



KUNDEUNDERSØGELSE

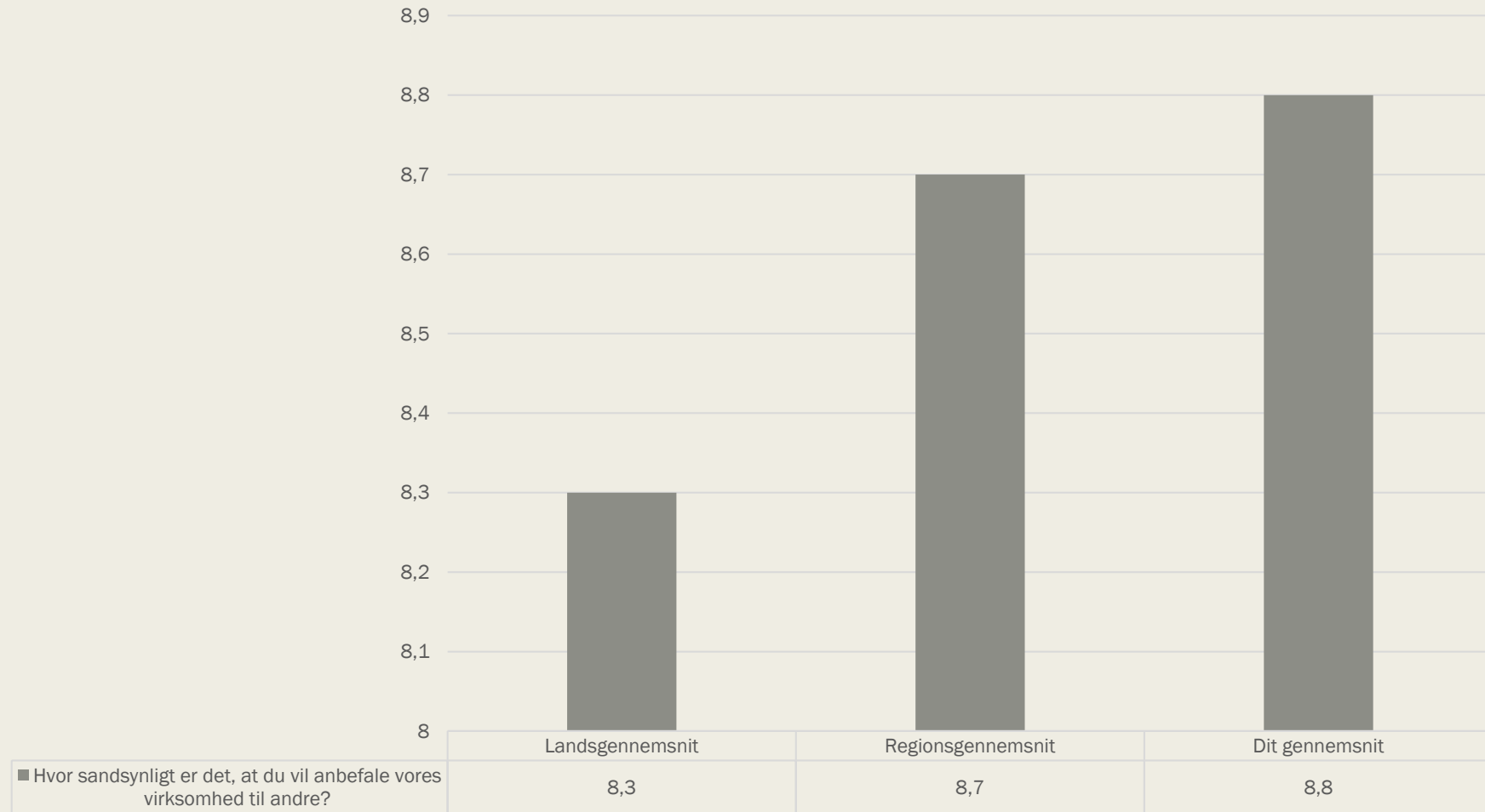
Undersøgelse d. 01.03.2022



Følgende svar er relateret til værkstedet

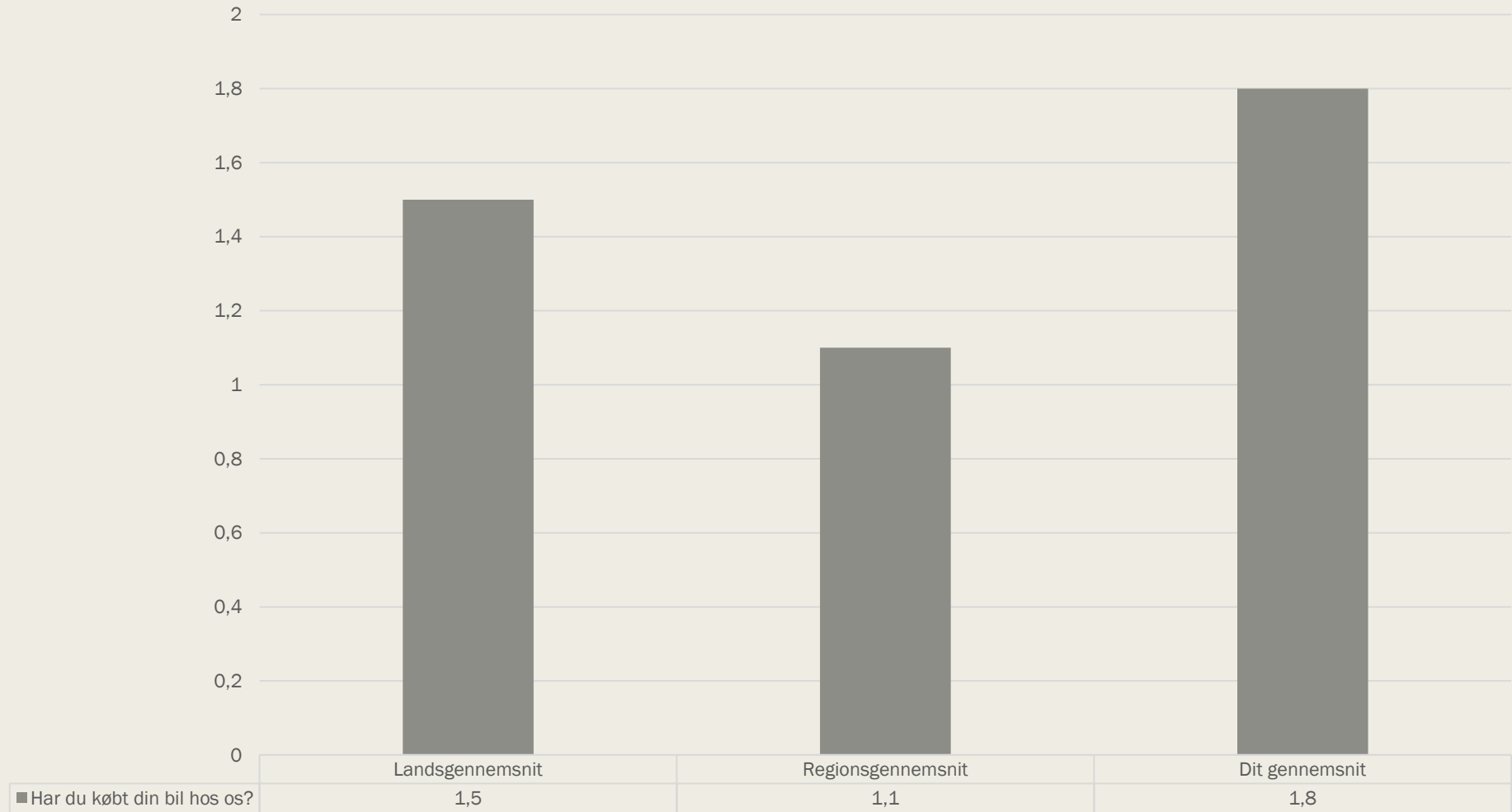
- 132 svar registeret

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale vores virksomhed til andre?



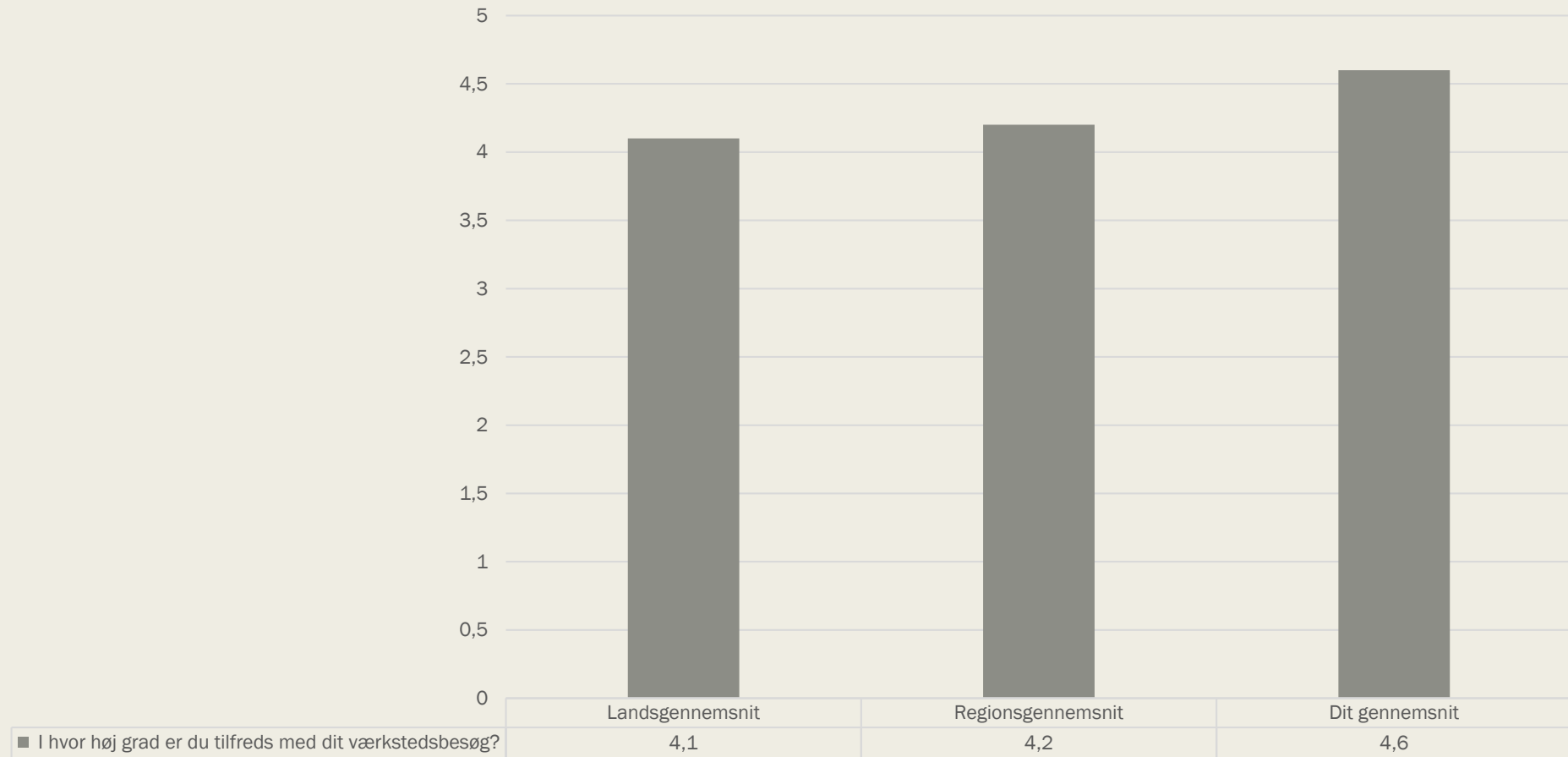
Slet ikke									Meget sandsynligt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Har du købt din bil hos os?



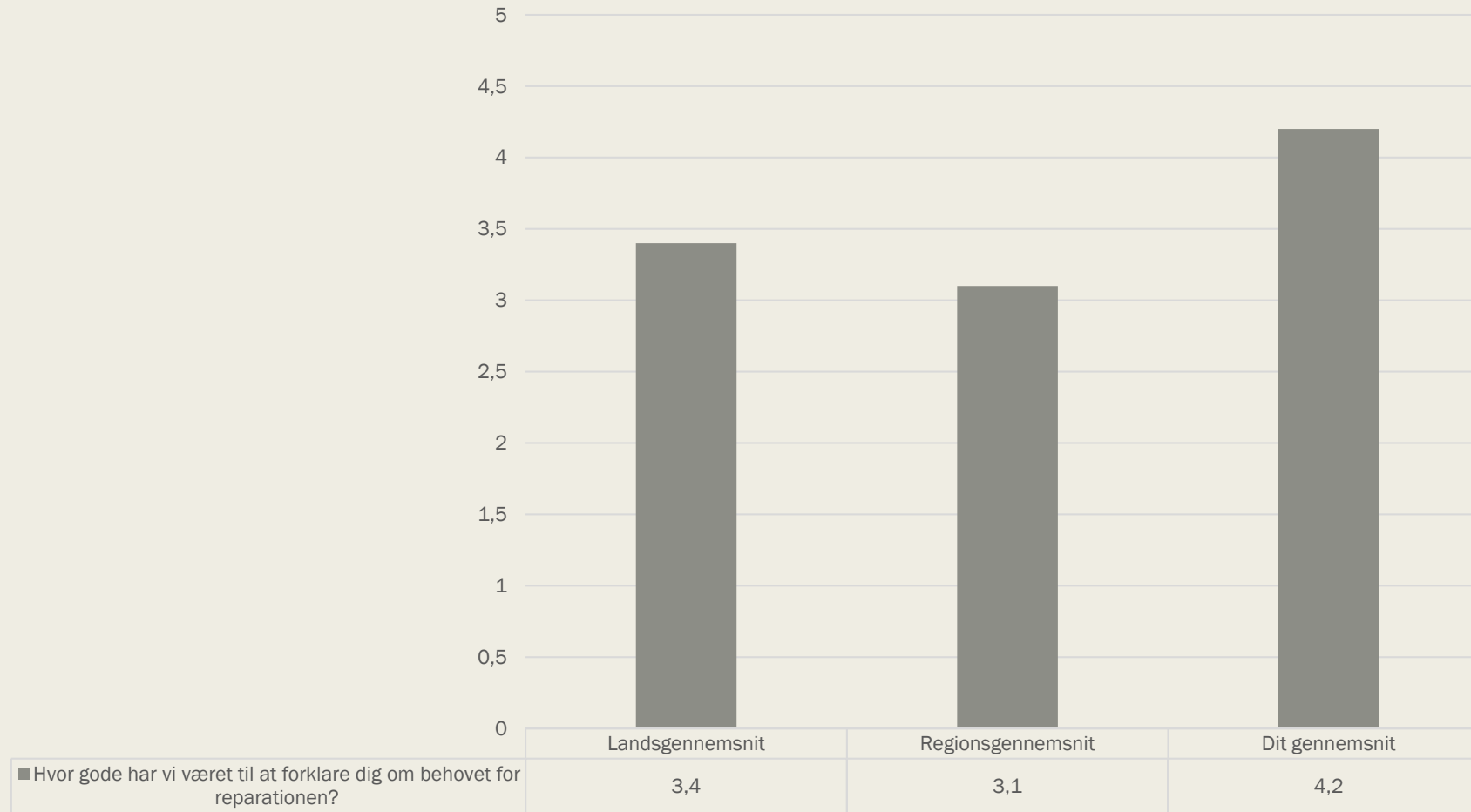
Ja	Nej
2	1

I hvor høj grad er du tilfreds med dit værkstedsbesøg?



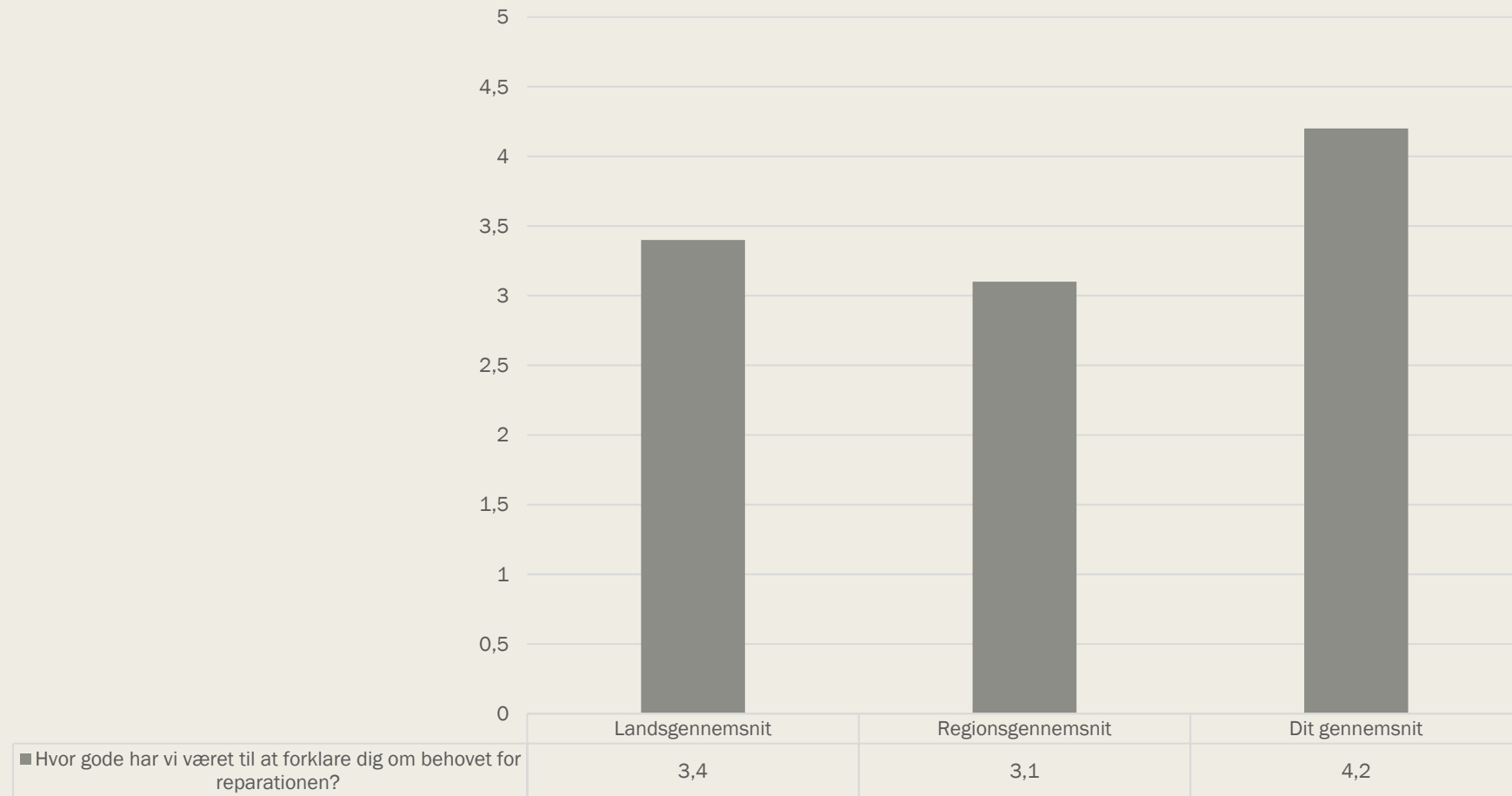
Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Hvor gode har vi været til at forklare dig om behovet for reparationen?



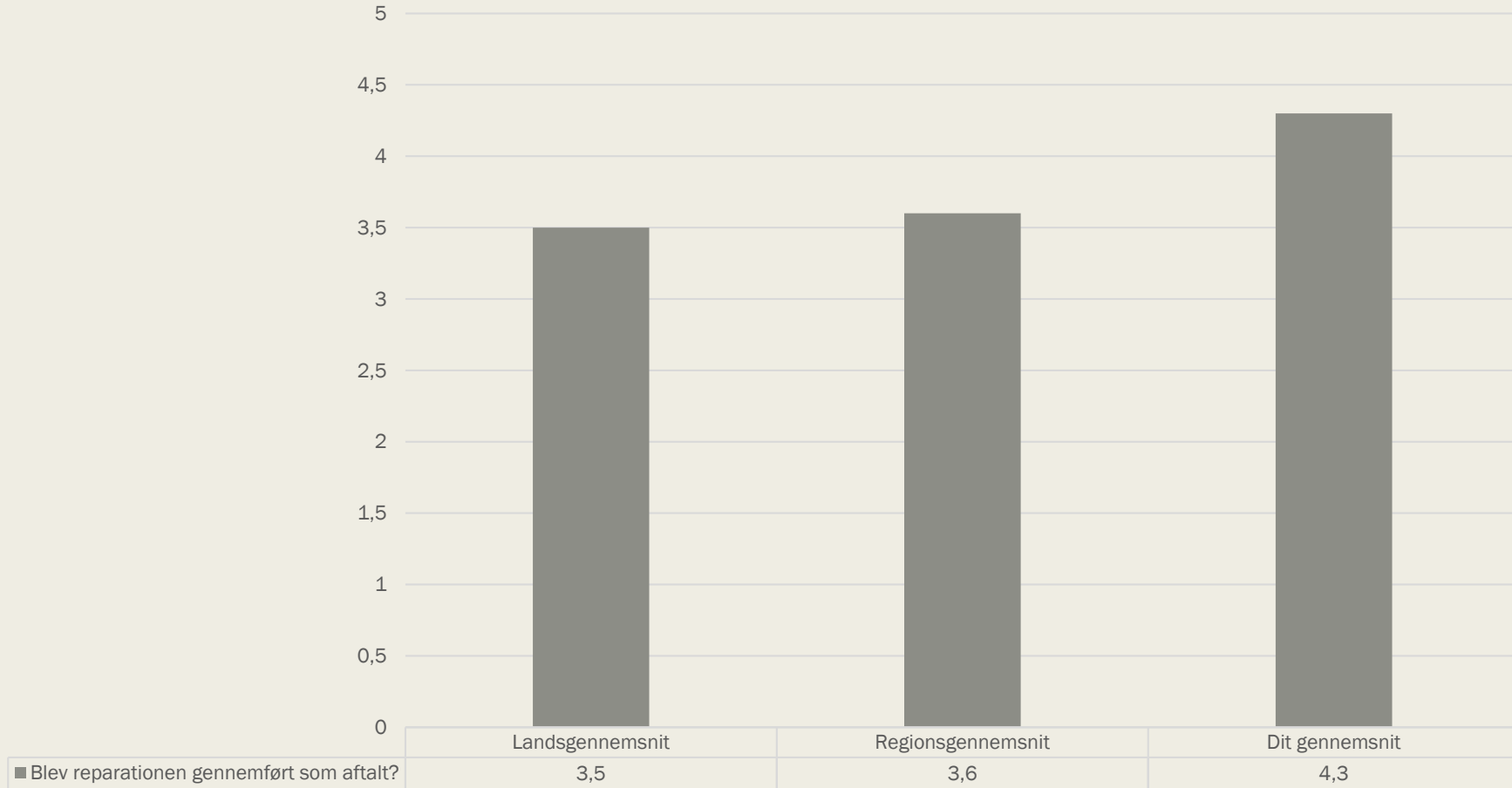
Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Hvor gode har vi været til at forklare dig om behovet for reparationen?



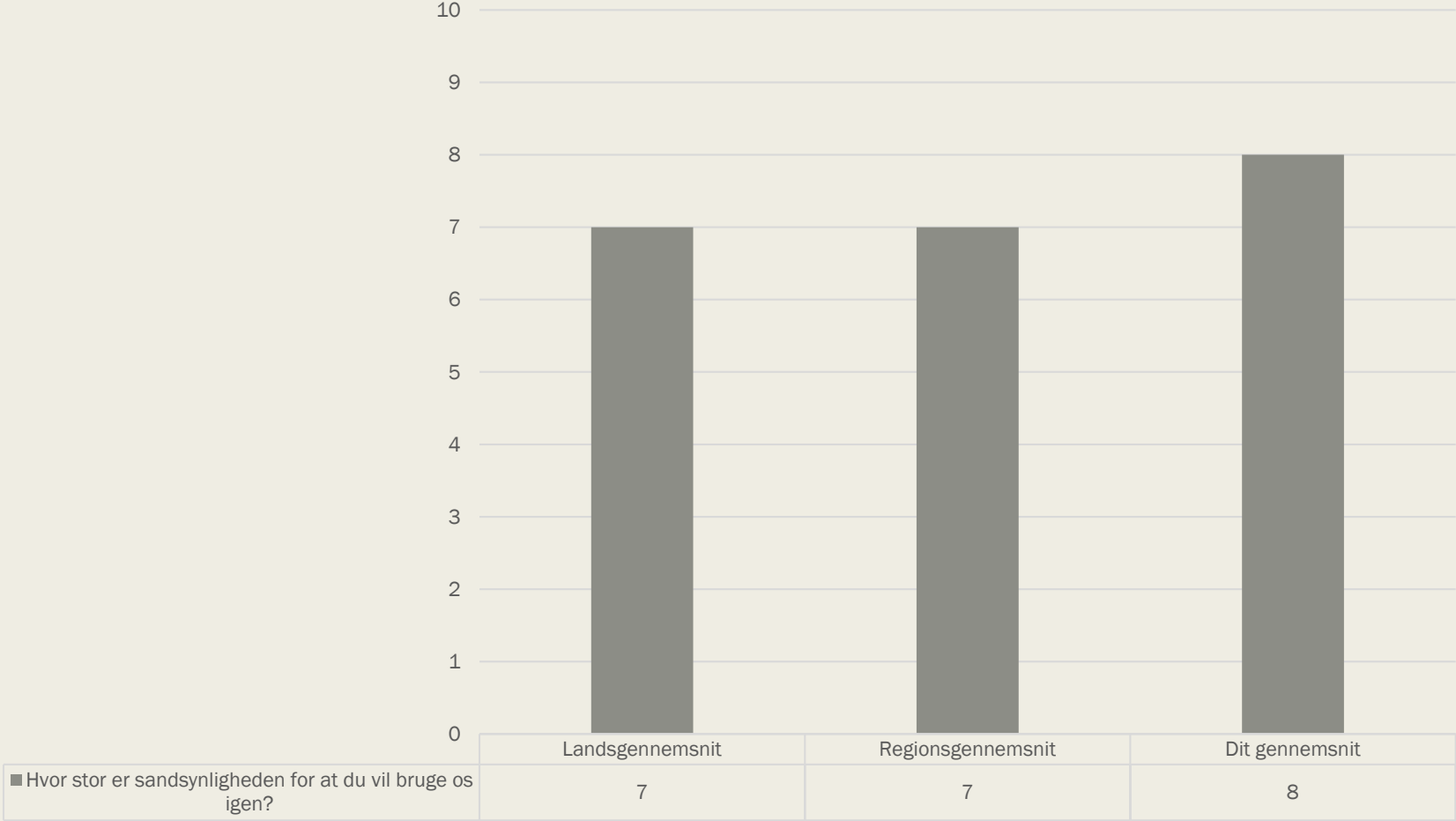
Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Blev reparationen gennemført som aftalt?



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Hvor stor er sandsynligheden for at du vil bruge os igen?



Slet ikke										Meget sandsynligt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

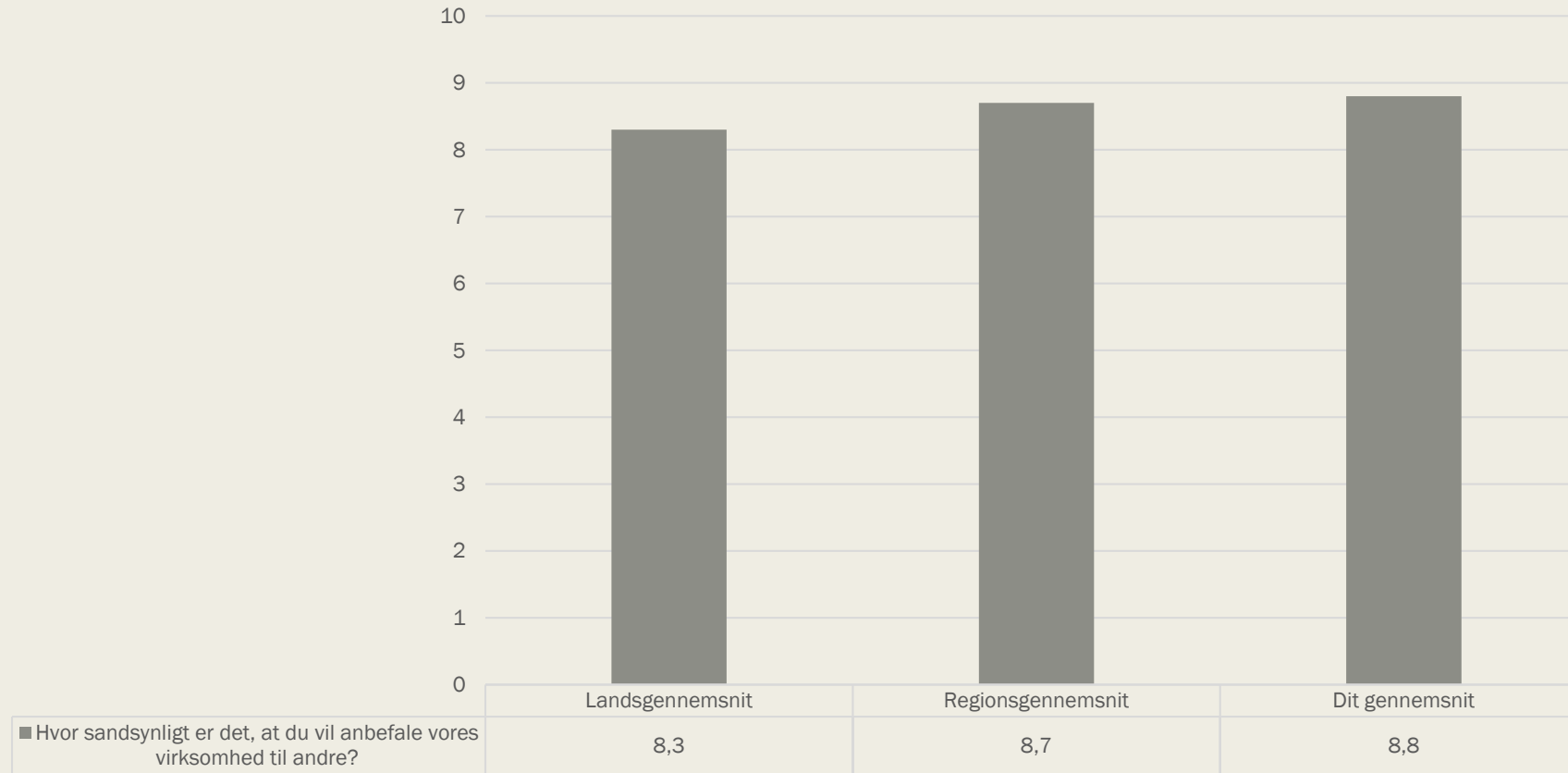
Kommentarer

- Troværdig, kompetent og serviceminded - De gør det vi aftaler hver gang!
- Som altid en god service
- Det så lidt sjovt ud, at vi fik en bil tilbage hvor kun bagenden var vasket 😞
- Tak god og hurtig service:)
- Jeg oplevede en meget professionel ærlig rådgivning. Trods kort varsel, fik jeg lavet min bil samme dag. Godt Nytår og sikkert på gensyn i 2022.

Følgende svar er baseret på nysalg

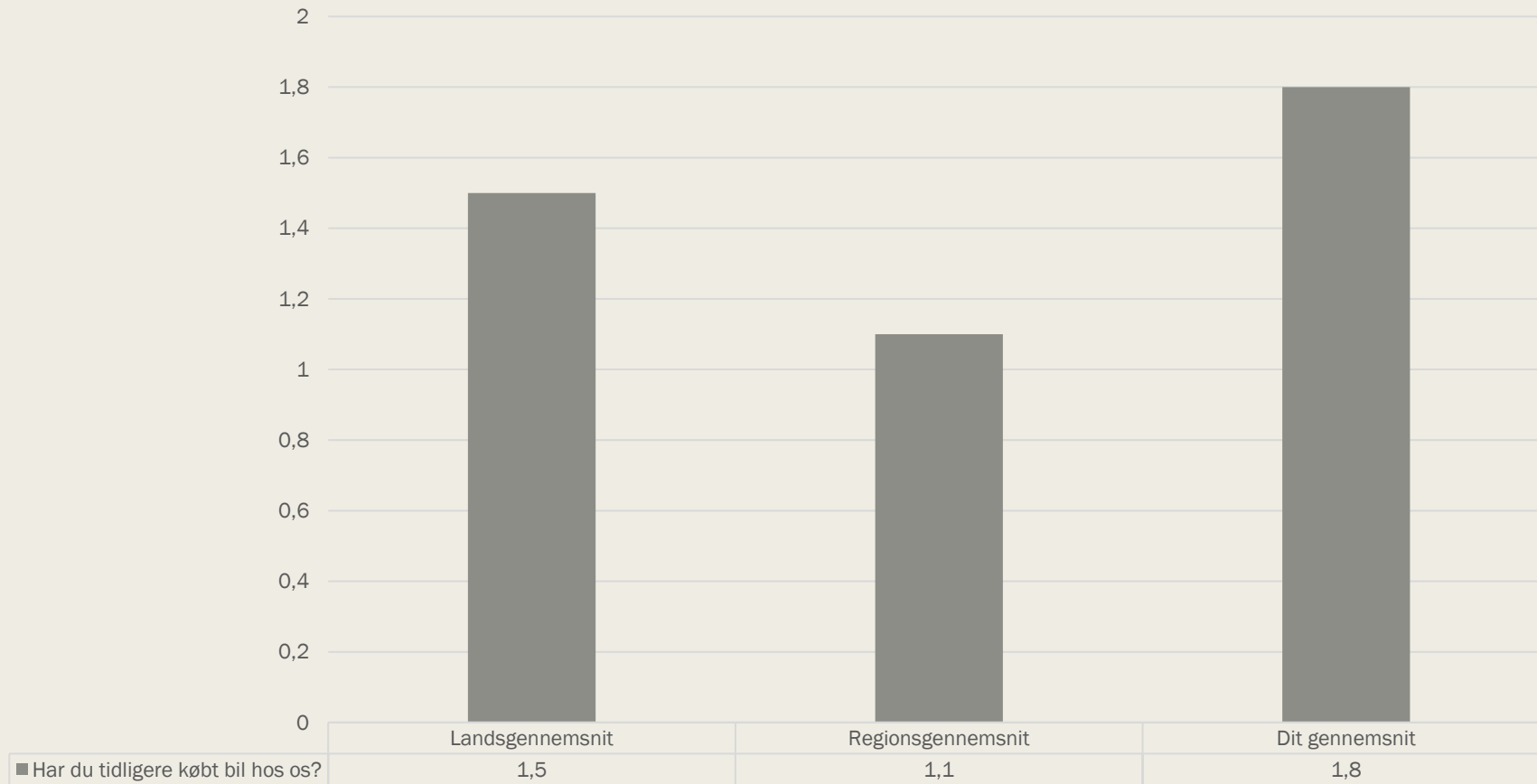
- 41 svar

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale vores virksomhed til andre?



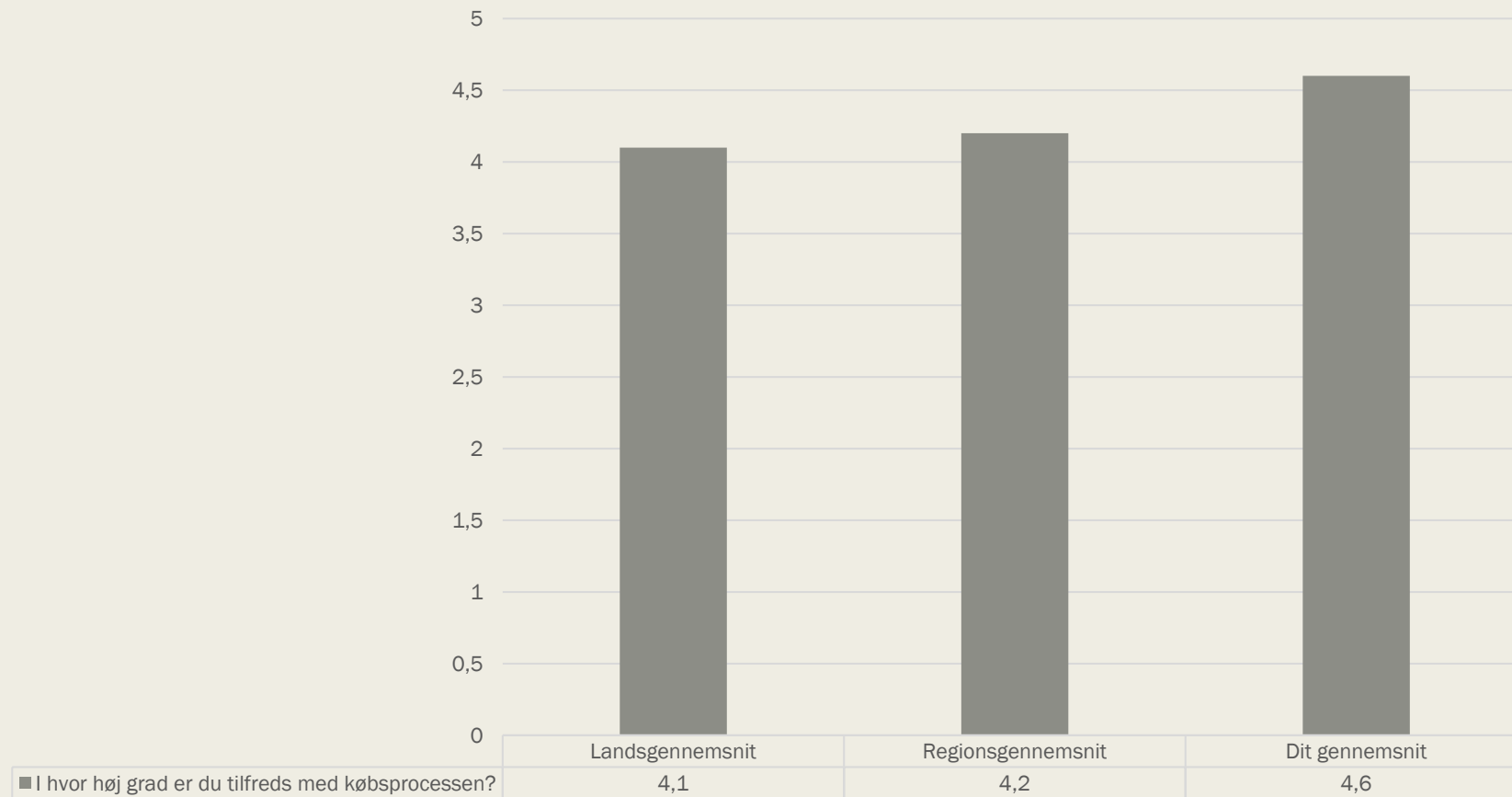
Slet ikke									Meget sandsynligt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Har du tidligere købt bil hos os?



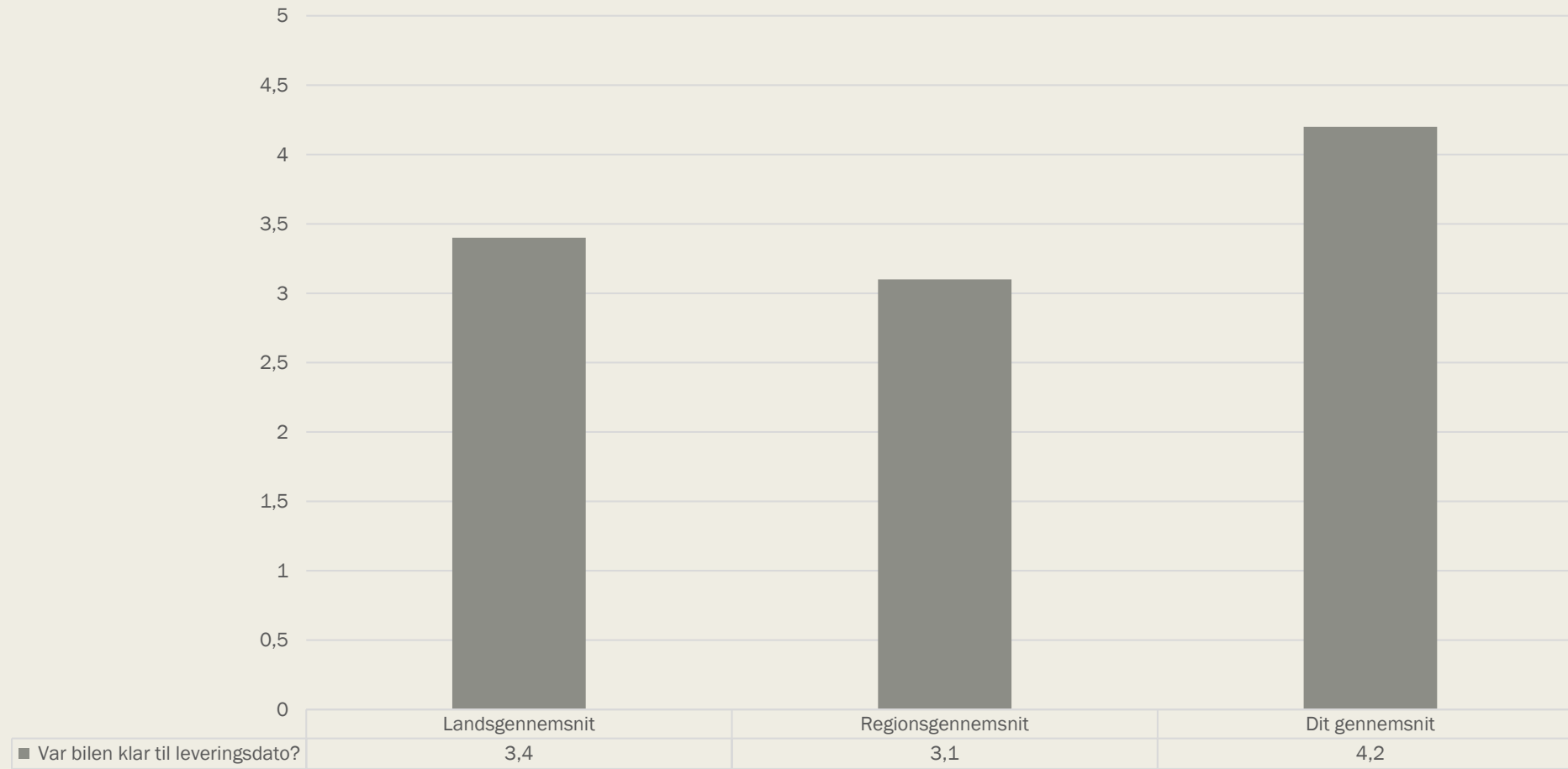
Ja	Nej
2	1

I hvor høj grad er du tilfreds med købsprocessen?



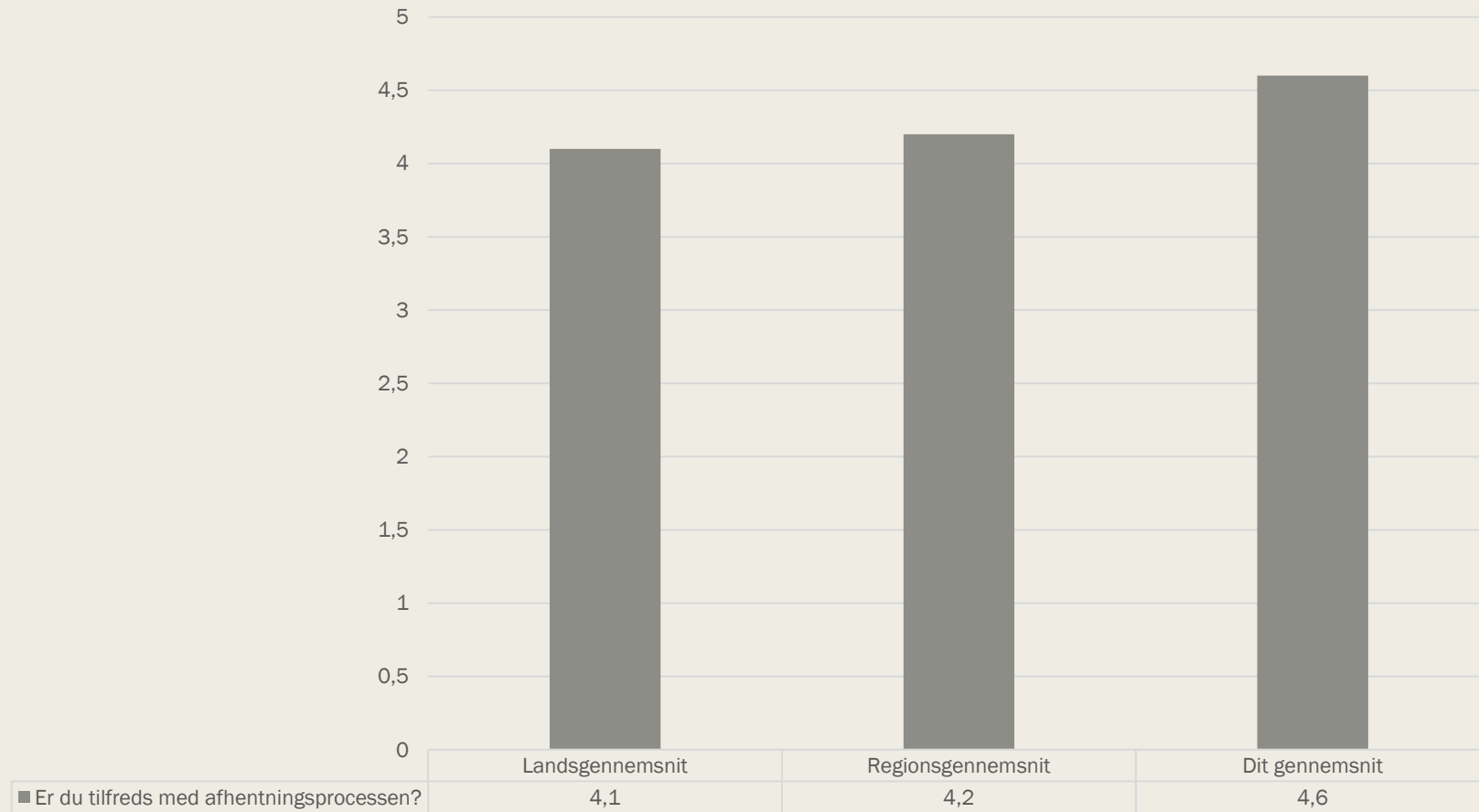
Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Var bilen klar til leveringsdato?



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Er du tilfreds med afhentningsprocessen?

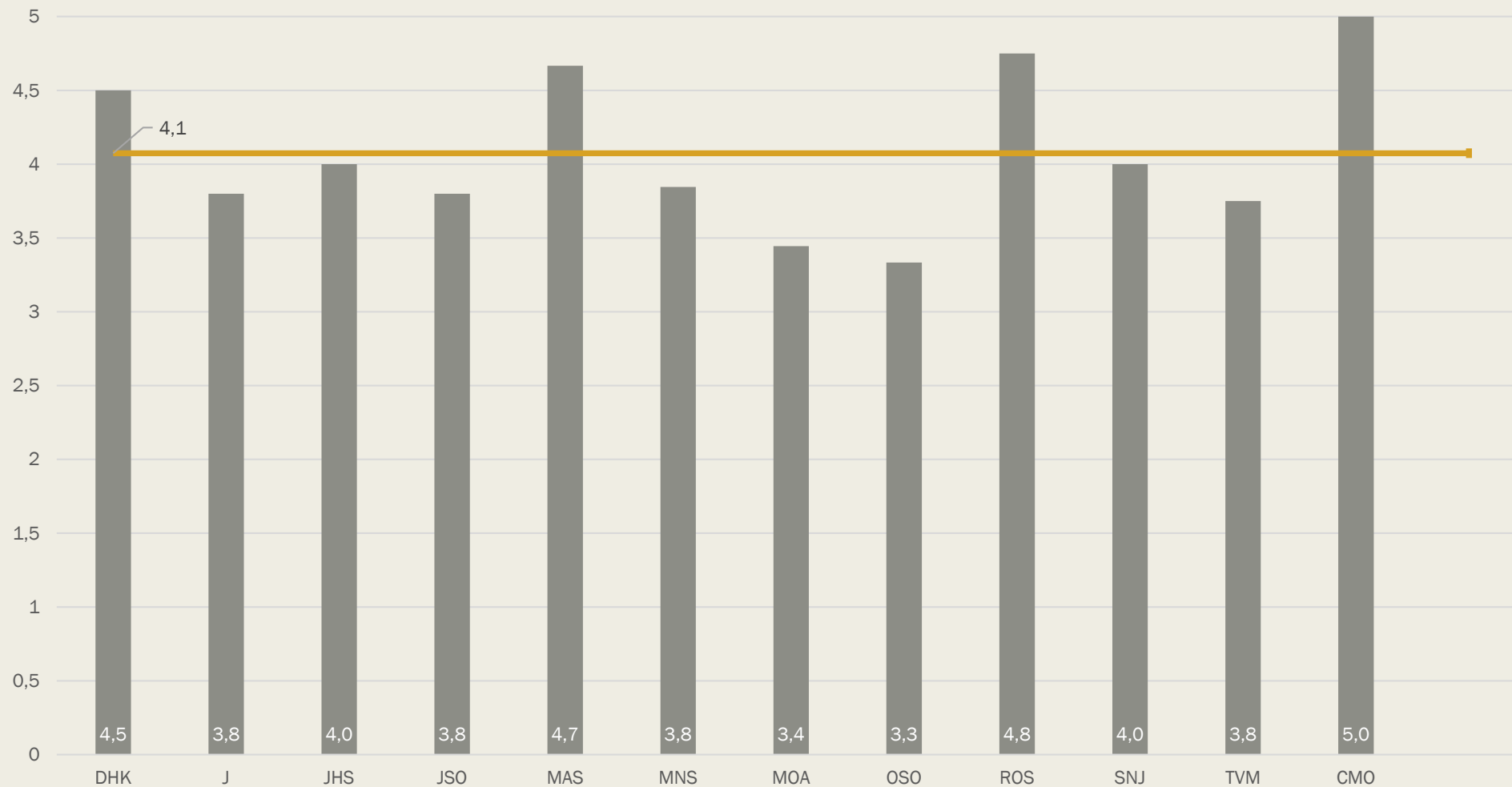


Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Kommentarer

- Flinke folk , skarpe priser så det er værd at køre langt efter Positiv oplevelse
- Oplevelsen i sig selv er god på alle tænkelige punkter, men efter at have haft bilen i 3 uger idag, er jeg stadig ikke blevet kontaktet som lovet ift udskiftning af noget i bagagerummet som desværre ikke kunne nå at blive lavet færdig til afhentnings tidspunktet.
- Jeg troede der var en gennemgang, af bilen ved afhentning.
- Rigtig behagelig atmosfære i butikken!
- Vær lidt mere samarbejdsvillige med prisen ;)

Det er tydeligt for mig, hvad min leder forventer af mig



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

JSO
MNS

Der er en god kommunikation mellem min leder og mig
Generelt set er mine opgaver veldefineret.

MOA
MNS

har oplevet nogle tilfælde hvor der bestemt ikke var forventningsafstemt, hvilket ofte udmyndter sig i irritations momenter fra begge sider
Her henvises ikke til Ole Andreasen, men til Mikkel Steffensen
Jeg har en klar forventning om hvad min leder forventer af mig:

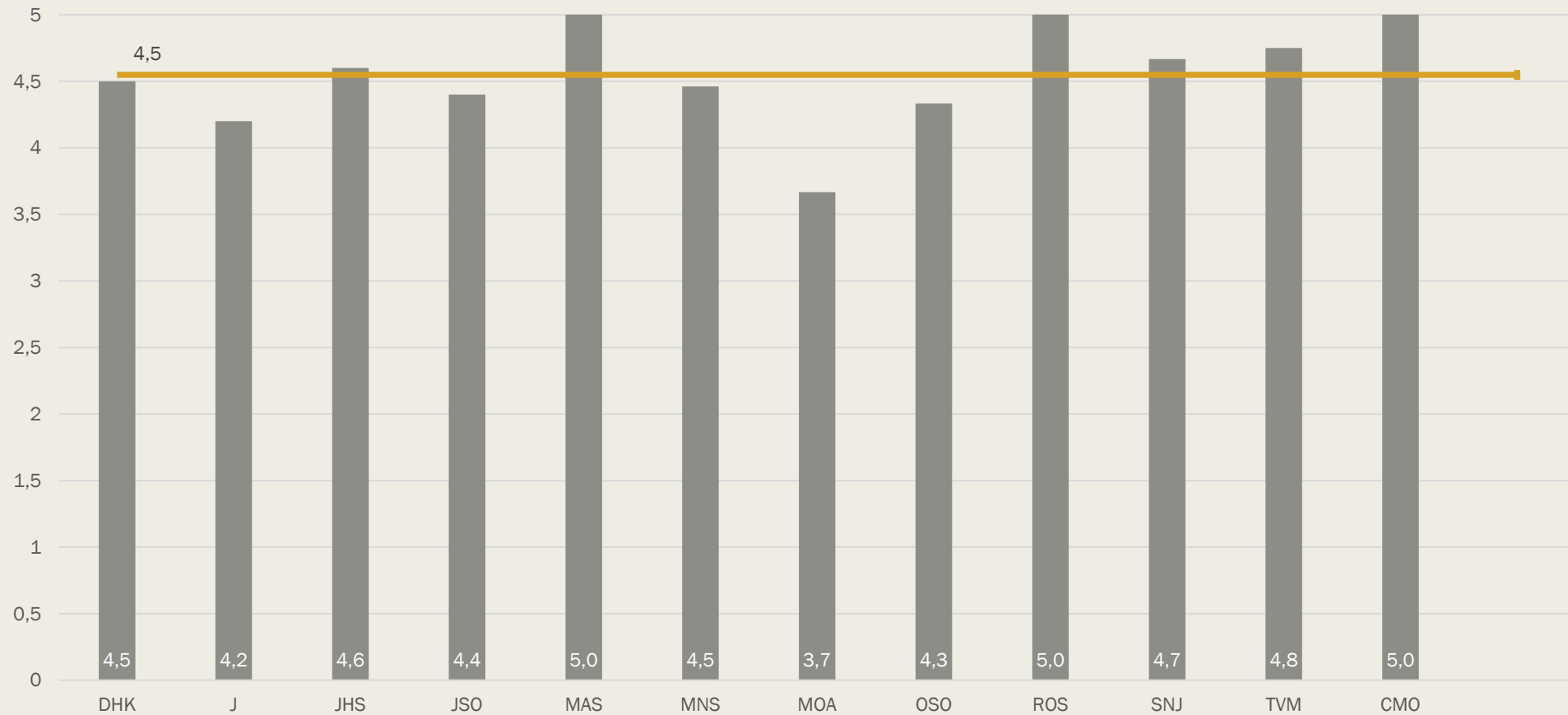
TVM
SNJ

Tjen penge til firmaet.
Sørg for relationen til BH eller UE'er ikke lider under processen af at tjene penge.
Levere en kvalitet som vi ikke skal lave om.
Tag en beslutning, hvis jeg har den rette mavefornemmelse.
Jeg synes tit, at jeg definerer mit eget arbejde.

TVM

Vi har endnu ikke fået afholdt for mange 1-1 samtaler eller afholdt MUS samtale. Jeg mangler, at få stillet nogle professionelle mål for mig arbejdsmæssig så jeg opnår udvikling og læring. Deltagelse i relevante kurser som jeg har anmodet om men ikke blevet tilbudt.

Jeg oplever, at min leder stoler på, at jeg gør et godt stykke arbejde



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

TVM
JHS

Der bliver ikke stillet nogle spørgsmål
Det bliver påtalt og påskønnet

MNS

Her henvises ikke til Ole Andreasen, men til Mikkel
Steffensen

OSO

Ja for ellers fik jeg vel andet at vide.

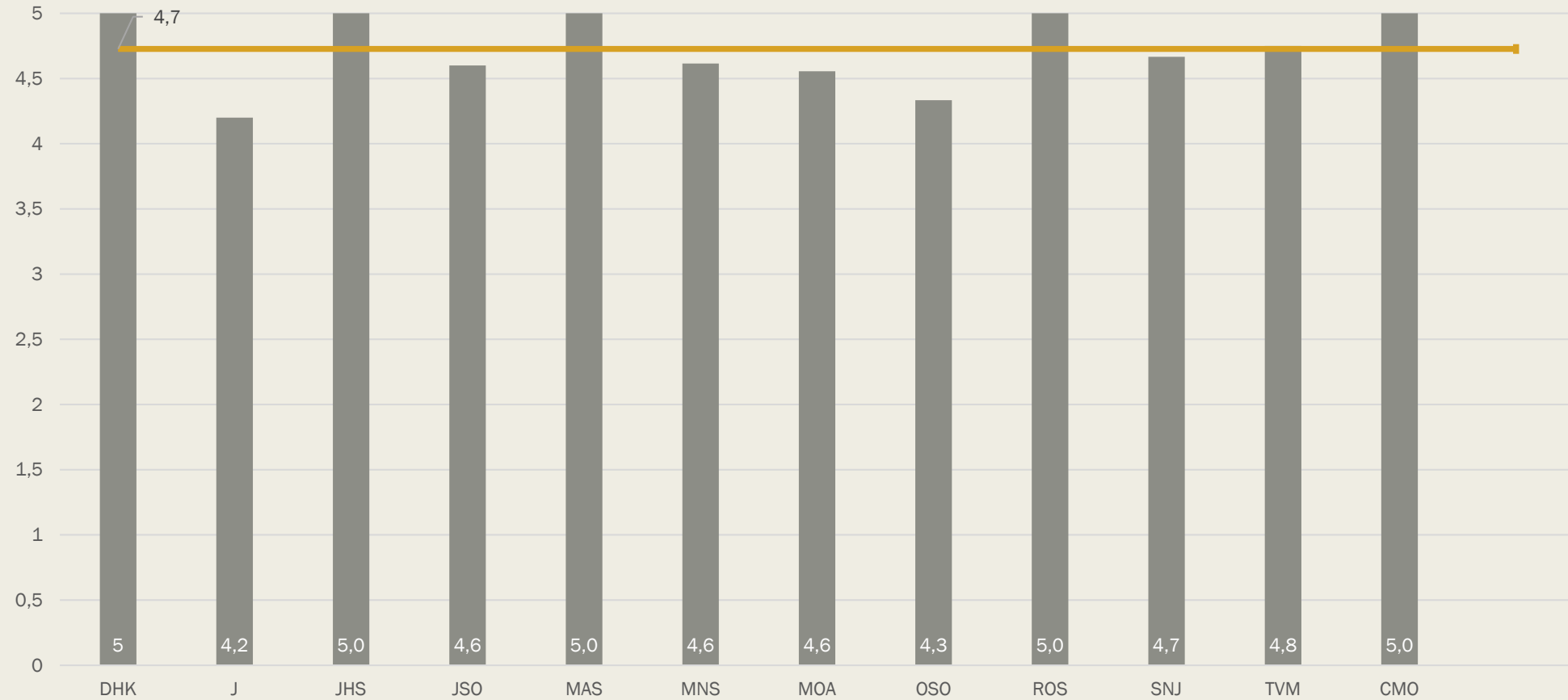
J

Jeg føler at min leder lytter til mig og lader mig gøre
tingene, som jeg ser det rigtigt.

MOA

på visse områder ja, men bestemt ikke alt jeg bliver sat til.

Det er vigtigt for mig, at min leder stoler på, at jeg gør et godt stykke arbejde



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

JSO

Det er meget vigtigt for mig at jeg bliver bakket op af min leder og at min leder har tiltro til mig og mine evner

MOA

har stadig brug for råd og vejledning, det er ikke i nærheden af at der er tid til det.

MNS

Her henvises ikke til Ole Andreasen, men til Mikkel Steffensen

MNS

Hvis lederen ikke har tillid til en, så er der virkelig noget man skal have drøftet. med tillid følger ansvar og forpligtigelse men også større frihed til at få ens hverdag til at hænge sammen.

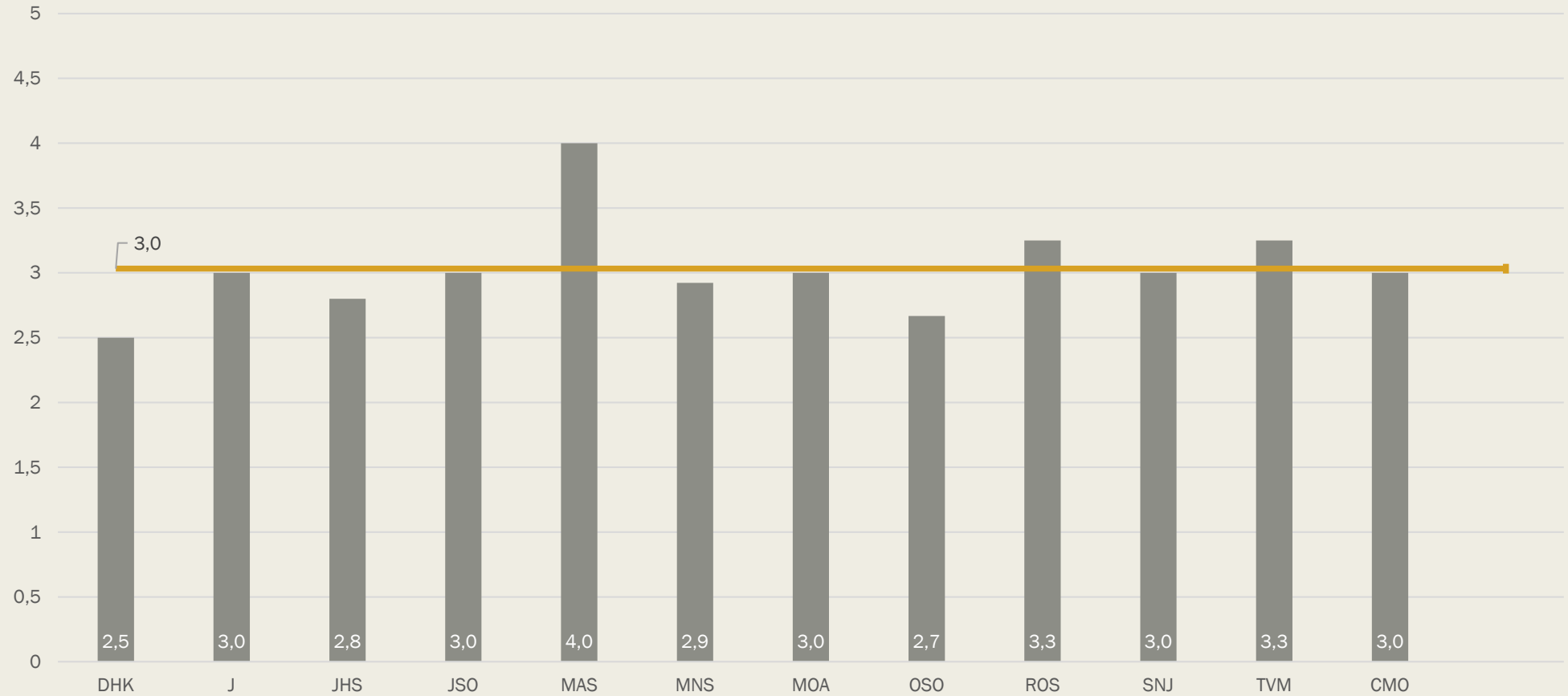
MOA

Jeg går meget op i tillid.

MNS

Jeg motiveres af frihed under ansvar. Det får jeg oftest af min leder.

Direktionen har sat en klar strategisk retning



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Der blev inden årsskiftet nævnt en ny retning. Er det igen, en hurtig tanke fra direktionen, er det en brainfart, er det velovervejet, kommer det til at ske, og hvad betyder det for mig og mine kollegaer?

MNS

Der er meldt noget ud, men det virker lidt rodet/uklart. PIF projekt sat på standby og det er egentlig ok, men samtidig tænker jeg også det at det er vigtigt at vi kommer videre for at få kigget på vores processer, få optimeret på procedurer/processer m.m.

DHK

Der har i meget lang tid været utrolig meget snak om strategi. Men som medarbejder savner jeg nu handling, og ikke mere snak. Jeg ved godt det er en lang proces, og der har været utrolig meget udskiftning i ledelsen over de seneste år. Det skaber en masse støj. Jeg savner mere klare udmeldinger fra ledelsen. "Vi har besluttet at vi gør sådan her fordi.." og så er det rent faktisk også det, der bliver gennemført. Ikke mere udskiftning og dermed en ny person og et nyt sving eller i værste fald ny retning.

SNJ

Det er muligt, aner det ikke.

I steder for flere minutter lange introduktioner på teams mødet om fredagen, kunne man informere om hvad man gør for at skaffe nye folk, melde ud så folk kan anbefale andre at søge, hvem der efter planen skal udføre nogle af de sager der vindes, mens alle har mere travlt end godt er.

MOA

OSO

Det kan være strategien og linien er sat.. men de er ikke gode til at formidle det .

MOA

Det synes jeg ikke.

Direktionen er ikke god til at melde strategiske ændringer ud. Der er meget "tys tys"

I perioder hvor der er usikkerhed om fx. virksomhedens økonomi, mangler der information fra direktionen.

JSO

Fx. havde det været rart med en ordentlig information og "rigets tilstand" på kvartalsmødet mødet op til Jul.

JSO

Jeg er ikke godt nok sat ind i den overordnede strategi fra direktionen

ROS

jeg har ikke sat mig ind i direktionens strategi, jeg udfylder min daglige rolle

Jeg har ingen idé om hvad ledelse ønsker ift. strategi.

Det er et ord de kaster omkring sig, som om vi alle sidder med, til de strategiske møder der bliver afholdt internt i ledelsen.

Jeg håber det første på deres dagsorden er at få gransket, hvorfor vi ikke tjener penge i firmaet.

TVM

Herefter at målrette de tilbudssager og entreprisreformer, som vi faktiske er gode til (ikke præstige byggerier i totalentrepriser).

JHS

Jeg kan ikke se hvor de er på vej hen - tiltag giver ikke mening

Jeg synes ikke strategien er klar. Der bliver talt et sprog jeg ikke forstår. Tingene bliver pakket ind og der bliver ofte tegnet et billede af JFP, som ikke kan genkendes af mange. Hvorfor ikke bare sige at der er store problemer med samarbejdet.

DHK

Retorikken skal ændres.

Man har været klar i udmeldingen om størrelsen af projekter, men jeg savner en mere tydelig strategi for hvilke typer projekter, bygherrer og entreprisreformer vi satser på og hvordan vi skal lykkes i dette. Ligeledes savner jeg en klar udmelding om hvorledes vi vil tilpasse vores organisation til disse opgaver.

MNS

Organisationen mangler det lysende blinkende fyrtårn ude i horisonten som guider os i fællesskab.

TVM

Mener at hvis retningen skal lykkes skal der være mere opmærksomhed på arbejdspress på nogle personer, det gælder helt fra BL til SPC

MNS

Strategien er til tider for utydelig. Specielt når vi ikke når vores mål, hvad gør vi så?

J

Strategien har været meget slingrende over længere tid, og det er ikke alle som er tydeligt informeret om, hvad der arbejdes hen imod.

MNS

Synes at det er ret uklart. Det er ikke kommunikeret ordentligt ud. skal gøres ret "firkantet" så man ikke kan være i tvivl om hvad retning man vil.

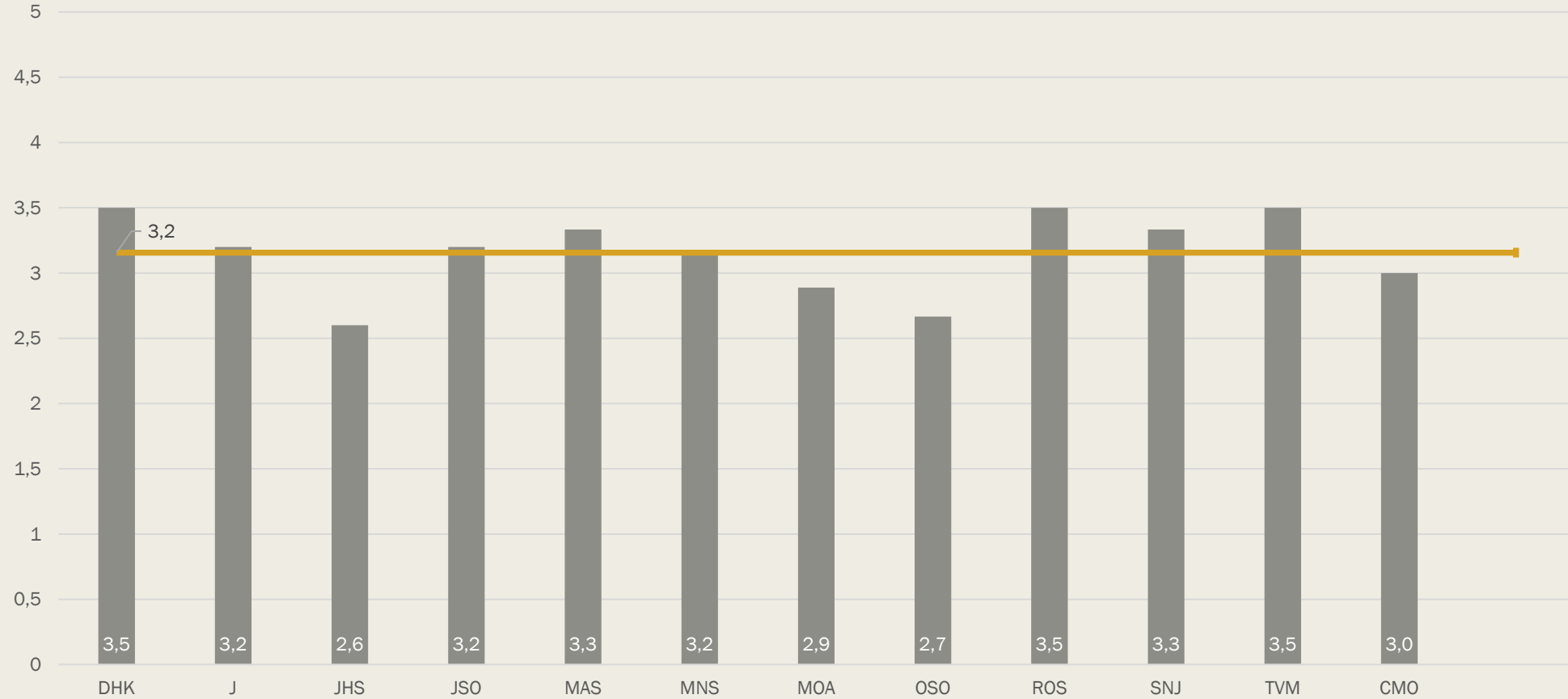
JSO

Ved ikke hvad hvor de vil hen mangler klar information, og klar meldinger

Vi har hørt meget om den strategi, men jeg har endnu ikke forstået/opfanget hvad den præcis går ud på, samt hvordan vi bevæger os i den rigtige retning. Der er meget snak omkring dette men mangler noget konkret

JHS

Jeg føler mig mere motiveret som følge af ledelsesprocessen



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

DHK 1-1 har fastholdt mig i mit arbejde
da jeg ikke ved hvad retning min leder vil i er det svært og blive motiveret af det.

JSO føler jeg spiller med åben kort for min leder. og han går bag ryggen på mig
Der er ikke nok informationer herom, og nor jeg ikke ser og hører hvilke tiltag der er i gang og hvorfor, er det næsten nærmere en demotivation - for hvad laver de? Mere information!

MNS Det er et godt stykke værktøj og en fin måde, at få alenetid med sin chef.

MNS Har ikke endnu mærket nogen effekt af den

SNJ Jeg er motiveret, fordi mit arbejde er sjovt og udfordrende. Så meget fylder ledelsen ikke i min dagligdag.

J Jeg har ikke rigtig fået noget ud af dem endnu.
Jeg tænker ikke ledelsesprocessen har motiveret til ret meget. Det skal ikke udelukkes at den gør men jeg oplever ikke motivationen kommer heraf

JHS Ledelsesprocessen kører ikke ens alle steder. Nogen bruger ikke rigtig 1_1 og det synes jeg er ærgerligt ift. hvad jeg får ud af det.
Desuden fornemmer jeg at kolleger er frustrerede over at de ikke indkaldes til 1_1. Nogen ledere får åbenbart lov til ikke at gennemføre disse. Det vil også være ok, men bør afklares med de enkelte kolleger ift. deres behov. Det lyder også som om at der ikke kommer tilbagemeldinger til kolleger fra leder ifm. 1_1 eller f.eks. MUS samtaler. Lyt til medarbejder og giv dem tilbagemelding, følg op på hvad der er aftalt.

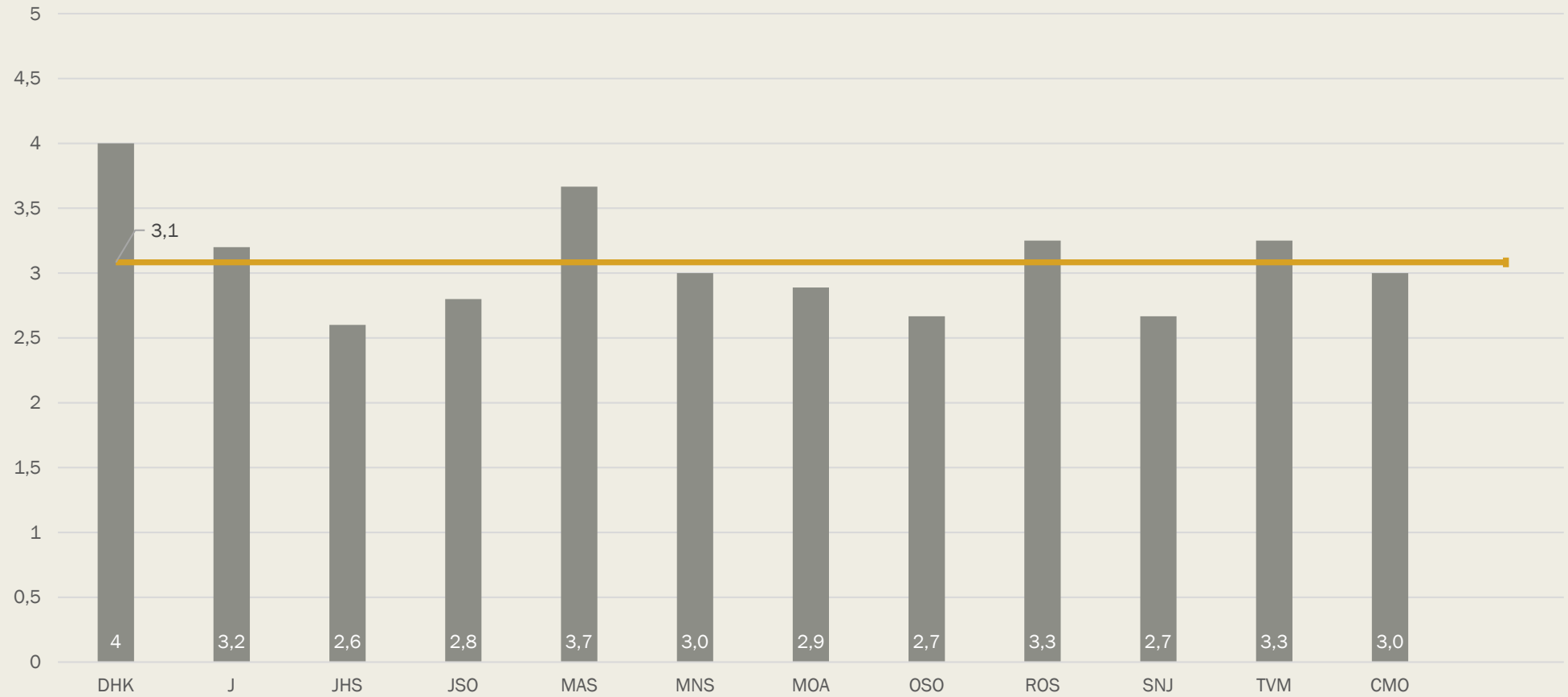
DHK

JSO Mange af elementerne i ledelsesprocessen virker overflødige og meget tidskrævende.
Min enighed ligger udelukkende i 1:1 som jeg synes er et virkelig godt redskab.
Jeg er utrolig glad for den meget åbne og ærlige dialog, jeg har med min leder, og herved er der afsat tid til at vi begge prioriterer det.

SNJ Om det ville fungere lige så godt med en anden leder med en anden personlighed, kan jeg måske have mine tvivl om.
Umiddelbart er det ikke meget jeg er blevet involveret i ex. "projektet i fokus" eller at der er kommet af konkrete ting der fra endnu og derfor er jeg måske ikke helt så motiveret for den del endnu, men det kommer nok snart

MAS

Ledelsesprocessen hjælper mig med at gøre mit arbejde bedre

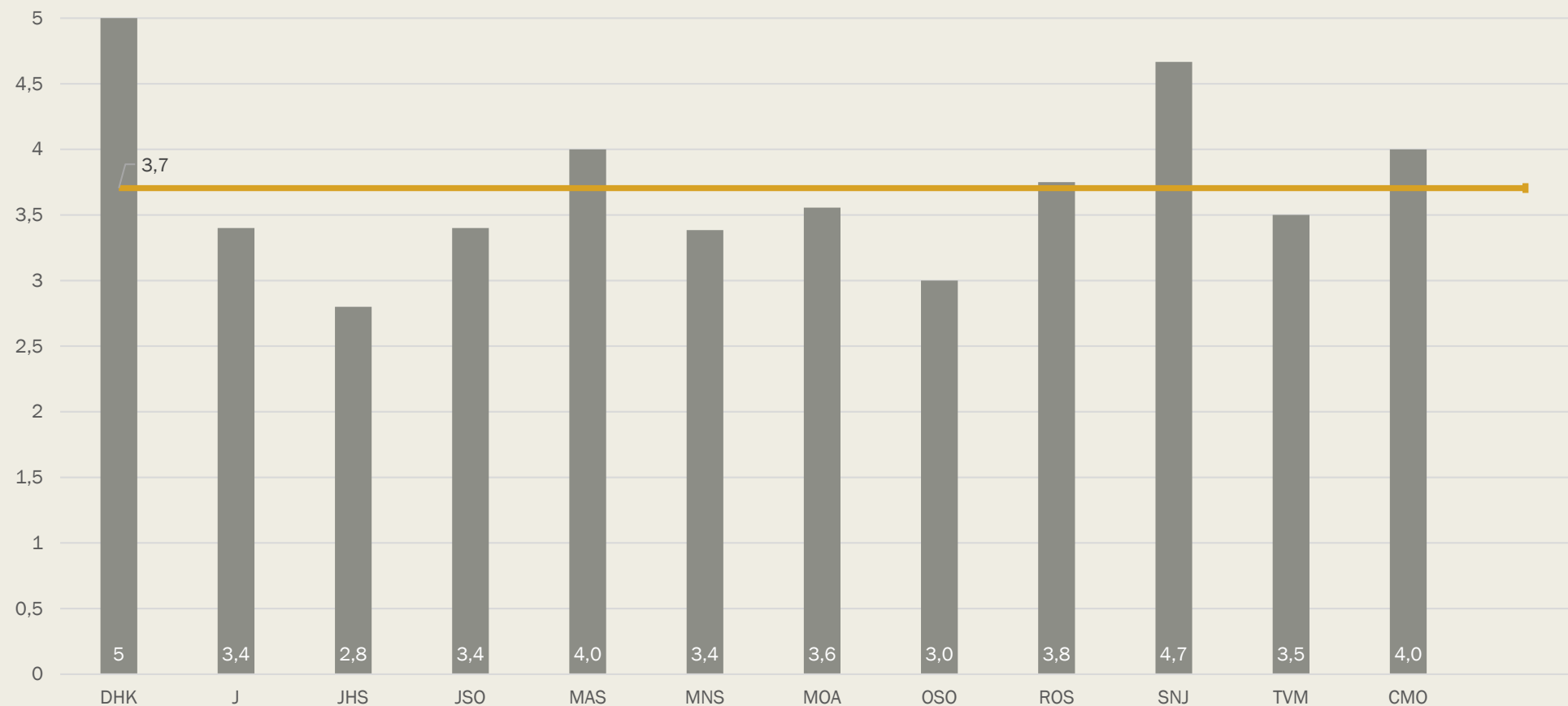


Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

1:1 møderne ændre/forbedre ikke mit arbejde.

- JSO Ideen med månedlige møde med lederen er fint, da man har mulighed for at se vedkommende mere i øjnene og få vendt problemstillinger. Sådan er det bare ikke altid i praksis.
- MNS Der er meget rundbordssnak i ledelsen og meget lidt handling
- MNS Det er ikke selve ledelsesprocessen, der forbedrer mit arbejde. Men som sagt, kan jeg godt lide 1:1 samtalerne.
- TVM Jeg går ud fra, at travlhed er grunden til, at ledelsesprocessen ikke er blevet fulgt.
- SNJ Jeg tror ikke den hjælper mig med at gøre mit arbejde bedre som det er nu, men 1:1 hjælper mig til at trives bedre.
- SNJ Ledelsen påvirker ikke min arbejdsdag særlig meget.
- DHK PIF projektet sat i bero, men kunne måske hjælpe til at optimere vores processer, procedurer, give mere fokus på hvad der er væsentlig og derved gøre det nemmere at prioritere for byggeledelsen undervejs.
- JHS ser slet ikke nødvendigheden og formålet med det
- MNS synes ikke der er nogen forandring på min hverdag.
- ROS tingene går lidt for stærkt indimellem i byggeledelsen, måske grundet underbemanding.

Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

SNJ 1:1 er et godt værktøj.

JHS Der er indtil nu ikke kommet noget ud af møderne, opgaverne samt problematikker er blevet vendt men det har ikke ændret noget. For mig har det ikke udmøntet i nogen forandring

JSO Der er ingen udvikling i samtalerne. Hverken omkring mine arbejdsområder, mig selv som medarbejder, mine evner, min leders leder evner mv.. - Hvorfor samtalerne hurtig bliver en gentagelse på gentagelse på gentagelse. Herved mister samtalerne sin værdi.

MNS Har manglet information retur på de ting der er blevet stillet spørgsmål til.
Informationen fra møderne. synes stort set kun at gå en retning

MNS Her henvises ikke til Ole Andreasen, men til Mikkel Steffensen

MOA hvis der var lidt mere tid til at lytte og der blev fulgt op ville det være dejligt.

NHM Jeg har meget sjældent møder med min leder. Det er kun den årlige MUS og ellers de daglige snakke "over skrivebordet."

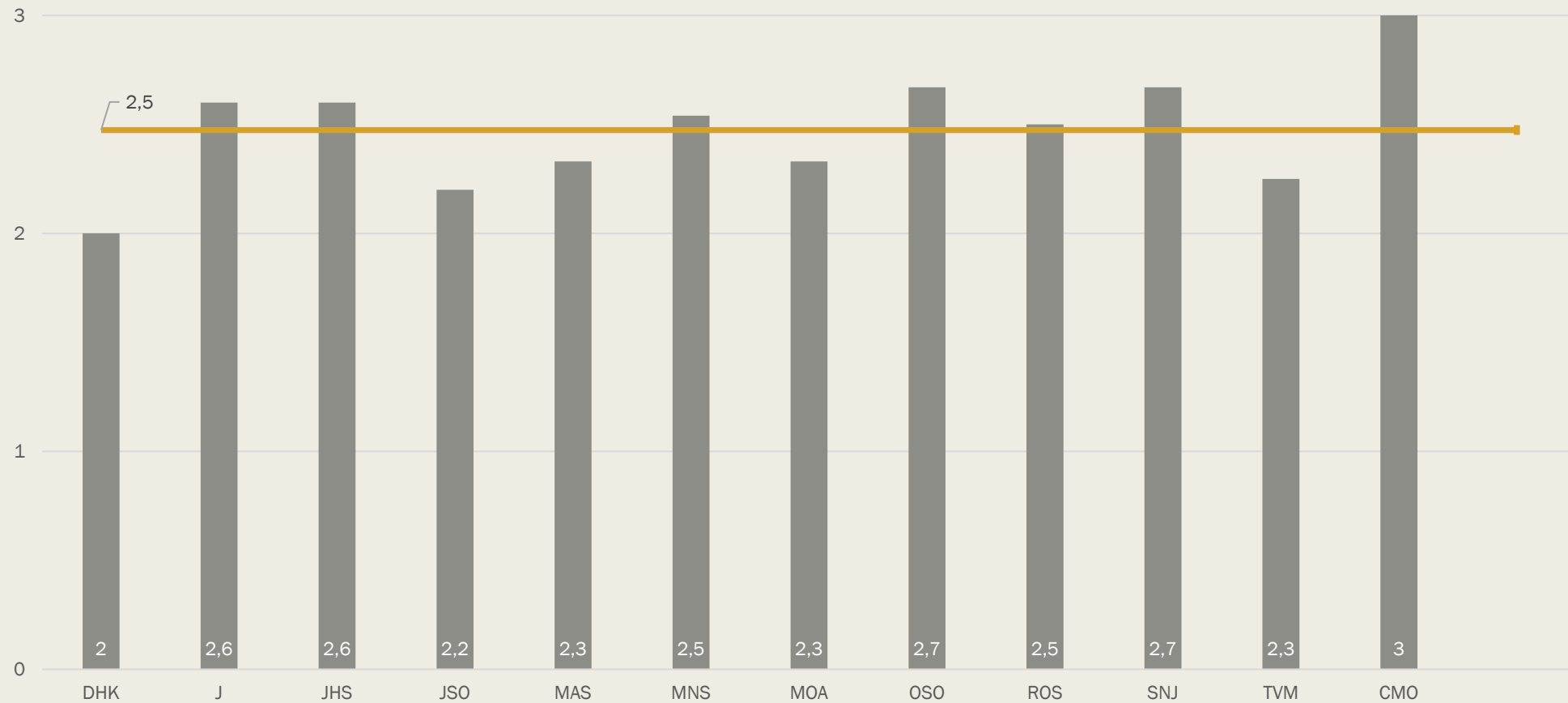
TVM Jeg syntes ikke vores møder er optimale. Møderene er heller ikke afslappende.

JHS kan ikke se formålet med det ... gi'r mig intet

MAS kunne måske godt være lidt mere opfølgning fra gang til gang ex ved at skrive lidt mere ned end der har været tidligere

JSO vores aftaler bliver ikke overholdt

Jeg synes, at ugentlige touchpoint møder er en god frekvens



1	2	3
Jeg foretrækker, at de afholdes oftere	Det er passende med ugentlige møder	Jeg foretrækker, at de afholdes sjældnere

MNS 1 gang hver 14 dg

OSO Der er vel ikke behov for disse møder hvis udfordringer tages løbende, tror ikke skemalagte møder er løsningen på en god dialog

J Det kræver mere forberedelse end hvad jeg får ud af det.

J Én gang mellem 1:1 ville være nok for mig, men nogle medarbejdere, der er knap så selvkørende har givetvis større behov

MOA en gang om ugen er fint, men den er svær, jeg har nogle udfordringer mht. mine ledere, som at sidde med en balle på 2 forskellige stole der ikke står helt tæt.

TVM For mit vedkommende suppleres touch-point med yderligere opkald, såfremt jeg skal bruge sparring til en beslutning.

JSO Har ikke været med til dette

JHS Jeg har aldrig afholdt et touchpoint møde
Jeg har ikke brug for møderne, da min leder sidder på sagen, og vi derved får snakket lidt her og der.

SNJ Vi kommer fint i dybden til 1:1

MAS jeg har ikke ugentlige touch point møder, så kan ikke svare på dette spørgsmål

JSO Jeg har ikke ugentlige touch point samtaler med min leder og har aldrig haft det.

TVM Jeg holder ikke ugentlige touchpoint med min leder. Men jeg kunne godt bruge det.

NHM Jeg kender ikke til touchpointmøderne - dem er jeg ikke introduceret til af min leder.
Jeg synes de skal holdes med et interval der passer den enkelte medarbejder. Jeg har ikke behov for et møde ugentligt, det er så sjældent jeg har noget der kan vendes herpå. Jeg anderkender der er kollegaer der har mere brug for ig større gavn af ugentligt møder. Der for i min optik skal møderne tilpasses den enkeltes behov

JHS

DHK Kan jo altid kontakte min leder, hvis noget skal afklares nu og her

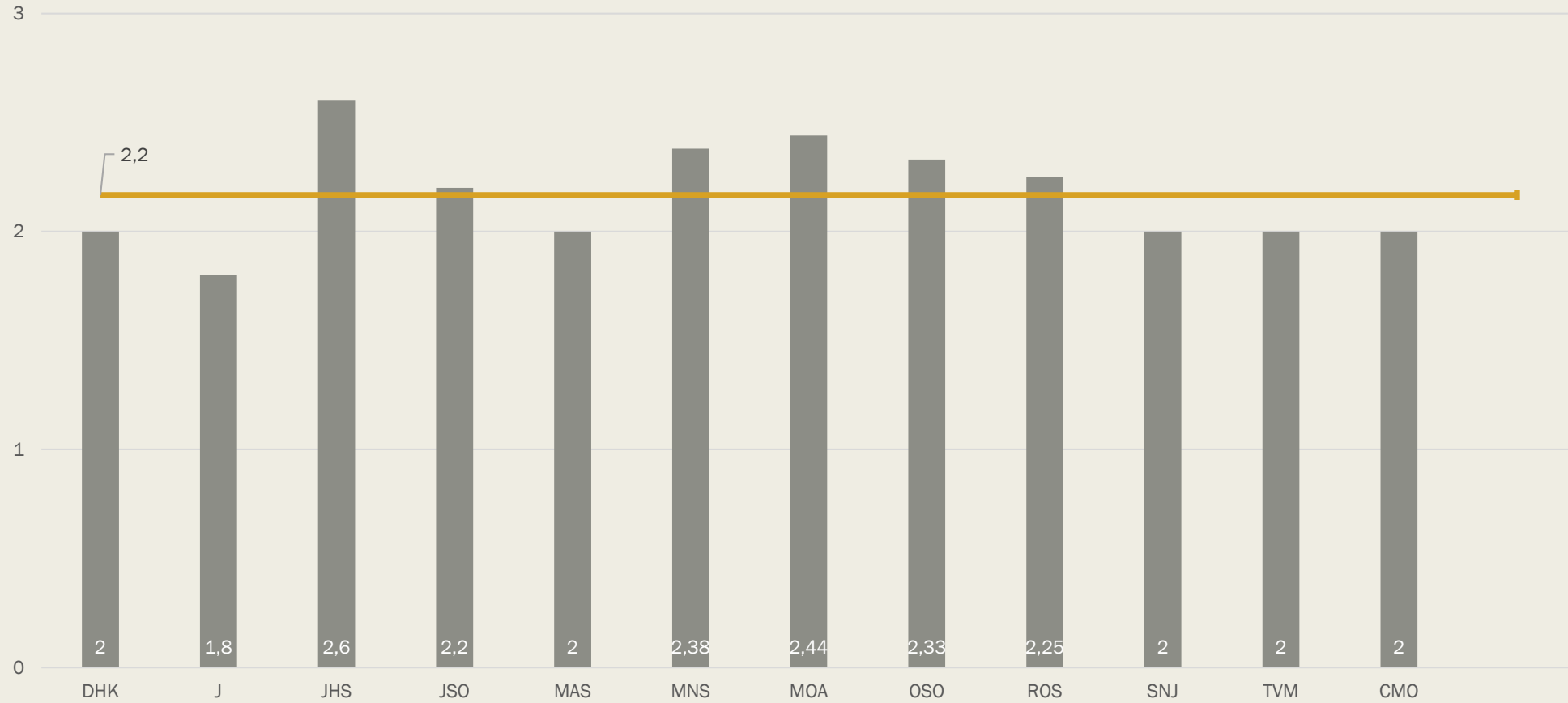
MNS Korte vel-tilrettelagte møder ugentligt kan kun være en gevinst for medarbejder/leder.
Når der i forvejen er en afdelings møde 1 gang om ugen hvor mange ting vendes, kan det godt ændres til hvert 14. dag.

MNS Hvis man er presset på arbejdsbyrden, kan det i forvejen ikke vente en uge og skal tages løbende ugen igennem

JHS ser ikke formålet med møderne og har frabedt mig dem
Ugentlige Touch point kan være relevante i ledelses niveau.

MNS på medarbejder niveau burde touch points være noget som foregår på pladsen og til dagligt, ikke noget der er skemasat

Jeg synes, at månedlige 1 til 1 møder er en passende frekvens



1	2	3
Jeg foretrækker, at de afholdes oftere	Det er passende med månedlige møder	Jeg foretrækker, at de afholdes sjældnere

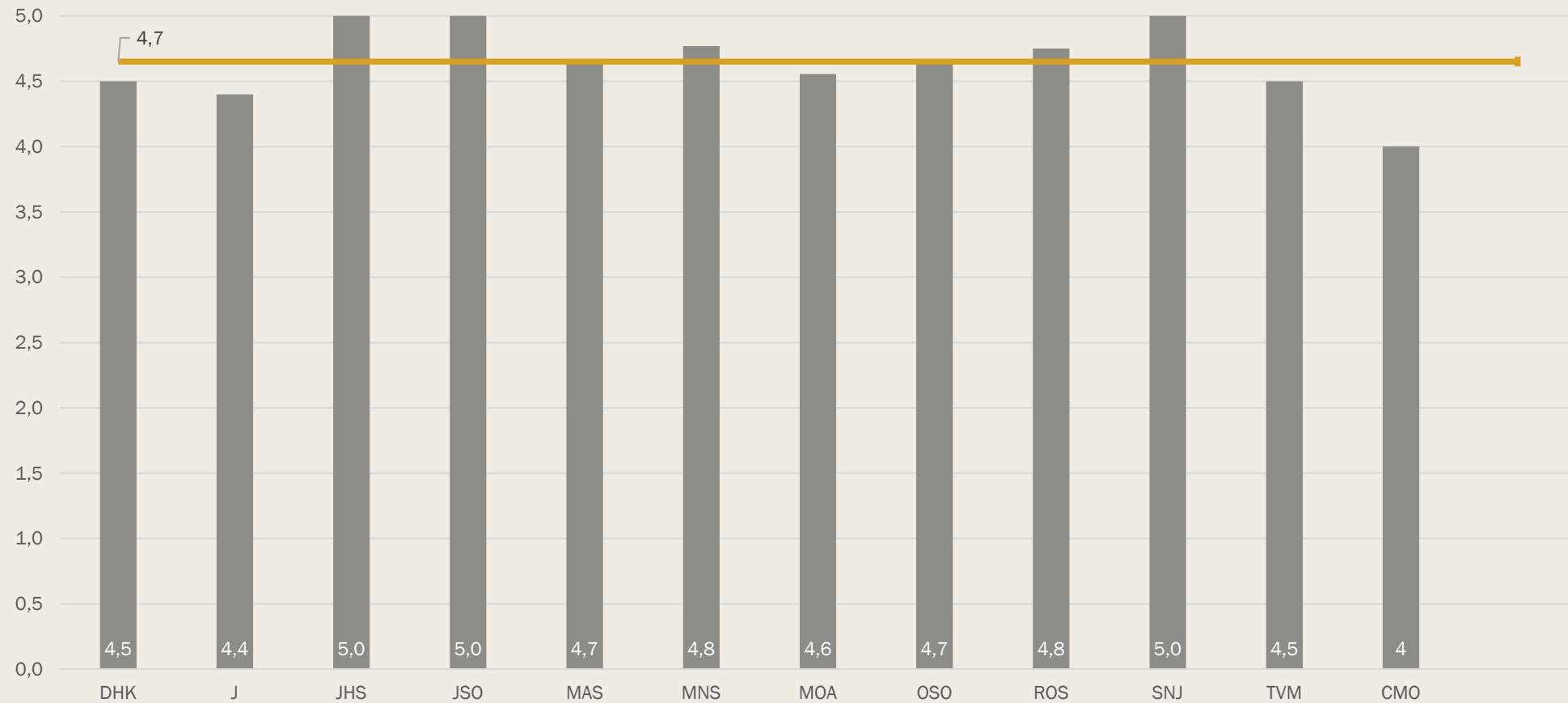
MNS 1 gang hver anden mdr.
MOA Det meste får vi afdækket, når vi har vores touchpoint
Frekvensen er passende. Det er også godt, at det ikke er 2 timers varighed mere, men kan sættes ned til 1-1,5 timer efterhånden som vi bliver mere skarpe på indhold i samtaler
J
JHS Har dog ofte oplevet at de ingen effekt har haft, så føles de meningsløse at afholde.

JSO Har ikke noget ud af dette
MNS Hver 2. måned som udgangspunkt, hver måned hvis behov
I perioder er der gået 2 måneder i mellem og dette kan godt gå indimellem og derfor er det fint at der på papiret er 1 måned i mellem da der kan opstå sygdom, ekstra travlt eller andet der gør at der er enkelte møder der så udgår
MAS
JSO Intervaller på 1 - 2 måneder imellem hvert møde vil være passende
ja, 1 gang om måneden er fint, hvis det blev afholdt så ofte, min oplevelse er omkring halvårligt, igen tiden spiller ind, der er ofte ikke tid til det, og er delt mellem 2 ledere.
MOA
JHS Jeg har ikke fået noget ud af møderne indtil nu, så derfor har jeg svært ved at se hvad de er til gavn for mig. Jeg er dog stadigvæk åben overfor dette.
NHM Jeg har ikke fået tilbud 1:1 møder med min leder, men tænker at månedsfrekvensen er fin,
Jeg holder ikke månedlige 1-1 samtale med min leder.
TVM Men jeg kunne godt bruge det.

J Jeg kunne godt nøjes med hver anden mdr. Jeg kan godt se at det giver mening for nogen, men det er langt fra alle, som har brug for en månedlig 1:1.
JHS Jeg synes ikke jeg selv får noget ud af 1:1 møderne
SNJ Jeg synes, at det passer fint. Det er et godt værktøj.
JSO kunne godt se en ide i at man 1-2 gange om året havde 1-1 med min leders leder
OSO Løbende dialog må være løsningen
JHS Møderne gi'r mig intet - bliver en sludder for en sladder - og har sjældent fået nogle tilbagemeldinger.
Månedlige 1:1 kan være relevante i ledelses niveau.
på medarbejder niveau burde 1:1 være hver anden måske hver 3 måned.

MNS Det vil give større output hvis ledelsen kom på pladserne oftere og "mærkede" stemningen, og fik en rundvisning og en snak med "manden på gulvet".
JSO Vi taler alligevel sammen flere gange i ugen

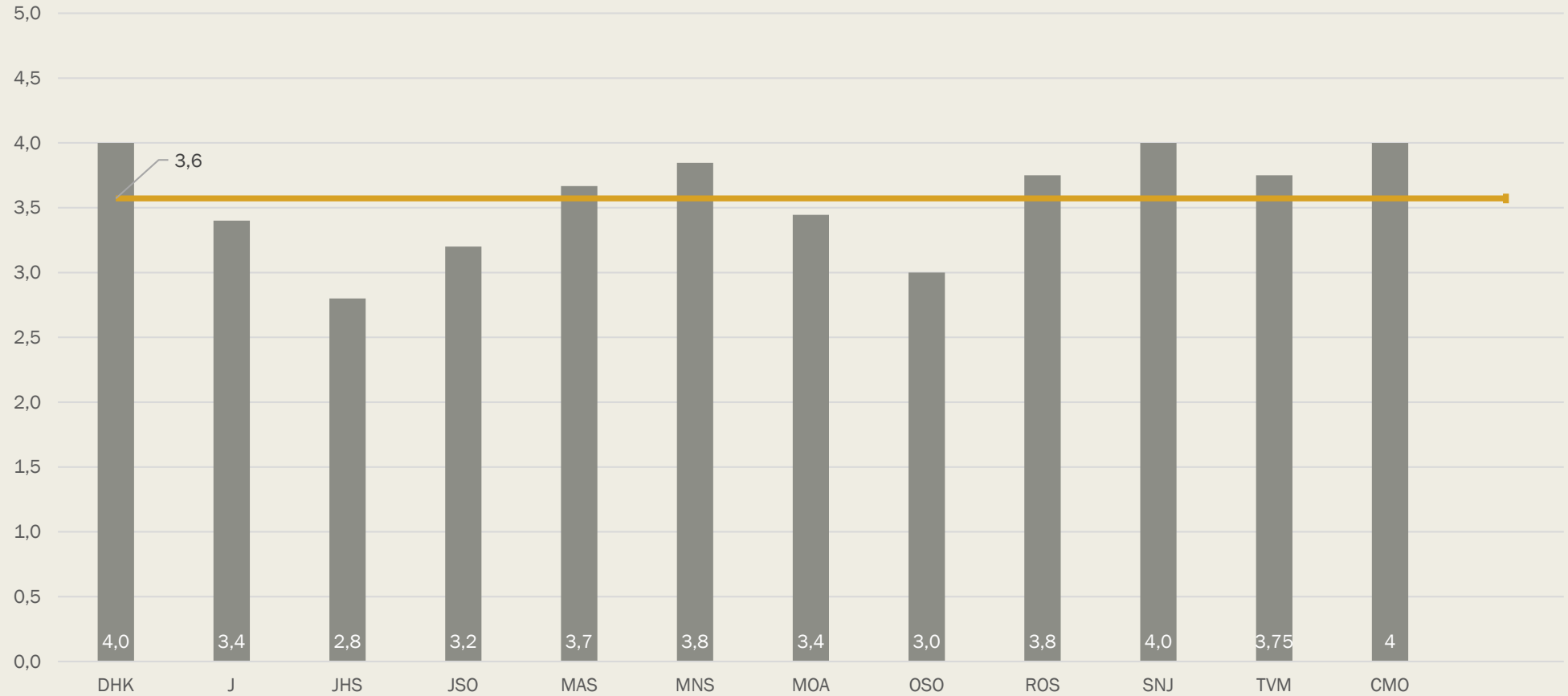
Jeg tager ansvar for at få arbejdet gjort tilfredsstillende



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

- MOA Gør alt hvad jeg kan, er udfordret af manglende erfaring, og opbakning i dagligdagen, tid og økonomi presser mig til kompromisser, som jeg dybest set ikke altid syntes er i orden.
- OSO Jeg er ansat til at yde firmaets bedste
- SNJ Jeg gør mit og arbejder gerne ekstra, fordi det kan hjælpe min kollegaer i deres arbejde. Det er dog frustrerende, når det ikke er gengældt fra nærmeste kollegaer.
- MNS Når jeg er demotiveret af tvungen brug af utilstrækkelige værktøjer, så har jeg svært ved at hæve mig op til at yde mit ypperste. specielt når jeg ved at, ved lidt vilje og arbejde, kunne løse problemerne

Jeg er tilfreds med mulighederne for personlig udvikling i mit job



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Arbejdsbyrde, opgaver på pladserne og den generelle styring af byggeprocesserne, kan man få lov til at udvikle sig alt det man vil.

Efteruddannelse (MUS) har ikke været afholdt i flere år.

De ting man efterlyser ved MUS, bliver ikke (som regel) accepteret.

TVM Der er et skema, som ledelsen gerne ser de kan male grøn hele vejen ned igennem dit navn, for at sige man har haft en masse gode kurser.

JHS der er absolut ingen personlig udvikling i mit job - har bedt om kurser flere gange - men det bliver "overhørt"

SNJ Der er fine muligheder for at arbejde sig op ad. Hvis man gerne vil noget helt nyt, så ved jeg dog ikke, om det er en mulighed.

MOA Der er intet sket de seneste måneder.

ROS Der tages ikke initiativ til at uddanne/videreuddanne medarbejderne og udvikle dem til virksomhedens fordel.

JSO Evt. større villighed til at investere i medarbejderne i form af kurser. Grundet den sparsommelige tilgang i virksomheden, virker det omsonst at spørge til kurser, da man automatisk forventer et nej.

Igen vil jeg mene man skal se på de opgaver der ligger til div. titler så en byggeleder ikke skal sidde alene med indkøb og kontrakter. Ligeledes skal en PC ikke lave byggeleder opgaver.

BL og PL. skal bruges til den daglige ledelse/drift på byggepladsen.

TVM En PC skal varetage de lidt tungere opgaver som indkøb, kontrakter og økonomi, så skulle det også gerne kunne give mere luft til SPC.

Jeg gad godt at der var mere tydeligt og nok også et ønske om at man kom på kurser ind i mellem. Både for at udvikle sig personligt men også fagligt.

Jeg har tidligere været i en virksomhed som havde et langt kursus program for en når man startede og efterfølgende nogle bud på hvad næste skridt kunne være. Det var måske lidt i overkanten, men jeg synes ikke at min leder/ ledelsen gør det tydeligt nok hvilke kurser man kan komme på og måske netop

MAS opfordre til forskellige kurser alt efter hvad den enkelte har behov for

ROS Jeg har endnu ikke talt med min leder om min vider udvikling

JSO Jeg har lært en masse, og forventer at lære meget mere de kommende år, det er MEGA fedt, det virker også til der er en sund indstilling til at medarbejderne videre udvikler sig, kommer på kursus, dog hører jeg lidt rygter der modsiger dette.

MOA Jeg må selv være opsøgende på mange punkter, og så er det ikke kurser som der bliver tilbudt flest af.

J Når jeg har brug for et kursus, skal det virkelig gennemtænkt - og så har det skullet besluttes flere steder, inden det er blevet godkendt.

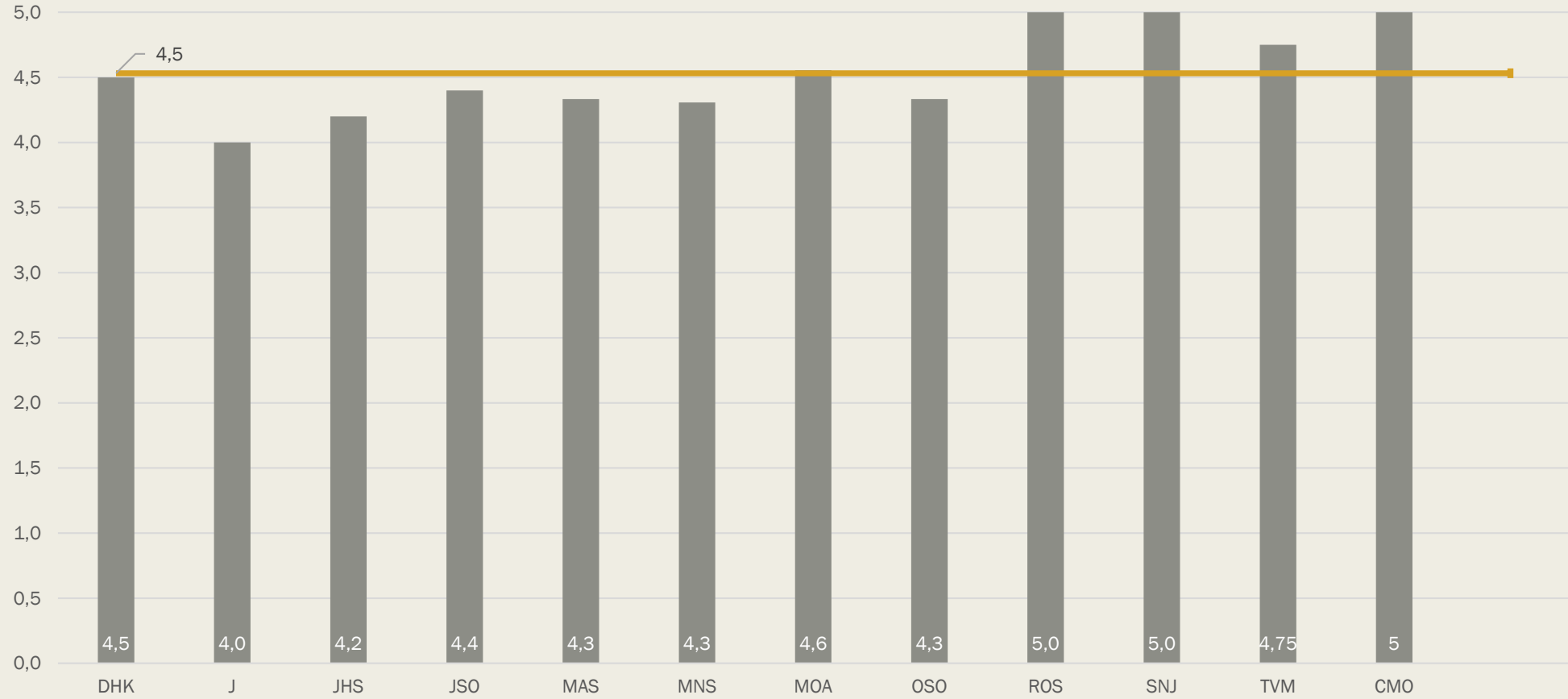
JSO kurser er en af de ting der er blevet lovet både ved ansættelse og til 1-1 men der sker ikke noget

MNS mangler en plan for/ retning for hvad man kan forvente i form af at komme afsted på kurser og der igennem udvikle sig.

MNS MUS samtalerne sker med meget store mellemrum - og slet ikke årligt. Jeg er i tvivl om, hvor min leder ser mig i firmaet om nogle år.

JSO Vil gerne at der bliver afsat tid til det - som det er nu bliver det ikke prioriteret

Det er vigtigt for mig at udvikle mig personligt i mit job



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

MOA Det er vel nærmet min mantra, vil så gerne udvikle mig, lære en masse, jo hurtigere jo bedre, så længe jeg kan følge med personligt.

NHM Det vigtigste for mig er at løse en vigtig funktion. Det giver ikke nødvendigvis personlig udvikling, men det giver da personlig tilfredshed.

CMO En konstant udviklingsproces er det der driver mig.

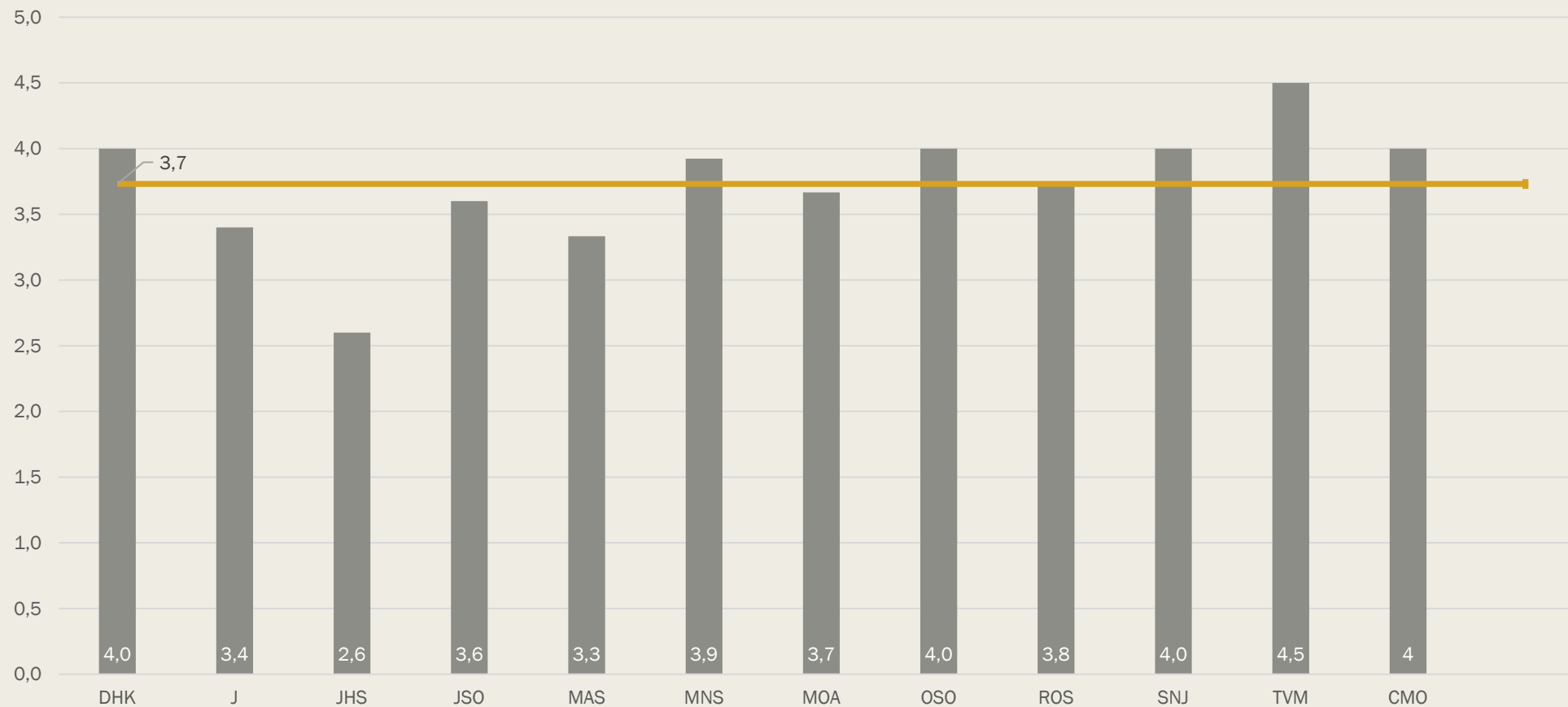
JSO Jeg drives af at udvikle mig og lære noget nyt.

ROS Jeg er meget videns begærlig, så dette er et vigtigt punkt for mig som person over tid. Bryder mig ikke om at "stå" stille.

JHS Jeg vil gerne udvikle mig løbende, gør jeg ikke det, går jeg i stå. Det er vigtigt for mig at være ansat i et firma hvor man er åben for udvikling samt støtter op om dette.

JSO udvikling er en stor motivations faktor for mig

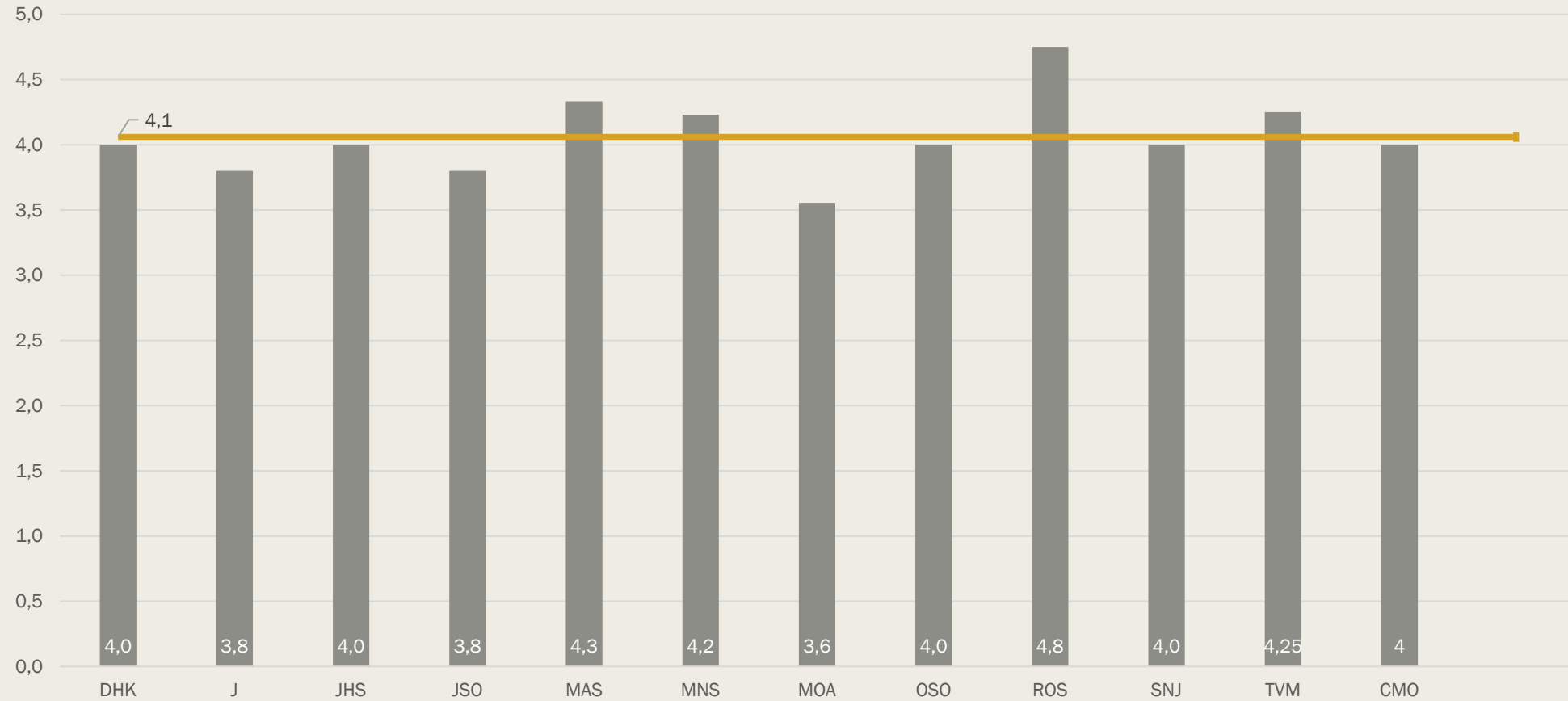
Jeg vil anbefale en god ven at søge en stilling på min arbejdsplads



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

J	Af dårlig erfaring fra tidligere, anbefaler jeg aldrig venner til, at søge job i en virksomhed hvor jeg selv er ansat. Hvis det ikke er det rigtige match, kan det koste et venskab og stille en dårligt i virksomheden.
MNS	Det kommer meget an på stillingen, der mangler generelt synligt ledelse, og det vil for mange være en dealbreaker
MOA	Har anbefalet flere tidligere gode kollegaer, og en enkelt ven, desværre uden held, de fik ikke jobbet, hvilket skuffer mig en smule.
ROS	Hvis stemning internt på bygge-kontoret var bedre, ville jeg anbefale jobbet.
TVM	Hvis vedkommende skal referere til den rette leder.
SNJ	Jeg er glad for mit arbejde, men der er lidt uro i firmaet, og det er ikke tydeligt, hvad der skal ske med virksomheden. Denne usikkerhed gør, at jeg ikke ville opfordre andre til at skifte til JFP.
JHS	Jeg synes vi i bund og grund har gode forhold. Jeg møder stor forståelse for at ingene skal hænge sammen både arbejde, fritid og familien derhjemme. JFP er generelt et godt sted at arbejde. Stor tillid og meget ansvar. Men vores dårlige regnskab flere år i træk påvirker mig. Jeg tror også det påvirker mine kollegaer.
MNS	
DHK	Kommer meget an på personen som ville søge og hvilken leder vedkommende skulle arbejde under Nej, ikke så længe jeg selv arbejder her.
JSO	Jeg ønsker ikke at arbejde samme sted som mine nære venner. Jeg foretrækker at holde det adskilt

Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

JHS arbejdet er meget hektisk især når alt foregår 4 dage for sent.
MNS Ellers var jeg her ikke.

MOA Er over all glad for at gå på arbejde, det svinger dog lidt op og ned, når jeg overraskes med positivt nyt går det op, så som uddannelse, ros, arrangementer, men det dykker når jeg bliver for presset ud i ting jeg ikke har forudsætningerne for uden ordentlig instruks, når jeg skal gå på kompromis grundet tid/økonomi, når kollegaer jeg holder af stopper, og især hvis aftaler ikke bliver overholdt.

JSO Er tilfreds med arbejdsopgaverne selvom der til tider er for mange - ved problemer bliver det ikke hørt
Firmaets værdier er værdier som passer utroligt godt med dem som jeg selv værdsætter.

TVM Jeg syntes JFP er et godt firma, at arbejde i.

OSO Hvis jeg ikke er tilfreds ville jeg nok finde noget andet at bruge min arbejdstid på

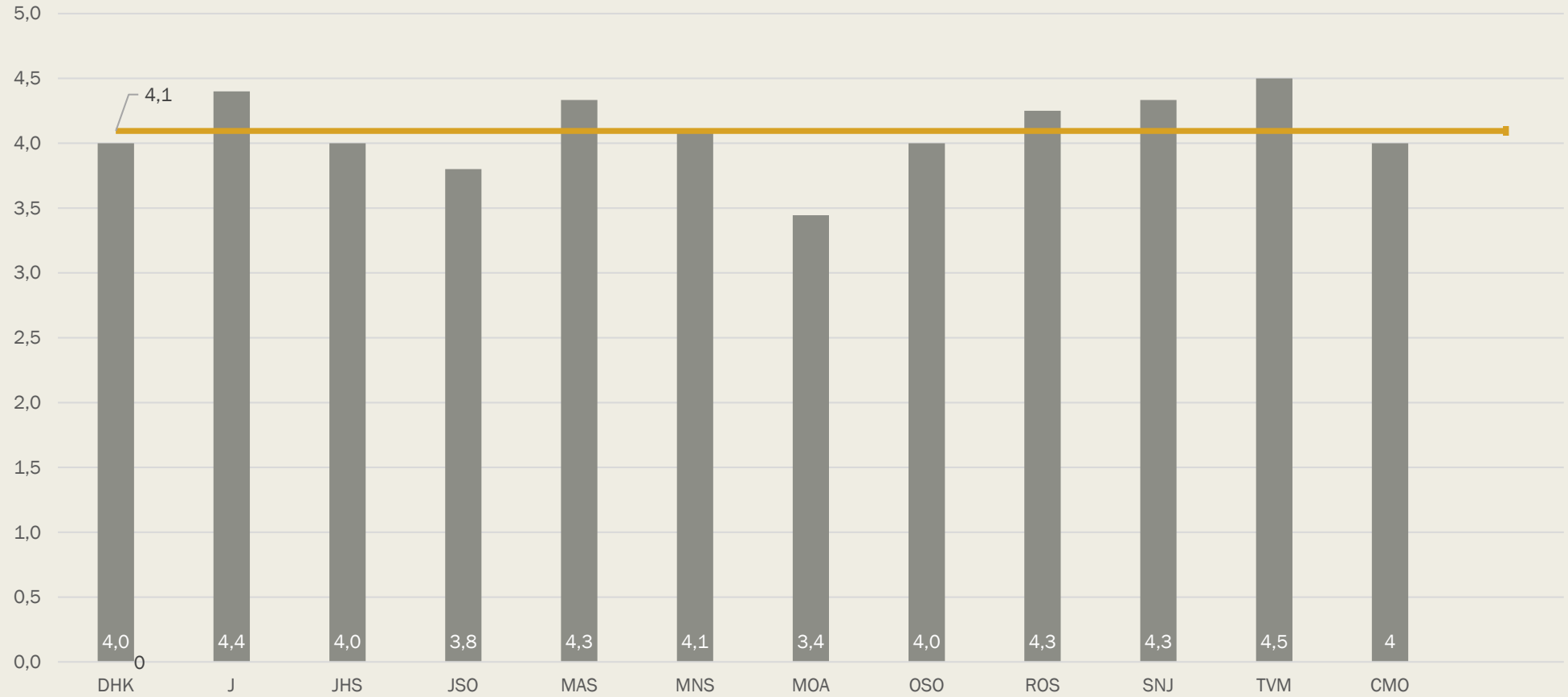
JSO jeg har været mere motiveret end jeg er nu. er her stadig for jeg ikke vil give op i en tro på jeg kan være med til og gøre dette til et godt sted og være

JSO Nogle/mange af de arbejdsopgaver jeg har, ligger under en anden afdeling. Her oplever jeg at jeg ikke i samme grad er involveret som kollegaer i denne afdeling, dette på trods af at jeg udfører samme opgaver. Jeg vil ønske at man på tværs af afdelingerne inddragede forskellige medarbejdere noget mere og at kommunikationen var mere direkte.

DHK Synes dog at vi mangler at lære af tidligere fejl / erfaringer fra lignende projekter. OBS på ressourcer på projekterne. Lyt til hvad medarbejderne siger og meld tilbage/følg op.
Tvetydigt spørgsmål...

TVM Hvis man ikke var tilfreds, ville det nok være bedre at søge nye udfordringer.

Jeg føler en god tilknytning til JFP

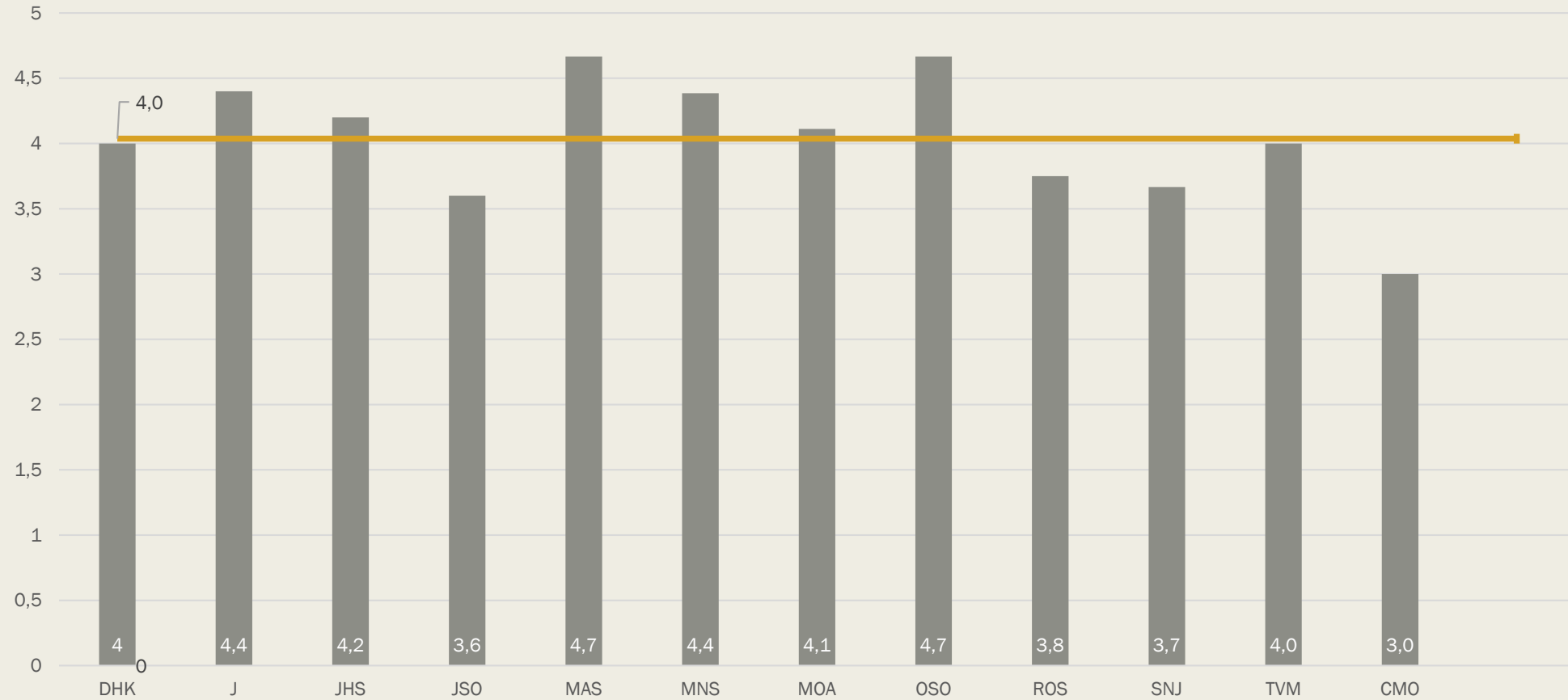


Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

- NHM Corona og dårlig økonomi har været lidt hårdt for "holdånden". Håber den kan genoprettes hurtigt...
Den gang jeg startede i firmaet, handlede JFP om sammenhold, ånd og dele oplevelser med sine gode kollegaer. Fra et medarbejder syn handler det i dag handler det om vi skal vise udad til at vi er en meget seriøs virksomhed.
- Før i tiden kunne man om fredagen gå på weekend med en øl i hånden og få snakket lidt løst med resten af det team man sad i. I dag er der simpelthen ikke tid til det efter en 50 timers uge.
- Vi vælger TEAM-Building fremfor Skanderborg Festival. Fordi ledelsen ikke vil assioseres med alkohol.
Spørg hvem som helst i firmaet, hvor meget de er kommet ind under huden på deres kollegaer grundet Skanderborg Festival eller de årlige JFP Skiture, fremfor pligtfyldigt TEAM-Building arrangementer.
- TVM Man skal som ledelse måske se lidt mere på hvad der giver medarbejder værdi og ikke så meget hvad der giver image værdi, udad til.
MNS Der kunne godt være mere samarbejde på tværs af afdelinger
MOA Desværre ikke længere
MNS Det gør jeg, men jeg savner et større sammenhold på tværs af organisationen, meget mere VI.
Det har været svært helt at få det sociale og dermed tilknytning til JFP grundet corona, jeg synes det kunne være fedt hvis man aktivt gjorde lidt mere for dette. Ex. ved at holde kvartals møde fysisk igen og evt med noget socialt bagefter, uden at det skal tage en hel dag, men for netop at få lidt mere tilknytning. Det kunne også være at holde en stor fest, lave mere teambuling mm.
- MAS føler ansvar og medejerskab
JSO
- MNS Jeg føler mig meget knyttet til JFP, også mere end jeg giver karakter for.
Den lave karakter, er alene på baggrund af den manglende retning, strategi og usikkerhed i hvordan fremtiden ser ud for mig og mine kollegaer i JFP
Min tilknytning til JFP skyldes udelukkende mit eget engagement i virksomheden. Jeg oplever ikke at JFP har formået at tilknytte mig som medarbejder til JFP.
- JSO JFP har generelt virket meget passiv i forbindelse med den utilfredshed og medarbejder flugt, som virksomheden har oplevet gennem det seneste år.
når man bliver fjernet fra en sag med kollegaer man har det godt med, og de gode kollegaer på den anden sag siger op, leder har ikke tid til f.eks 1-1,
MOA daler tilknytningen, dette er kun en delvis kritik af ledelsen, som jeg godt kan forstå er mega presset, men det må ikke gå ud over de ansatte.
Tilknytningen er der, men efterhånden bliver vi så "store" at der er længere mellem leddene. Det er blevet noget mere upersonligt. Og enkelte gange har tanke: "jeg er bare et lønnummer" strejft mig. Jeg har dog i disse tilfælde heldigvis været i en god dialog med min nærmeste leder. Der blev jeg mødt med forståelse og fik vendt tingene.
- JHS

- J :-)
Den passive ledelse i forhold til medarbejderflugten, manglende information om "rigets tilstand", konstante organisationsændringer skaber usikkerhed i medarbejderstaben.
Kollegaer som får væsentlige lønstigninger, på trods af at man selv kort forinden har fået en anden besked skaber utilfredshed.
- JSO Hvis usikkerheden omkring eget job er stor og der kommer et spændende tilbud kan jeg godt finde på at søge et andet job. Men dybest set ønsker jeg at blive hos JFP.
Der er mange faktorer der spiller ind her, de fleste er kommenteret, der er blevet tændt et lys for mig i den nærmeste fremtid, men skulle dette gå ud uanset årsag, er det meget sandsynligt at jeg søger videre, blusser den flamme op ved god nærværende ledelse, mindre tids/økonomisk pres er det yderst sandsynligt at jeg bliver her i mange år.
- MOA Der sker mange ting i virksomheden, det er svært at få et klart svar, og peget en klar retning
- MNS Frustrationen over at det lyder til at vi laver de samme fejl igen og igen kan godt gøre at man overvejer at finde noget andet. At have fornemmelsen af at ledelsen ikke gør nok for at følge op på kolleger ift. trivsel, efteruddannelse m.m. Fastholdelse af gode kolleger.
- DHK
- OSO Hvis der var andre planer var de jo nok ført ud i livet.
- MNS Jeg er glad for mit job og kunne ikke umiddelbart tænke mig et nyt. Firmaet kunne godt gøre mere for at fastholde mig.
- JHS Jeg er meget glad for at være ansat her, arbejdet kollegaerne så ikek "sat" men bare glad for at gå på arbejde hver dag
- ROS Jeg er tilfreds i mit job ved JFP en god arbejdsplads gode kollager.
- MNS Jeg føler jeg er en del af fremtiden i JFP, derfor har jeg ingen plan eller ønske om at skulle andre steder hen.
- J Jeg har oplevet mistillid
- JSNJ Jeg synes, at jeg bliver hørt af min nærmeste leder. Det er vigtigt for mig. Derudover er jeg glad for min arbejdsopgaver. Derfor er jeg ikke interesseret i et andet arbejde.
Jeg tror det er vigtigt at Virksomheden opnår noget mere stabilitet, så den relative store medarbejder-udskiftning stopper. Ud over stabilitet så er det vigtigt at vi begynder at tjene penge igen (Som medarbejder er det jo sjovere at være en del af en succes). Det er vigtigt at vi ikke fortsætter med at gå ind i byggeprojekter med nærmest ingen DG, hvor vi konstant er udfordret på økonomi. Der skal mere fokus på at vælge de rette sager ud, og virkelig også sørge for at vælge dem fra som bare ikke giver mening. Her er jeg af den opfattelse at man fra ledelsens side har samme målsætning, men at handlingen for at nå der til endnu ikke helt er tilstrækkelig. Det kan man godt blive noget frustreret over.
- MNS jeg vil ikke selv søge andet. men hvis der kommer et godt tilbud vil jeg overveje det og drøfte det med min leder som gjort tidligere
- JSO Kommer an på løn samtalen.
- TVM Man skal aldrig sige aldrig.
- TVM Men jeg befinder mig godt ved JFP. Jeg håber dog jeg kommer på et projekt hvor jeg kan spare med en.

Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

DHK Der er nogle man arbejder bedre med end andre. Ikke alle ser lyset i min funktion.

TVM Der er stadig en barriere mellem HT og EP som der kan arbejdes med, men i en helhed er det meget godt.
Der er utrolig dårlig talemåde blandt kollegaerne, der bliver ugentligt sagt at den ene eller den anden er dum og ikke til at høre på. Der opstår jævnligt skænderier på vores interne møder. Og den der råber højst eller slå hånden i bordet hårdest bliver hørt. Folk rejser sig op og går midt i møderne når de ikke gider at høre på den anden part. Det skaber en utrolig dårlig stemning når det er noget der gentages flere gange over tid. Det virker som om at folk har rigeligt i dem selv og deres arbejde og ikke har tid til at deltage i teamet, og gøre de ting der forventes i et team. Det kan være helt ned til de små ting såsom at man ikke gider at rydde op efter sig selv, efter egne møder, stille sit brugte service i opvaskeren, eller tømme denne.

ROS Det er jeg ikke enig i.

MOA Generelt har jeg fantastiske kollegaer som jeg nyder at samarbejde med. Der er dog enkle personligheder i virksomheden, som fylder meget og hvor samarbejdet til tider kan være anstrengt

JSO

OSO Ja et godt samarbejde med de tætteste kollegaer på samme sag. Men ellers ikke da den udførende afdeling er spredt for alle vinde.
Jeg synes de kollegaer jeg primært omgives med er både friske, sjove og dygtige. Jeg synes Vi forsøger at bruge hinandens viden på tværs af byggesager.

MNS Tænker det er vigtigt at man virkelig bruger hinanden til erfa-udveksling/ sparring, såfremt behovet opstår
Man er selv en stor del af at skabe et godt arbejdsmiljø.
JFP kan kun tilbyde os rammerne til at skabe et godt klima, et godt forhold til sine kollegaer, mm.
Men det kræver man selv bidrager med et positivt sind og indstilling og er med til at bære smilet ind på arbejdspladsen.

MNS i det modsatte tilfælde, kan man sige. hvis alle går og siger det træls og bøvlet og et dårligt sted at være. så bliver det med alt sandsynlighed træls og bøvlet og et dårligt sted at være, og så er det svært for ledelsen at ændre den opfattelse
Med den store udskiftning der har været i JFP og i min afdeling, er det svært for min at knytte bånd til kollegaer.

J Det skyldes især at jeg passer på mig selv, og ikke får for mange venskabelige følelser med i mit arbejde.
men også her synes jeg der mangler noget, kunne være fedt med noget samarbejdsdag/ teamdag / andet socialt for at lære hinanden endnu bedre at kende og dermed øge samarbejdet

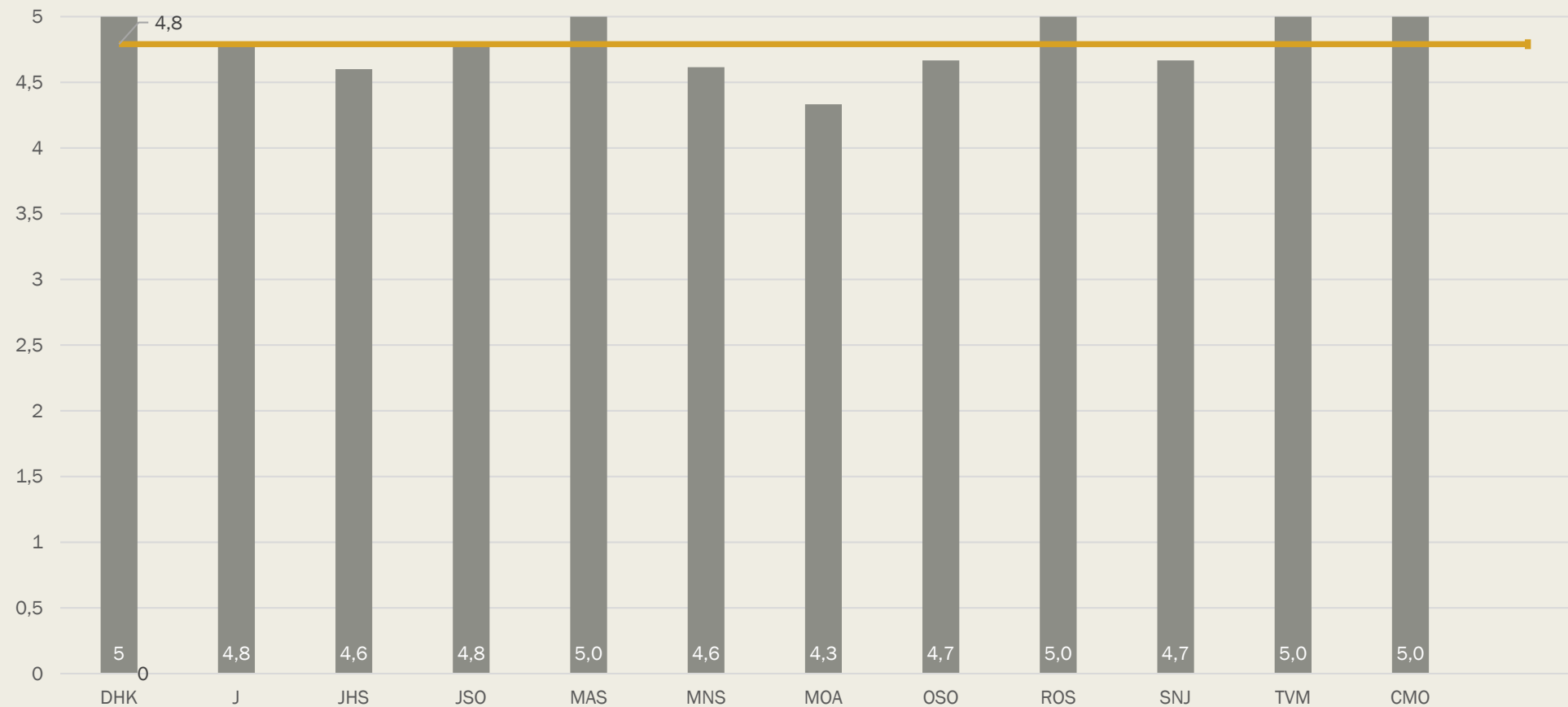
MAS

J Min og mine folks funktion og ansvar er ikke altid helt tydeligt, hvilket kan give nogle udfordringer

JHS Samarbejde med kolleger har ingen betydning for mig. Jeg spejler mig ikke i mine kolleger og er her for at udføre et job - ikke danne venskaber
Vi får det til at lykkes til sidst, men det er svært med så mange nye mennesker i virksomheden, der alle skal lære at arbejde både anderledes og sammen nu.

ROS

Det er vigtigt for mig, at der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

OSO

Dagen er jo lang så et godt klima er en nødvendighed

JHS

Godt samarbejde er fint - arbejder gerne selvstændigt og behøver ikke være "best friends" men mine kolleger

CMO

Jeg har et rigtig godt samarbejde med min leder.

MAS

Mine kollegaer er mega vigtige i forhold til min arbejdsglæde

Samarbejdet og det at løfte i flok, er vigtigt for mig.

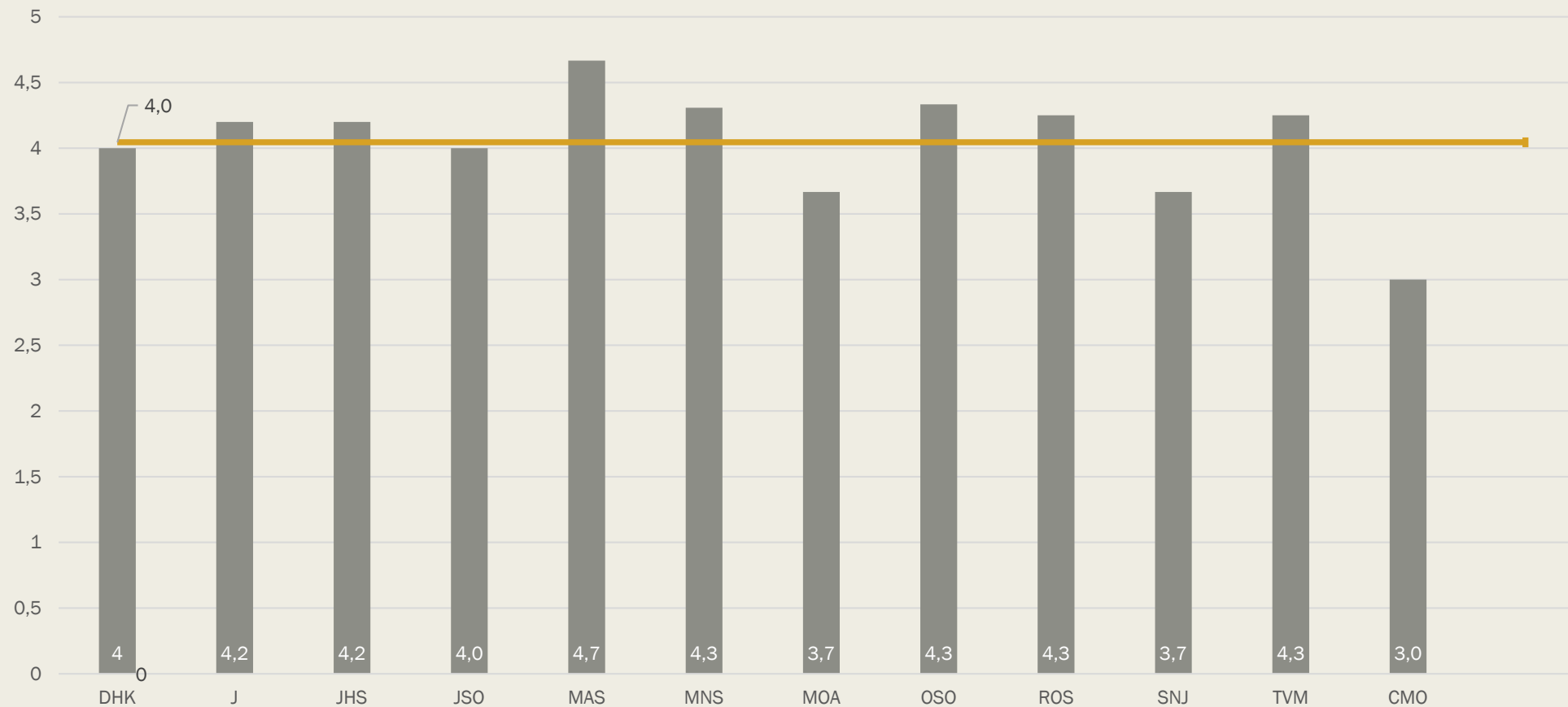
JSO

Jeg oplever store udfordringer mellem samarbejdet mellem JFP og MT og afdelingerne i JFP imellem, som giver meget fnidder. Det er nemt at pege fingre, eller sparke "lorten" videre.

ROS

Vi skal være på jobbet største delen af vores vågne timer, så det er vigtigt for mig at man har lyst til at være på kontoret hele dagen.

Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, når jeg har brug for det



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

JSO

Det kommer an på hvem det er

ROS

Folk har alt for travlt, men når man rammer det rigtige tidspunkt, får man mere end gerne den hjælp man har brug for.

JSO
CMO

Hvis man spørger pænt om hjælp, får man som regel et pænt svar tilbage.
Jeg får kun hjælp af min leder.

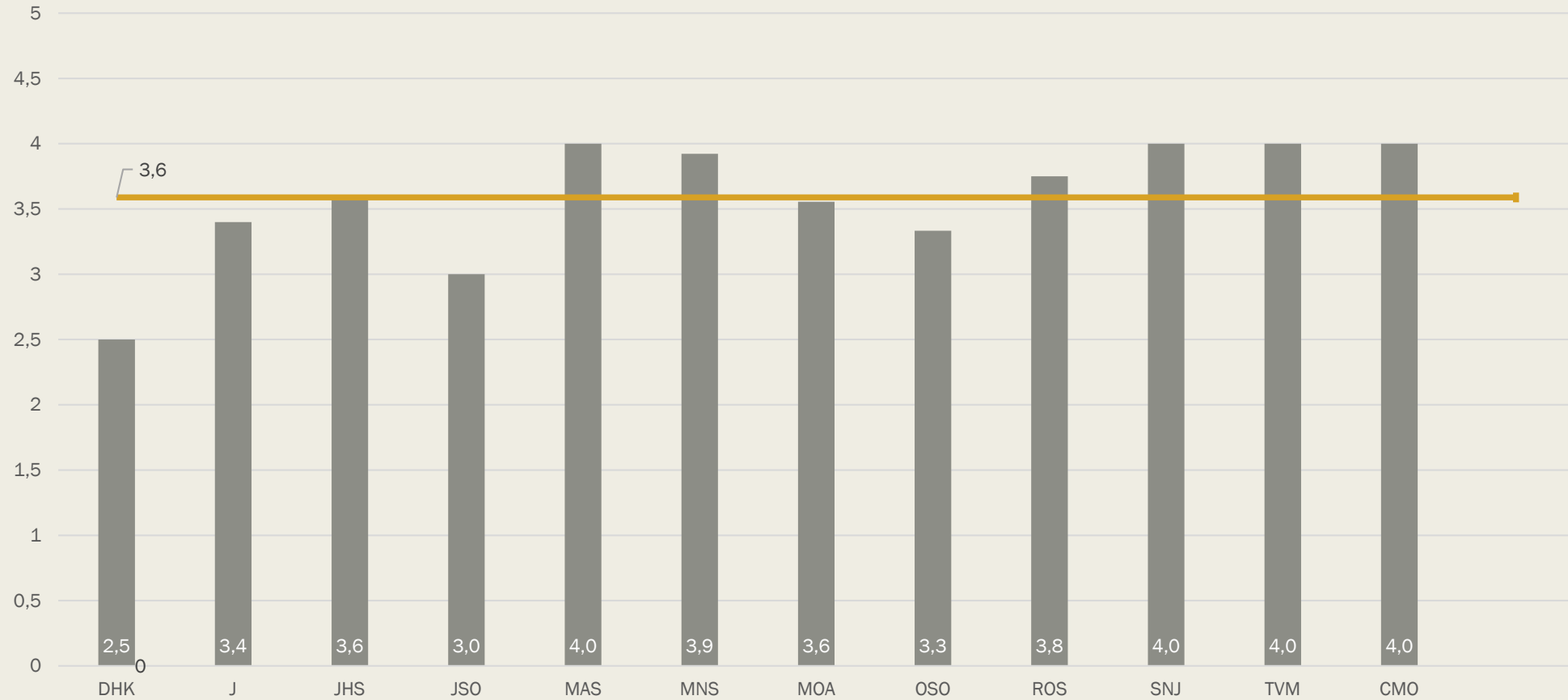
MNS

Jeg synes vi generelt er gode til at hjælpe hinanden. Men nogle gange føler jeg vi mangler ressourcer. Derfor er det mit indtryk at ikke alle får den hjælp, de har brug for.

MOA

Til dels, mine kollegaer er ofte meget pressede, i særdeleshed på tid, derfor kommer de ofte med halve svar, uklare svar, eller slet intet svar.

Konflikter bliver løst på en retfærdig måde



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

DHK Alle løsninger giver ikke mening.

JSO Bliver aldrig taget hånd om - dårlig kommunikation

ROS Den der råber højt eller bliver mest sur bliver højt. Meget underlig måde det fungerer på.

SNJ Der er ikke mange konflikter. For det meste er der en forståelse for hinanden.

J For det meste. Men nu har der ikke været mange konflikter, i hvert fald ikke nogen som jeg har været vidne til.

MOA Har heldigvis ikke set/mødt liggende situation.

MOA har ikke rigtigt haft konflikter med kollegaer

MNS Har ingen konflikter

NHM Jeg oplever ikke de store konflikter i relation til kollegaer og ledelse.

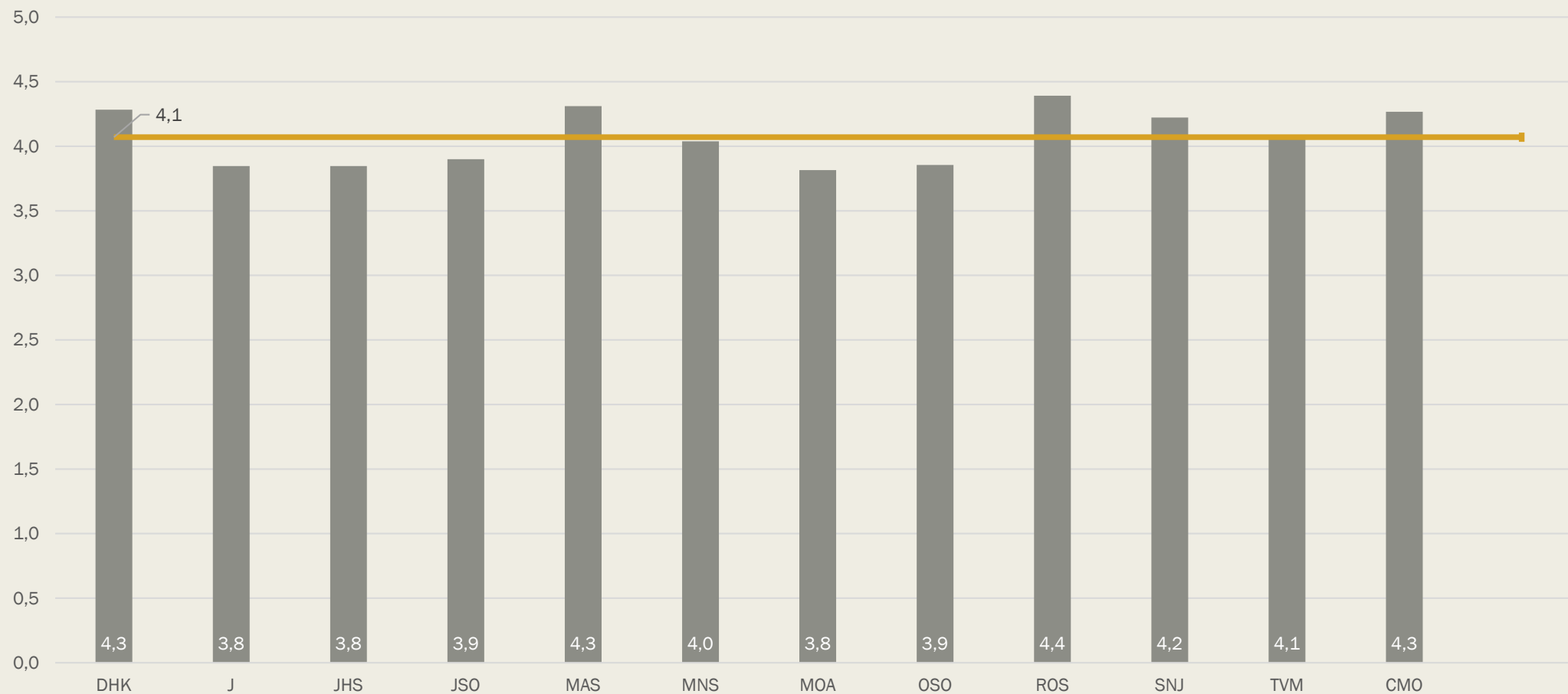
TVM Kan til tider være tungt.

DHK Ledelsen virker konfliktsky. Virker som om man ikke tør konfrontere kolleger som ikke lever op til forventninger, ikke følger udmeldinger eller lign.

JSO Organisationens hierarkiske opbygning komplicerer til tider konflikterne.

JSO syntes glemme bogen

Gennemsnitlig score på tværs af alle spørgsmål



Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
5	4	3	2	1

Kommentarer til spørgsmål fordelt på
referencer

Krydstabulering af vægtede spørgsmål

- Totalt 58 respondenter
- 1 respondent fjernet af anonymitetsårsager

Jeg har indflydelse på beslutninger i mit arbejde

og

Det er vigtigt for mig, at have indflydelse på beslutninger om mit arbejde

	Det er vigtigt for mig, at have indflydelse på beslutninger om mit arbejde			
Antal af Jeg har indflydelse på beslutninger i mit arbejde				
Jeg har indflydelse på beslutninger i mit arbejde	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Hovedtotal
Enig		13	11	24
Hverken enig eller uenig		1	4	6
Meget enig		20	5	26
Meget uenig		1		1
Uenig		1	1	2
Hovedtotal		36	21	59

Det er vigtigt for mig, at mine arbejdsopgaver er meningsfulde og Mine arbejdsopgaver meningsfulde

Antal af Mine arbejdsopgaver meningsfulde		Det er vigtigt for mig, at mine arbejdsopgaver er meningsfulde			
Mine arbejdsopgaver meningsfulde	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Hovedtotal	
Meget enig		19	1	20	
Enig		19	15	34	
Hverken enig eller uenig		4		1	5
Hovedtotal		42	16	1	59

Det er vigtigt for mig, at mit arbejde bliver anerkendt af min leder og Mit arbejde bliver anerkendt af min leder

Antal af Det er vigtigt for mig, at mit arbejde bliver anerkendt af min leder	Det er vigtigt for mig, at mit arbejde bliver anerkendt af min leder				Hovedtotal
	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	
Mit arbejde bliver anerkendt af min leder					
Meget enig	13	6	1		20
Enig	11	11	2		24
Hverken enig eller uenig	5	5	1		11
Uenig	1	2		1	4
Hovedtotal	30	24	4	1	59

Min leder er god til at planlægge arbejdet og Det er vigtigt for mig, at min leder er god til at planlægge arbejdet

	Min leder er god til at planlægge arbejdet					
Det er vigtigt for mig, at min leder er god til at planlægge arbejdet	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Meget uenig	Uenig	Hovedtotal
Meget enig	4	6	2	1	1	14
Enig		9	10		1	20
Hverken enig eller uenig		2	16	1	2	21
Uenig			2			2
Meget uenig			1	1		2
Hovedtotal	4	17	31	3	4	59

Det er vigtigt for mig, at der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger

og Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger

Antal af Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger	Det er vigtigt for mig, at der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger			Hovedtotal
	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	
Meget enig	21		1	22
Enig	19	9		28
Hverken enig eller uenig	2	3	1	6
Uenig	2	1		3
Hovedtotal	44	13	2	59

Hvor længe har du været ansat hos JFP? Og Hvor sandsynligt er det, at du vil søge et andet job uden for virksomheden indenfor 12 mdr.?

Antal af Hvor sandsynligt er det, at du vil søge et andet job uden for virksomheden indenfor 12 mdr.?	Hvor længe har du været ansat hos JFP?					Hovedtotal	
	1 til 2 år	2 til 5 år	5 til 10 år	Over 10 år	Under 1 år		
1	4			6	3	6	19
2	1	2		4	1	1	9
3	2	5		1	1	1	10
4	2	2		1			5
5	4	2				3	9
6						1	1
7				1	1		2
8				1			1
10		3					3
Hovedtotal		13	14	14	6	12	59

Mit arbejde bliver anerkendt af min leder

Antal af Reference	Reference												
Mit arbejde bliver anerkendt af min leder	CMO	DHK	J	JHS	JSO	MAS	MNS	MOA	OSO	ROS	SNJ	TVM	Hovedtotal
Meget enig	1	2	2	1	1	1	2	2		2	2	2	18
Enig			2	2	2	2	7	3	1	2	1	2	24
Hverken enig eller uenig				1	2		3	3	2				11
Uenig			1	1			1	1					4
Hovedtotal	1	2	5	5	5	3	13	9	3	4	3	4	57

Min leder er god til at planlægge arbejdet

Antal af Reference	Reference												
Min leder er god til at planlægge arbejdet	CMO	DHK	J	JHS	JSO	MAS	MNS	MOA	OSO	ROS	SNJ	TVM	Hovedtotal
Meget enig		1			1		1			1			4
Enig	1	1		2	1	2	3	3		1	2	1	17
Hverken enig eller uenig			4	2	1	1	9	4	3	2	1	2	29
Meget uenig			1					1				1	3
Uenig				1	2			1					4
Hovedtotal	1	2	5	5	5	3	13	9	3	4	3	4	57

Det er tydeligt for mig, hvad min leder forventer af mig

Antal af Reference	Reference												
Det er tydeligt for mig, hvad min leder forventer af mig	CMO	DHK	J	JHS	JSO	MAS	MNS	MOA	OSO	ROS	SNJ	TVM	Hovedtotal
Meget enig	1	1	2	1	1	2	1	1		3	2	1	16
Enig		1	2	3	2	1	9	4	1	1		2	26
Hverken enig eller uenig				1	2		3	2	2				10
Uenig								2			1	1	4
Meget uenig			1										1
Hovedtotal	1	2	5	5	5	3	13	9	3	4	3	4	57

Ledelsesprocessen hjælper mig med at gøre mit arbejde bedre

Antal af Reference	Reference												
Ledelsesprocessen hjælper mig med at gøre mit arbejde bedre	CMO	DHK	J	JHS	JSO	MAS	MNS	MOA	OSO	ROS	SNJ	TVM	Hovedtotal
Meget enig		1	1										2
Enig				1	2	2	3	1		1		1	11
Hverken enig eller uenig	1	1	3	2		1	8	6	2	3	2	3	32
Uenig			1	1	3		1	2	1		1		10
Meget uenig				1			1						2
Hovedtotal	1	2	5	5	5	3	13	9	3	4	3	4	57

Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder

Antal af Reference	Reference												
Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder	CMO	DHK	J	JHS	JSO	MAS	MNS	MOA	OSO	ROS	SNJ	TVM	Hovedtotal
Meget enig		2	1	1	1		1	1			2		9
Enig	1		1		1	3	5	3		3	1	3	21
Hverken enig eller uenig			2	2	2		5	5	3	1			20
Uenig			1	1	1		2					1	6
Meget uenig				1									1
Hovedtotal	1	2	5	5	5	3	13	9	3	4	3	4	57

Direktionen har sat en klar strategisk retning og Jeg føler en god tilknytning til JFP

Antal af Direktionen har sat en klar strategisk retning	Direktionen har sat en klar strategisk retning					
Jeg føler en god tilknytning til JFP	Enig	Hverken enig eller uenig	Meget enig	Meget uenig	Uenig	Hovedtotal
Meget enig	9	5	3		1	18
Enig	6	15			8	29
Hverken enig eller uenig		4		2	2	8
Uenig				3	1	4
Hovedtotal	15	24	3	5	12	59

Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder og Jeg synes, at ugentlige touchpoint møder er en god frekvens

Antal af Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder	Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder					
Jeg synes, at ugentlige touchpoint møder er en god frekvens	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig	Hovedtotal
Det er passende med ugentlige møder	4	11	13	2		30
Jeg foretrækker, at de afholdes sjældnere	5	10	7	6	1	29
Hovedtotal	9	21	20	8	1	59

Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder og Jeg synes, at månedlige 1 til 1 møder er en passende frekvens

Antal af Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder	Jeg får tilstrækkeligt ud af møderne med mine leder					
Jeg synes, at månedlige 1 til 1 møder er en passende frekvens	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig	Hovedtotal
Det er passende med månedlige møder	8	16	14	4		42
Jeg foretrækker, at de afholdes sjældnere	1	5	6	4	1	17
Hovedtotal	9	21	20	8	1	59