



Totalrapport

Ledelseskvalitetsmåling 6

Udarbejdet på baggrund af 76 besvarelser

Gennemført december 2008

Jan Wittrup, direktør/ Executive Coach



Indholdsfortegnelse

1. Forord	1
2. Executive summary	2
2.1 Resultater for lederne i Hans Ulrik Jensen A/S	2
2.2 Relationsanalyse	3
3. Overordnede resultater	4
3.1. Generelt	4
3.1.1. Observationer	7
3.1.2. Lederrollen	8
3.1.3. Værdier	8
3.1.4. Andet – (Orden og ryddelighed samt Læring)	8
3.2. anbefalinger	9
4. Lederrollen	14
5. Værdier	29
6. Andet	34



1. Forord

Denne ledelseskvalitetsmåling (herefter benævnt LQ6) er gennemført med det forventede resultat at afdække, hvor langt Hans Ulrik Jensen A/S er kommet med sin egen udvikling inden for de udsagn, der vedrører:

- Lederrollen
- Værdier
- Læring
- Orden og ryddelighed

Dette sker ved at samtlige respondenter (de der besvarer spørgsmålene) på en skala fra 1 – 5, hvor 5 er udtryk for den bedste standard, giver udtryk for i hvor høj grad udsagnet stemmer overens med respondentens oplevelse jfr. fig. 1.

Min nærmeste leder:		Din grad af oplevelse			Hvor stor betydning har det for dig		
		I ringe grad	Nogen grad	I høj grad	Ingen betydning	Nogen betydning	Afgørende betydning
1.	- sætter mål for vores dækningsgrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	- sætter mål for medarbejdertilfredshed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	- inddrager medarbejderne i arbejdspladsens indretning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	- fortæller os om mål og planer for projektet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	- sikrer at vi gennemfører et opstartsmøde for alle involverede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figur 1

Endvidere afdækker LQ6 i hvor stor udstrækning, de enkelte respondenter vurderer betydningen af de enkelte udsagn under de 4 grupperinger – de vurderes på en skala svarende til ovenstående.

På baggrund af denne afdækning er der udarbejdet et antal rapporter for de enkelte ledere og for Hans Ulrik Jensen A/S totalt.

Hver enkelt af disse rapporter er opdelt i

- Overordnede resultater (generelt og anbefalinger)
- De 5 højeste vurderinger inden for graden af oplevelse
- De 5 højeste vurderinger inden for graden af betydning
- De 5 laveste vurderinger inden for graden af oplevelse
- De 5 laveste vurderinger inden for graden af betydning
- 3 appendiks opdelt i Lederrollen, Værdier samt 'Andet' – dækkende helt specifikt områderne orden og ryddelighed samt læring.

Herudover er der udarbejdet en rapport indeholdende værdisættet for HUU A/S.



2. Executive summary

2.1 Resultater for lederne i Hans Ulrik Jensen A/S

Navn		Total score oplevelse						Seneste udvikling
		Måling 1	Måling 2	Måling 3	Måling 4	Måling 5	Måling 6	
XX		3,47	3,47	3,46	3,78	3,98	3,62	-0,36
XX		3,39	3,00	3,46	3,37	3,82	3,96	0,14
XX		3,60	3,37	3,95	-	3,76	4,55	0,79
XX		3,54	3,48	3,34	3,48	4,02	3,95	-0,07
XX		4,22	4,51	4,32	4,51	4,30	4,40	0,10
XX		3,99	3,78	3,86	3,90	3,90	4,49	0,59
XX		3,75	3,69	4,20	4,41	4,58	4,54	-0,04
XX		-	-	-	3,67	4,23	4,25	0,02
XX		-	-	4,23	4,41	4,31	4,51	0,20
Samlet		3,66	3,61	3,84	3,94	4,08	4,27	0,19

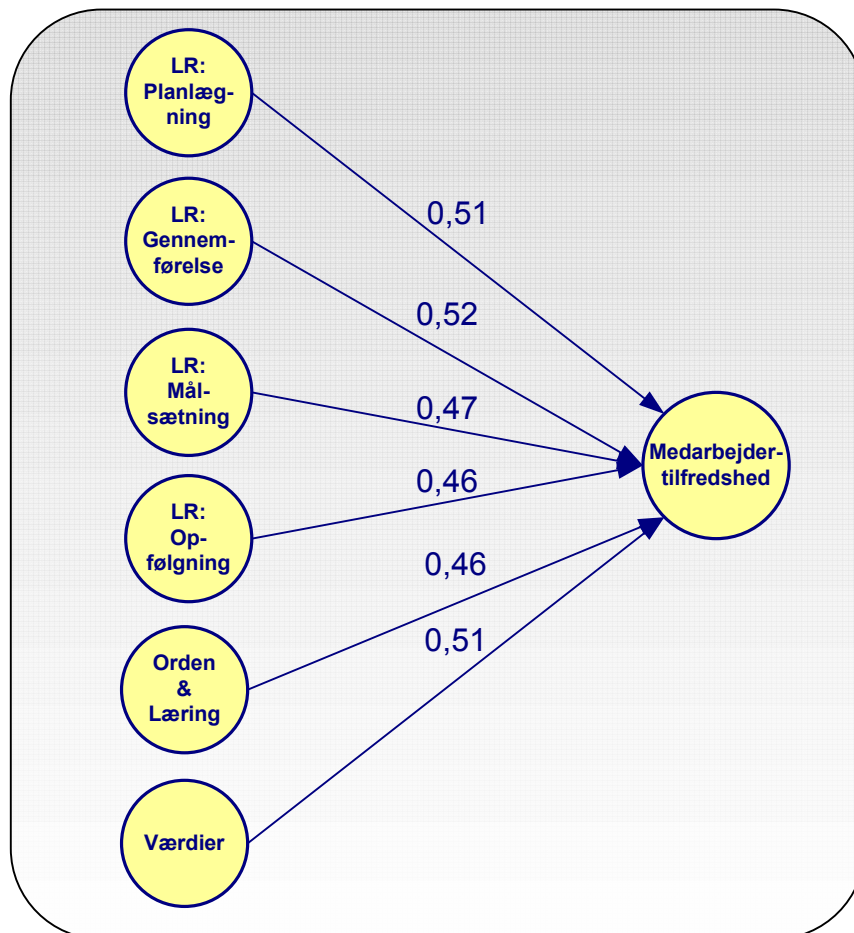
Navn		Svarstatistik		
		Besvarelser Medarbejdere		Svar pct.
XX		18	18	100,0%
XX		6	7	85,7%
XX		3	3	100,0%
XX		13	13	100,0%
XX		11	11	100,0%
XX		11	11	100,0%
XX		4	4	100,0%
XX		7	7	100,0%
XX		3	3	100,0%
Samlet		76	77	98,7%



2.2 Relationsanalyse

I forbindelse med gennemførelsen af LQ-målingen er der gennemført en relationsanalyse, der har til formål at koble Ledelseskvaliteten med medarbejdertilfredshed. Gennem statistisk analyse er det afdækket, i hvilken grad de forskellige elementer af Ledelseskvaliteten har indvirkning på medarbejdertilfredsheden. Analysen er gennemført for alle medarbejdere i Hans Ulrik Jensen A/S.

Relationsmodel



Forklaring: scoren viser graden af sammenhænge. En score på 1 betyder, at der er perfekt sammenhænge.

Analysen viser, at planlægning, gennemførelse og værdier har størst indflydelse på medarbejdertilfredsheden. Det er med andre disse faktorer lederne i Hans Ulrik Jensen A/S bør prioritere højest, for at påvirke medarbejdertilfredsheden.



3. Overordnede resultater

3.1. Generelt

Som bekendt indeholder det samlede ledelsesgrundlag for Hans Ulrik Jensen A/S følgende elementer:

- Lederrollen
- Værdier
- Orden og ryddelighed
- Læring

Denne rapport er dannet på baggrund af en helt unik høj svar-%, hvor kun én enkelt respondent har undladt at indsende besvarelse, hvilket giver en svar-% på 98,7.

Dette er i sig selv et fantastisk flot resultat, der indikerer en meget høj interesse for HUI A/S som arbejdsplads, blandt respondenterne.

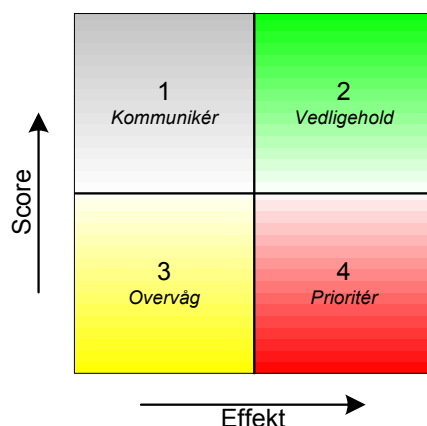
Prioritetskort

Efter de forskellige parametres effekt på medarbejdernes tilfredshed er kortlagt, er det relevant at stille følgende spørgsmål: Hvor gode er vi til at levere dét, der er vigtigt for medarbejderne?

Et prioritetskort er en måde at se på parametrene ud fra to dimensioner:

- Hvor stor effekt parametrene har på medarbejdertilfredsheden.
- Hvor tilfredse medarbejderne er med parametrene.

Grundlæggende kan der siges at være 4 grupperinger, som parametrene kan falde i:





Tolkning i de 4 udfaldsrum:

Gruppering 1 - Kommunikér

Parametre med scorer, der ligger over gennemsnittet, men med lav effekt på medarbejdertilfredsheden. Det bør udnyttes, at man i denne parameter har en styrke (høj score), men at det ikke viser effekt på medarbejdertilfredsheden – dette kan gøres ved, at man over for medarbejderne, kommunikerer disse parametre. Dette kan medvirke til, at medarbejderne bliver mere opmærksomme på denne styrke, og effekten på medarbejdertilfredsheden derfor vil stige.

Gruppering 2 - Vedligehold

Parametre med scorer over gennemsnittet og med høj effekt på medarbejdertilfredsheden. For disse parametre er det vigtigt, at den allerede gode indsats vedligeholdes eller måske styrkes. Disse parametre er nemlig med til at øge medarbejdertilfredsheden.

Gruppering 3 - Overvåg

Parametre med scorer under gennemsnittet og med lav effekt på medarbejdertilfredsheden. Disse parametre bør overvåges, da deres lave scoringer betyder, at en stigning i vigtighed kan betyde et fald i medarbejdertilfredsheden.

Gruppering 4 - Prioritér

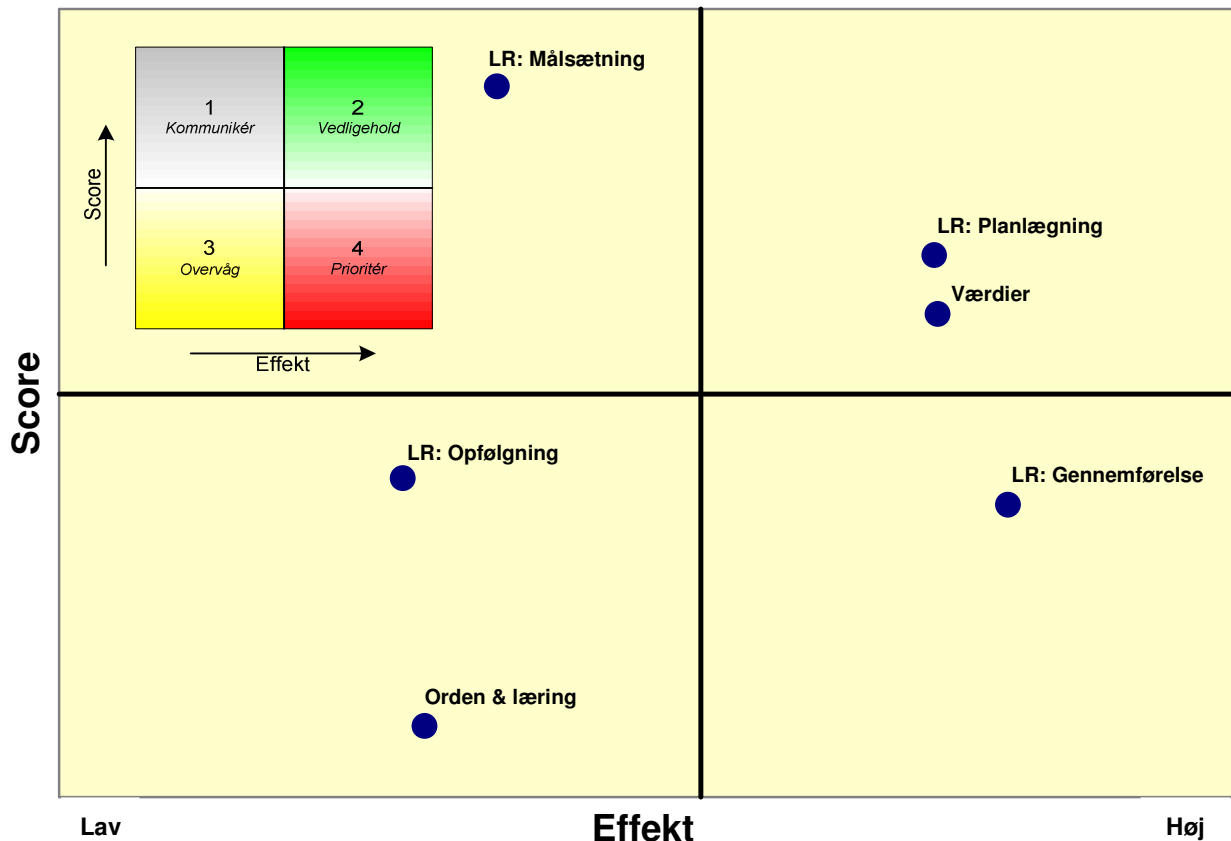
Parametre med scorer under gennemsnittet og med høj effekt på medarbejdertilfredsheden. For disse parameter kræves en målrettet forbedrende indsats. Disse parametre skal prioriteres, da de kan betyde drastiske stigninger i medarbejdertilfredsheden. Ligeledes kan det føre til fald i tilfredsheden, såfremt disse parametre ikke prioriteres.

På næste side er der, på baggrund af analysens resultater, opstillet et prioritetskort for HUI A/S indeholdende hvert af de seks ledelseskvalitetsparametre.



Nedenstående prioritetskort viser kategorierne fordelt på to dimensioner:

- Relation til medarbejdertilfredsheden (fra relationsanalysen)
- Opnået score i målingen.



- Den vandrette streg viser gennemsnitsscoren for parametrene.
- Den lodrette streg viser parametrenes gennemsnitlige relation til medarbejdertilfredsheden.

Jf. Prioritetskortet er inddelingen af ledelseskvalitetsparametrene, som følger:

Prioritér: LR Gennemførelse

Det primære indsatsområde for HUU A/S er LR Gennemførelse. Dette skyldes, at dette område er vurderet relativt lavt samtidig med, at det har en høj effekt på medarbejdertilfredsheden. Det anbefales derfor, at der arbejdes på at forbedre dette område, eftersom en indsats her vil give den største effekt på medarbejdertilfredsheden. Tilsvarende vil en nedprioritering af denne ledelseskvalitetsparameter kunne føre til et fald i medarbejdertilfredsheden.



Vedligehold: LR Planlægning samt Værdier

Foruden et primært fokus på LR Gennemførelse, bør ledelsen ligeledes bestræbe sig på at vedligeholde den i forvejen gode indsats i relation til områderne LR Planlægning samt Værdier, da dette fortsat vil bidrage positivt til en forbedring af tilfredsheden blandt medarbejderne i HUU A/S. Dette skyldes, at disse to områder, hver især, har en score, der ligger over gennemsnittet samtidig med, at de har en høj effekt på medarbejdernes tilfredshed.

Overvåg: LR Opfølgning samt Orden & læring

Det bør dog samtidig understreges, at områderne LR Opfølgning samt Orden & læring bør overvåges, da deres lave scoringer betyder, at en stigning i vigtighed kan betyde et fald i medarbejdertilfredsheden.

Kommunikér: LR Målsætning

Slutteligt, kan det nævnes, at området LR Målsætning med fordel kan kommunikeres over for medarbejderne med henblik på at påvirke medarbejdernes opmærksomhed på denne styrke (høj score), hvorved effekten på medarbejdertilfredsheden vil stige.

For at opnå et mere dybdegående kendskab til de respektive forbedringsområder henvises til de relevante underkategorier, dvs. spørgsmål der relaterer sig til eksempelvis LR Gennemførelse. En forbedring på dette niveau vil angiveligt forbedre området som helhed og derigennem forbedre medarbejdertilfredsheden.

3.1.1. Observationer

	Oplevelse	Betydning
Lederrollen	4,27	4,54
Værdi	4,28	4,62
Orden	4,11	4,31
Læring	4,17	4,59
I alt	4,27	4,55

Efter LQ5 målingen blev der defineret følgende forbedringsområder i Hans Ulrik Jensen A/S.

*Inddragelse af medarbejder i 3-ugers planlægning.
Kommunikation før, under og efter projekternes gennemførelse.
Sikring af retvisende tegninger og projekt.
Bedre fokus på arbejdsmiljøet.*

Nedenstående viser spørgsmålene bag forbedringsområderne samt scoren på disse.



Som det fremgår, er der fremgang på samtlige sammenlignelige områder.

Nr.	Tekst	LQ5	LQ6	Seneste udvikling
4	Min nærmeste leder forklarer om mål og planer for projektet	4,22	4,48	0,26
5	Min nærmeste leder sikrer at vi arbejder efter gældende arbejdsplaner	-	4,16	-
12	Min nærmeste leder informerer os alle om resultaterne	3,93	4,11	0,18
13	Min nærmeste leder giver tilbagemeldinger	4,10	4,13	0,02
23	Min nærmeste leder giver os alle informationer fra byggemøderne	3,88	4,09	0,21
25	Min nærmeste leder synliggør evalueringer	3,95	4,21	0,26
29	Min nærmeste leder sikrer, at vi evaluerer et projekt	3,87	3,91	0,04
32	Min nærmeste leder fortæller os, hvad der foregår	4,08	4,16	0,08
39	Min nærmeste leder sikrer at vi har nogle retvisende tegninger	4,15	4,38	0,23
41	Min nærmeste leder sikrer, at vi kan overholde arbejdsmiljøloven	3,94	4,11	0,17
46	Min nærmeste leder orienterer os om virksomhedens mål for arbejdsmiljøet	3,97	4,27	0,30

3.1.2. Lederrollen

Som det ses opnår Lederrollen en score på 4,27.

Lederrollen er det bærende fundament i det samlede ledelsesgrundlag, hvorfor en nøje vurdering af de opnåede resultater vurderes som meget væsentligt.

Lederrollens elementer Planlægning og Opfølgning indgår tillige som de 2 elementer, der iht. relationsmålingen har den største indflydelse på medarbejderne tilfredshed.

Lederrollen er af lederne underopdelt i flg. kategorier med følgende score for denne undersøgelse:

Kategori	Score
Målsætning	4,35
Planlægning	4,30
Gennemførelse	4,22
Opfølgning	4,23
I alt	4,27

3.1.3. Værdier

Området værdier opnår en scoring på 4,28.

Værdierne er det 3. område iht. relationsmålingen, der har den største indflydelse på den opnåede tilfredshed.

3.1.4. Andet – (Orden og ryddelighed samt Læring)

Dette område opnår en scoring på 4,14.



3.2. anbefalinger

Som det fremgår har der samlet set været tale om endnu en fremgang indenfor den samlede ledelseskvalitet i HUU A/S.

Jeg kan samtidig oplyse, at projektlederne opnår den højeste scoring i KTA 2 blandt samtlige elementer.

Jeg anbefaler ved denne måling flg.:

- Fortsat kommunikation om *betydningen* af elementerne i LQ-Målingen
- Den enkelte leder gennemfører et informationsmøde med egne medarbejdere, hvor resultaterne gennemgås og drøftes indenfor de næste 4 uger
- Lederne udpeger hver især 2-3 områder, som du vælger at sætte fokus på
- Lederne fortæller lederkollegerne om disse emner og hvilke indsatser de planlægger med at gennemføre
- Lederne på torsdagsmøde fortæller hinanden om indsatser, fremdrift m.v. mhp. fælles læring, oplevelser, metodekendskab
- Fokus på evaluering af Projekterne
- Fokus på implementering af KvalitetsStyring (kvalitet vægtes højt af kunderne i KTA2)
- Fortsat fokus på arbejdsmiljø og effektivitet
- Yderligere systematisk fokus på det Personlige Lederskab, hvor den enkelte leder på dokumenteret vis gennemfører indsatser irt eget lederskab
- Drøfte og gennemføre EmpowermentLedelse i HUU
- Vurdere irt. Empowerment:
 - Hvilke ledelsesopgaver kan med fordel uddelegeres til medarbejderne
 - Hvilke roller skal være repræsenteret i medarbejdergrupperne
 - Kompetenceudviklingsbehov blandt medarbejderne irt disse opgaver og roller

Jeg vil anbefale, at der udarbejdes en fælles handlingsplan for den samlede ledergruppe.

Der bør inden 3 uger efter modtagelsen af denne rapport være gennemført en coachingsamtale mellem lederen og dennes nærmeste leder, hvor der diskuteres **Mål, Situation, Alternativer og Valg**



Top 5 spørgsmål

Nedenstående to tabeller viser de 5 spørgsmål, som har fået den højeste score for henholdsvis graden af oplevelse og betydningen. "Nr. 1" i tabellen er således det spørgsmål, som har fået den højeste gennemsnitsscore for henholdsvis oplevelse og betydning.

Top 5 spørgsmål Graden af oplevelse

Nr.	Tekst	Score
1	Min nærmeste leder sætter mål for overholdelse af tidsterminer	4,9
2	Min nærmeste leder inddrager medarbejderne i relevante arbejdsprocesser	4,7
3	Min nærmeste leder udviser respekt for den enkelte	4,5
4	Min nærmeste leder forklarer om mål og planer for projektet	4,5
5	Min nærmeste leder viser beslutsomhed	4,5

Top 5 spørgsmål Graden af betydning

Nr.	Tekst	Score
1	Min nærmeste leder udviser respekt for den enkelte	4,9
2	Min nærmeste leder sikrer at vi har nogle retvisende tegninger	4,8
3	Min nærmeste leder inddrager medarbejderne i relevante arbejdsprocesser	4,7
4	Min nærmeste leder sikrer, at vi har de rigtige kompetencer	4,7
5	Min nærmeste leder viser beslutsomhed	4,7



Bund 5 spørgsmål

De nedenstående to tabeller illustrerer det modsatte af tabellerne på foregående side. Den første tabel angiver de 5 spørgsmål, hvor spørgsmålet kun i ringe grad opleves at være opfyldt. Den anden tabel angiver de spørgsmål, som opleves at have mindst betydning for respondenterne.

Bund 5 spørgsmål Graden af oplevelse

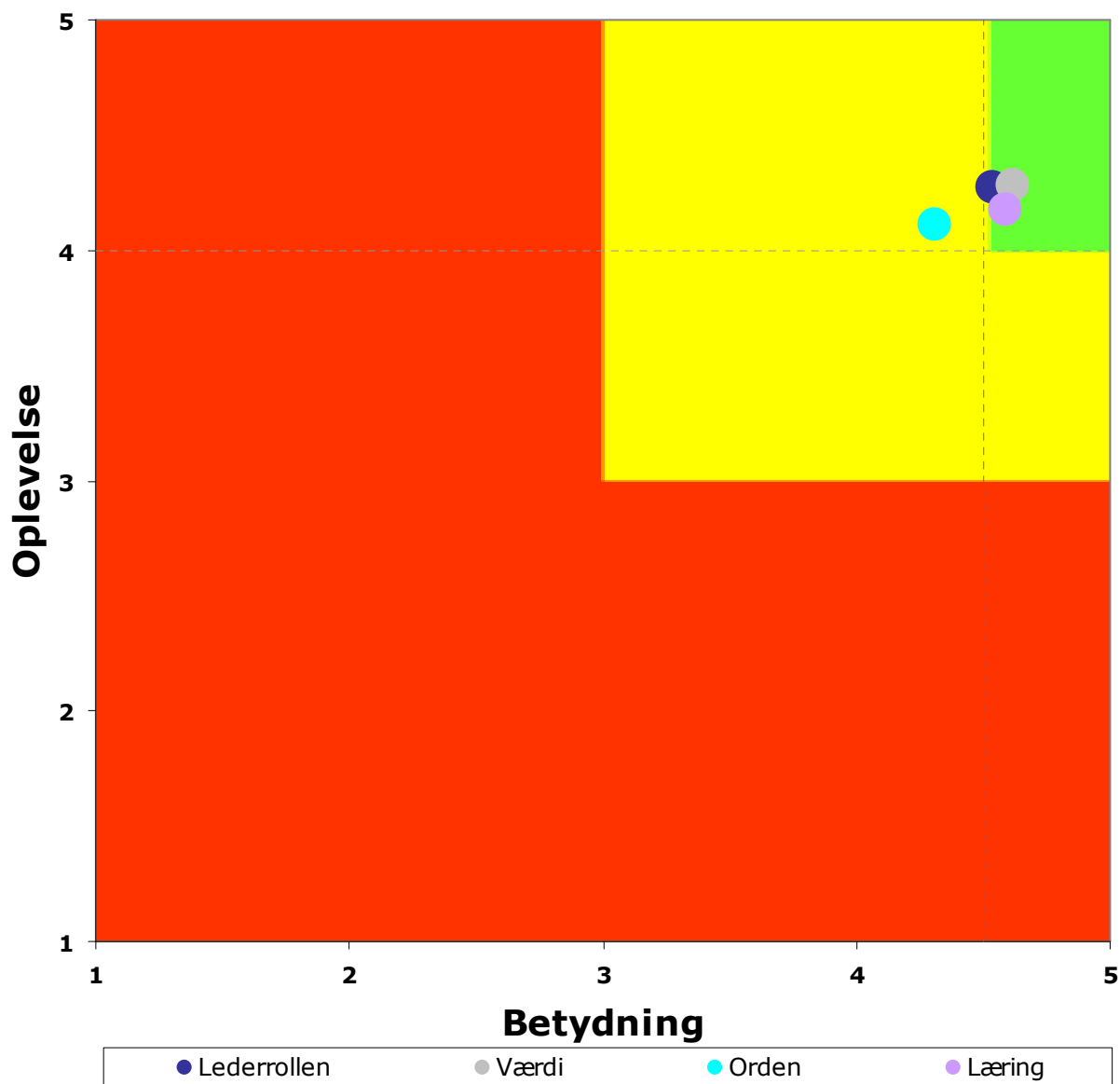
Nr.	Tekst	Score
1	Min nærmeste leder sikrer, at vi evaluerer et projekt	3,9
2	Min nærmeste leder sikrer at vi gennemfører KvalitetsSikring (KS)	4,1
3	Min nærmeste leder giver os alle informationer fra byggemøderne	4,1
4	Min nærmeste leder giver os info om byggemøder	4,1
5	Min nærmeste leder informerer os alle om resultaterne	4,1

Bund 5 spørgsmål Graden af betydning

Nr.	Tekst	Score
1	Min nærmeste leder orienterer om virksomhedens mål for sygefravær	4,1
2	Min nærmeste leder sikrer at vi holder orden og ryddelighed	4,3
3	Min nærmeste leder orienterer os om virksomhedens mål for arbejdsmiljøet	4,3
4	Min nærmeste leder orienterer os om virksomhedens mål for kundetilfredshed	4,4
5	Min nærmeste leder synliggør evalueringer	4,4



Overblikskort – Total



Spørgsmålene er formuleret som udsagn om samarbejdet med kollegerne, og medarbejderne har svaret på, hvor enige/uenige de er i udsagnene.

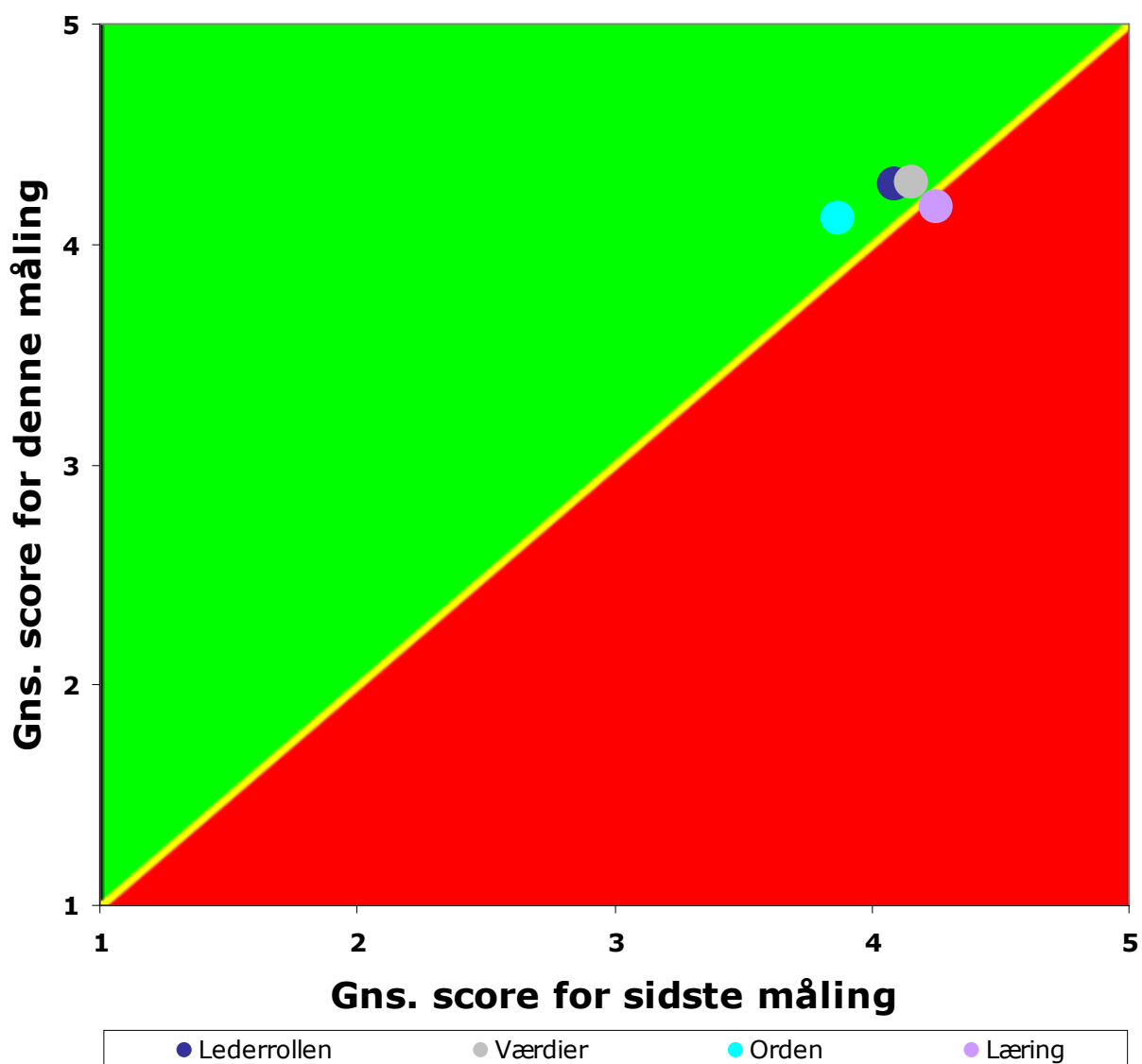
På den vandrette akse er vist den betydning, de enkelte spørgsmål har for respondenterne - jo længere til højre desto større betydning.

På den lodrette akse vises oplevelsen. Værdien "1" svarer til, at medarbejderen er helt uenig i udsagnet, mens værdien "3" svarer til, at medarbejderen i nogen grad er enig i udsagnet. Værdierne "4" og "5" svarer til delvis enig henholdsvis helt enig i udsagnet.

De stiplede vandrette og lodrette linier i figuren illustrerer virksomhedens samlede mål ved henholdsvis oplevelse (4,0) og betydning (4,5).



Trendkort – Total

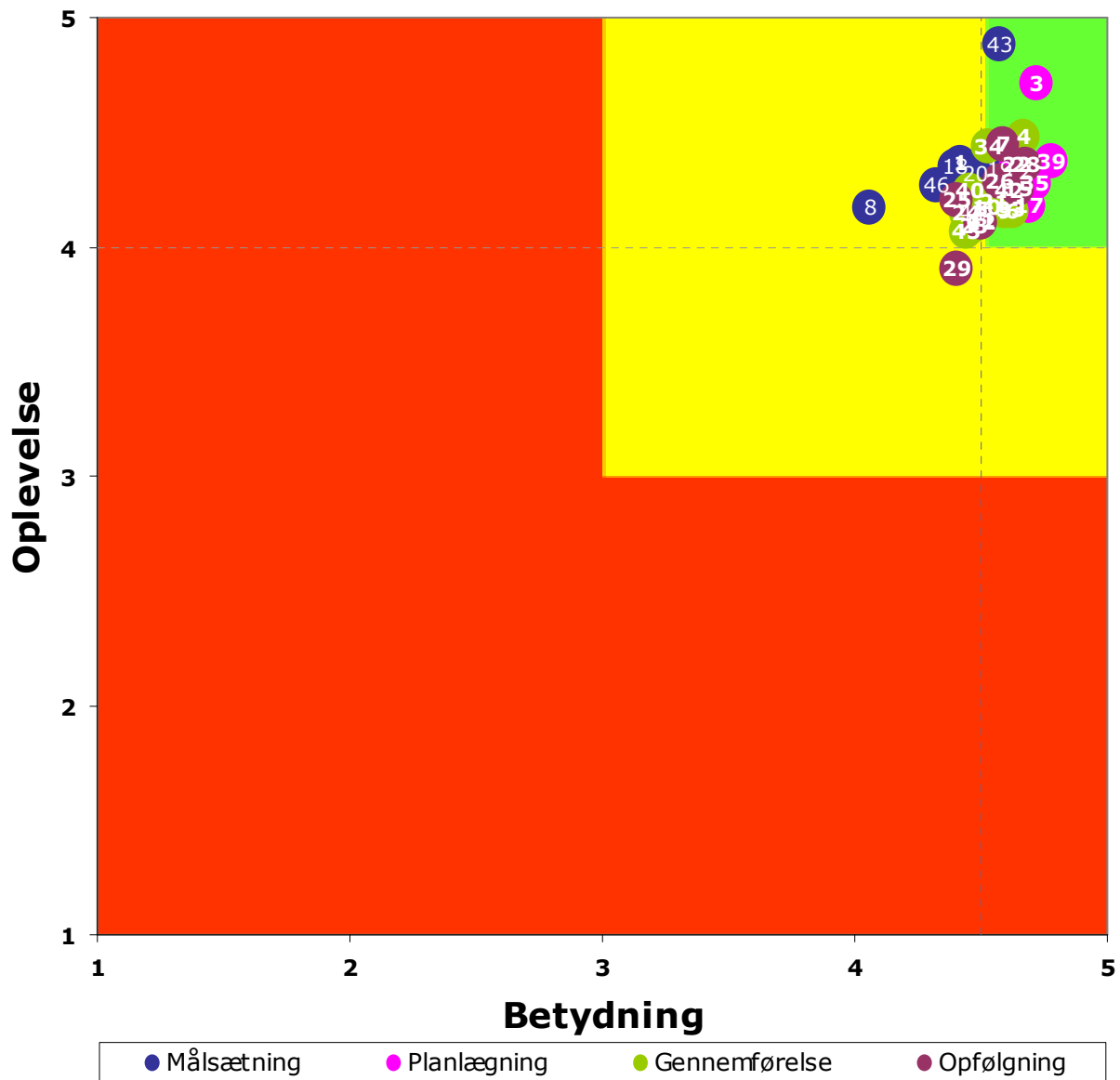


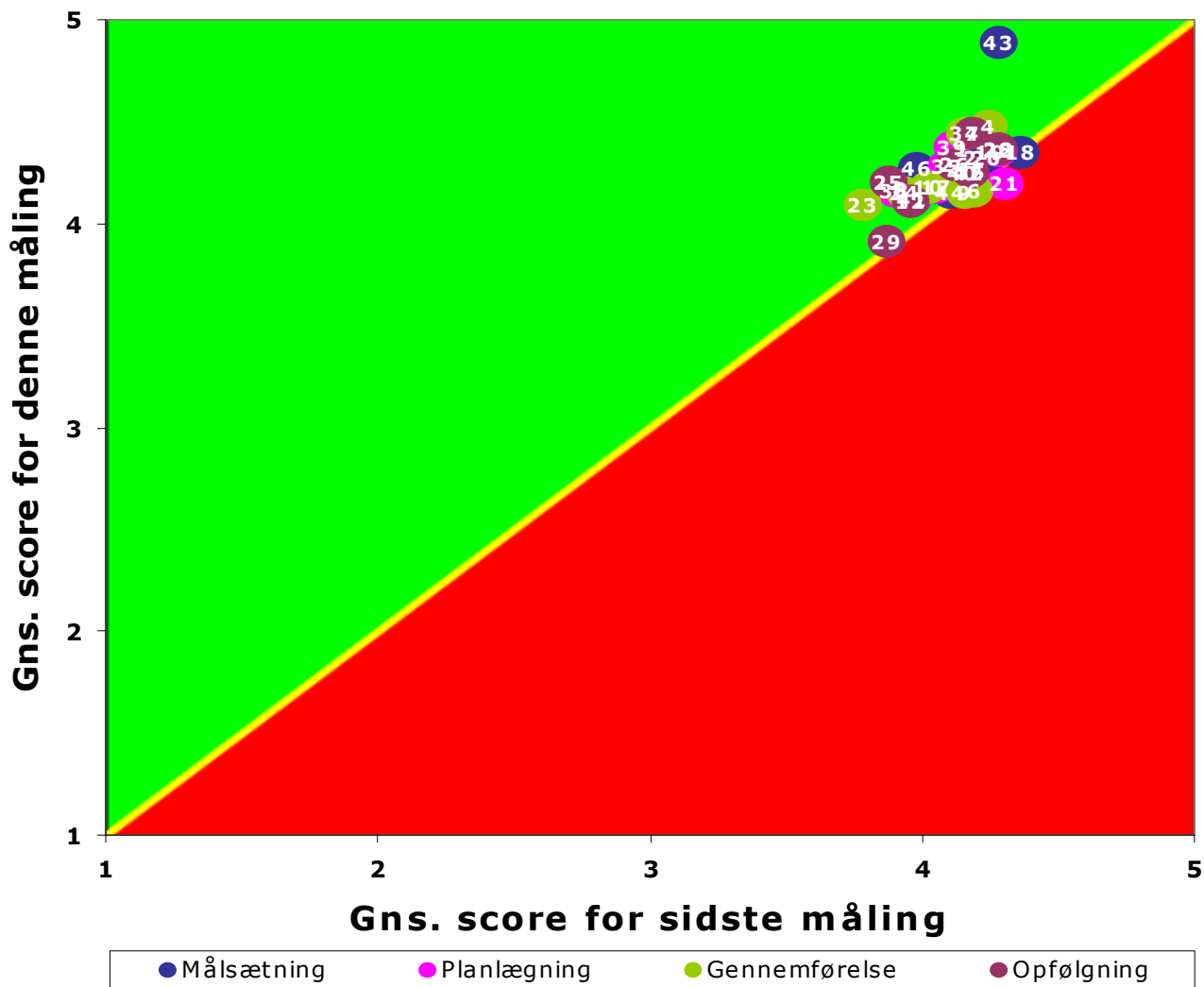
Grafen viser udviklingen siden sidste måling. Den vandrette akse indikerer scoren for sidste måling, og den lodrette angiver scoren for denne måling. Er "prikken" placeret i det grønne felt, betyder det, at der på dette område er sket fremgang. Omvendt betyder det tilbagegang, hvis prikken ligger i det røde felt.



4. Lederrollen

Nedenstående kort tolkes på samme måde som "Overblikskort – Total". Tallet angivet i cirklen refererer til spørgsmålsnummeret i spørgeskemaet, og det kan genfindes på næstfølgende sider.







Nedenstående tabel angiver scoren på spørgsmålene, som vedrører "Lederrollen - Målsætning". Tabellen angiver dels den individuelle gennemsnitlige score, den individuelle betydning og den totale score. Den "individuelle gennemsnitlige score" for lederen er respondenternes gennemsnitlige svar på de spørgsmål, som vedrører oplevelse. Den "individuelle betydning" er respondenternes gennemsnitlige svar på spørgsmål, som vedrører betydning. "Total" er den gennemsnitlige score for hele Hans Ulrik Jensen A/S. Tolkningen af figuren er som følger:

- Ved et gennemsnitligt svar på oplevelse mellem "1" og "3" er baggrunden farvet **rød** som indikation af, at scoren er lav, og at der her bør rettes en særlig opmærksomhed.
- Ved et gennemsnitligt svar på oplevelse mellem "3" og "4" (ved betydning mellem "3" og "4,5") angives baggrunden som **gul** som indikation af, at der her bør rettes opmærksomhed.
- Ved et gennemsnitligt svar på oplevelse mellem "4" og "5" (ved betydning mellem "4,5" og "5") er baggrunden farvet **grøn**.

Lederrollen – Målsætning: "Vi sætter konkrete mål"

Lederrollen					
Spm. nr.	Kategori	Spørgsmål	Individuel gns.	Individuel betydning	Total
1	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for vores dækningsgrad	4,37	4,42	4,37
2	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for medarbejdertilfredshed	4,32	4,67	4,32
8	Målsætning	Min nærmeste leder orienterer om virksomhedens mål for sygefravær	4,17	4,06	4,17
18	Målsætning	Min nærmeste leder orienterer os om virksomhedens mål for kundetilfredshed	4,35	4,39	4,35
19	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for kvalitet	4,35	4,57	4,35
20	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for effektivitet	4,32	4,48	4,32
43	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for overholdelse af tidsterminer	4,89	4,57	4,89
44	Målsætning	Min nærmeste leder sætter mål for mit kompetenceniveau	4,15	4,46	4,15
46	Målsætning	Min nærmeste leder orienterer os om virksomhedens mål for arbejdsmiljøet	4,27	4,33	4,27

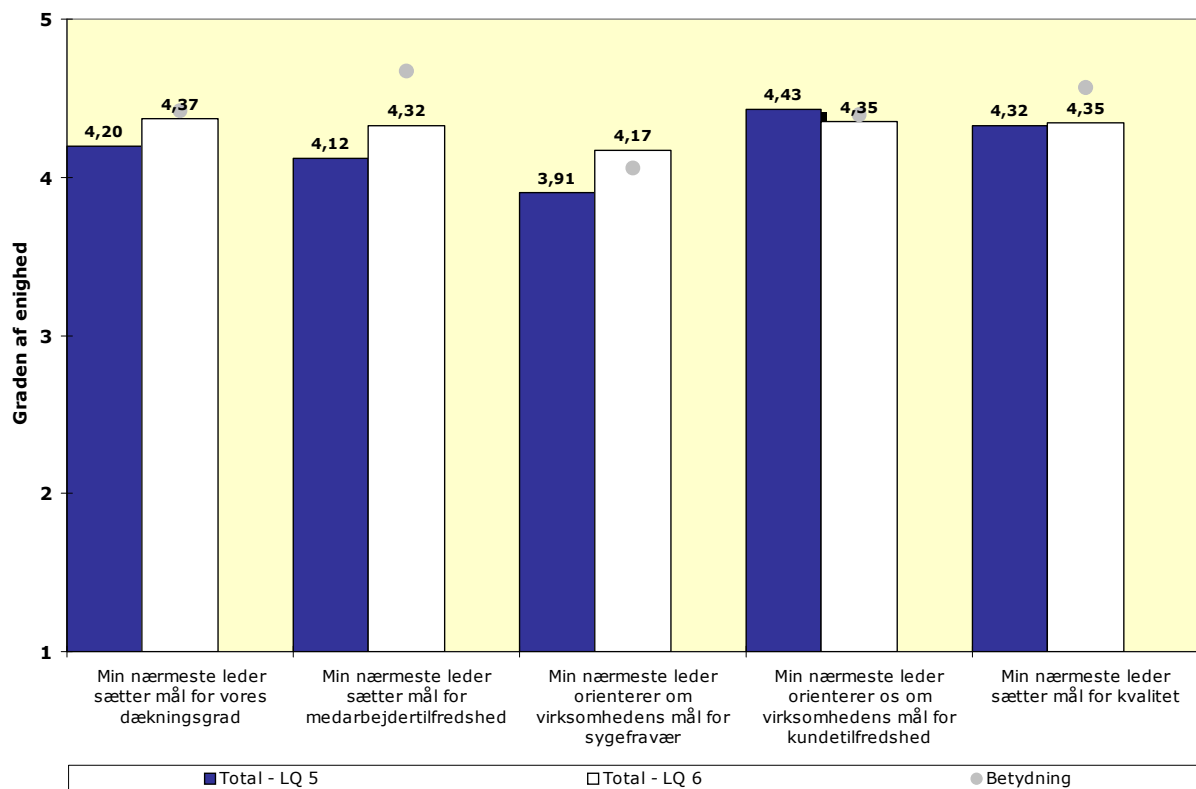


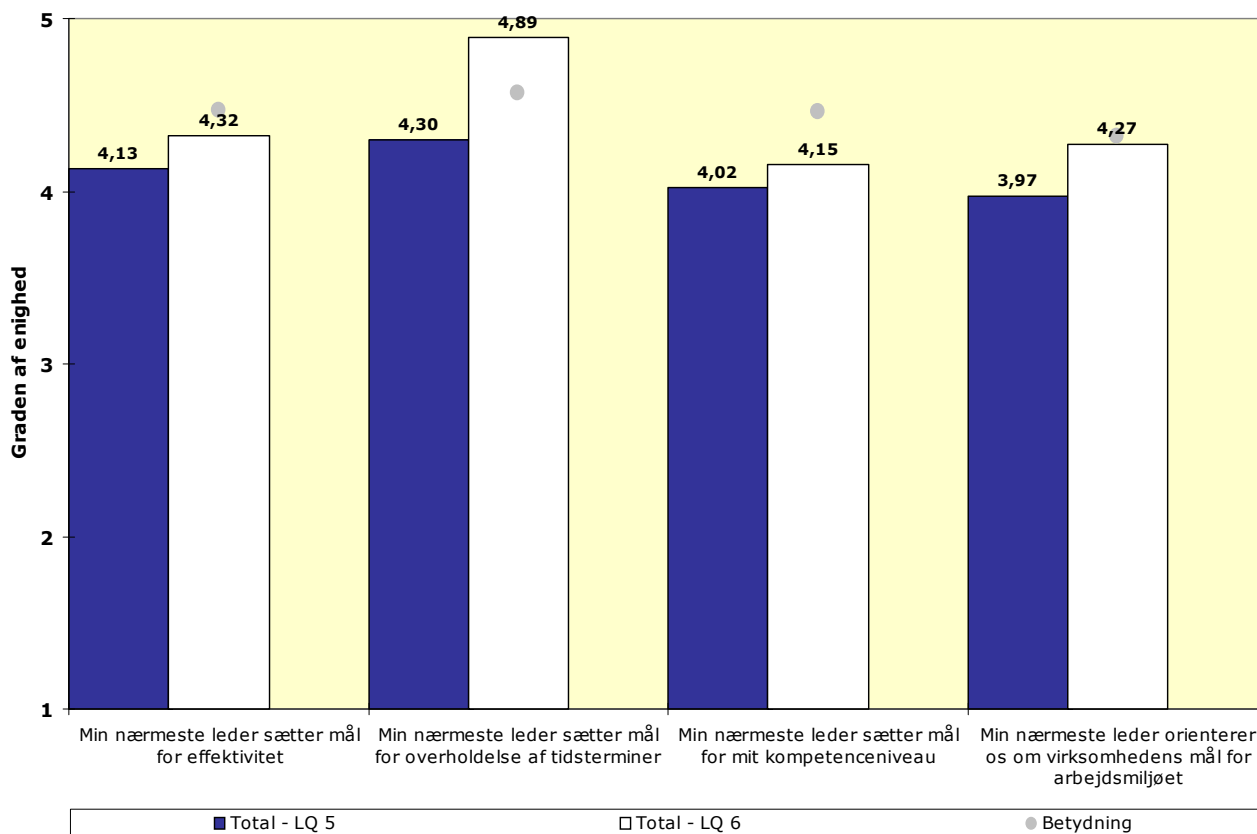
Scoren for betydning samt benchmark (sammenligning) mellem individuelle resultater og samlet score

Nedenstående graf illustrerer:

- Den gennemsnitlige score på oplevelsen for alle lederne (illustreret ved de hvide søjler)
- Den gennemsnitlige score på oplevelsen for respondenterne under den enkelte leder i måling 5 (illustreret ved de mørkeblå søjler)
- Den gennemsnitlige score på oplevelsen for respondenterne under den enkelte leder i måling 6 (illustreret ved de grønne søjler)

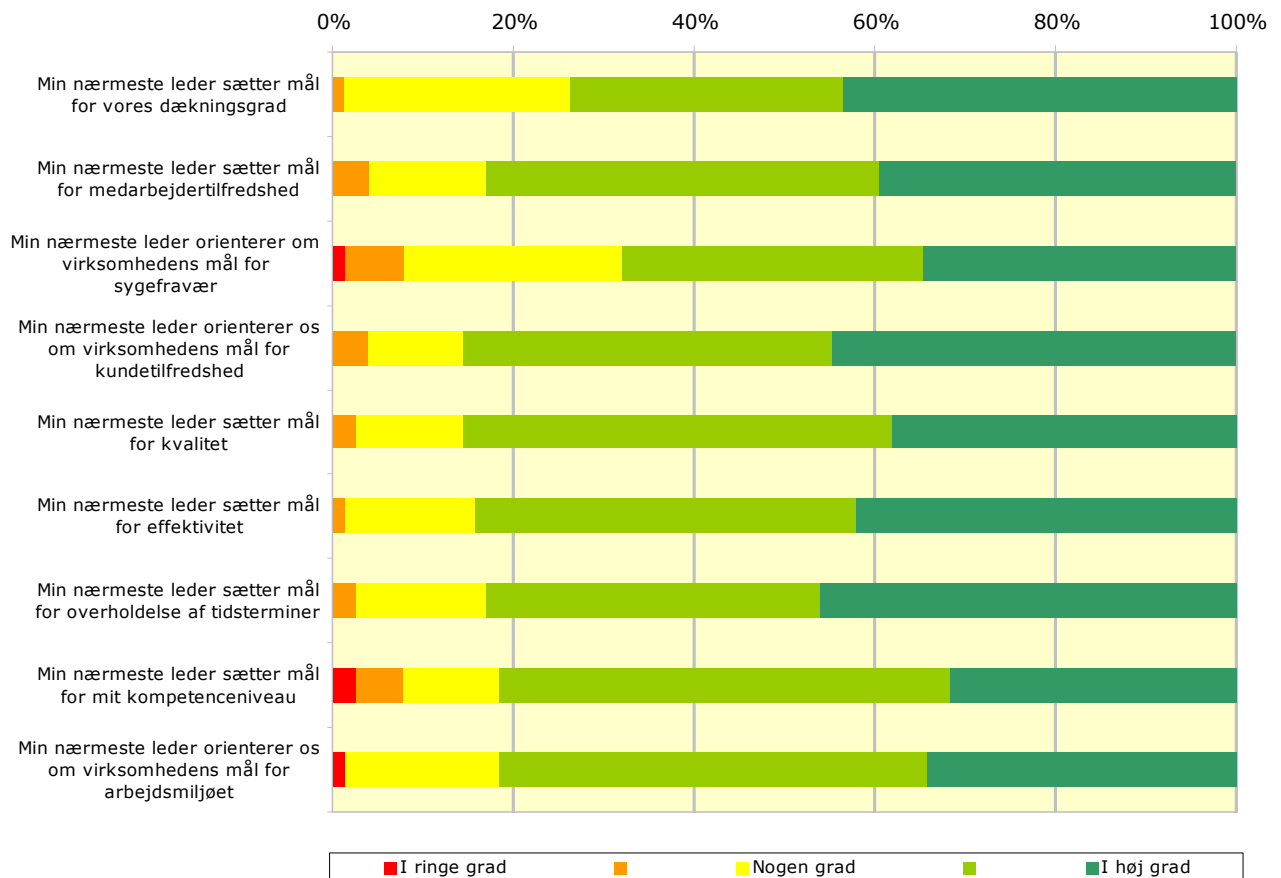
En score på "1" betyder, at respondenterne gennemsnitligt kun "i ringe grad" er enige i udsagnet. En score på "3" angiver, at respondenterne gennemsnitligt "i nogen grad" er enige i udsagnet. En score på "5" angiver at, respondenterne gennemsnitligt "i høj grad" er enige i udsagnet.







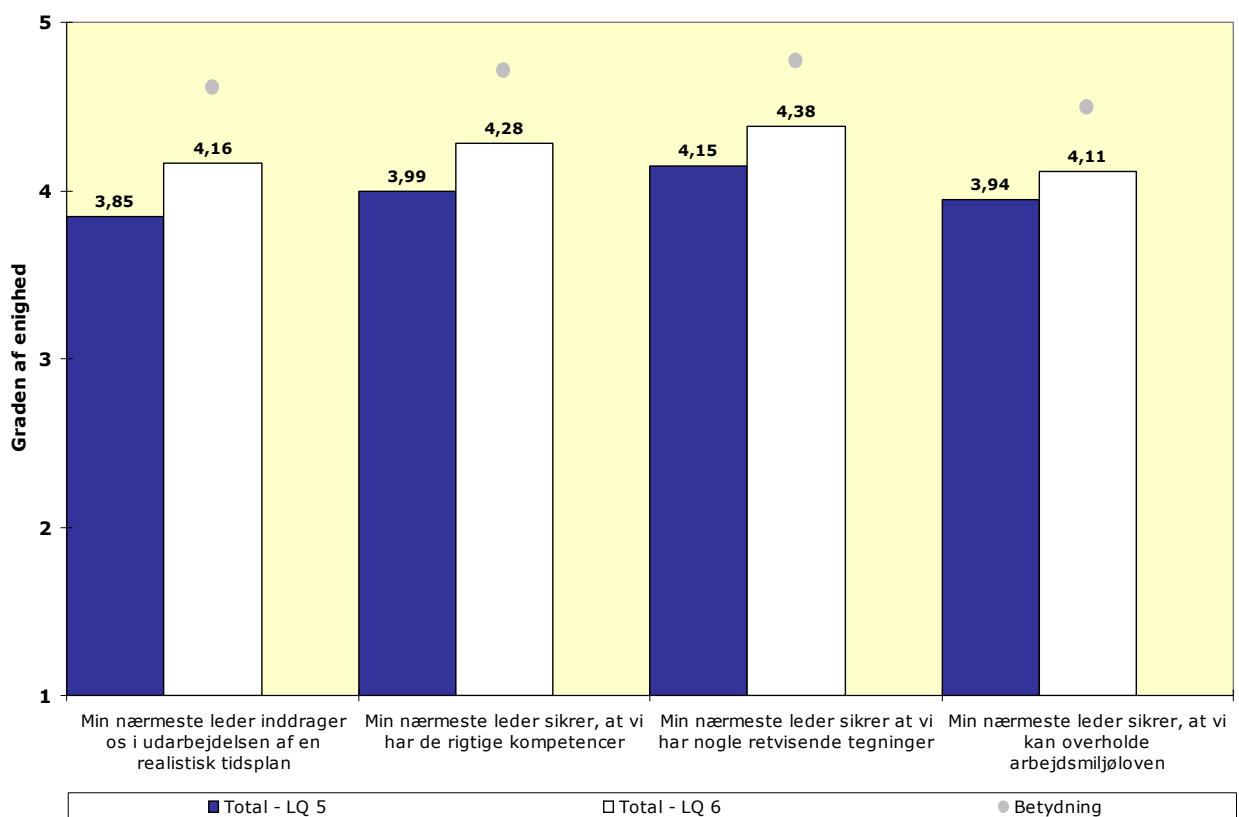
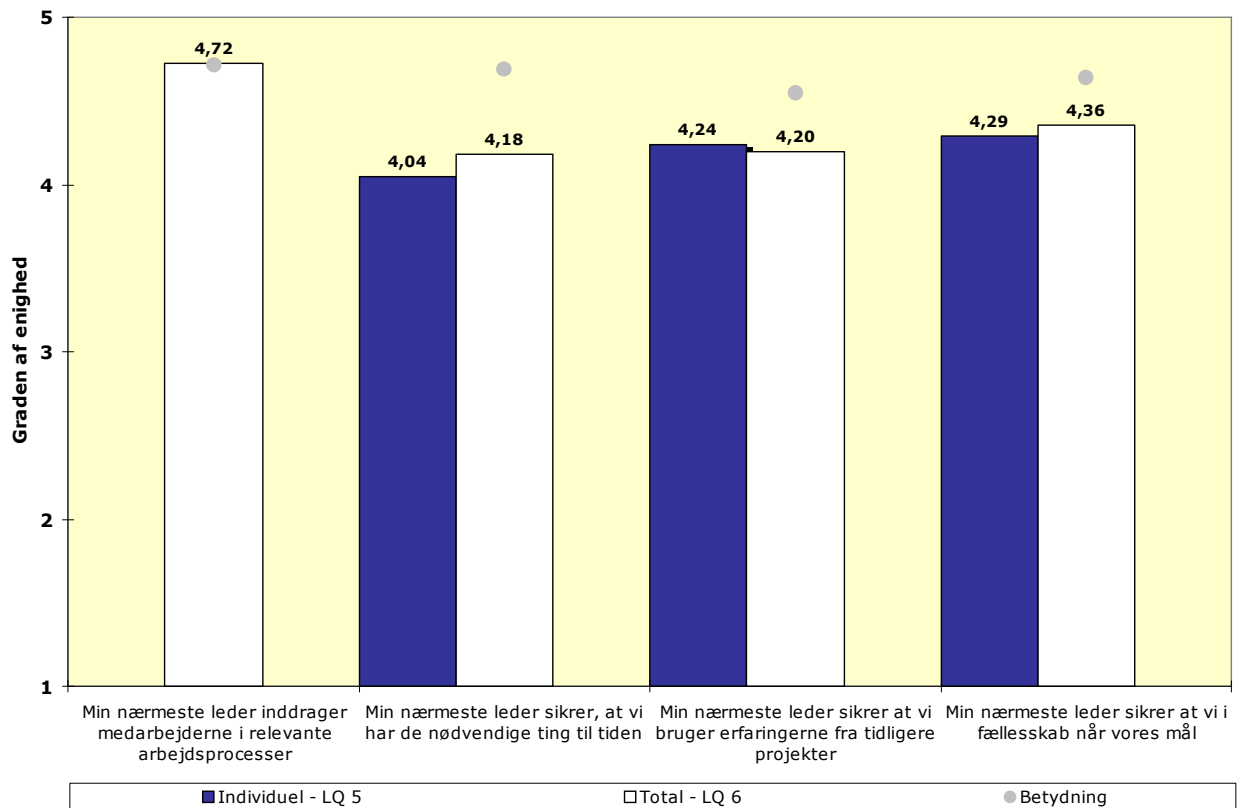
Nedenstående graf illustrerer fordelingen af respondenternes svar. Det er således muligt at danne sig et indtryk af, hvor spredt respondenternes holdninger er til de enkelte udsagn. Denne graf er god til at vise, hvorvidt gruppen, der har besvaret spørgeskemaet, er indbyrdes meget forskellige. Således vil eksempelvis et gennemsnit på 3 kunne skabes såvel, hvis alle svarer "3" som hvis den ene halvdel svarer "1" og den anden halvdel "5". Såfremt det sidste måtte være tilfældet, kræves en helt anden tilgang til spørgsmålet fra lederen.

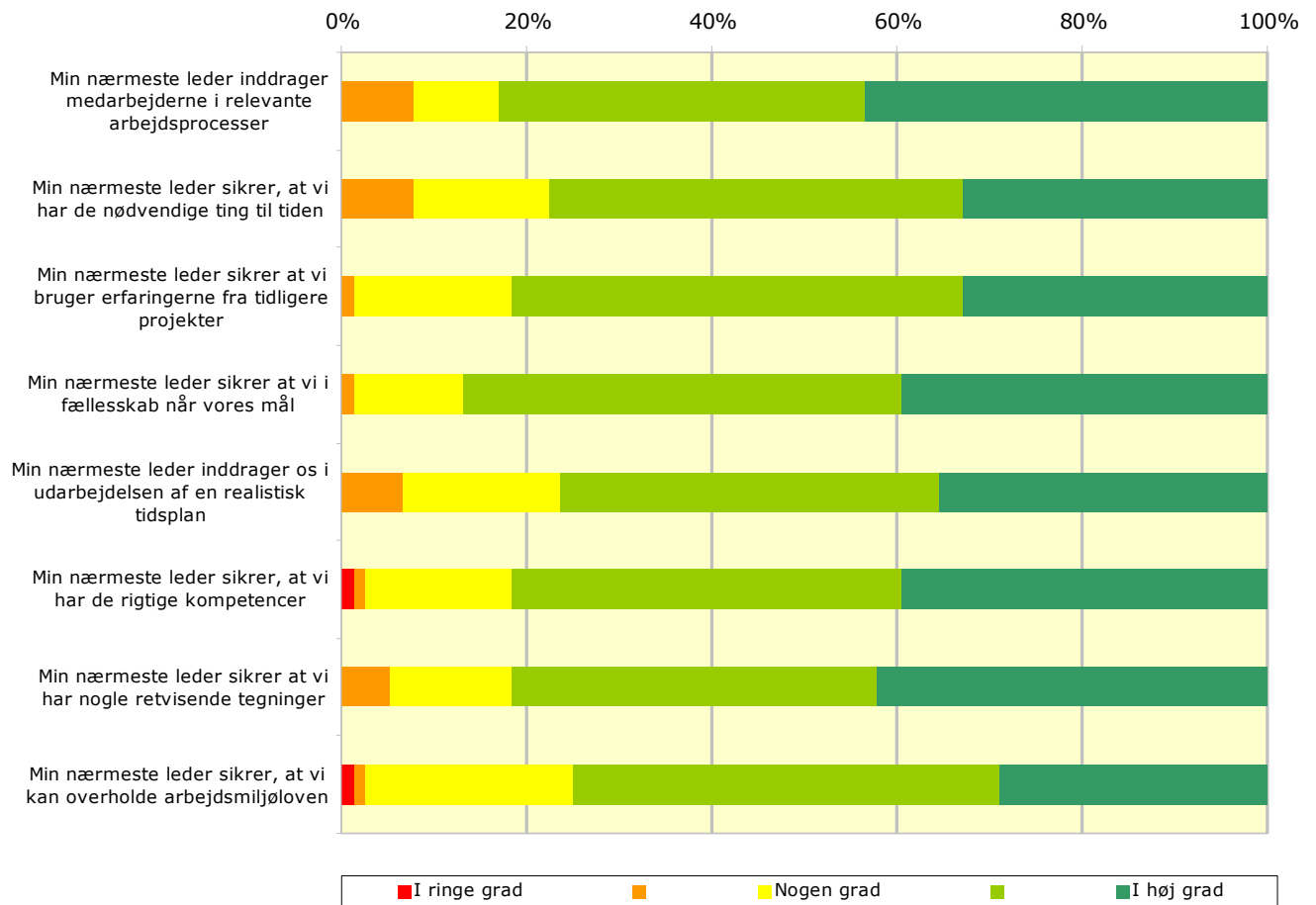




Lederrollen – Planlægning: ”Vi sikrer effektiv planlægning”

Lederrollen					
Spm. nr.	Kategori	Spørgsmål	Individuel gns.	Individuel betydning	Total
3	Planlægning	Min nærmeste leder inddrager medarbejderne i relevante arbejdsprocesser	4,72	4,72	4,72
17	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer, at vi har de nødvendige ting til tiden	4,18	4,69	4,18
21	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer at vi bruger erfaringerne fra tidligere projekter	4,20	4,55	4,20
22	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer at vi i fællesskab når vores mål	4,36	4,64	4,36
33	Planlægning	Min nærmeste leder inddrager os i udarbejdelsen af en realistisk tidsplan	4,16	4,62	4,16
35	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer, at vi har de rigtige kompetencer	4,28	4,72	4,28
39	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer at vi har nogle retvisende tegninger	4,38	4,78	4,38
41	Planlægning	Min nærmeste leder sikrer, at vi kan overholde arbejdsmiljøloven	4,11	4,50	4,11

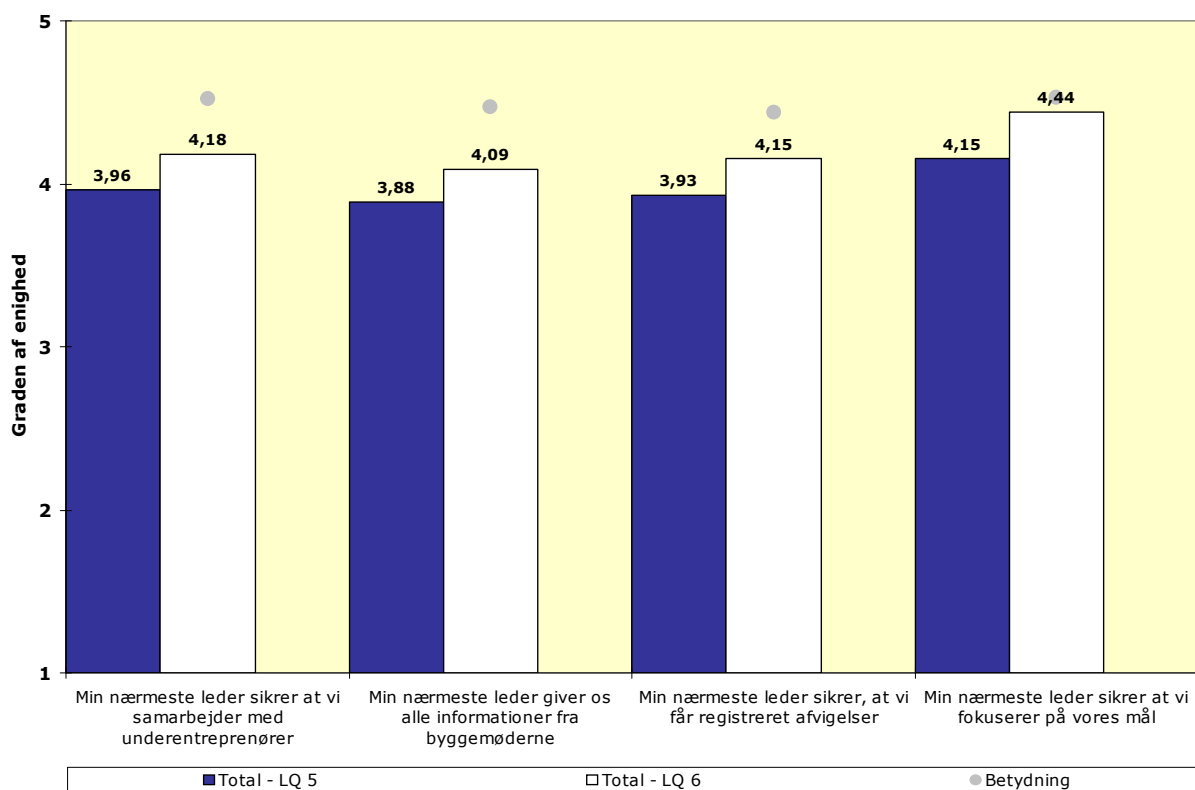
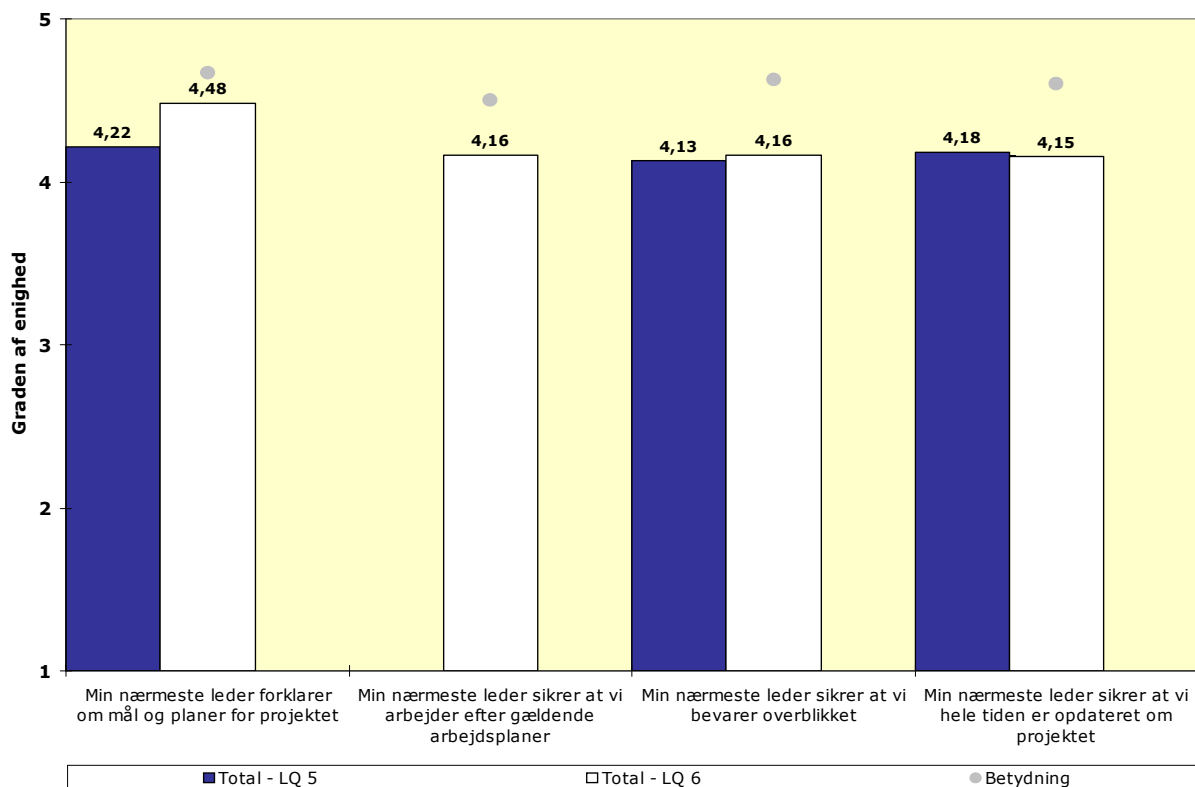


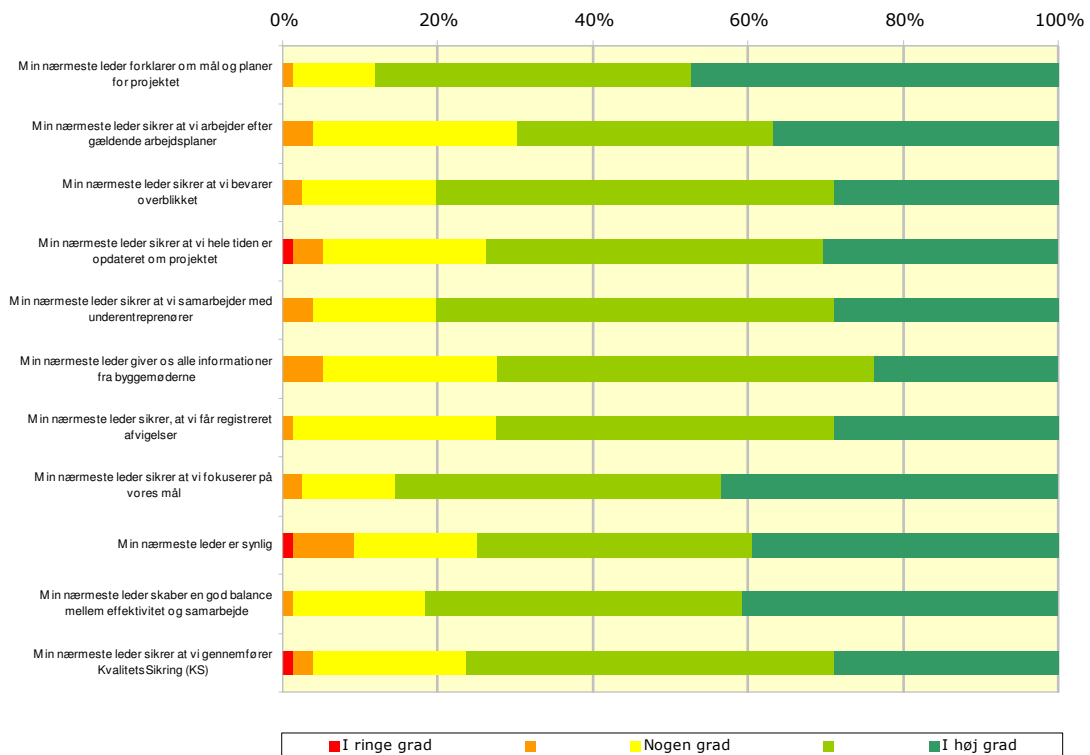
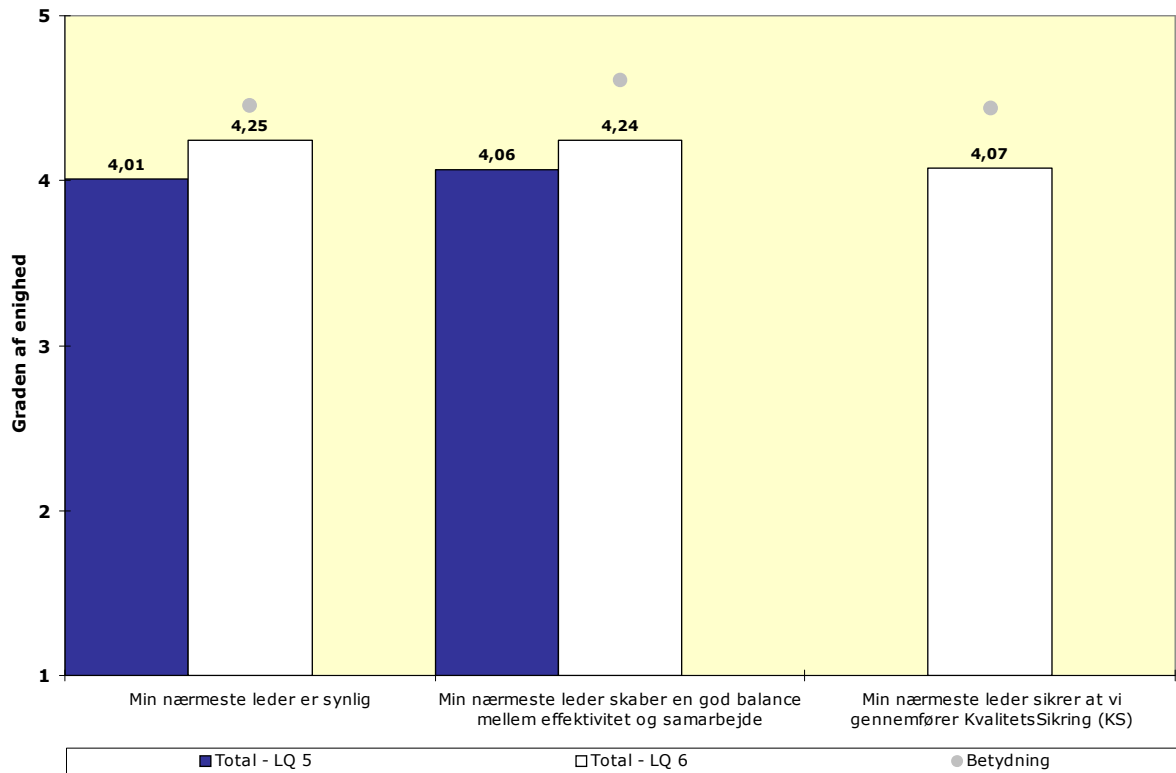




Lederrollen – Gennemførelse: ”Vi sikrer effektiv gennemførelse”

Lederrollen					
Spm. nr.	Kategori	Spørgsmål	Individuel gns.	Individuel betydning	Total
4	Gennemførelse	Min nærmeste leder forklarer om mål og planer for projektet	4,48	4,67	4,48
5	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi arbejder efter gældende arbejdsplaner	4,16	4,50	4,16
6	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi bevarer overblikket	4,16	4,62	4,16
9	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi hele tiden er opdateret om projektet	4,15	4,60	4,15
10	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi samarbejder med underentreprenører	4,18	4,52	4,18
23	Gennemførelse	Min nærmeste leder giver os alle informationer fra byggemøderne	4,09	4,47	4,09
24	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer, at vi får registreret afvigelser	4,15	4,44	4,15
34	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi fokuserer på vores mål	4,44	4,53	4,44
40	Gennemførelse	Min nærmeste leder er synlig	4,25	4,45	4,25
42	Gennemførelse	Min nærmeste leder skaber en god balance mellem effektivitet og samarbejde	4,24	4,61	4,24
45	Gennemførelse	Min nærmeste leder sikrer at vi gennemfører KvalitetsSikring (KS)	4,07	4,44	4,07

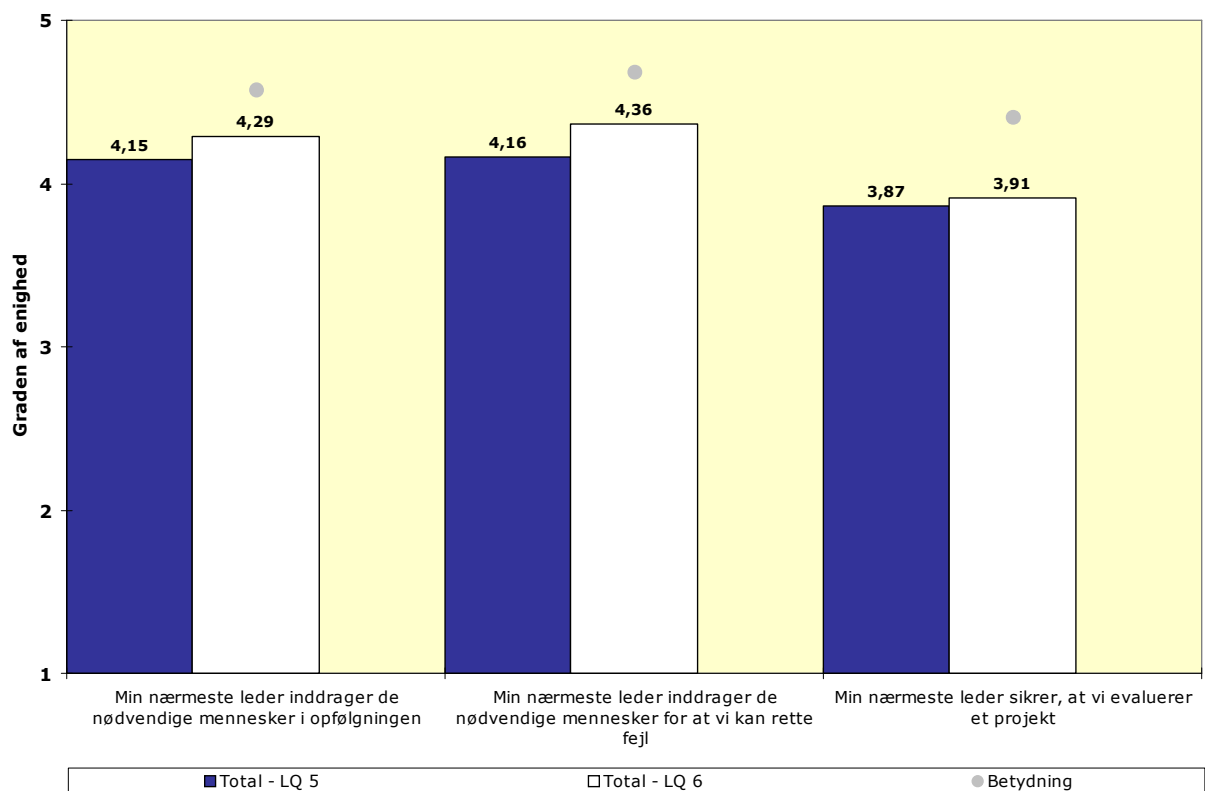
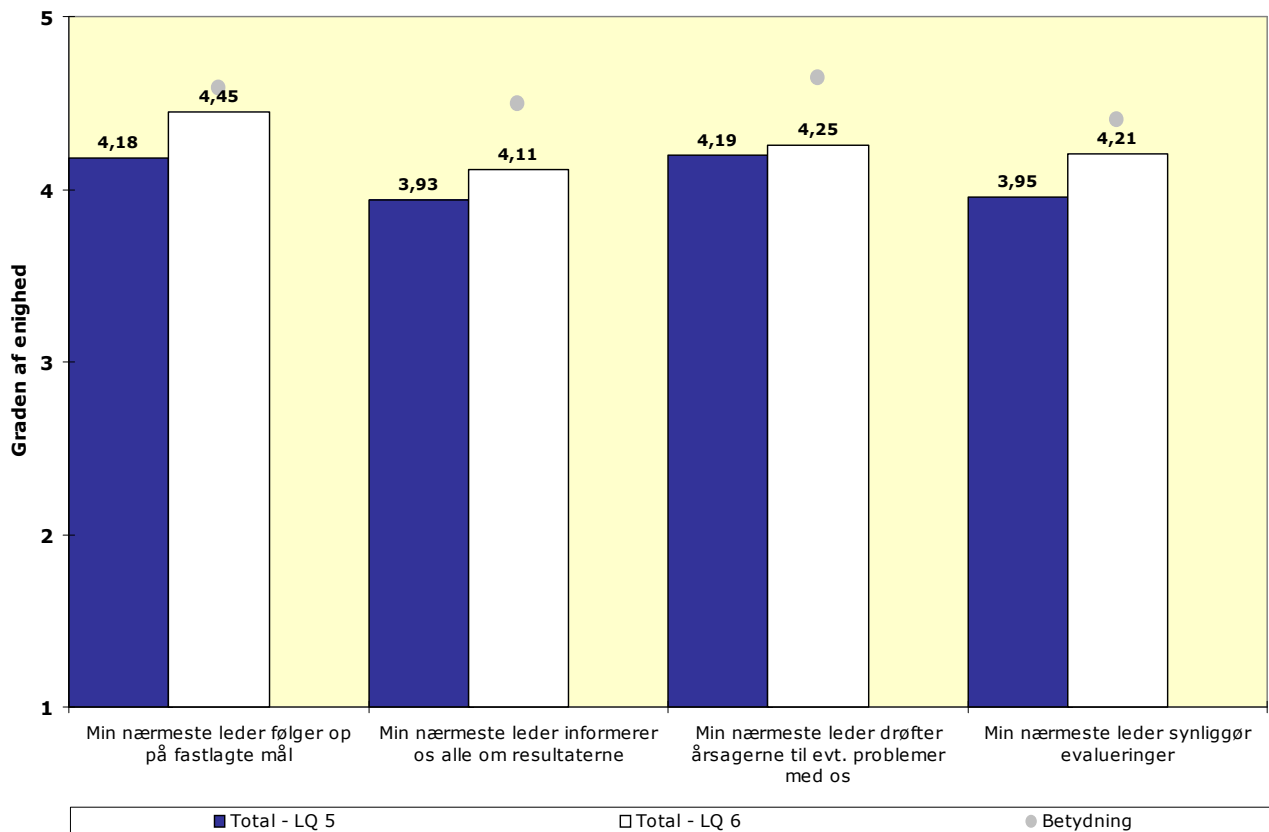


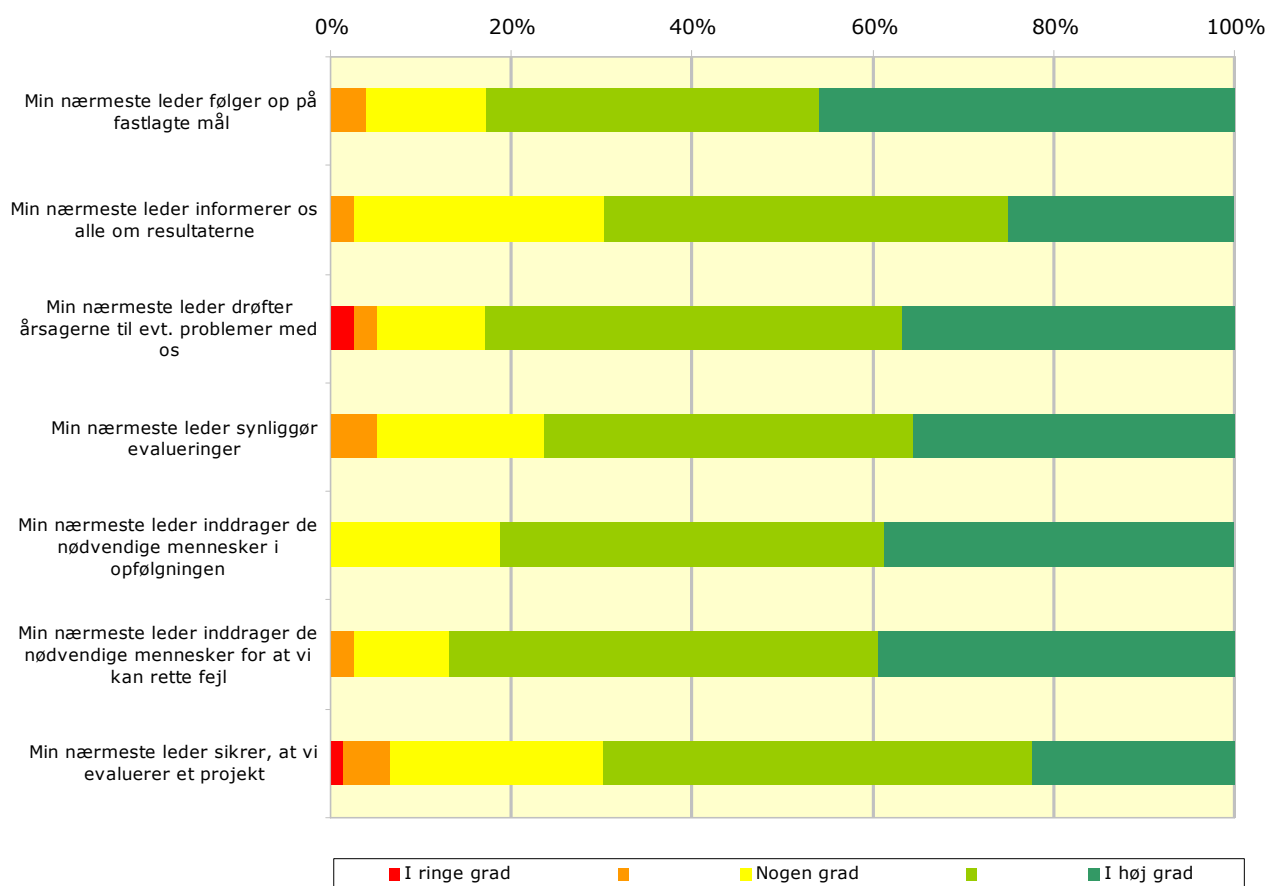




Lederrollen – Opfølgning: ”Vi sikrer afslutning og evaluering”

Lederrollen					
Spm. nr.	Kategori	Spørgsmål	Individuel gns.	Individuel betydning	Total
7	Opfølgning	Min nærmeste leder følger op på fastlagte mål	4,45	4,59	4,45
12	Opfølgning	Min nærmeste leder informerer os alle om resultaterne	4,11	4,50	4,11
15	Opfølgning	Min nærmeste leder drøfter årsagerne til evt. problemer med os	4,25	4,65	4,25
25	Opfølgning	Min nærmeste leder synliggør evalueringer	4,21	4,40	4,21
26	Opfølgning	Min nærmeste leder inddrager de nødvendige mennesker i opfølgningen	4,29	4,57	4,29
28	Opfølgning	Min nærmeste leder inddrager de nødvendige mennesker for at vi kan rette fejl	4,36	4,68	4,36
29	Opfølgning	Min nærmeste leder sikrer, at vi evaluerer et projekt	3,91	4,41	3,91

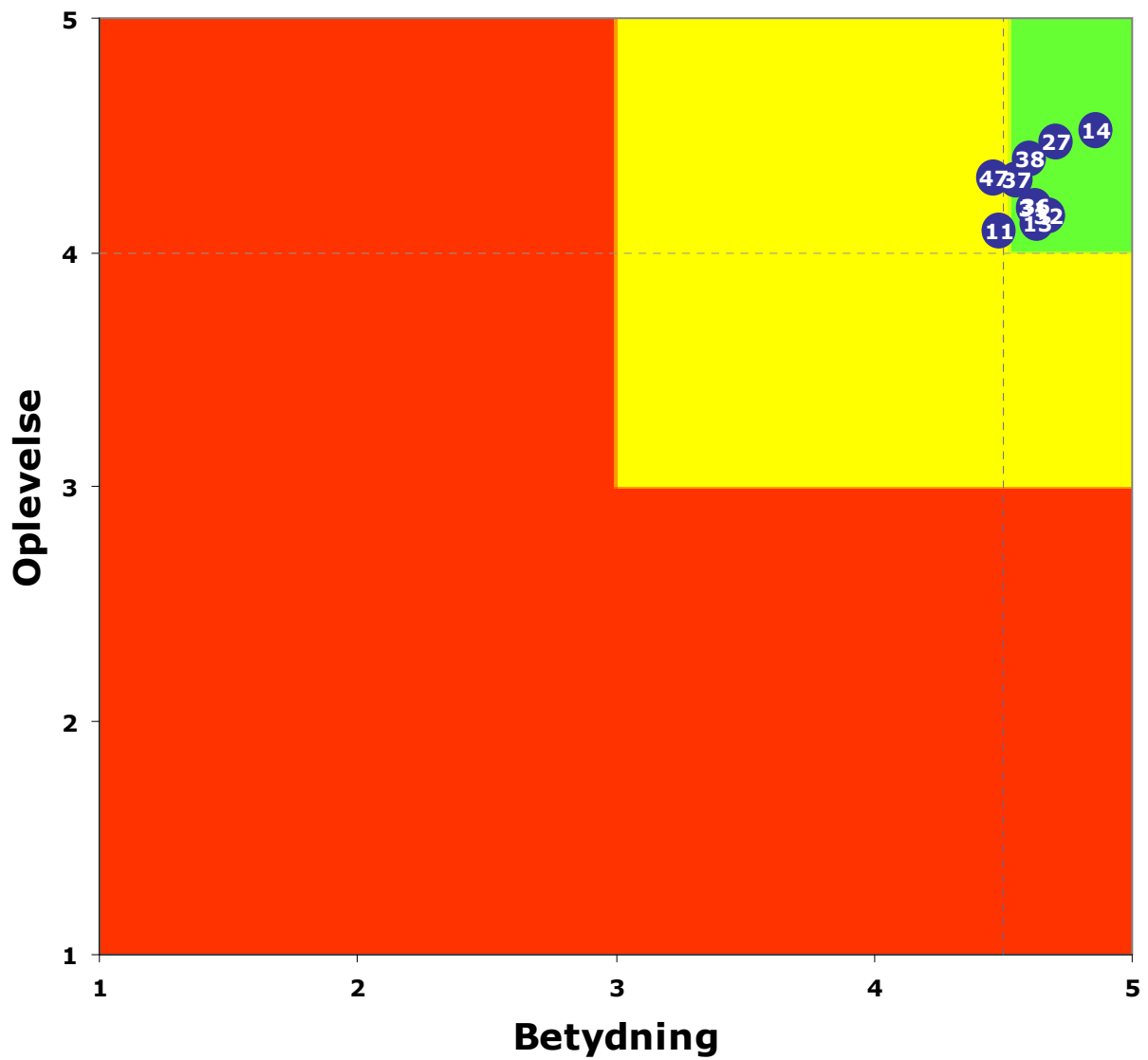


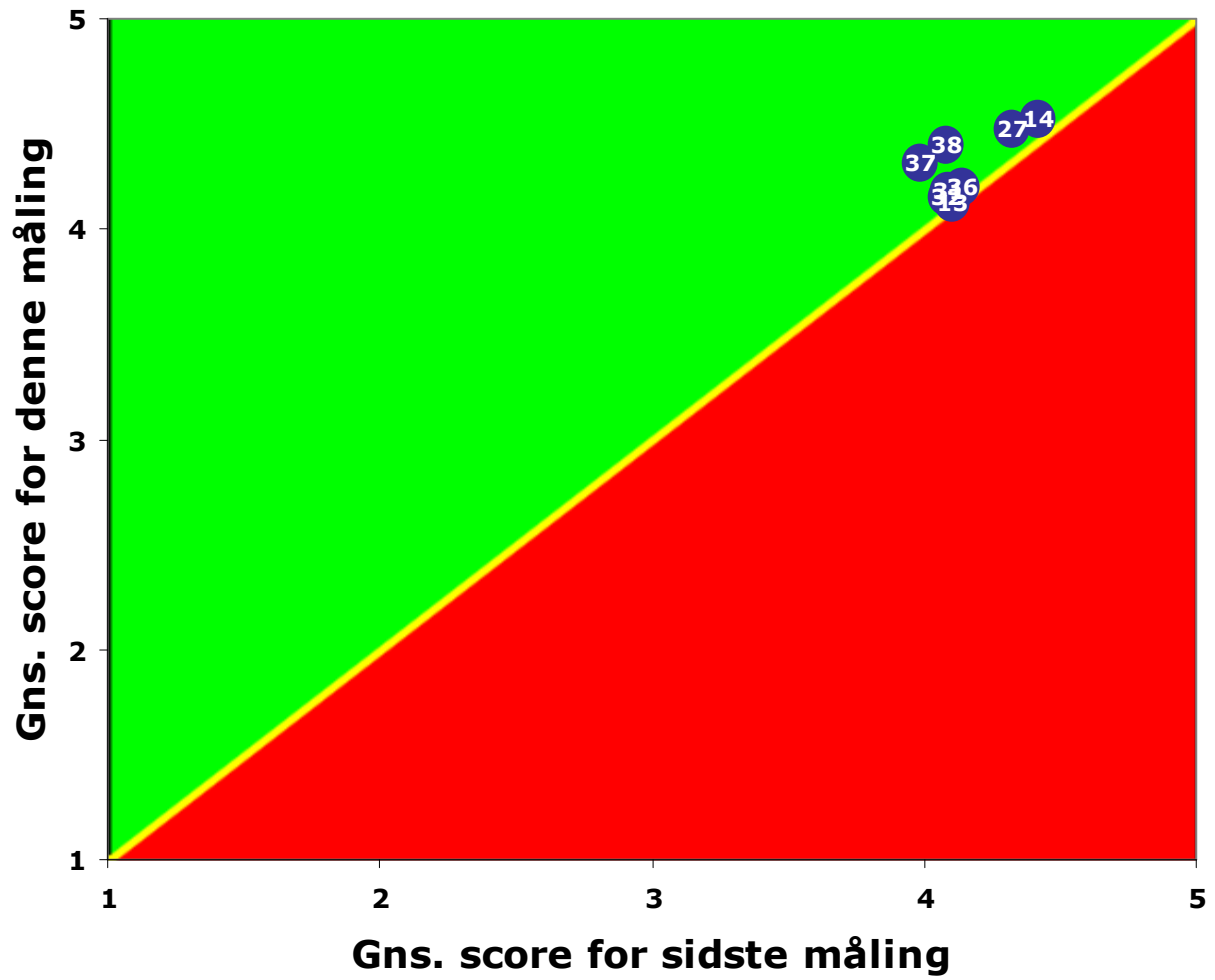




5. Værdier

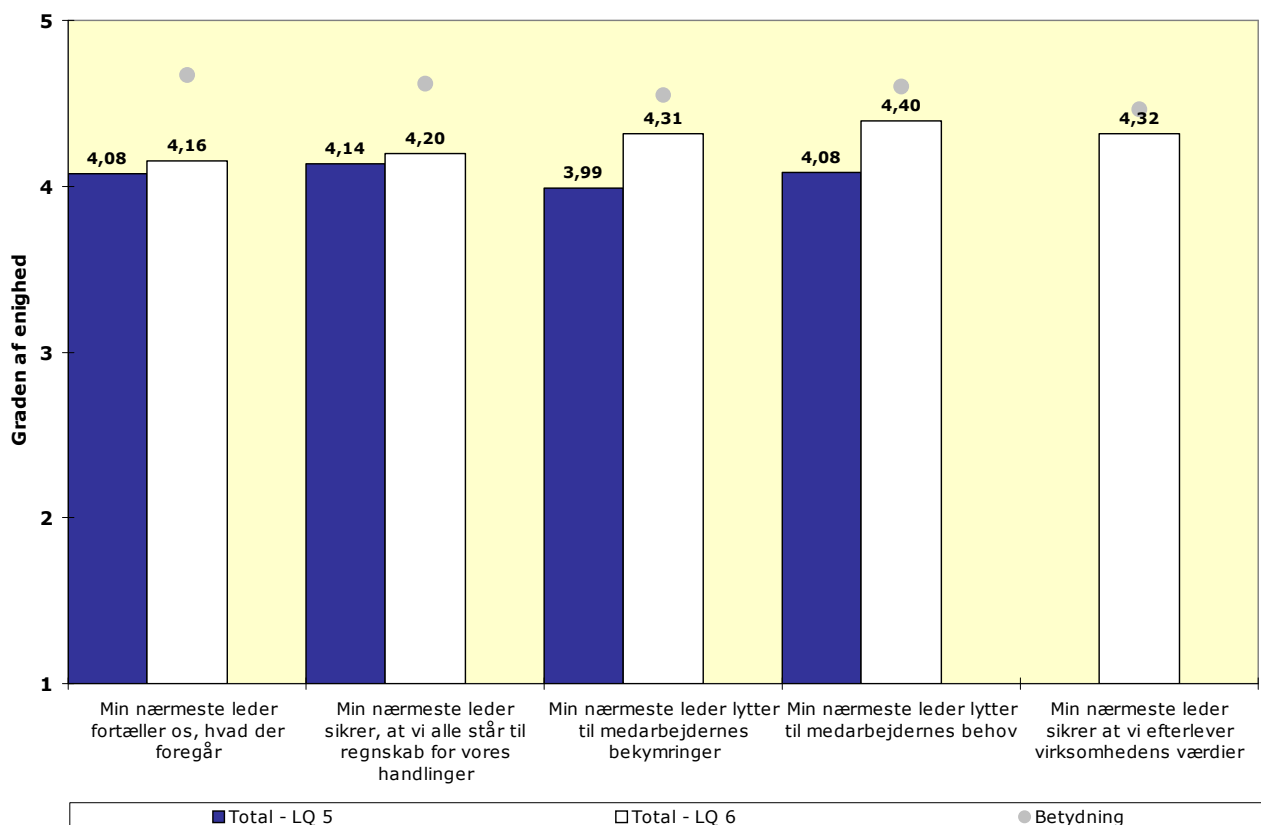
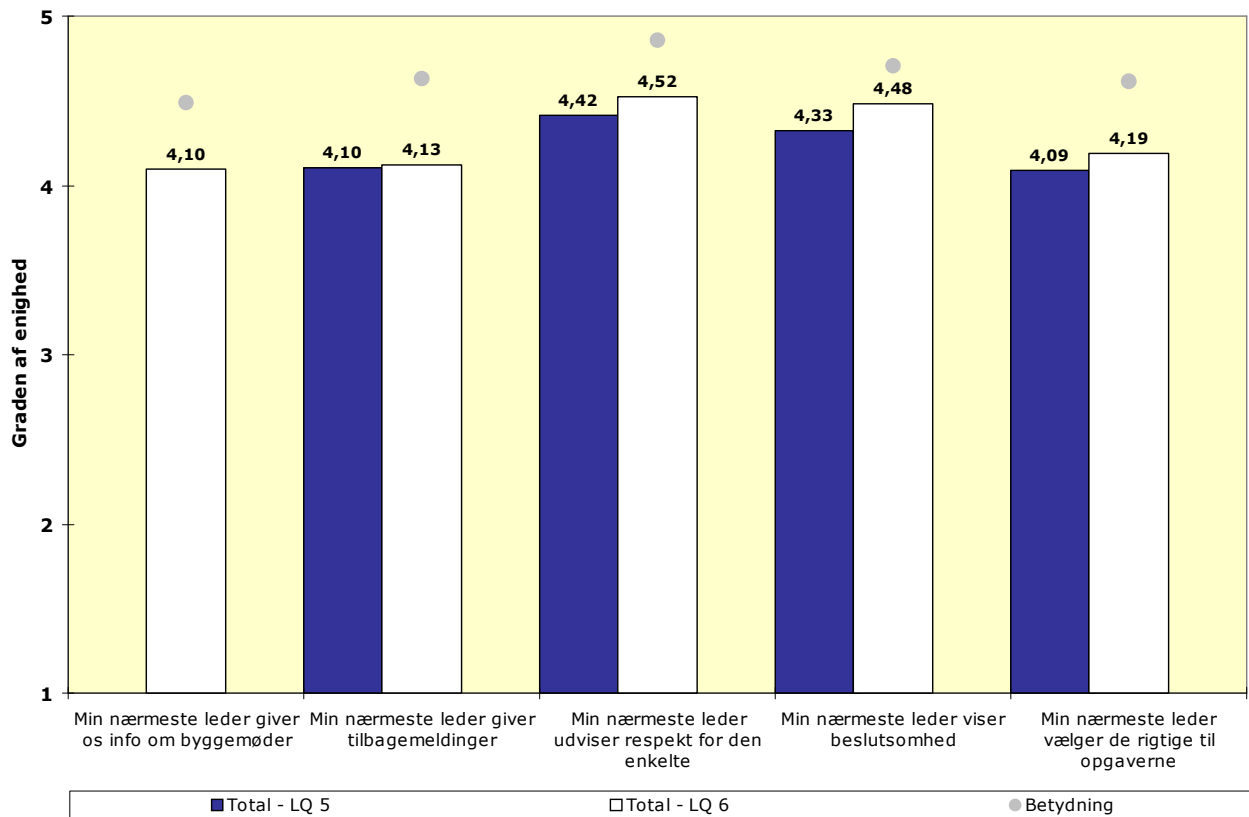
Overblikskort over værdier

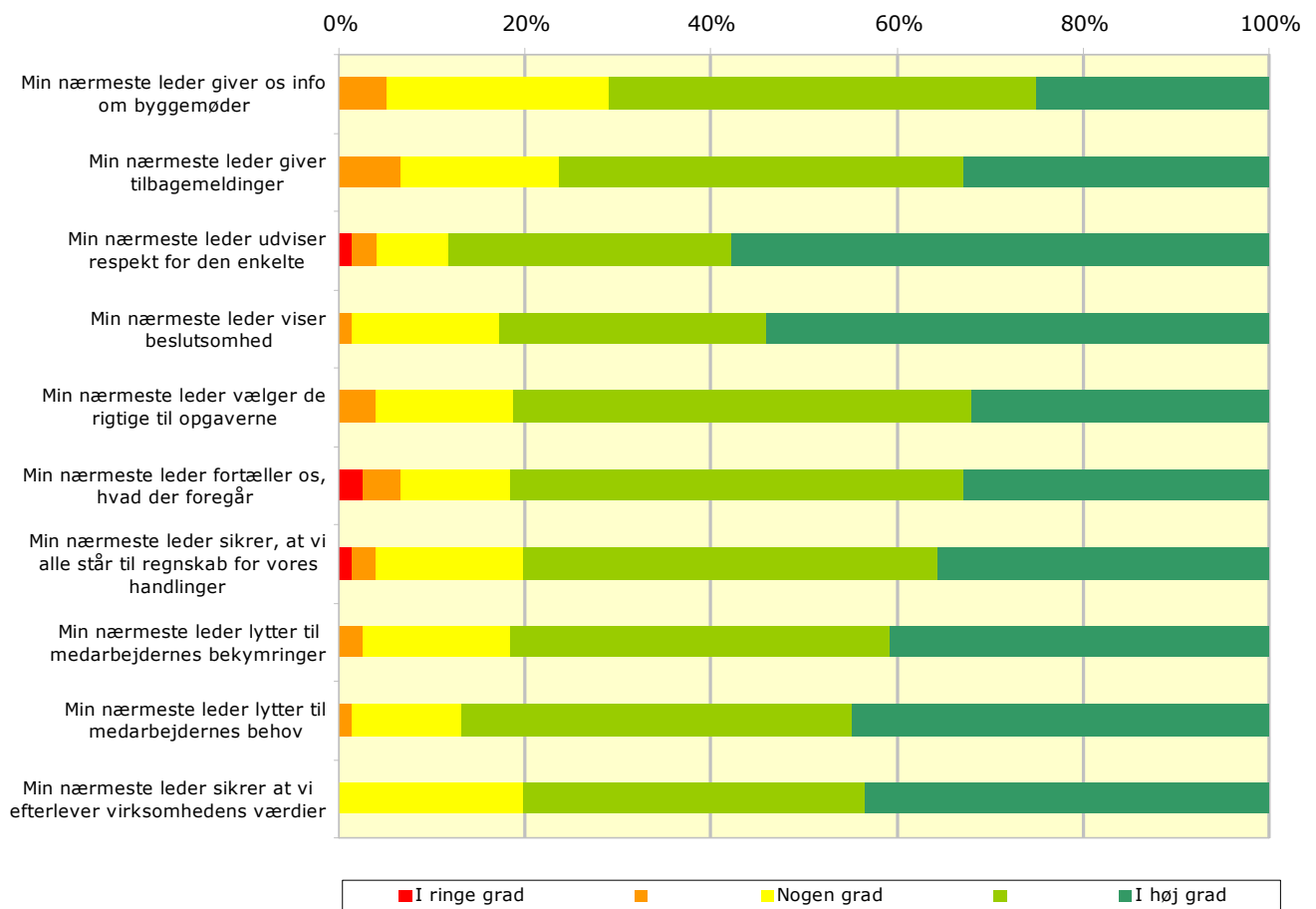






Værdier				
Spm. nr.	Spørgsmål	Individuel score	Individuel betydning	Total
11	Min nærmeste leder giver os info om byggemøder	4,10	4,49	4,10
13	Min nærmeste leder giver tilbagemeldinger	4,13	4,63	4,13
14	Min nærmeste leder udviser respekt for den enkelte	4,52	4,86	4,52
27	Min nærmeste leder viser beslutsomhed	4,48	4,70	4,48
31	Min nærmeste leder vælger de rigtige til opgaverne	4,19	4,62	4,19
32	Min nærmeste leder fortæller os, hvad der foregår	4,16	4,67	4,16
36	Min nærmeste leder sikrer, at vi alle står til regnskab for vores handlinger	4,20	4,62	4,20
37	Min nærmeste leder lytter til medarbejdernes bekymringer	4,31	4,55	4,31
38	Min nærmeste leder lytter til medarbejdernes behov	4,40	4,61	4,40
47	Min nærmeste leder sikrer at vi efterlever virksomhedens værdier	4,32	4,46	4,32

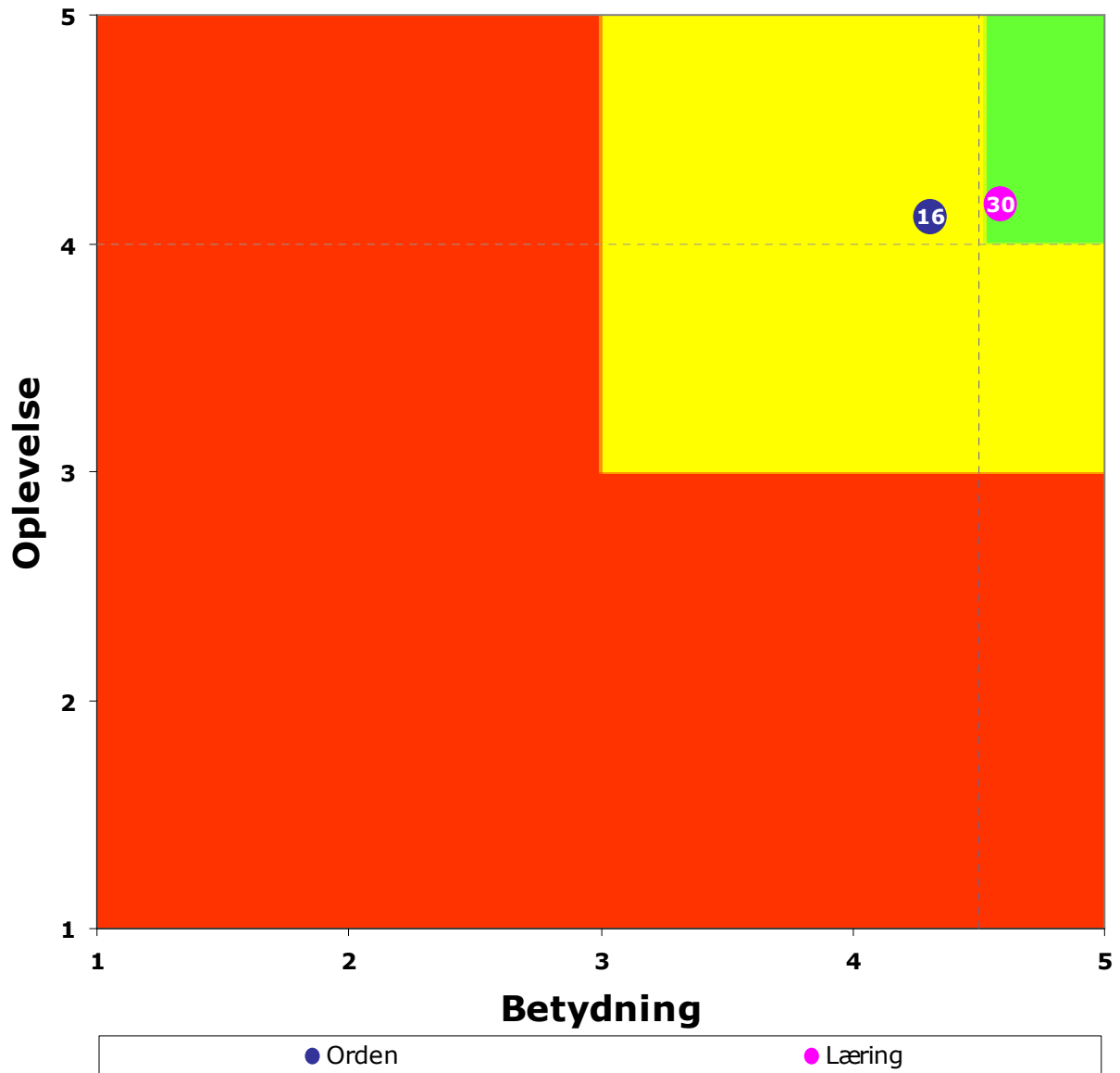


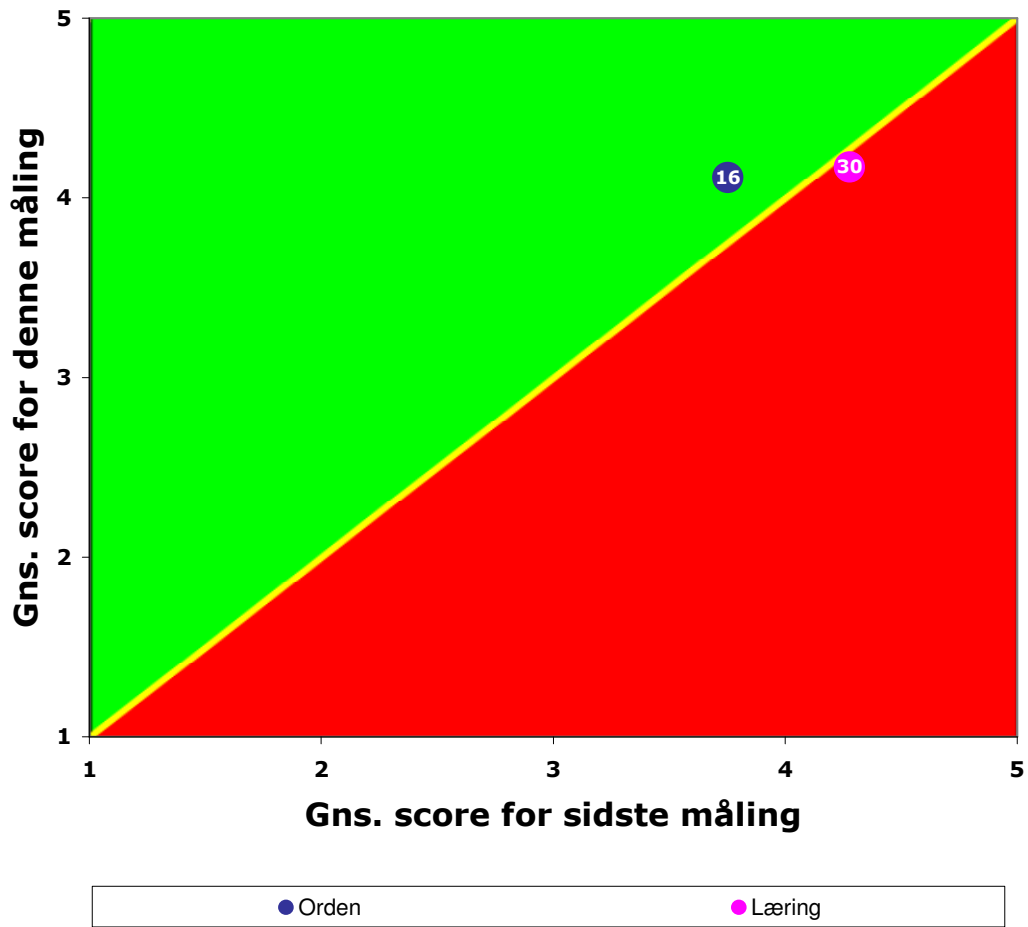




6. Andet

Overblikskort for de specifikke spørgsmål angående Læring samt Orden & ryddelighed







Andet					
Spm. nr.	Kategori	Spørgsmål	Individuel score	Individuel betydning	Total
16	Orden	Min nærmeste leder sikrer at vi holder orden og ryddelighed	4,11	4,31	4,11
30	Læring	Min nærmeste leder sikrer, at vi gør brug af erfaringer fra tidligere projekter	4,17	4,59	4,17

