**Overordnet oplevet ledelse (Fælles spørgsmål)**

De første spørgsmål handler om, hvordan du helt overordnet oplever lederen, [leders navn indsættes].

*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.** | Lederen giver sine medarbejdere/de underordnede ledere brugbar feedback. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen sikrer, at medarbejderne/de underordnede lederes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen handler, hvis noget ikke er i orden i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen følger løbende op på de opgaver, der sættes i gang i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen bidrager til at skabe motivation i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **6.** | Medarbejderne/de underordnede ledere kan få fat på lederen, når de har brug for det. |  |  |  |  |  |  |  |
| **7.** | Jeg har tillid til lederen. |  |  |  |  |  |  |  |
| **8.** | Lederen bidrager til et godt samarbejde i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **9.** | Lederen bidrager til et godt samarbejde med andre uden for enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **10.** | Lederen har fokus på, at de når enhedens mål. |  |  |  |  |  |  |  |
| **11.** | Lederen er tydelig om, hvad de skal opnå i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **12.** | Lederen tager ansvar for en velfungerende drift. |  |  |  |  |  |  |  |
| **13.** | Lederen yder et værdifuldt bidrag til organisationen. |  |  |  |  |  |  |  |

**Visionsledelse**

De næste spørgsmål handler om din oplevelse af lederens arbejde med at tydeliggøre en vision og retning for enheden. Med ordet *vision* mener vi et konkret billede af, hvad enheden 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.** | Lederen gør det tydeligt, hvad enheden skal arbejde hen imod. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen er med til at gøre visionen meningsfuld for medarbejderne/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen gør en løbende indsats for at få alle i enheden til at arbejde sammen i retning af visionen. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen gør det klart for sine medarbejdere/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 din oplevelse af, om lederen gør det tydeligt for sine medarbejdere/de underordnede ledere, om de når enhedens mål og leverer de resultater, de 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.** | Lederen gør det tydeligt, hvilke resultater de skal levere i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen gør det tydeligt, om de leverer de resultater, de skal. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen bruger information om enhedens resultater til at forbedre den måde, de løser opgaver på. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at resultatorienteret ledelse 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Borgerorientering**

*Generel rammesætning:* De næste spørgsmål handler om, hvordan du oplever lederens 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 medarbejderne/de underordnede ledere ikke selv har direkte kontakt til borgere, kan lederen stadig godt gøre det tydeligt for dem, hvordan de – 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.** | Lederen skaber en kultur, hvor borgeren sættes først i enhedens arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen hjælper sine medarbejdere/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.** | Lederen bruger viden om, hvordan borgerne oplever kvaliteten af enhedens arbejde, til at forbedre enhedens opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen bruger viden om værdien af enhedens arbejde for borgerne til at forbedre enhedens opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at borgerorientering 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Anerkendelse af indsats og resultater**

De næste spørgsmål handler din oplevelse af, hvordan lederen bruger anerkendelse af indsats og resultater til at skabe retning for arbejdet i enheden. 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.** | Lederen anerkender sine medarbejdere/de underordnede ledere, når de bidrager til, at de når enhedens mål. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen anerkender sine medarbejdere/de underordnede ledere for at yde en god indsats. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen gør det tydeligt, hvorfor han eller hun anerkender sine medarbejderes/de underordnede lederes indsats og resultater. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at anerkendelse af indsats og resultater 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelse af politisk betjening**

De næste spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan lederen 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.** |  | Lederen bidrager til fagligt informerede politiske beslutninger. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** |  | Lederen er god til at finde løsninger, der kan få politisk opbakning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** |  | Lederen bidrager til at få organisationen til at omsætte politiske beslutninger til virkelighed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** |  | Lederen sikrer, at de sager, der forelægges det politiske niveau, er klar til politisk behandling. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** |  | Lederen bidrager til gode sagsgange i organisationen, så det politiske niveau betjenes, så godt som det kan. |  |  |  |  |  |  |  |
| **6.** |  | Lederen 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 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tværgående ledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du oplever, at lederen understøtter det tværgående samarbejde mellem enheden og andre enheder i organisationen eller andre dele af den offentlige sektor, for at de kan nå de 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.** | Lederen gør det tydeligt for sine medarbejdere/de underordnede ledere, hvorfor det er vigtigt at samarbejde på tværs for at nå de fælles mål. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen sikrer, at de i enheden har gode rammer for at finde løsninger i samarbejde med andre. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen tager ansvar for at få samarbejdet med andre til at fungere, også når samarbejdet er svært. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen bidrager til, at der er en fælles retning for de opgaver, der skal løses på tværs. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen bidrager til at skabe gode relationer til dem, enheden skal samarbejde med. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at tværgående ledelse 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Sammenhæng i ledelseskæden**

Indtil nu har du evalueret lederens ledelse i forhold til enhedens arbejde. Her spørger vi også til dit samarbejde med lederen og om andre relevante ting for samarbejdet mellem ledelseslag i organisationen.

De næste spørgsmål handler om, om du oplever sammenhæng i ledelseskæden i organisationen, og om hvordan lederen bidrager til at skabe sammenhæng, for at sikre, at de når enhedens 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 lederen og mig understøtter, at enheden kan løse sine opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen formidler enhedens udfordringer til mig for at forbedre mulighederne for, at enheden kan løse sine opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen formidler enhedens idéer til mig for at forbedre mulighederne for, at enheden kan løse sine opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Jeg er med til at sikre, at de i enheden ved, hvad der sker i resten af organisationen. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Den øverste ledelse i vores organisation er interesseret i enhedens erfaringer og resultater. |  |  |  |  |  |  |  |

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 leder og medarbejderne i enheden 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 leder og medarbejderne i enheden 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.** | Lederen samarbejder med medarbejderne om at løse ledelsesopgaver i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen samarbejder med forskellige medarbejdere om at løse ledelsesopgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen samarbejder med medarbejderne om at løse ledelsesopgaver, der er vigtige for enhedens opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | I enheden har de en fælles forståelse for, hvordan de deler ledelsesopgaverne. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen samarbejder med medarbejderne om at løse ledelsesopgaver i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at samarbejde om ledelsesopgaver 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelse af borgerinddragelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan du oplever lederens 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.** | Lederen sikrer, at enheden inddrager borgerne løbende i sit arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Når enheden inddrager borgerne, sikrer lederen, at processen skaber værdi for borgerne. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen er god til at skabe en fælles forståelse af opgaverne, når enheden inddrager borgerne i deres arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen skaber processer, der gør, at det giver mening for enhedens opgaveløsning at inddrage borgerne. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelse af borgerinddragelse er i 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 din oplevelse af, hvordan lederen sikrer faglig udvikling og kvalitet i opgaveløsningen i enheden. 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.** | Lederen sikrer, at de har en fælles forståelse for, hvad faglig kvalitet er i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen understøtter håndteringen af konkrete faglige dilemmaer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen følger op på den faglige kvalitet af enhedens arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen sikrer, at de har en løbende fælles dialog om enhedens faglighed. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen tager ansvar for den faglige udvikling i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at faglig ledelse 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovationsledelse**

De følgende spørgsmål handler om, hvordan lederen håndterer og arbejder med innovationsprocesser. Med innovationsprocesser mener vi situationer, hvor enheden 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.** | Lederen fremmer en kultur, hvor medarbejderne/de underordnede ledere kan tænke kreativt om enhedens opgaveløsning. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen skaber mulighed for, at medarbejderne/de underordnede ledere kan lade sig inspirere af nye tanker og idéer i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen tager godt imod nye idéer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen sørger for, at nye løsninger og idéer tages i brug i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen støtter op om, at medarbejderne/de underordnede ledere tør gå nye veje i enheden, også når der er risiko for, at det ikke virker. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at innovationsledelse 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Forandringsledelse**

De næste spørgsmål handler om, hvordan lederen 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.** | Lederen forklarer forandringer, så de bliver meningsfulde for medarbejderne/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Når der er forandringer i enheden, sørger lederen for løbende at fortælle, hvordan forandringen skal finde sted. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen inddrager medarbejderne/de underordnede ledere i forandringsprocesser i passende omfang. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen er opmærksom på at omprioritere ressourcer, hvis forandringer kræver det. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen sikrer, at enheden tilpasser opgaveløsningen til de forandringer, der har fundet sted. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at forandringsledelse 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Driftsledelse**

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

*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.** | Lederen planlægger, hvordan enheden bruger sine ressourcer (fx medarbejdernes arbejdstid, vores udstyr eller enhedens budget), så de kan løse sine opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen står til rådighed for at træffer nødvendige beslutninger, så driften kan fungere, også når der opstår uforudsete situationer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen står til rådighed, hvis medarbejderne/de underordnede ledere har brug for hjælp til at prioritere i deres opgaver. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen arbejder systematisk på, at enheden skal løse sine opgaver mere effektivt med respekt for kvaliteten af arbejdet. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen sørger for, at enheden følger regler og retningslinjer. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at driftsledelse er i 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 din oplevelse af, lederen 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.** | Lederen sikrer, at medarbejdernes/de underordnede lederes kompetencer er opdaterede med hensyn til den digitale udvikling. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen kan forklare, hvorfor enheden skal tage nye digitale teknologier i brug. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen sikrer, at den digitale omstilling skaber værdi for borgerne/brugerne. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen skaber en kultur, hvor medarbejdere/de underordnede ledere går nysgerrigt og systematisk til nye digitale teknologier. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen sikrer, at der er styr på IT-sikkerheden i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelse af digital omstilling 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ledelsesmæssigt nærvær**

De næste spørgsmål handler om, hvor nærværende du oplever, at lederen er.

*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 lederen, når de har brug for det. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen engagerer sig i sine medarbejderes/de underordnede lederes arbejde. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen engagerer sig i sine medarbejderes/de underordnede lederes trivsel på arbejdspladsen. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at ledelsesmæssigt nærvær 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tillidsbaseret ledelse**

De næste spørgsmål handler din oplevelse af, om lederen baserer sin ledelse på tillid. Tillid er noget grundlæggende i relationen mellem ledere og medarbejdere. Det handler også om, om lederen har tillid til, at medarbejderne/de underordnede ledere har de rette kompetencer til at løse enhedens 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.** | Lederen udviser tillid til sine medarbejdere/de underordnede ledere. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen udviser tillid til sine medarbejderes/de underordnede lederes kompetencer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen viser, at han eller hun grundlæggende tror på, at medarbejderne/de underordnede ledere gør deres bedste. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Medarbejdere/de underordnede ledere kan tale med lederen om fortrolige ting. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Der er sammenhæng mellem, hvad lederen siger, og hvad lederen gør. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at tillidsbaseret ledelse er 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Lederrollen**

De næste spørgsmål handler om lederen fokus på at udvise lederskab og arbejde med sit 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.** | Lederen tager tydeligt ledelsesansvar i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen arbejder med at udvikle sin ledelse. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen er tydelig om de værdier, han eller hun står på. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen er opmærksom på sine styrker og svagheder. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at lederens fokus på at udvise lederskab og arbejde med sit lederskab 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Psykologisk tryghed**

De næste spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan lederen bidrager til at sikre psykologisk tryghed i enheden. Psykologisk tryghed er kendetegnet ved, at alle føler sig trygge ved at sige deres mening til hinanden, og at alle 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.** | Lederen bidrager til, at lederen og medarbejderne har respekt for hinandens forskelligheder. |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | Lederen bidrager til, at det er trygt at afprøve nye tiltag enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** | Lederen taler åbent om egne udfordringer. |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | Lederen, bidrager til, at der er nemt at spørge andre om hjælp i enheden. |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | Lederen bidrager til, at alle i fællesskab i enheden kan tale om problemer og uenigheder. |  |  |  |  |  |  |  |

Hvor vigtigt synes du, at psykologisk tryghed 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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Baggrundsspørgsmål**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Spg.** | **Formulering af spørgsmål:** | **Svarmuligheder:** | | | |
| **1.** | Hvad er dit køn? | Mand | Kvinde | Andet | Vil ikke oplyse |
| **2.** | I hvilket årstal er du født? | Angivelse af årstal | | | |
| **3.** | 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) | | | |