ledelse	4	4	100%
<b>Driftsledelse</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>67%</b>
Køkken og kantine	6	9	67%
Rengøring	5	7	71%
<b>Pædagogisk ledelse</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>87%</b>
Kursusadministration	4	4	100%
Medarbejdere i Pædagogisk ledelse	4	4	100%
Teknisk service, gartneri	5	6	83%
UV anlægsgartner	9	10	90%
UV landbrug	11	13	85%
UV produktionsgartner	5	5	100%
UV væksthusegartner	5	5	100%

## Konklusion

---

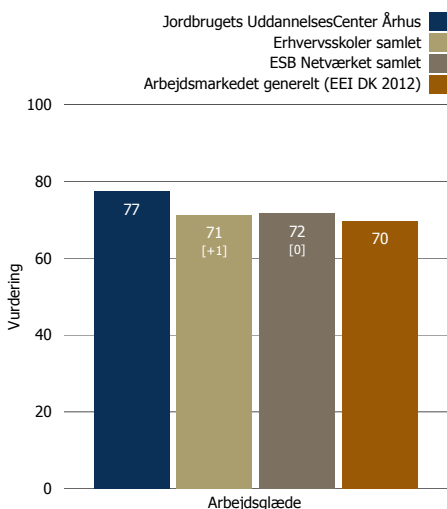
Datagrundlag	Jordbrugets UddannelsesCenter Århus opnår en svarprocent på 84% i årets MTU. Der er således tale om en svarprocent, som ligger tæt på ESB Netværket Samlet (85%). Det vidner om en flot opbakning om undersøgelsen fra medarbejdernes side. Samtidig er opbakningen fra medarbejdernes side forpligtende for både organisation og ledere, idet det nu forventes, at der tages hånd om de forhold, som medarbejderne vurderer kritiske.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus ligger på et rigtig højt niveau (indeks 77). Den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle 7.661 medarbejdere, der har deltaget i ESB-Netværkets MTU, ligger på indeks 72, hvilket er 2 point højere end for arbejdsmarkedet generelt (EEI Danmark 2012). Loyaliteten er ligeledes høj (indeks 83). Til sammenligning ligger loyaliteten for Erhvervsskoler samlet på indeks 77, mens resultatet for det generelle arbejdsmarked er indeks 74.
Loyalitetssegmentering	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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus ligger andel af Ildsjæle på 28%. For Erhvervsskoler samlet ligger andelen af Ildsjæle på 20% og for det generelle arbejdsmarked på 19%. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lavt Engagement. For Jordbrugets UddannelsesCenter Århus ligger andelen af på-vej-væk medarbejdere på 0%. Til sammenligning ligger andelen af På-vej-væk medarbejdere for Erhvervsskoler samlet på 5% og for det generelle arbejdsmarked på 7%. Alt i alt en meget stærk medarbejdersammensætning, der viser god opbakning til Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.
Indsatsområder - resultater og prioritering	<p>Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses det, at Jordbrugets UddannelsesCenter Århus scorer højere end Erhvervsskoler samlet på at syv indsatsområder (Omdømme, Overordnet ledelse, Nærmeste leder, Samarbejde, Det daglige arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling). Særligt på Omdømmesiden og i relation til Overordnet ledelse er medarbejderne hos Jordbrugets UddannelsesCenter Århus markant mere positive.</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. Eftersom vurderingen er højere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Det daglige arbejde som en styrke for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus. På grund af områdets store betydning for Arbejdsglæden bør Det daglige arbejde imidlertid fortsat få stor opmærksomhed, idet et fald i vurderingen tilsvarende vil påvirke Arbejdsglæden i negativ retning.</p> <p>Medarbejdernes opfattelse af Jordbrugets UddannelsesCenter Århus' Omdømme er det indsatsområde, der har næststørst betydning for arbejdsglæden. Eftersom vurderingen af Omdømme er højere end den gennemsnitlige vurdering af de syv indsatsområder, klassificeres Omdømme er ligeledes en styrke for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus, der bør vedligeholdes fremadrettet.</p> <p>Såfremt Jordbrugets UddannelsesCenter Århus' ambition er at fastholde den høje arbejdsglæde, så vil det være vigtigt at sætte fokus på de forhold, som særligt bidrager til succes i relation til den høje vurdering af de syv forskellige indsatsområder. Opgaven bliver derfor i høj grad at fastholde niveauet i stedet for at forbedre områder.</p> <p>Derudover er det selvfølgelig vigtigt at være opmærksom på evt. udfordringer i de enkelte afdelinger. Det er ude i afdelingerne, at dialogen bliver vigtig.</p>

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ser du hovedresultatet af MTU 2013 for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus. 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus, 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2013 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

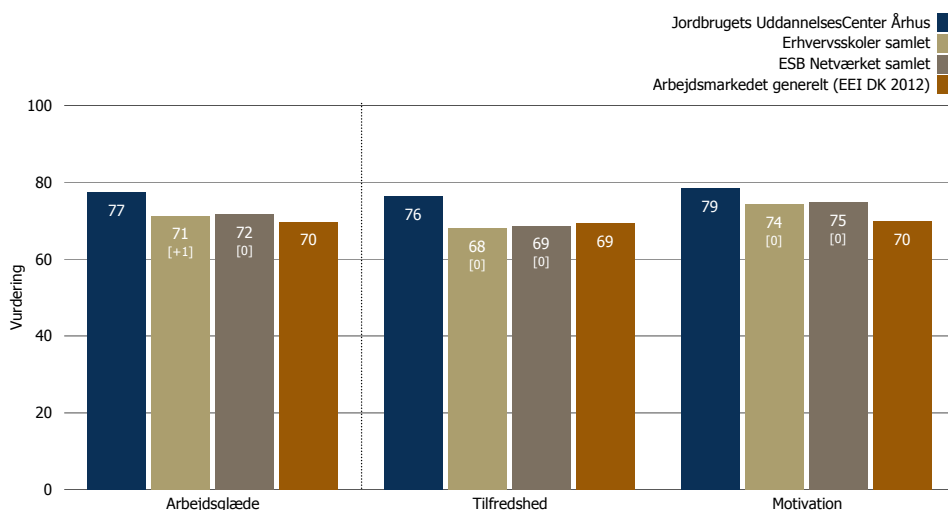


### Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (Jordbrugets UddannelsesCenter Århus) 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.

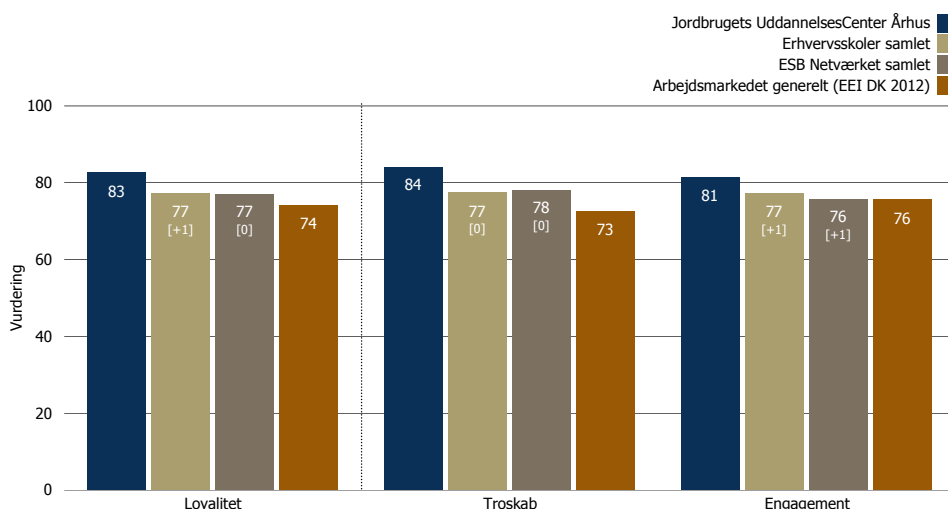


### Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

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

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

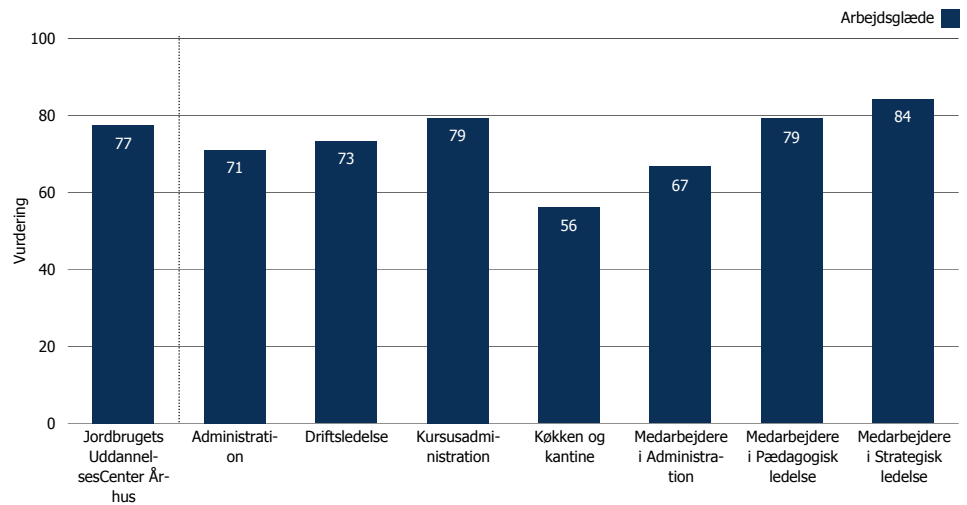




### Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

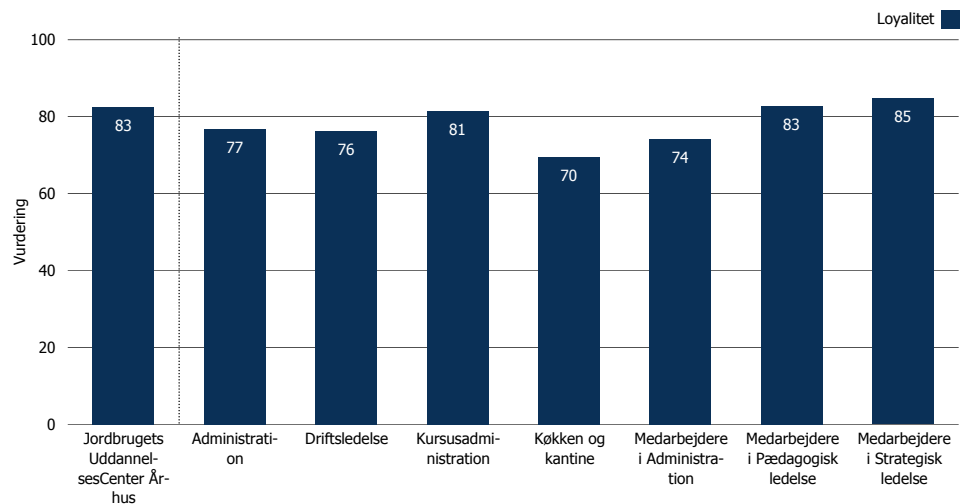
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### Loyalitet

Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



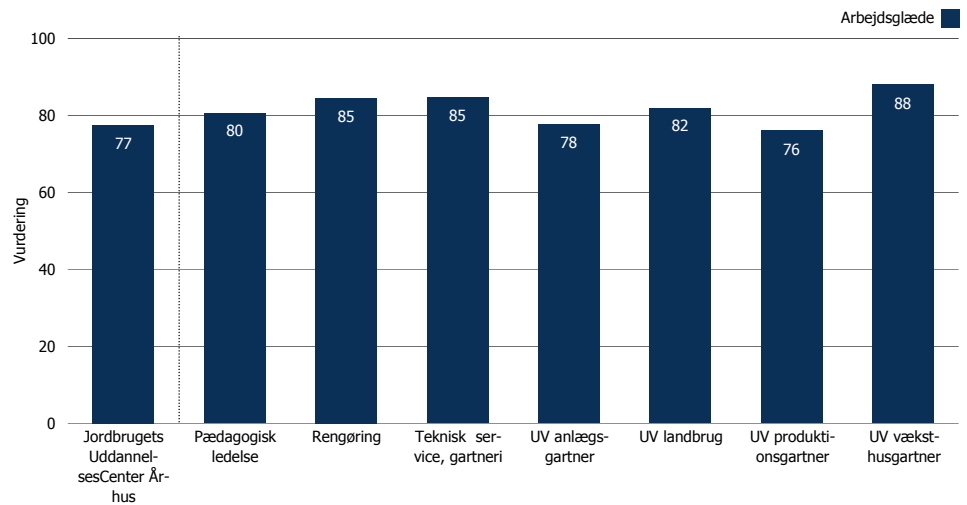




### Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

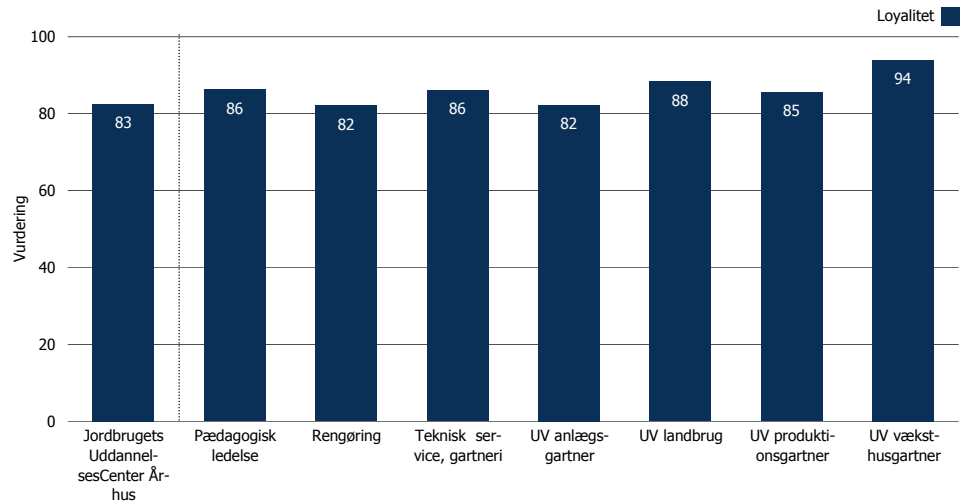
Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### Loyalitet

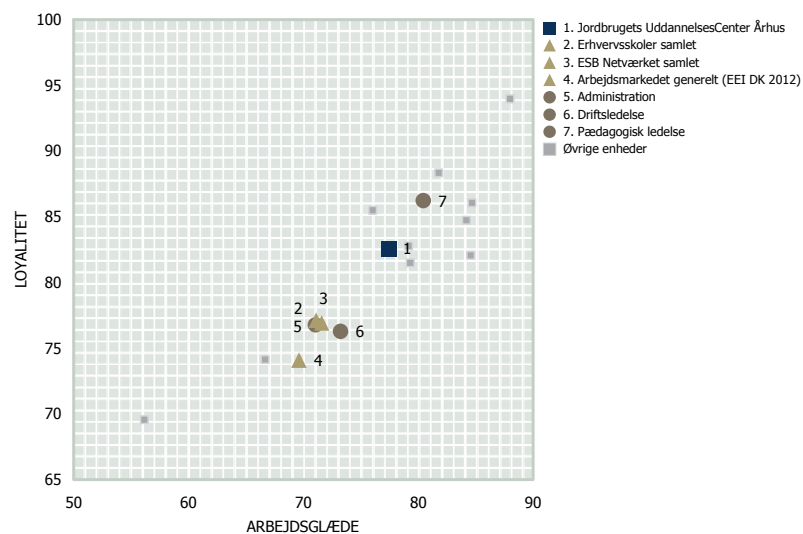
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

Det giver jer mulighed for at sammenligne jeres enhed med andre enheder i Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af Jordbrugets UddannelsesCenter Århus

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.





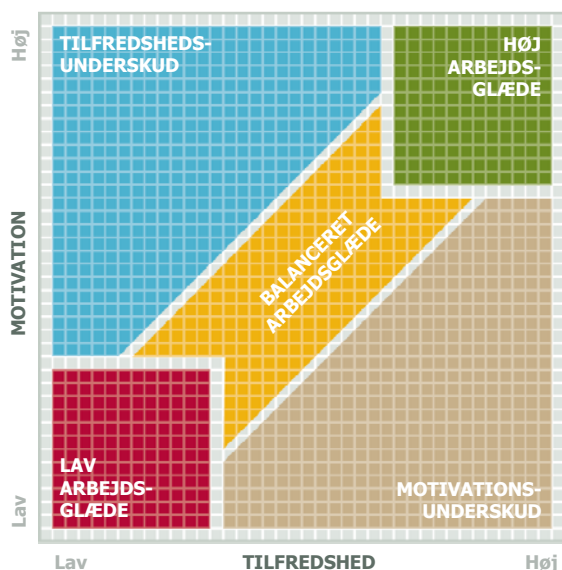
### Arbejdsglædesegmentering

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 potentielle 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.



#### 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.

#### 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

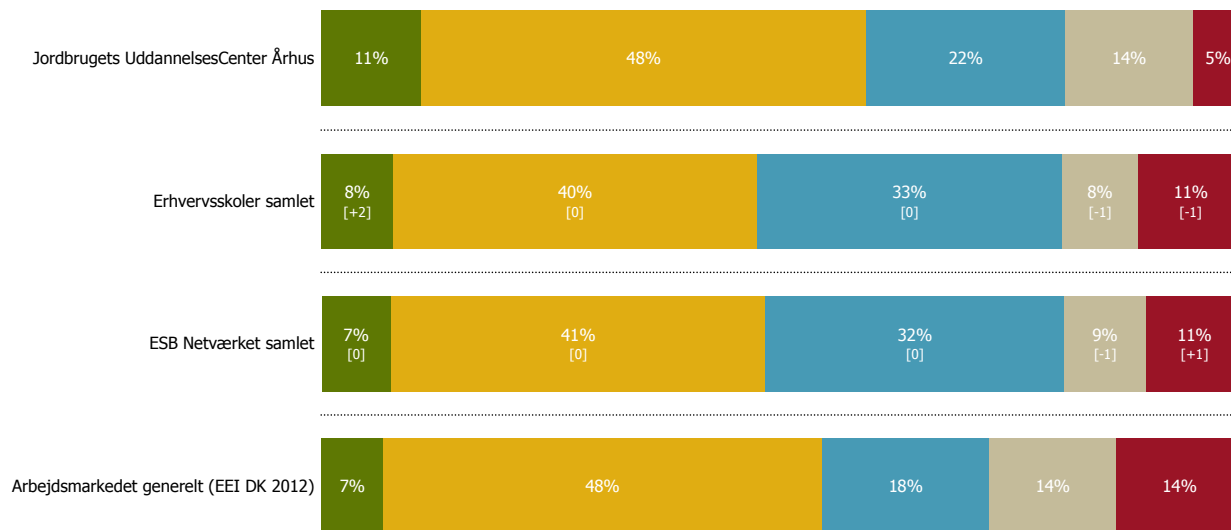
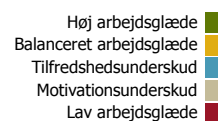
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

#### 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

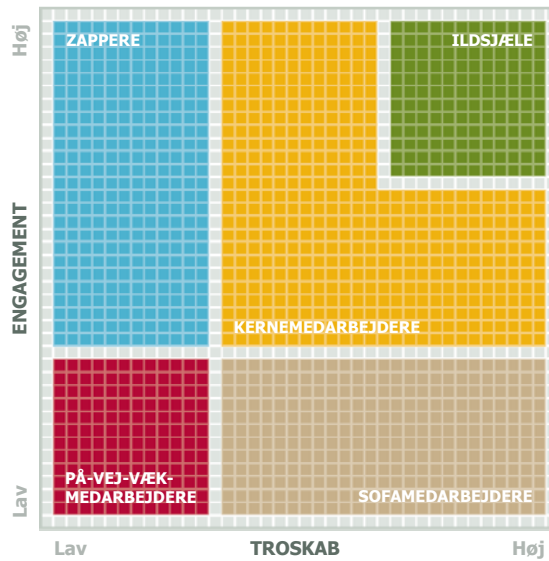




### Medarbejdergrupper

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

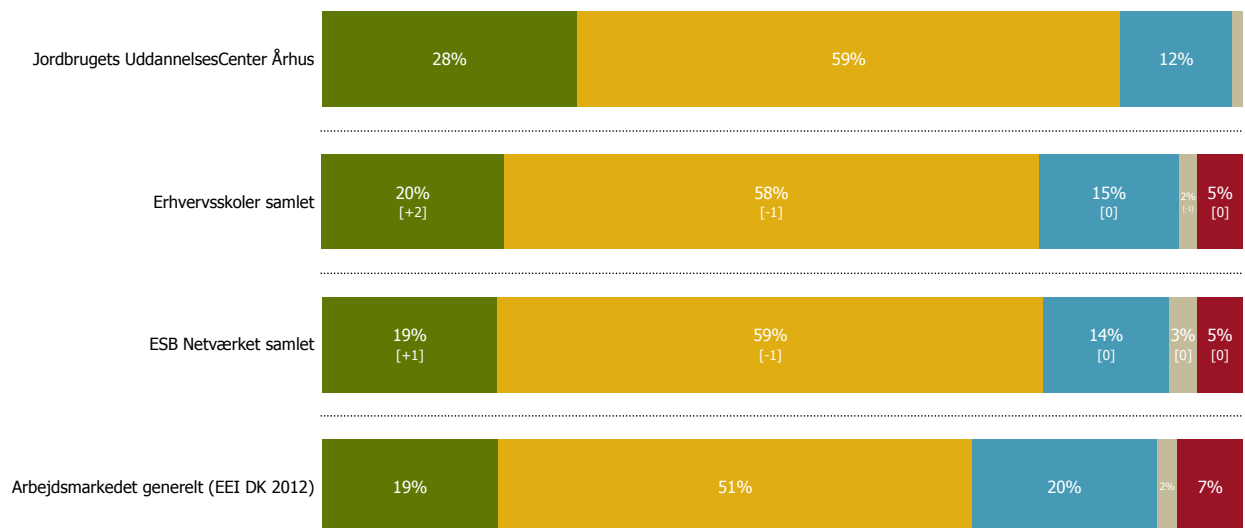
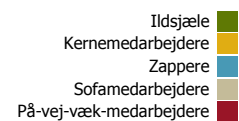
Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



- **ILDSJÆLE**  
 er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.
- **ZAPPERE**  
 er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor Jordbrugets UddannelsesCenter Århus er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.
- **KERNEMEDARBEJDERE**  
 udgør kernen i Jordbrugets UddannelsesCenter Århus. 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.
- **SOFAMEDARBEJDERE**  
 forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat i Jordbrugets UddannelsesCenter Århus i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.
- **PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE**  
 er sandsynligvis på vej til at forlade Jordbrugets UddannelsesCenter Århus, da både troskab og engagement er under middel.

### Fordelingen af medarbejdergrupper i Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



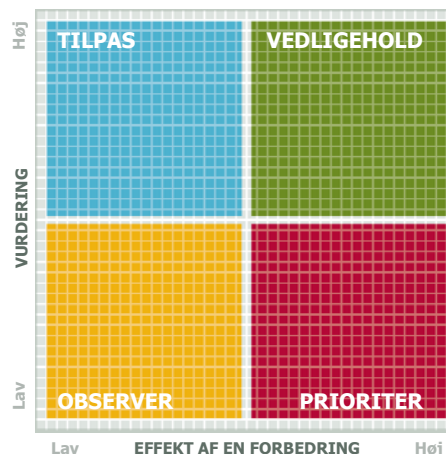
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

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

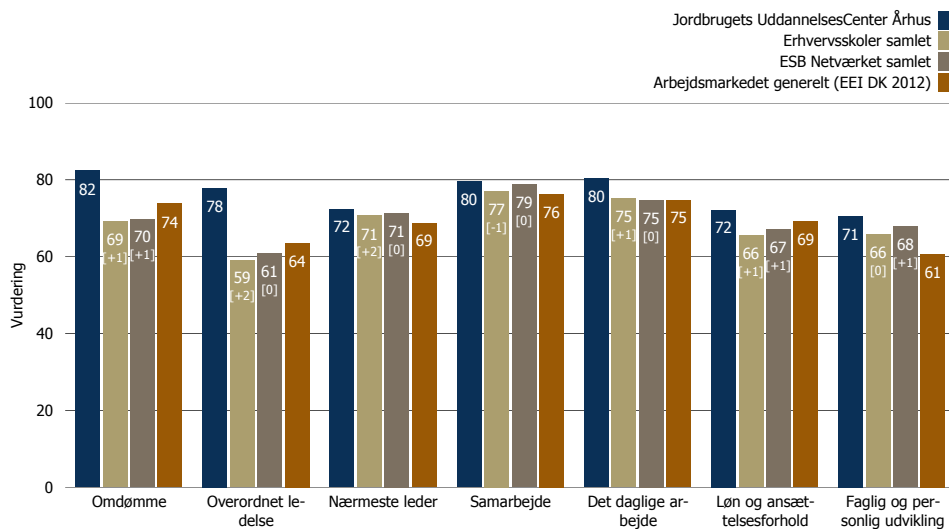
I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen 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).

# Hvor skal der sættes ind for at forbedre medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet?



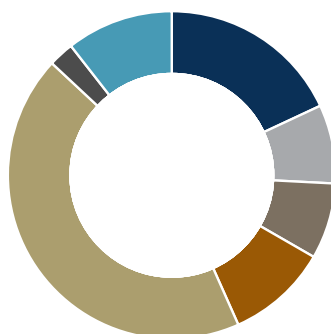
## Vurdering af Indsatsområder

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



## Effekt på Arbejdsglæde

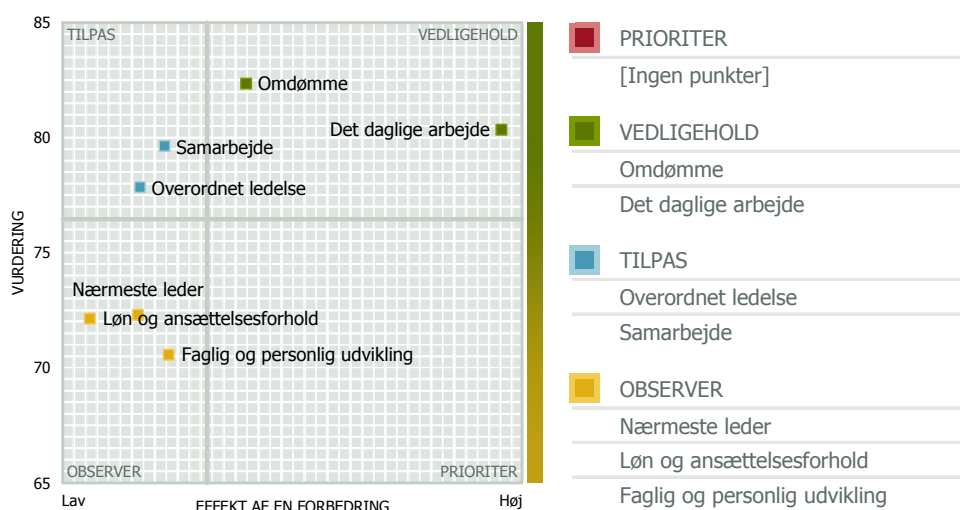
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## 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.



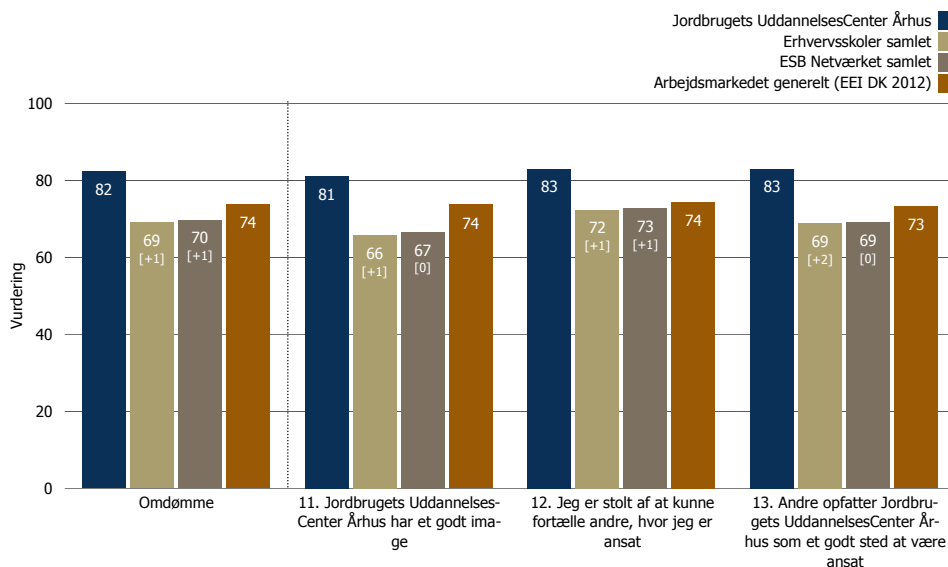


### Gennemgang af de syv indsatsområder

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.

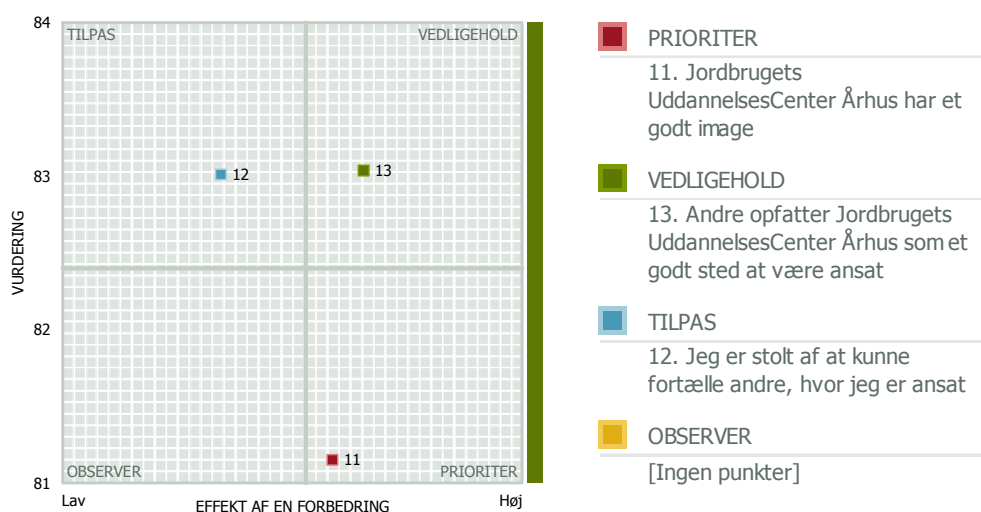
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### Prioriteringskort for Omdømme

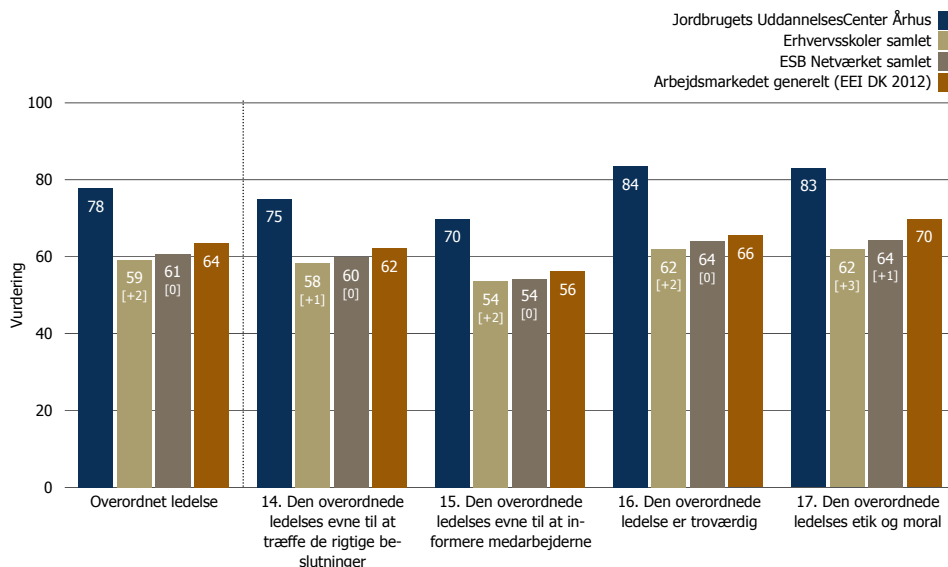
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.





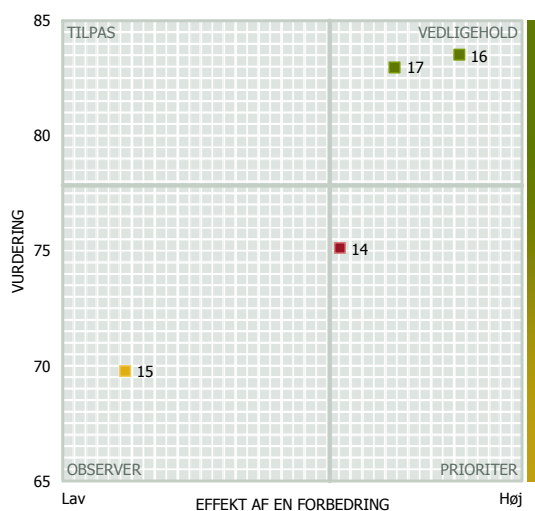
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



- **PRIORITER**  
 14. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
- **VEDLIGEHOOLD**  
 16. Den overordnede ledelse er troværdig  
 17. Den overordnede ledelses etik og moral
- **TILPAS**  
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**  
 15. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne

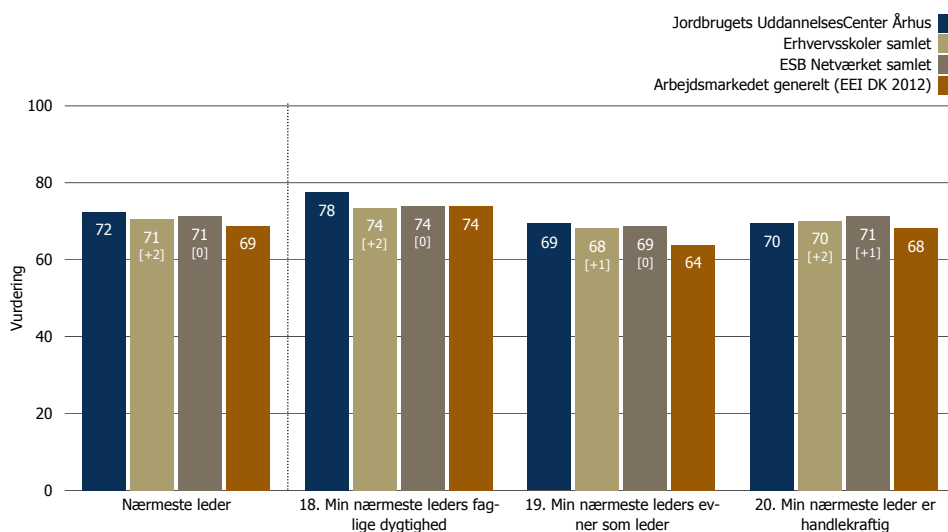


Nærmeste leder

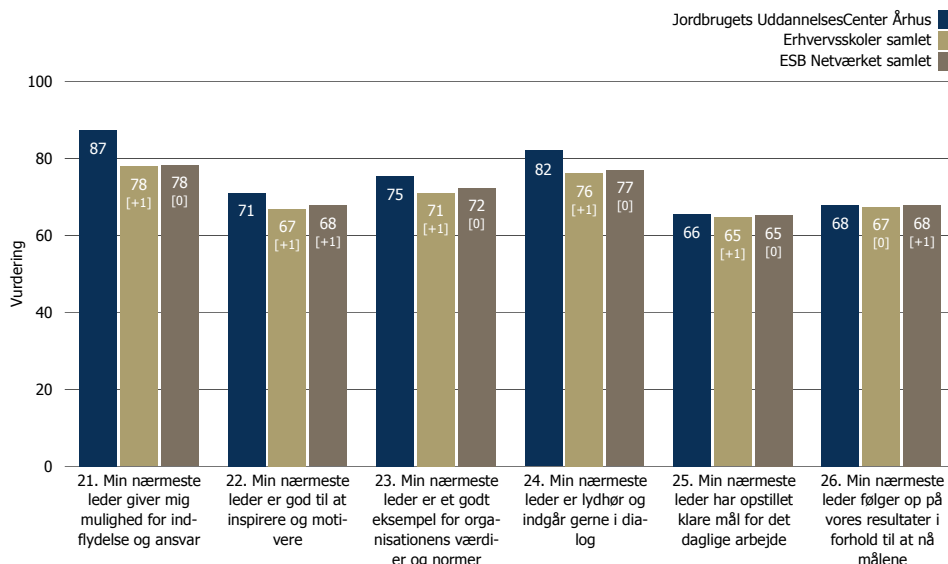
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Nærmeste leder for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

Vurderingerne er en gennemsnitlig vurdering af alle lederne under Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

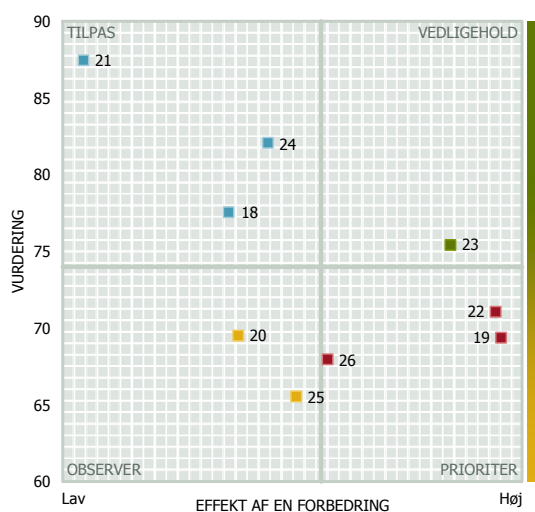






### Prioriteringskort for Nærmeste leder

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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



#### ■ PRIORITER

- 19. Min nærmeste leders evner som leder
- 22. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere
- 26. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene

#### ■ VEDLIGEhold

- 23. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer

#### ■ TILPAS

- 18. Min nærmeste leders faglige dygtighed
- 21. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
- 24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog

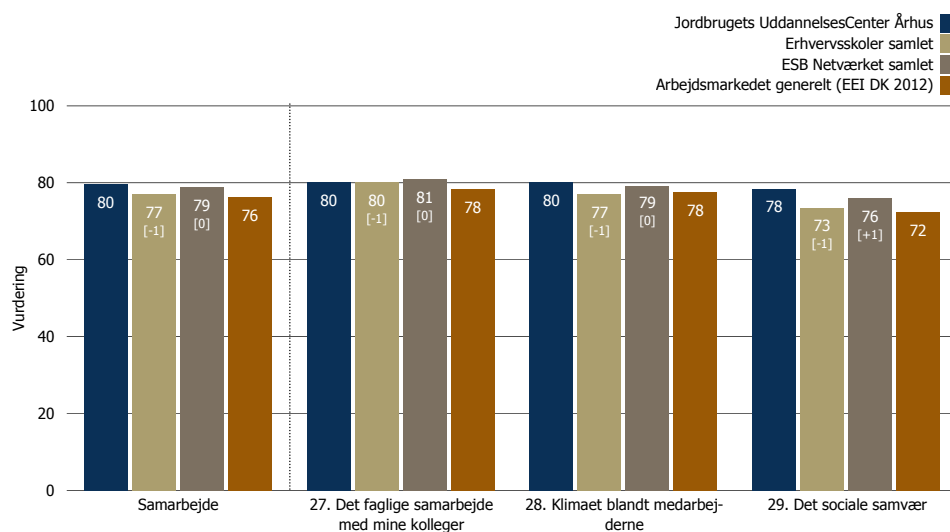
#### ■ OBSERVER

- 20. Min nærmeste leder er handlekraftig
- 25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde



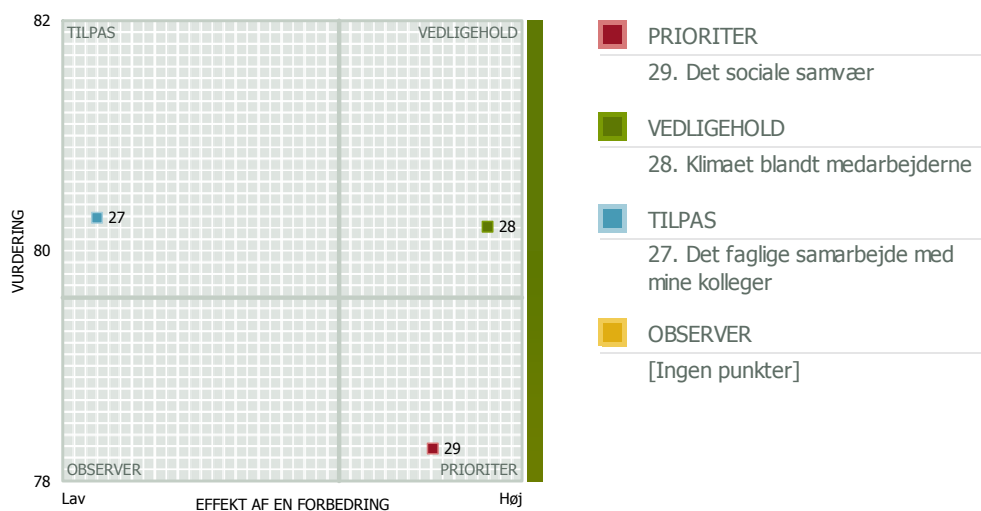
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

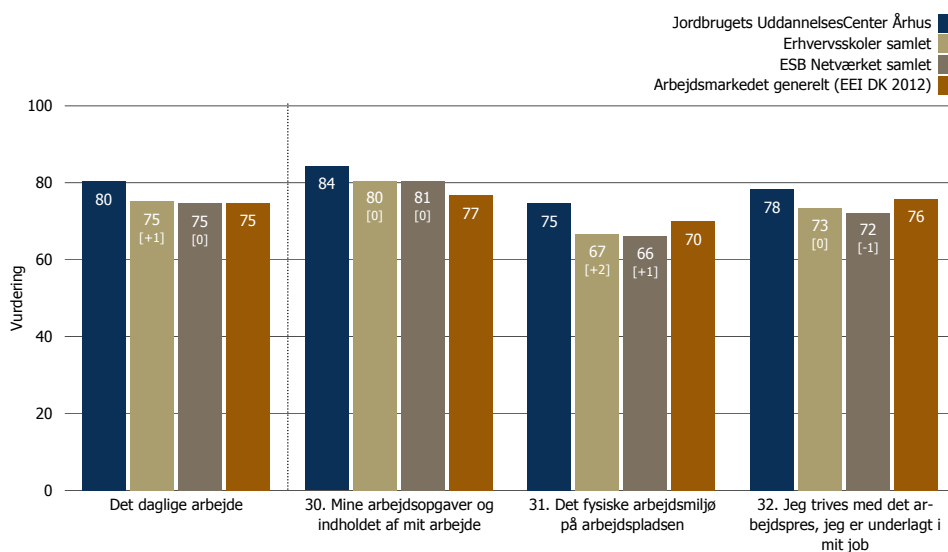




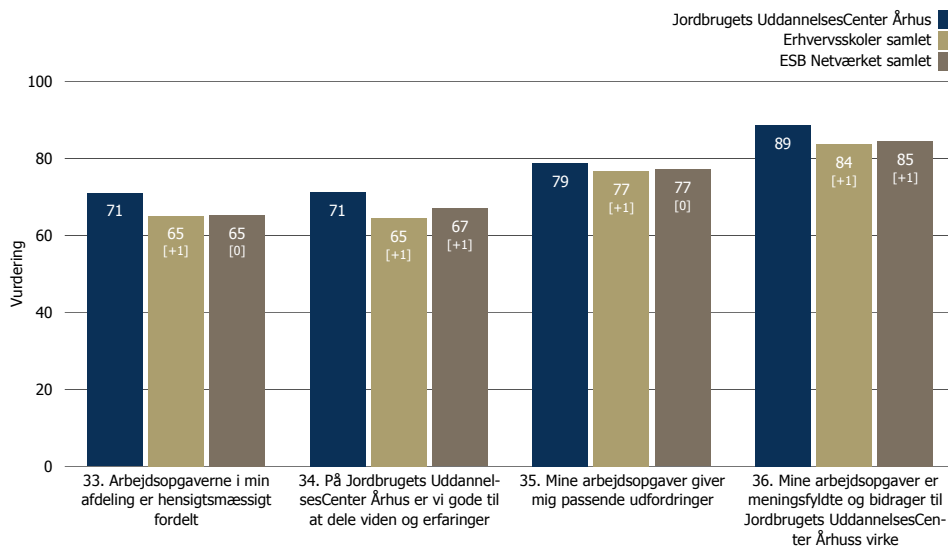
Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.

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



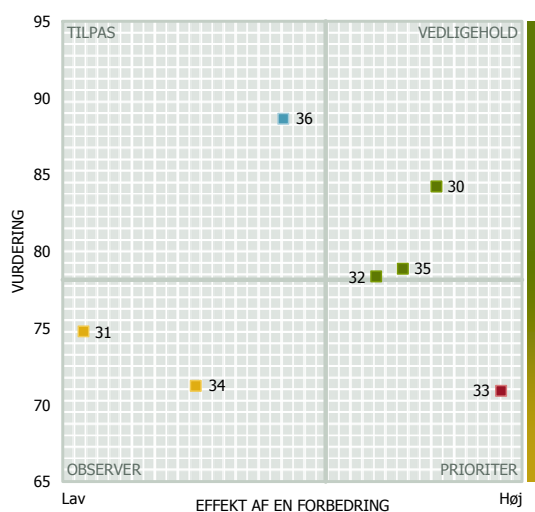
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.





### 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



**PRIORITER**

33. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt

**VEDLIGEHOOLD**

30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde

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

35. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

**TILPAS**

36. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Jordbrugets UddannelsesCenter Århus virke

**OBSERVER**

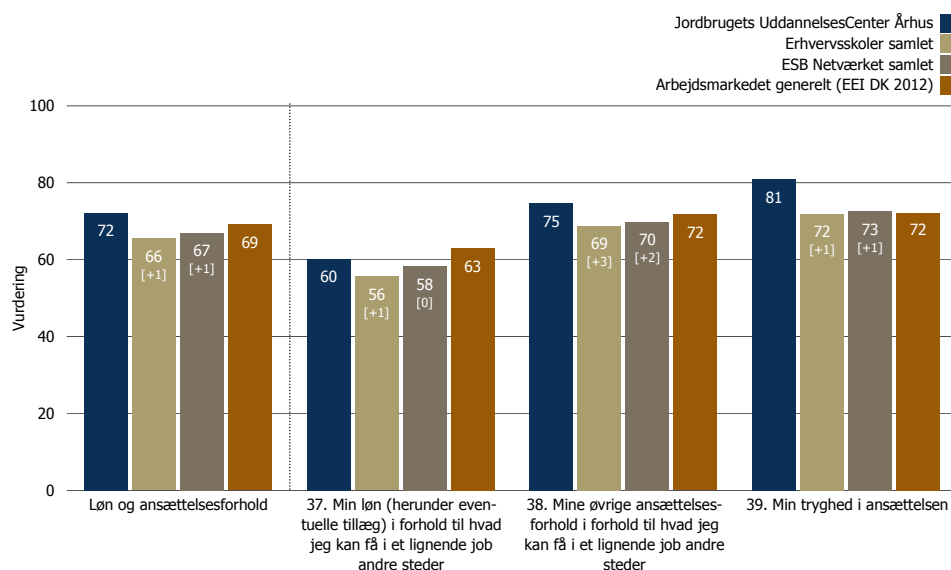
31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

34. På Jordbrugets UddannelsesCenter Århus er vi gode til at dele viden og erfaringer



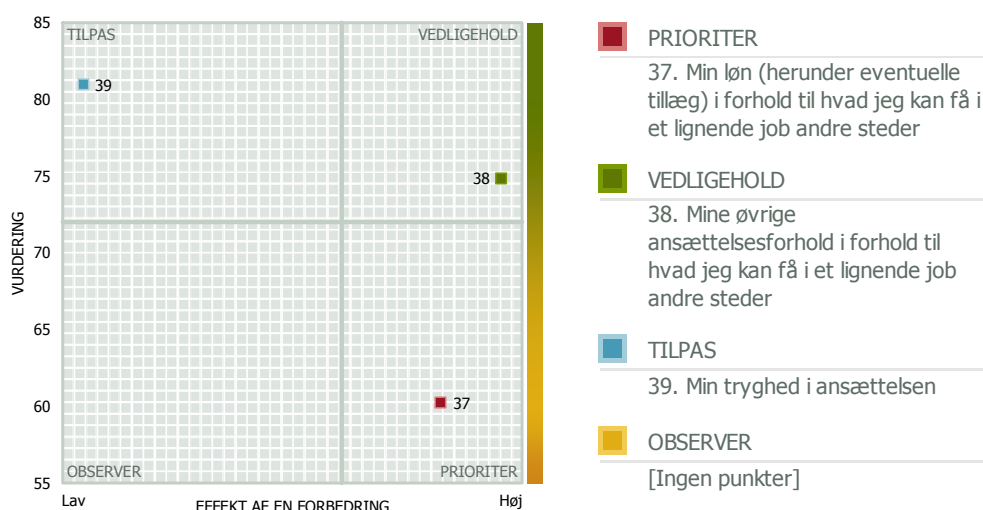
### Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

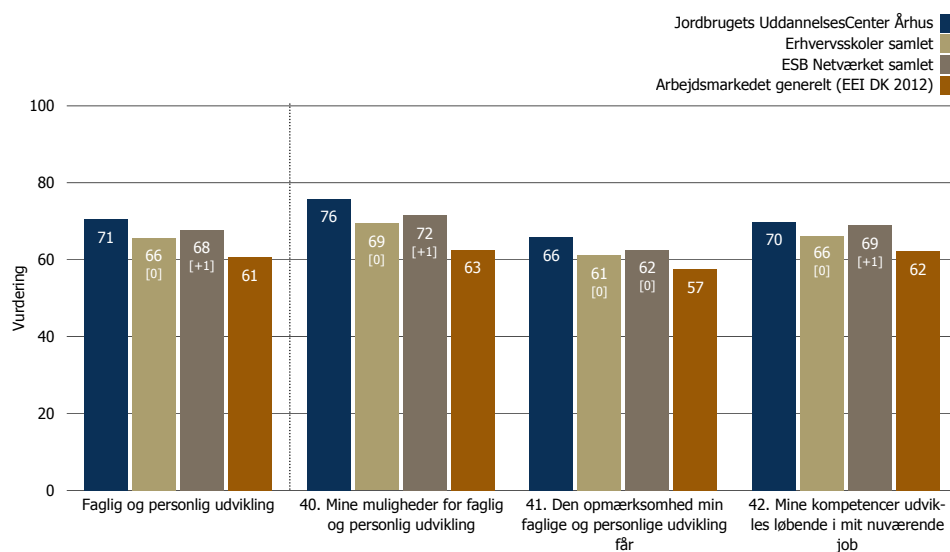
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.





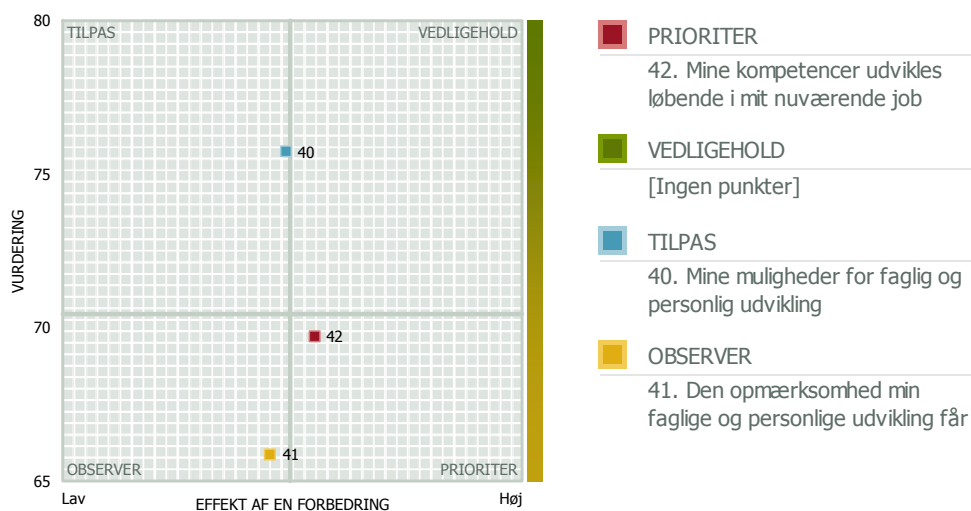
### Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



### 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 Jordbrugets UddannelsesCenter Århus.



## Tabeller [1]

	Jordbrugets Ud- dannelsesCenter Århus	Erhvervsskoler samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
<b>Svarprocent</b>	<b>84%</b>	<b>85%</b>	<b>[0]</b>	<b>85%</b>	<b>[+1]</b>	

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>77</b>	<b>71</b>	<b>[+1]</b>	<b>72</b>	<b>[0]</b>	<b>70</b>
Tilfredshed	76	68	[0]	69	[0]	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus?	79	72	[0]	73	[0]	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Jordbrugets UddannelsesCenter Århus?	73	64	[+1]	64	[-1]	66
Motivation	79	74	[0]	75	[0]	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	80	76	[+1]	77	[0]	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	77	73	[+1]	72	[0]	67
<b>Loyalitet</b>	<b>83</b>	<b>77</b>	<b>[+1]</b>	<b>77</b>	<b>[0]</b>	<b>74</b>
Troskab	84	77	[0]	78	[0]	73
8. Jeg ønsker at være ansat på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus om 2 år	89	82	[+1]	82	[0]	74
9. Jeg leder sjældent efter andre job	80	79	[0]	80	[+1]	76
10. Jeg vil anbefale andre at søge job på Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	82	73	[+1]	74	[0]	69
Engagement	81	77	[+1]	76	[+1]	76
5. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	77	76	[+1]	74	[0]	72
6. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	82	78	[+1]	75	[0]	79
7. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	82	77	[+1]	76	[0]	75
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>						
Høj arbejdsglæde	11%	8%	[+2]	7%	[0]	7%
Balanceret arbejdsglæde	48%	40%	[0]	41%	[0]	48%
Tilfredshedsunderskud	22%	33%	[0]	32%	[0]	18%
Motivationsunderskud	14%	8%	[-1]	9%	[-1]	14%
Lav arbejdsglæde	5%	11%	[-1]	11%	[+1]	14%
<b>Loyalitetssegmentering</b>						
Ildsjæle	28%	20%	[+2]	19%	[+1]	19%
Kernemedarbejdere	59%	58%	[-1]	59%	[-1]	51%
Zappere	12%	15%	[0]	14%	[0]	20%
Sofamedarbejdere	1%	2%	[-1]	3%	[0]	2%
På-vej-væk-medarbejdere	0%	5%	[0]	5%	[0]	7%

## Tabeller [2]

	Jordbrugets UddannelsesCenter Århus	Erhvervsskoler samlet		ESB Netværket samlet		Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2012)
	2013	2013	Udvikling siden 2011	2013	Udvikling siden 2011	2012
<b>INDSATSSOMRÅDER</b>						
<b>Omdømme</b>	<b>82</b>	<b>69</b>	<b>[+1]</b>	<b>70</b>	<b>[+1]</b>	<b>74</b>
11. Jordbrugets UddannelsesCenter Århus har et godt image	81	66	[+1]	67	[0]	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	83	72	[+1]	73	[+1]	74
13. Andre opfatter Jordbrugets UddannelsesCenter Århus som et godt sted at være ansat	83	69	[+2]	69	[0]	73
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>78</b>	<b>59</b>	<b>[+2]</b>	<b>61</b>	<b>[0]</b>	<b>64</b>
14. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	75	58	[+1]	60	[0]	62
15. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	70	54	[+2]	54	[0]	56
16. Den overordnede ledelse er troværdig	84	62	[+2]	64	[0]	66
17. Den overordnede ledelses etik og moral	83	62	[+3]	64	[+1]	70
<b>Nærmeste leder</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>[+2]</b>	<b>71</b>	<b>[0]</b>	<b>69</b>
18. Min nærmeste leders faglige dygtighed	78	74	[+2]	74	[0]	74
19. Min nærmeste leders evner som leder	69	68	[+1]	69	[0]	64
20. Min nærmeste leder er handlekraftig	70	70	[+2]	71	[+1]	68
21. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	78	[+1]	78	[0]	
22. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	71	67	[+1]	68	[+1]	
23. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	75	71	[+1]	72	[0]	
24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	82	76	[+1]	77	[0]	
25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	66	65	[+1]	65	[0]	
26. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	68	67	[0]	68	[+1]	
<b>Samarbejde</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>[-1]</b>	<b>79</b>	<b>[0]</b>	<b>76</b>
27. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	80	[-1]	81	[0]	78
28. Klimaet blandt medarbejderne	80	77	[-1]	79	[0]	78
29. Det sociale samvær	78	73	[-1]	76	[+1]	72
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>[+1]</b>	<b>75</b>	<b>[0]</b>	<b>75</b>
30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	80	[0]	81	[0]	77
31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	75	67	[+2]	66	[+1]	70
32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	78	73	[0]	72	[-1]	76
33. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	71	65	[+1]	65	[0]	
34. På Jordbrugets UddannelsesCenter Århus er vi gode til at dele viden og erfaringer	71	65	[+1]	67	[+1]	
35. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	77	[+1]	77	[0]	
36. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Jordbrugets UddannelsesCenter Århus virke	89	84	[+1]	85	[+1]	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>72</b>	<b>66</b>	<b>[+1]</b>	<b>67</b>	<b>[+1]</b>	<b>69</b>
37. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	60	56	[+1]	58	[0]	63
38. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	75	69	[+3]	70	[+2]	72
39. Min tryghed i ansættelsen	81	72	[+1]	73	[+1]	72
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>[0]</b>	<b>68</b>	<b>[+1]</b>	<b>61</b>
40. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	69	[0]	72	[+1]	63
41. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	66	61	[0]	62	[0]	57
42. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	70	66	[0]	69	[+1]	62



## Tabeller [3]

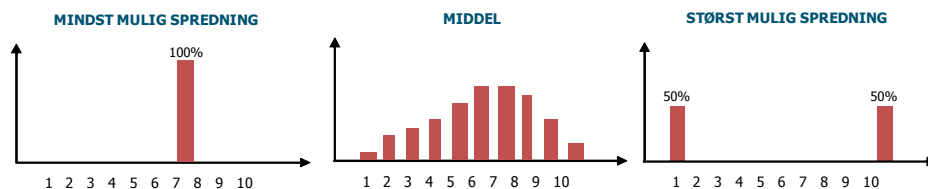
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. Jordbrugets UddannelsesCenter Århus har et godt image	81	34
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	83	36
13. Andre opfatter Jordbrugets UddannelsesCenter Århus som et godt sted at være ansat	83	29
<b>Overordnet ledelse</b>		
14. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	75	35
15. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	70	43
16. Den overordnede ledelse er troværdig	84	39
17. Den overordnede ledelses etik og moral	83	35
<b>Nærmeste leder</b>		
18. Min nærmeste leders faglige dygtighed	78	41
19. Min nærmeste leders evner som leder	69	53
20. Min nærmeste leder er handlekraftig	70	49
21. Min nærmeste leder giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	87	35
22. Min nærmeste leder er god til at inspirere og motivere	71	52
23. Min nærmeste leder er et godt eksempel for organisationens værdier og normer	75	53
24. Min nærmeste leder er lydhør og indgår gerne i dialog	82	52
25. Min nærmeste leder har opstillet klare mål for det daglige arbejde	66	48
26. Min nærmeste leder følger op på vores resultater i forhold til at nå målene	68	49
<b>Samarbejde</b>		
27. Det faglige samarbejde med mine kolleger	80	34
28. Klimaet blandt medarbejderne	80	38
29. Det sociale samvær	78	37
<b>Det daglige arbejde</b>		
30. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	84	27
31. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	75	36
32. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	78	37
33. Arbejdsopgaverne i min afdeling er hensigtsmæssigt fordelt	71	46
34. På Jordbrugets UddannelsesCenter Århus er vi gode til at dele viden og erfaringer	71	43
35. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	79	39
36. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Jordbrugets UddannelsesCenter Århus virke	89	25
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
37. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	60	51
38. Mine øvrige ansættelsesforhold i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	75	42
39. Min tryghed i ansættelsen	81	31
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
40. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	39
41. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	66	42
42. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	70	44

### 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:



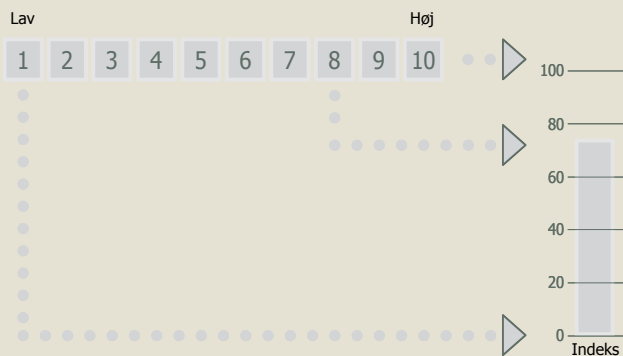
Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

## Tabeller [4]

	Svampcent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
<b>Jordbrugets UddannelsesCenter Århus</b>	<b>84%</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>71</b>
<b>Administration</b>	<b>94%</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>82</b>	<b>74</b>	<b>68</b>	<b>64</b>
Medarbejdere i Administration	100%	67	65	69	74	78	70	72	66	63	81	71	63	59
Medarbejdere i Strategisk ledelse	100%	84	82	86	85	93	78	84	90	84	86	83	84	82
<b>Driftsledelse</b>	<b>67%</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>71</b>	<b>64</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>71</b>	<b>67</b>
Køkken og kantine	67%	56	58	55	70	57	83	63	62	47	71	71	57	56
Rengøring	71%	85	83	86	82	89	74	93	80	96	93	81	88	68
<b>Pædagogisk ledelse</b>	<b>87%</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>81</b>	<b>73</b>	<b>73</b>
Kursusadministration	100%	79	81	78	81	83	80	89	85	76	94	85	65	72
Medarbejdere i Pædagogisk ledelse	100%	79	81	78	83	84	82	87	87	83	88	81	78	84
Teknisk service, gartneri	83%	85	85	85	86	82	90	91	85	85	81	83	78	79
UV anlægsgartner	90%	78	77	78	82	81	84	87	75	71	63	85	75	70
UV landbrug	85%	82	80	84	88	89	87	81	84	86	80	78	68	77
UV produktionsgartner	100%	76	70	82	85	90	80	79	69	52	83	74	66	68
UV væksthgartner	100%	88	88	88	94	97	90	94	87	59	92	84	78	74

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.

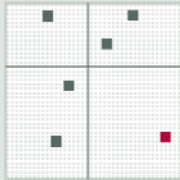
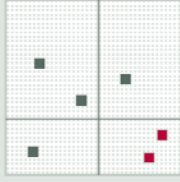
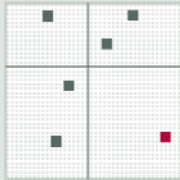
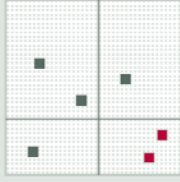
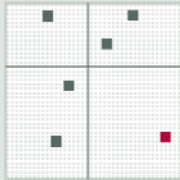
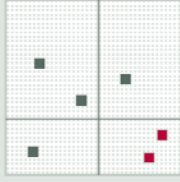
Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

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 data-bbox="526 1422 1412 1892" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Overordnet prioriteringskort</th> <th style="width: 50%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;">Specifikke prioriteringskort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div> </td> <td style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; vertical-align: top;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div> </td> </tr> </tbody> </table> </div>	Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div>
Overordnet prioriteringskort	Specifikke prioriteringskort				
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>TILPAS</p> <p>OMRÅDE 1</p> <p>VEDLIGEHOLD</p> <p>OMRÅDE 2</p> <p>OBSERVER</p> <p>PRIORITER</p> </div>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OMRÅDE 1</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>OMRÅDE 2</p>  </div>				







