



## Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og Psykisk APV 2017/2018

### Lemvig Kommune

Lars Keld Hansen

Svarprocent: 84% (1156/1370)



ennova®

# Indhold

## 01

ENGAGEMENT

## 02

SAMMENLIGNING AF EN-  
GAGEMENT

## 03

UNDERLIGGENDE ENHE-  
DER

## 04

LOYALITETSSEGMENTE-  
RING/LEDERSEGMENTERI  
NG

## 05

DETALJERNE

## 06




TEMA

## 07

BAGGRUND

## Symbolforklaring

### Vurdering

-  Høj vurdering (75 - 100)
-  Medium vurdering (60 - 74)
-  Lav vurdering (0 - 59)

### Udvikling

+/- Udvikling siden sidste undersøgelse

### Variation

L = LAV variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger er meget ens. / H = HØJ variation indikerer, at medarbejdernes vurderinger varierer meget.

### Benchmark

B1: Benchmark = GELx Kommuner i Danmark /B2: Benchmark = GELx Det Danske Arbejdsmarked

## Dine resultater for Engagement

### Arbejdsglæde

**79**  **+4**

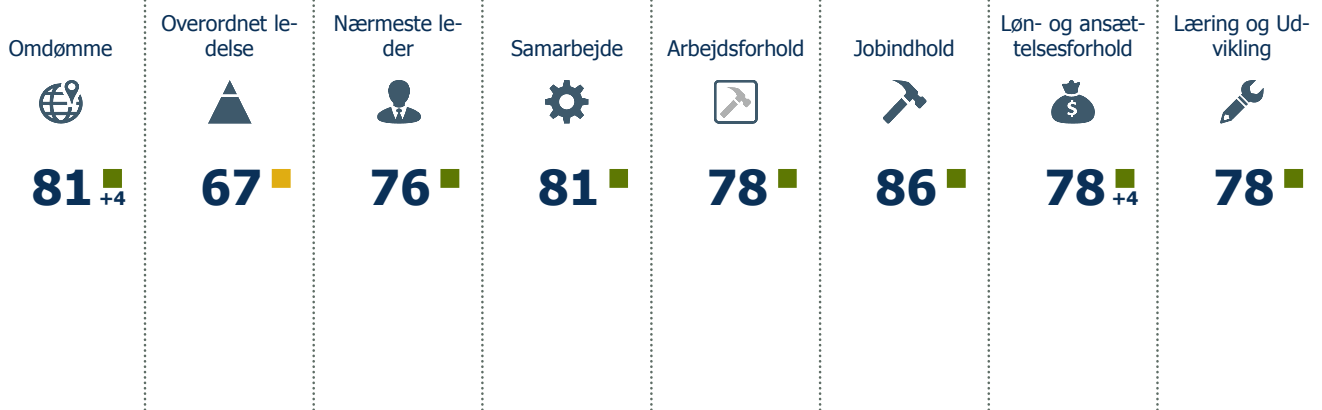
Tilfredshed	77	+4
Motivation	80	+3

### Loyalitet

**85** 

Troskab	86	
Dedikation	83	

## Hvad driver Engagement?



## Prioriteringsmatrice

### Alle drivkræfter

<b>VURDERING</b>	Over gennemsnit	MULIGHED  Samarbejde	STYRKE  Omdømme Arbejdsforhold Jobindhold
	Under gennemsnit	Overordnet ledelse Nærmeste leder Løn- og ansættelsesforhold Læring og Udvikling SVAGHED	TRUSSEL
		Under gennemsnit	Over gennemsnit

**EFFEKT**

#### TILPAS muligheder

Muligheder er områder, hvor vurderinger er relativt høje, men hvor området ikke har en særlig stor indflydelse på Engagement. Her kunne man overveje at afsætte færre ressourcer til området eller alternativt forsøge at drage fordel af den høje vurdering og gøre denne faktor til en styrke.

#### VEDLIGEHLID styrker

Styrker er områder, der har stor indvirkning på Engagement og hvor vurderingen af området er relativt høj. Du bør overveje at gå ned i detaljerne for disse områder for at få en forståelse af, hvordan man kan fastholde den, og hvad du kan lære af dine styrker. Hvis den høje vurdering fastholdes eller forbedres, vil Engagement fastholdes eller sågar forbedres.

#### OBSERVER svagheder

Områder med lav effekt på Engagement og med en lav vurdering bør holdes under observation. Svagheder bør derfor kun prioriteres, hvis det forventes, at området vil have en større påvirkning på engagement i fremtiden, eller hvis vurderingen er på et kritisk lavt niveau.

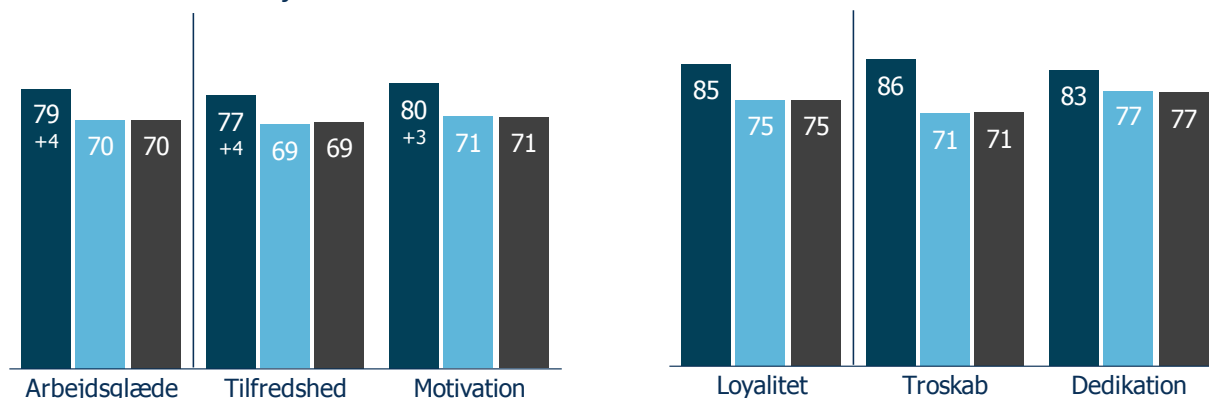
#### PRIORITER trusler

Trusler er områder, hvor vurderingen er forholdsvis lav, mens området på samme tid har stor påvirkning på Engagement. Derfor er dette et godt sted at prioritere din indsats, fordi området har den største effekt (dvs. højere Engagement).

# SAMMENLIGNING AF ENGAGEMENT

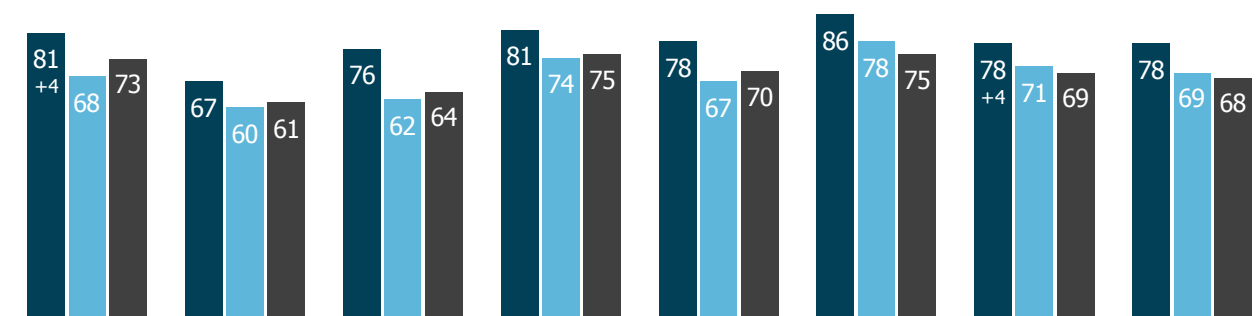
## Arbejdsglæde/Loyalitetssammenligning

- Lemvig Kommune
- GELx Kommuner i Danmark
- GELx Det Danske Arbejdsmarked



## Drivkraft sammenligning

- Omdømme
- Overordnet ledelse
- Nærmeste leder
- Samarbejde
- Arbejdsforhold
- Jobindhold
- Løn- og ansættelsesforhold
- Læring og Udvikling



## Top/Bund vurderinger

### Top-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed		B1	B2
Mit arbejde er meget interessant for mig	88		82	77
Jeg ønsker at være ansat i Lemvig Kommune om 2 år	88	+3	71	73
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	87	+1		

*Vær opmærksom på at andre spørgsmål også har en vurdering på 87*

### Bund-3 vurderinger -Spørgsmål

	Din enhed		B1	B2
Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt Lemvig Kommunes strategier og mål	66		61	62
Den overordnede ledelse går forrest med et godt eksempel (er gode rollemodeller i forhold til at efterleve Lemvig Kommunes værdigrundlag)	67		57	58
Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	69		62	62

# UNDERLIGGENDE ENHEDER

## Dine underliggende enheder

Enhedsnavn	Antal & svarprocent		Arbejdsglæde			Loyalitet		
Central administration	39	98%	83	+5		87		
Familie og Kultur	507	89%	78	+5		85		
Social, sundhed og arbejdsmarked	543	79%	78	+2		85		
Teknik og Miljø	59	88%	78	-1		84		

Enhedsnavn	Omdømme		Overordnet ledelse		Nærmeste leder		Samarbejde		Arbejdsforhold		Jobindhold		Løn- og ansættelsesforhold		Læring og Udvikling	
Central administration	83	+4	76		76		87		84		87		80	+6	78	
Familie og Kultur	82	+4	61		77		80		77		86		78	+5	76	
Social, sundhed og arbejdsmarked	79	+3	71		75		82		79		86		77	+1	79	
Teknik og Miljø	81	-1	78		78		81		78		83		79	+7	74	

## Medarbejdersegmentering



### ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats, og de er stolte af at være ansat i Lemvig Kommune. Kombinationen af en høj grad af troskab og en stor dedikation gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.



### KERNEMEDARBEJDERE

udgør typisk den største andel af medarbejderne i Lemvig Kommune og vil således ofte afspejle den gennemsnitlige medarbejder. De er dedikerede og trofaste nok til at sikre, at arbejdet bliver gjort, og overvejer ikke at skifte job.



### ZAPPERE

er kun tilfredse med deres egen arbejdsindsats. De ønsker ikke at være ansat i Lemvig Kommune om 2 år og vil ikke anbefale andre at søge job i Lemvig Kommune. Zappere har lav arbejdsglæde og er typisk utilfredse med alle aspekter af deres arbejde og arbejdsplads.



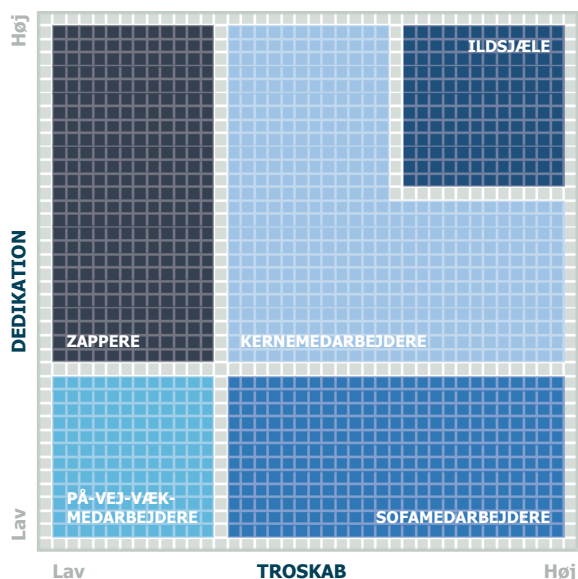
### SOFAMEDARBEJDERE

disse medarbejdere forventer stadig at være ansat hos Lemvig Kommune om to år, selvom de ikke er dedikerede til deres arbejde.



### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Lemvig Kommune, da deres troskab og dedikation er under gennemsnittet.



Lemvig Kommune	32%	59%	6%	1%	2%
GELx Kommuner i Danmark	18%	51%	23%	1%	7%
GELx Det Danske Arbejdsmarked	18%	52%	21%	1%	8%

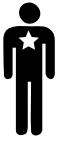
## Dine underliggende enheder

Resultat beregnes kun ved mindst 30 svar.



Central administration	38%	59%	3%	0%	0%
Familie og Kultur	32%	61%	5%	1%	1%
Social, sundhed og arbejdsmarked	33%	56%	7%	1%	2%
Teknik og Miljø	25%	63%	8%	2%	2%

## Medarbejdernes opfattelse af ledere



### HELSTØBT LEDER

Er vurderet meget højt på både faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer.



### BALANCERET LEDER

Lederen, der er i balance, vurderes ens ved begge typer af kvalifikationer og vurderes hverken helt i top eller helt i bund.



### LEDELSESORIENTERET LEDER

Den ledelsesorienterede leder opnår høje vurderinger på ledelsesmæssige kvalifikationer, hvorimod faglige kvalifikationer får en lavere vurdering.



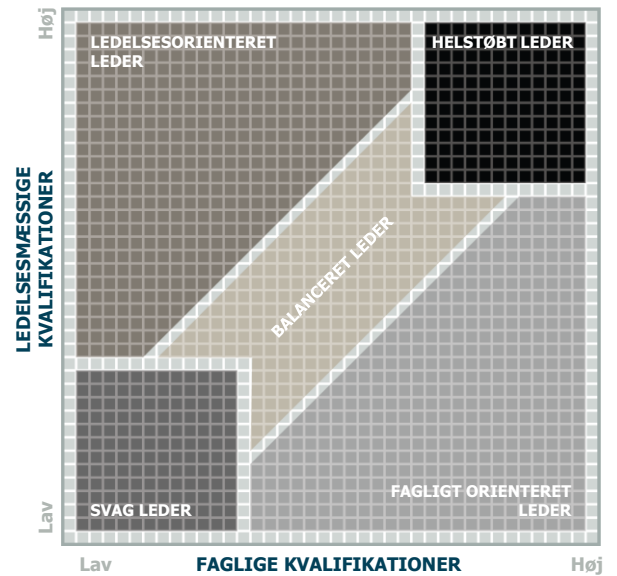
### FAGLIGT ORIENTERET LEDER

Lederen, der fokuserer på det faglige, opnår høje vurderinger på faglige kvalifikationer, hvorimod ledelsesmæssige kvalifikationer får en lavere vurdering.



### SVAG LEDER





Denne leder får lave vurderinger ved både faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer.



	51%	15%	3%	21%	10%
Lemvig Kommune	51%	15%	3%	21%	10%
GELx Kommuner i Danmark	27%	16%	6%	26%	24%
GELx Det Danske Arbejdsmarked	27%	17%	7%	27%	22%

## Alle spørgsmål

### Arbejdsglæde

	Din enhed			B1	B2
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>79</b>	<b>+4</b>		<b>70</b>	<b>70</b>
<b>Tilfredshed</b>	<b>77</b>	<b>+4</b>		<b>69</b>	<b>69</b>
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?	79	+3		72	73
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?	74	+4		65	66

<b>Motivation</b>	<b>80</b>	<b>+3</b>		<b>71</b>	<b>71</b>
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	82	+3		75	73
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	78	+3		67	68

### Loyalitet

	Din enhed			B1	B2
<b>Loyalitet</b>	<b>85</b>			<b>75</b>	<b>75</b>
<b>Troskab</b>	<b>86</b>			<b>71</b>	<b>71</b>
5. Jeg ønsker at være ansat i Lemvig Kommune om 2 år	88	+3		71	73
6. Jeg vil anbefale andre at søge job i Lemvig Kommune	85	+8		71	70

<b>Dedikation</b>	<b>83</b>			<b>77</b>	<b>77</b>
7. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses ekstra opgaver, og når der opstår problemer	84	+5		79	80
8. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	83	+3		76	75



## Alle spørgsmål



### Omdømme

Din enhed

B1

B2

Omdømme					B1	B2
<b>Omdømme</b>	<b>81</b>	<b>+4</b>			<b>68</b>	<b>73</b>
9. Min lokale arbejdsplads har et godt image	78	+2			66	72
10. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat (lokale arbejdsplads)	84	+4			71	74
11. Andre opfatter min lokale arbejdsplads som et godt sted at være ansat	78	+2			67	73
12. Lemvig Kommunes samlede omdømme	73	+9				



### Overordnet ledelse

Din enhed

B1

B2

Overordnet ledelse					B1	B2
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>67</b>				<b>60</b>	<b>61</b>
13. Den overordnede ledelse kommunikerer tydeligt Lemvig Kommunes strategier og mål	66				61	62
14. Den overordnede ledelse går forrest med et godt eksempel (er gode rollemodeller i forhold til at efterleve Lemvig Kommunes værdigrundlag)	67				57	58
15. Jeg har tillid til de beslutninger, den overordnede ledelse træffer	69				62	62



### Nærmeste leder

Din enhed

B1

B2

Nærmeste leder					B1	B2
<b>Nærmeste leder</b>	<b>76</b>				<b>62</b>	<b>64</b>
16. Min nærmeste leder motiverer min afdeling (mine kolleger og mig) til at nå forventninger og mål	76				61	63
17. Min nærmeste leder skaber en arbejdskultur i min afdeling (blandt mine kolleger og mig), der er kendetegnet af tillid og åbenhed	77				65	66
18. Min nærmeste leder giver mig den konstruktive feedback, jeg behøver for at gøre mit arbejde godt	75			H	62	63
19. Min nærmeste leder er tydelig omkring, hvordan jeg forventes at bidrage til, at min afdeling når vores mål	76				61	64
20. Min nærmeste leders faglige dygtighed	85	+4				
21. Min nærmeste leder er troværdig (overensstemmelse mellem ord og handling)	81	0				
22. Min nærmeste leder videreformidler og implementerer beslutninger, der bliver truffet på højere ledelsesniveau	82					
23. Min nærmeste leders evne til at løse udfordringer	79	+3				

Nærmeste leder: Vurderingerne er beregnet som gennemsnit for alle ledere i Lemvig Kommune



### Samarbejde

Din enhed

B1

B2

Samarbejde					B1	B2
<b>Samarbejde</b>	<b>81</b>				<b>74</b>	<b>75</b>
24. I min afdeling respekterer og stoler vi på hinanden	84				77	78
25. I min afdeling trækker vi alle i samme retning for at nå afdelingens mål	80				73	74
26. I min afdeling tager alle initiativ til at få opgaverne løst	78				69	71
27. Min afdeling arbejder godt sammen med andre uden for afdelingen	82				74	75
28. På min lokale arbejdsplads tager vi ansvar for hinandens trivsel	84	+3				

## Alle spørgsmål



### Arbejdsforhold

	Din enhed			B1	B2
<b>Arbejdsforhold</b>	<b>78</b>			<b>67</b>	<b>70</b>
29. Det fysiske arbejdsmiljø på din lokale arbejdsplads (generelt set)	81	+4		68	69
30. Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job	76	+4		68	73
31. På min lokale arbejdsplads har vi procedurer og hjælpemidler, der er medvirkende til, at jeg kan udføre mit arbejde effektivt	79			65	67
32. På min lokale arbejdsplads arbejder vi løbende med at forbedre arbejdsgange, planlægning m.v.	79	+3			
33. Der er normalt en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	81	+3			



### Jobindhold

	Din enhed			B1	B2
<b>Jobindhold</b>	<b>86</b>			<b>78</b>	<b>75</b>
34. Mit arbejde er meget interessant for mig	88			82	77
35. Mit arbejde giver mig tilstrækkelige udfordringer	87			80	75
36. I mit arbejde anvendes mine kompetencer på bedste vis	83			74	71
37. Jeg har beføjelse til at træffe de nødvendige beslutninger, når jeg udfører mit arbejde	85			76	75
38. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	87	+1			
39. Jeg har tilstrækkelig indflydelse på planlægningen af min arbejdsdag	84	+5			
40. Jeg har mulighed for at udføre mit arbejde i tilstrækkelig faglig kvalitet	80	+5			
41. På min lokale arbejdsplads anerkender vi en god præstation	81	+4			



### Løn- og ansættelsesforhold

	Din enhed			B1	B2
<b>Løn- og ansættelsesforhold</b>	<b>78</b>	<b>+4</b>		<b>71</b>	<b>69</b>
42. Min løn i forhold til, hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	71	+2		64	62
43. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, fleksid, barsel, sundhedsordning og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	79	+2		74	71
44. Min tryghed i ansættelsen	82	+5		74	73



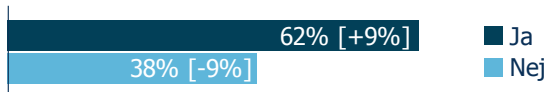
### Læring og Udvikling

	Din enhed			B1	B2
<b>Læring og Udvikling</b>	<b>78</b>			<b>69</b>	<b>68</b>
45. Jeg er klar over, hvor jeg bør udvikle mig i mit job	83			72	69
46. Jeg opsøger aktivt muligheder, der er med til at udvikle mig i mit job	79			71	68
47. Jeg får ofte konstruktiv feedback fra mine kolleger	73			67	65
48. I min afdeling diskuterer vi åbent vores fejl, så vi kan lære af dem	73			67	69
49. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	+5			

## Tema - MUS

## MUS/GRUS/TUS

Har du haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/TUS) indenfor det seneste år?



	Din enhed		B1	B2
50. Jeg fik et godt udbytte af min seneste medarbejderudviklingssamtale	75	+3		

## Tema - Psykisk arbejdsmiljø

	Din enhed	B1	B2
51. Det psykiske arbejdsmiljø på din lokale arbejdsplads (generelt set)	77	+3	

## Sygefravær

Har du indenfor det seneste år haft fravær grundet det psykiske arbejdsmiljø?



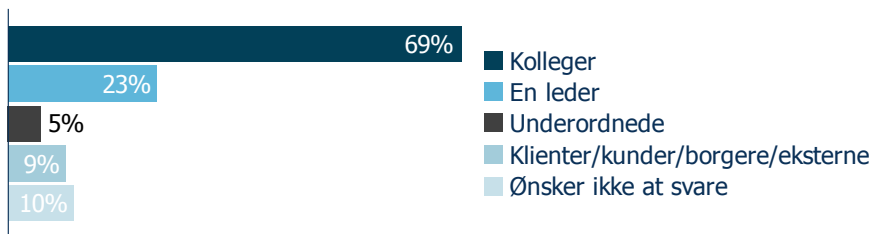
## Tema - Psykisk APV

### Faglig konflikt

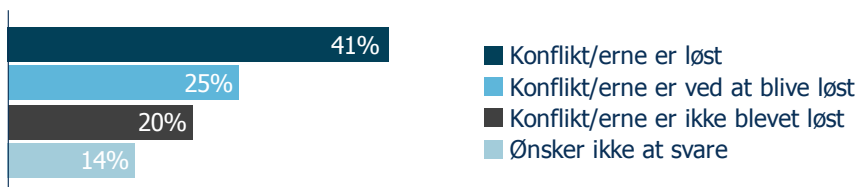
Har du indenfor det seneste år været en del af en faglig konflikt, som har udviklet sig til en personlig konflikt på din arbejdsplads?



Hvem har du haft konflikt med? (Der er mulighed for at vælge flere svar)



Er konflikt/erne løst?



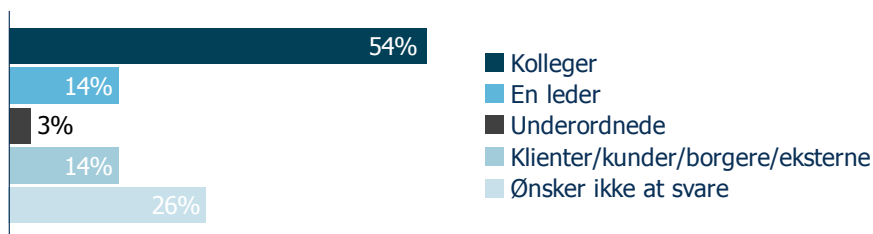
## Tema - Psykisk APV

### Mobning

Har du indenfor det seneste år været udsat for mobning på din arbejdsplads? (Ved mobning forstås gentagende, ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod)



Fra hvem? (Der er mulighed for at vælge flere svar)



Er situationen håndteret?



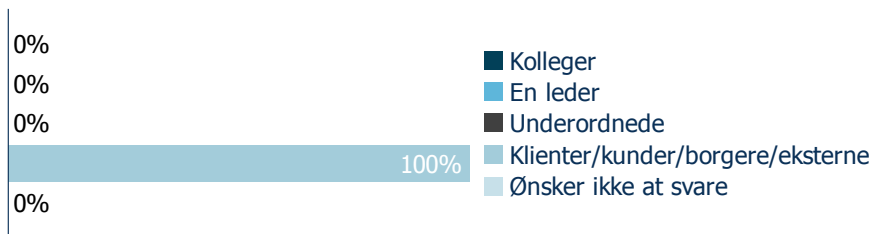
## Tema - Psykisk APV

### Seksuel chikane

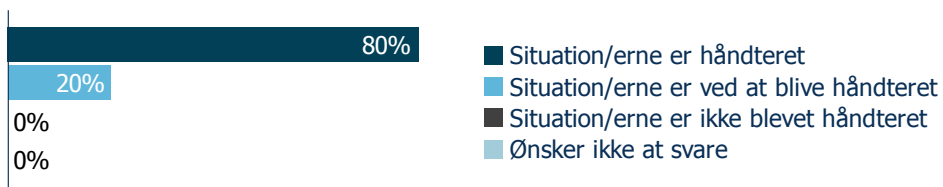
Har du indenfor det seneste år været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?



Fra hvem? (Der er mulighed for at vælge flere svar)



Er situationen håndteret?



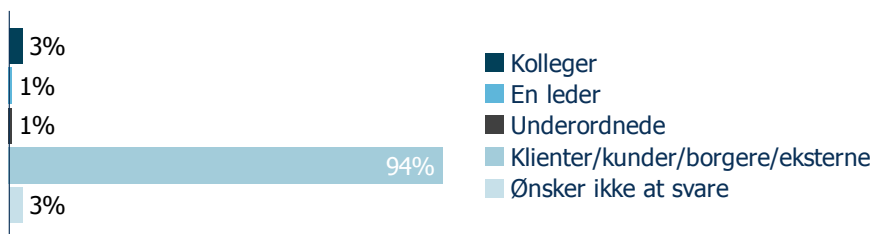
## Tema - Psykisk APV

### Vold, trusler eller krænkelser

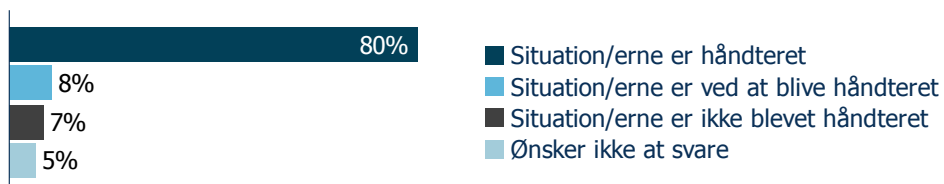
Har du indenfor det seneste år været udsat for vold, trusler eller krænkelser på din arbejdsplads?



Fra hvem? (Der er mulighed for at vælge flere svar)



Er situationen håndteret?













## Baggrund - Køn

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde		Loyalitet	
Mand	229	20%	80		84	
Kvinde	927	80%	78		85	

	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring og Udvikling
Mand	82	69	77	83	80	85	76	77
Kvinde	80	67	76	81	78	86	78	78

## Baggrund - Alder

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde		Loyalitet	
	Antal	Procent	Score	Bar	Score	Bar
Under 25 år	10	1%	86	<div style="width: 86%;"></div>	89	<div style="width: 89%;"></div>
25-29 år	52	4%	78	<div style="width: 78%;"></div>	84	<div style="width: 84%;"></div>
30-39 år	163	14%	78	<div style="width: 78%;"></div>	85	<div style="width: 85%;"></div>
40-49 år	340	29%	78	<div style="width: 78%;"></div>	84	<div style="width: 84%;"></div>
50-59 år	406	35%	79	<div style="width: 79%;"></div>	86	<div style="width: 86%;"></div>
Over 59 år	185	16%	81	<div style="width: 81%;"></div>	84	<div style="width: 84%;"></div>

	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring og Udvikling
								
Under 25 år	90	59	80	87	91	81	80	71
25-29 år	76	70	76	80	78	83	75	77
30-39 år	79	67	77	82	77	86	76	75
40-49 år	81	64	75	79	76	85	78	77
50-59 år	81	68	75	82	79	86	78	79
Over 59 år	83	69	79	84	80	88	80	80

## Baggrund - Anciennitet









	Antal & fordeling		Arbejdsglæde		Loyalitet	
	Antal	Procent	Score	Bar	Score	Bar
Under 2 år	170	15%	80		86	
2-5 år	263	23%	78		84	
6-9 år	170	15%	78		84	
Over 9 år	553	48%	79		85	

	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring og Udvikling
Under 2 år	80	70	76	82	78	83	75	78
2-5 år	79	68	77	80	79	86	77	77
6-9 år	81	67	77	80	76	85	77	76
Over 9 år	82	66	76	82	79	88	79	78

## Baggrund - Leder/medarbejder

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde				Loyalitet	
Leder	63	5%	84		90			
Medarbejder	1093	95%	78		85			

	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring og Udvikling
								
Leder	87	76	77	85	82	92	80	82
Medarbejder	80	67	76	81	78	86	77	77

## Baggrund - MUS

	Antal & fordeling		Arbejdsglæde		Loyalitet	
MUS - Ja	720	62%	79		85	
MUS - Nej	436	38%	78		85	

	Omdømme	Overordnet ledelse	Nærmeste leder	Samarbejde	Arbejdsforhold	Jobindhold	Løn- og ansættelsesforhold	Læring og Udvikling
MUS - Ja	82	66	76	82	78	87	78	78
MUS - Nej	79	68	77	81	78	85	77	77

# GUIDE TIL FORTOLKNING OG ARBEJDET MED RESULTATERNE

## AT ANALYSERE RESULTATERNE

1. Start med at vurdere om niveauet for Engagement (Arbejdsglæde og Loyalitet) er tilfredsstillende.
2. Se på hvad der driver Engagement. Brug dette til at guide diskussionen med dine medarbejdere.
3. Se på detaljerne (spørgsmålene) i rapporten for at få en bedre forståelse for din enheds styrker og udfordringer.
4. Læs de åbne kommentarer, hvis der er nogen. Dette er medarbejdernes egne ord, hvilket kan give værdifuldt input til yderligere forståelse af resultaterne.

## ARBEJDET MED RESULTATERNE

Brug resultaterne fra medarbejderundersøgelsen, som et værktøj til dialog og til at styrke, hvad der allerede fungerer godt samt til at gøre din arbejdsplads et endnu bedre sted at arbejde. Det er dig og dine medarbejdere der ejer resultaterne.

Husk på følgende når du læser rapporten:

- Se på resultaterne med et åbent sind.
- Det er vigtigt at involvere medarbejderne i dialogen og skabelsen af, samt i opfølgningen på handlingsplanen.
- Se efter områder, hvor du og din afdeling/enhed har styrker, men glem ikke at identificere områder der kan forbedres og husk fortsat at arbejde med både styrker, trusler og svagheder.
- Prioriter og formuler konkrete handlinger og glem ikke at følge op på disse.

## HVAD ER ET GODT RESULTAT?

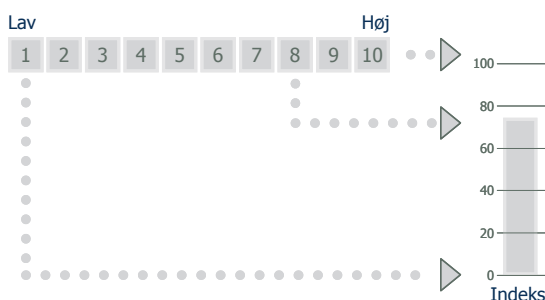
Et lavt resultat er ikke nødvendigvis lig et dårligt resultat, og et højt resultat er ikke nødvendigvis lig et godt resultat. Et resultat skal altid ses i kontekst med og fortolkes i forhold til de givne omstændigheder i en afdeling/enhed. Som en hjælp til at tolke resultater skal du overveje følgende:

- Brug rød-gul-grøn indikatoren til at evaluere om resultatet er højt eller lavt.
- Sammenlign resultatet med de givne benchmarks i rapporten.
- Afdelingens/enhedens stabilitet. Har der været/kommer der store ændringer, som påvirker afdelingen/enheden?

## BEREGNINGEN AF INDEKS

I spørgeskemaet har medarbejderne svaret på spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste vurdering og 10 den højeste.

Medarbejdernes svar bliver omregnet til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 til et spørgsmål konverteres dette til en score på 0. Hvis svaret er 2 er scoren 11; 3 er 22 osv.



## ENNOVA ENGAGEMENT MODEL

Undersøgelsen er baseret på Ennovas model for Engagement der er anvendt af Ennova kunder gennem de sidste 25 år.

Den underliggende præmis i modellen er, at ved at ændre drivkræfterne kan man påvirke Engagement.

Spørgsmål markeret med mørkegråt i tabellerne indgår i modellen og benyttes til beregning af værdier for de faktorer, der indgår i modellen.

### Drivkræfter

- Omdømme
- Overordnet ledelse
- Nærmeste leder
- Samarbejde
- Arbejdsforhold
- Jobindhold
- Løn- og ansættelsesforhold
- Læring og Udvikling

### Engagement

Tilfredshed	Troskab
<b>Arbejdsglæde</b>	<b>Loyalitet</b>
Motivation	Dedikation

**ennova®**

---

**Aarhus**

Daugbjergvej 26  
DK-8000 Århus C  
T +45 8620 2120  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**København**

St. Kongensgade 81  
DK-1264 København K  
T +45 8620 2120  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**Stockholm**

Östermalmsgatan 87 b, 1  
SE-114 59 Stockholm  
T +46 8 545 670 80  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)

**Oslo**

Kristian IVs gate 12  
NO-0164 Oslo  
T +47 9583 7845  
[www.ennova.com](http://www.ennova.com)