



Medarbejdertilfredshedsanalyse 3



Hans Ulrik Jensen A/S

Totalrapport

Gennemført april 2009

Jan Wittrup, direktør/ Executive Advisor

Indholdsfortegnelse

1. Opsummering på analysens resultater	1
1.1 Indsatser	3
Ad. 1 Incitamentsstrukturen.....	3
Ad. 2 Kompetencestyringen i Huj A/S	3
Ad. 3 Værdier	3
2. Relationsanalyse	4
2.1 Introduktion til prioritetskort.....	5
2.2 Prioritetskort	7
3. Spørgsmålenes Top 5 og Bund 5	9
4. Overblikstabel	10
5. Medarbejdertilfredshed.....	11
6. Medarbejderloyalitet	14
7. Det daglige arbejde	16
7.1 Det daglige arbejde - Generelt	16
7.2 Det daglige arbejde – Fysiske rammer	18
7.3 Det daglige arbejde - Løn	20
7.4 Det daglige arbejde – Projektinvolvering	21
8. Nærmeste leder.....	23
9. Image	25
10. Samarbejde	26
11. Personlig og faglig udvikling	29
12. Værdier & Normer.....	31
13. Styring.....	32
14. Overordnet tilfredshed og loyalitet opdelt på funktioner.....	33
15. Loyalitetssegmentering – segmentering af medarbejdere.....	34

1. Opsummering på analysens resultater

Denne rapport indeholder resultaterne for medarbejdertilfredshedsanalyse 3 gennemført for Hans Ulrik Jensen A/S i april 2009.

Undersøgelsen har til formål at identificere og understøtte de nødvendige aktiviteter for at nå målet om at blive "**Danmarks Bedste Arbejdsplads**".

Undersøgelsen er gennemført med følgende svarstatistik, som giver mulighed for en valid analyse:

Navn	Svarstatistik		
	Besvarelser	Deltagere	Procent
Leder 1	10	12	83%
Leder 2	7	8	88%
Leder 3	3	3	100%
Leder 4	9	10	90%
Leder 5	13	14	93%
Leder 6	8	8	100%
Leder 7	3	3	100%
Leder 8	7	7	100%
Leder 9	3	3	100%
Samlet	63	68	93%

Udviklingen i resultatet (gennemsnit af tilfredshed og loyalitet) for lederne har været som følger:

Navn	Udvikling i resultat		
	MTA1	MTA2	MTA3
Leder 1	4,10	4,35	4,36
Leder 2	4,08	4,10	4,38
Leder 3	-	4,67	4,46
Leder 4	3,91	4,42	4,45
Leder 5	4,30	4,39	4,45
Leder 6	4,19	4,20	4,58
Leder 7	4,58	4,76	4,78
Leder 8	4,47	4,80	4,82
Leder 9	4,32	4,13	4,18
Middel lederscore	4,24	4,42	4,49

Opsummerende for analysen bemærkes det, at Hans Ulrik Jensen A/S er gået frem på alle indsatsområderne og dermed fortsat udvikler det flotte niveau af medarbejdertilfredshed (score 4,36) og -loyalitet (score 4,61!).

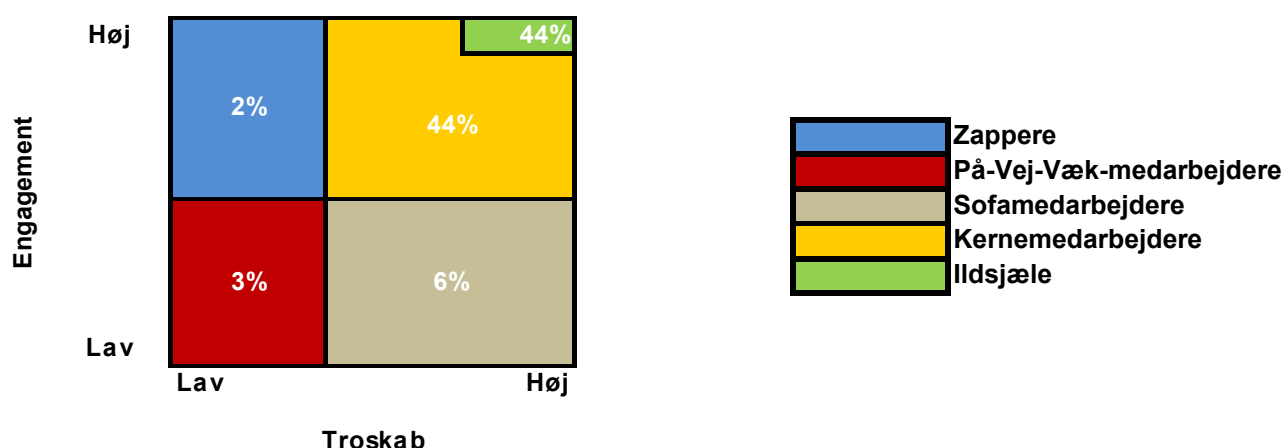
Tilfredsheden blandt medarbejderne påvirkes stadig i højest grad af ændringer i det daglige arbejde generelt. Dagligt arbejde generelt er med sit høje niveau og store betydning et vedligeholdelsesområde for Hans Ulrik Jensen A/S. Værdier og normer er siden MTA2 blevet endnu vigtigere og samarbejde har også fået en større indflydelse på tilfredsheden. Værdier og normer bør i den kommende periode være et prioriteringsområde for Hans Ulrik Jensen A/S, da der her kan skabes øget tilfredshed blandt medarbejderne. Samarbejde og Image bør kommunikerer for at drage fordel af de høje niveauer i disse kategorier til at forbedre tilfredsheden.

Loyaliteten blandt medarbejderne er meget høj og påvirkes i høj grad af Personlig og faglig udvikling, der fortsat bør være et prioriteringsområde i den kommende periode. Forbedringer i de kategorier, som påvirker tilfredsheden, vil også påvirke loyaliteten i positiv retning.

Som noget nyt er der i MTA3 lavet en segmentering af medarbejderne ud fra det samlede loyalitetsbegreb, som kan inddeles i troskab (spm. 5, 6 og 8) og engagement (spm. 7, 9 og 10). I den forbindelse er der i MTA3 tilføjet tre nye spørgsmål (spm. 8-10) til loyalitetskategorien i forhold til de tidligere analyser. Spørgsmålene er tilføjet for at muliggøre loyalitetssegmenteringen, som er tilføjet sidst i rapporten. Når loyalitetsscores sammenlignes mellem MTA 3 og de tidligere analyser, bør man være opmærksom på ændringen i spørgerammen.

Loyalitetssegmenteringen viser en positiv sammensætning af medarbejderstaben, hvor 44 % er kategoriseret som Ildsjæle og 44 % er kategoriseret som Kernemedarbejdere. Det er meget flotte tal. Dog er det værd at bemærke, at 9 % af medarbejderne er kategoriseret enten som Sofamedarbejdere, der er loyale, men udviser lavt engagement, eller På-Vej-Væk-medarbejdere, der hverken er loyale eller engagerede. Disse 9 % af medarbejderne bør Hans Ulrik Jensen A/S tage stilling til, hvordan man vil håndtere, da de sandsynligvis ikke bidrager positivt til opfyldelsen af virksomhedens mål.

Dette element gennemgås i slutningen af rapporten.



1.1 Indsatser

Analysen indikerer at der bl.a. er 3 områder, der bør underkastes en dybere analyse og evt. beslutning:

1. Incitamentsstrukturen i HUI A/S
2. Kompetencestyringen i HUI A/S
3. Værdier

Ad. 1 Incitamentsstrukturen

Analysens laveste scoringer omhandler løn ift. mængden af opgaver, kvalifikationer og kvalitet.

Dette bør give anledning til en overvejelse om, hvorvidt tidspunktet til at drøfte den samlede lønstruktur i virksomheden er indtruffet – en lønstruktur, hvor der aflønnes ift. indsats, kvalitet og kompetencer, og ikke udelukkende ift. tid.

Ad. 2 Kompetencestyringen i Hui A/S

Personlig og Faglig udvikling indgår som prioritering ift. Loyalitet.

Områderne Opfølgning på kompetenceudvikling og Gennemførelse af kompetenceudvikling er blandt de lavere scoringer i analysen.

Begge områder er gået frem ift. forrige måling.

HUI A/S bør derfor overveje en endnu mere systematisk kompetencestyring ift. medarbejderne.

Dette kan omfatte:

- kortlægning af og kommunikation om kompetencekrav
- kortlægning af og kommunikation om kompetenceniveau
- aftale om relevant kompetenceudvikling ift. kompetenceanalysen
- opfølgningssamtale om oplevelse og udbytte af gennemført kompetenceudvikling

Ad. 3 Værdier

Værdier er det område, der har den største effekt på Tilfredsheden.

Værdier scorer samlet lavere end de fleste indsatsområder, hvorfor dette område bør prioriteres.

Det er specielt områderne "Vi behandler alle ens" og "Vi får de nødvendige informationer", der bør analyseres på.

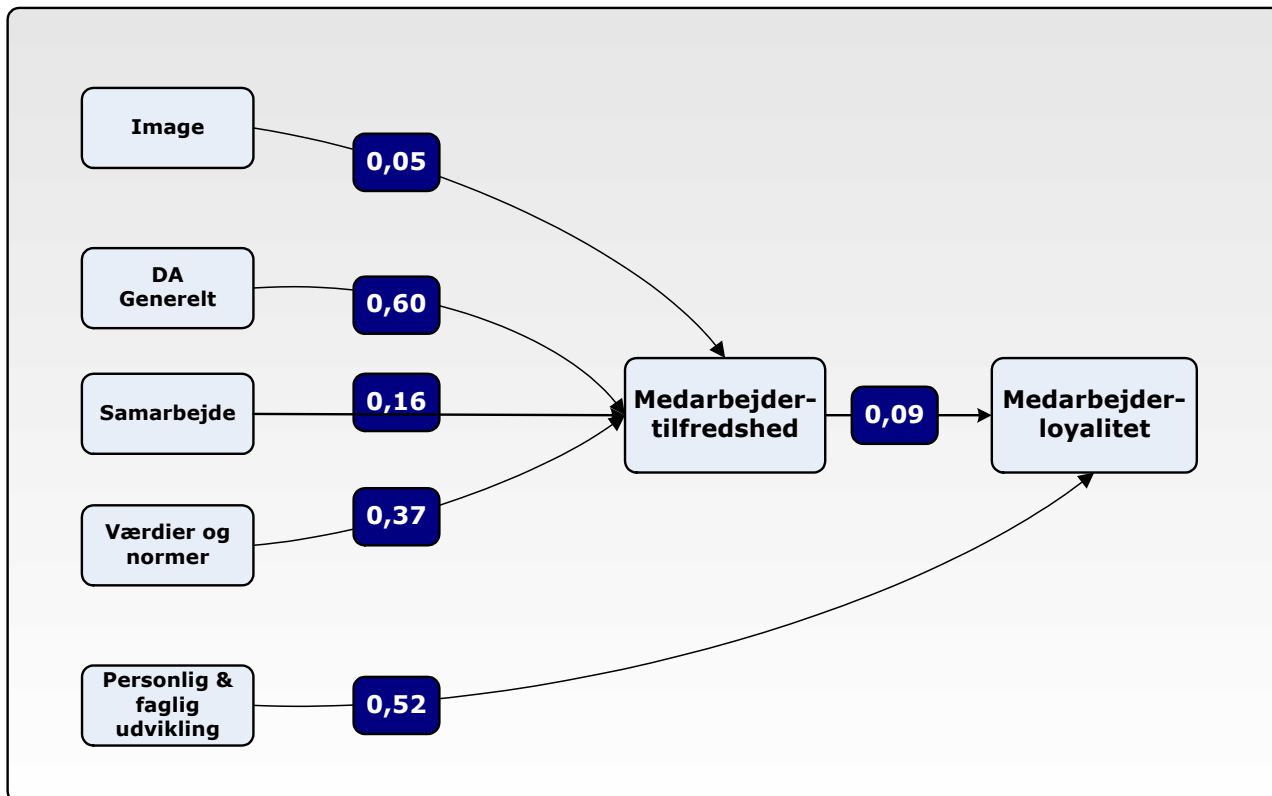
Der er udarbejdet en Værdibærerrapport, der evt. kan anvendes i det videre arbejde med disse 2 områder.

2. Relationsanalyse

Undersøgelsen er bygget op omkring en model, der beskriver hvilke underliggende faktorer, der har størst indflydelse på medarbejdertilfredsheden og -loyaliteten. Formålet er at sikre, at der rettes fokus på de områder, hvor forbedringer skaber øgede resultater i form af mere motiverede og loyale medarbejdere.

Analysen er gennemført for 63 medarbejdere.

Nedenstående figur viser resultatet af denne relationsanalyse.



Vejledning: Tallene i figuren viser graden af sammenhænge mellem faktorerne. Eksempelvis indikerer en score mellem Samarbejde og Medarbejdertilfredshed på 0,16, at når Samarbejde stiger med én, så medfører det en stigning i Medarbejdertilfredshed på 0,16.

Analysen viser, at de tre vigtigste faktorer for medarbejdertilfredsheden er:

1. Det daglige arbejde – Generelt
2. Værdier og normer
3. Samarbejde

Dette betyder, at forbedringer i disse tre faktorer bidrager til øget medarbejdertilfredsheden i Hans Ulrik Jensen A/S. Modellen kan forklare 72 % af udsvingene i medarbejdertilfredsheden, hvilket er højt for denne type modeller og indikerer en god model.

Ud over at se på medarbejdertilfredsheden kan modellen ligeledes bruges til at forklare medarbejderloyaliteten. Analysen viser, at den kategori som har en direkte påvirkning på medarbejderloyaliteten, og dermed er vigtig, er:

1. Personlig og faglig udvikling

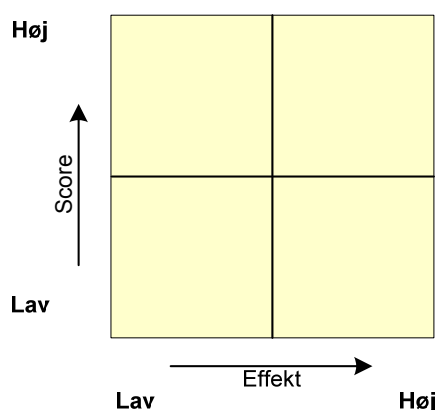
Modellen kan forklare 56 % af udsvingene i medarbejderloyaliteten, hvilket indikerer, at den faglige og personlige udvikling, sammen med tilfredshed, har stor betydning for medarbejderloyaliteten.

2.1 Introduktion til prioritetskort

Efter de forskellige parametres effekt på medarbejdertilfredsheden samt loyaliteten er kortlagt, er det relevant at spørge om: *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.



I figuren er der to hjælpestreger:

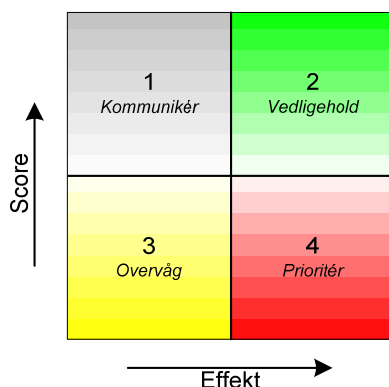
- Den vandrette streg viser gennemsnitsscoren for parametrene.
- Den lodrette streg viser parametrenes gennemsnitlige effekt på medarbejdertilfredsheden/-loyaliteten.

Prioritetskortet kan bruges til at se, hvorvidt der er balance mellem indsatser og resultater.

Tankegangen er følgende: Vi har ikke mulighed for at bruge vores ressourcer på alle områder, og derfor skal vi vælge dem, der er de vigtigste for medarbejderne. Omvendt skal vi ikke bruge ressourcer på noget, der ikke skaber værdi for medarbejderne.

Hvordan kan prioritetskortet bruges?

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



Tolkning i de 4 udfaldsrum:

Gruppering 1 - Kommunikér

Parametre med scorerer over gennemsnittet, men med lav effekt på enten medarbejdertilfredsheden eller loyaliteten afhængig af, hvilken man kigger på. 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 scorerer 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 med til at trække medarbejdertilfredsheden op.

Gruppering 3 - Overvåg

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

Gruppering 4 - Prioritér

Parametre med scorerer under gennemsnittet og med høj effekt på medarbejdertilfredsheden. For disse parameter er der tale om målrettet forbedrende indsats. Disse parametre skal prioriteres, da de kan betyde drastiske stigninger i medarbejdertilfredsheden.

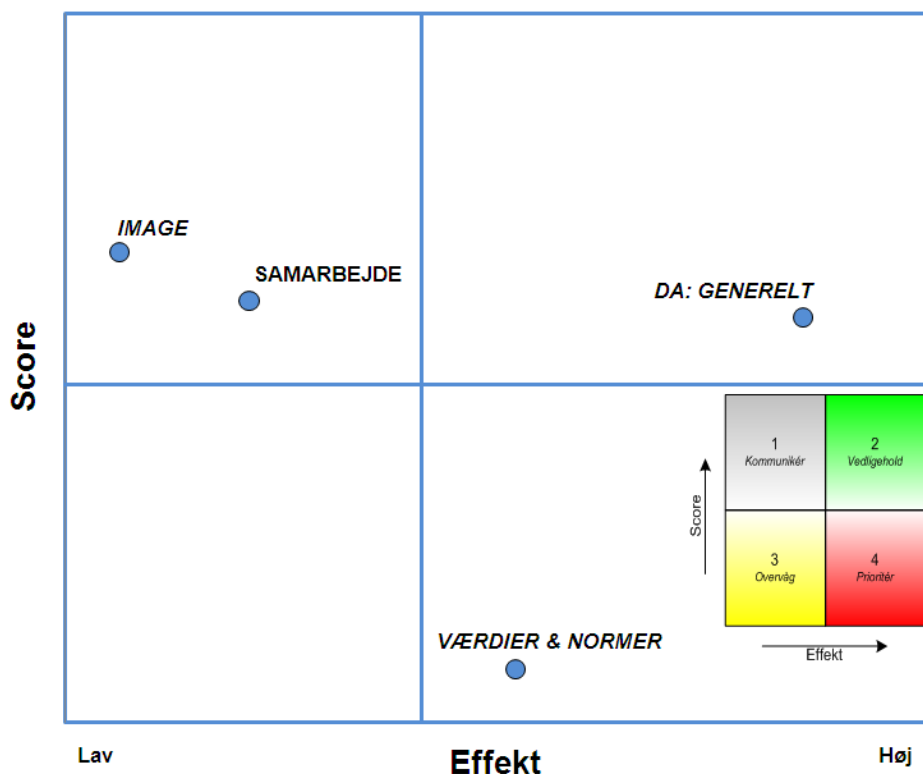
På næste side er der, på baggrund af analysens resultater, opstillet to prioritetskort for Hans Ulrik Jensen A/S – et for medarbejdertilfredsheden og efterfølgende et for loyaliteten.

Bemærk, at prioritetskortet kun indeholder de parametre i modellen, der har betydning for enten medarbejdertilfredsheden eller loyaliteten. X-aksen viser parametrenes effekt på enten medarbejdertilfredsheden eller loyaliteten og Y-aksen viser gennemsnitsscoren for medarbejdernes besvarelser.

Prioritetskort for medarbejdertilfredshed og medarbejderloyalitet er illustreret på næste side.

2.2 Prioritetskort

Prioritetskort for **Tilfredshed**:



Prioritér: Værdier og normer

Det primære indsatsområde for HUI A/S er Værdier og normer. Dette skyldes, at dette område er vurderet relativt lavt samtidig med, at det har en relativ 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 parameter kunne føre til et fald i medarbejdertilfredsheden.

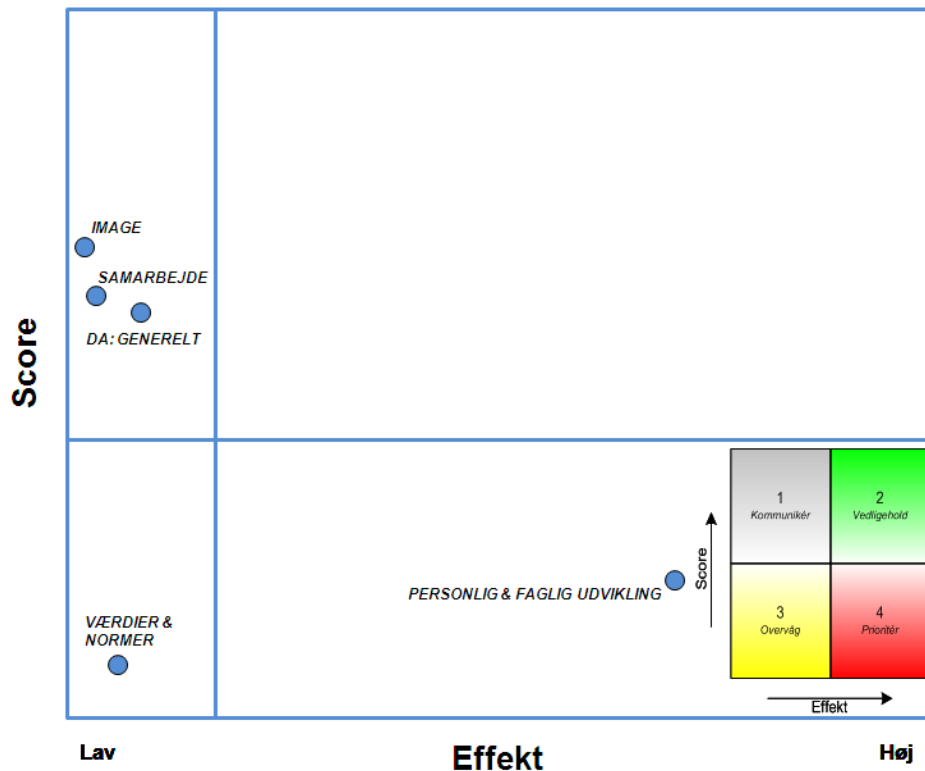
Vedligehold: Det daglige arbejde - generelt

Foruden et primært fokus på Værdier og normer, bør ledelsen ligeledes bestræbe sig på at vedligeholde den i forvejen gode indsats i relation til det daglige arbejde, da dette fortsat vil bidrage positivt til en forbedring af tilfredsheden blandt medarbejderne i HUI A/S. Dette skyldes, at dette område har en score, der ligger over gennemsnittet samtidig med, at det har en høj effekt på medarbejdernes tilfredshed.

Kommunikér: Image og Samarbejde

Slutteligt, kan det nævnes, at områderne Image og Samarbejde 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.

Prioritetskort for **Loyalitet**:



Prioritér: Personlig og faglig udvikling

Ifølge analysen er den personlige og faglige udvikling det eneste indsatsområde, som har en direkte påvirkning på medarbejderloyaliteten. Derudover må dette område betragtes som et relevant indsatsområde for HUI A/S, idet dette område er vurderet relativt lavt samtidig med, at det har en relativ høj effekt på medarbejderloyaliteten. Det anbefales derfor, at HUI A/S er meget opmærksomme på den effekt den personlige og faglige udvikling har for medarbejdernes loyalitetsfølelse overfor virksomheden. En opprioritering af dette område vil angiveligt medføre en højere grad af troskab og engagement blandt medarbejderne i HUI A/S. Tilsvarende vil en nedprioritering af den personlige og faglige udvikling kunne føre til et fald i troskab og/eller engagement.

De øvrige parametre har ikke en direkte påvirkning på medarbejderloyaliteten. Dog har disse parametre en indirekte påvirkning på medarbejderloyaliteten, idet påvirkningen sker indirekte gennem deres påvirkning på medarbejdertilfredsheden.

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

3. Spørgsmålenes Top 5 og Bund 5

Top 5 spørgsmål

Nr.	Tekst	Score
1	Jeg er villig til at yde en ekstra indsats hvis nødvendigt	4,8
2	Jeg er informeret om virksomhedens mål	4,7
3	Jeg føler glæde ved at se et projekt blive til	4,7
4	Jeg leder sjældent efter andre job	4,7
5	Jeg er informeret om virksomhedens værdier	4,7

Bund 5 spørgsmål

Nr.	Tekst	Score
1	Jeg får den rigtige løn, i forhold til mængden af arbejde jeg udfører	3,9
2	De fysiske rammer for mit arbejde er gode (eksempelvis god plads, ingen støj etc.)	3,9
3	Jeg får den rigtige løn, i forhold til kvaliteten af mit arbejde	3,9
4	Jeg får den rigtige løn i forhold til mine kompetencer	4,0
5	Hvor tilfreds er du med opfølgningen på din kompetenceudvikling?	4,0

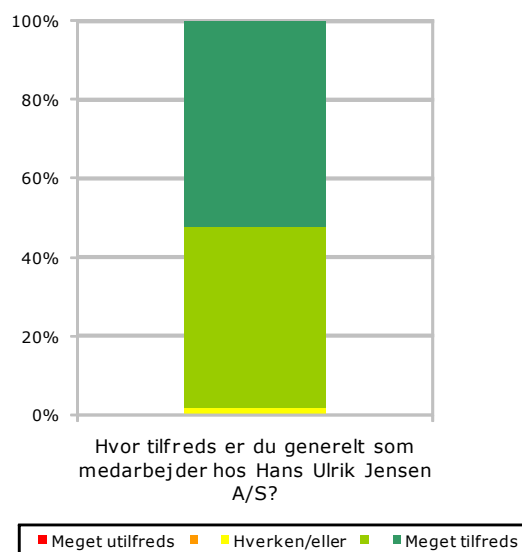
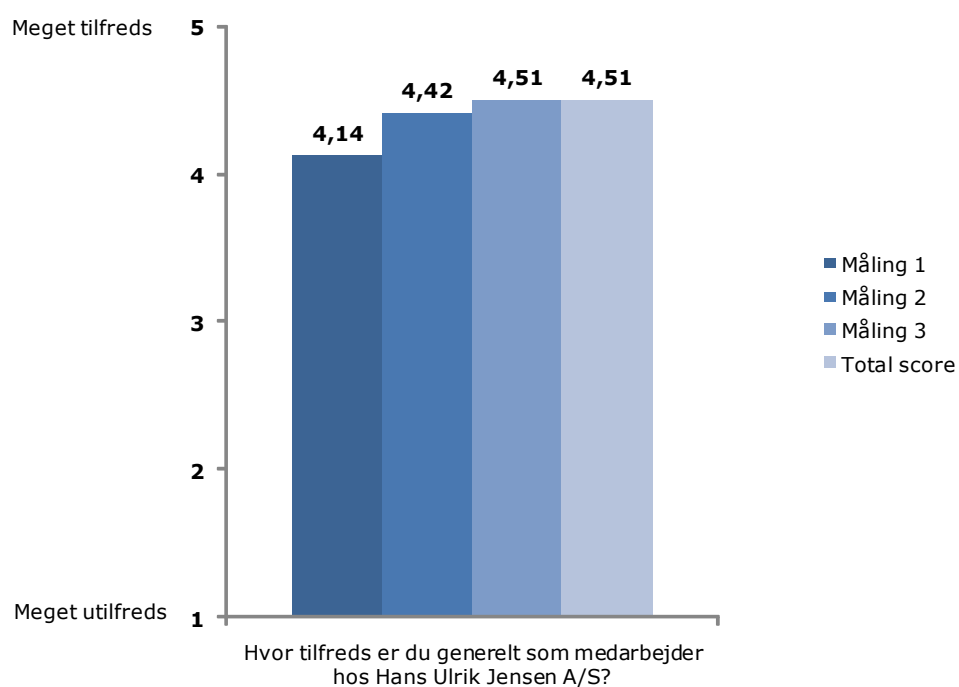
4. Overblikstabel

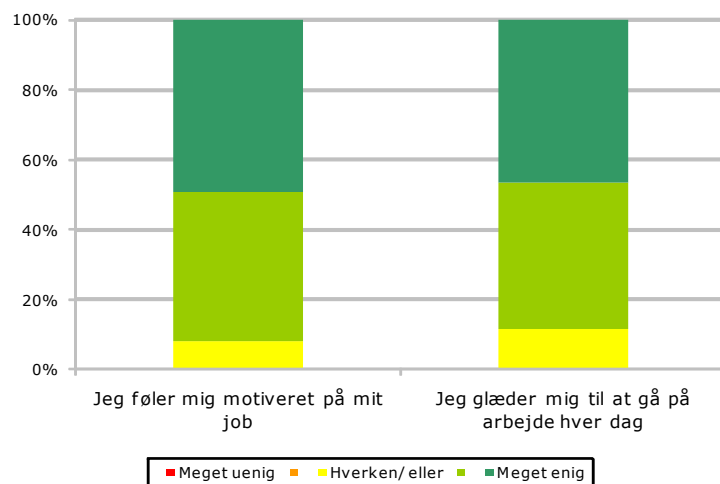
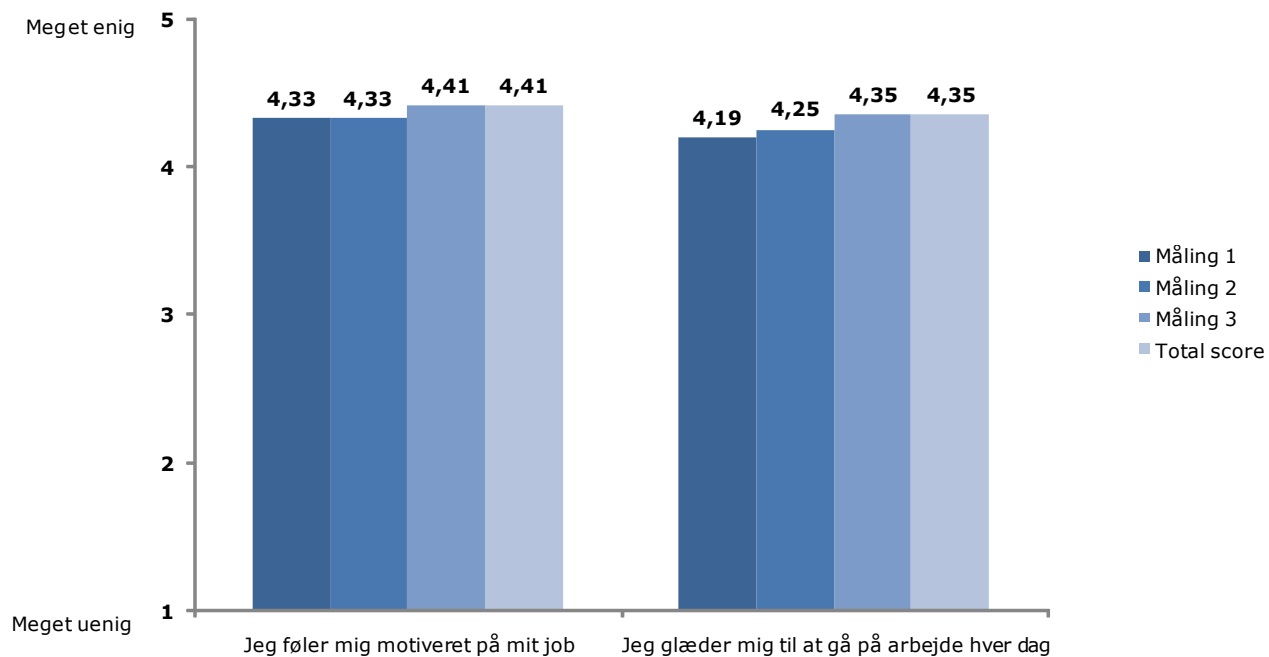
Kategori	Individuelt	Indsats & Resultater individuelt	Total	Indsats & Resultater Totalt
Medarbejdertilfredshed	4,36	4,49	4,36	4,49
Medarbejderloyalitet	4,61		4,61	
Dagligt arbejde: Overordnet	4,57	4,37	4,57	4,37
Dagligt arbejde: Fysiske rammer	4,18		4,18	
Dagligt arbejde: Løn	3,92		3,92	
Dagligt arbejde: Projektinvolvering	4,25		4,25	
Nærmeste leder	4,36		4,36	
Image	4,65		4,65	
Samarbejde	4,60		4,60	
Personlig og faglig udvikling	4,27		4,27	
Værdier & Normer	4,21		4,21	
Styring	4,69		4,69	

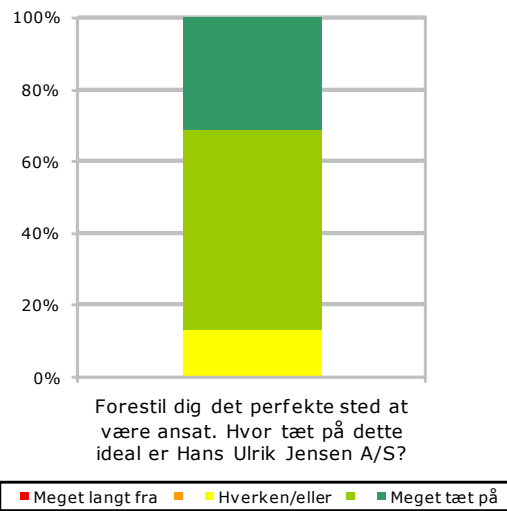
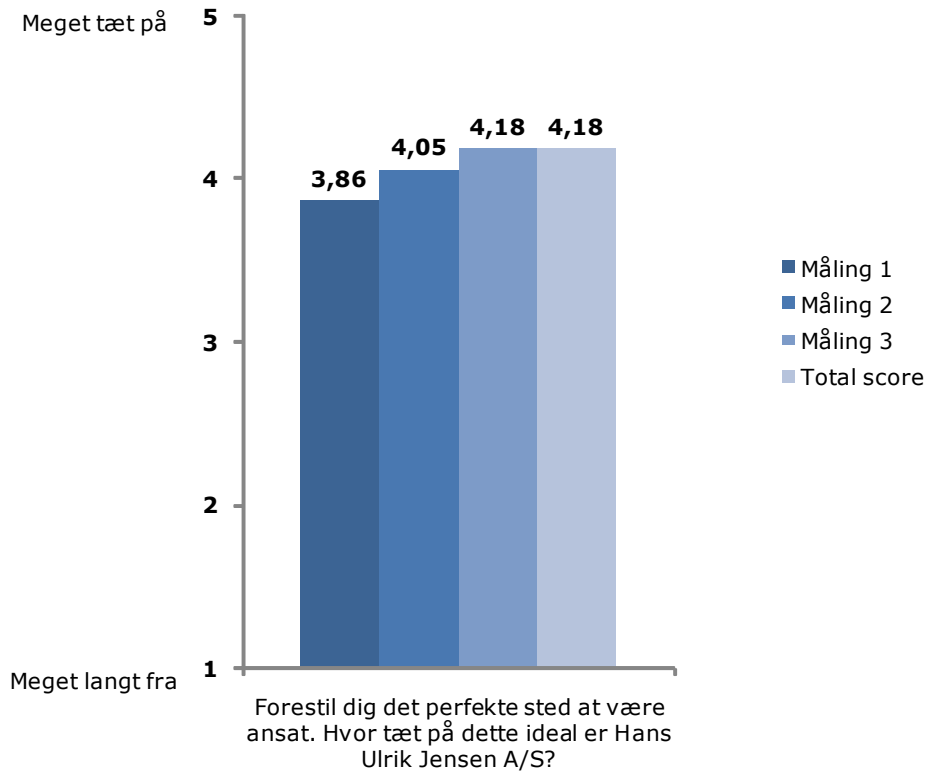
Kategori	Måling 1		Måling 2		Måling 3	
	Individuelt	Indsats & Resultater individuelt	Individuelt	Indsats & Resultater Totalt	Individuelt	Indsats & Resultater Totalt
Medarbejdertilfredshed	4,13	4,19	4,26	4,36	4,36	4,49
Medarbejderloyalitet	4,26		4,46		4,61	
Dagligt arbejde: Generelt	4,30	4,01	4,44	4,24	4,57	4,37
Dagligt arbejde: Fysiske rammer	3,76		4,01		4,18	
Dagligt arbejde: Løn	3,52		3,79		3,92	
Dagligt arbejde: Projektinvolvering	3,74		4,14		4,25	
Nærmeste leder	4,21		4,34		4,36	
Image	4,23		4,43		4,65	
Samarbejde	4,33		4,49		4,60	
Personlig og faglig udvikling	3,76		4,05		4,27	
Værdier & Normer	3,78		4,06		4,21	
Styring	4,43		4,62		4,69	

5. Medarbejdertilfredshed

Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
1	Hvor tilfreds er du generelt som medarbejder hos Hans Ulrik Jensen A/S?	4,51	4,51
2	Jeg føler mig motiveret på mit job	4,41	4,41
3	Jeg glæder mig til at gå på arbejde hver dag	4,35	4,35
4	Forestil dig det perfekte sted at være ansat. Hvor tæt på dette ideal er Hans Ulrik Jensen A/S?	4,18	4,18
	Kategoriscore	4,36	4,36

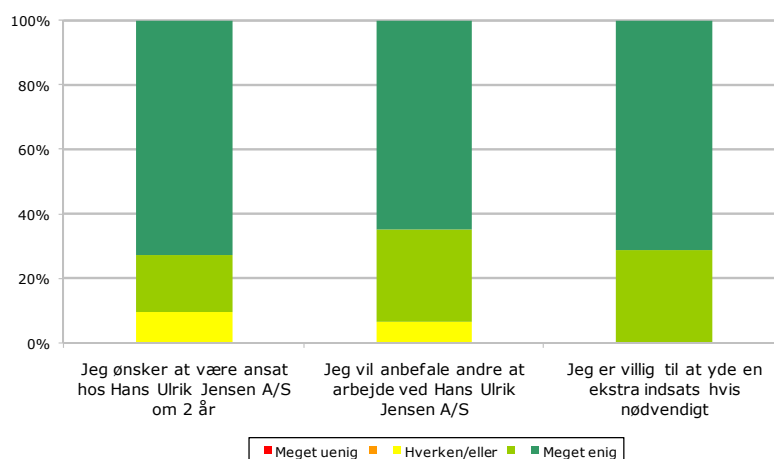
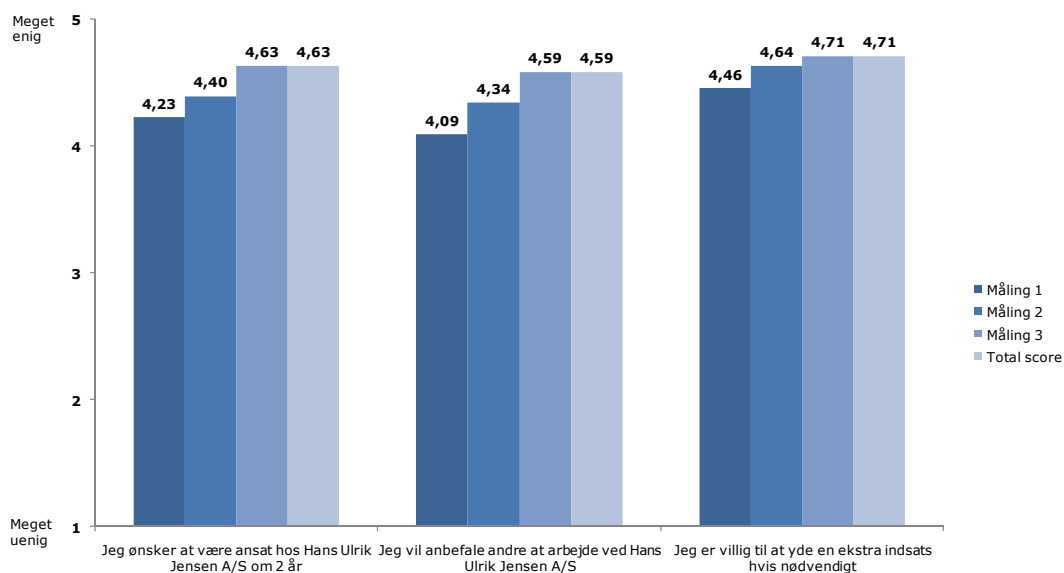


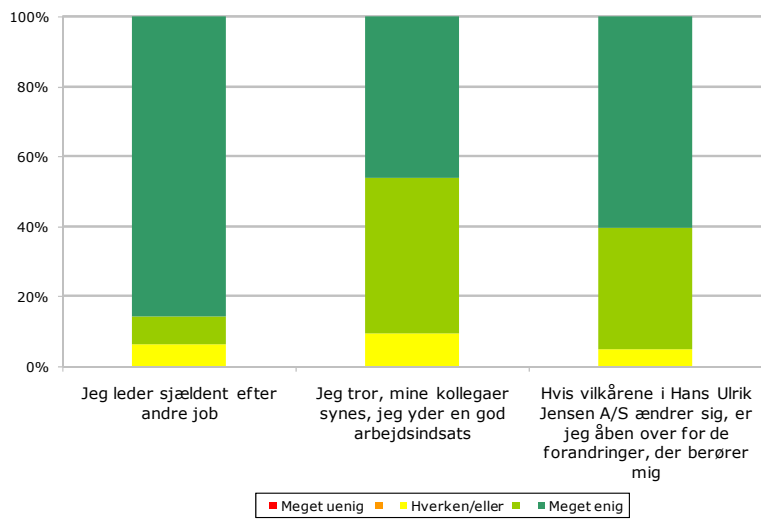
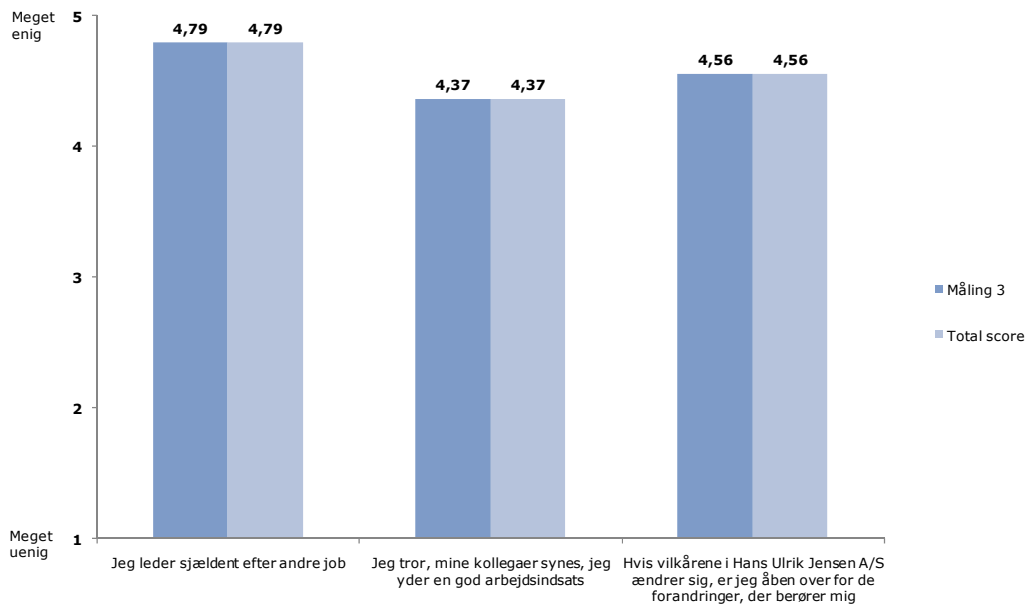




6. Medarbejderloyalitet

Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
5	Jeg ønsker at være ansat hos Hans Ulrik Jensen A/S om 2 år	4,63	4,63
6	Jeg vil anbefale andre at arbejde ved Hans Ulrik Jensen A/S	4,59	4,59
7	Jeg leder sjældent efter andre job	4,71	4,71
8	Jeg er villig til at yde en ekstra indsats hvis nødvendigt	4,79	4,79
9	Jeg tror, mine kollegaer synes, jeg yder en god arbejdsindsats	4,37	4,37
10	Hvis vilkårene i Hans Ulrik Jensen A/S ændrer sig, er jeg åben over for de forandringer, der berører mig	4,56	4,56
	Kategoriscore	4,61	4,61





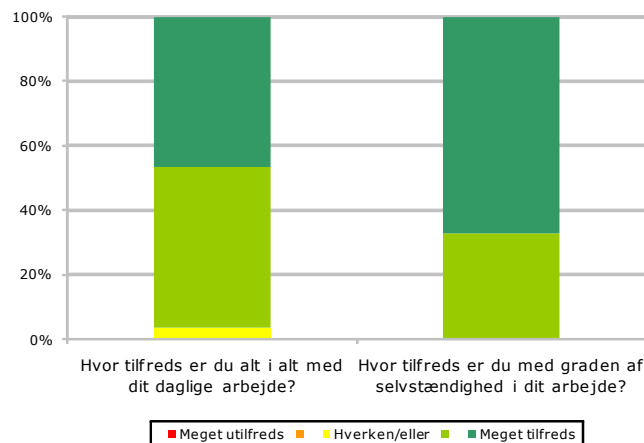
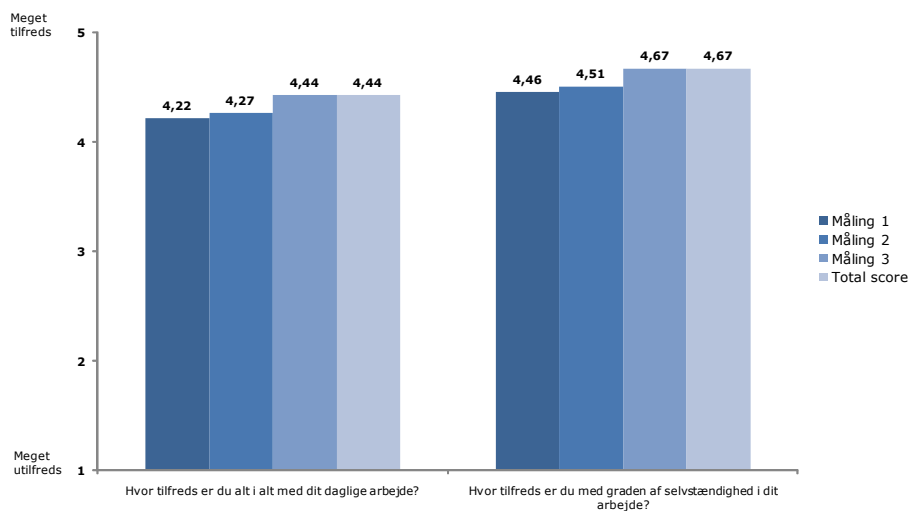
7. Det daglige arbejde

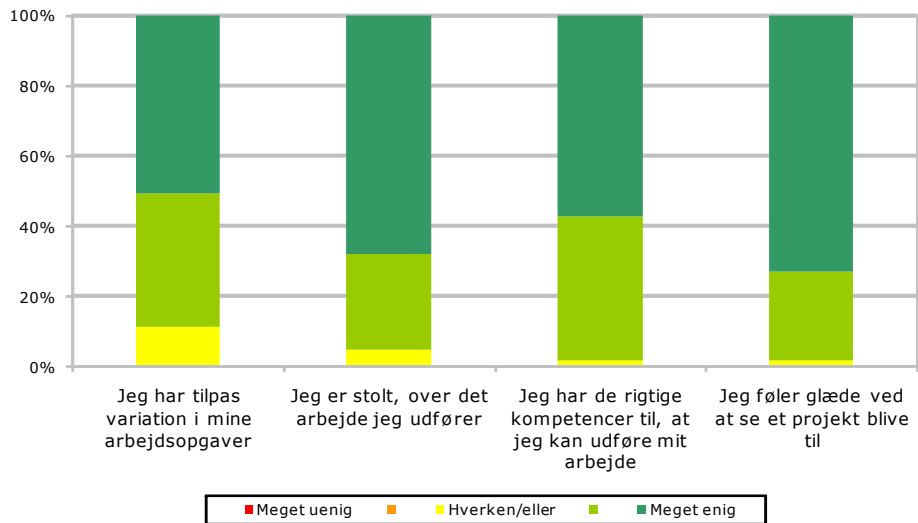
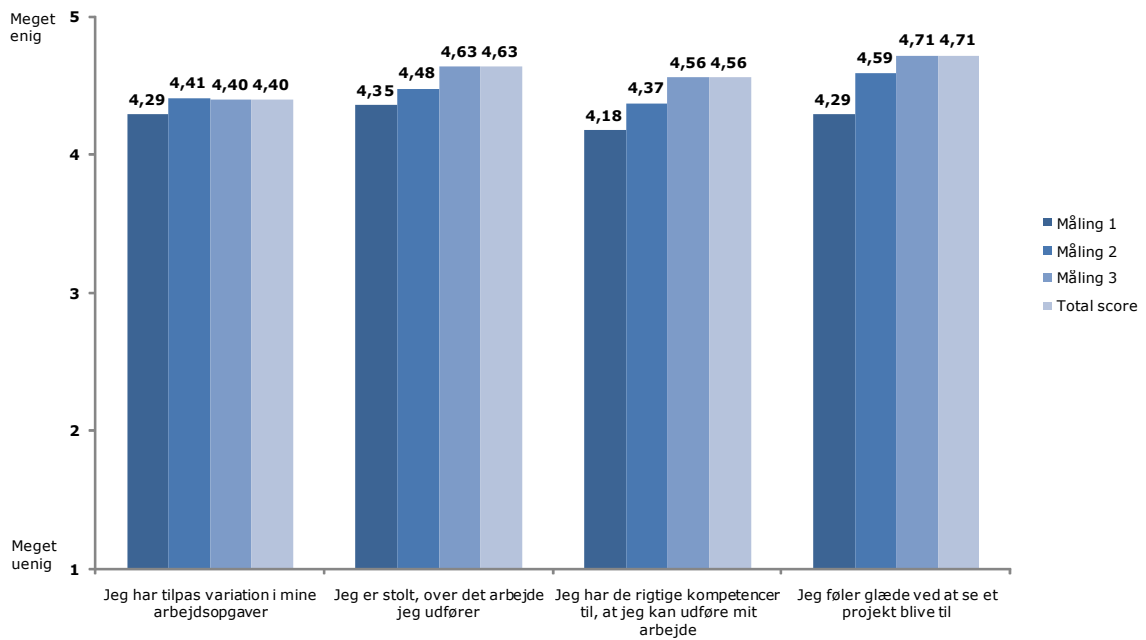
I undersøgelsen er der stillet 16 spørgsmål, der vedrører det daglige arbejde. Det daglige arbejde er delt i tre kategorier:

1. Overordnet
2. Løn
3. Projektinvolvering

7.1 Det daglige arbejde - Generelt

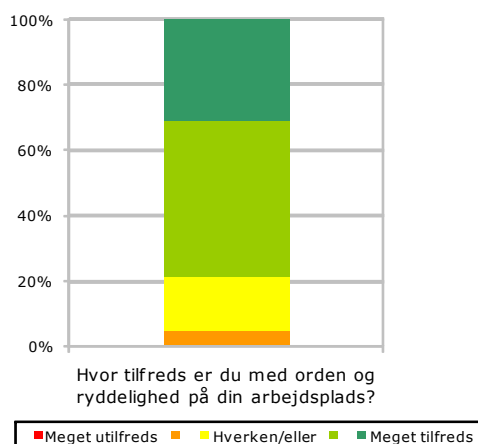
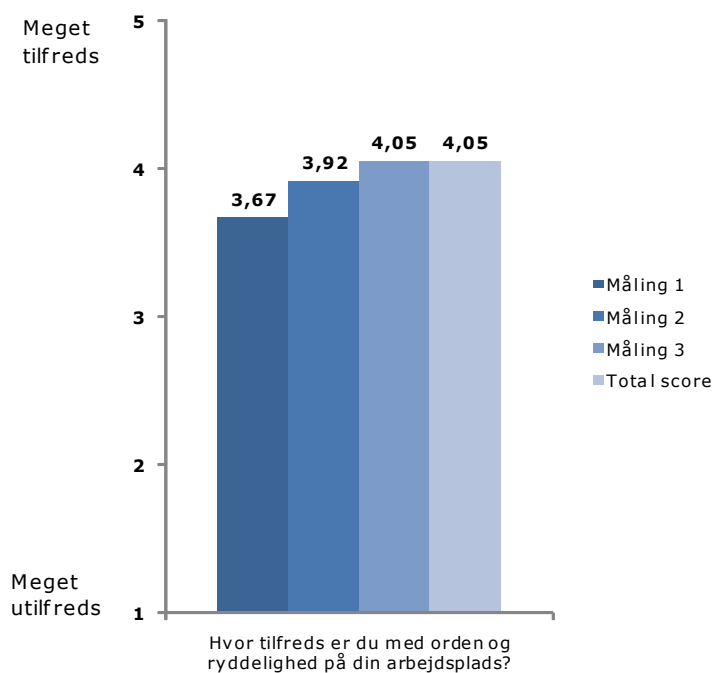
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
11	Hvor tilfreds er du alt i alt med dit daglige arbejde?	4,44	4,44
15	Hvor tilfreds er du med graden af selvstændighed i dit arbejde?	4,67	4,67
16	Jeg har tilpas variation i mine arbejdsopgaver	4,40	4,40
18	Jeg er stolt, over det arbejde jeg udfører	4,63	4,63
20	Jeg har de rigtige kompetencer til, at jeg kan udføre mit arbejde	4,56	4,56
25	Jeg føler glæde ved at se et projekt blive til	4,71	4,71
	Kategoriscore	4,57	4,57

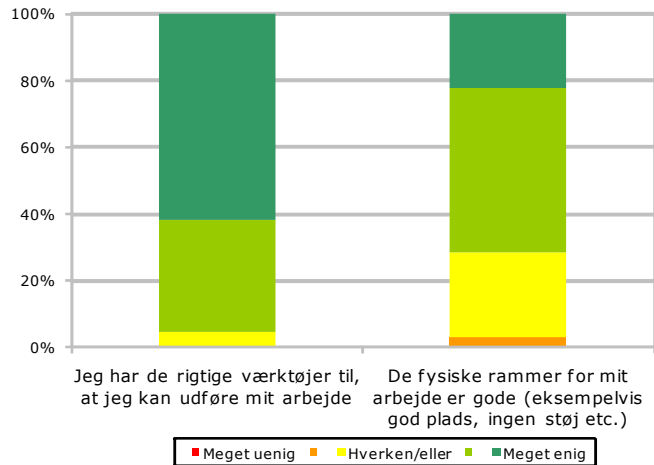
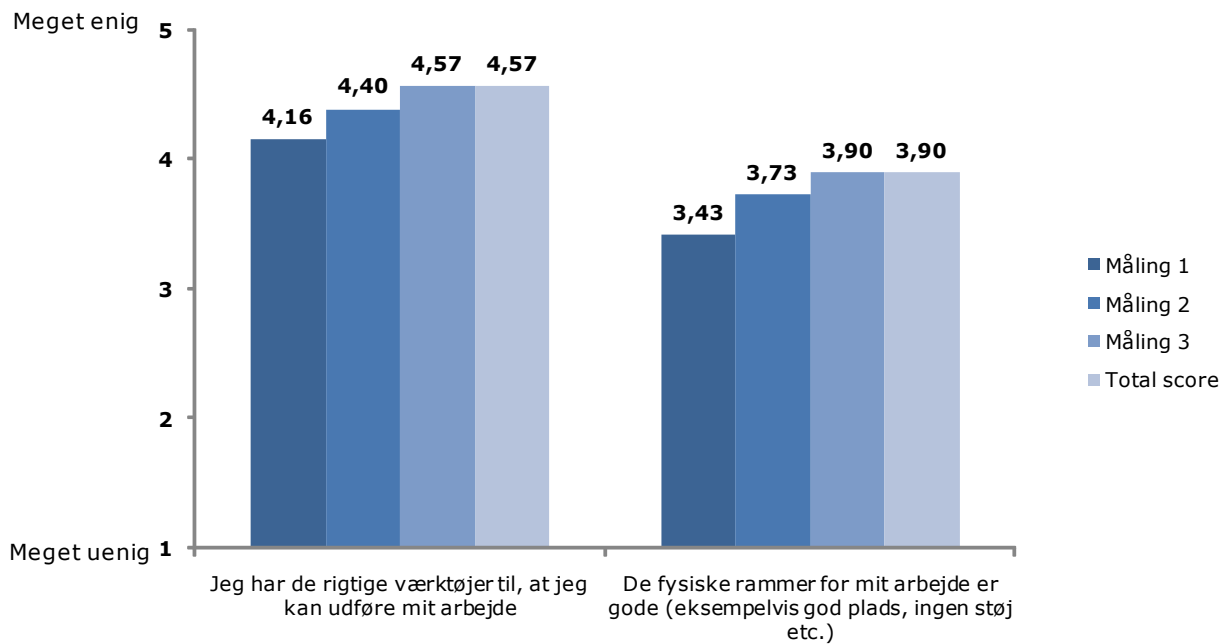




7.2 Det daglige arbejde – Fysiske rammer

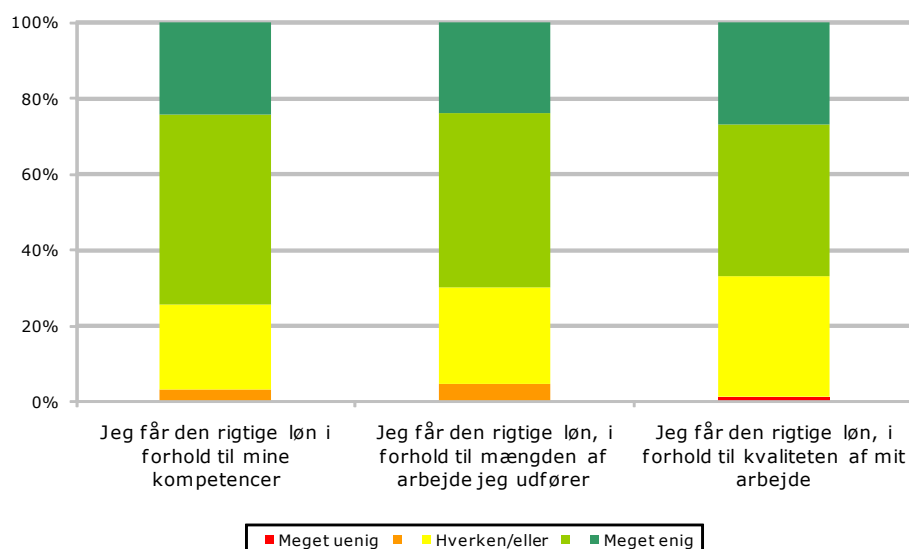
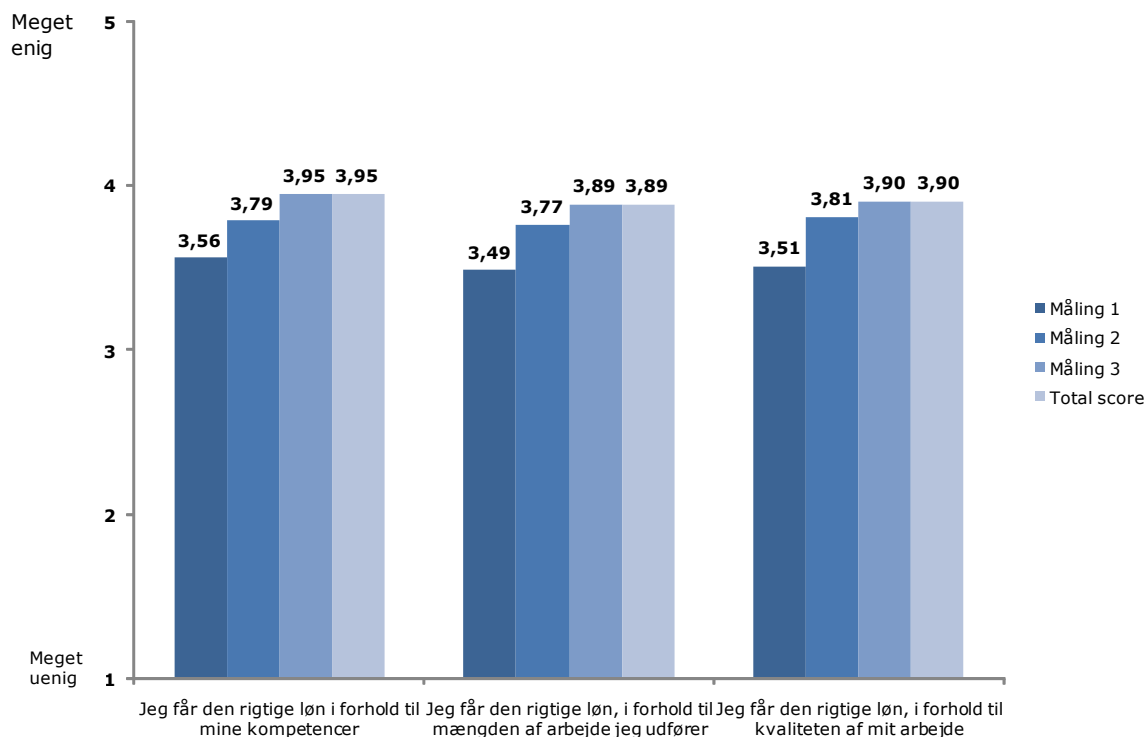
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
11	Hvor tilfreds er du med orden og ryddelighed på din arbejdsplads?	4,05	4,05
16	Jeg har de rigtige værktøjer til, at jeg kan udføre mit arbejde	4,57	4,57
21	De fysiske rammer for mit arbejde er gode (eksempelvis god plads, ingen støj etc.)	3,90	3,90
	Kategoriscore	4,18	4,18





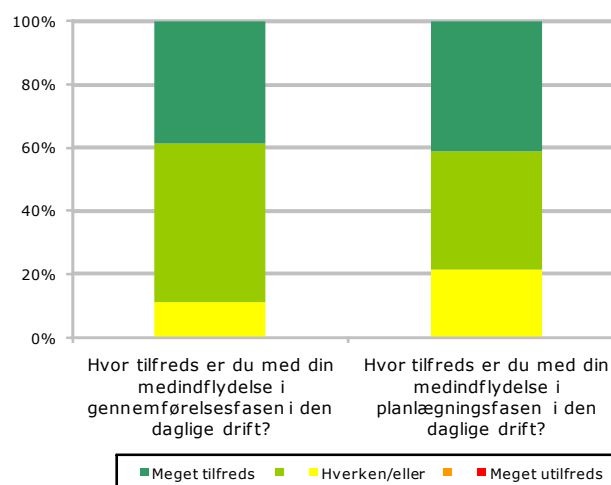
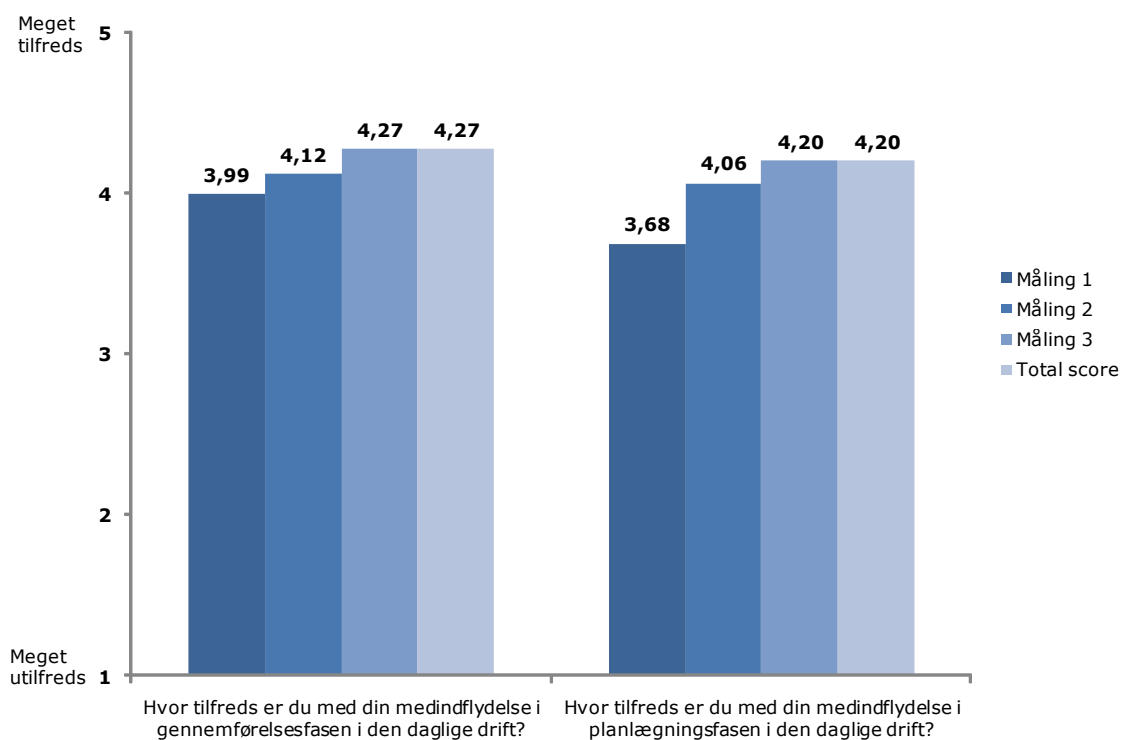
7.3 Det daglige arbejde - Løn

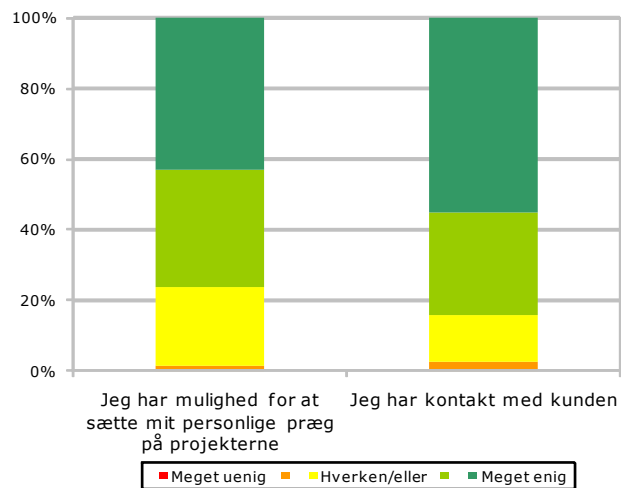
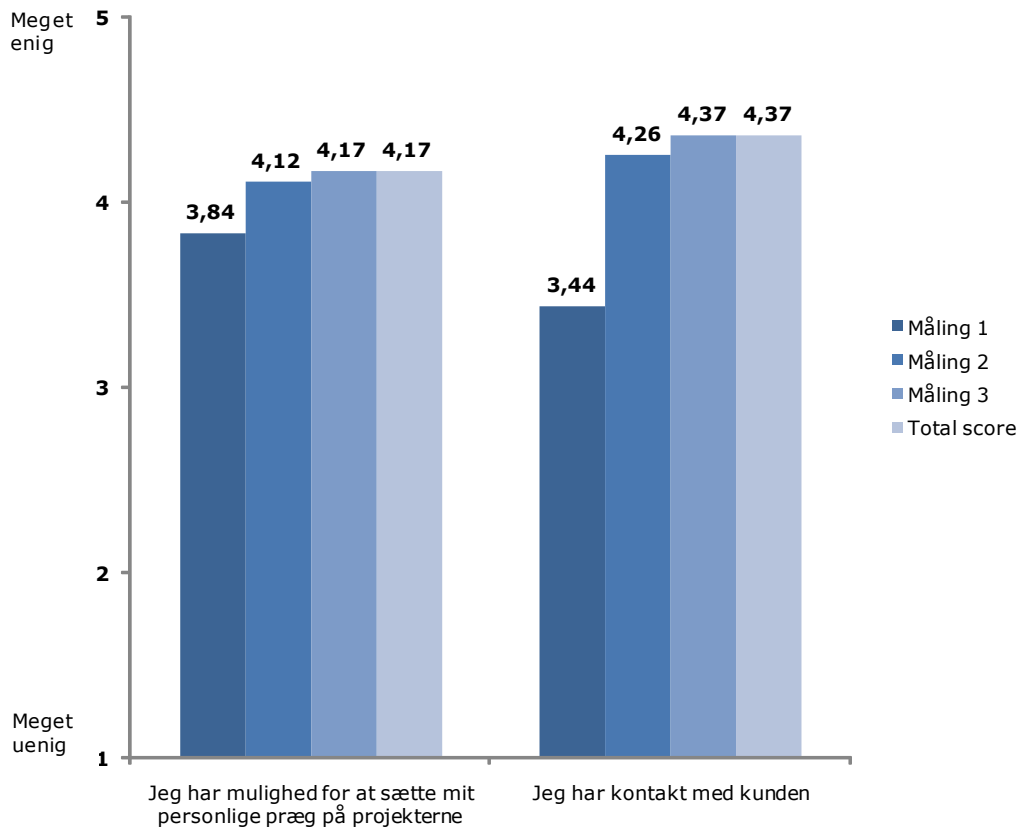
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
21	Jeg får den rigtige løn i forhold til mine kompetencer	3,95	3,95
22	Jeg får den rigtige løn, i forhold til mængden af arbejde jeg udfører	3,89	3,89
23	Jeg får den rigtige løn, i forhold til kvaliteten af mit arbejde	3,90	3,90
	Kategoriscore	3,92	3,92



7.4 Det daglige arbejde – Projektinvolvering

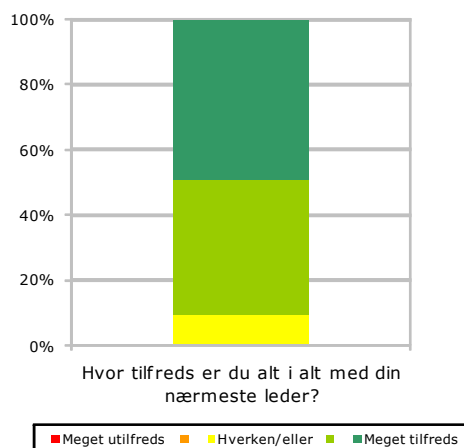
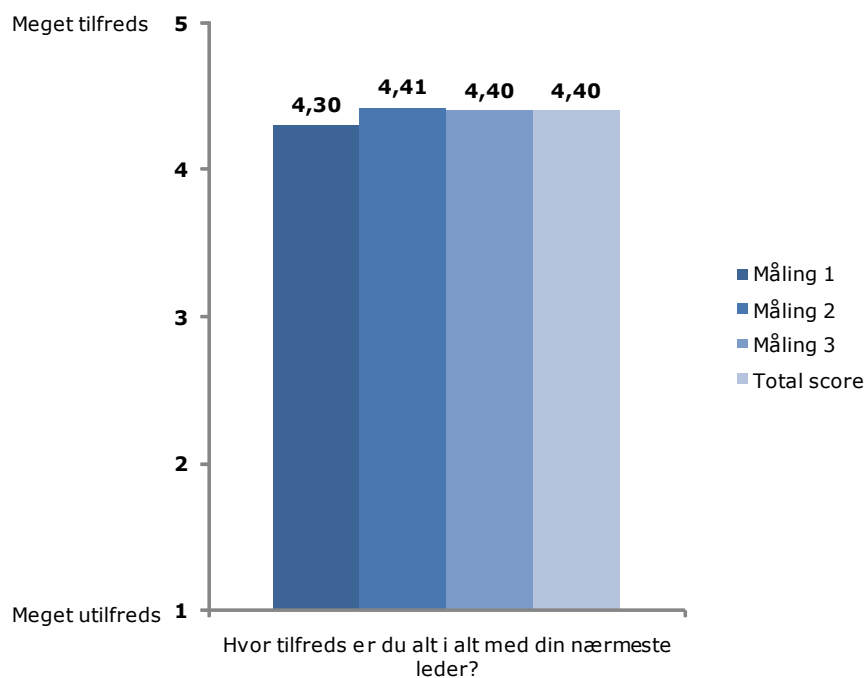
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
12	Hvor tilfreds er du med din medindflydelse i gennemførelsesfasen i byggeriet?	4,27	4,27
13	Hvor tilfreds er du med din medindflydelse i planlægningsfasen i byggeriet?	4,20	4,20
17	Jeg har mulighed for at sætte mit personlige præg på projekterne	4,17	4,17
26	Jeg har kontakt med kunden	4,37	4,37
	Kategoriscore	4,25	4,25

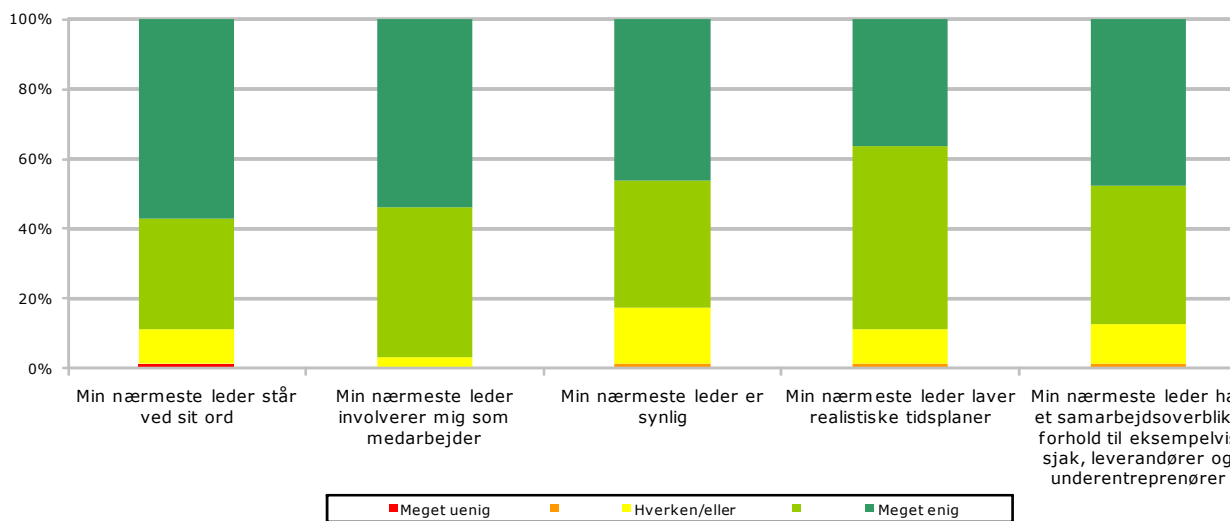
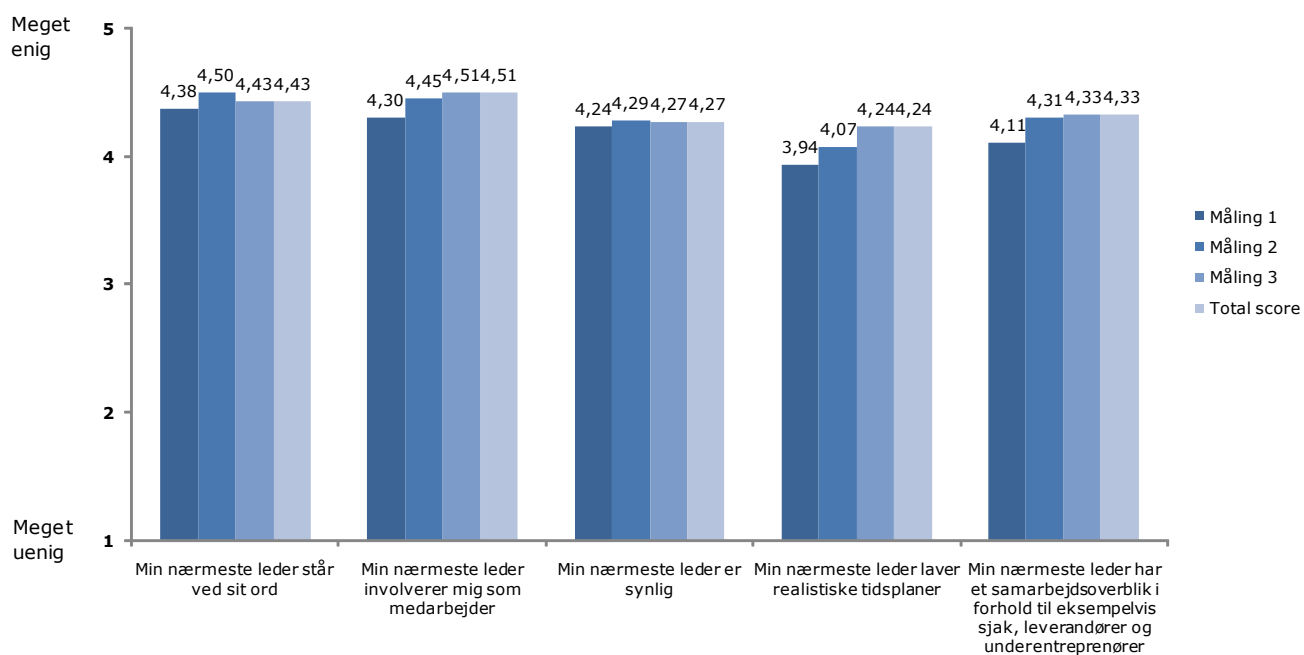




8. Nærmeste leder

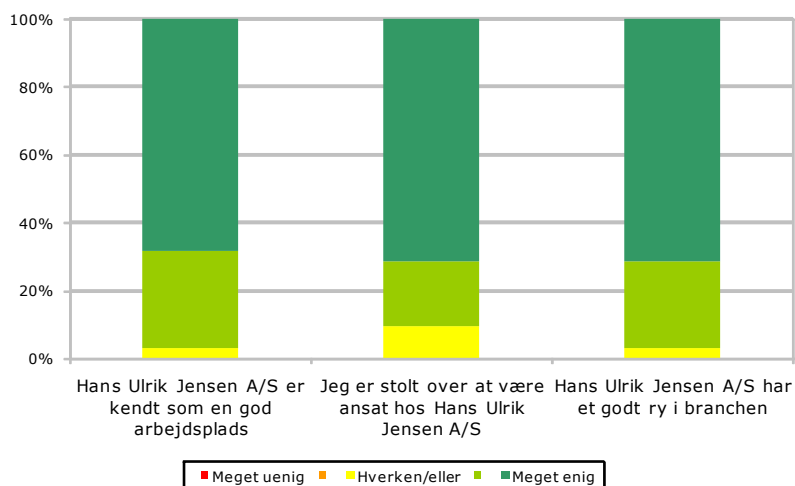
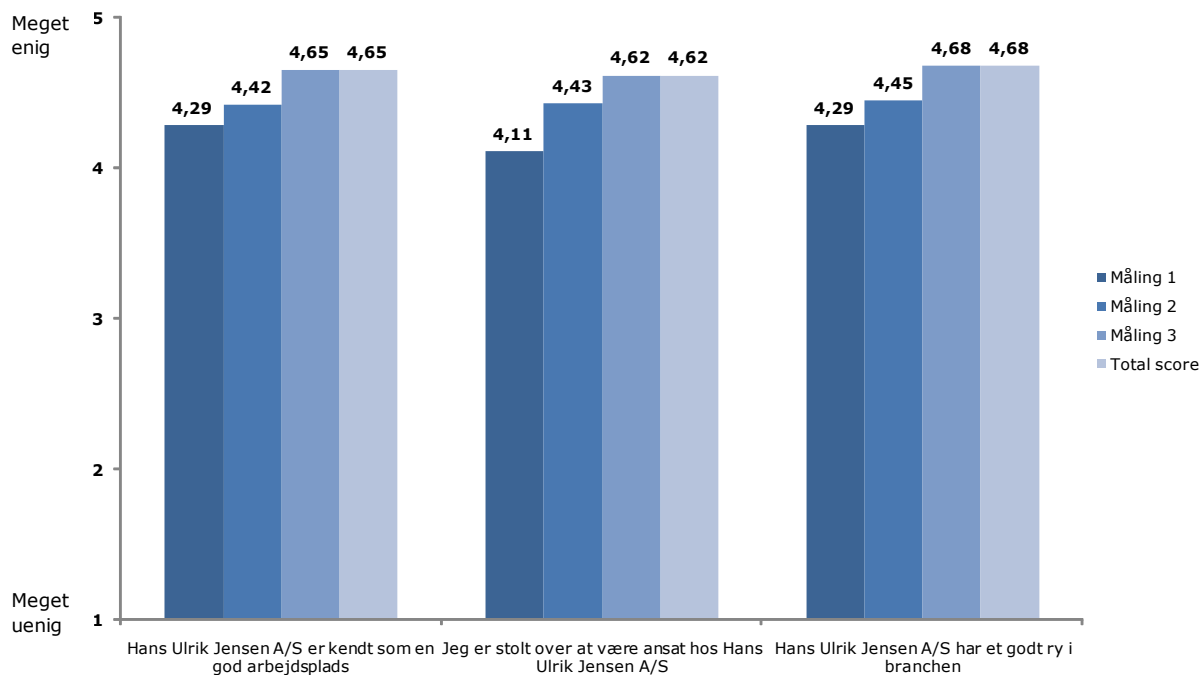
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
27	Hvor tilfreds er du alt i alt med din nærmeste leder?	4,40	4,40
28	M in nærmeste leder står ved sit ord	4,43	4,43
29	M in nærmeste leder involverer mig som medarbejder	4,51	4,51
30	M in nærmeste leder er synlig	4,27	4,27
31	M in nærmeste leder laver realistiske tidsplaner	4,24	4,24
32	M in nærmeste leder har et samarbejdsforhold i forhold til eksempelvis sjak, leverandører og underentreprenører	4,33	4,33
	Kategoriscore	4,36	4,36





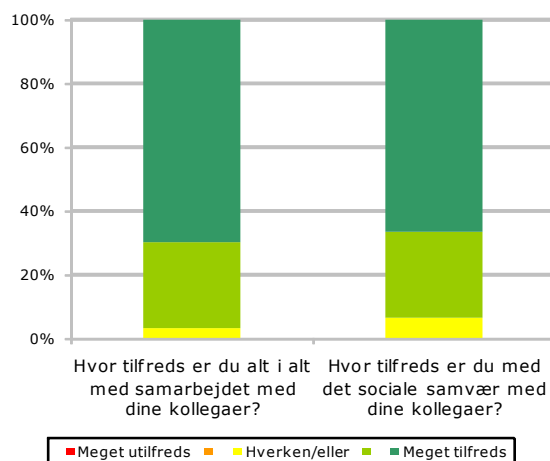
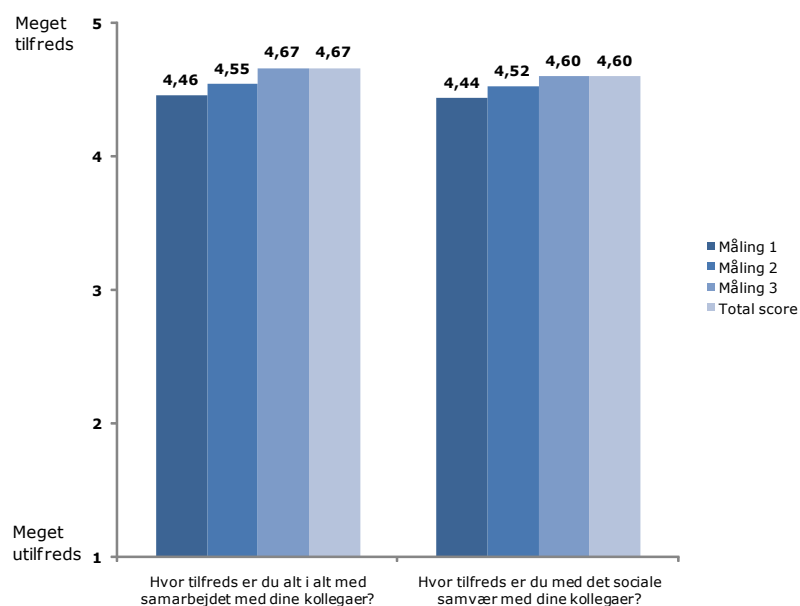
9. Image

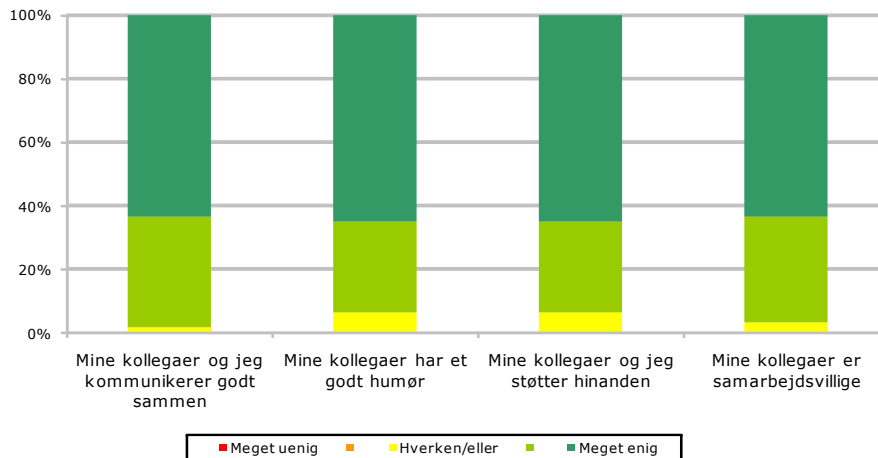
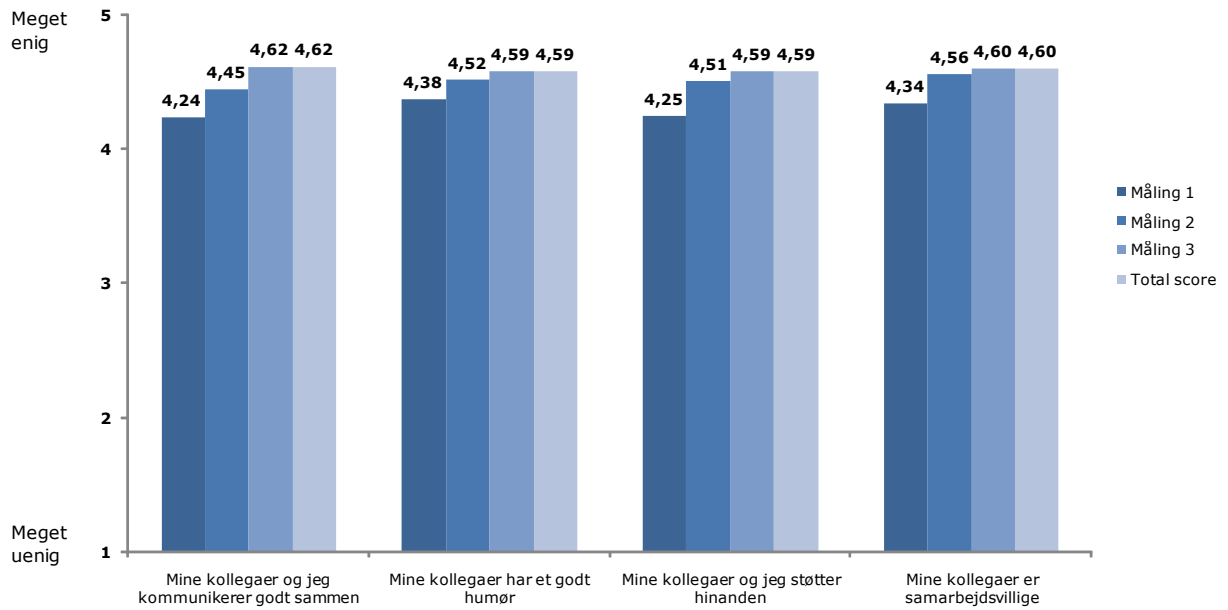
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
33	Hans Ulrik Jensen A/S er kendt som en god arbejdsplads	4,65	4,65
34	Jeg er stolt over at være ansat hos Hans Ulrik Jensen A/S	4,62	4,62
35	Hans Ulrik Jensen A/S har et godt ry i branchen	4,68	4,68
	Kategoriscore	4,65	4,65

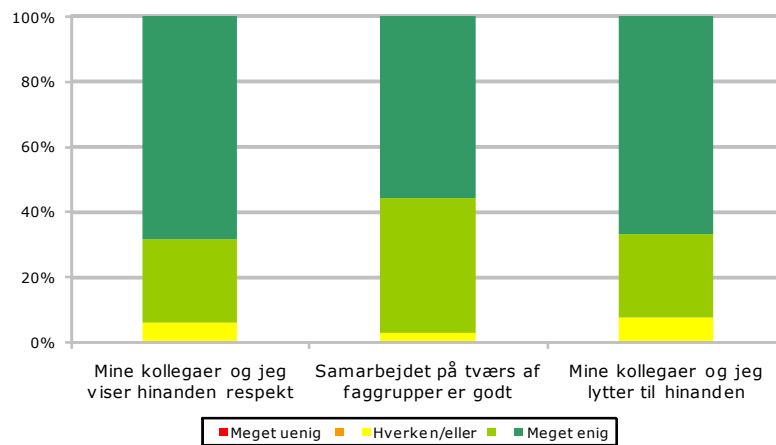
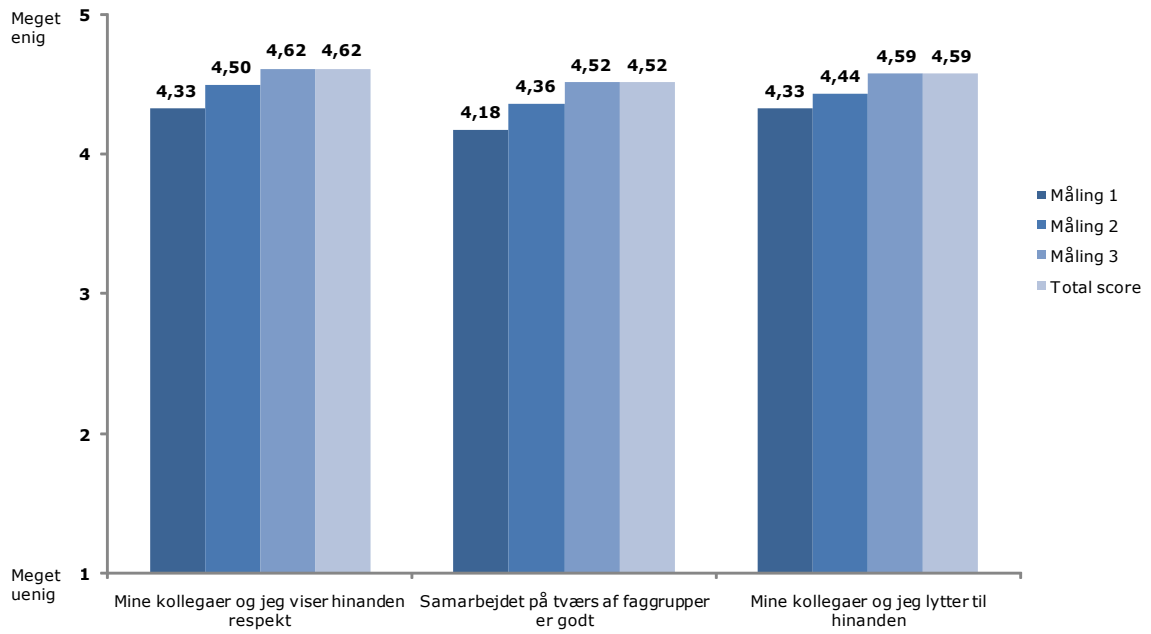


10. Samarbejde

Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
36	Hvor tilfreds er du alt i alt med samarbejdet med dine kollegaer?	4,67	4,67
37	Hvor tilfreds er du med det sociale samvær med dine kollegaer?	4,60	4,60
38	Mine kollegaer og jeg kommunikerer godt sammen	4,62	4,62
39	Mine kollegaer har et godt humør	4,59	4,59
40	Mine kollegaer og jeg støtter hinanden	4,59	4,59
41	Mine kollegaer er samarbejdsvillige	4,60	4,60
42	Mine kollegaer og jeg viser hinanden respekt	4,62	4,62
43	Samarbejdet på tværs af faggrupper er godt	4,52	4,52
44	Mine kollegaer og jeg lytter til hinanden	4,59	4,59
	Kategoriscore	4,60	4,60

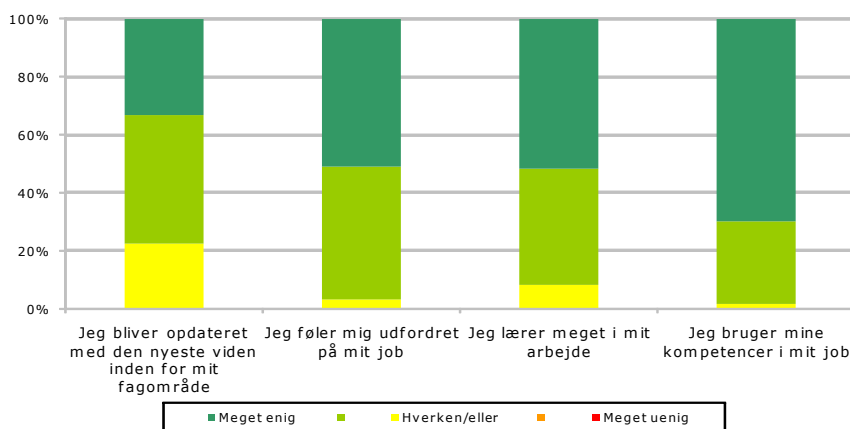
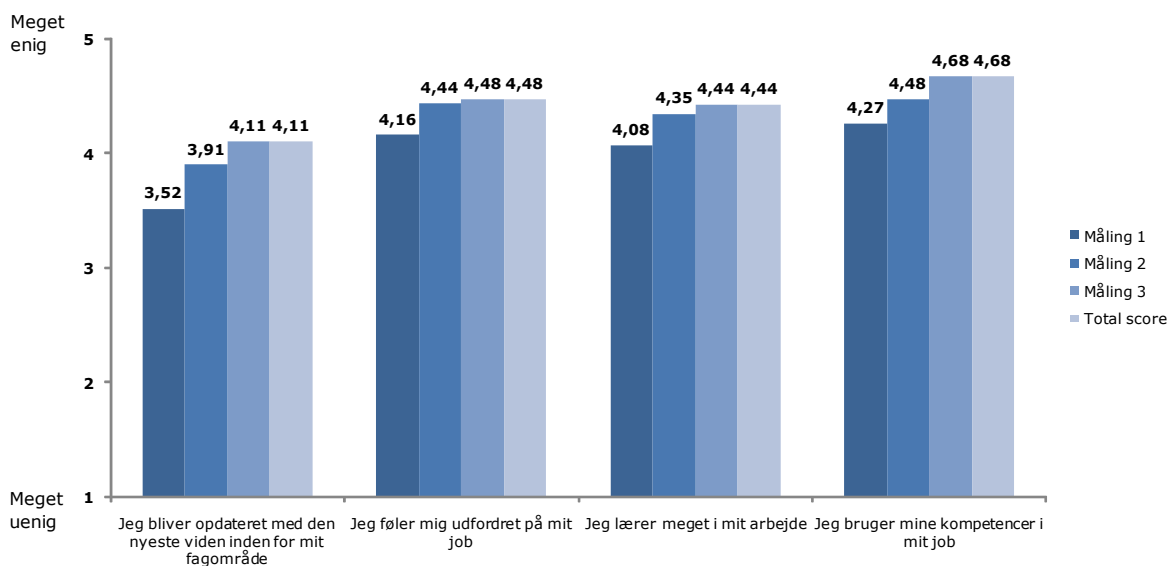


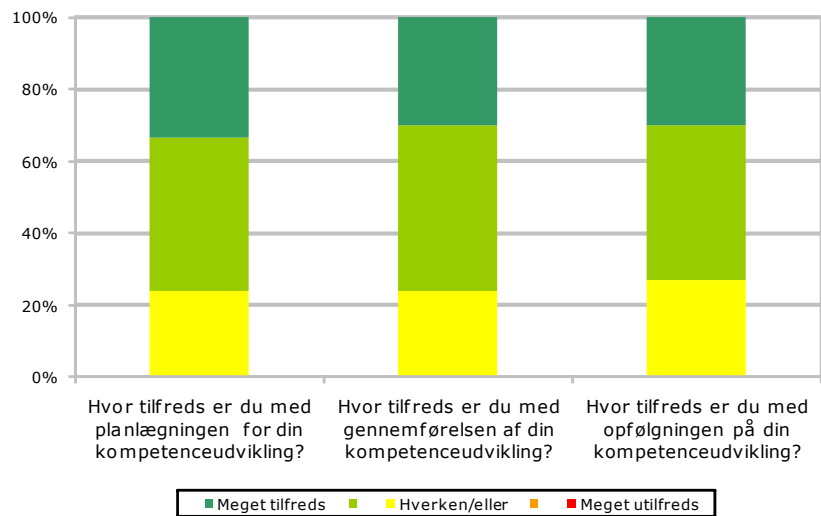
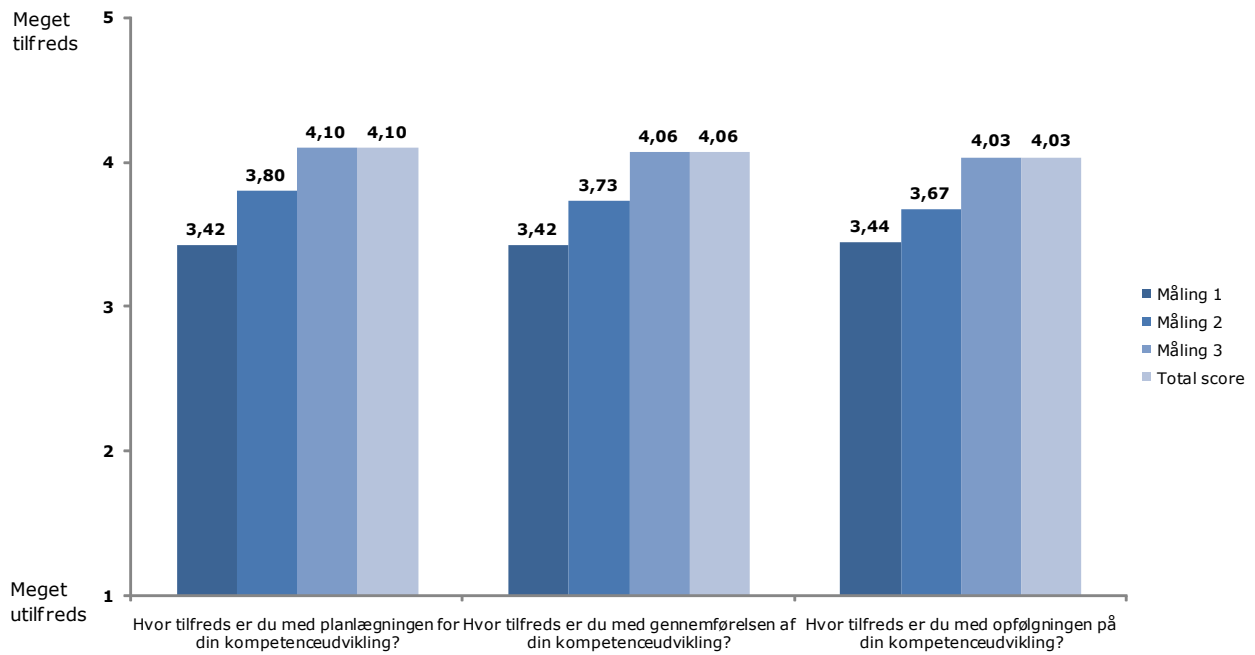




11. Personlig og faglig udvikling

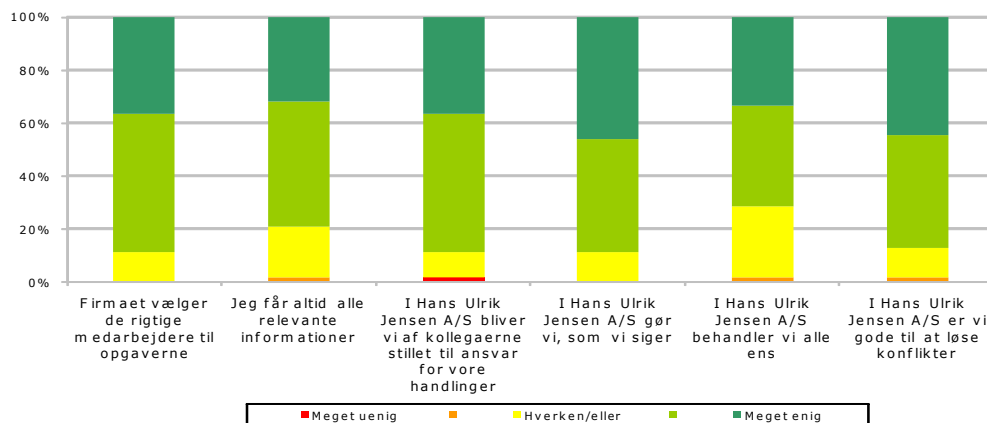
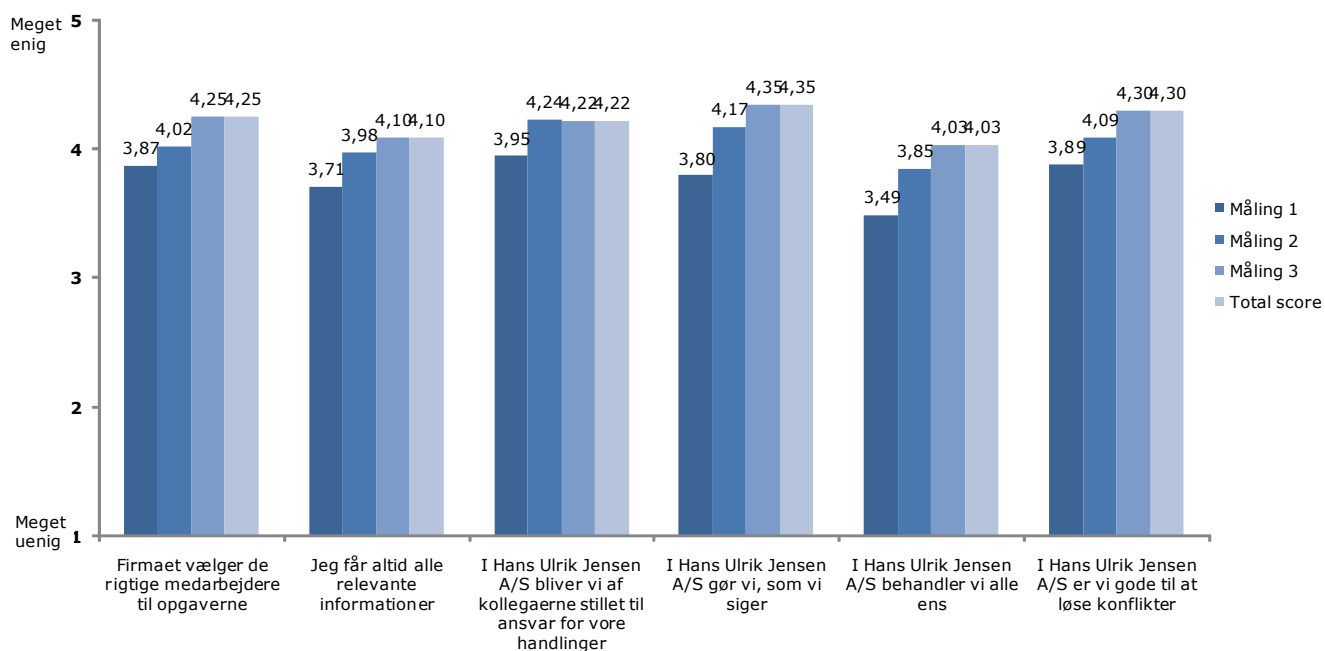
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
45	Jeg bliver opdateret med den nyeste viden inden for mit fagområde	4,11	4,11
46	Jeg føler mig udfordret på mit job	4,48	4,48
47	Jeg lærer meget i mit arbejde	4,44	4,44
48	Jeg bruger mine kompetencer i mit job	4,68	4,68
49	Hvor tilfreds er du med planlægningen for din kompetenceudvikling?	4,10	4,10
50	Hvor tilfreds er du med gennemførelsen af din kompetenceudvikling?	4,06	4,06
51	Hvor tilfreds er du med opfølgningen på din kompetenceudvikling?	4,03	4,03
	Kategoriscore	4,27	4,27





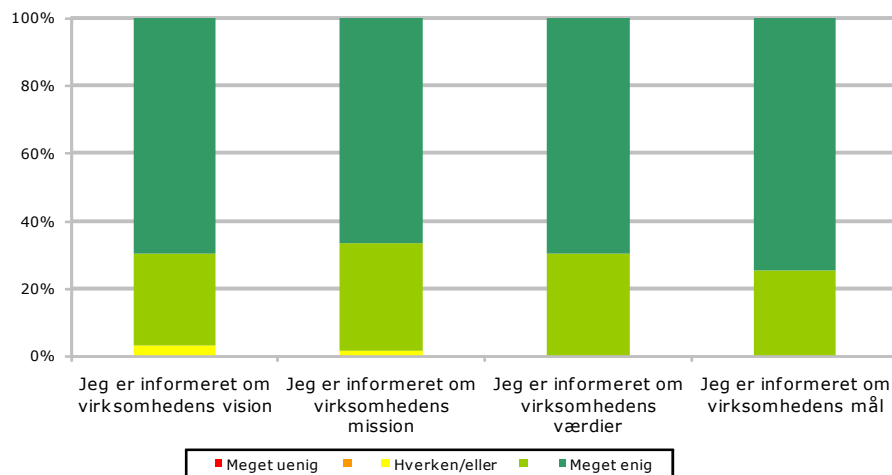
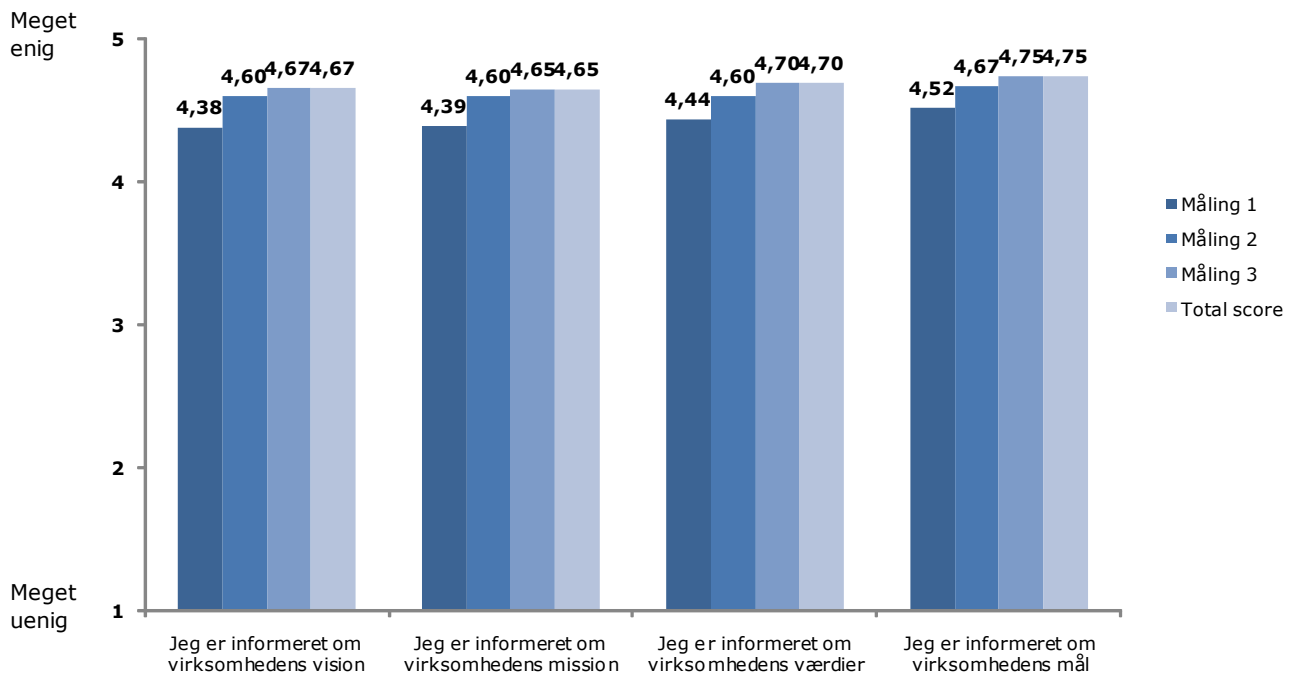
12. Værdier & Normer

Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
52	Firmaet vælger de rigtige medarbejdere til opgaverne	4,25	4,25
53	Jeg får altid alle relevante informationer	4,10	4,10
58	I Hans Ulrik Jensen A/S bliver vi af kollegaerne stillet til ansvar for vore handlinger	4,22	4,22
59	I Hans Ulrik Jensen A/S gør vi, som vi siger	4,35	4,35
60	I Hans Ulrik Jensen A/S behandler vi alle ens	4,03	4,03
61	I Hans Ulrik Jensen A/S er vi gode til at løse konflikter	4,30	4,30
	Kategoriscore	4,21	4,21

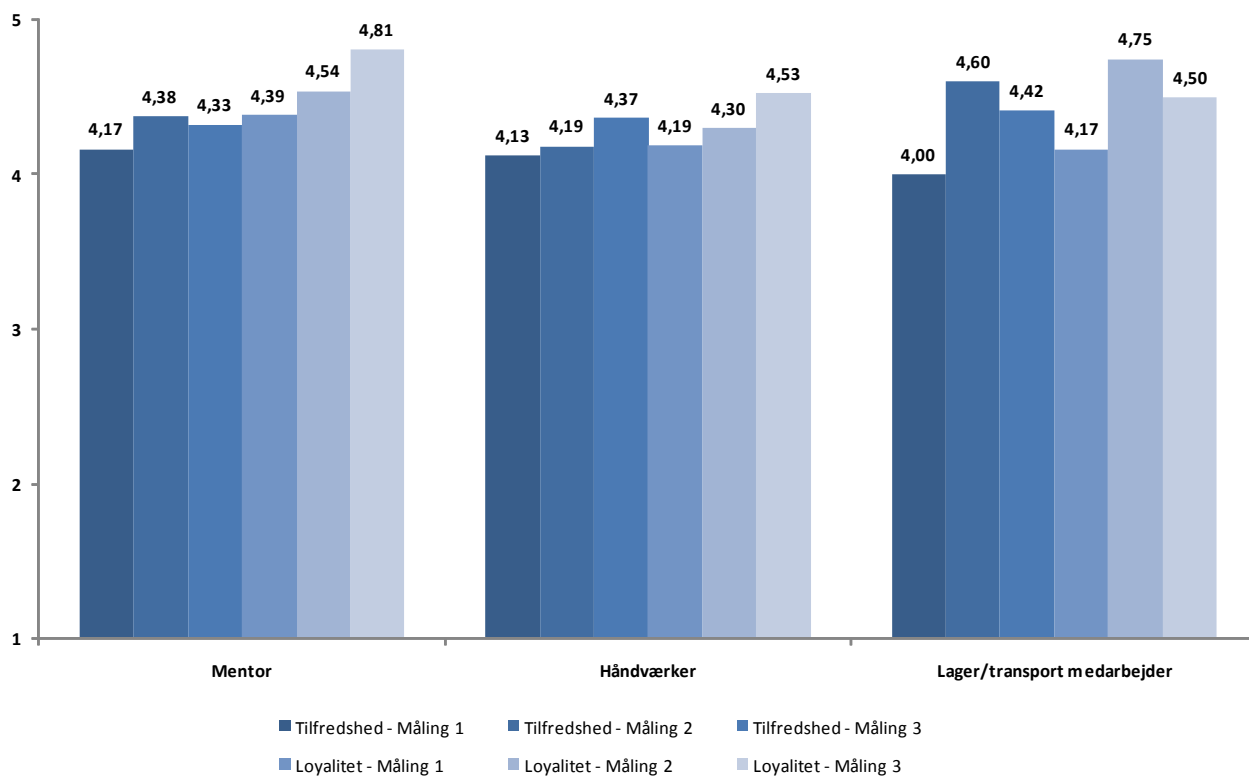
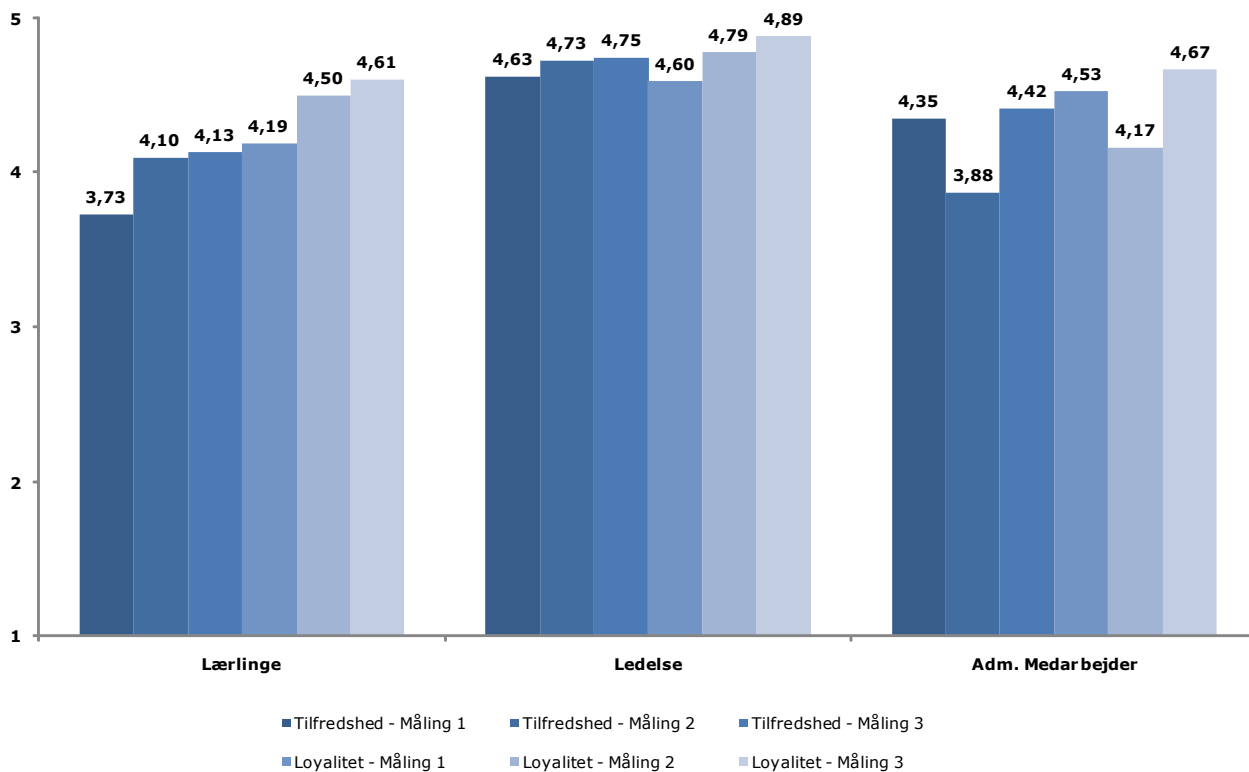


13. Styling

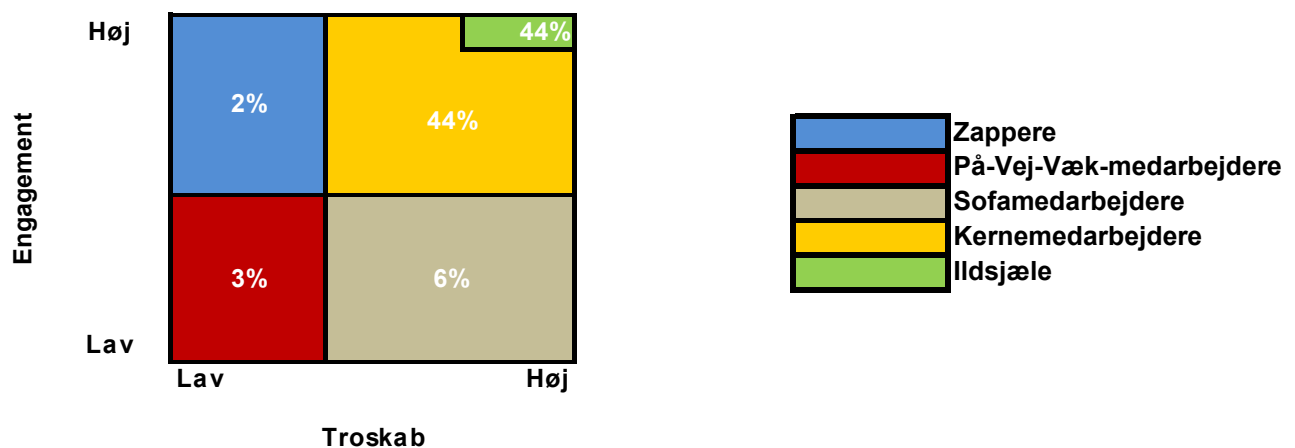
Spm. nr.	Spørgsmål	Total	Individuel
54	Jeg er informeret om virksomhedens vision	4,67	4,67
55	Jeg er informeret om virksomhedens mission	4,65	4,65
56	Jeg er informeret om virksomhedens værdier	4,70	4,70
57	Jeg er informeret om virksomhedens mål	4,75	4,75
	Kategoriscore	4,69	4,69



14. Overordnet tilfredshed og loyalitet opdelt på funktioner



15. Loyalitetssegmentering – segmentering af medarbejdere



Ved at opdele loyalitetsbegrebet i Troskab og Engagement er det muligt at klassificere medarbejderne i en række forskellige medarbejdertyper. Denne fordeling er interessant, idet der må forventes en markant forskel på, hvor stor den pågældende medarbejder bidrager til virksomhedens værdiskabelse.

Umiddelbart er det mest ideelle at råde over medarbejdere med en høj grad af troskab og engagement, men i visse sammenhænge er troskabs-dimensionen dog mindre vigtig, så længe der blot udvises det rette engagement i den periode, medarbejderen er tilknyttet virksomheden. I den forbindelse er det muligt at klassificere medarbejderne i fem forskellige medarbejdertyper, der hver især er karakteriseret ved en forskellig grad af troskab og engagement. De fem medarbejdertyper er som følger:

Ildsjæle:

Ildsjælene er villige til at yde en ekstra indsats, og er stolte af at være ansat i virksomheden. Disse medarbejdere bidrager, i kraft af deres høje engagement, til virksomheden med værdifulde input samtidig med, at deres høje grad af troskab skaber trygge forhold i virksomheden grundet deres bidrag til en lavere medarbejderomsætning. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement gør Ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

Kernemedarbejdere:

Kernemedarbejderne udgør typisk den største andel af medarbejderne i virksomheden, og vil således ofte afspejle den gennemsnitlige medarbejder.

Zappere:

Zappere er engagerede i deres arbejde, men forventer kun i mindre grad at være ansat i virksomheden om to år. Zappere kan blandt andet være personer med et stort behov for nye udfordringer. Disse medarbejdere kan, på trods af deres lave grad af troskab, fortsat være ønskværdige for virksomheden så længe, der blot udvises det rette engagement i den periode, medarbejderen er tilknyttet virksomheden.

Sofamedarbejdere:

Sofamedarbejdere forventer, på trods af at de ikke er engagerede i deres arbejde, at være ansat i virksomheden om to år. Disse medarbejdere er ikke ønskværdige for virksomheden, idet disse medarbejdere udviser en meget lille grad af engagement.

På-Vej-Væk-Medarbejdere:

En meget uengageret medarbejder, som er på vej til at forlade virksomheden. Disse medarbejdere er ligeledes ikke ønskværdige for virksomheden, idet disse medarbejdere udviser en meget lille grad af engagement samt en lille grad af troskab.

Resultatet:

Resultaterne viser, at man i HUI A/S råder over en meget stor andel af *Ildsjæle*. I den forbindelse kan 44 % af medarbejderne karakteriseres som *Ildsjæle*. Den høje andel af *Ildsjæle* må betragtes som meget positivt, idet det medvirker til, at HUI A/S i stand til at fastholde sine gode resultater og kurs mod at blive Danmarks Bedste Arbejdsplads 2010.

Kernemedarbejderne udgør ligeledes 44 % af den samlede medarbejderstab i HUI A/S, hvilket også betegnes som positivt.

Andelen af *Zappere* udgør 2 %, hvilket må betragtes som lavt.

På-Vej-Væk-Medarbejderne udgør 3 %, hvilket ikke kan betragtes som ønskværdigt for HUI A/S, da man altid bør sigte efter en så lav andel af denne type medarbejder som muligt. Ligeledes vækker andelen af *Sofamedarbejdere* opsigt med sine 6 % af den samlede medarbejderstab.

Generelt forholder det sig sådan, at man i HUI A/S råder over en medarbejderstab som er særdeles værdifuld for virksomheden. Andelen af *Ildsjæle* og *Kernemedarbejdere* udgør tilsammen 88 % af den samlede medarbejderstab, hvilket alt i alt må siges at være et flot resultat. Dog anbefales det at fokusere på andelen af *På-Vej-Væk-Medarbejdere* (3 %) og *Sofamedarbejdere* (6 %) for at sikre den fortsatte kurs mod at blive Danmarks Bedste Arbejdsplads 2010.