**Forslag til mail til ledere fra organisationen, der informerer om ledelsesevalueringen:**

**”**

Kære leder

I XX [indsæt organisationens navn] skal vi til at gennemføre en ledelsesevaluering af alle ledere.

**Formålet med ledelsesevalueringen**

Med en ledelsesevaluering får du som leder indblik i, hvordan din ledelse opleves af din egen leder og af dine medarbejdere og/eller underordnede ledere [tilrettes alt efter, hvem der skal evaluere lederen]. Forskningen har vist, at der kan være forskel på, hvordan ledere selv oplever, at de leder, og hvordan medarbejdere og andre oplever lederens ledelse. At få indblik i den forskel er vigtigt for, at du kan udvikle dig som leder. Derfor er det også centralt, at du taler med dine medarbejdere og/eller under- ordnede ledere om, at de bedst hjælper dig til at arbejde med dit lederskab ved at give dig en ærlig evaluering.

**Besvarelse af spørgeskemaet og den efterfølgende dialog**

Du vil d. XX.XX [indsæt dato] modtage et link til et spørgeskema om din egen ledelse, som vi håber, at du vil udfylde. Efterfølgende vil du og din leder modtage en rapport med resultaterne fra evalueringen af din ledelse. [Skriv også her, hvem der får adgang til at læse lederens individuelle rapport ud over lederen selv og leders leder – fx overordnede ledere i direkte linje, direktionen, HR etc.] Rapporten giver dig indblik i, hvordan dem, der har evalueret dig, oplever din ledelse. Den fortæller dog ikke, hvordan du skal arbejde med din ledelse. Derfor bør du gå i dialog med dine medarbejdere om evalueringen, efter du har modtaget din individuelle evalueringsrapport.

Vær opmærksom på, at du i samme periode også modtager links til spørgeskemaer om andre ledere. Vi håber, at du vil prioritere at besvare dem for at bidrage til deres ledelsesudvikling.

Selve spørgeskemaundersøgelsen danner grundlag for din dialog med egen leder og dialogen med dine medarbejdere og/eller underordnede ledere samt evt. sideordnede ledere. [tilpas dette]

**”**

## **(fortsættes på næste side)**

**(fortsat)**

**”**

**Anonymitet for medarbejdere og ledere**

[Skriv her, hvad der gør sig gældende om anonymitet for hhv. medarbejdere og ledere]

**Hvad forventer vi af dig som leder?**

Ledelsesevalueringen er først og fremmest en mulighed for at arbejde med din egen ledelse. Men for at det kan lykkes, er det vigtigt, at du understreger over for dine medarbejdere, at du faktisk er interesseret i at høre, hvordan de opfatter din ledelse. Derfor vil vi bede dig om:

[tilpas nedenstående til jeres lokale proces]

* At informere dine medarbejdere om ledelsesevalueringen på mail og evt. på et personalemøde (vedhæftet finder du et udkast til en præsentation, du kan tilpasse og bruge på et møde)
* At tage dig tid til at besvare spørgeskemaet om din egen ledelse (selvevaluering) samt evalueringen af din overordnede leder og evt. evalueringerne af dine underordnede ledere og sideordnede ledere [tilpas dette], som også skal evalueres
* At holde et møde med din egen leder, hvor I kan tale om rapporten
* At sætte tid af til et opfølgende dialogmøde med dine medarbejderne og/eller underordnede ledere samt evt. sideordnede ledere [tilpas dette]

Under hele processen er du meget velkommen til at kontakte [indsæt kontaktperson fx HR-medarbejder]. Vi har skrevet lidt mere om evalueringen og processen på intranettet/[hjemmeside], og det kan du finde her [indsæt link].

Vi bruger den fællesoffentlige ledelsesevaluering. Det er et værktøj til ledelsesevaluering, som er baseret på forskning. Værktøjet er udviklet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner i tæt samarbejde med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus Universitet. Du kan læse mere om den fællesoffentlige ledelsesevaluering på [www.ledelsesevaluering.dk](http://www.ledelsesevaluering.dk) [indsæt aktivt].

**”**