



Erhvervshus
FYN

APV - forår 2024



Sektion 1

APV - forår 2024



Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

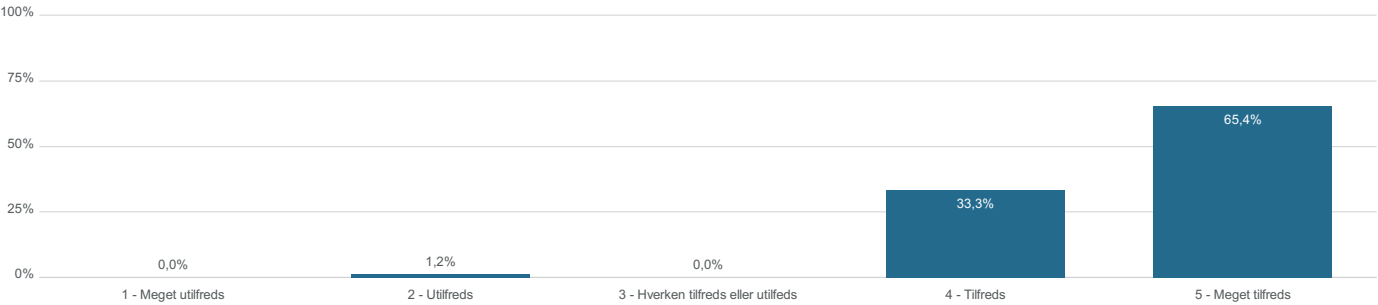
Svar status



Observationer

Total	90
Ikke svaret	10,0%
Afvist	0,0%
Ufuldstændig	3,3%
Gennemført	86,7%

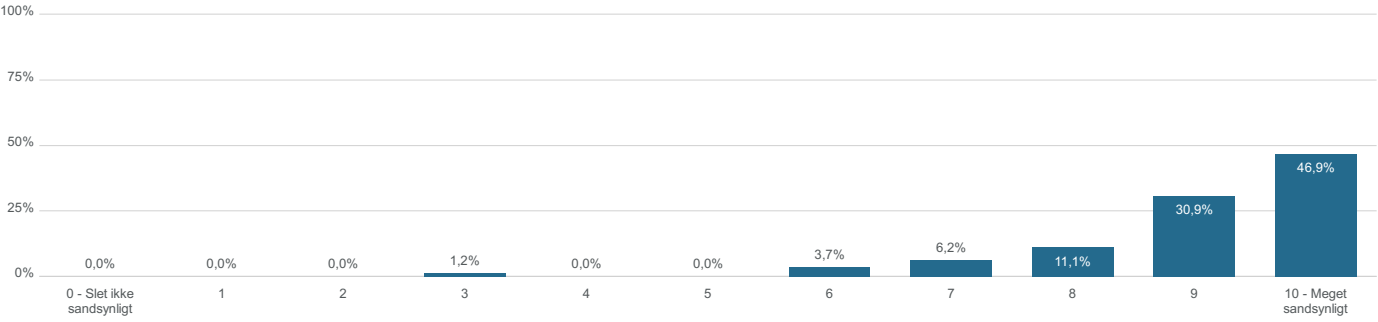
Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med at arbejde hos Erhvervshus Fyn?



Observationer

Total	81
-------	----

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale Erhvervshus Fyn til andre som et godt sted at arbejde? Du kan svare på en skala fra 0-10, hvor 0 = slet ikke sandsynligt og 10 = meget sandsynligt.



Observationer

Total 81

Sektion 2

APV - forår 2024



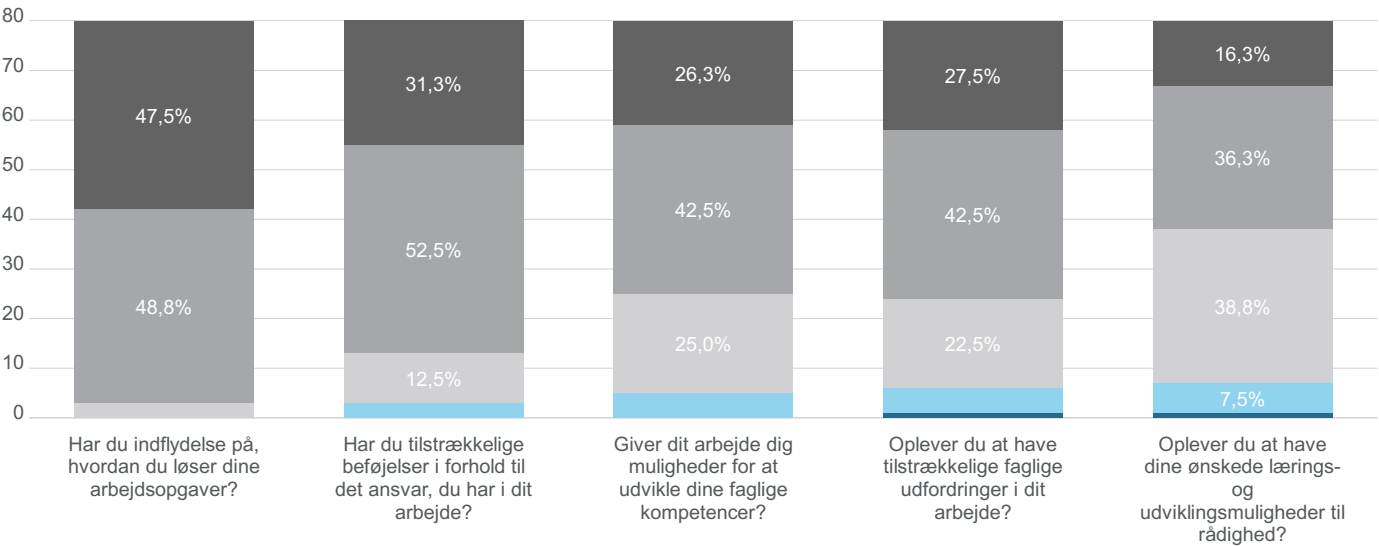
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

80

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

9

Sektion 3

APV - forår 2024



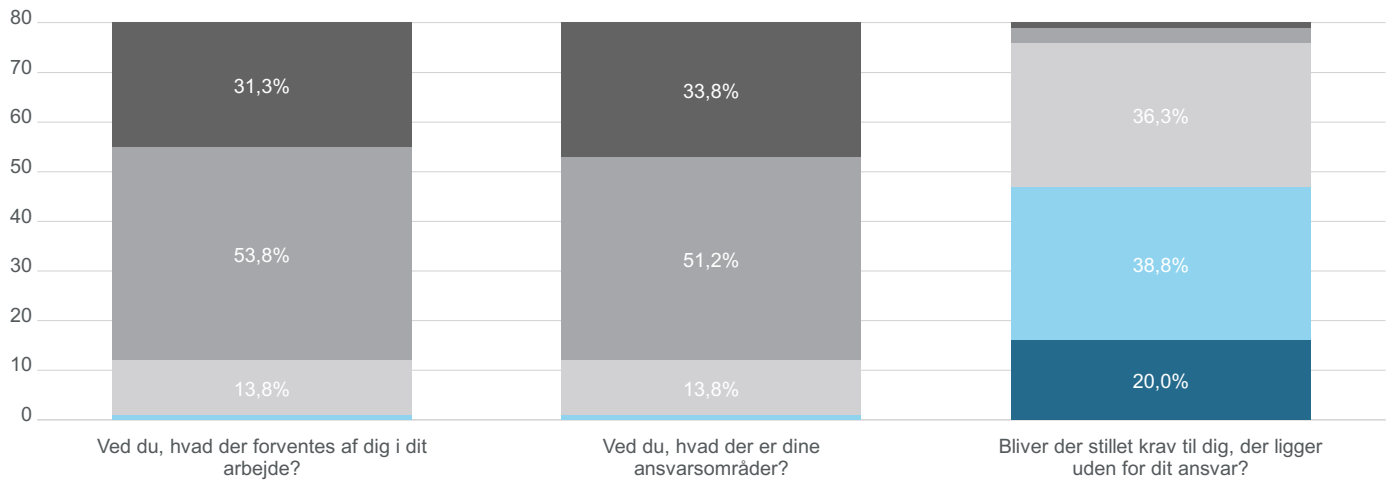
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

80

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

8

Sektion 4

APV - forår 2024



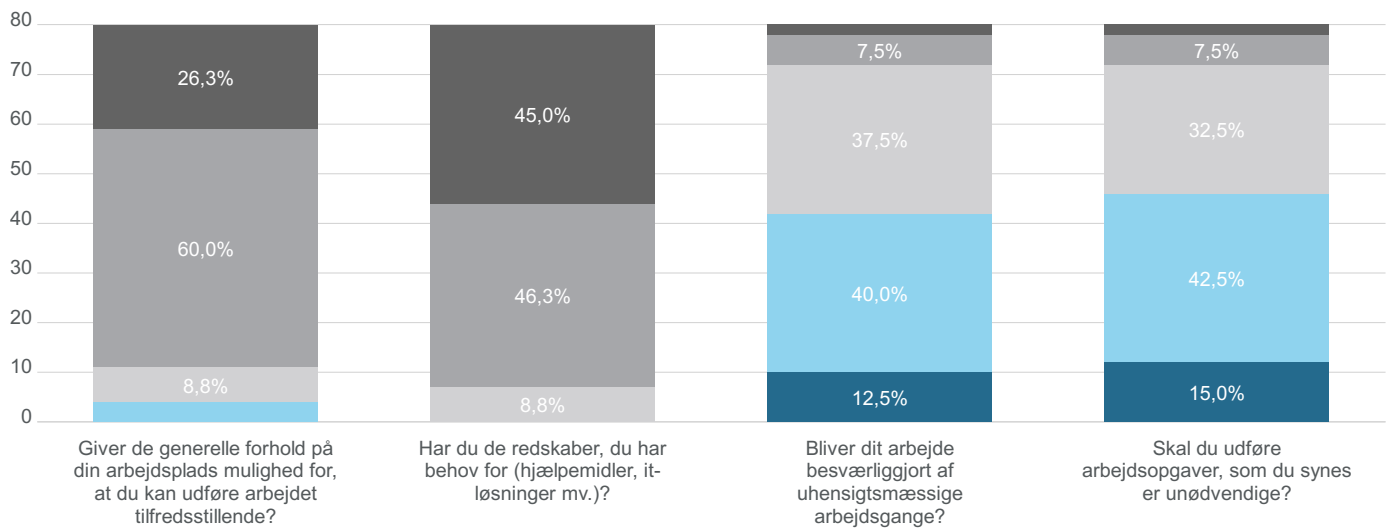
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

80

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

12

Sektion 5

APV - forår 2024



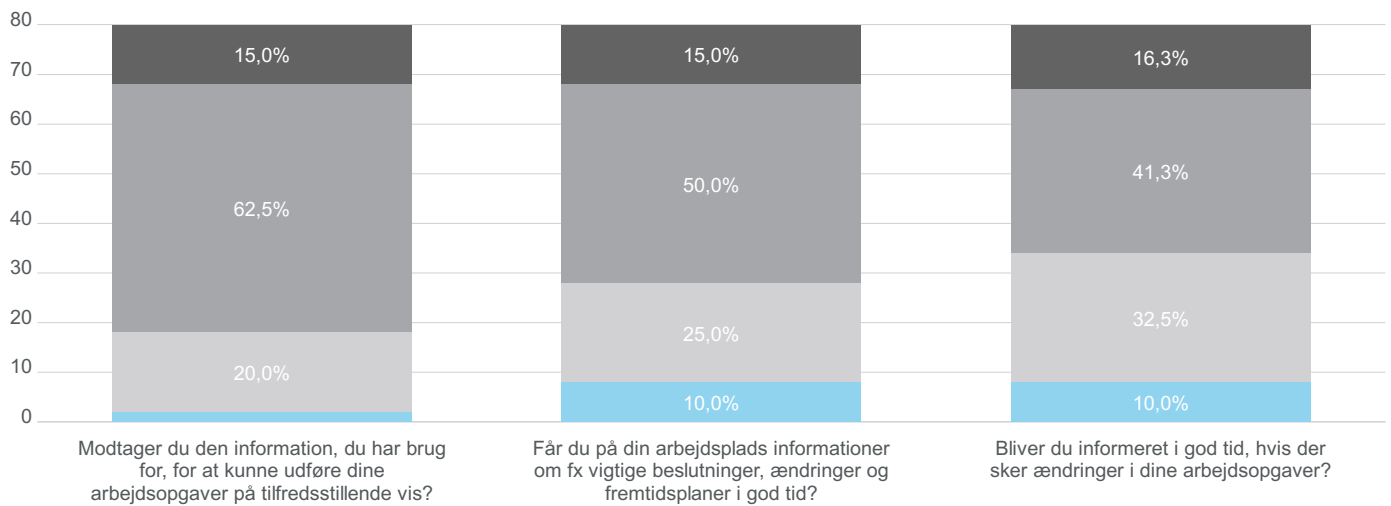
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

80

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

10

Sektion 6

APV - forår 2024



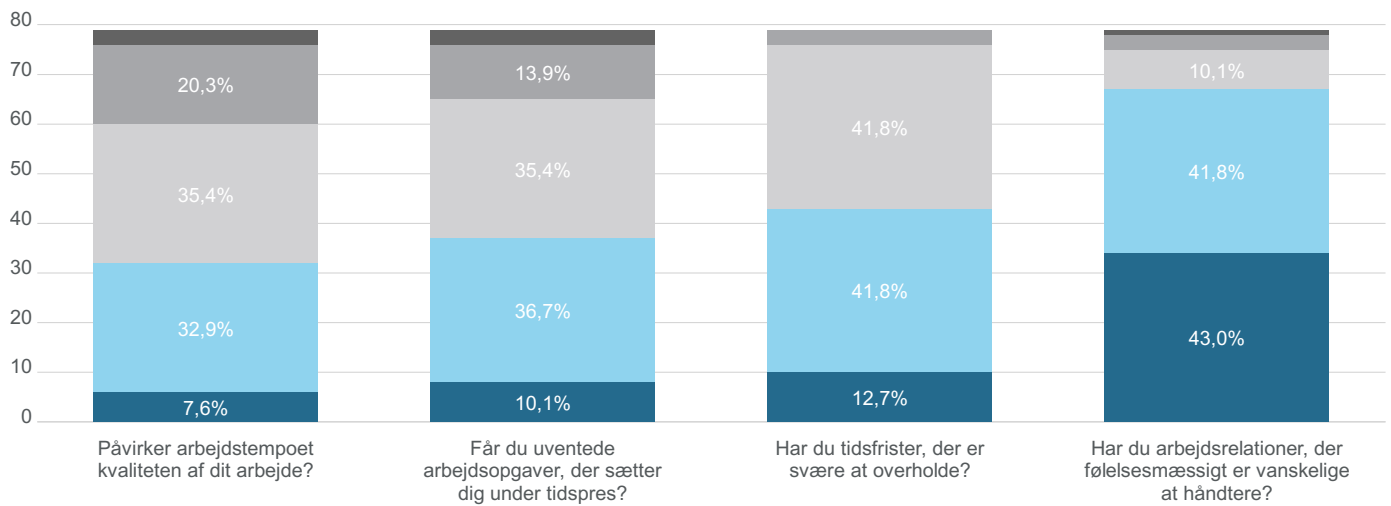
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

79

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

5

Sektion 7

APV - forår 2024



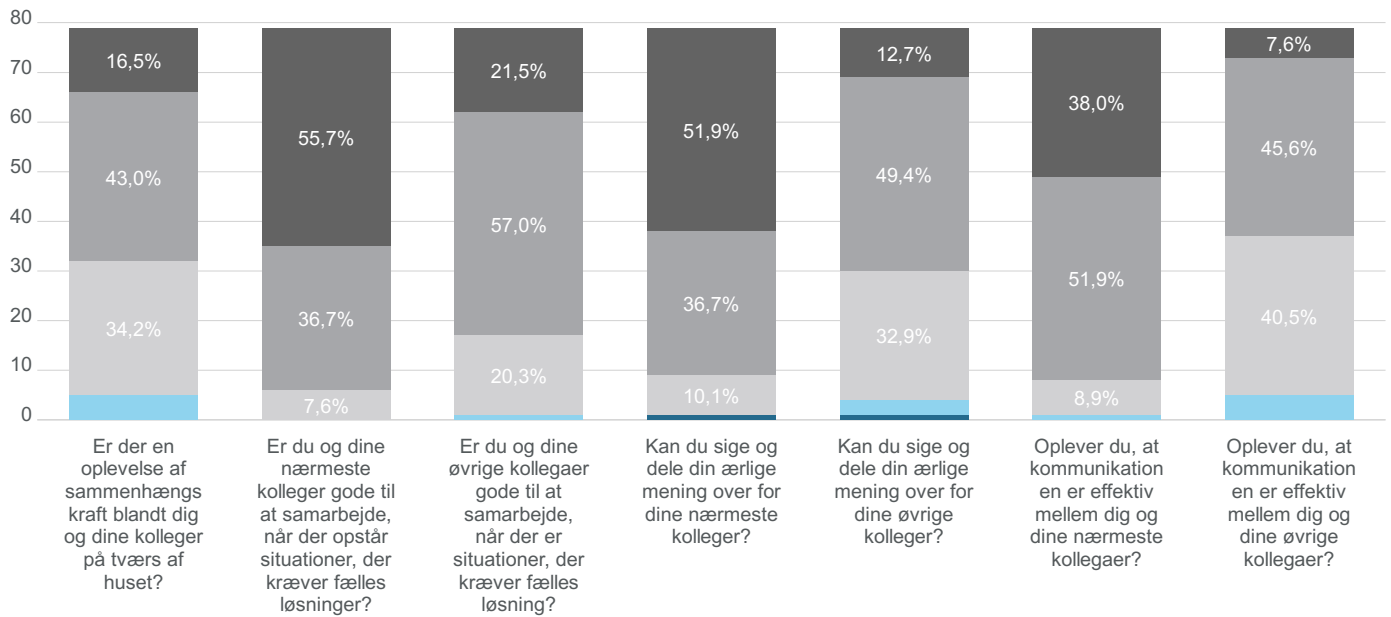
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

79

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

4

Sektion 8

APV - forår 2024



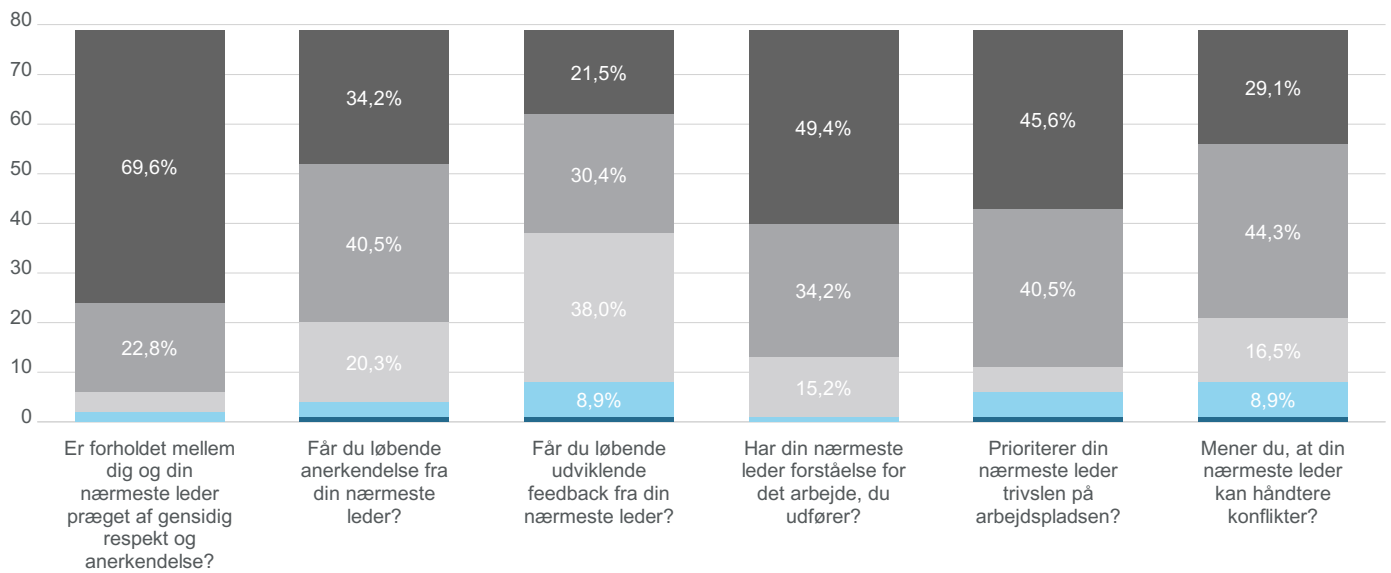
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...

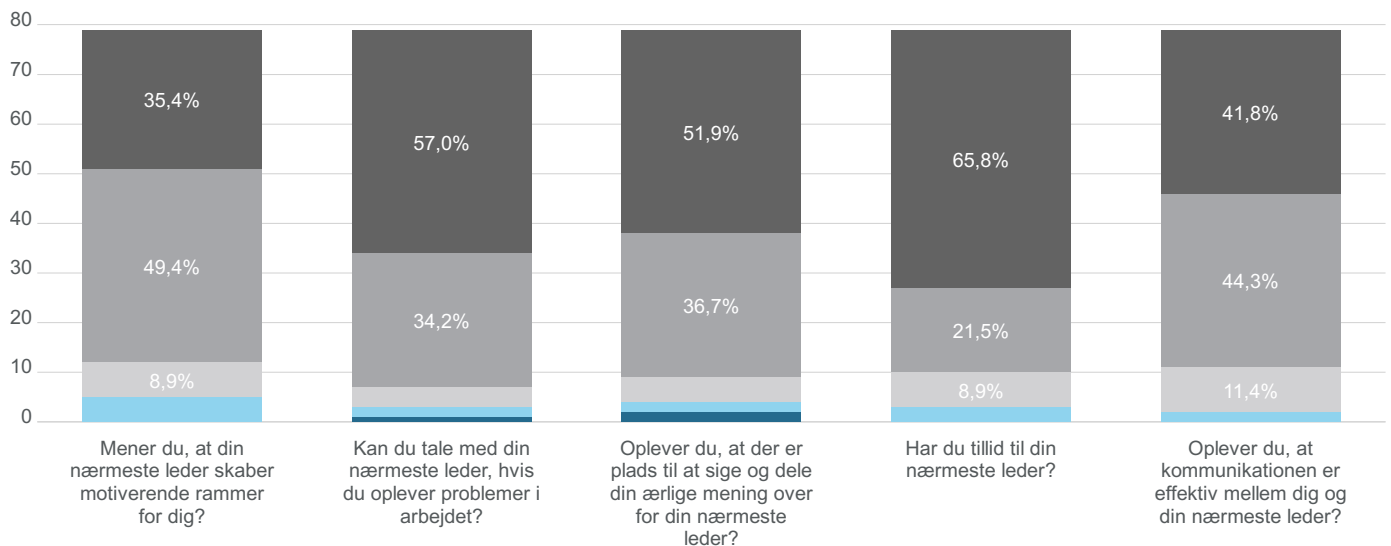


Observationer

Total

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

I hvilken grad...



Observationer

Total

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

79

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

6

Sektion 9

APV - forår 2024



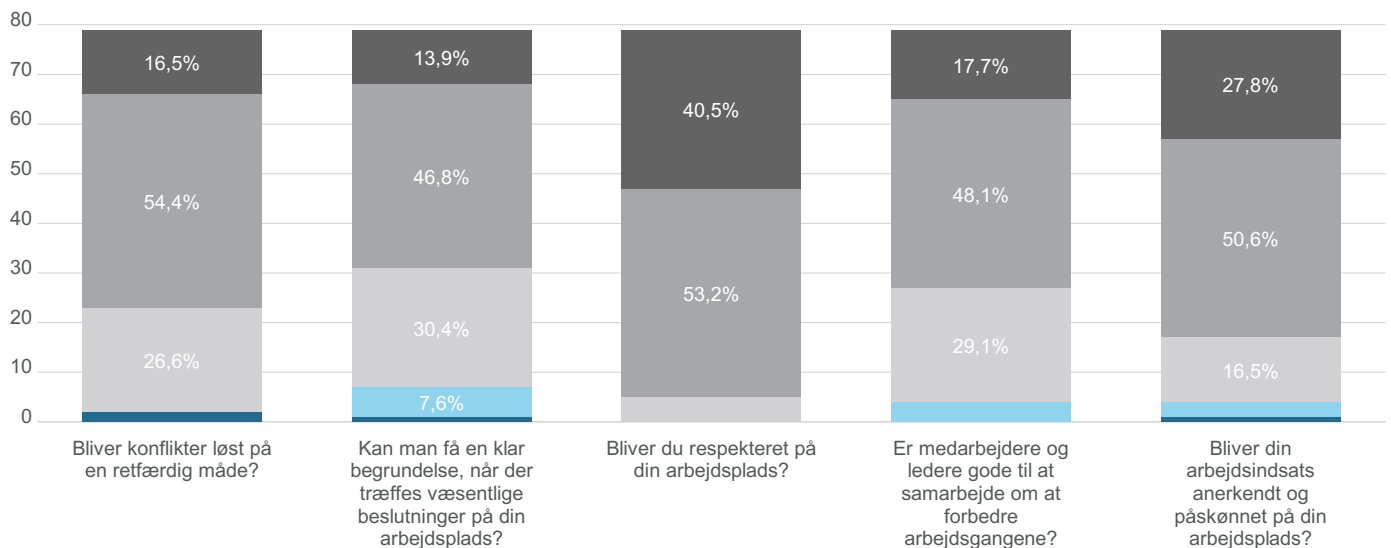
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

79

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

8

Sektion 10

APV - forår 2024

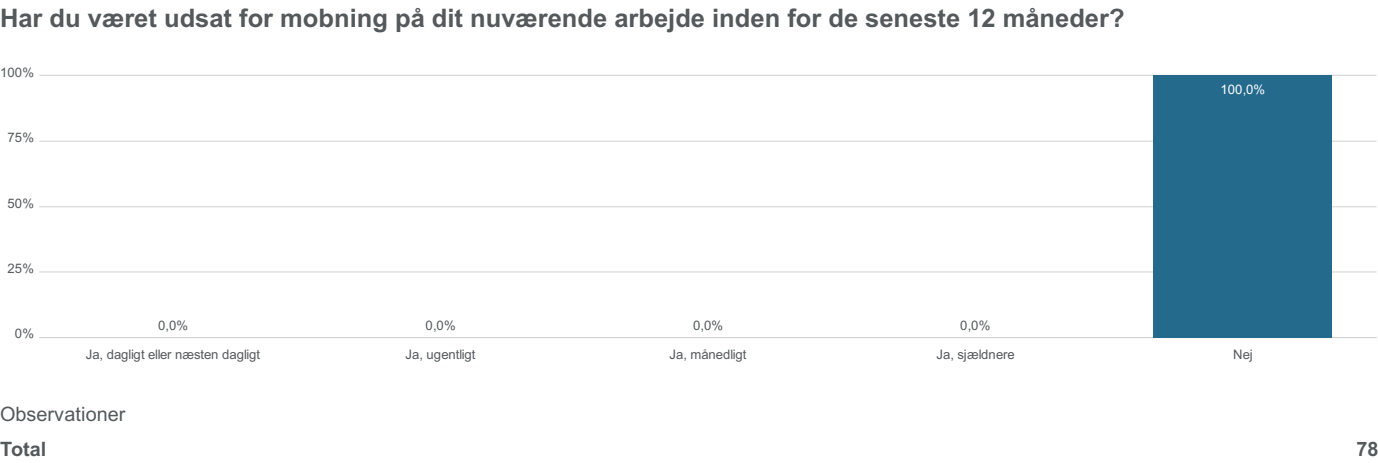
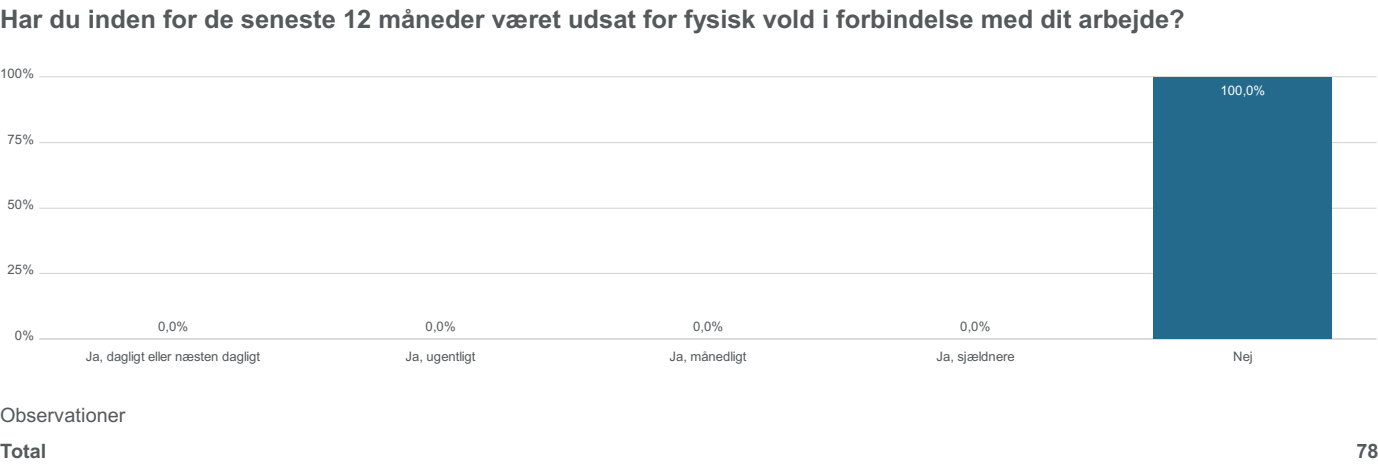
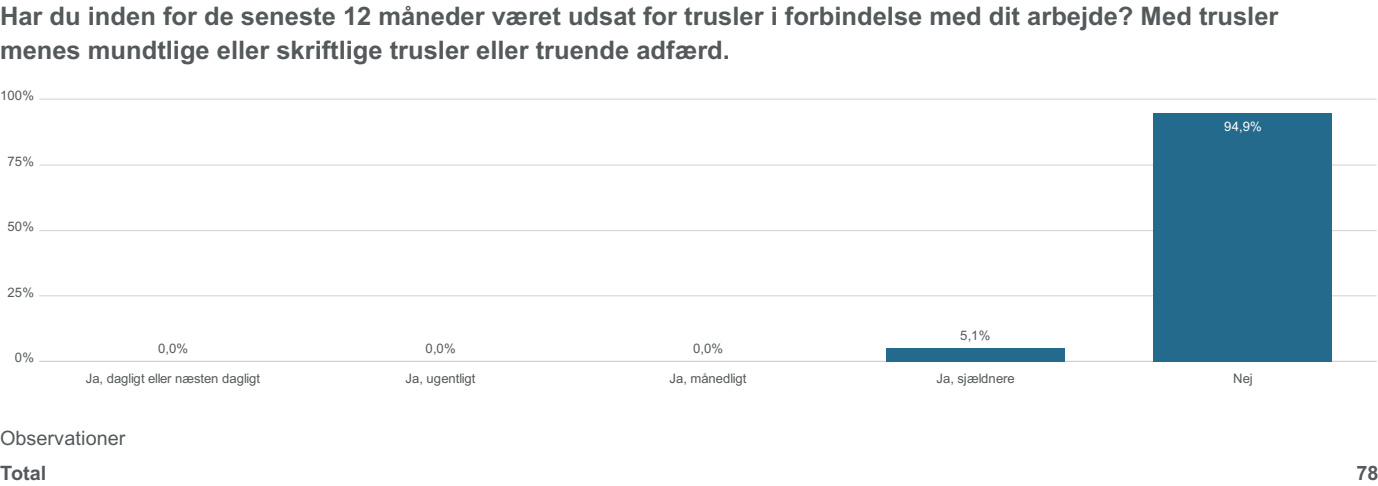


Analyzer. Know Better

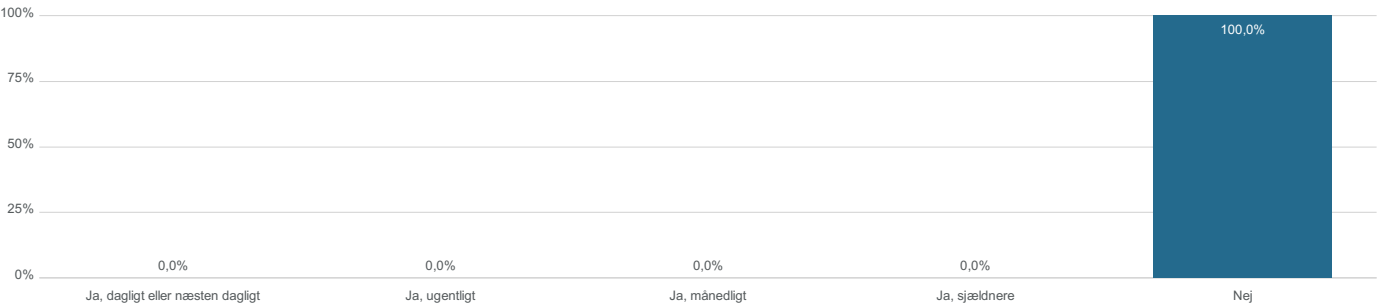
7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN



Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?



Observationer

Total 78

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads pga. fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?



Observationer

Total 78

Sektion 11

APV - forår 2024



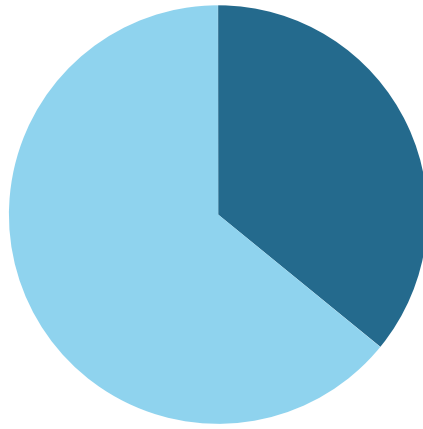
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det seneste år, som påvirker dig?



Observationer

Total

● Ja

● Nej

78

35,9%

64,1%

Sektion 12

APV - forår 2024



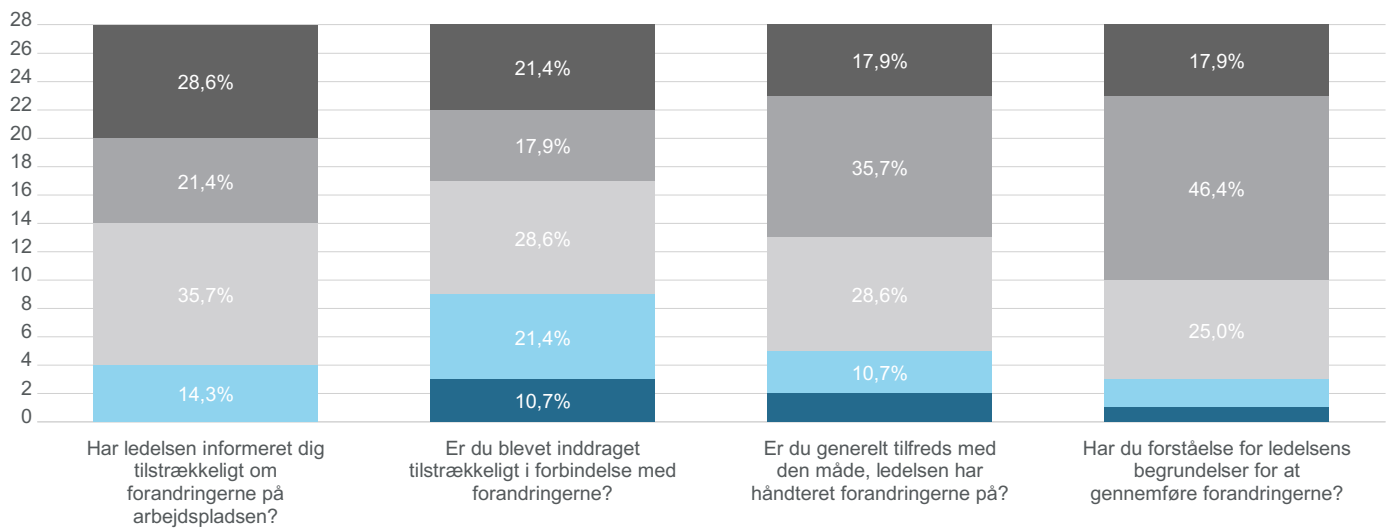
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

28

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

2

Sektion 13

APV - forår 2024



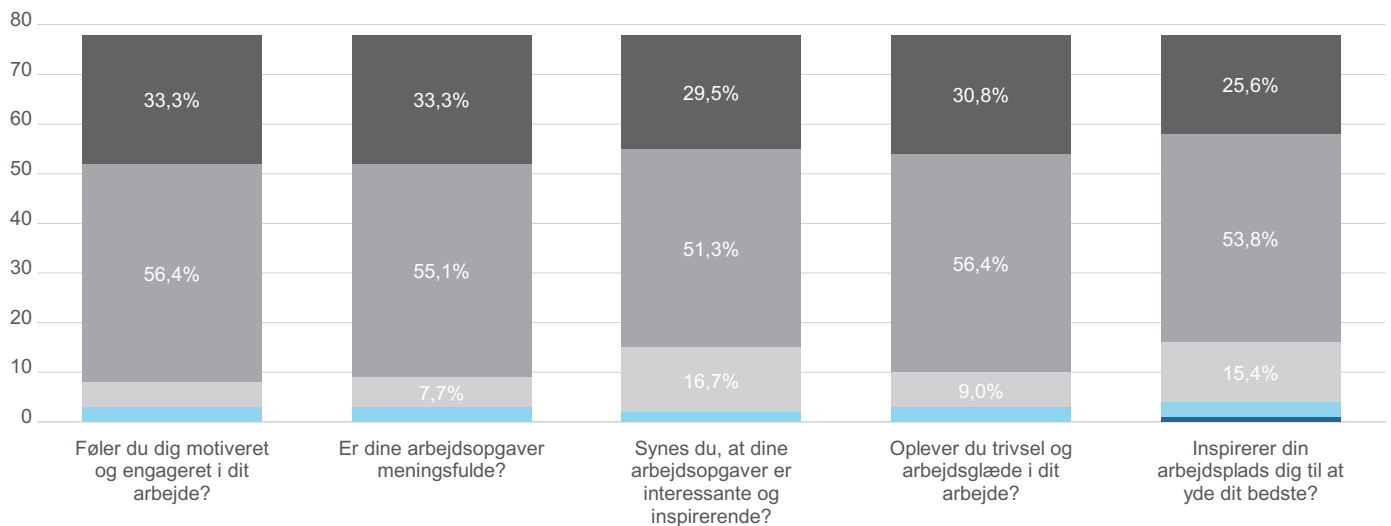
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

78

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

4

Sektion 14

APV - forår 2024



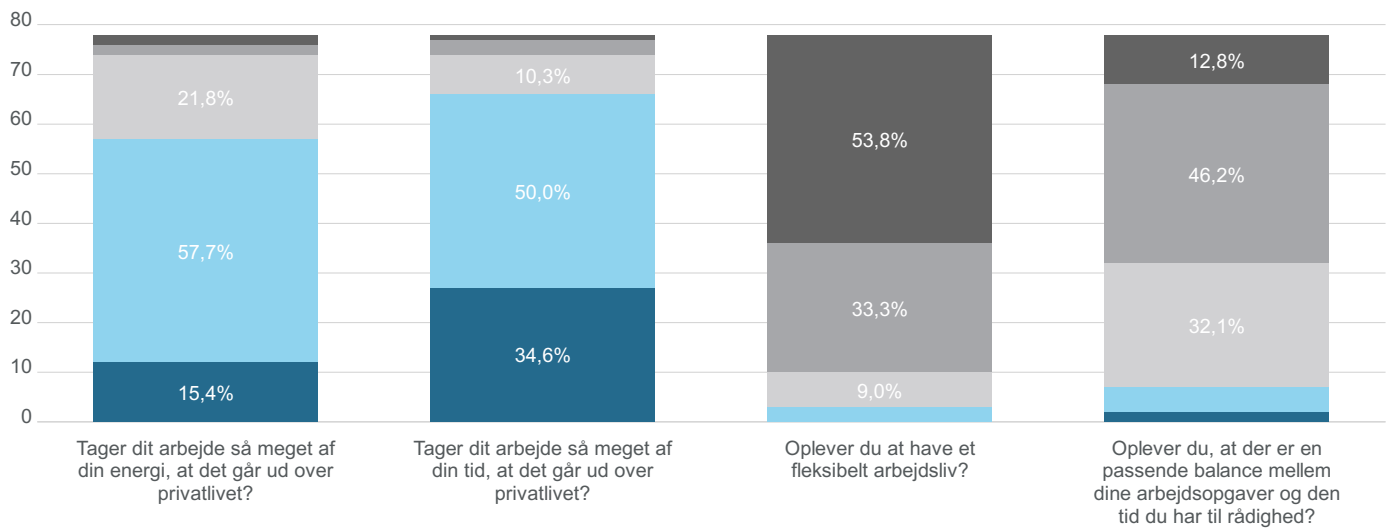
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

I hvilken grad...



Observationer

Total

78

- Slet ikke
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.



Observationer

Total

7

Sektion 15

APV - forår 2024



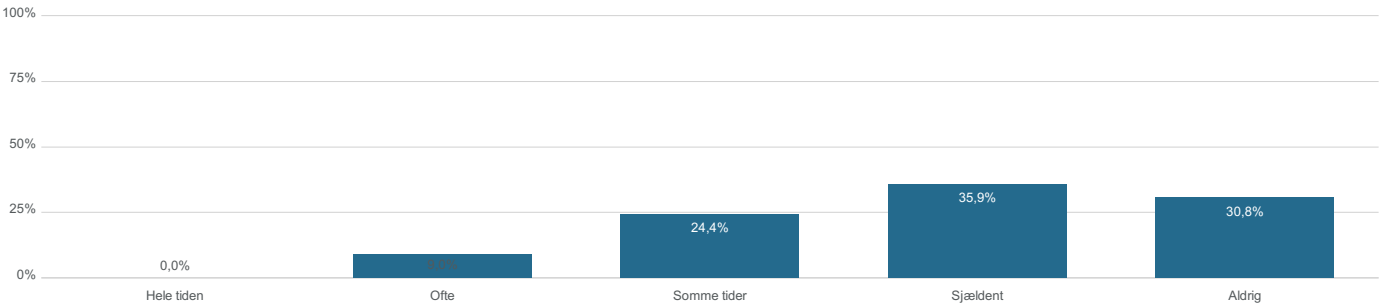
Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

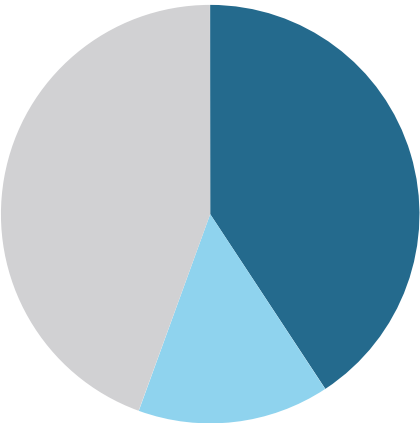
Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?



Observationer

Total 78

Hvad var den vigtigste kilde til din stress?

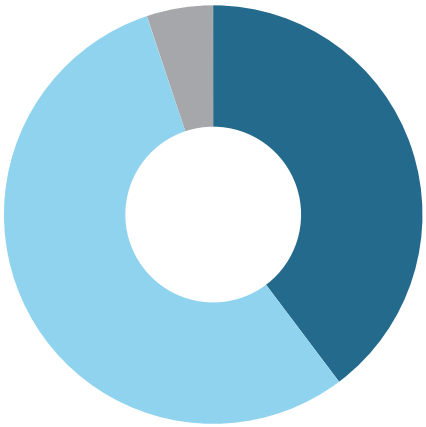


Observationer

Total 54

- Arbejde 40,7%
- Privatliv 14,8%
- Både arbejde og privatliv 44,4%

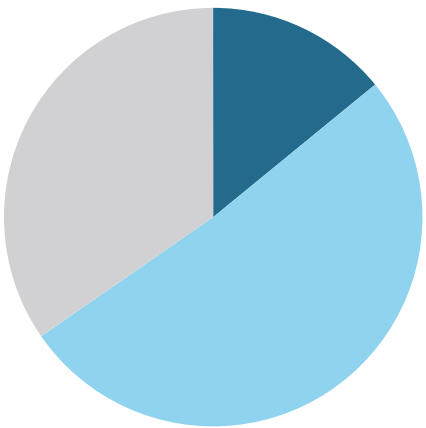
Angiv køn



Observationer

Total	78
Kvinde	39,7%
Mand	55,1%
Andet	0,0%
Ønsker ikke at oplyse	5,1%

Angiv alder



Observationer

Total	78
Under 35 år	14,1%
35 - 49 år	51,3%
50 år eller mere	34,6%

Åbne besvarelses

APV - forår 2024



Analyzer. Know Better

7. juni 2024 kl. 12.54
Powered by Analyzer



Erhvervshus
FYN

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Fint med rum, mulighed og opbakning til at tilegne nye kompetencer i relation til AI i arbejdet.
2. Jeg har ikke følelsen af, at der virkelig er et aktivt tilbud eller tilstrækkelig information om professionelle udviklingsmuligheder fra EHF.
3. Oplever ikke at mine langsigtede planer for faglig og personlig inødekomes i tilstrækkelig grad. Savner langsigtet perspektiv på medarbejderudvikling.
4. Kommer an på hvordan man definerer lærings- og udviklingsmuligheder. Jeg læser det i forbindelse med mine arbejdsopgaver og om der er de ønskede informationer og muligheder for at gøre et godt stykke arbejde, og det er der, men havde nok ønsket mig lidt mere hjælp til læring vedr. opgaverne samt kilde til information omkring opgaverne. Den fysiske kilde/kollega har været træg med at levere de informationer der skulle til for at jeg kunne sætte mig ordentlig ind i de nye opgaver. Derfor en følelse af en vis mangel og derfor "kun" "I Høj Grad" og ikke "Meget Høj Grad"
5. Jeg vil uddybe mit svar spørgsmålet: Oplever du at have dine ønskede lærings- og udviklingsmuligheder til rådighed? I mit tilfælde har jeg til tider så mange opgaver og højt tempo, at det er svært at finde tid til at orientere mig om lærings- og udviklingsmuligheder, og da slet ikke at sætte tid af til det. At holde mig opdateret om mit felt fx er svært, når jeg har mange interessenter at kommunikere med, mange bolde at løbe med og mange deadlines. Jeg synes det kan være svært at trække tid ud til netop at nærde mit område, fordi jeg så ved jeg bygger en kæmpe bunke potentielt 'hastere' og spørgsmål fra interessenter op på den anden side, og det virker uoverskueligt.
6. Når det kommer til håndtering af mit projekts totale økonomi, er det ofte usikkert hvor stor en del af budgettet, jeg reelt har indflydelse på, og hvor stor en del, der er afsat af økonomiafdelingen til "andre formål".
7. Større grad af mulighed for efteruddannelse vil være ønskeligt.
8. Det ville være rart med en fritvalgsordning eller en plan for hvordan min udvikling ser ud i Erhvervshuset. Personligt vil jeg gerne gå ledelsesvejen, her ville det være fint med en mulighed for at starte et uddannelsesforløb i ledelse.
9. Erhvervshuset (eller afdelinger heri) virker til at have en ekstremt hierarkisk struktur, hvor ledelsen absolut instruerer medarbejderes arbejde, og ikke giver mandat eller ejerskab over opgaver, udvikling eller målsætninger fra sig. Samtidig er ledelsen ikke transparent: Det er uklart, hvorfor xyz er en WIG, en målsætning eller et projekt, og det er svært for medarbejderen af navigere i de udviklingspotentialer, der ligger i at understøtte dem - andet end som "ja-siger". Fokus fra ledelsen synes nærmere at være på fejlfinding, på bureaukrati og på at "lukke huller" end på udvikling. Måske er 'succes' simpelthen defineret som ingen fejl, ingen spørgsmål eller kritik, flere insightsprofiler og omkostningsdækning.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Ledelsen er gode til at holde menige medarbejdere skærmet fra politiske dagsordener, hvor man som mening medarbejder risikerer at blive kastet rundt i skjulte dagsordener i øst og vest (evt. via lokal erhvervsservice).
2. Bliver der stillet krav til dig, der ligger uden for dit ansvar? Der bliver stillet krav (høje forventninger) til at man deltager og er engegeret til sociale arrangementer. Der bliver stillet krav til at man går til en leder, hvis man opdager tegn på stress eller mistrivsel ved kollegaer. Dette tænker jeg ikke ligger under mit ansvarsområde.
3. Der mangler klare rollebeskrivelser i vores afdeling, så der er altid opgaver, som jeg ikke nødvendigvis ville se som mit ansvar. Selvfølgelig gør jeg det, men det virker ofte, som om opgaverne bliver uddelegeret til højre og venstre, fordi der mangler funktioner som teamassistenter, der kan tage sig af den stadigt stigende administration.
4. Rollen som projektleder bliver ofte udfordret pga. uklar økonomistyring oppefra.
5. Jeg overtager et nyt arbejdsområde/projekt fra en kollega, men alle omkring projektet har været meget fåmælt omkring specifikke forventninger, oplysninger og indhold af projektet, så det er noget jeg løbende selv har måttet finde ud af. Mine ansvarsområder omkring projektet er alle, så det er lige til, men jeg skal selv løbende finde ud af at der alligevel ikke er de frie rammer der først var sat op til, samt indhold der er lovet til 3. part som ingen har følt behov for at inddrage mig i, før jeg selv fandt frem til det.
6. Jeg har ikke noget i mod krav uden for mit ansvarsområde, da jeg gerne vil bidrage med hjælp i mit team, så jeg har selv foreslået det. Det skal derfor ikke opfattes som et negativt svar, jeg har givet i ovenstående spørgsmål.
7. Jeg er forholdsvis ny i huset, deraf mine svar, som afspejler at jeg af og til skal sortere i de ting, der bliver lagt på mit bord og diskutere med min leder, om det er mig, der er dén.
8. It fylder til tider meget i hverdagen. Eller kan til tider gøre det. Implementering etc. stiller nogle 'krav'. Læs: tid, som ikke er indenfor eget arbejdsfelt/-område, og ligger uden for eget ansvarsområde.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Mængden af Teamskanaler er uoverskuelig og intern kommunikation kommer nemt til at drukne. Måden at arbejde i CRM og Sharepoint mangler klar og pædagogisk onboarding og guideline.
2. Der er procedurer og krav, der følger med rollen som operator af regional- og socialfondsprogrammer pga. "tungt" regelsæt og kontrol fra EU. Det er bare et vilkår vi operer under. Jeg oplever en god tilgang til dette i praksis.
3. har i mere end 3 mdr. forespurgt på et andet hjælpemiddel, end det huset kan stille til rådighed. Min leder har ikke vendt tilbage trods utalige genbesøg af dette.

4. Jeg synes, at arkiv- og arbejdsstrukturen i min afdeling er stressende. Jeg har nu min egen metode og struktur, men alle mine kolleger har deres. Historisk set har der f.eks. samlet sig en enorm mængde dataaffald på Sharepoint og i CRM, som det er svært at holde styr på, fordi ingen har tid eller føler sig ansvarlige for at rydde op.
5. Oplever at mængden af pseudoarbejde og "smarte" IT systemer i min tid i huset er konstant/opadgående.
6. Uhentsmæssige arbejdsgange er i mit tilfælde nok ikke noget, der kan undgås, da det drejer sig om ansøgning af projektmidler og efterfølgende afrapportering og dokumentation, der er krævet udefra. Der er gjort meget inhouse ved fx TimeLog og controllere, der hjælper med at tage nogle af de opgaver.
7. Jeg har en virkelig dårlig arbejdsstol men jeg ved ikke hvor jeg kan få en anden.
8. Igen, jeg har højt tempo og mange arbejdsopgaver, så det er ikke altid, jeg er tilfreds med det output, jeg genererer. Jeg håber, at det er fordi jeg er perfektionistisk og fordi jeg er stadig er ny i min rolle.
9. Der er lidt for mange manuelle opgaver. Det er brug for at systemerne hænger bedre sammen og data flyder automatisk mellem disse. Heldigvis er der initiativer i gang!
10. Regelsæt fra udefrakommende, kan bevægelige gøre arbejdet, men det sådan der er (en præmis)
11. Erhvervshuset har flere organisatoriske projekter, såsom SODA, Afgørende Dialog, Afgørende Ansvarlighed og Insights, som ingen medarbejdere har efterspurgt - flere faktisk frabeder sig -, som ledelsen bliver ved med at trække ned over medarbejderne. Venligst luk projekterne ned, og frigør medarbejderne til at lave meningsskabende arbejde, der rent faktisk efterspørges af vores kunder. Stop med at lytte til management konsulenter / sælgere og start med at lytte til medarbejderne!
12. Der er meget uro (lyd, snak) omkring nogle arbejdspladser, der kan gøre det svært at koncentrere sig.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Jeg har en fantastisk imødekommende og åben/ærlig chef.
2. Der sker løbende beslutninger i samarbejdsudvalget, som måske af og til kunne være taget til afstemning blandt medarbejderne. De kommer af og til som lys fra en klar himmel uden orientering af medarbejdere på forhånd. Eks. betaler alle medarbejdere hver måned til Deloitte for rådgivning af pension. Det er omkostninger, som løbende går fra den enkeltes pensionsopsparing. Denne type aftaler kan evt. tages til afstemning for at afklare om medarbejderne reelt har behovet og om de ønsker at betale til Deloitte hver måned i flere år frem (obligatorisk ordning). Den enkelte medarbejder oplever næppe værdi af denne udgift. Der var ingen mulighed for at fravælge Deloitte.
3. Jeg oplever at strategi, struktur og opgaver, der i høj grad påvirker mit arbejde bliver udviklet og udrullet uden jeg har indsigt eller input. Det er nævnt ved mange lejligheder igennem årene, og jeg ser i seneste halve år en positiv udvikling, hvorfor "i lav grad" og ikke "slet ikke".
4. Jeg skal selv finde informationen jeg skal bruge, da den hjælp der var sat mig i udsigt, ikke er en hjælp. Da hjælpen var en forventning, sættes den til "i nogen grad", da det havde været lettere hvis man kunne stole på den hjælp. Møder osv. bliver ofte aflyst med kort varsel eller bliver blot ikke afholdt. Der kommer (heldigvis) fremadrettet større fokus på kommunikation, da vi definerer "vi skal i gang med den her opgave nu" forskelligt. Chefen mener inden for nærmeste fremtid, hvor jeg hører "smid hvad du har i hænderne..."
5. Igen afspejler mine svar, at jeg er ny, så jeg kan ikke adskille min læringskurve fra min generelle oplevelse af forudsigelighed. Spørg mig igen om et par år.
6. Mangler lidt en ved-ikke mulighed:) Er stadig ny - og ikke prøvet så mange ændringer
7. Der bliver tit ændret i organisationen og større ændringer sker løbende. Jeg synes de kommer med for kort varsel og der er for mange ændringer, som laves hele tiden som har stor indvirkning på særligt mine kollegers arbejde og opgaver. Folk der bliver opsagt og flyttet rundt pga økonomi, typisk med kort varsel.
8. Mine opgaver udvikler sig ofte undervejs, hvor især fokuseringen fra opgavestiller kan variere en del, og hvis den er for lav, bliver informationsniveauet også derefter, og opgaven får ikke samme fokus, og derfor heller ikke med det ønskede resultat; derfor arbejder jeg (desværre nogle gange forgæves) med at fastholde fokus fra opgavestiller (i de enkelte forretningsområder), men det kan jeg kun gøre til et vist punkt.
9. Vi lever i en dynamisk verden, og det er ikke et problem.
10. Det er sigende, at der snakkes om information her: jeg bliver ganske rigtigt informeret om dette eller hint, og jeg kan ganske rigtigt planlægge mit arbejde i henhold til de informationer, jeg modtager. Jeg er en dygtig administrator. Tilfredsstillende? Nej. Når jeg informeres, er beslutninger truffet, og der mangler blot udførelse.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Set over en længere periode er min arbejdsbelastning fin, men den kan over korte perioder være intens
2. Som nævnt er der en kollega der skulle overlevere informationer vedr. projektet, hvilket har været mangelfuldt. Information skulle trækkes ud af kollegaen samt svarene viser sig oftere og oftere at være mangelfulde, og der tilbageholdes informationer enten bevidst eller forhåbentlig kun pga. kommunikative misforståelser - gang på gang. MEN der er taget forholdsregler og der trykkes på pyt-knappen.

3. Jeg vil være meget mere tilfreds og fleksibel i mit arbejde og opgaver, hvis jeg kunne komme på fleksid igen, da mine projekter har både perioder med fuld knald på, som jeg elsker og gerne vil nå så godt jeg kan, og rolige perioder, hvor jeg normalt vil afholde ferie/flekse, så det passer med mine projekter/opgaver. I de travle tider med mange deadlines, har jeg ikke noget imod at arbejde over (det motiverer mig at nå mine mål og have styr på mine deadlines), så jeg når mine mål og ikke presser andre med deadlines. Men jeg føler ikke, at jeg kan give den fuld skrue med meget overarbejde, da jeg ikke får tiden igen med jobløn (for mig er tid med familien vigtigere end penge). Det vil være en fordel for både løsningen af mine opgaver, mine samarbejdspartnere og mig selv, hvis jeg selv må styre mine timer, inden for hvad der er muligt i mine projekter (PTK'er osv.).
4. Det siger sig selv, at jo flere opgaver der lander på ens bord, jo mindre tid kan man bruge på det enkelte. Jeg ventilerer og sorterer med min leder som en strategi, og det har vi aftalt at gøre sådan fra start. Jeg kan holde til det netop fordi jeg møder forståelse og har positive relationer til mine kolleger, team, interessenter mv.
5. Vær opmærksom på, at spørgsmålet om arbejdstempo kontra kvalitet kan læses på to måder. Det kan jo være positivt for kvaliteten af mit arbejde, at jeg ikke har travlt. Men hvis jeg svarer "I meget høj grad" vil jeg tro, at svaret vil komme ud som negativt.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Ny i jobbet, så vi skal lige lære hinanden at kende.
2. Jeg kender ikke nok til øvrige kolleger til at kunne kommentere på den generelle kommunikations effektivitet.
3. Det ville være godt med en fælles udmelding i, hvilke kanaler man bør/skal holde øje med i Teams. Og at det ikke er frivilligt. Pt. er der en risiko for at udmeldinger ift. projekter ikke bliver set, hvilket kan være kritisk. Men der er håb. Fællesmøde og lidt hårdere regler omkring Teams-kanaler, som skal ses, bør kunne løse dette.
4. Jeg oplever ingen hindringer i kommunikationen eller samarbejdet med kolleger. Det kun de kunstige, bureaukratiske mellemregninger, der pålægges med Insights.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Nærmeste leder er MEGET værdsat. Oplever høj grad af tillid både i forhold til ledelsen og kolleger. Vi kan stole på hinanden og vi gør det, vi siger. Det er vigtige elementer i den attraktive arbejdsplads og vores resultatskabelse.
2. Oplever ikke at min nærmeste leder har det nødvendige overblik og indsigt i mine arbejdsopgaver til effektivt at understøtte disse eller håndtere uventede situationer. Det tager alt for lang tid, når uventede situationer skal afklares og løses.
3. Min leder tænker ikke aktivt på trivslen på arbejdspladsen, det gør vi andre for lederen. Det er ikke af ond vilje, det kommer bare ikke naturligt for lederen. Det er vedkommende også ærlig omkring.
4. Vi kan godt blive bedre til kontinuerligt at få fulgt op - det er et delt ansvar
5. Jeg har ikke oplevet min leder håndtere konflikt, så derfor har jeg placeret svaret i hvad jeg vil kalde det mest neutrale område. Min leder har delvist forståelse for mit arbejde, men ikke ift. hvad man bruger af tid på det, mængden af arbejdsopgaver mv. Men det er noget jeg er tydelig omkring, hvis der sker det at jeg får en hasteopgave, som så kompromitterer den tid jeg kan bruge på mine andre leverancer. Jeg giver et forventet tidsforbrug på opgaven, eller rapporterer tilbage, hvis det tager længere end normalt, så vi er transparente
6. Det er nogle mærkelige spørgsmål. Hvad skal jeg med løbende udviklende feedback fra min nærmeste leder? Min leder er ikke min mentor eller supervisor. Og jeg mener i den grad, det er en misforståelse, at min nærmeste leder skal skabe motiverende rammer for mig. Det er umiddelbart noget jeg og mit team skal i fællesskab. Men sådan fungerer det klart ikke i Erhvervshuset. Her er lederen over teamet, og forståelsen er, at uden lederen kunne der ikke være trivsel eller motiverende rammer.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Stadig ny i stillingen, så det er begrænset hvor meget jeg har oplevet vedr. konflikter osv.
2. Jeg synes ikke, at der har været nogle konflikter, men man kan ikke svare "ved ikke" i skemaet, så mit svar er et gæt på, at konflikter nok skal blive løst på en retfærdig måde.
3. Påskønnelse og respekt refererer til kolleger
4. Har endnu ikke oplevet en konflikt, så ved ikke hvordan de bliver løst i min afdeling.
5. Jeg har svaret neutralt på de første tre spørgsmål, da jeg ikke ved nok endnu til at kunne besvare dem med erfaringer. Spørgsmålet om respekt er ret abstrakt.
6. Jeg er ny - og har ikke oplevet konflikter. Derfor mit svar i midten - da der ikke er en Ved ikke-mulighed. Så det er ikke fordi mit svar bør trække ned.
7. Jeg har ikke det store behov for anerkendelse fra min leder. Jeg ser mere på, om jeg når de mål mit projekt kræver. Når jeg når målene er det anerkendelse nok i sig selv.
8. Så vidt jeg kan se, bliver konflikter løst med irettesættelser, henstillinger og påpegning af, at man jo kan forlade butikken. Og det sidste er jo sandt.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Mit ansvarsområde blev kraftigt udvidet og det er jeg egentlig glade for. Men i hvilket omfang dette havde indflydelse på mit tidligere ansvarsområde, blev ikke diskuteret på forhånd. Jeg ville gerne have haft en klarere kommunikation og en forventningsafstemning på forhånd. Og en klar rollebeskrivelse ville have hjulpet her. Desværre har jeg ofte problemer med at finde den rette balance mellem begge områder nu - også tidsmæssigt.
2. Der har været opsigelser/fyringer, ansættelser, organisationsprojekter og en ny strategi. Ingen dele er jeg inddraget i eller har jeg umiddelbar forståelse for.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Muligheden for at arbejde med visionære, ambitiøse, handlestærke og innovative ejerledere og virksomheder er en central kilde til motivation - og muligheden for at assistere dem et skridt i den rette retning.
2. Som tidligere nævnt har der manglet en klar forventningsafstemning omkring arbejdet samt god overlevering af information/projektet fra anden kollega. De mangler sætter sit præg på arbejdsglæden, men som også nævnt, er jeg ny i stillingen så så snart jeg har fundet rammerne for mit arbejde, så stiger glæden uden tvivl også. Vi er godt på vej.
3. Trivsel og respekt opstår i det kollegiale samarbejde
4. Fantastiske kollegaer og dejlig arbejdsplads, men ikke så inspirerende arbejde. Meget ensformigt.

Her har du mulighed for at komme med yderligere kommentarer til ovenstående.

1. Man arbejder af og til om aftenen eller i weekenden, hvilket er helt OK i forhold til vores arbejdsopgaver og fleksibilitet. Det giver i praksis gode muligheder for at få hverdagen til at hænge sammen.
2. Der er et mismatch imellem antallet af opgaver og tid til at løse disse. Dette er italesat af flere omgange for nærmeste ledere og kolleger. Oplever der er forståelse, men ingen fyldestgørende løsninger i horisonten.
3. Som nævnt tidligere kunne mit arbejdsliv sagtens være mere fleksibelt med flekstid. Sammenlagt over et helt år, er der passende balance mellem arbejdsopgaver og tid, men jeg har mange deadlines oveni hinanden, som jeg ikke har noget imod, men som jeg gerne vil kunne flekse, så jeg kan prioritere privatlivet i de rolige perioder.
4. Jeg kan ikke vurdere det ud fra så kort en ansættelse, deraf mine neutrale svar.
5. Svaret på sidste spørgsmål er "I nogen grad" til "I høj grad", da det varierer over tid. Til de fleste tider er der en passende balance, men ind i mellem føles det som om der mangler lidt timer i døgnet.
6. Jeg har siden september 2023 grundet min hustrus kræftsygdom haft brug for fleksibilitet og forståelse fra min arbejdsplads. Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at sætte ord på den påskønnelse, som min hustru og jeg har ift. hvor fantastiske EHFYN og dens medarbejdere har været i dette forløb! Jeg har fået en ubeskrivelig opbakning fra nærmeste kolleger, især når familien ikke har kunne være der, og det har bestemt hjulpet os begge igennem dette svære forløb, og det er vi meget taknemmelige over. Jeg har mødt fleksibilitet ift. når vi har skulle være på "vores andet hjem" (OUH) til div. behandlinger, og det gør bare, at jeg her på den anden side af målstregen også med glæde betaler tilbage, samtidig med at det gøres med glæde og taknemmelighed. Så en stor tak til EHFYN, og ikke mindst til nærmeste kolleger og leder for den opbakning som jeg tænker, kun er få forundt! Jeg er ikke sikker på, at vi ville have kommet igennem dette forløb, havde det ikke været vor den velvilje og forståelse, som vi har mødt! Tak!
7. Der har været tryk på det seneste år, men det flader ud nu.