**Overordnet oplevet ledelse (Fælles spørgsmål)**

De første spørgsmål handler om, hvordan du helt overordnet oplever din ledelse.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg giver medarbejderne/de underordnede ledere brugbar feedback.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg sikrer, at medarbejdernes/de underordnede lederes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg handler, hvis noget ikke er i orden i enheden.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg følger løbende op på de opgaver, der sættes i gang i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg bidrager til at skabe motivation i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **6.** | Medarbejderne/de underordnede ledere kan få fat på mig, når de har brug for det. |  |  |  |  |  |  |  |
| **7.** | Jeg har tillid til medarbejderne/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **8.** | Jeg bidrager til et godt samarbejde i vores enhed.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9.** | Jeg bidrager til et godt samarbejde med andre uden for vores enhed.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10.** | Jeg har fokus på, at vi når vores mål.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **11.** | Jeg er tydelig om, hvad vi skal opnå i vores enhed.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **12.** | Jeg tager ansvar for en velfungerende drift. |  |  |  |  |  |  |  |

**Visionsledelse**

De næste spørgsmål handler om dit arbejde med at tydeliggøre en vision og retning for jeres enhed. Med ordet *vision* mener vi et konkret billede af, hvad I skal arbejde hen imod. Visionen kan både være hele organisationens vision ellers jeres lokale vision. Et eksempel på en vision kan være: [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg gør det tydeligt, hvad vi skal arbejde hen imod.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg er med til at gøre visionen meningsfuld for medarbejderne/de underordnede ledere.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg gør en løbende indsats for at få alle i enheden til at arbejde sammen i retning af visionen. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg gør det klart for medarbejderne/de underordnede ledere, hvordan de kan bidrage til at indfri visionen. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at visionsledelse er i enheden? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Resultatorienteret ledelse**

De næste spørgsmål handler om, om du gør det tydeligt for dine medarbejdere/underordnede ledere, om I når jeres mål og leverer de resultater, I skal. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg gør det tydeligt, hvilke resultater vi skal levere i enheden.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg gør det tydeligt, om vi leverer de resultater, vi skal.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg bruger information om vores resultater til at forbedre den måde, vi løser opgaver på. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at resultatorienteret ledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Borgerorientering**

*Generel rammesætning:* De næste spørgsmål handler om dit fokus på at sætte borgerne i centrum. Når vi bruger ordet ”borgere” i spørgsmålene nedenfor, tænker vi både på fx [områdespecifikt eksempel] som en bred gruppe. Selvom dine medarbejdere/de underordnede ledere ikke selv har direkte kontakt til borgere, kan du som leder stadig godt gøre det tydeligt for dem, hvordan I – igennem andre – skaber værdi for borgerne.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg skaber en kultur, hvor vi sætter borgeren først i vores arbejde.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg hjælper medarbejderne/de underordnede ledere til at finde den rigtige balance mellem at tage hensyn til den enkelte borger og at tage hensyn til alle borgere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg bruger viden om, hvordan borgerne oplever kvaliteten af vores arbejde, til at forbedre vores opgaveløsning.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg bruger viden om værdien af vores arbejde for borgerne til at forbedre vores opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at borgerorientering er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Anerkendelse af indsats og resultater**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du bruger anerkendelse af indsats og resultater til at skabe retning for arbejdet i jeres enhed. Det kunne fx være ved at fremhæve, hvordan en eller flere medarbejdere har ydet en ekstra god indsats eller leveret et godt stykke arbejde.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg anerkender medarbejderne/de underordnede ledere, når de bidrager til, at vi når vores mål.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg anerkender medarbejderne/de underordnede ledere for at yde en god indsats. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg gør det tydeligt, hvorfor jeg anerkender medarbejdernes/de underordnede lederes indsats og resultater. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at anerkendelse af indsats og resultater er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelse af politisk betjening**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du bedriver ledelse af politisk betjening. Ledelse af politisk betjening handler om at kunne navigere mellem politik og administration, fx når det politiske niveau skal betjenes, og når beslutninger skal forberedes og implementeres.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.nr.** |  | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.**  |  | Jeg bidrager til fagligt informerede politiske beslutninger. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** |  | Jeg er god til at finde løsninger, der kan få politisk opbakning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** |  | Jeg bidrager til at få organisationen til at omsætte politiske beslutninger til virkelighed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.**  |  | Jeg sikrer, at de sager, vi forelægger det politiske niveau, er klar til politisk behandling. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** |  | Jeg bidrager til gode sagsgange i organisationen, så vi betjener det politiske niveau, så godt som vi kan. |  |  |  |  |  |  |  |
| **6.** |  | Jeg er god til at bedømme, hvornår en beslutning kræver politisk afklaring, og hvornår der er tale om et administrativt spørgsmål. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelse af politisk betjening er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tværgående ledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du understøtter det tværgående samarbejde mellem jeres enhed og andre enheder i organisationen eller andre dele af den offentlige sektor, så I kan nå jeres fælles mål. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg gør det tydeligt for medarbejderne/de underordnede ledere, hvorfor det er vigtigt at samarbejde på tværs for at nå vores fælles mål.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg sikrer, at vi har gode rammer for at finde løsninger i samarbejde med andre.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg tager ansvar for at få samarbejdet med andre til at fungere, også når samarbejdet er svært.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg bidrager til, at der er en fælles retning for de opgaver, vi skal løse på tværs. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg bidrager til at skabe gode relationer til dem, vi skal samarbejde med.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at tværgående ledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Sammenhæng i ledelseskæden**

Indtil nu har du evalueret din egen ledelse. I dette tema evaluerer du ikke kun din egen ledelse, men også øvrige ledere i organisationen og samarbejdet mellem ledelseslag.

De næste spørgsmål handler om, om du som leder oplever sammenhæng i ledelseskæden i organisationen, og om hvordan du bidrager til at skabe sammenhæng, for at sikre, at I når jeres mål. Sammenhæng i ledelseskæden betyder, at der er god dialog og forståelse for de opgaver og udfordringer, der er mellem ledere på de forskellige niveauer.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Samarbejdet mellem mig og min nærmeste leder understøtter, at vi kan løse vores opgaver.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg formidler vores udfordringer til min nærmeste leder for at forbedre vores muligheder for, at vi kan løse vores opgaver.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg formidler vores idéer til min nærmeste leder for at forbedre vores muligheder for, at vi kan løse vores opgaver.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Min nærmeste leder er med til at sikre, at vi ved, hvad der sker i resten af organisationen. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Den øverste ledelse i vores organisation er interesseret i vores erfaringer og resultater i enheden.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at sammenhæng i ledelseskæden er i jeres organisation? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Samarbejde om ledelsesopgaver – dette tema er kun udviklet til ledere af medarbejdere**

*Generel rammesætning:* De næste spørgsmål handler om, i hvor høj grad du og medarbejderne i din enhed samarbejder om at løse ledelsesopgaver. For at illustrere, hvad samarbejde om ledelsesopgaver kan gå ud på, kommer der nu et eksempel: I enhed X samarbejder leder og medarbejdere i meget høj grad om at løse ledelsesopgaver. Janne er fx leder i enhed X. Janne laver vagtplanen sammen med Lars, som sørger for, at den hænger sammen. Ulla står for oplæringen af nye kolleger, selvom Janne har det endelige ansvar. Janne planlægger dagsordenen til enhedens personalemøder sammen med Henrik og Pia, og Bo koordinerer sidemandsoplæringen i det nye IT-system.

*Rammesætning, særligt tilpasset tværgående stabsfunktioner:* De næste spørgsmål handler om, i hvor høj grad du og medarbejderne i din enhed samarbejder om at løse ledelsesopgaver. Ledelsesopgaver, der deles, kan fx være planlægning af kontormøder og udviklingsdage, rekruttering eller koordinering af teamsamarbejde.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg samarbejder med medarbejderne om at løse ledelsesopgaver i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg samarbejder med forskellige medarbejdere om at løse ledelsesopgaver.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg samarbejder med medarbejderne om at løse ledelsesopgaver, der er vigtige for vores opgaveløsning.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | I vores enhed har vi en fælles forståelse for, hvordan vi deler ledelsesopgaverne. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at samarbejde om ledelsesopgaver er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelse af borgerinddragelse**

De næste spørgsmål handler om dit arbejde med borgerinddragelse. Når vi bruger ordet ”borgere” i spørgsmålene nedenfor, tænker vi både på fx [områdespecifikt eksempel] som en bred gruppe.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.nr.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg sikrer, at vi inddrager borgerne løbende i vores arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Når vi inddrager borgerne, sikrer jeg, at processen skaber værdi for borgerne. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg er god til at skabe en fælles forståelse af opgaverne, når vi inddrager borgerne i vores arbejde.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.**  | Jeg skaber processer, der gør, at det giver mening for vores opgaveløsning at inddrage borgerne.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelse af borgerinddragelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Faglig ledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du sikrer faglig udvikling og kvalitet i opgaveløsningen i jeres enhed. Faglig ledelse indebærer, at lederen sikrer en fælles faglig retning under hensyntagen til borgernes behov, medarbejdernes fagligheder, ressourcer og politiske prioriteringer. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg sikrer, at vi har en fælles forståelse for, hvad faglig kvalitet er i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg understøtter håndteringen af konkrete faglige dilemmaer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg følger op på den faglige kvalitet af vores arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg sikrer, at vi har en løbende fælles dialog om vores faglighed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg tager ansvar for den faglige udvikling i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at faglig ledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovationsledelse**

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer og arbejder med innovationsprocesser. Med innovationsprocesser mener vi situationer, hvor I udvikler nye løsninger, løser mindre problemer på nye og kreative måder eller tager andres løsninger i brug for at skabe bedre kvalitet for borgerne/brugerne. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg fremmer en kultur, hvor vi kan tænke kreativt om vores opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg skaber mulighed for, at vi kan lade os inspirere af nye tanker og idéer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg tager godt imod nye idéer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg sørger for, at nye løsninger og idéer tages i brug i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg støtter op om, at vi tør gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at innovationsledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

 **Forandringsledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du håndterer forandringer. I de fleste offentlige organisationer er der hele tiden forandringer. Forandringerne kan både være store og små. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg forklarer forandringer, så de bliver meningsfulde for medarbejderne/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Når der er forandringer i vores enhed, sørger jeg for løbende at fortælle, hvordan forandringen skal finde sted. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg inddrager medarbejderne/de underordnede ledere i forandringsprocesser i passende omfang. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg er opmærksom på at omprioritere ressourcer, hvis forandringer kræver det. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg sikrer, at vi tilpasser vores opgaveløsning til de forandringer, der har fundet sted i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at forandringsledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Driftsledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du bedriver driftsledelse i jeres enhed. Driftsledelse kunne fx være arbejdsplanlægning, løbende tilpasninger af opgaveløsningen, budgetopfølgning eller opfølgning på overholdelse af regler og retningslinjer i jeres enhed.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.nr.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg planlægger, hvordan vi bruger vores ressourcer (fx medarbejdernes arbejdstid, vores udstyr eller enhedens budget), så vi kan løse vores opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg står til rådighed for at træffer nødvendige beslutninger, så driften kan fungere, også når der opstår uforudsete situationer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg står til rådighed, hvis mine medarbejdere/underordnede ledere har brug for hjælp til at prioritere i deres opgaver.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.**  | Jeg arbejder systematiske på, at vi skal løse vores opgaver mere effektivt med respekt for kvaliteten af vores arbejde.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.**  | Jeg sørger for, at vi følger regler og retningslinjer.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at driftsledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelse af digital omstilling**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du arbejder med ledelse af digital omstilling. Med digital omstilling mener vi både at tage nye teknologier i brug, og at bruge eksisterende digitale teknologier på nye måder. Digitale teknologier kunne fx være kommunikationsteknologier, velfærdsteknologier, algoritmer og dokumentations- eller sagsbehandlingssystemer.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.nr.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg sikrer, at vores kompetencer er opdaterede med hensyn til den digitale udvikling.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg kan forklare, hvorfor vi skal tage nye digitale teknologier i brug. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg sikrer, at den digitale omstilling skaber værdi for borgerne/brugerne.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.**  | Jeg skaber en kultur, hvor vi går nysgerrigt og systematisk til nye digitale teknologier.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.**  | Jeg sikrer, at vi har styr på IT-sikkerheden i vores enhed.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelse af digital omstilling er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelsesmæssigt nærvær**

De næste spørgsmål handler om, hvor nærværende du er som leder.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Medarbejderne/de underordnede ledere kan få fat på mig, når de har brug for det.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg engagerer mig i medarbejdernes/de underordnede lederes arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg engagerer mig i medarbejdernes/de underordnede lederes trivsel på arbejdspladsen. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelsesmæssigt nærvær er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tillidsbaseret ledelse**

De næste spørgsmål handler om, om du baserer din ledelse på tillid. Tillid er noget grundlæggende i relationen mellem ledere og medarbejdere. Det handler også om, om du har tillid til, at dine medarbejdere/de underordnede ledere har de rette kompetencer til at løse jeres opgaver, og at de går til opgaverne med den rigtige indstilling.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg udviser tillid til medarbejderne/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg udviser tillid til medarbejdernes/de underordnede lederes kompetencer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg viser, at jeg grundlæggende tror på, at medarbejderne/de underordnede ledere gør deres bedste. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Medarbejderne/de underordnede ledere kan tale med mig om fortrolige ting. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Der er sammenhæng mellem, hvad jeg siger, og hvad jeg gør. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at tillidsbaseret ledelse er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Lederrollen**

De næste spørgsmål handler om dit fokus på at udvise lederskab og arbejde med dit lederskab.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg tager tydeligt ledelsesansvar i vores enhed.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg arbejder med at udvikle min ledelse.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg er tydelig om de værdier, jeg står på.  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg er opmærksom på mine styrker og svagheder.  |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at dit fokus på at udvise lederskab og arbejde med dit lederskab er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Psykologisk tryghed**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du bidrager til at sikre psykologisk tryghed i jeres enhed. Psykologisk tryghed er kendetegnet ved, at dine medarbejdere/de underordnede ledere føler sig trygge ved at sige deres mening til hinanden, og at I oplever, at der er gensidig respekt både medarbejdere og ledere imellem.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.nr.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
| **1.** | Jeg bidrager til, at vi har respekt for hinandens forskelligheder. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg bidrager til, at det er trygt at afprøve nye tiltag i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Jeg taler åbent om egne udfordringer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.**  | Jeg bidrager til, at der er nemt at spørge andre om hjælp i vores enhed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.**  | Jeg bidrager til, at vi i fællesskab i vores enhed kan tale om problemer og uenigheder. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at psykologisk tryghed er i jeres enhed? 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Du kan også svare ”ved ikke” eller ”ønsker ikke at oplyse”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0: Slet ikke vigtigt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5: Vigtigt | 6 | 7 | 8 | 9 | 10: Meget vigtigt | Ved ikke | Ønsker ikke at oplyse |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Lederens kontekst**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du selv oplever dine muligheder for at kunne varetage dine ledelsesopgaver.

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Svarmuligheder:** |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | Helt uenig | Uenig | Hverken uenig eller enig | Enig | Helt enig | Ved ikke |
| **1.** | Jeg har et godt samarbejde med mine lederkolleger i organisationen. |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jeg har et godt samarbejde med andre parter, der er vigtige for, at vi kan levere de resultater, vi skal. |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Den interne organisering understøtter mig i at varetage min ledelsesopgave.  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg har gode muligheder for at prioritere opgaverne i vores enhed inden for rammen af de ressourcer, vi har til rådighed.  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Jeg har gode muligheder for at rekruttere og fastholde de rette kompetencer i medarbejdergruppen. |  |  |  |  |  |  |
| **6.** | Jeg har mulighed for at skabe balance mellem mit arbejds- og privatliv. |  |  |  |  |  |  |
| **7.** | Min nærmeste leder understøtter mig, så jeg kan varetage min ledelsesopgave. |  |  |  |  |  |  |
| **8.** | Jeg har mulighed for at udvikle mig som leder.  |  |  |  |  |  |  |
| **9.** | Jeg har alt i alt gode rammer for at kunne varetage mine ledelsesopgaver. |  |  |  |  |  |  |

**Baggrundsspørgsmål**

Du har snart besvaret hele spørgeskemaet, vi mangler bare et par enkelte spørgsmål om dig og din erfaring som leder. Disse spørgsmål er vigtige for forskning i offentlig ledelse.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | **Svarmuligheder:** |
| **1.** | I hvor mange hele år har du haft din nuværende lederstilling?  | Antal år, helt tal |
| **2.** | I hvor mange hele år har du i alt været leder?  | Antal år, helt tal |
| **3.** | Hvilken slags lederuddannelse har du evt. gennemført eller er i gang med?  | Afkrydsning en eller flere svarmuligheder:* Grundlæggende lederuddannelse i AMU-regi (10-15 dage fordelt over en længere periode)
* Enkelte moduler i ledelse inden for HD-, akademi-, diplom- eller masteruddannelse
* Akademiuddannelse i ledelse
* Diplomuddannelse i ledelse
* Masteruddannelse i ledelse
* Kursus i offentlig ledelse (KIOL)
* Øvrig intern eller ekstern lederuddannelse
* Ingen lederuddannelse
 |
| **4.**  | Hvor mange personer er du direkte personaleleder for? Vi forstår personaleledelse som afholdelse af medarbejder- eller lederudviklingssamtaler. | Antal personer, helt tal  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | **Svarmuligheder:** |
| **5.** | Hvad er dit køn? | Mand | Kvinde | Andet | Vil ikke oplyse |
| **6.** | I hvilket årstal er du født? | Angivelse af årstal |
| **7.** | Hvad er dit højest gennemførte uddannelsesniveau? | Afkrydsning af svarmulighed inkl. mulighed for at svare ”anden uddannelse” og uddybe i et åbent kommentarfelt:* Grundskole/ungdomsuddannelse
* Kommunal eller privat elevuddannelse
* Uddannelse inden for politiet eller forsvaret
* Kort videregående uddannelse
* Mellemlang videregående pædagogisk uddannelse (fx lærer, pædagog)
* Mellemlang videregående sundhedsfaglig uddannelse (fx sygeplejerske, ergoterapeut)
* Mellemlang videregående teknisk/naturvidenskabelig uddannelse (fx teknikumingeniør)
* Mellemlang videregående humanistisk uddannelse (fx bibliotekar)
* Mellemlang videregående samfundsvidenskabelige eller merkantil uddannelse (fx socialrådgiver eller finansbachelor)
* Lang videregående pædagogisk uddannelse (fx cand.pæd., ph.d.)
* Lang videregående sundhedsfaglig uddannelse (fx cand.med., ph.d.)
* Lang videregående teknisk/naturvidenskabelig uddannelse (fx ingeniør, cand.scient., ph.d.)
* Lang videregående humanistisk uddannelse (fx cand.mag., ph.d.)
* Lang videregående samfundsvidenskabelig eller merkantil uddannelse (fx cand.scient.pol., cand.polit., cand.jur., cand.merc., ph.d.)
* Anden uddannelse (skriv hvilken)
 |