

Personen i centrum: Jens Nørkel

Rapportansvarlig: Anette, Kirsten Pind

Organisation: [Direkte link](#)

Inviterede respondere: 7

Response i rapport: 7

Rapportens svarprocent: 100%

Rapportdato: 2025-01-17

Indholdsoversigt



Introduktion til undersøgelsen og metodologien:

- Om Undersøgelsen og 360 graders undersøgelsen
- Metodologien

Resultaterne af 360 graders undersøgelsen præsenteres på følgende måde:

- Det totale gennemsnit af alle responsivere sammenlignet med dine egne svar som "Personen i centrum" for hver enkelt hovedkategori.
- Detaljeret spindelvæv-grafer over feedback grupperne besvarelse i hver enkelt hovedkategori
- De højeste 5 og de laveste 5 scorer
- Detaljeret dybdegående indsigt i hver enkelt hovedkategori – inkl. udvalgte personlige kommentarer fra responsiverne.

Introduktion



Her skriver virksomheden en introduktion til 360-undersøgelsen

Operationaliseringen af spørgsmålene handler om den præcise sproglige udformning, vi benytter os af, når vi gerne vil vide noget om et forhold på arbejdspladsen. Spørgsmålenes formulering er af stor betydning, da vi skal være sikre på rent faktisk at måle det, vi tror vi måler - også på tværs af virksomhedens afdelinger og over tid. Spørgsmålene er derfor formulerede, så de ikke kræver forudgående kendskab, så der fokuseret og klart udelukkende spørges om én ting ad gangen. Endvidere er spørgsmålene hverken værdiladede eller ledende. Nogle gange har vi valgt at lade spørgsmål indgå, der strengt sprogligt lægger op til et ja/nej-svar, men i sammenhæng med skalaen fra 0 - 5 vurderer vi, at enhver medarbejder straks vil forstå, at der ønskes en graduering af svaret.

Det er vigtigt at understrege, at der gennemgående er tale om en undersøgelse af responsgiverens subjektive vurderinger af "Personen i centrum". Disse subjektive vurderinger har naturligvis også objektiv værdi for lederen, der eksempelvis kan konstatere stor generel tilfredshed eller det modsatte med et eller flere forhold ud fra de gennemsnit, systemet automatisk genererer.

For at kunne konstruere gennemsnit, må man metodisk benytte sig af intervalskalerede variabler eller tilnærmet intervalskalerede variabler. Det sidste er tilfældet for Evovia: Vi giver medarbejderne mulighed for at svare på en skala fra 0 - 5, men lader samtidig systemet konstruere gennemsnit, der ligger uden for medarbejderens svarmuligheder, eksempelvis 4,3. Når vi gør dette, er det fordi, vi har sikret os, at svarene i princippet kunne gradueres uendeligt meget. Heroverfor står kravet om praktisk anvendelighed. Når vi har valgt ikke at medtage en "neutral" median (som f.eks. tallet "3" på en skala fra 1 - 5), er det ud fra en underliggende formodning om, at der som regel vil findes en tendens hos medarbejderen, hvilket er det egentligt interessante, og som således altid vil komme til udtryk - også hvor en medarbejder af høflighed eller bekvemmelighed ville have foretrukket at kunne svare neutralt. Skalaen fra 0 - 5 er udtryk for mange års erfaring og eksperimenteren, og dette antal er resultatet af en afvejning mellem en skala med for få svarmuligheder og uden median, der ville tvinge en medarbejder ud i en for eksplicit stillingtagen, samt en skala med for mange muligheder, der modsat ikke ville blive brugt fuldt ud.

For anvendelighedens skyld har Evovia ikke tilføjet skemaerne nogen instrukser i forhold til, hvad et top- eller bundscore på et spørgsmål skal leve op til. Dette er gjort, da det er skemaernes sigte at vurdere de af medarbejderne subjektivt oplevede forhold. Det er hermed op til de enkelte ledere og chefers dømmekraft og statistiske kendskab, hvornår det er rimeligt at bruge resultaterne fra Evovia som sammenligningsgrundlag over tid og mellem forskellige centrale personer. Under normale omstændigheder kan resultaterne fra Evovia dog betragtes som endog meget robuste.

Gennemsnitsscore



	Personen i centrum	Gennemsnitsscore
Lederrollen/grundlæggende ledelse	4,00	3,36
Kommunikation	3,00	3,44
Visionsledelse	2,50	3,33
Resultater	3,50	3,58
Tillidsbaseret ledelse	3,00	3,67
Faglig ledelse	3,25	3,58
Anerkendelse af indsats og resultater	4,00	3,17
Læring og innovation	3,83	3,14

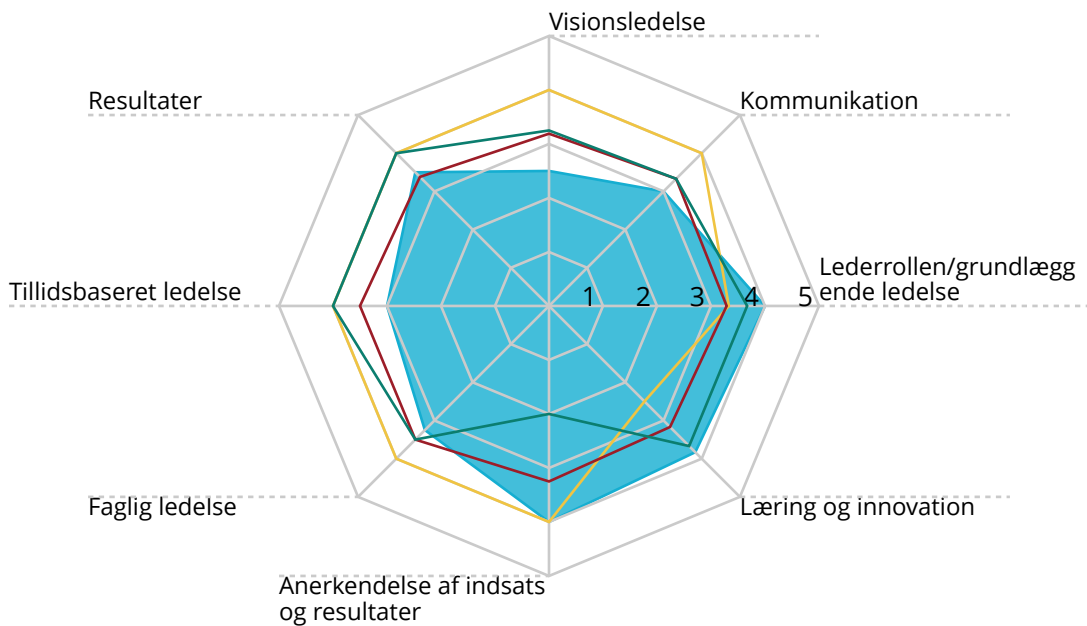


■ Gennemsnitsscore
■ Personen i centrum

Individuelle score



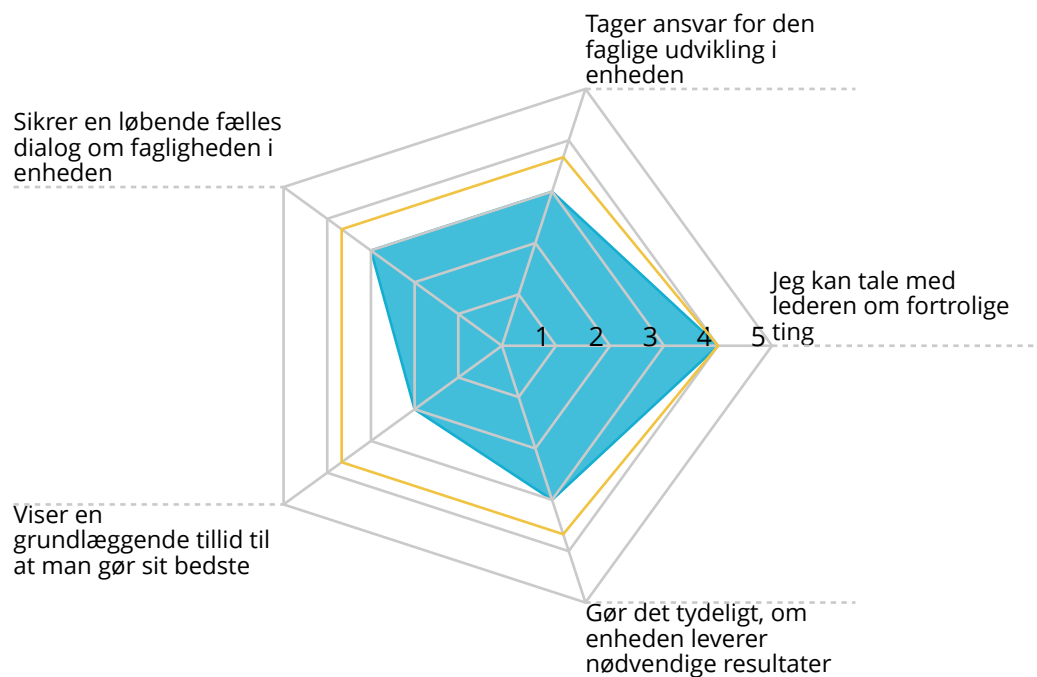
	Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere
Lederrollen/grundlæggende ledelse	4,00	3,33	3,29	3,67
Kommunikation	3,00	4,00	3,33	3,33
Visionsledelse	2,50	4,00	3,19	3,25
Resultater	3,50	4,00	3,38	4,00
Tillidsbaseret ledelse	3,00	4,00	3,50	4,00
Faglig ledelse	3,25	4,00	3,50	3,50
Anerkendelse af indsats og resultater	4,00	4,00	3,25	2,00
Læring og innovation	3,83	2,50	3,17	3,67



- Interne partnere
- Medarbejdere
- Chefer
- Personen i centrum

De 5 højeste score

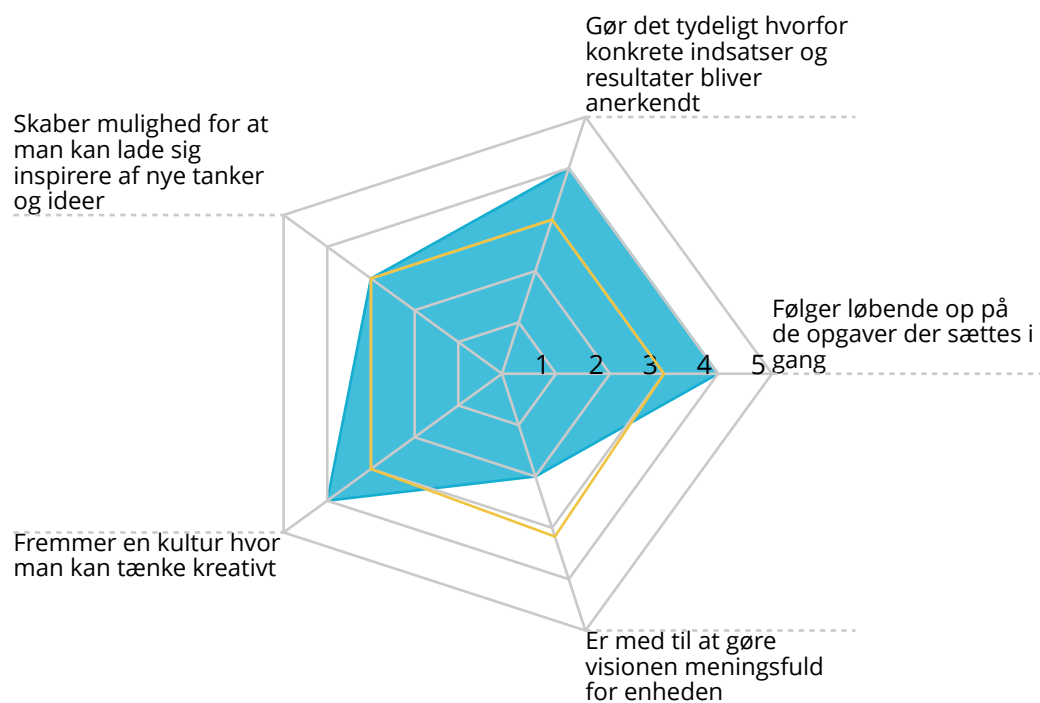
	Personen i centrum	Gennemsnitsscore
Jeg kan tale med lederen om fortrolige ting	4,00	4,00
Tager ansvar for den faglige udvikling i enheden	3,00	3,67
Sikrer en løbende fælles dialog om fagligheden i enheden	3,00	3,67
Viser en grundlæggende tillid til at man gør sit bedste	2,00	3,67
Gør det tydeligt, om enheden leverer nødvendige resultater	3,00	3,67



■ Gennemsnitsscore
■ Personen i centrum

De 5 laveste score

	Personen i centrum	Gennemsnitsscore
Følger løbende op på de opgaver der sættes i gang	4,00	3,00
Gør det tydeligt hvorfor konkrete indsatser og resultater bliver anerkendt	4,00	3,00
Skaber mulighed for at man kan lade sig inspirere af nye tanker og ideer	3,00	3,00
Fremmer en kultur hvor man kan tænke kreativt	4,00	3,00
Er med til at gøre visionen meningsfuld for enheden	2,00	3,17

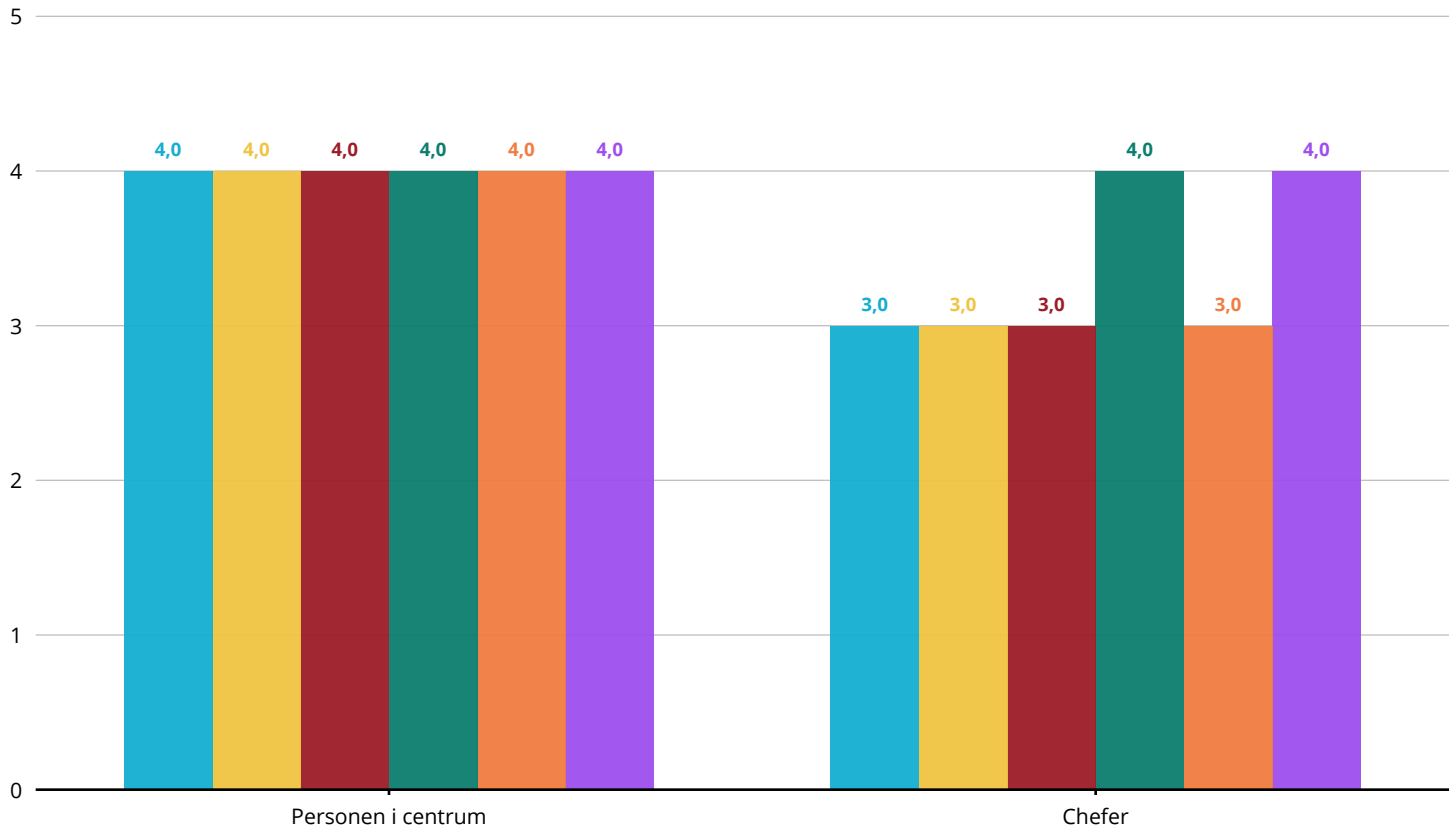


■ Gennemsnitsscore
■ Personen i centrum

Fordeling af score

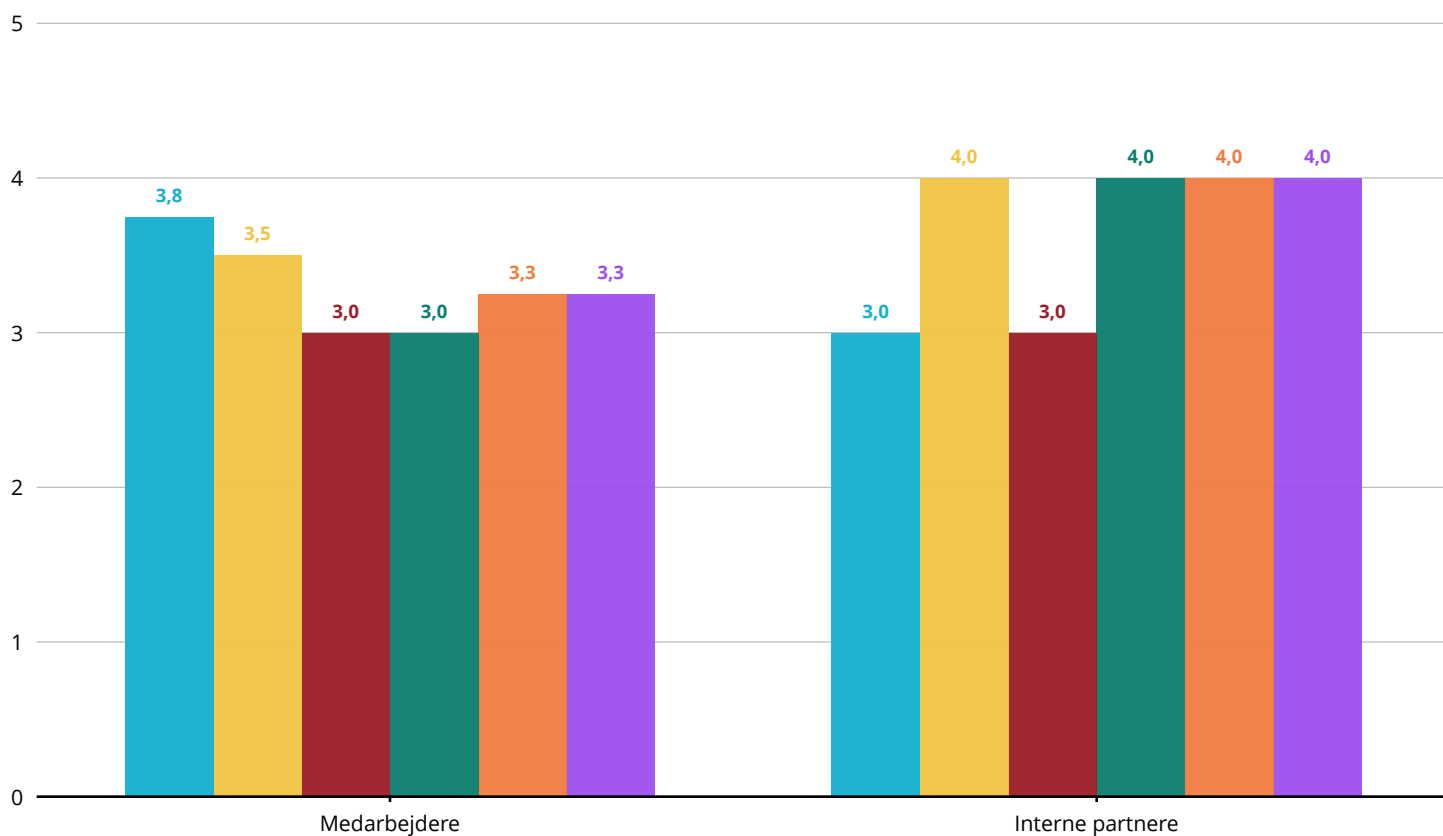
		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
Tager tydeligt ledelsesansvar	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	3,00	5,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,75	3,00	3,50	-0,50
	Lavest	-	3,00	3,00	3,00	-	-
Bidrager til et godt samarbejde	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	3,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,50	4,00	3,50	-0,50
	Lavest	-	3,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Følger løbende op på de opgaver der sættes i gang	Højeste	-	3,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	-1,00
	Lavest	-	3,00	2,00	3,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Bidrager til at vi har respekt for hinandens forskelligheder	Højeste	-	4,00	3,00	4,00	-
Gennemsnit		4,00	4,00	3,00	4,00	3,33	-0,67
Lavest		-	4,00	3,00	4,00	-	-
Antal score-besvarelser		1	1	4	1	6	
Er opmærksom på sine styrker og svagheder		Højeste	-	3,00	4,00	4,00	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,25	4,00	3,33	-0,67
	Lavest	-	3,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Arbejder med at udvikle sin ledelse	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-
Gennemsnit		4,00	4,00	3,25	4,00	3,50	-0,50
Lavest		-	4,00	3,00	4,00	-	-

Lederrollen/grundlæggende ledelse



- Tager tydeligt ledelsesansvar
- Bidrager til et godt samarbejde
- Følger løbende op på de opgaver der sættes i gang
- Bidrager til at vi har respekt for hinandens forskelligheder
- Er opmærksom på sine styrker og svagheder
- Arbejder med at udvikle sin ledelse

Lederrollen/grundlæggende ledelse



- Tager tydeligt ledelsesansvar
- Bidrager til et godt samarbejde
- Følger løbende op på de opgaver der sættes i gang
- Bidrager til at vi har respekt for hinandens forskelligheder
- Er opmærksom på sine styrker og svagheder
- Arbejder med at udvikle sin ledelse

Valgte kommentarer fra respondere

Tager tydeligt ledelsesansvar

"Jeg stræber altid efter at tage ansvar for teamets resultater og sikre, at vi arbejder mod vores mål med klarhed og fokus."

— **Personen i centrum**

"Som kollega oplever jeg, at [navn] tager ansvar for ledelsesopgaver og bidrager aktivt til vores fælles mål."

— **Intern partner**

"Min leder tager altid ansvar for vores teams resultater og sikrer, at vi har klare mål og retning."

— **Medarbejder**

"Jens demonstrerer konsekvent stærkt ledelsesansvar ved at tage ejerskab over projekter og sikre, at de bliver gennemført til tiden og med høj kvalitet."

— **Chef**

Bidrager til et godt samarbejde

"Jeg arbejder aktivt på at fremme et positivt samarbejds miljø ved at opmuntre åben kommunikation og respektfuld dialog."

— **Personen i centrum**

"Jens er altid villig til at samarbejde på tværs af afdelinger og finde fælles løsninger på udfordringer."

— **Intern partner**

"Min leder er god til at facilitere samarbejde og sikre, at alle teammedlemmer føler sig inkluderet og hørt."

— **Medarbejder**

"Jeg værdsætter Jens evne til at tage ansvar i komplekse situationer og sikre, at vores team arbejder effektivt."

— **Medarbejder**

"Min leder fremmer altid et positivt samarbejds miljø og opmuntrer os til at arbejde sammen som et team"

— **Medarbejder**

"Jens demonstrerer en stærk evne til at fremme samarbejde både inden for sit team og på tværs af organisationen."

— **Chef**

Følger løbende op på de opgaver der sættes i gang

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Bidrager til at vi har respekt for hinandens forskelligheder

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Er opmærksom på sine styrker og svagheder

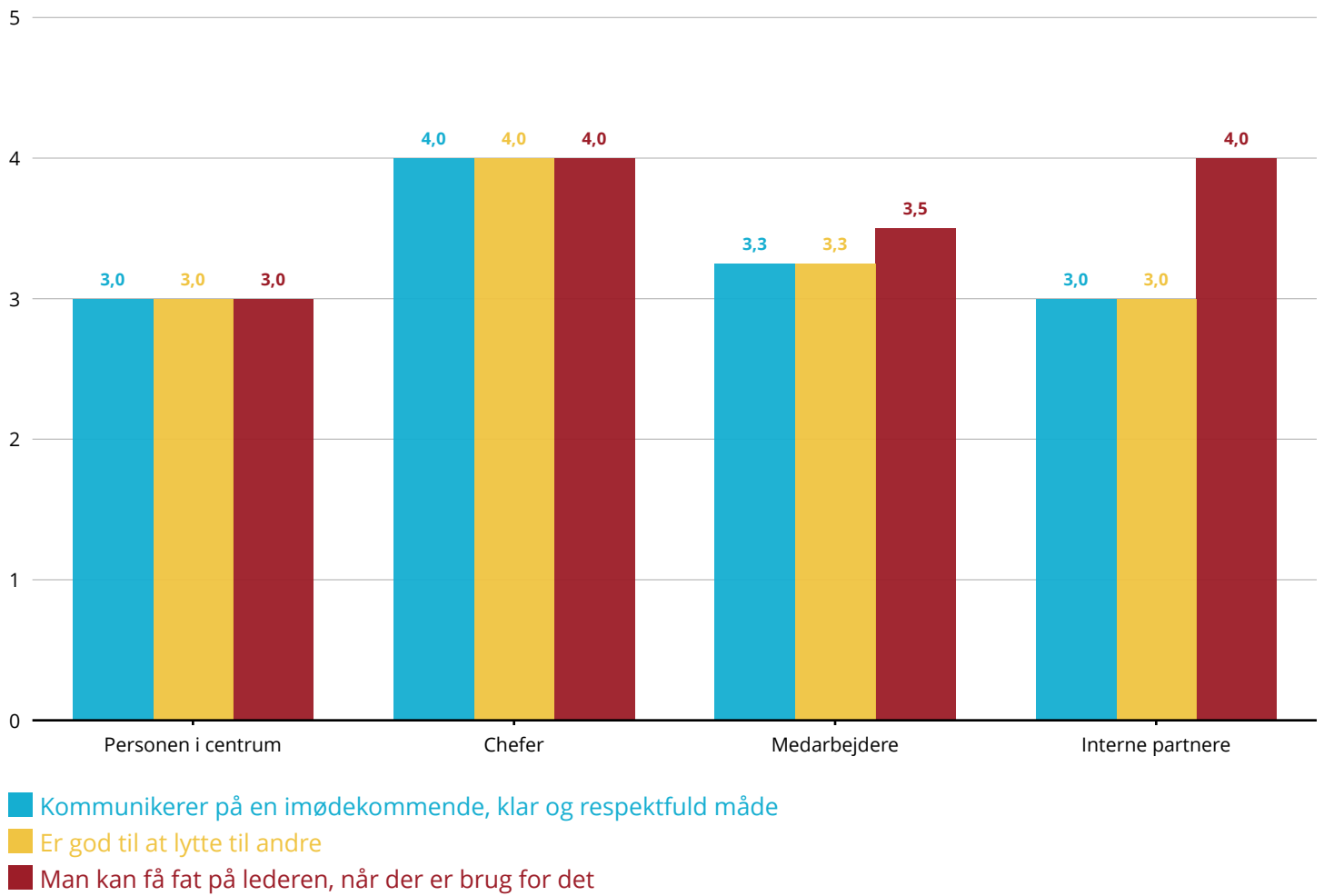
Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Arbejder med at udvikle sin ledelse

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
Kommunikerer på en imødekommende, klar og respektfuld måde	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,25	3,00	3,33	0,33
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-
Er god til at lytte til andre	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,25	3,00	3,33	0,33
	Lavest	-	4,00	3,00	3,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Man kan få fat på lederen, når der er brug for det	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	4,00	3,67	0,67
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-



Valgte kommentarer fra respondere

Kommunikerer på en imødekommende, klar og respektfuld måde

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Er god til at lytte til andre

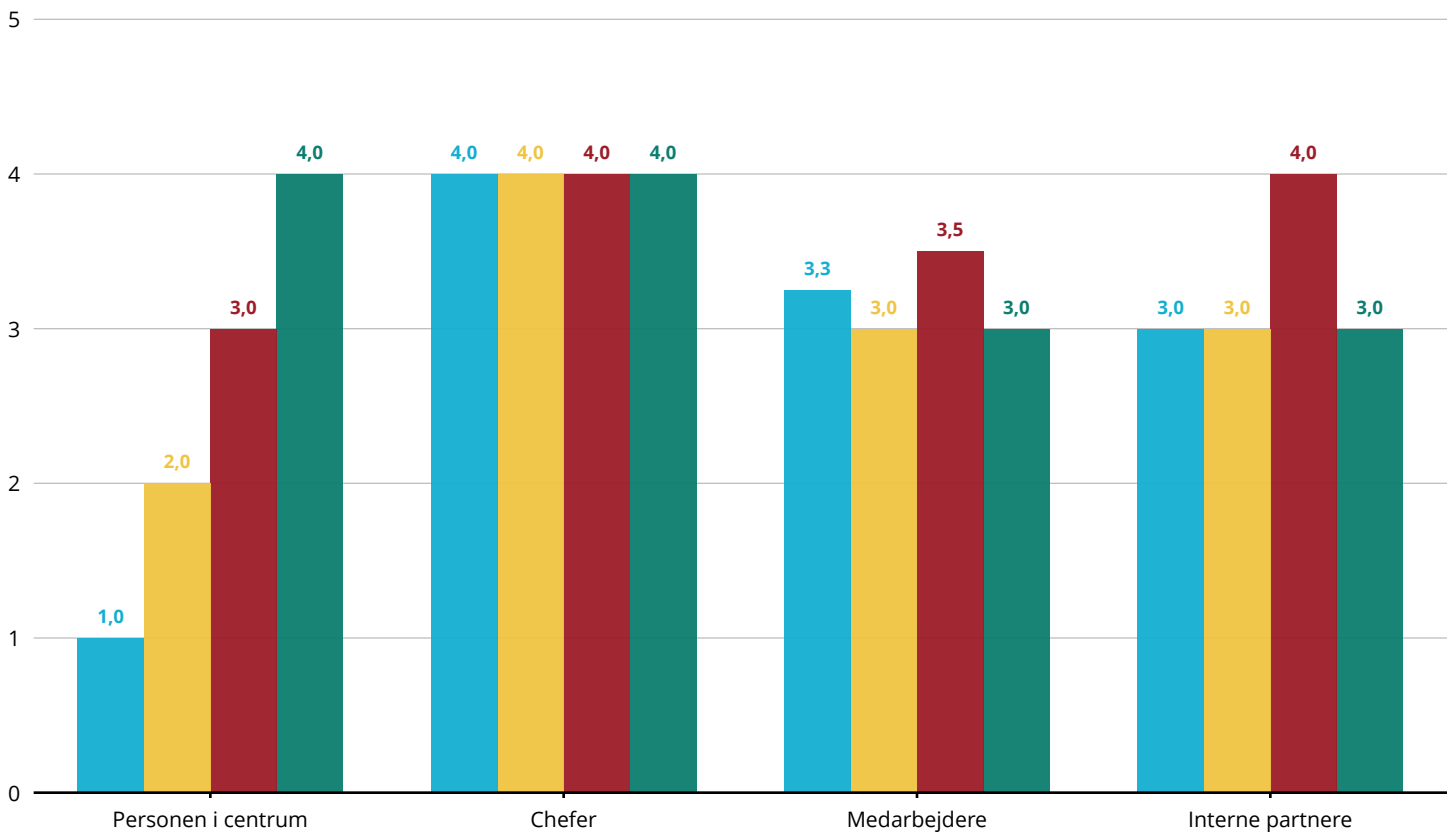
Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Man kan få fat på lederen, når der er brug for det

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	<i>Antal score-besvarelser</i>	1	1	4	1	6	
Gør det tydeligt hvad enheden skal arbejde hen imod	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	1,00	4,00	3,25	3,00	3,33	2,33
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-
	<i>Antal score-besvarelser</i>	1	1	4	1	6	
Er med til at gøre visionen meningsfuld for enheden	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	2,00	4,00	3,00	3,00	3,17	1,17
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-
	<i>Antal score-besvarelser</i>	1	1	4	1	6	
Gør det klart hvordan hver enkelt medarbejder kan bidrage til at indfri visionen	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	4,00	3,67	0,67
	Lavest	-	4,00	2,00	4,00	-	-
	<i>Antal score-besvarelser</i>	1	1	4	1	6	
Gør en løbende indsats for at få alle i enheden til at arbejde sammen i retning af visionen	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	4,00	3,00	3,00	3,17	-0,83
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-



■ Gør det tydeligt hvad enheden skal arbejde hen imod

■ Er med til at gøre visionen meningsfuld for enheden

■ Gør det klart hvordan hver enkelt medarbejder kan bidrage til at indfri visionen

■ Gør en løbende indsats for at få alle i enheden til at arbejde sammen i retning af visionen

Valgte kommentarer fra respondere

Gør det tydeligt hvad enheden skal arbejde hen imod

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Er med til at gøre visionen meningsfuld for enheden

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Gør det klart hvordan hver enkelt medarbejder kan bidrage til at indfri visionen

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

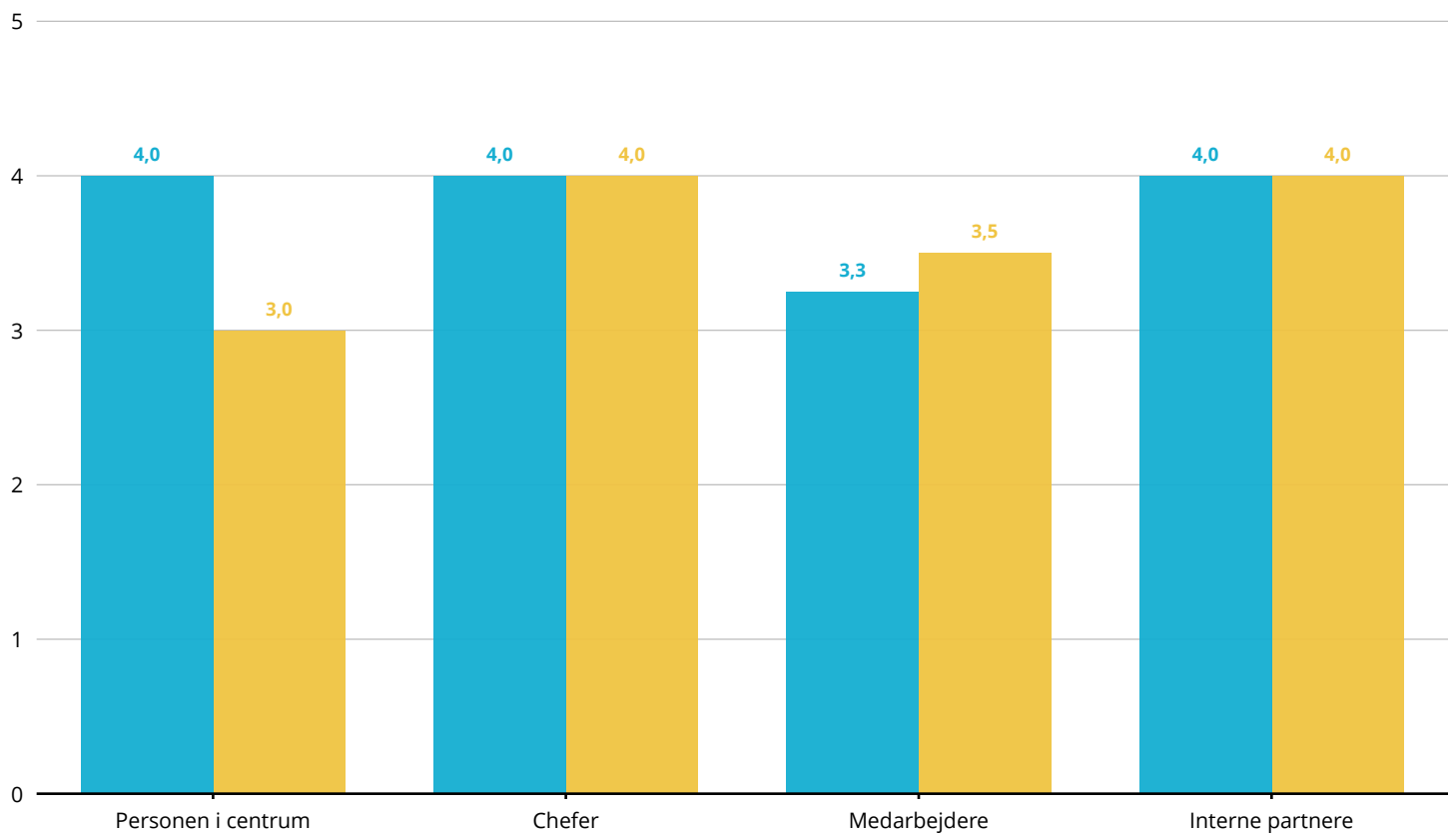
Gør en løbende indsats for at få alle i enheden til at arbejde sammen i retning af visionen

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Gør det tydeligt, hvilke resultater enheden skal levere	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	4,00	3,25	4,00	3,50	-0,50
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Gør det tydeligt, om enheden leverer nødvendige resultater	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	4,00	3,67	0,67
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	

Resultater



- Gør det tydeligt, hvilke resultater enheden skal levere
- Gør det tydeligt, om enheden leverer nødvendige resultater

Resultater



Valgte kommentarer fra respondere

Gør det tydeligt, hvilke resultater enheden skal levere

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

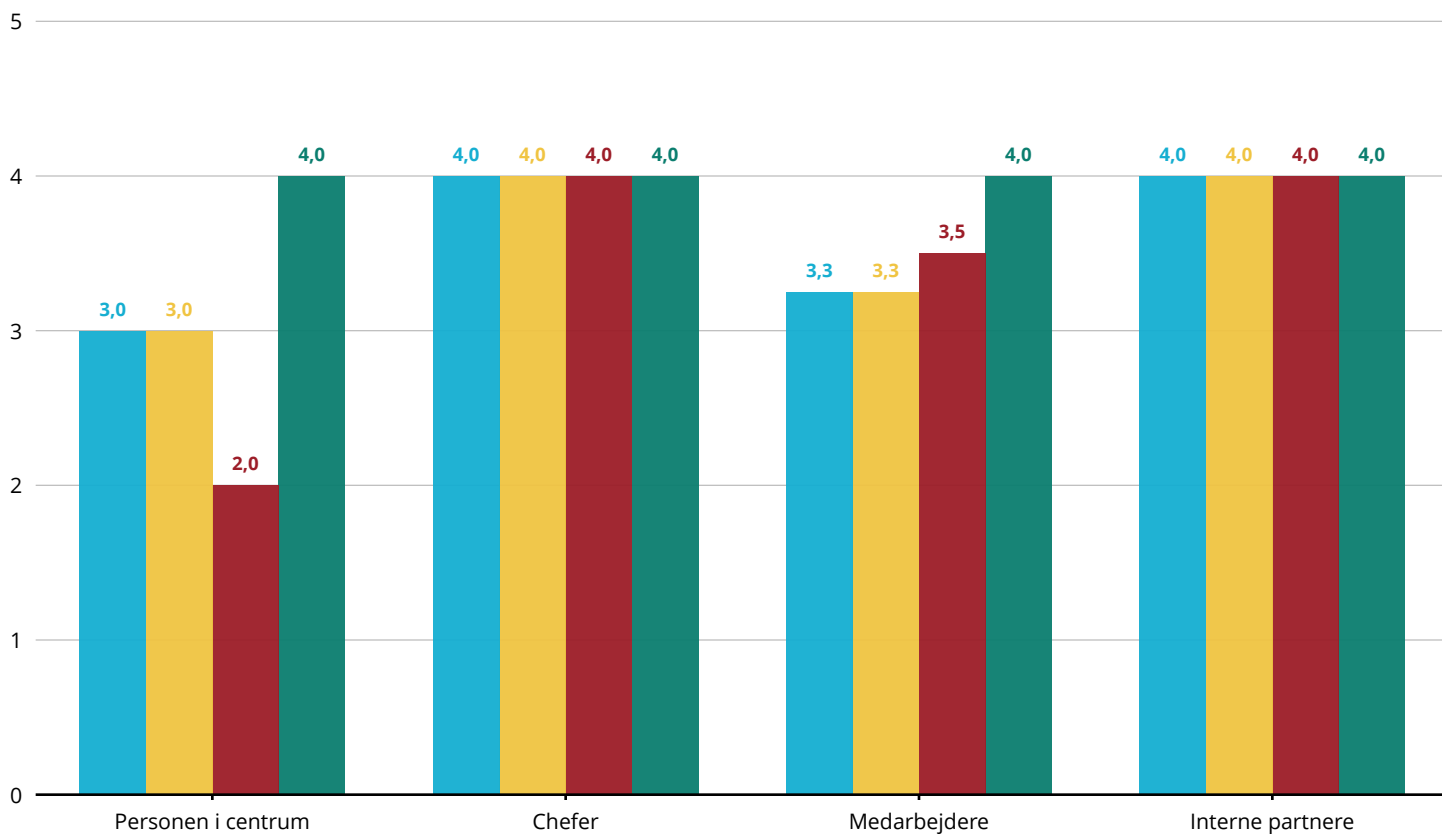
Gør det tydeligt, om enheden leverer nødvendige resultater

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Udviser tillid til andre	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,25	4,00	3,50	0,50
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Der er en sammenhæng mellem, hvad lederen siger, og hvad lederen gør	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	4,00	3,25	4,00	3,50	0,50
	Lavest	-	4,00	2,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Viser en grundlæggende tillid til at man gør sit bedste	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	2,00	4,00	3,50	4,00	3,67	1,67
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Jeg kan tale med lederen om fortrolige ting	Højeste	-	4,00	5,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	0,00
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	

Tillidsbaseret ledelse



■ Udviser tillid til andre

■ Der er en sammenhæng mellem, hvad lederen siger, og hvad lederen gør

■ Viser en grundlæggende tillid til at man gør sit bedste

■ Jeg kan tale med lederen om fortrolige ting

Tillidsbaseret ledelse



Valgte kommentarer fra respondenter

Udviser tillid til andre

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Der er en sammenhæng mellem, hvad lederen siger, og hvad lederen gør

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Viser en grundlæggende tillid til at man gør sit bedste

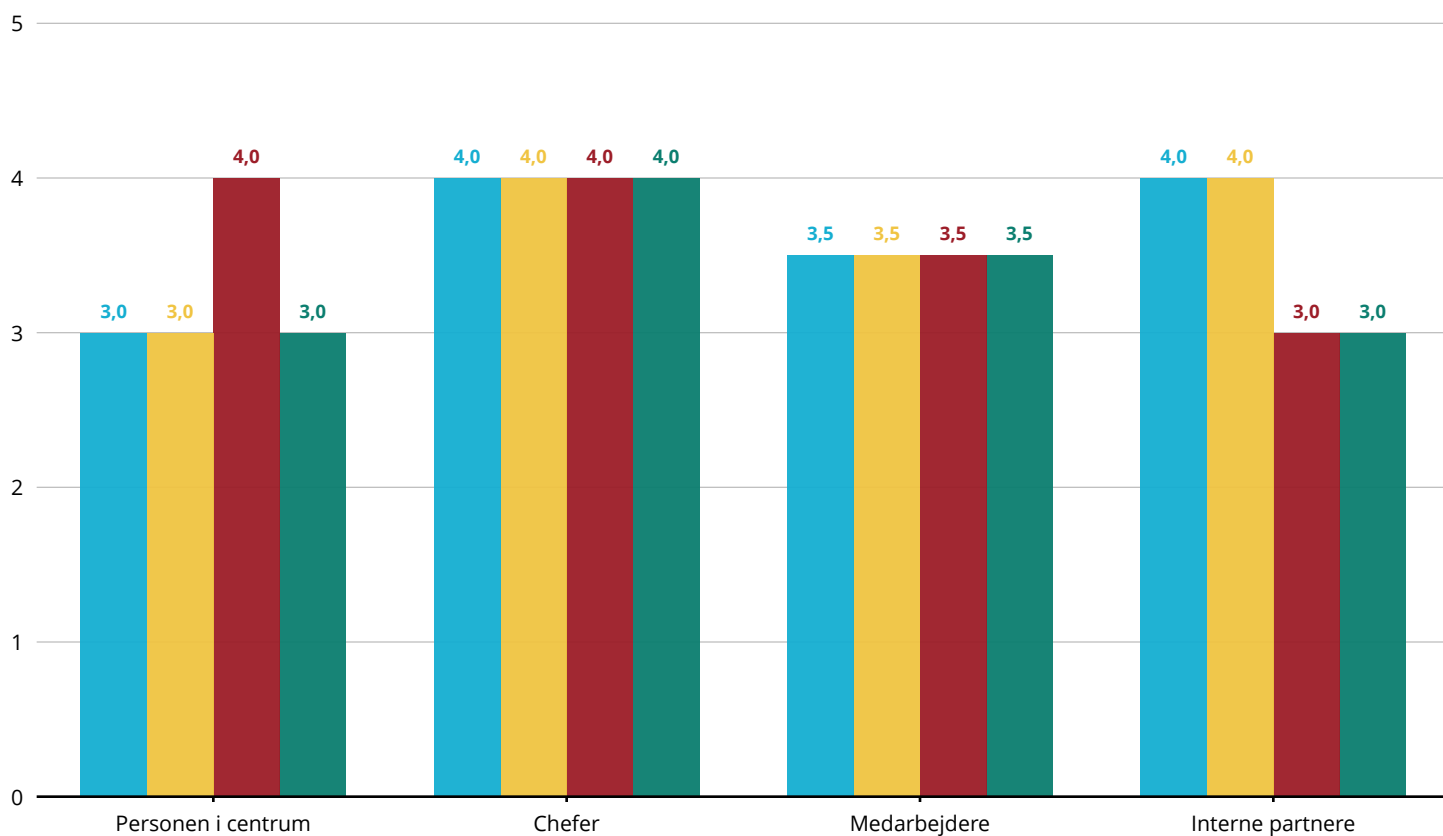
Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Jeg kan tale med lederen om fortrolige ting

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
Sikrer en løbende fælles dialog om fagligheden i enheden	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	4,00	3,67	0,67
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	4,00	-	-
Tager ansvar for den faglige udvikling i enheden	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	4,00	3,67	0,67
	Lavest	-	4,00	3,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
Sikrer en fælles forståelse for hvad faglig kvalitet er i enheden	Gennemsnit	4,00	4,00	3,50	3,00	3,50	-0,50
	Lavest	-	4,00	3,00	3,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	5,00	3,00	-	-
Sikrer at medarbejdernes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt	Gennemsnit	3,00	4,00	3,50	3,00	3,50	0,50
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-



- Sikrer en løbende fælles dialog om fagligheden i enheden
- Tager ansvar for den faglige udvikling i enheden
- Sikrer en fælles forståelse for hvad faglig kvalitet er i enheden
- Sikrer at medarbejdernes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt

Valgte kommentarer fra respondere

Sikrer en løbende fælles dialog om fagligheden i enheden

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Tager ansvar for den faglige udvikling i enheden

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Sikrer en fælles forståelse for hvad faglig kvalitet er i enheden

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

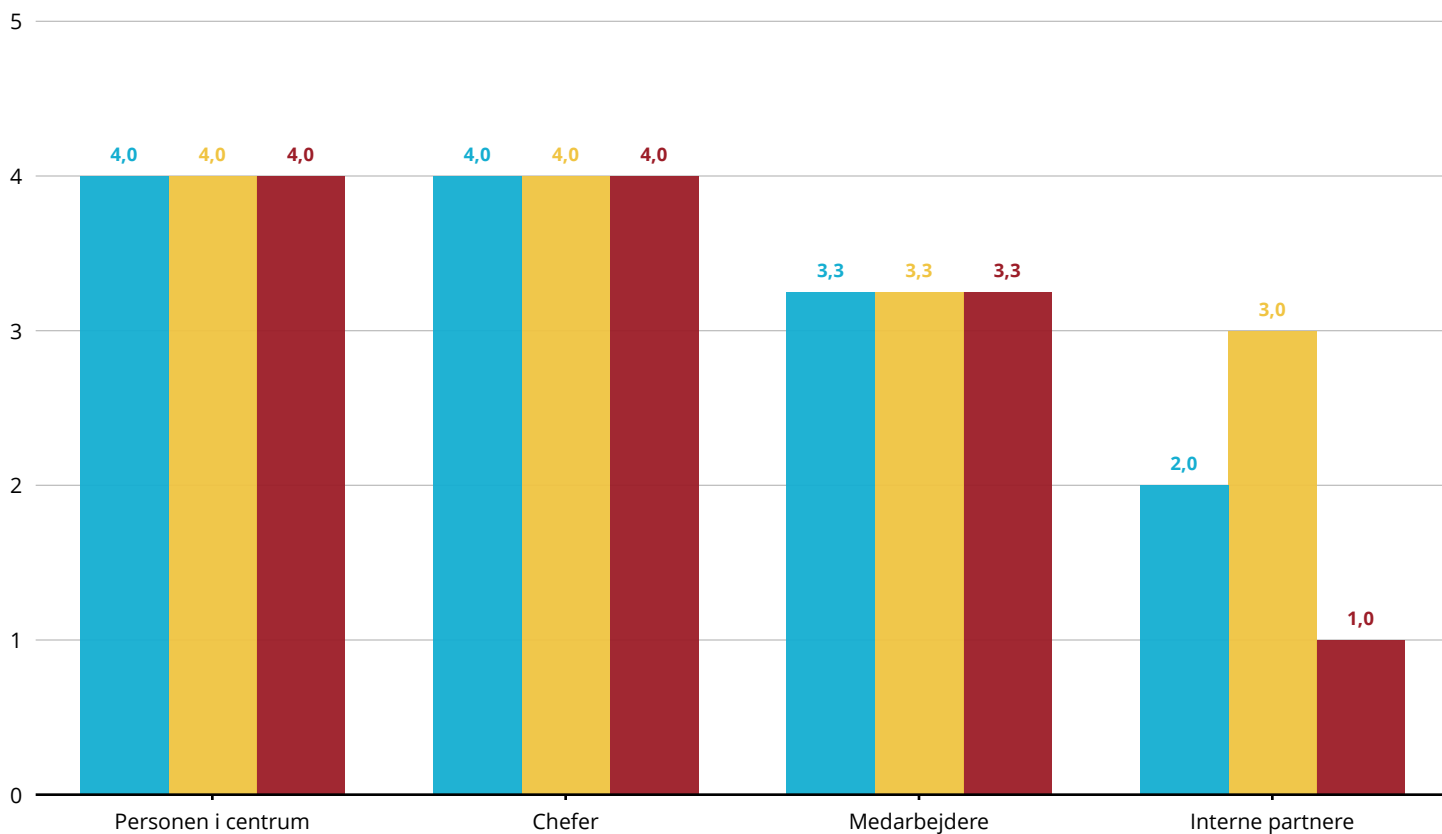
Sikrer at medarbejdernes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
Anerkender når nogen bidrager til, at vi når vores mål	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	2,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	4,00	3,25	2,00	3,17	-0,83
	Lavest	-	4,00	2,00	2,00	-	-
Anerkender alle der yder en god indsats	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
	Højeste	-	4,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	4,00	3,25	3,00	3,33	-0,67
	Lavest	-	4,00	2,00	3,00	-	-
	Gør det tydeligt hvorfor konkrete indsatser og resultater bliver anerkendt	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6
Højeste		-	4,00	4,00	1,00	-	-
Gennemsnit		4,00	4,00	3,25	1,00	3,00	-1,00
Lavest		-	4,00	2,00	1,00	-	-

Anerkendelse af indsats og resultater



■ Anerkender når nogen bidrager til, at vi når vores mål

■ Anerkender alle der yder en god indsats

■ Gør det tydeligt hvorfor konkrete indsatser og resultater bliver anerkendt

Anerkendelse af indsats og resultater



Valgte kommentarer fra respondere

Anerkender når nogen bidrager til, at vi når vores mål

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Anerkender alle der yder en god indsats

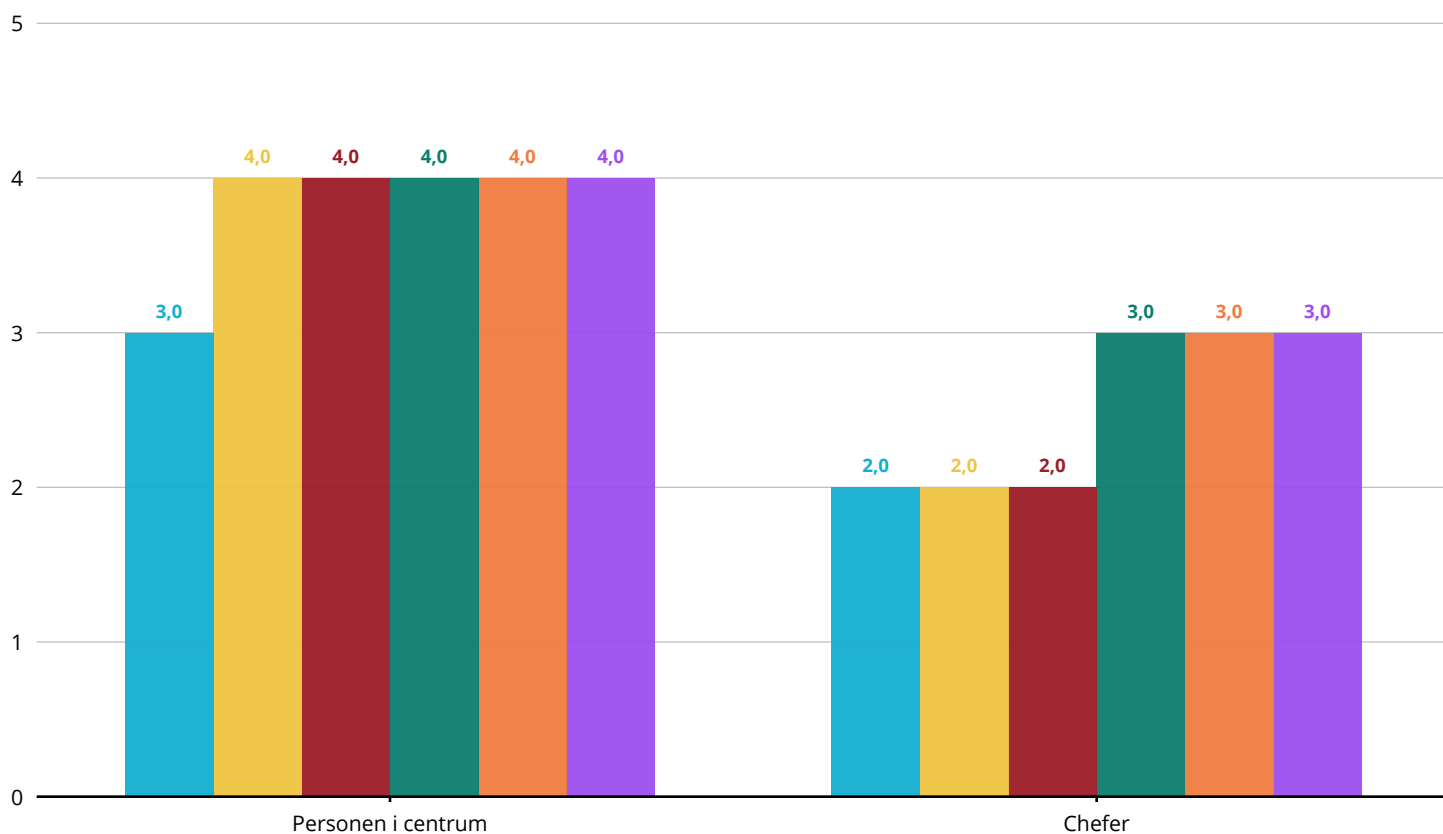
Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Gør det tydeligt hvorfor konkrete indsatser og resultater bliver anerkendt

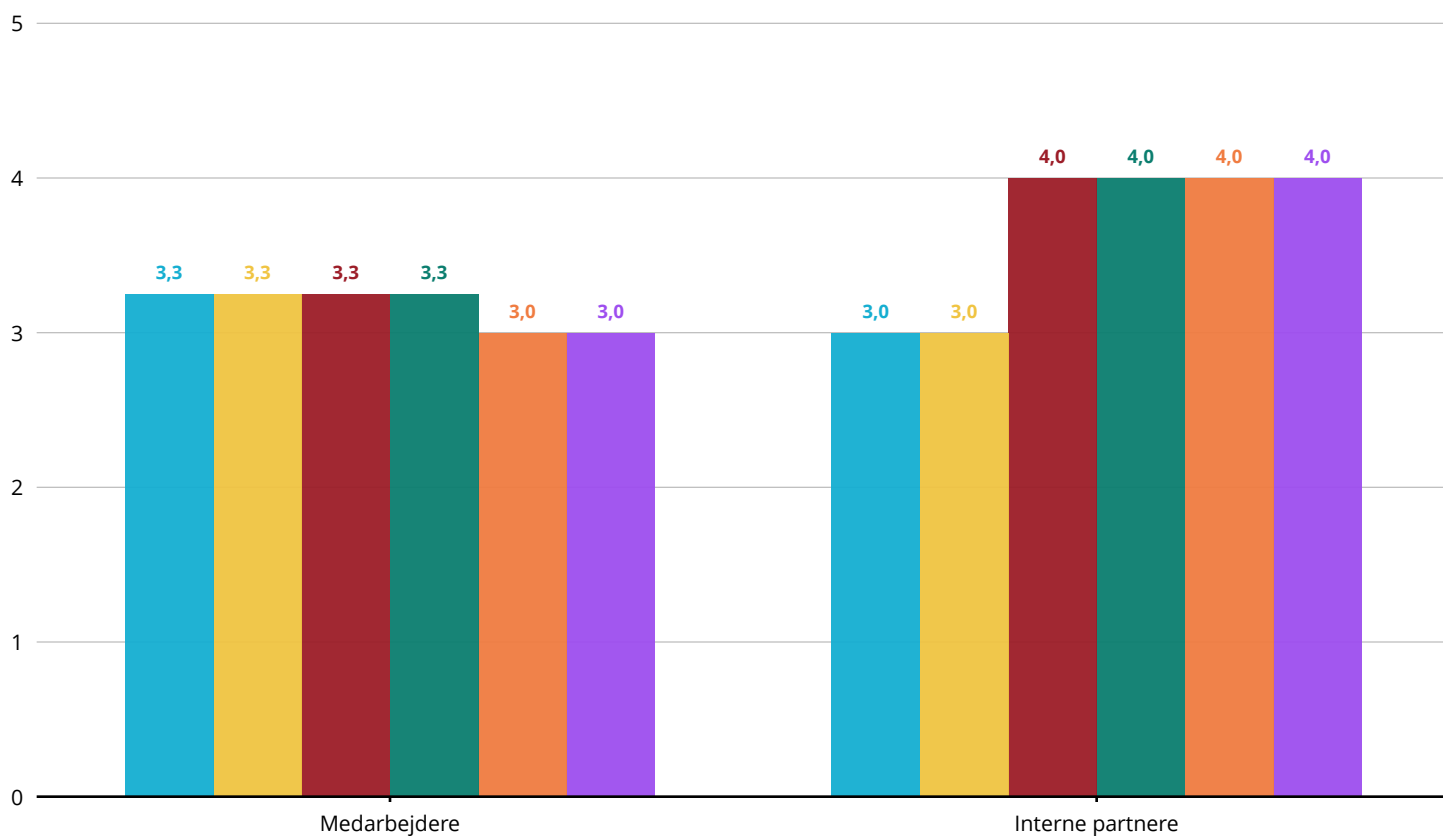
Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fordeling af score

		Personen i centrum	Chefer	Medarbejdere	Interne partnere	Gennemsnit andre	GAP
	Antal respondenter	1	1	4	1	6	
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Skaber mulighed for at man kan lade sig inspirere af nye tanker og ideer	Højeste	-	2,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	3,00	2,00	3,25	3,00	3,00	0,00
	Lavest	-	2,00	2,00	3,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Fremmer en kultur hvor man kan tænke kreativt	Højeste	-	2,00	4,00	3,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	2,00	3,25	3,00	3,00	-1,00
	Lavest	-	2,00	2,00	3,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Tager godt imod nye idéer	Højeste	-	2,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	2,00	3,25	4,00	3,17	-0,83
	Lavest	-	2,00	2,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Giver brugbar feedback	Højeste	-	3,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,25	4,00	3,33	-0,67
	Lavest	-	3,00	2,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Støtter op om at gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker	Højeste	-	3,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,00	4,00	3,17	-0,83
	Lavest	-	3,00	2,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	
Bidrager til at det er nemt at spørge andre om hjælp	Højeste	-	3,00	4,00	4,00	-	-
	Gennemsnit	4,00	3,00	3,00	4,00	3,17	-0,83
	Lavest	-	3,00	2,00	4,00	-	-
	Antal score-besvarelser	1	1	4	1	6	



- Skaber mulighed for at man kan lade sig inspirere af nye tanker og ideer
- Fremmer en kultur hvor man kan tænke kreativt
- Tager godt imod nye idéer
- Giver brugbar feedback
- Støtter op om at gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker
- Bidrager til at det er nemt at spørge andre om hjælp



- Skaber mulighed for at man kan lade sig inspirere af nye tanker og ideer
- Fremmer en kultur hvor man kan tænke kreativt
- Tager godt imod nye idéer
- Giver brugbar feedback
- Støtter op om at gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker
- Bidrager til at det er nemt at spørge andre om hjælp

Valgte kommentarer fra respondenter

Skaber mulighed for at man kan lade sig inspirere af nye tanker og ideer

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Fremmer en kultur hvor man kan tænke kreativt

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Tager godt imod nye idéer

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Giver brugbar feedback

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Støtter op om at gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål

Bidraget til at det er nemt at spørge andre om hjælp

Ingen kommentarer er valgt fra dette spørgsmål