



OFTE STILLEDE SPØRGS- MÅL OG SVAR TIL DIG, DER ER MEDARBEJDER

Når du som medarbejder skal deltage i en ledelseevaluering, kan der opstå mange spørgsmål. I dette dokument kan du få svar på nogle af de oftest stillede spørgsmål.

Kan du ikke finde et svar på netop dit spørgsmål, kan du kontakte din nærmeste leder eller HR-funktionen i din organisation.



HVAD ER EN LEDELSESEVALUERING, OG HVAD SKAL DEN BRUGES TIL?

1. [Hvad er den fællesoffentlige ledelseevaluering?](#)
2. [Hvilke spørgsmål skal jeg svare på?](#)
3. [Hvad skal ledelseevalueringen bruges til?](#)

HVEM SKAL EVALUERES?

4. [Skal alle ledere evalueres?](#)
5. [Hvem bliver min leder evalueret af?](#)
6. [Hvem skal jeg evaluere?](#)

HVORDAN SKAL JEG SVARE PÅ SPØRGESKEMAET?

7. [Hvordan evaluerer jeg min leder?](#)
8. [Hvordan og hvornår får jeg adgang til spørgeskemaet?](#)
9. [Hvor lang tid tager det ca. at besvare spørgeskemaet?](#)
10. [Skal jeg svare på hele spørgeskemaet på én gang?](#)
11. [Kan jeg ændre min evaluering eller lave en ny, efter jeg har udfyldt den?](#)
12. [Jeg er glad for min leder, så skal jeg bare give ham eller hende en god karakter ved alle spørgsmål?](#)
13. [Gør det en forskel, om jeg svarer på spørgeskemaet eller ej?](#)
14. [Jeg synes ikke, at spørgsmålene i spørgeskemaet er fyldestgørende. Hvad gør jeg?](#)

HVAD SKER DER, EFTER AT JEG HAR BESVARET SPØRGESKEMAET?

15. Hvem får evalueringerne at se?

16. Hvilke konsekvenser har det for min leder, hvis han eller hun får en dårlig evaluering?

17. Hvornår hører jeg om resultaterne af ledelsesevalueringen?

HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP?

18. Hvem kontakter jeg, hvis jeg har problemer med spørgeskemaet?

19. Hvem kontakter jeg, hvis jeg er i tvivl om noget?

HVAD ER EN LEDELSESEVALUERING, OG HVAD SKAL DEN BRUGES TIL?

1. Hvad er den fællesoffentlige ledelsesevaluering?

En ledelsesevaluering giver din leder indblik i, hvordan hans eller hendes ledelse opleves af andre. Derfor er det vigtigt, at du giver din leder en ærlig tilbagemelding på, hvordan du oplever hans eller hendes ledelse. Det er også vigtigt, at du efterfølgende har lyst til at indgå i dialogen med din leder om, hvordan han eller hun bedst arbejder med at styrke ledelse i jeres enhed.

Alle medarbejdere besvarer et elektronisk spørgeskema. Her skal du svare på, hvordan du oplever din leders adfærd inden for en række udvalgte ledelsestemaer. Besvarelsene er anonyme for din leder og bliver samlet i en individuel rapport til lederen. Rapporten danner afsæt for det videre arbejde med at styrke ledelse i jeres enhed.

[Læs mere om den fællesoffentlige ledelsesevaluering og se en præsentationsvideo.](#)

2. Hvilke spørgsmål skal jeg svare på?

Den fællesoffentlige ledelsesevaluering indeholder en række indledende spørgsmål om, hvordan du overordnet oplever din leders ledelse og nogle spørgsmål om forskellige ledelsestemaer, som din organisation har valgt. Derudover kan din organisation have valgt at tilføje andre spørgsmål, som de selv har formuleret eller åbne kommentarfelder. Til sidst kommer der nogle baggrundsspørgsmål.

[Læs mere om spørgsmålene i spørgeskemaet.](#)



3. Hvad skal ledelsevalueringen bruges til?

Ledelseevalueringen skal bruges til at styrke ledelse i jeres organisation. Ved at give din leder indblik i, hvordan hendes eller hans ledelse opleves, giver du vedkommende det bedste udgangspunkt for at arbejde med sin ledelse. Ledere, der ved, hvordan andre oplever deres ledelse, har mere tilfredse medarbejdere, og det fører i sidste ende til bedre service for borgerne.

Ledelseevalueringen er en mulighed for din leder til at arbejde med hans eller hendes lederskab. Din leder modtager en rapport med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

Herefter starter en proces i jeres organisation. Ofte vil din leder først tale med sin egen leder om resultaterne i rapporten og derefter drøfte hovedresultaterne med jer medarbejdere på et dialogmøde. Det kan dog være lidt forskelligt fra organisation til organisation. Hvis du er i tvivl, så spørg din leder eller HR.

[Læs mere om udbyttet af at deltage i den fællesoffentlige ledelseevaluering.](#)

HVEM SKAL EVALUERES?

4. Skal alle ledere evalueres?

Det er op til den enkelte organisation at bestemme, hvilke ledere der skal evalueres. En ledelsesevaluering kan både inddrage alle ledere eller udvalgte ledere. Du kan spørge din leder, hvordan ledelsevalueringen ser ud hos netop jer.

Hvis I bruger den fællesoffentlige ledelseevaluering IT-løsning, vil ledere, som har færre end 5 medarbejdere, ikke modtage medarbejdernes besvarelser i lederens ledelseevalueringssrapport. Det skyldes hensyn til medarbejdernes anonymitet.

5. Hvem bliver min leder evalueret af?

Din leder bliver evalueret af sine medarbejdere, evt. underordnede ledere, sin egen chef/leder og sig selv. I nogle organisationer vil sideordnede ledere også deltage i evalueringen, men det er ikke sikkert, at de gør det hos jer.

6. Hvem skal jeg evaluere?

Du skal evaluere din nærmeste leder. Det vil som udgangspunkt være den leder, som har personaleansvaret for dig, altså oftest den, du holder MUS med. Når du åbner dit spørgeskema, vil du se din leders navn og jeres enheds navn, så du ikke er i tvivl.

Hvis I bruger den fællesoffentlige ledelseevaluering IT-løsning, og der er færre end 5 medarbejdere i din enhed, vil din leder ikke modtage medarbejdernes besvarelse. Det skyldes hensyn til din og dine kollegers anonymitet.

Der kan være vikarer, studerende, praktikanter, elever, timelønnede m.fl., for hvem, det ikke giver mening at svare på spørgsmålene.

HVORDAN SKAL JEG SVARE PÅ SPØRGESKEMAET?

7. Hvordan evaluerer jeg min leder?

Spørgeskemaet indeholder en række spørgsmål om din leders adfærd.

Du skal besvare spørgsmålene, så godt du kan. Hvis du ikke mener, at du har et grundlag for at besvare et spørgsmål, kan du vælge at svare "ved ikke" eller "ønsker ikke at oplyse".

8. Hvordan og hvornår får jeg adgang til spørgeskemaet?

Alle ledere og medarbejdere modtager spørgeskemaet elektronisk pr. mail eller via jeres lokale spørgeskemasoftware.

Hvis I bruger det fællesoffentlige ledelsesevaluerings IT-løsning, står der, hvornår undersøgelsen lukker igen, når du modtager spørgeskemaet.

Det er vigtigt, at så mange som muligt besvarer spørgeskemaet. Du må derfor gerne besvare spørgeskemaet i arbejdstiden. Har du ikke adgang til en computer, så kontakt din leder. Du kan også besvare spørgeskemaet hjemmefra, og du kan besvare spørgeskemaet på din mobil eller tablet.

9. Hvor lang tid tager det ca. at besvare spørgeskemaet?

Det afhænger af, hvor mange temaer og spørgsmål netop din organisation har valgt at inddrage. Vi anbefaler, at det ikke tager mere end 10-15 minutter at besvare spørgeskemaet.



10. Skal jeg svare på hele spørgeskemaet på én gang?

Hvis I bruger det fællesoffentlige ledelsesevaluering IT-løsning, behøver du ikke besvare hele spørgeskemaet på en gang. Du kan frit gå ind og ud af evalueringen (via linket til spørgeskemaet).

Du kan altså altid vende tilbage til spørgeskemaet på et andet tidspunkt, hvis du har brug for at tænke dig om, eller hvis du ikke har tid til at udfylde det hele på én gang.

11. Kan jeg ændre min evaluering eller lave en ny, efter jeg har udfyldt den?

Hvis I bruger det fællesoffentlige ledelsesevaluering IT-løsning, kan du ændre i dine svar, indtil evalueringen lukker.

12. Jeg er glad for min leder, så skal jeg bare give ham eller hende en høj score ved alle spørgsmål?

Selvom du er glad for din leder, kan der være ting, som lederen ikke er så god til. Det betyder ikke nødvendigvis, at lederen er dårlig. Men det er alligevel vigtigt, at du er ærlig, ellers er det svært for din leder at bruge evalueringen til at blive klogere på sin ledelse og arbejde videre med resultaterne i sin ledelsesudvikling.



13. Gør det en forskel, om jeg svarer på spørgeskemaet eller ej?

Ja! Det er vigtigt, at alle bidrager, så det samlede billede af, hvordan din leders ledelse bliver oplevet er retvisende. På den måde kan du hjælpe din leder til at udvikle sig og være med til at styrke ledelsen i din enhed.

Hvis I bruger den fællesoffentlige ledelsesevaluerings IT-løsning, bliver der kun dannet en rapport til din leder, hvis der er 5 eller flere besvarelser fra hans eller hendes medarbejdere (for at sikre anonymiteten).

14. Jeg synes ikke, at spørgsmålene i spørgeskemaet er fyldestgørende. Hvad gør jeg?

Efter spørgeskemaundersøgelsen er afsluttet, vil der ofte være en dialog mellem din leder og jer medarbejdere, hvor du har mulighed for at uddybe og begrunde dine svar.

HVAD SKER DER, EFTER JEG HAR BESVARET SPØRGESKEMAET?

15. Hvem får evalueringerne at se?

Din leder modtager en rapport med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

Det er derudover op til den enkelte organisation at beslutte, hvem der skal se lederens individuelle rapporter. Det kunne fx være din leders egen leder eller jeres direktør. I nogle organisationer er det også meningsfyldt at dele rapporter, hvor det alene er medarbejdernes besvarelser der fremgår, med medarbejderne. Lederne bliver selvfølgelig informeret om, hvem der kan se deres rapport.

Lederens individuelle rapport er lavet som en personlig rapport til den enkelte leder. Rapporten skal gøre lederen klogere på, hvordan lederens ledelse opfattes af forskellige aktører og på baggrund heraf skabe afsæt for lederens individuelle ledelsesudvikling.

Hvis I bruger den fællesoffentlige ledelsevalueringens IT-løsning, vil de, som har ansvaret for at opsætte ledelsevalueringen have adgang til alle lederrapporterne.

16. Hvilke konsekvenser har det for min leder, hvis han eller hun får en dårlig evaluering?

Formålet med ledelsevalueringen er at skabe ledelsesudvikling. Det arbejde starter med, at lederen ved, hvordan hans eller hendes ledelse opfattes. En ledelseevaluering er ikke en karakterbog og kan derfor heller ikke i sig selv ses som et udtryk for, om en leder er god eller dårlig.

Din organisation kan vælge flere forskellige måder at hjælpe ledere, der har fået en dårlig evaluering. Hvis du gerne vil vide, præcist hvad der sker i din organisation, skal du spørge jeres HR-funktion.

17. Hvornår hører jeg om resultaterne af ledelsevalueringen?

Vi anbefaler, at din leder inviterer medarbejderne til et møde for at tale om evalueringen, efter lederen har modtaget sin rapport. Det kan også være, at din organisation planlægger processen anderledes, så det kan være en god ide at spørge din leder eller HR.

HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP?

18. Hvem kontakter jeg, hvis jeg har problemer med spørgeskemaet?

Hvis du har problemer med teknikken så kontakt HR.

19. Hvem kontakter jeg, hvis jeg er i tvivl om noget?

Kontakt din leder eller HR, hvis du har spørgsmål om ledelsesevalueringen.