

HUJ A/S

Effektivitetsanalyse



Del 1

Effektivitet

Totalrapport

Indholdsfortegnelse:

1. Forord	1
2. Svarstatistik	1
3. Executive summary	2
4. Analysedelen	4
4.1. Korrekt ledelse	4
4.2. Tillid.....	5
4.3 Orden & Ryddelighed.....	6
4.4 Trivsel	7
4.5 Samarbejde	8
4.6 Holdninger	9
4.7 Løn	11
4.8. Effektivitet	12

Gennemført februar 2009

Henrik Bülow, Udviklingsdirektør

Bülow Management a/s
7020 3006



1. Forord

Manglende effektivitet koster meget i form af spildtid, tidsspild, forkerte eller mangelfulde tegninger, manglende materialer eller beslutninger, manglende samarbejde, gøre om tid – gøre bedre tid, fejl, kassation, gøre om, dårlig kvalitet, ligegyldighed,

Yderligere koster manglende effektivitet meget i form af dekorter og/eller bøder pga for sen levering, manglende eller dårlig styring, opfølgning, konsekvens,..

Følgvirkningen af manglende effektivitet er ofte manglende motivation, engagement, ansvar og ligegyldighed overfor opgaver og samarbejde.

Manglende effektivitet betyder, at vore opgaver bliver dyrere eller at vi får færre penge til brug for udvikling af vore ansatte og vore opgaver.

Derfor vil vi løbende måle vores effektivitet og sætte ind med forbedringer, hvor der måtte være behov.

Vi har i denne analyse opstillet i alt 8 fokusområder, som vi mener påvirker den samlede grad og oplevelse af effektivitet. For hvert fokusområde har vi så opstillet en række underspørgsmål. I nogle tilfælde har disse underspørgsmål så været en del af en af vore andre analyser, hvorfor vi så har brugt data fra den her sidste gennemførte undersøgelse.

Bent Johnsen

2. Svarstatistik

En svarprocent på 93 må være meget tilfredsstillende al den stund, en del af de ansatte var sendt hjem eller på kursus i svarperioden

Leder	Medarbejdere	Svar	Svarprocent
x	3	3	100
x	3	3	100
x	4	4	100
x	7	6	86
x	15	15	100
x	11	11	100
x	10	9	90
x	6	6	100
x	16	13	81
Samlet	75	70	93

Vurderingskriterier ved bedømmelse af tabellernes resultater

Niveau	Vurdering
5.0 – 4.5	Flot
4.4 – 4.0	Pænt
3.9 – 3.6	OK
3.5 – 3.1	Tjæe
3.0 – 2.6	Handlingskrævende
2.5 – 1.0	Stærkt handlingskrævende

3. Executive summary

Af nedenstående tabel ses den score, der gennemsnitligt er opnået for fx "Korrekt ledelse"?

Kategori	Leder indsats	Leder resultat	Total indsats	Totalt resultat
Effektivitet				3,9
1. Korrekt Ledelse			4,0	4,2
2. Tillid			4,3	
3. Orden og Ryddelighed			4,1	
4. Trivsel			4,4	
5. Samarbejde			4,1	
6. Holdninger			4,3	
7. Løn			4,0	
I alt			4,1	

Tallene under 1-7 er indsatstal, mens Effektivitet er et resultat. Bag hvert af disse tal er der en række underspørgsmål

Indsatstal:

- Den samlede score for kategorierne 1-7 er 4.18, hvilket er pænt
- Højeste score er
 - trivsel: 4.4, hvilket er et flot tal
 - tillid: 4.3, hvilket også er flot
- laveste score er
 - løn: 4.0, hvilket ikke er alarmerende, men godt kan kalde på en indsats
 - korrekt ledelse: 4.0, hvor kommentaren er som ovenstående.

• Resultat:

- Den samlede score for de 8 spørgsmål under effektivitet er 3.86, hvilket er pænt uden at være prangende.

Top 5 spørgsmål

Tabellen viser de 5 spørgsmål, som har fået den højeste score for graden af oplevelse. "Nr. 1" i tabellen er således det spørgsmål, som har fået den højeste gennemsnitsscore.

Spm	Tekst	Leder	Total
3	Min nærmeste leder inddrager medarbejderne i relevante arbejdsprocesser		4,7
19	Vi har godt kammeratskab på arbejdspladsen		4,6
4	Min nærmeste leder forklarer om mål og planer for projektet		4,5
17	Orden og ryddelighed på vores arbejdsplads er med til at skabe en bedre effektivitet i arbejdet		4,5
14	Min nærmeste leder udviser respekt for den enkelte		4,5



Bund 5 spørgsmål

Tabellen viser de 5 spørgsmål, der har fået den laveste score for graden af oplevelse. Nr 1 er således det spørgsmål, der igennem hele målingen har scoret lavest.

Spm	Tekst	Leder	Total
39	Vores effektivitet gør, at vi har bedre økonomi i vore projekter end vore budgetter lægger op til		3,6
4	Tegninger er retvisende og tilstrækkelige		3,7
35	Når et projekt er færdigt kunne vi ikke have gennemført det mere effektivt – ingen spildtid		3,7
38	På grund af vores effektivitet har vi bedre styr på vores tilbud end vore nærmeste konkurrenter		3,7
40	Vore projekter afleveres uden fejl og mangler, altså uden vi skal tilbage og udbedre fejl og mangler		3,7

Individuelle lederresultater:

Navn	Indsats	Resultat
x	4,8	4,6
x	3,8	3,5
x	4,6	4,0
x	4,2	3,8
x	4,2	3,9
x	4,0	3,9
x	4,3	4,2
x	4,2	3,7
x	4,0	3,6
I alt	4,2	3,9

Samlet konklusion:

Generelt er indsatserne for at opnå effektivitet til stede. Under kategorierne 4.1 - 4.7 kan man hæfte sig ved følgende, som hver for sig vil fremme graden af oplevet effektivitet :

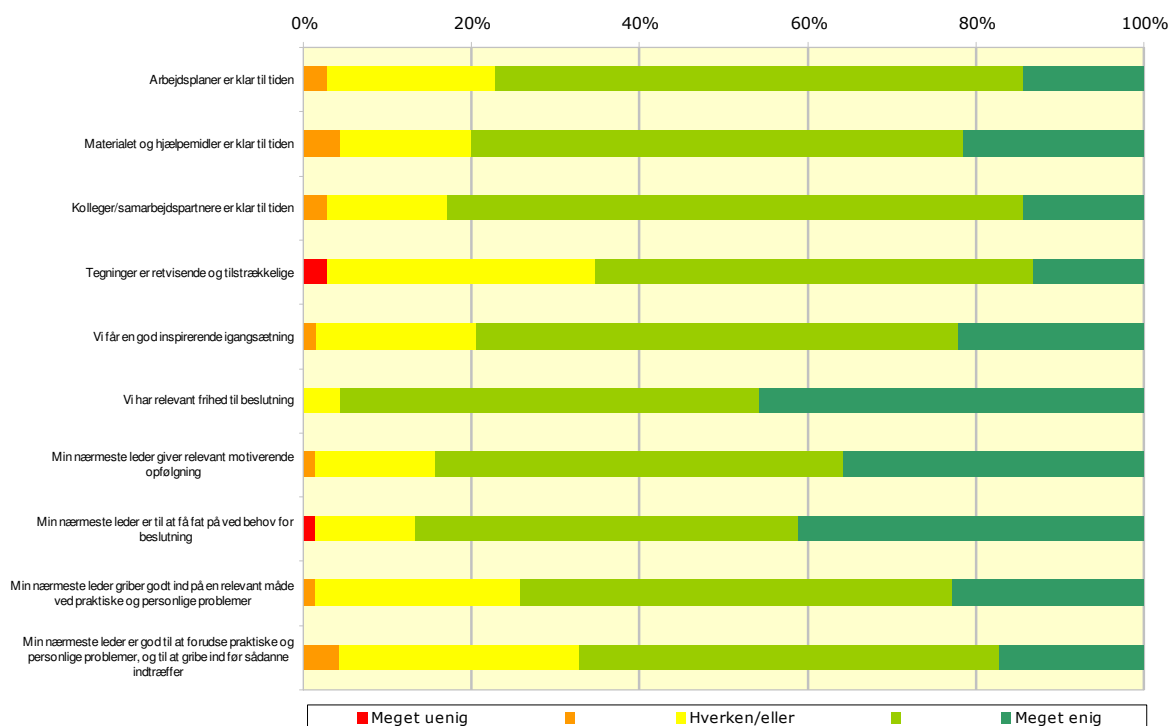
- tegninger må gerne være mere retvisende
- arbejdsplaner, materialer og hjælpemidler, kolleger og samarbejdspartnere må gerne være mere klar, når de skal bruges
- nærmeste leder må godt være bedre til at forudse problemer og til at gribe ind, når de opstår
- nærmeste leder må gerne være bedre til at informere fra byggemøder, til at involvere ved problemer og til at informere om resultater
- vi kan godt blive bedre til at holde orden og ryddelighed, rydde op både ved dagens slut og ved projektets slut
- vi skal blive bedre til at overholde regler om sikkerhed

4. Analysedelen

4.1. Korrekt ledelse

Indenfor temaet "korrekt ledelse" har vi vedrørende effektivitet stillet følgende 10 spørgsmål:

Spm	Tekst	Leder	Total
1	Arbejdsplaner er klar til tiden		3,9
2	Materialer og hjælpemidler er klar til tiden		4,0
3	Kolleger og samarbejdspartnere er klar til tiden		3,9
4	Tegninger er retvisende og tilstrækkelige		3,7
5	Vi får en god inspirerende igangsætning		4,0
6	Vi har relevant frihed til beslutning		4,4
7	Min nærmeste leder giver relevant motiverende opfølgning		4,2
8	Min nærmeste leder er til at få fat på ved behov for beslutning		4,3
9	Min nærmeste leder griber godt ind på en relevant måde ved praktiske og personlige problemer		4,0
10	Min nærmeste leder er god til at forudse praktiske og personlige problemer og til at gribe ind før sådanne indtræffer		3,8



Konklusion:

General høj tilfredshed. Spredningsfiguren viser mange 4 og 5 taller = tilfredshed

Sp 10: Leder kan blive bedre til at forudse og gribe ind ved problemer. 34% udtrykker behov

Sp 4: Tegninger skal være mere retvisende og tilstrækkelige. 35% udtrykker behov. 5% stærkt

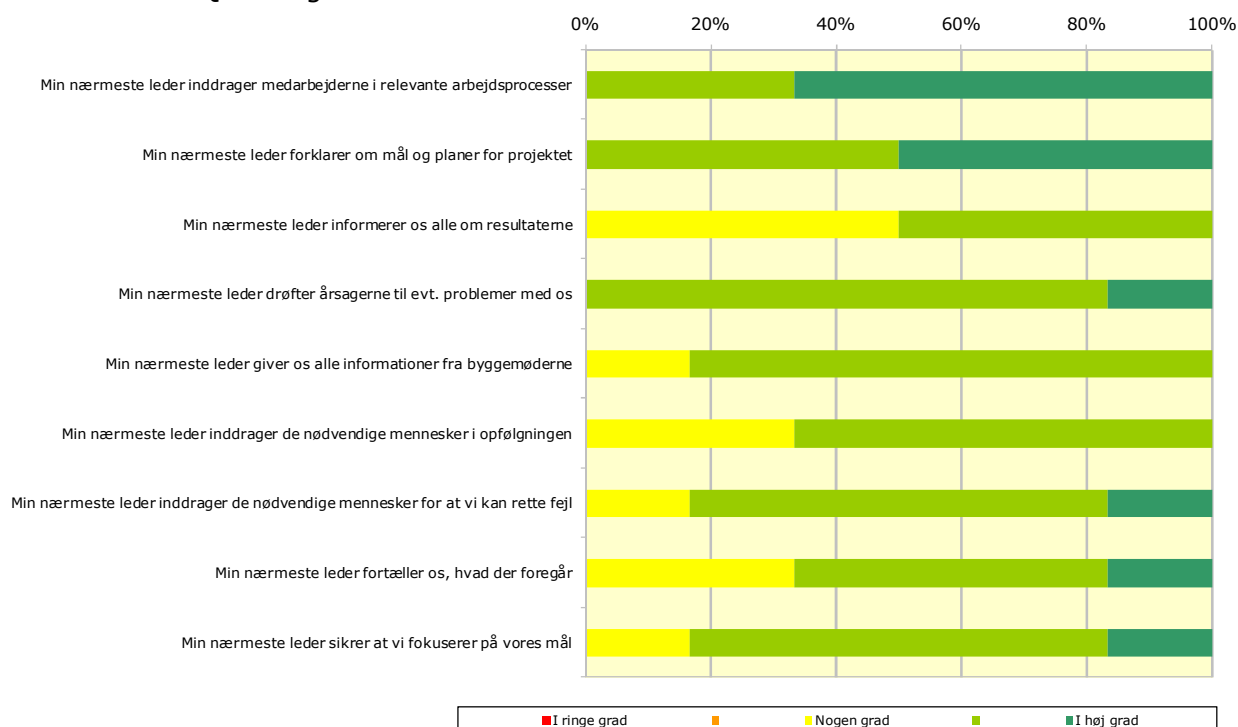
4.2. Tillid

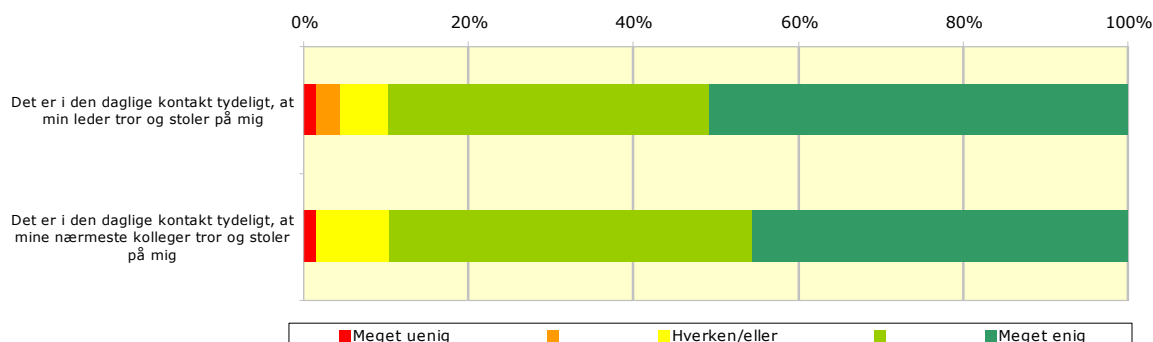
Indenfor temaet "tillid" har vi vedrørende effektivitet stillet 11 spørgsmål, hvor de 2 første er indsamlet i forbindelse med måling af effektivitet og de 9 i forbindelse med seneste LQ-måling

Spm	Tekst	Leder	Total
11	Det er i den daglige kontakt tydeligt, at min leder tror og stoler på mig		4,4
12	Det er i den daglige kontakt tydeligt, at mine nærmeste kolleger tror og stoler på mig		4,3
3	Min nærmeste leder inddrager medarbejderne i relevante arbejdsprocesser		4,7
4	Min nærmeste leder forklarer om mål og planer for projektet		4,5
12	Min nærmeste leder informerer os alle om resultaterne		4,1
15	Min nærmeste leder drøfter årsagerne til evt. problemer med os		4,3
23	Min nærmeste leder giver os alle informationer fra byggemøderne		4,1
26	Min nærmeste leder inddrager de nødvendige mennesker i opfølgningen		4,3
28	Min nærmeste leder inddrager de nødvendige mennesker for at vi kan rette fejl		4,4
32	Min nærmeste leder fortæller os, hvad der foregår		4,2
34	Min nærmeste leder sikrer, at vi fokuserer på vore mål		4,4

Spredningsgraferne for spm 11 og 12 står på næste side.

Spm hentet fra LQ-målingen under temaet tillid ser således ud





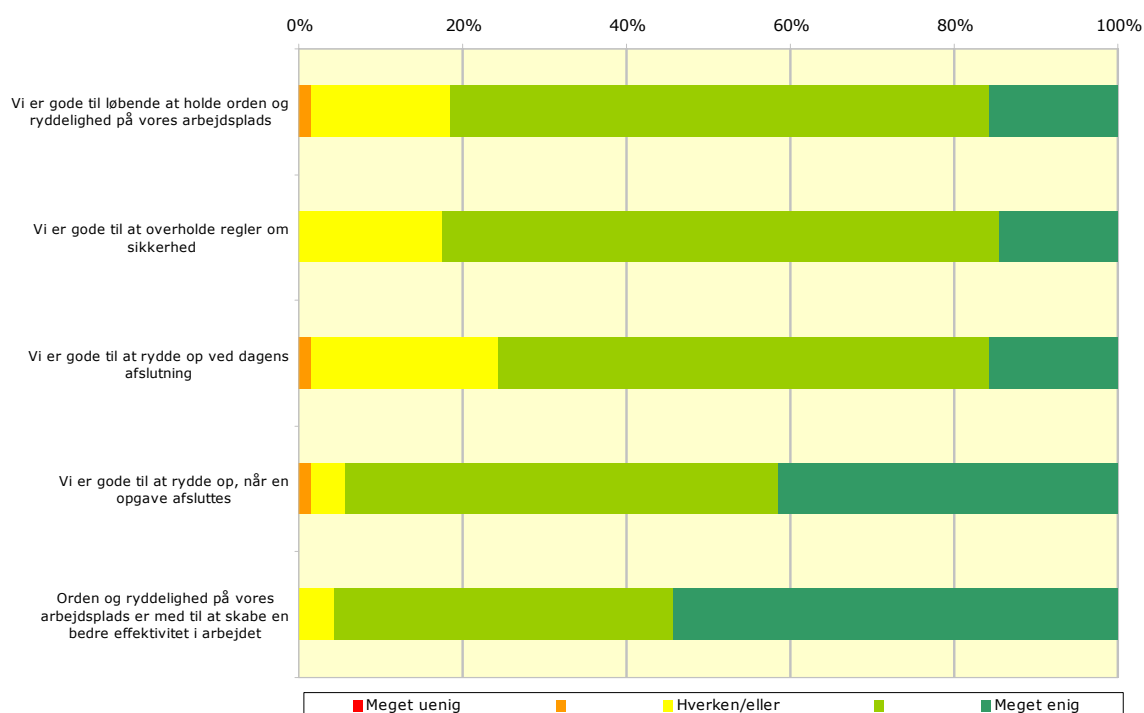
Konklusion

Nærmeste leder skal blive bedre til at informere om resultater, drøfte årsager til problemer og give informationer fra byggemøder.

4.3 Orden & Ryddelighed

Indenfor temaet "orden og ryddelighed" har vi vedrørende effektivitet stillet 6 spørgsmål, hvor de 5 første er indsamlet ifm måling af effektivitet og 1 ifm seneste LQ-måling

Spm	Tekst	Leder	Total
13	Vi er gode til løbende at holde orden og ryddelighed på vores arbejdsplads		4,0
14	Vi er gode til at overholde regler om sikkerhed		4,0
15	Vi er gode til at rydde op ved dagens afslutning		3,9
16	Vi er gode til at rydde op når en opgave afsluttes		4,3
17	Orden og ryddelighed på vores arbejdsplads er med til at skabe en bedre effektivitet i arbejdet		4,5
16	Min nærmeste leder sikrer, at vi holder orden og ryddelighed		4,1

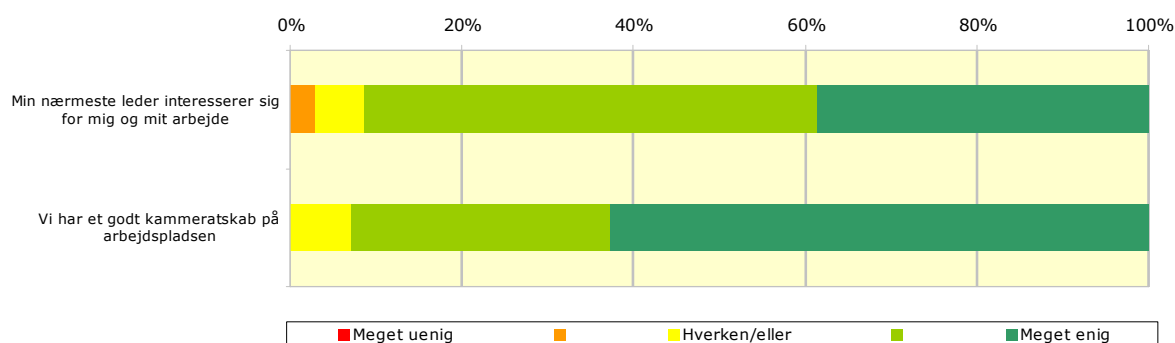


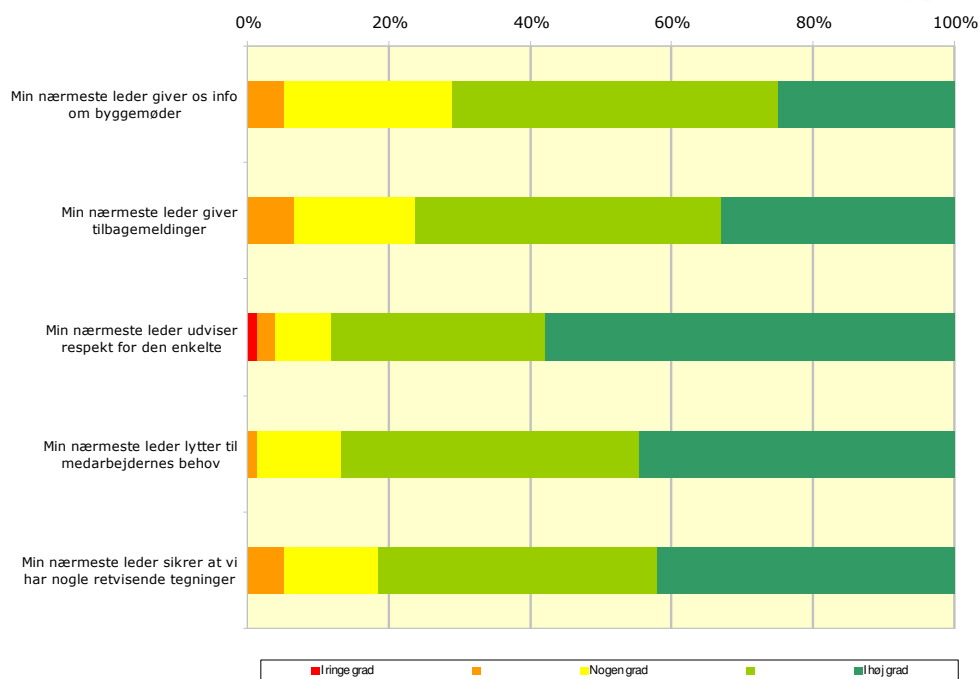
Konklusion:

Vi kan med fordel for effektiviteten blive bedre til at rydde op ved dagens afslutning samt ved generelt at blive bedre til at holde oren og ryddelighed.

4.4 Trivsel

Spm	Tekst	Leder	Total
18	Min nærmeste leder interesserer sig for mig og mit arbejde		4,3
19	Vi har godt kammeratskab på arbejdspladsen		4,6
13	Min nærmeste leder giver tilbagemeldinger		4,1
14	Min nærmeste leder udviser respekt for den enkelte		4,5
38	Min nærmeste leder lytter til medarbejderens behov		4,4
39	Min nærmeste leder sikrer, at vi har nogle retvisende tegninger		4,4





Konklusion:

Nærmeste leder kan med fordel blive bedre til at informere fra byggemøder og til at sikre, at der er retvisende tegninger.

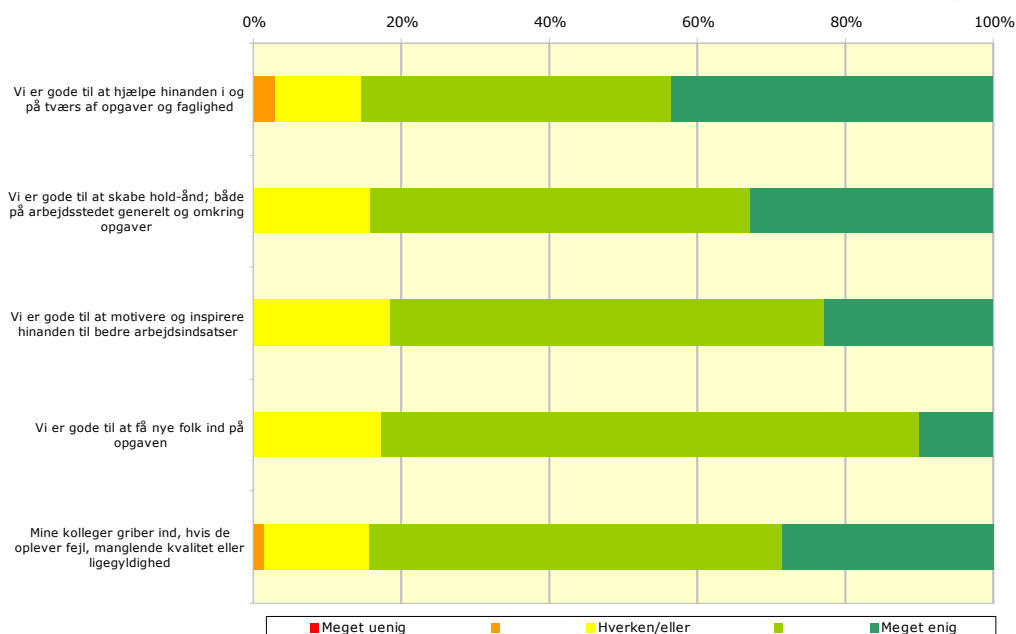
4.5 Samarbejde

Spm	Tekst	Leder	Total
20	Vi er gode til at hjælpe hinanden i og på tværs af opgaver og faglighed		4,3
21	Vi er gode til at skabe hold-ånd; både på arbejdsstedet generelt og omkring opgaver		4,2
22	Vi er gode til at motivere og inspirere hinanden til bedre arbejdsindsatser		4,0
23	Vi er gode til at få nye folk ind på opgaven		3,9
24	Mine kolleger griber ind, hvis de oplever fejl, manglende kvalitet eller ligegyldighed		4,1

Vi skal især blive bedre til at få nye folk ind i opgaven.

Vi kan blive bedre til at motivere hinanden

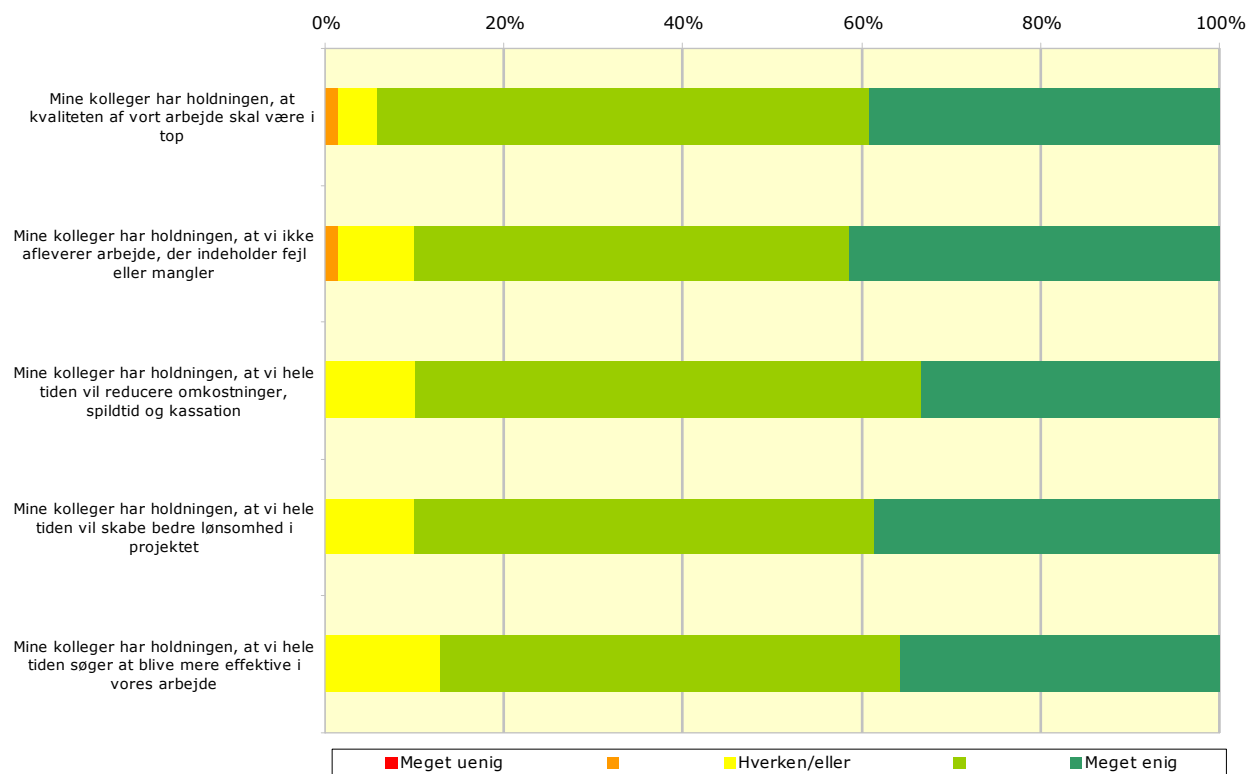
Vi kan blive bedre til at gribe ind, når vi oplever fejl. Manglende kvalitet eller oplever ligegyldighed



4.6 Holdninger

Spm	Tekst	Leder	Total
25	Mine kolleger har holdningen, at kvaliteten af vort arbejde skal være i top		4,3
26	Mine kolleger har holdningen, at vi ikke afleverer arbejde, der indeholder fejl eller mangler		4,3
27	Mine kolleger har holdningen, at vi hele tiden vil reducere omkostninger, spildtid og kassation		4,2
28	Mine kolleger har holdningen, at vi hele tiden vil skabe bedre lønsomhed i projekter		4,3
29	Mine kolleger har holdningen, at vi hele tiden søger at blive mere effektive i vores arbejde		4,2

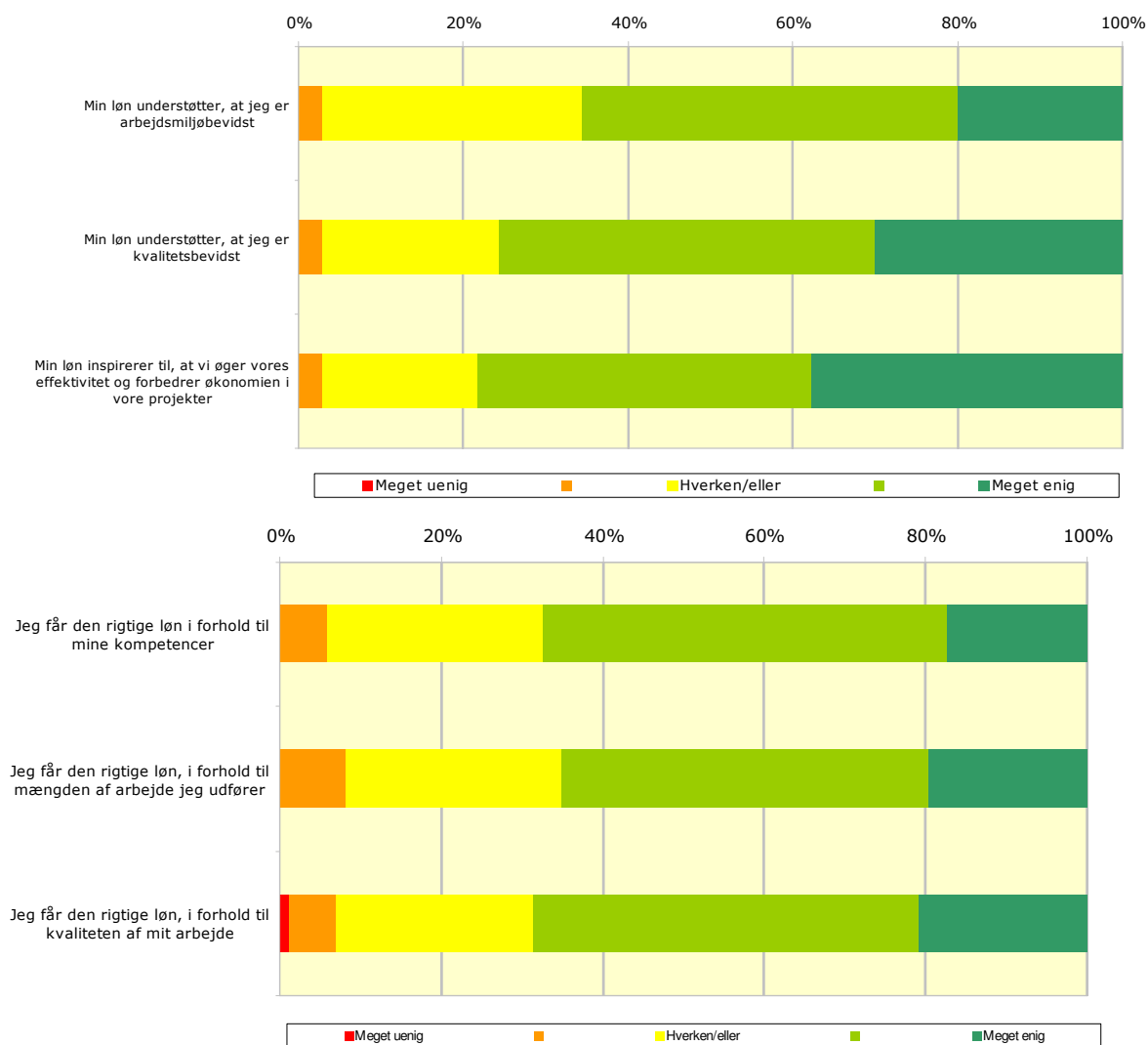
Her er der faktisk tale om nogle rigtig gode holdninger.



4.7 Løn

Spm	Tekst	Leder	Total
30	Min løn understøtter, at jeg er arbejdsmiljøbevidst		3,8
31	Min løn understøtter, at jeg er kvalitetsbevidst		4,0
32	Min løn inspirerer til, at vi øger vores effektivitet og forbedrer økonomien i vore projekter		4,1
18	Jeg får den rigtige løn i forhold til mine kompetencer		3,8
19	Jeg får den rigtige løn i forhold til mængden af arbejde jeg udfører		3,8
20	Jeg får den rigtige løn i forhold til kvaliteten af mit arbejde		3,8

Lønnen understøtter ikke helt hverken arbejdsmiljø, kvalitet eller effektivitet
 Specielt indenfor arbejdsmiljø er der mange (37%), der udtrykker tvivl om denne oplevelse.



4.8. Effektivitet

Spm	Tekst	Leder	Total
33	Vi når projektets dækningsgrad		4,1
34	Vi overholder projektets tidsplan		4,0
35	Når et projekt er færdigt kunne vi ikke have gennemført det mere effektivt – ingen spildtid		3,7
36	Vore planer, tegninger, arbejdsmetoder og styring af materialer giver effektivitet i projektet		4,0
37	Min nærmeste leder motiverer os til effektivitet gennem sit arbejde og sin ledelse		4,1
38	På grund af vores effektivitet har vi bedre styr på vores tilbud end vore nærmeste konkurrenter		3,7
39	Vores effektivitet gør, at vi har bedre økonomi i vore projekter end vore budgetter lægger op til		3,6
40	Vore projekter afleveres uden fejl og mangler, altså uden vi skal tilbage og udbedre fejl og mangler		3,7

Der er stor tvivl om, hvorvidt vore projekter har bedre økonomi end budgetterne lægger op til. Det ser i det hele ud til, at der mangler en del informationer omkring effektivitet. Overhold af planer, nøgletal skal forbedres. Vi skal reducere fejl og behov for udbedringer.

