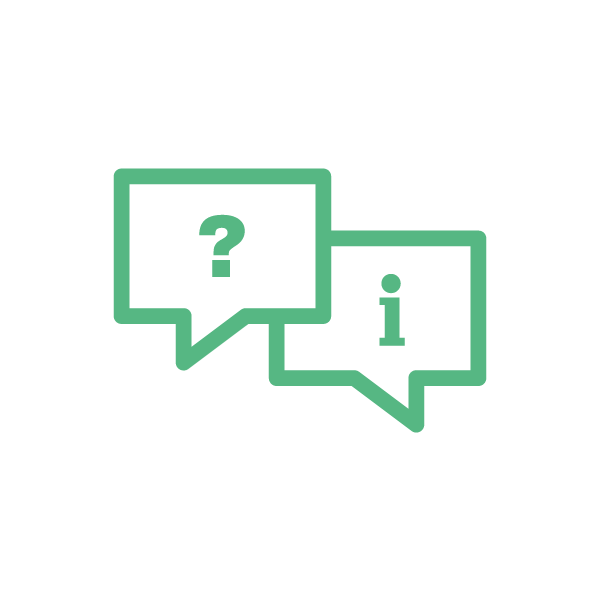
****

**Ofte stillede spørgsmål og svar   
for medarbejdere, der skal evaluere deres leder   
i den fællesoffentlige ledelsesevaluering**

Denne version er til lokal tilpasning af spørgsmål og svar, inden den deles med jeres  
medarbejdere [se især tekster, markeret med gult, som altid kræver tilpasning]. I kan også tilgå en standard version på hjemmesiden [her](http://www.ledelsesevaluering.dk/oftestilledespoergsmaalogsvar/for-dig-der-er-medarbejder/) og som pdf [her](https://ledelsesevaluering.dk/fileadmin/ledelsesevaluering/Dokumenter/Ofte_stillede_spoergsmaal_og_svar/Spoergsmaal_og_svar_-_for_dig__der_er_medarbejder.pdf).

# INDHOLD

[**HVAD ER EN LEDELSESEVALUERING, OG HVAD SKAL DEN BRUGES TIL?**](#_HVAD_ER_EN)

1. [Hvad er en ledelsesevaluering, og hvad skal den bruges til?](#_1._Hvad_er)
2. [Hvilke spørgsmål skal jeg svare på?](#_2._Hvilke_spørgsmål)
3. [Hvad skal ledelsesevalueringen bruges til?](#_3._Hvad_skal)

[**HVEM SKAL EVALUERES?**](#_HVEM_SKAL_EVALUERES?)

1. [Skal alle ledere evalueres?](#_4._Skal_alle)
2. [Hvem bliver min leder evalueret af?](#_5._Hvem_bliver)
3. [Hvem skal jeg evaluere?](#_6._Hvem_skal)

[**HVORDAN SKAL JEG SVARE PÅ SPØRGESKEMAET?**](#_HVORDAN_SKAL_JEG)

1. [Hvordan evaluerer jeg min leder?](#_7._Hvordan_evaluerer)
2. [Hvordan og hvornår får jeg adgang til spørgeskemaet?](#_8._Hvordan_og)
3. [Hvor lang tid tager det ca. at besvare spørgeskemaet?](#_9._Hvor_lang)
4. [Skal jeg svare på hele spørgeskemaet på én gang?](#_10._Skal_jeg)
5. [Kan jeg ændre min evaluering eller lave en ny, efter jeg har udfyldt den?](#_11._Kan_jeg)
6. [Jeg er glad for min leder, så skal jeg bare give ham eller hende en god karakter ved alle spørgsmål?](#_12._Jeg_er)
7. [Gør det en forskel, om jeg svarer på spørgeskemaet eller ej?](#_13._Gør_det)
8. [Jeg synes ikke, at spørgsmålene i spørgeskemaet er fyldestgørende. Hvad gør jeg?](#_14._Jeg_synes)

[**HVAD SKER DER, EFTER AT JEG HAR BESVARET SPØRGESKEMAET?**](#_HVAD_SKER_DER,)

1. [Hvem får evalueringerne at se](#_15._Hvem_får)?
2. [Hvilke konsekvenser har det for min leder, hvis han eller hun får en dårlig evaluering?](#_16._Hvilke_konsekvenser)
3. [Hvornår hører jeg om resultaterne af ledelsesevalueringen?](#_17._Hvornår_hører)

[**HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP?**](#_HVOR_KAN_JEG)

1. [Hvem kontakter jeg, hvis jeg har problemer med spørgeskemaet?](#_18._Hvem_kontakter)
2. [Hvem kontakter jeg, hvis jeg er i tvivl om noget?](#_19._Hvem_kontakter)

# 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.

Besvarelserne 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](https://ledelsesevaluering.dk/overside-til-hvad-og-hvorfor/hvaderdenfaellesoffentligeledelsesevaluering%3F/).

## 2. Hvilke spørgsmål skal jeg svare på?

Evalueringen indeholder en række indledende spørgsmål om, hvordan du overordnet oplever din leders ledelse. Derudover er der spørgsmål om [indsæt antal ledelsestemaer] ledelsestemaer:

* [Indsæt konkrete ledelsestemaer]
* [Indsæt konkrete ledelsestemaer]
* …..

[Skriv også hvis I har tilføjet andre typer spørgsmål og/eller åbne kommentarfelter]

Derudover er der nogle baggrundsspørgsmål.

## 3. Hvad skal ledelsesevalueringen bruges til?

Ledelsesevalueringen 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.

Ledelsesevalueringen 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 ledelsesevaluering.](https://ledelsesevaluering.dk/overside-til-hvad-og-hvorfor/hvorforbrugedenfaellesoffentligeledelsesevaluering%3F/)

# HVEM SKAL EVALUERES?

## 4. Skal alle ledere evalueres?

[Skriv her om alle ledere skal evalueres, eller om der er særlige grupper som er undtaget, eller hvis der er andre lokale forhold]

## 5. Hvem bliver min leder evalueret af?

[Skriv her, hvem lederne skal evalueres af. Evt. hvis der er bestemte grupper, der er fritaget fra at evaluere, ved længere sygemelding, nyansatte eller andet]

## 6. Hvem skal jeg evaluere?

[ret til]

Som udgangspunkt skal alle medarbejdere besvare spørgeskemaet. Men der skal være svar fra mindst 5 medarbejdere, før din leder modtager svarerne i lederens ledelsesevalueringsrapport.

Er du nyansat efter den XX. XXX 2020, skal du kun svare, hvis det er aftalt med din leder.

# 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 [indsæt hvordan de vil modtage spørgeskemaet] den [indsæt dato for undersøgelsens start] med et link til spørgeskemaet, som du skal klikke ind på. Du skal derefter følge instruktionerne i selve spørgeskemaet.

Spørgeskemaet skal besvares senest d. XX.XX kl. XX.

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 tager ca. [indsæt antal minutter] minutter at besvare spørgeskemaet.

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

[ret hvis I ikke bruger den fællesoffentlige ledelsesevalueringens IT-løsning]

Nej, du behøver ikke besvare hele spørgeskemaet på en gang.

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?

[ret hvis I ikke bruger den fællesoffentlige ledelsesevaluerings IT-løsning]

Du kan 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?

[ret hvis andet er tilfældet]

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.

Der bliver kun dannet en rapport til din leder, hvis der er 5 eller flere besvarelser fra hans eller hendes medarbejderne (for at sikre anonymiteten).

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

[Indsæt den lokale proces, som gør det muligt for medarbejderne at uddybe deres svar]

# HVAD SKER DER, EFTER JEG HAR BESVARET SPØRGESKEMAET?

## 15. Hvem får evalueringerne at se?

[Indsæt lokal beslutning om, hvem der skal se rapporten]

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

Formålet med ledelsesevalueringen er at skabe ledelsesudvikling. Det arbejde starter med, at lederen ved, hvordan hans eller hendes ledelse opfattes. En ledelsesevaluering 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 ledelsesevalueringen?

[Indsæt lokal beslutning om processen]

# HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP?

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

[Skriv hvem man skal kontakte, hvis man har problemer med spørgeskemaet]

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

[Skriv hvem man skal kontakte, hvis man har spørgsmål til ledelsesevalueringen]