



# Overordnet oplevet ledelse

## Hvad er det?

De første spørgsmål i ledelsesevalueringen handler om, hvordan du selv, din nærmeste leder og dine medarbejdere overordnet oplever din ledelse. Det er generelle spørgsmål, der giver dig et overblik over centrale aspekter af din rolle som leder. Spørgsmålene giver dig bl.a. indblik i:

- hvordan du lykkes med at sætte fokus på og være tydelig om de mål, I skal nå.
- om din leder og dine medarbejdere oplever, at du følger op på de projekter, I sætter i gang.
- forskellige aspekter af din personaleledelse, bl.a. hvordan du inddrager dine medarbejdere, gør brug af deres kompetencer og giver feedback.
- hvordan dine medarbejdere og din leder opfatter dit arbejde med at understøtte motivation, trivsel, tillid og social kapital i enheden.

Din overordnede leder er også blevet spurgt, om vedkommende oplever, at du yder et værdifuldt bidrag til organisationen.

## Hvorfor er det vigtigt?

Spørgsmålene under "overordnet oplevet ledelse" handler om centrale aspekter af din opgave som leder. De er vigtige for, om din enhed fungerer godt og leverer de resultater, I skal. Svarene på disse spørgsmål giver dig et overblik, der kommer hele vejen rundt om dit lederskab. Dette overblik kan du bruge som kontekst, når du skal forstå de øvrige besvarelser i rapporten.

## Hvordan spørger vi medarbejderne om det?

I spørgeskemaet har vi stillet dine medarbejdere nedenstående spørgsmål om din ledelse overordnet set. Du og din leder har besvaret tilsvarende spørgsmål, blot tilpasset sprogligt. Det er disse spørgsmål, der ligger til grund for afrapporteringen af "overordnet oplevet ledelse" i din rapport.

Du kan se spørgsmålene på næste side.

De første spørgsmål handler om, hvordan du helt overordnet oplever din leder, (lederens navn).

Hvor enig er du i følgende udsagn?

- *Min leder giver mig brugbar feedback.*
- *Min leder sikrer, at mine kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt.*
- *Min leder handler, hvis noget ikke er i orden i enheden.*
- *Min leder følger løbende op på de opgaver, der sættes i gang i enheden.*
- *Min leder bidrager til at skabe motivation i vores enhed.*
- *Jeg kan få fat på min leder, når jeg har brug for det.*
- *Jeg har tillid til min leder.*
- *Min leder bidrager til et godt samarbejde i vores enhed.*
- *Min leder bidrager til et godt samarbejde med andre uden for vores enhed.*
- *Min leder har fokus på, at vi når vores mål.*
- *Min leder er tydelig om, hvad vi skal opnå i vores enhed.*
- *Min leder tager ansvar for en velfungerende drift.*
- *[Kun overordnet leder: Lederen yder et værdifuldt bidrag til organisationen.]*

# Hvordan kan du arbejde med overordnet oplevet ledelse?



## I dit eget lederskab

Hvis der er spørgsmål under "overordnet oplevet ledelse", du gerne vil arbejde med, er det vigtigt, at du først overvejer, om spørgsmålet går på specifikke aspekter af din adfærd (fx om du følger op på opgaver eller inddrager dine medarbejdere), eller om det handler mere om relationen til dine medarbejdere og din leder (fx om der er tillid mellem jer eller om du medvirker til at skabe en god arbejdsplads). Det er også vigtigt at overveje, hvad du allerede gør i dag, hvordan dine medarbejdere oplever det, og hvad du har mulighed for at gøre anderledes.

For alle spørgsmålene under "overordnet oplevet ledelse" gælder det, at det alt andet lige er godt at score højt. Men det er også vigtigt at huske, at man som leder arbejder i en bestemt kontekst. Svarene på disse spørgsmål kan danne udgangspunkt for en dialog med dine medarbejdere og din egen leder. I kan både tale om, hvordan du kan arbejde med dit lederskab og hvilke vilkår, du udfører arbejdet under.

## Hvis du vil arbejde med overordnet oplevet ledelse, kan du overveje:

- Hvilke aspekter af overordnet oplevet ledelse er vigtigst i dit lederjob lige nu? Er der nogle aspekter, der er mindre vigtige, eller som du ikke har behov for at prioritere lige nu?
- Hvordan oplever dine medarbejdere relationen til dig? Hvordan kan du styrke jeres relation?
- Er der særlige dele af din ledelsespraksis, som du på baggrund af evalueringen bør arbejde med? Fortæller dine medarbejdere dig noget i evalueringen, du ikke var opmærksom på i forvejen?
- Kender dine medarbejdere til de prioriteringer, du og din nærmeste leder foretager, og er de enige i dem? Hvordan kan de få en bedre forståelse for dem?
- Er der særlige begivenheder i jeres organisation lige nu, der påvirker dine muligheder for at formidle jeres retning eller skabe et godt arbejdsmiljø?
- Har du som leder opbakning til og mulighed for at møde dine medarbejderes behov for, fx feedback og inddragelse?
- Oplever du, at der er balance mellem efterspørgslen på din ledelse fra dine medarbejdere, din nærmeste leder og andre dele af organisationen eller fra samarbejdspartnere? Hvordan prioriterer du mellem disse forskellige krav og behov?
- Har du de rette muligheder for at understøtte dine medarbejderes samarbejde på tværs af organisationen?