

Januar 2026

Maja Paa

Ledelsesevalueringsrapport



Indholdsfortegnelse

Dette er din ledelsesevalueringssrapport	3
Et øjebliksbillede	4
Læsevejledning	4
Opmærksomhedspunkter når du fortolker figurerne i rapporten	6
Overblik	7
Overordnet oplevet ledelse	11
Jobtilfredshed	17
Tværgående ledelse	18
Resultatorienteret ledelse	21
Lederrollen	23
Forandringsledelse	25
Lederens kontekst	27
Spørgsmål til sideordnede ledere (ledere der arbejder på samme ledelsesniveau)	30

Rapportansvarlig	<i>Anette</i>
Rapportdato	<i>2026-01-12</i>
Organisation	<i>Egern Eksperterne 2</i>
Personen i centrum	<i>Maja Paa</i>
Svar indsamlet mellem	<i>2025-12-22 - 2026-01-11</i>
Inviterede responsgivere	<i>10</i>
Responsgivere i rapport	<i>9</i>
Rapportens svarprocent	<i>90%</i>
Fjernede respondenter	<i>1 responsgiver(e) er ekskluderet manuelt fra rapport</i>
Den totale svarprocent	<i>100%</i>

Dette er din ledelsesevalueringsrapport

Du får denne rapport, fordi din organisation har valgt at gennemføre en ledelsesevaluering. Formålet med ledelsesevalueringen er at give dig indblik i, hvordan andre oplever din ledelse. Rapporten giver dig et kvalificeret udgangspunkt for den efterfølgende dialog.

Rapportens indhold

I rapporten kan du se, hvordan de personer, der har besvaret spørgeskemaet om din ledelse, har svaret på spørgsmål inden for de temaer, I har valgt at fokusere på i din organisation.

For hvert afsnit i rapporten er der en kort præsentation af temaet. Derefter giver rapporten en grafisk præsentation af besvarelsenerne fra de forskellige personer, der har evalueret dig. Endelig samler rapporten op på hvert tema med nogle refleksionsspørgsmål, du kan arbejde videre med, hvis du ønsker at styrke en bestemt ledelsesadfærd.

Vi anbefaler, at du udvælger et par af resultaterne som fokus for din videre ledelsesudvikling.

Når du læser rapporten, kan du overveje følgende:

- ➔ Hvad bliver du positivt overrasket over, når du læser rapporten?
- ➔ Hvad synes du er det eller de mest relevante/interessante resultater i rapporten?
- ➔ Hvad vil du gerne blive klogere på/hvad mangler du input til at forstå bedre?

Forventninger til opfølgningen

En vigtig del af arbejdet med en ledelsesevaluering består i den dialog, som evaluering sætter gang i. Hvis du ikke allerede ved, hvad der skal foregå, kan du kontakte din nærmeste leder eller HR-afdelingen.

Et øjebliksbillede

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen giver dig et øjebliksbillede af, hvordan din overordnede leder, dine medarbejdere/de underordnede ledere og dine sideordnede lederkolleger, oplever din ledelse lige nu.

Der kan være mange grunde til, at resultaterne ser ud, som de gør. Det er vigtigt at understrege, at det er dig selv, eventuelt i samarbejde med din overordnede leder, dine medarbejdere/de underordnede ledere og dine sideordnede lederkolleger, der er bedst til at fortolke resultaterne i den rigtige kontekst.

Husk også, at evaluering tilbyder et indblik i, hvordan din ledelse opfattes, men at rapporten ikke er en objektiv beskrivelse af, hvordan du er som leder.

Du selv, din overordnede leder, dine medarbejdere/de underordnede ledere og dine sideordnede ledere har haft mulighed for at besvare spørgeskemaet om din ledelse.

Dataindsamling, databearbejdning og rapportering er foretaget ved hjælp af Evovias digitale ledelsesredskaber.

Læsevejledning

Ledelsesevalueringen indeholder en række spørgsmål om din ledelse, som både du selv, din overordnede leder og dine medarbejdere/de underordnede ledere er blevet stillet, inden for nedenstående temaer:

➔ Overordnet oplevet ledelse

➔ Jobtilfredshed

➔ Tværgående ledelse

➔ Resultatorienteret ledelse

➔ Lederrollen

➔ Forandringsledelse

Derudover har du selv forholdt dig til din kontekst og dine lederkollegaer har besvaret spørgsmål om jeres tværgående samarbejde, som er inddelt i de nedenstående temaer:

➔ Din kontekst som leder

➔ Spørgsmål til sideordnede ledere

De fleste spørgsmål besvares på en skala fra 1-5, hvor 1 er "Helt uenig" og 5 er "Helt enig".

Både du selv, din overordnede leder og dine medarbejdere/de underordnede ledere har også svaret på, hvor vigtigt I mener, at hvert enkelt tema er for arbejdet i jeres enhed. Hvis du

har underordnede ledere, vil de indgå i medarbejdergruppen i rapporten.

I rapporten omtaler vi både din enhed og din organisation. Din enhed er den del af organisationen, hvor du er personaleleder.

Temaer og spørgsmål tager udgangspunkt i anbefalinger fra ledelsesevaluering.dk.

Opmærksomhedspunkter når du fortolker figurerne i rapporten

I hvilken grad oplever du selv og dem omkring dig, at du udøver ledelse inden for de forskellige temaer?

Opleves din ledelse forskelligt?

I den første figur under hvert tema kan du se, hvordan henholdsvis dine medarbejdere, din overordnede leder, dine lederkollegaer og du selv har besvaret de spørgsmål, der hører til temaet.

Læg f.eks. mærke til, om der er forskel på de forskellige respondentgruppers besvarelser.

Er der stor eller lille spredning blandt dine medarbejdere på de forskellige spørgsmål?

I den anden figur kan du se, hvordan dine medarbejders besvarelser fordeles sig på de forskellige svarmuligheder. Spredningen i medarbejdernes besvarelser præsenteres i hver sin figur.

Læg f.eks. mærke til, om der er spørgsmål, hvor en stor del af dine medarbejdere er uenige, og en anden stor del af dem er enige.

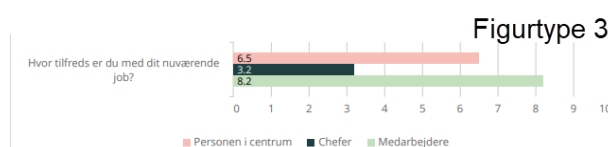
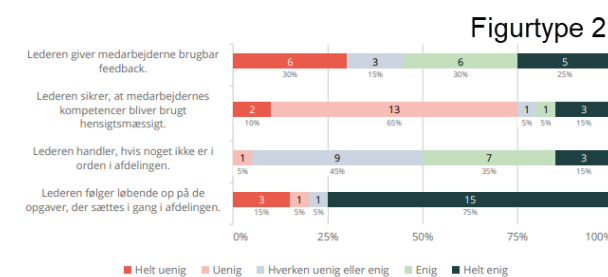
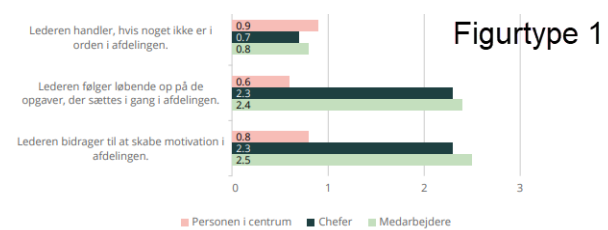
Hvor vigtigt er ledelsestemaet for arbejdet i jeres enhed?

I den tredje figur kan du se, hvor vigtigt dine medarbejdere, din overordnede leder og du selv har vurderet ledelsestemaet til at være for jeres arbejde.

Læg f.eks. mærke til, om der er forskel på, hvor vigtigt temaet opleves af dine medarbejdere og din overordnede leder.

Vil du gerne arbejde videre med et tema?

I slutningen af hvert tema i rapporten finder du nogle refleksionsspørgsmål, du kan bruge i dit videre arbejde med temaet.

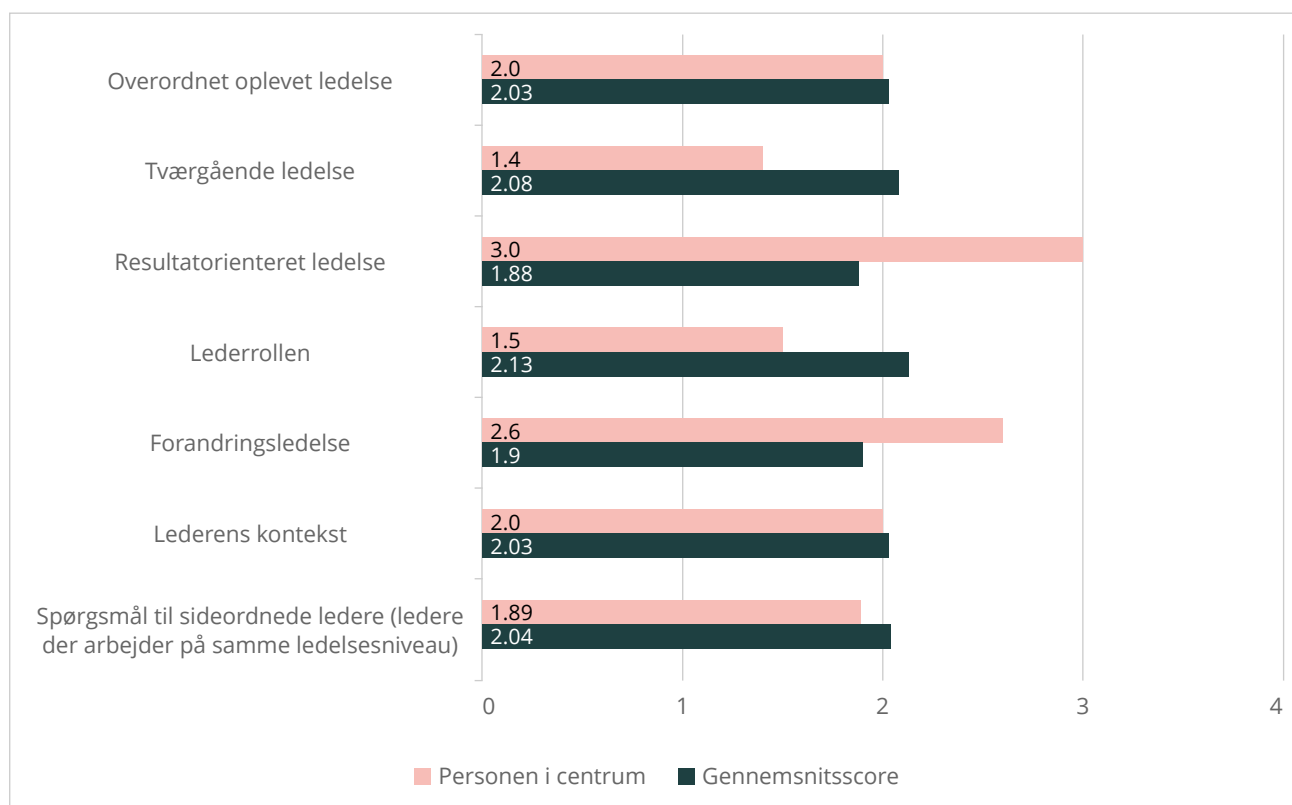


Overblik

Dette afsnit viser overblik over de centrale resultater fra din ledelsesevaluering.

Figur 1: Gennemsnitlige scorer

Viser gennemsnitsbesvarelsen for hvert af de temaer, der indgår i ledelsesevalueringen. Du kan se din egen besvarelse i forhold til alle øvrige besvarelser omkring din ledelse.

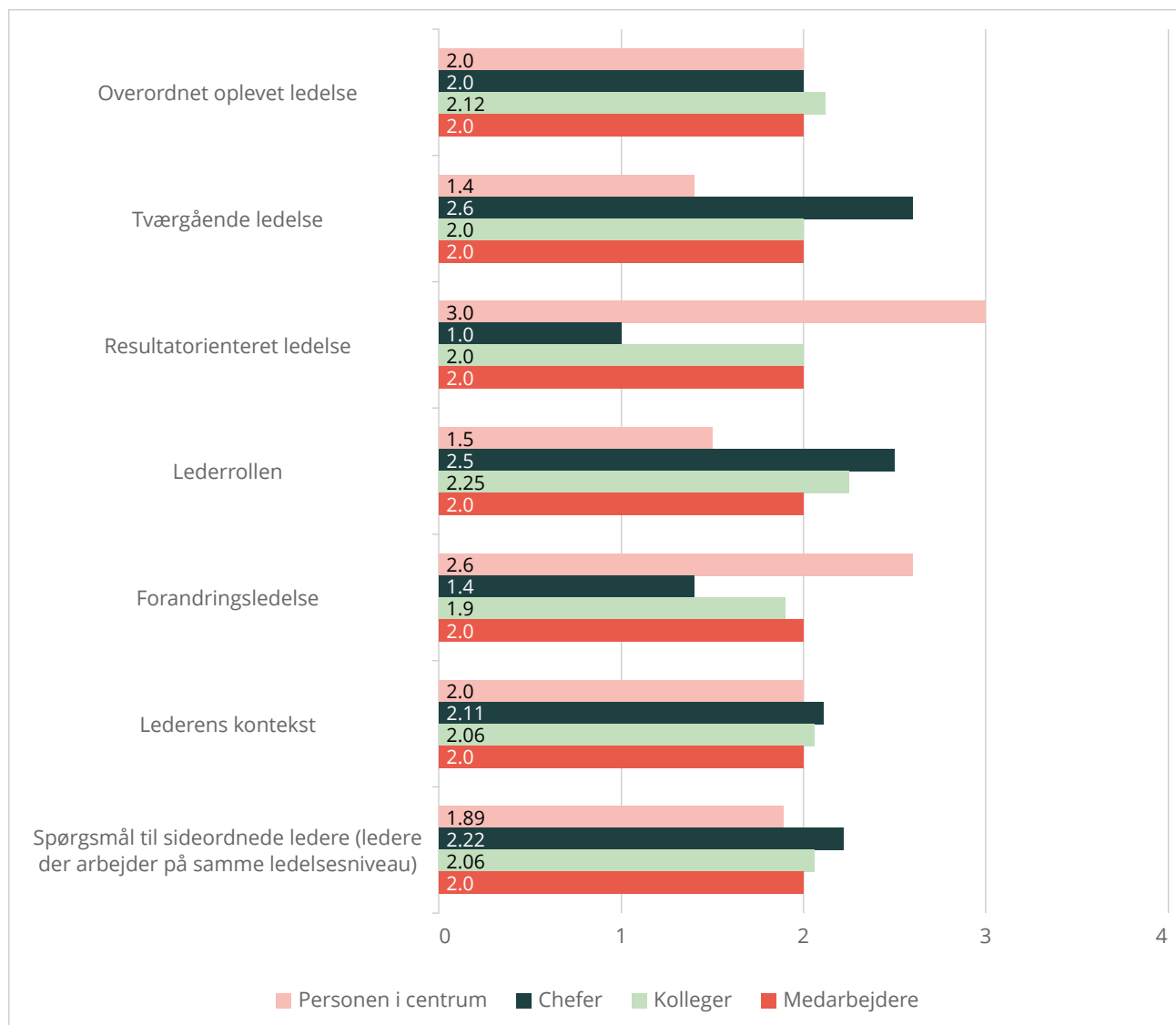


Her kan rapportansvarlig skrive en kommentar

— **Rapportansvarlig**

Figur 2: Individuelle scorer

Viser gennemsnitsbesvarelsen for hvert af de temaer, der indgår i ledelsesevalueringen. Du kan se din egen besvarelse i forhold til hver af de andre grupper, der har svaret på spørgsmål omkring din ledelse.

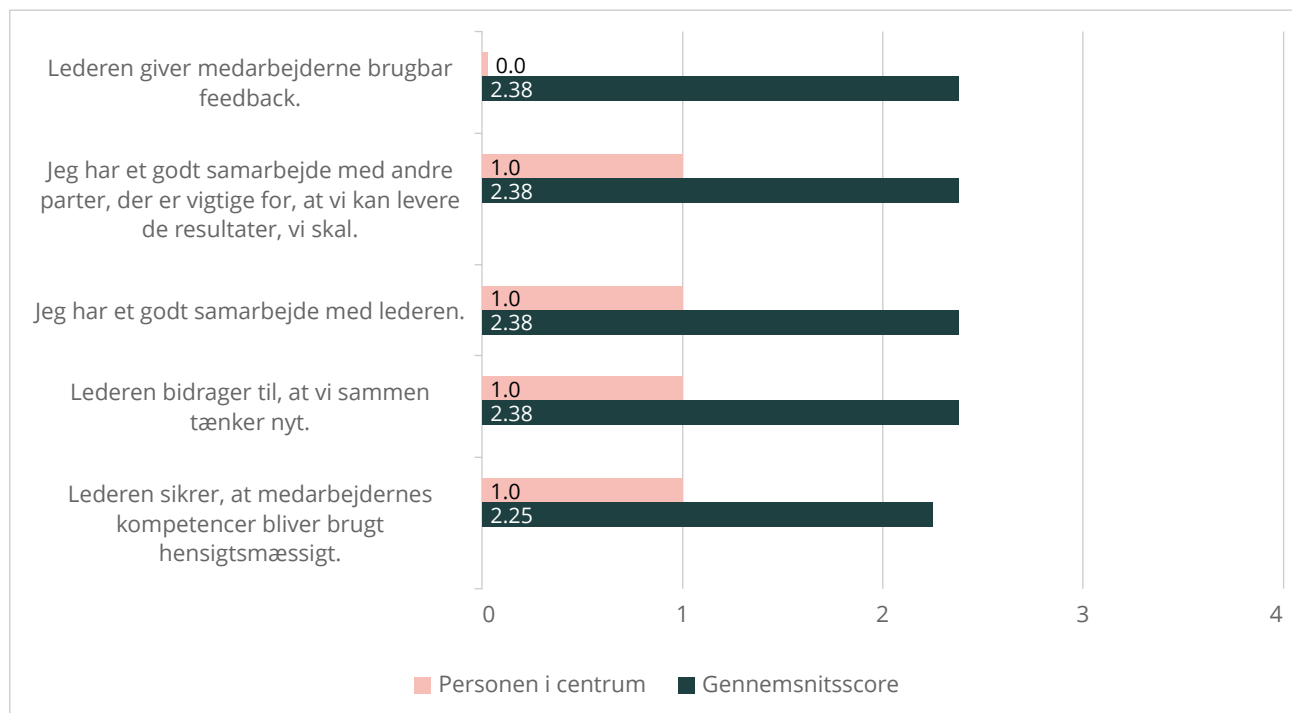


....

— Rapportansvarlig

Figur 3: Højeste scorer

Viser de fem spørgsmål med det højeste gennemsnit samt din egen besvarelse på disse spørgsmål.

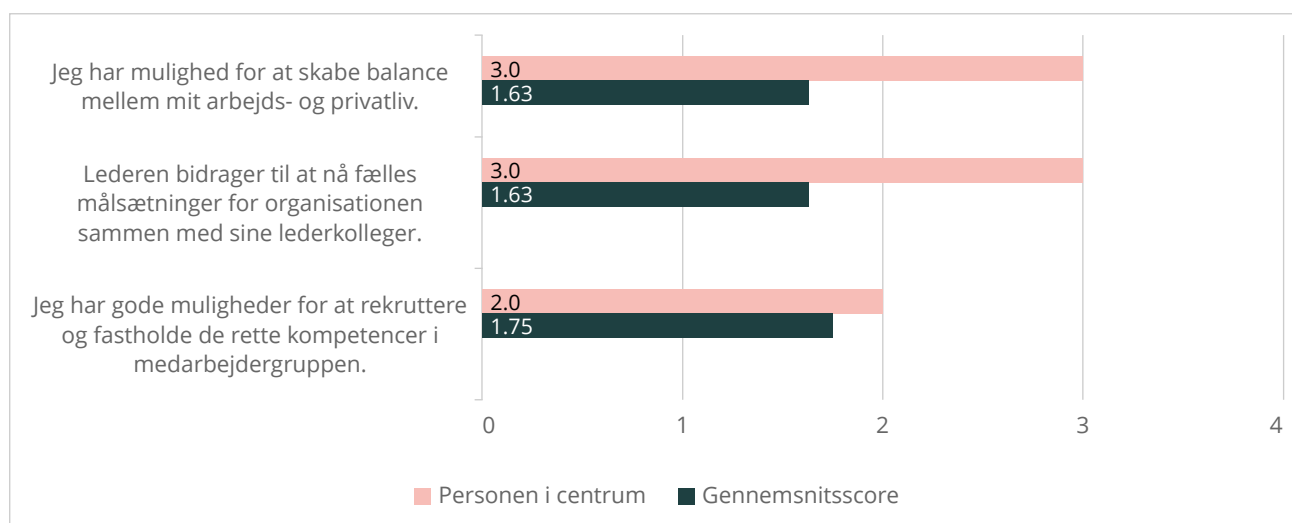


....

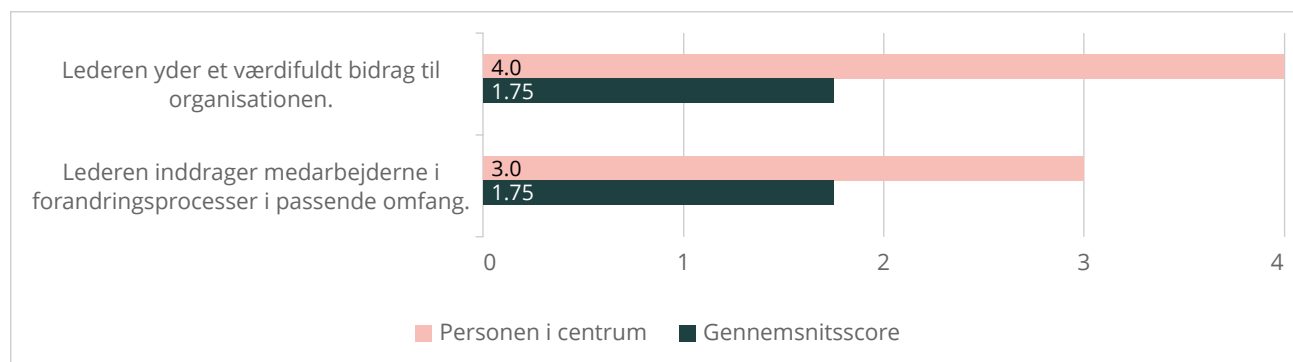
— Rapportansvarlig

Figur 4: Laveste scorer

Viser de fem spørgsmål med det laveste gennemsnit samt din egen besvarelse på disse spørgsmål.



Graf fortsætter på næste side



Overordnet oplevet ledelse

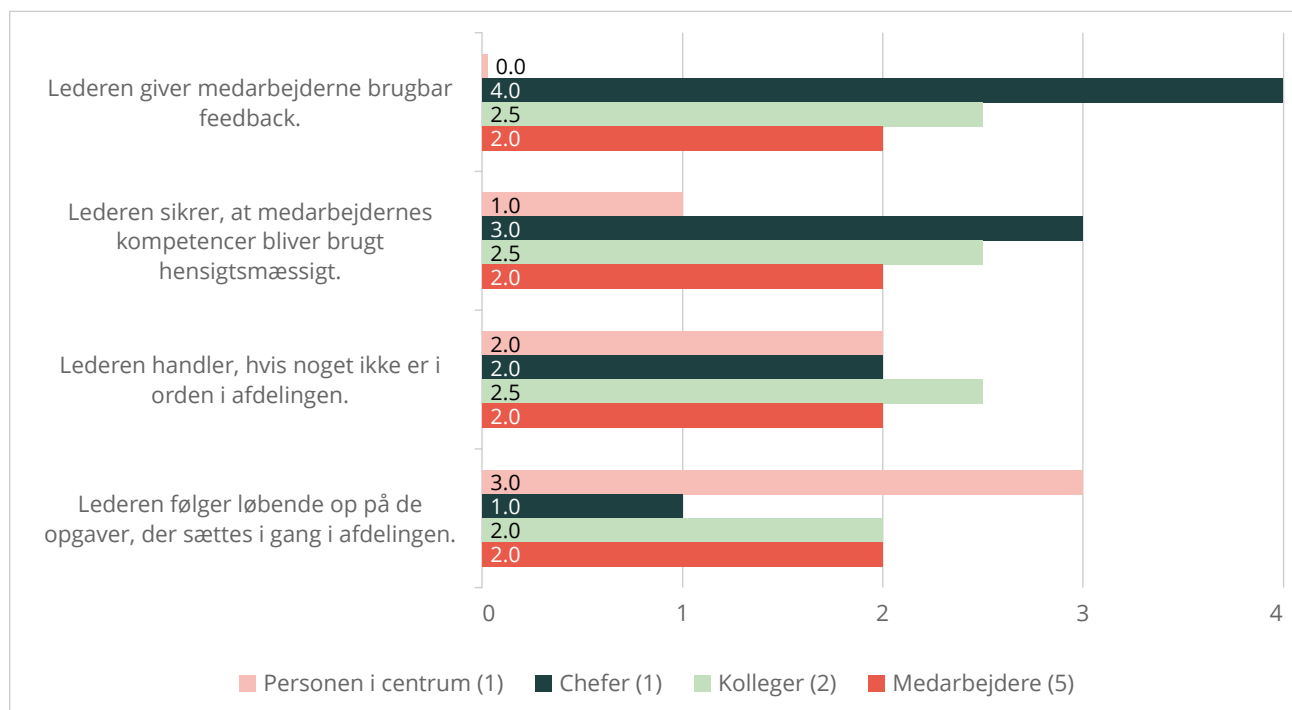
De første spørgsmål i ledelsesevalueringen handler om, hvordan du selv, din overordnede leder og dine medarbejdere overordnet oplever din ledelse. Det er generelle spørgsmål, der giver dig et overblik over centrale aspekter af din rolle som leder. Spørgsmålene giver dig bl.a. indblik i:

- ➔ 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/de underordnede ledere, 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.

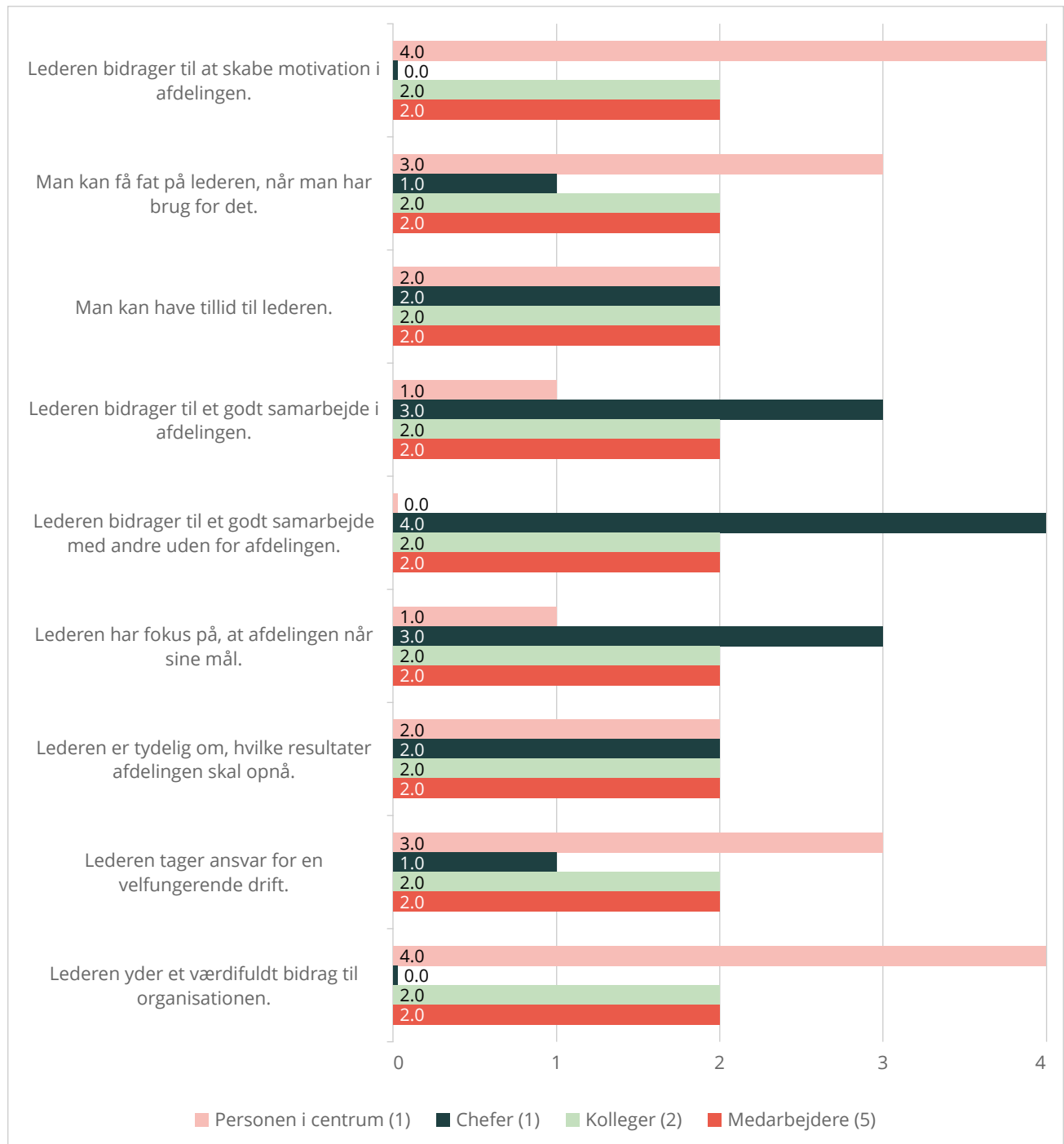
Emnerne er vigtige for, om din enhed fungerer godt og leverer de resultater, I skal. Svarene på disse spørgsmål giver dig et overblik, der kommer hele vejen rundt om dit lederskab. Dette overblik kan du bruge som kontekst, når du skal forstå de øvrige besvarelser i rapporten.

Figur 5: Overordnet oplevet ledelse, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Overordnet oplevet ledelse'

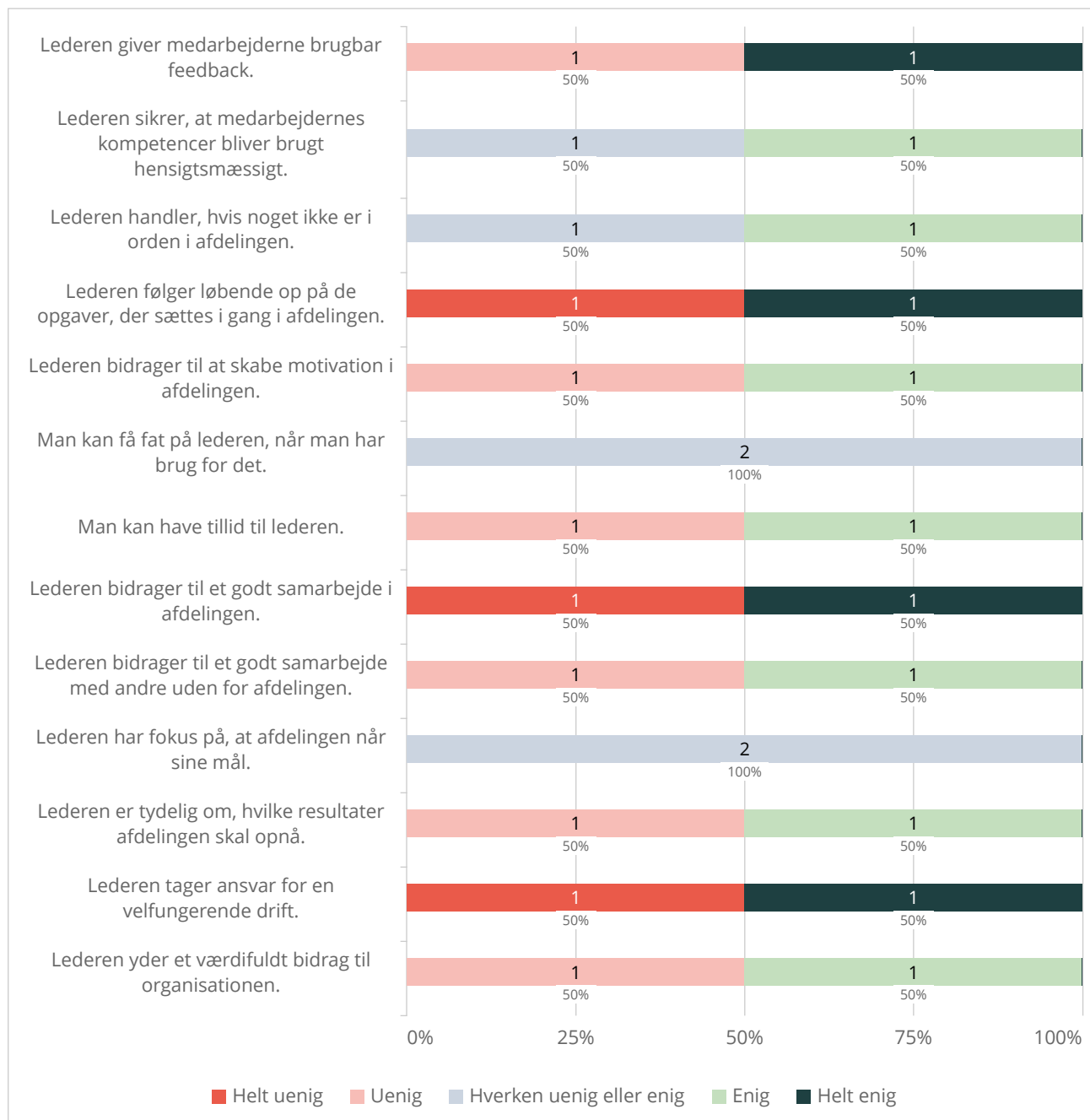


Graf fortsætter på næste side



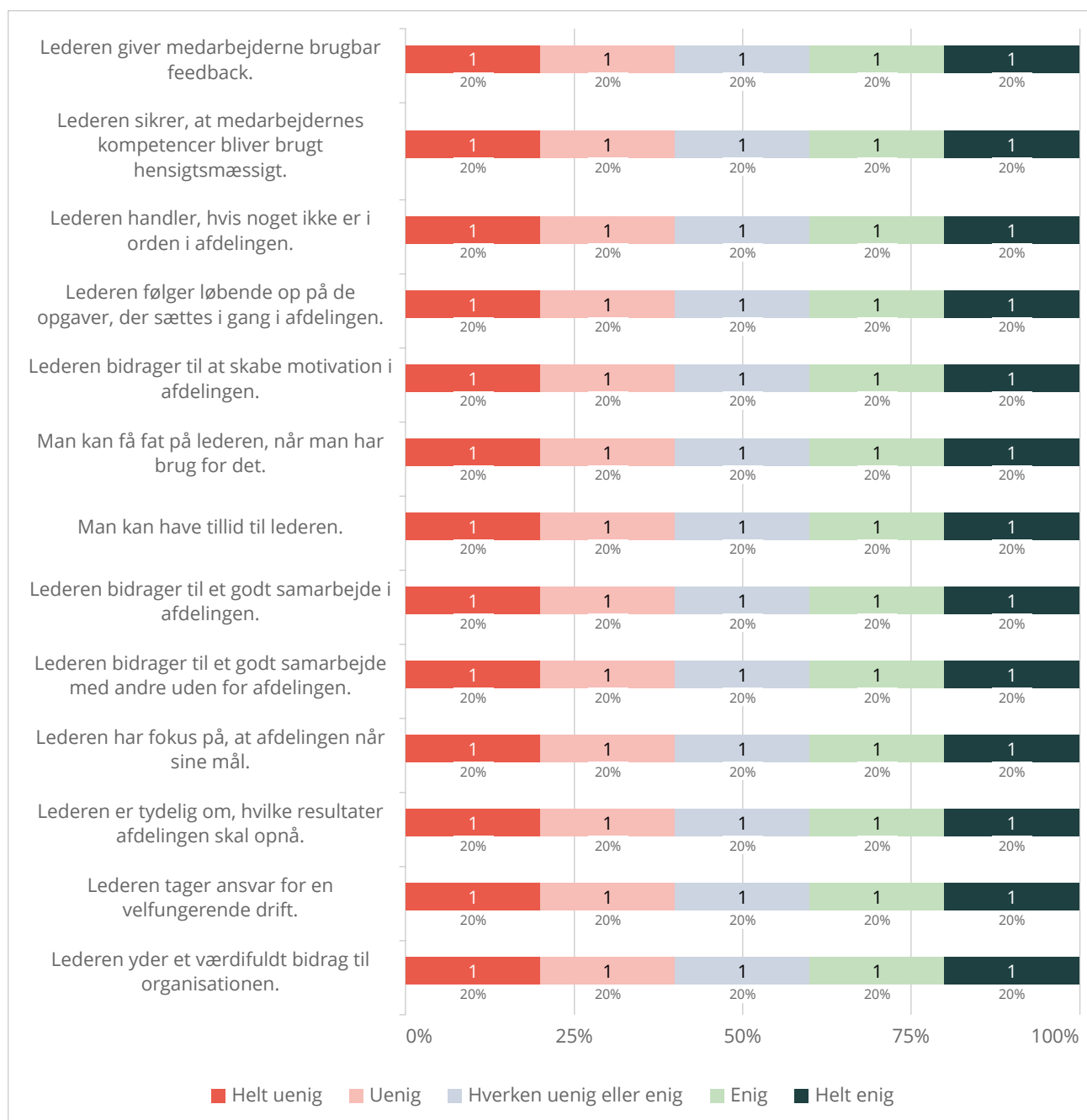
Figur 6: Fordeling af svar - Kolleger

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.



Figur 7: Fordeling af svar - Medarbejdere

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.



Lederen giver medarbejderne brugbar feedback.

“Jeg oplever, at lederen prioriterer både kvalitet og effektivitet.”
— Medarbejder (score: Uenig)

“Jeg føler, at mine kompetencer bliver brugt optimalt.”
— Medarbejder (score: Enig)

Lederen giver medarbejderne brugbar feedback.

- “ Lederen er engageret og motiverende.
— Medarbejder (score: Hverken uenig eller enig)
- “ Der er en god balance mellem resultater og trivsel.
— Medarbejder (score: Helt enig)
- “ Der er behov for bedre opfølgning på aftalte initiativer.
— Chef (score: Helt enig)
- “ Lederen er god til at lytte og tage medarbejdernes input alvorligt."
— Kollega (score: Helt enig)

Lederen sikrer, at medarbejdernes kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt.

- “ Jeg savner tydeligere kommunikation om afdelingens langsigtede mål.
— Medarbejder (score: Helt uenig)
- “ Lederen er tilgængelig og hjælpsom, når der er behov.
— Medarbejder (score: Uenig)
- “ Kommunikationen fra ledelsen er klar og forståelig."
— Medarbejder (score: Enig)
- “ Der er en god kultur for feedback og udvikling.
— Medarbejder (score: Hverken uenig eller enig)
- “ Lederen skaber et trygt arbejdsmiljø, hvor man tør komme med idéer."
— Medarbejder (score: Helt enig)
- “ Lederen kunne arbejde mere med at skabe tværgående samarbejde.
— Chef (score: Enig)
- “ Jeg oplever en klar retning og tydelige mål fra ledelsen."
— Kollega (score: Enig)

Her skriver rapportansvarlig en kommentar...

— Rapportansvarlig

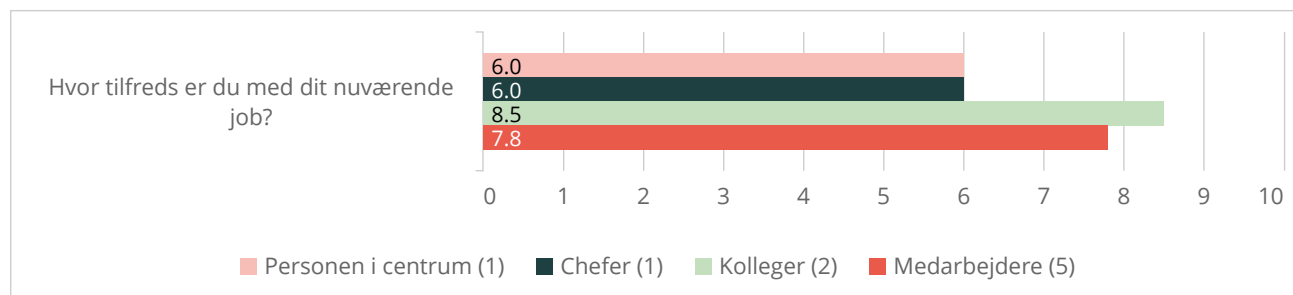
Hvis du vil arbejde videre med overordnet oplevet ledelse, kan du overveje:

- ➔ 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 medarbejders behov for, fx feedback og inddragelse?
- ➔ Oplever du, at der er balance mellem efterspørgslen på din ledelse fra dine medarbejdere, din overordnede 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 medarbejders samarbejde på tværs af organisationen?

Jobtilfredshed

Figur 8: Opfattet vigtighed - Gennemsnit

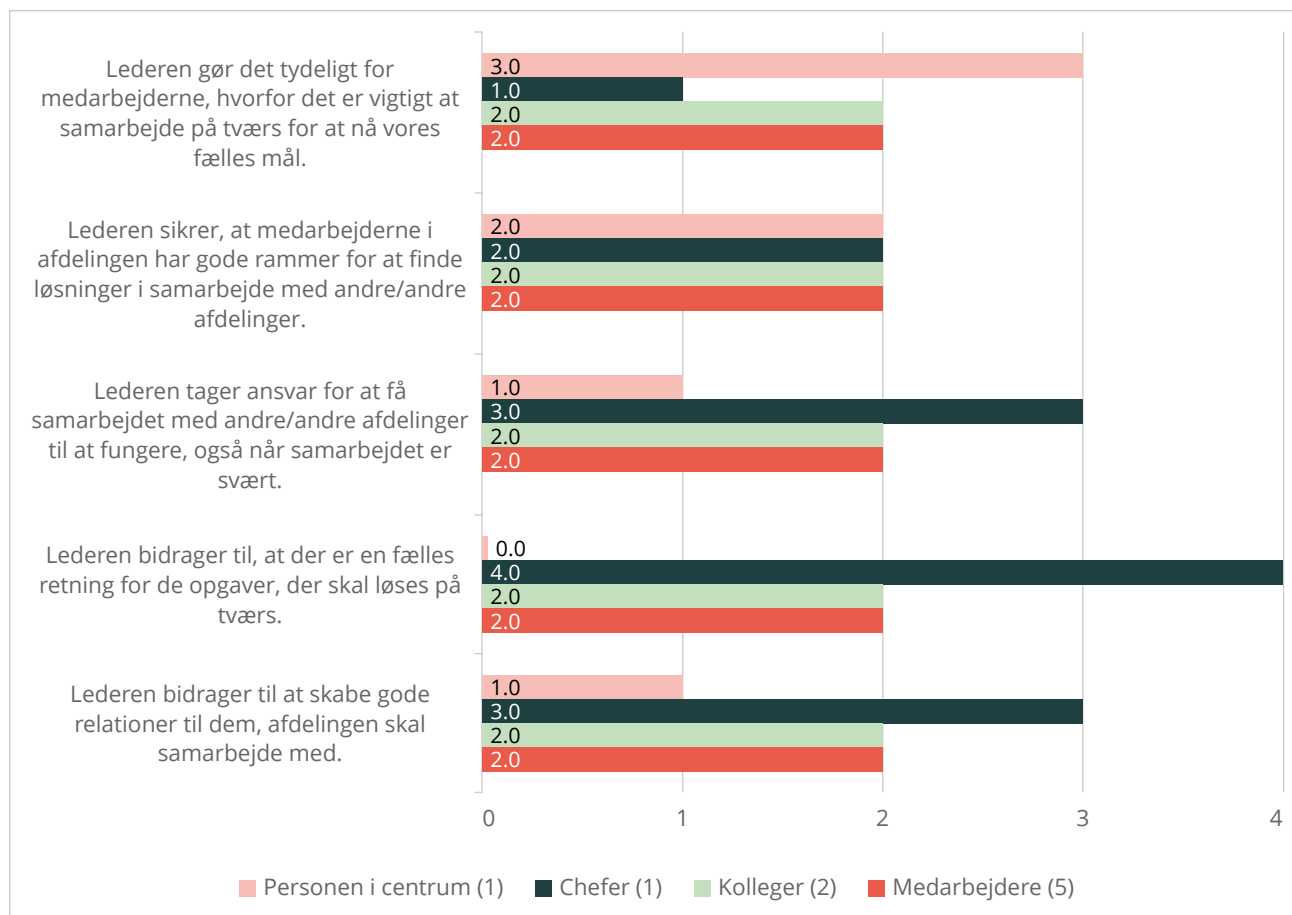
Figuren viser gennemsnittet af, hvor vigtigt respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) opfatter temaet 'Jobtilfredshed'



Tværgående ledelse

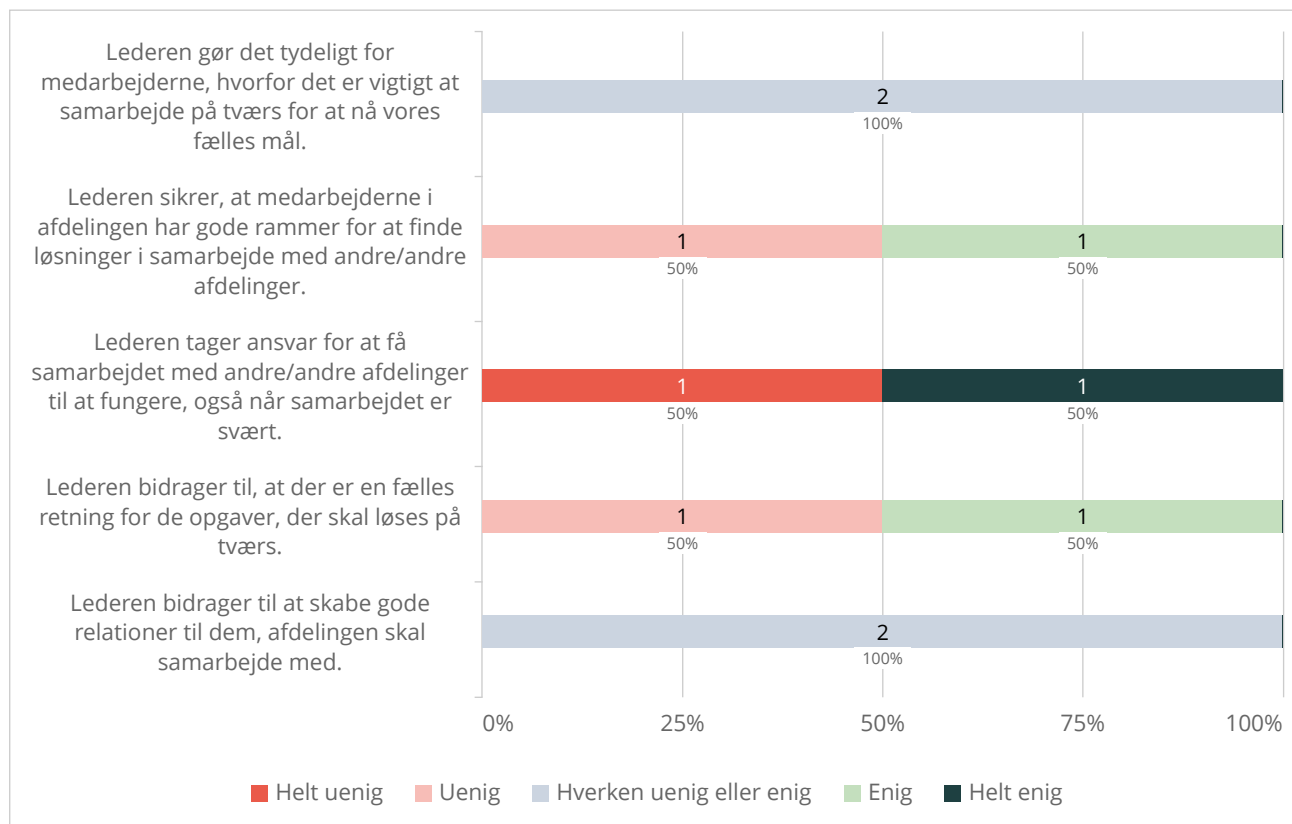
Figur 9: Tværgående ledelse, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Tværgående ledelse'

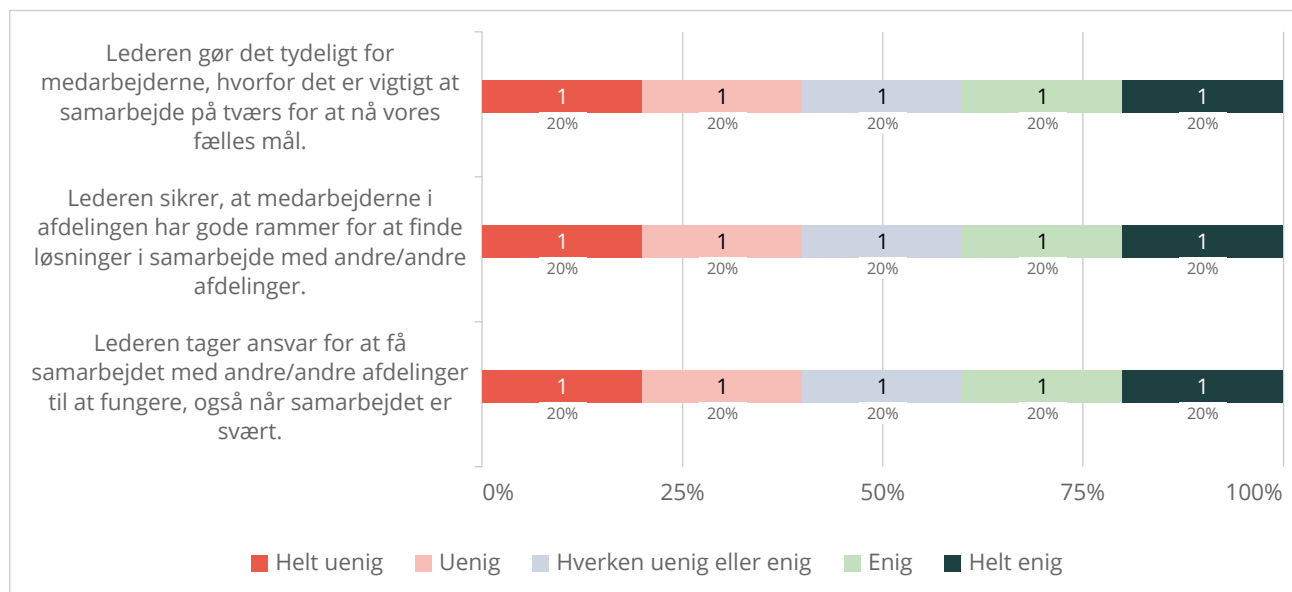


Figur 10: Fordeling af svar - Kolleger

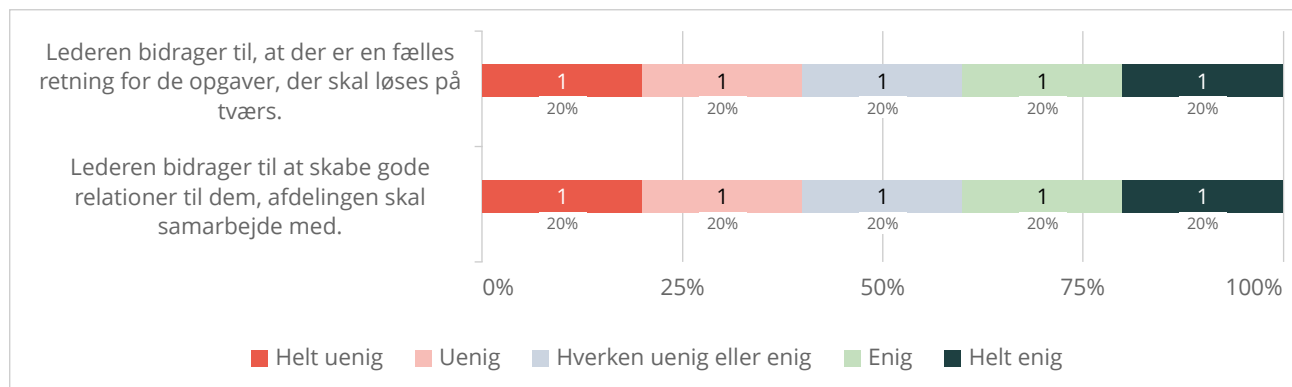
Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

**Figur 11: Fordeling af svar - Medarbejdere**

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

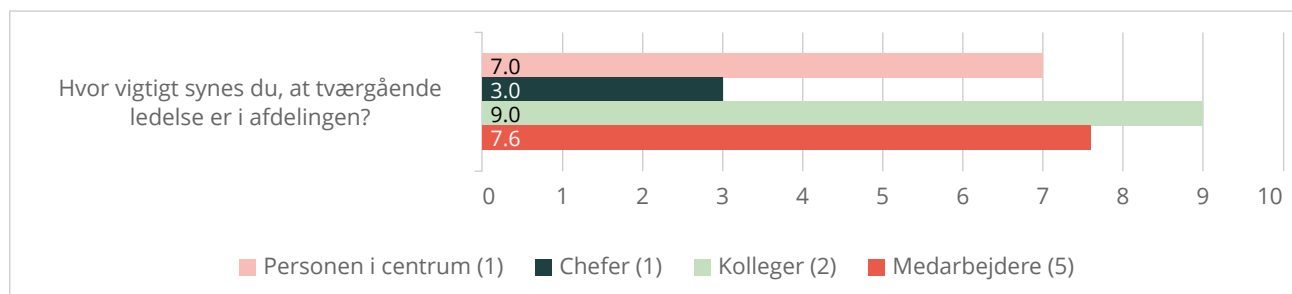


Graf fortsætter på næste side



Figur 12: Opfattet vigtighed - Gennemsnit

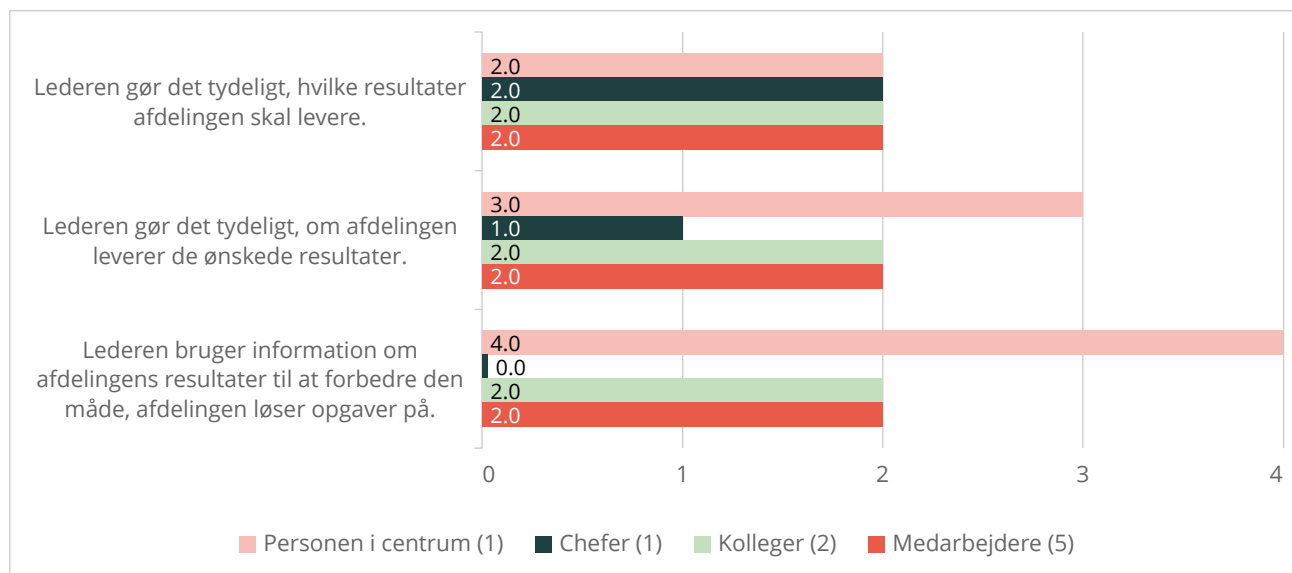
Figuren viser gennemsnittet af, hvor vigtigt respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) opfatter temaet 'Tværgående ledelse'



Resultatorienteret ledelse

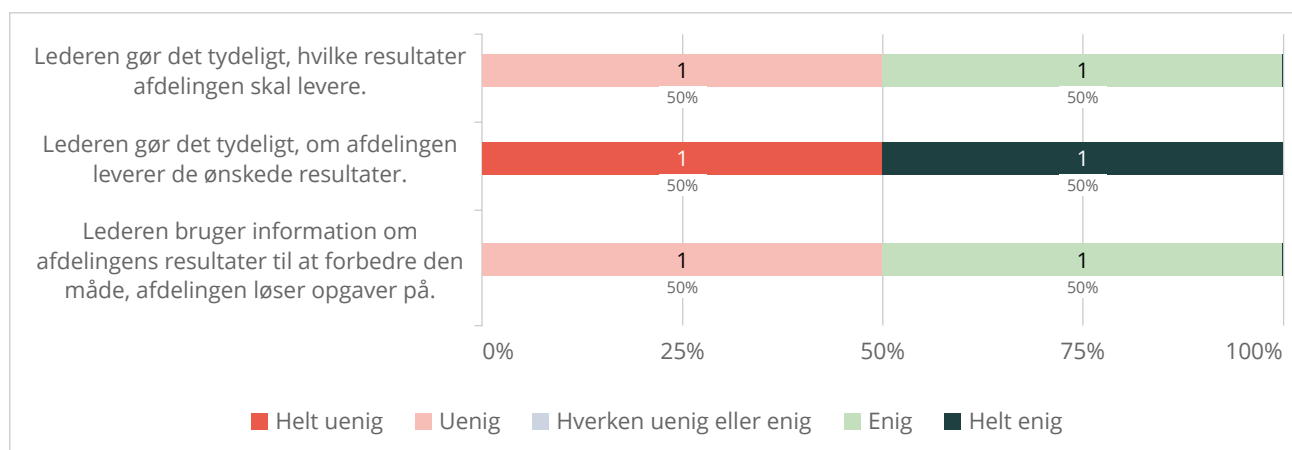
Figur 13: Resultatorienteret ledelse, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Resultatorienteret ledelse'



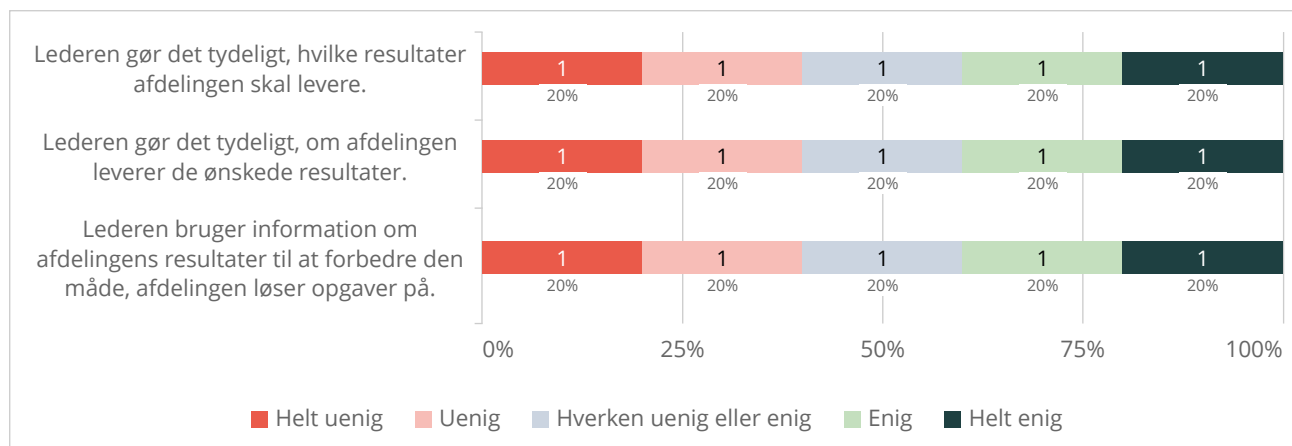
Figur 14: Fordeling af svar - Kolleger

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

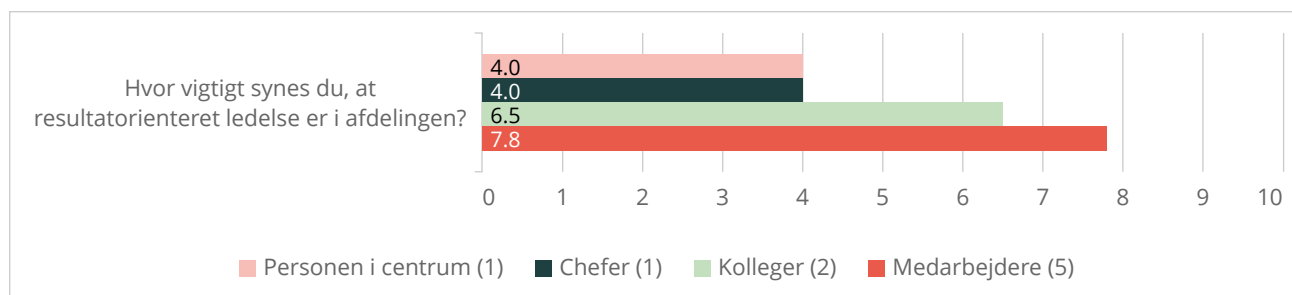


Figur 15: Fordeling af svar - Medarbejdere

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

**Figur 16: Opfattet vigtighed - Gennemsnit**

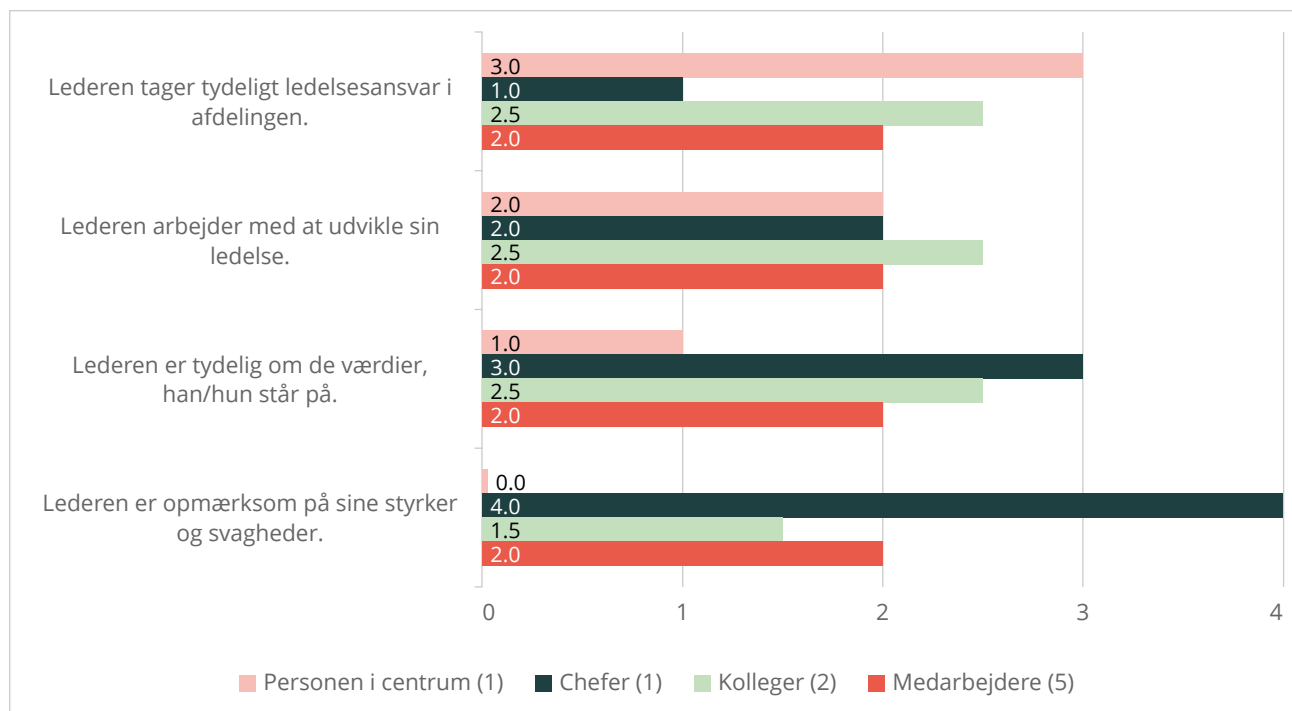
Figuren viser gennemsnittet af, hvor vigtigt respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) opfatter temaet 'Resultatorienteret ledelse'



Lederrollen

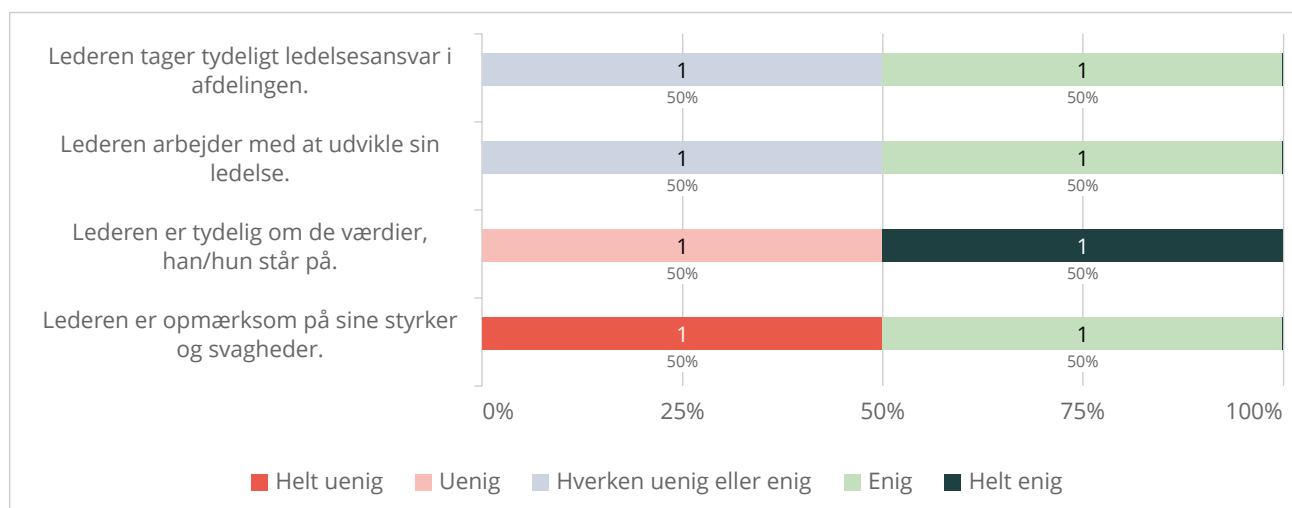
Figur 17: Lederrollen, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Lederrollen'



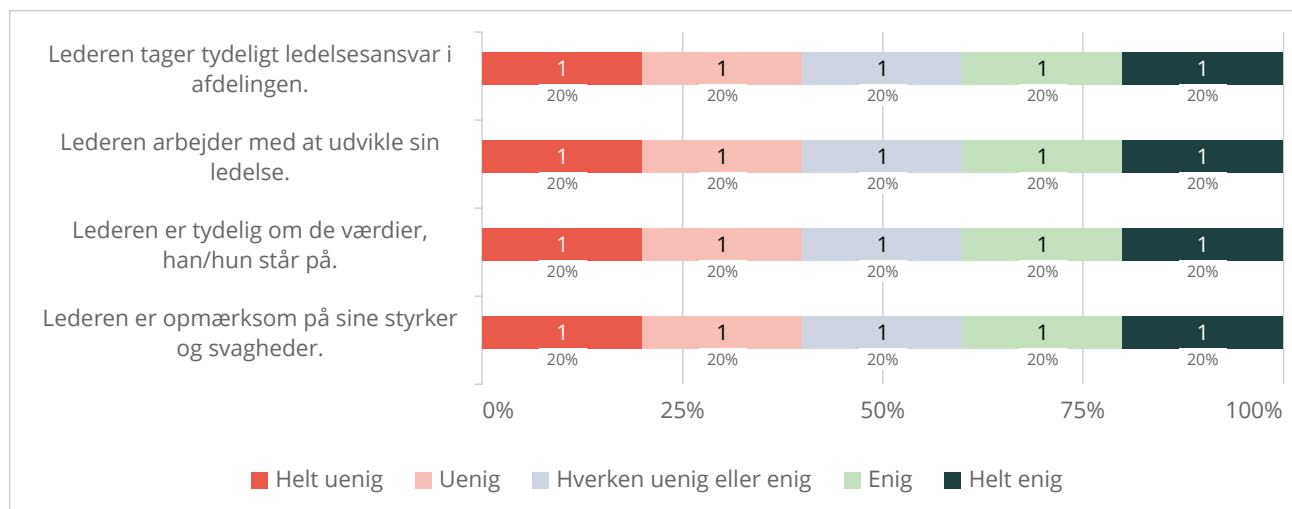
Figur 18: Fordeling af svar - Kolleger

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

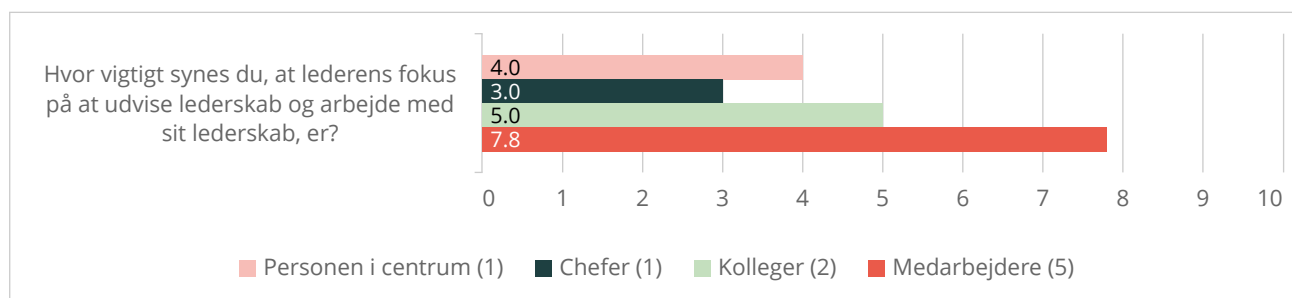


Figur 19: Fordeling af svar - Medarbejdere

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

**Figur 20: Opfattet vigtighed - Gennemsnit**

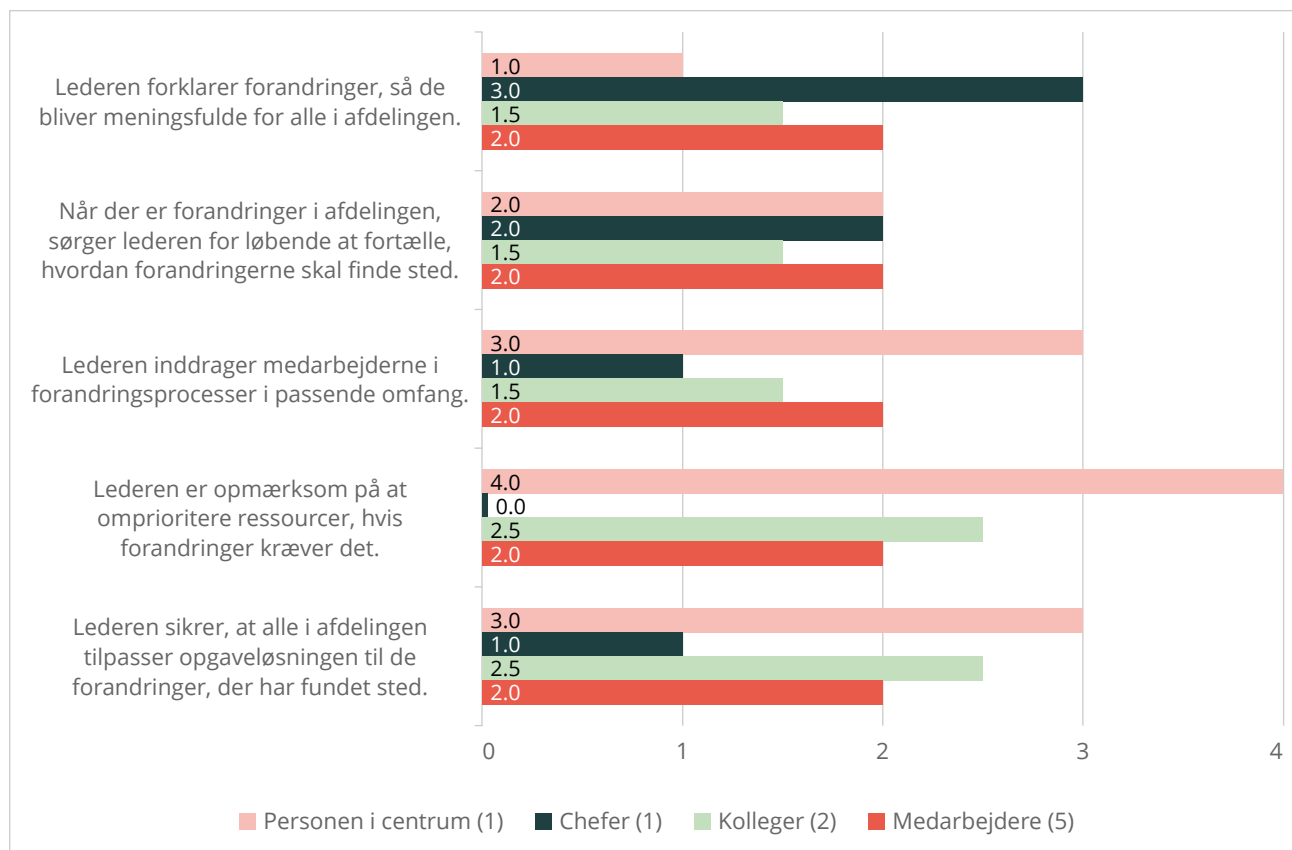
Figuren viser gennemsnittet af, hvor vigtigt respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) opfatter temaet 'Lederrollen'



Forandringsledelse

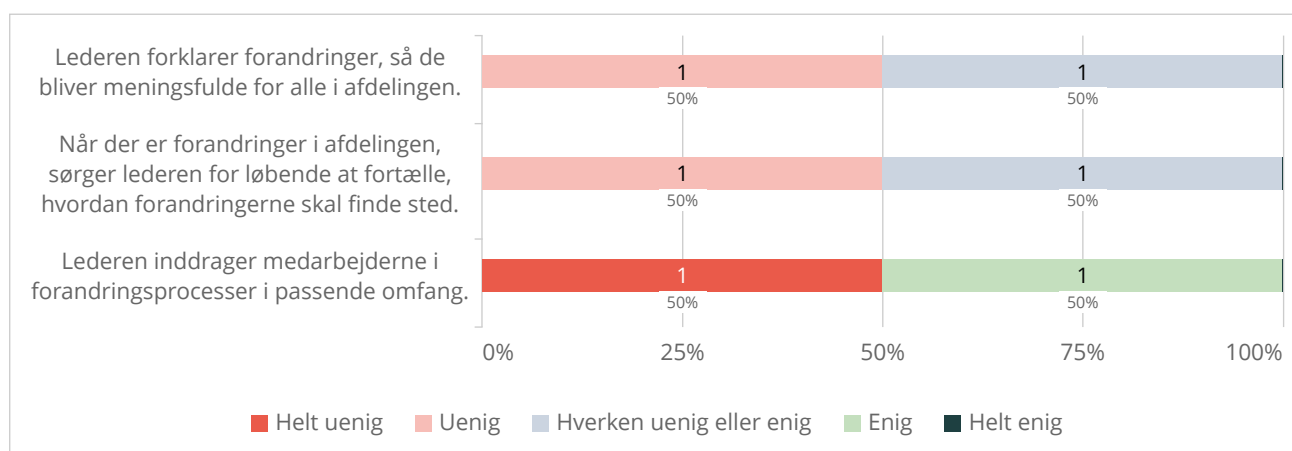
Figur 21: Forandringsledelse, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Forandringsledelse'

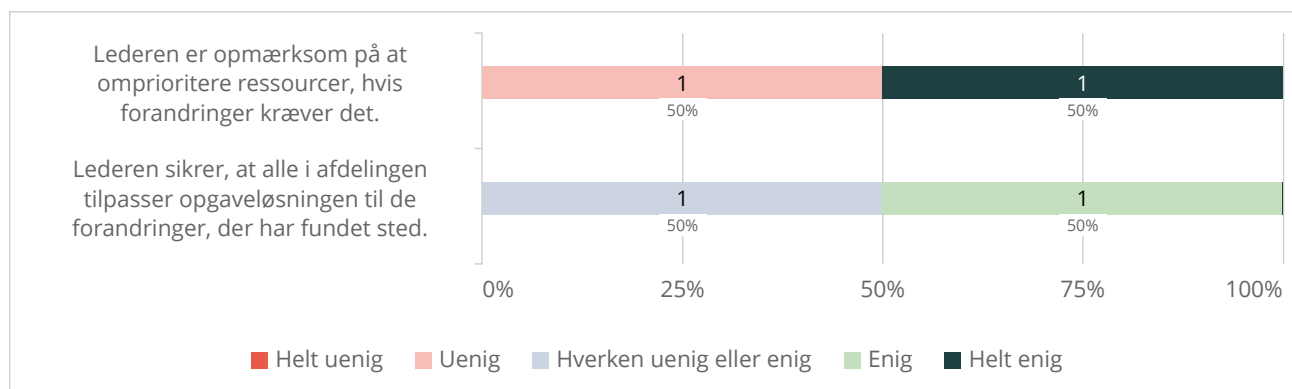


Figur 22: Fordeling af svar - Kolleger

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

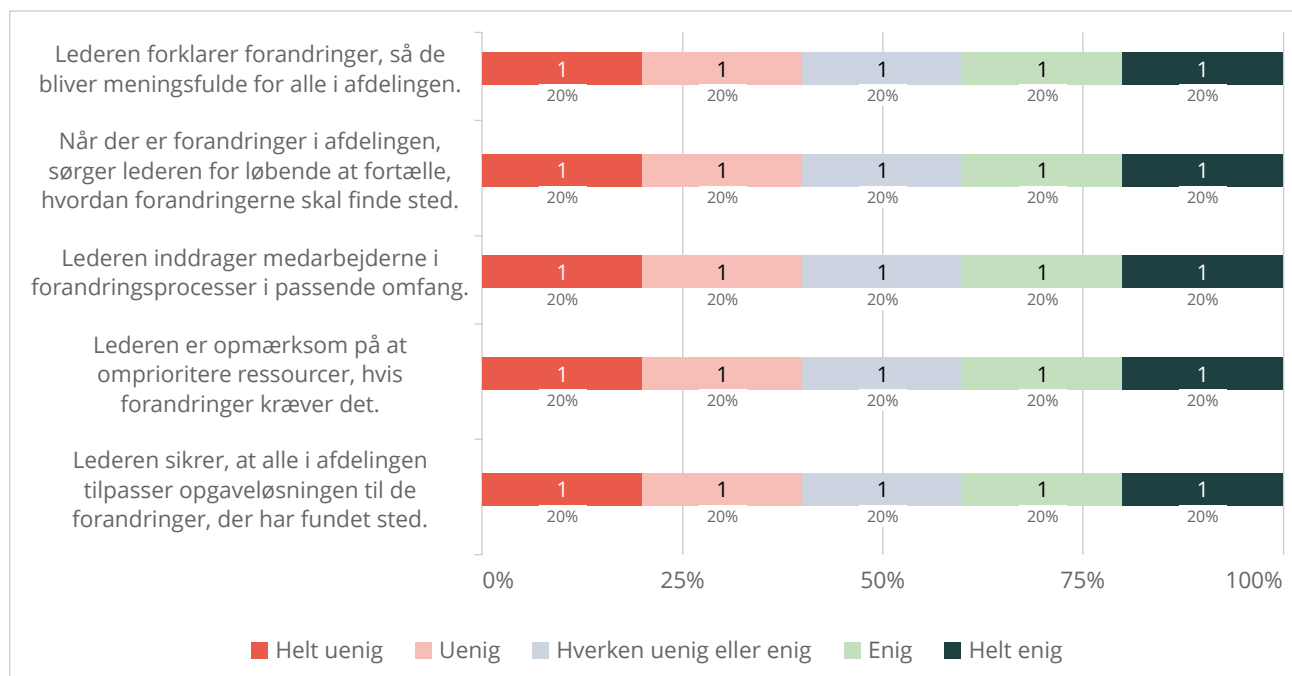


Graf fortsætter på næste side



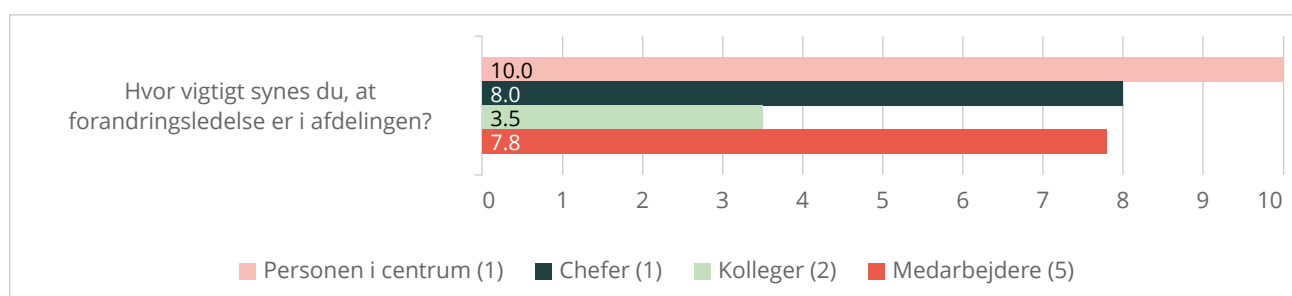
Figur 23: Fordeling af svar - Medarbejdere

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.



Figur 24: Opfattet vigtighed - Gennemsnit

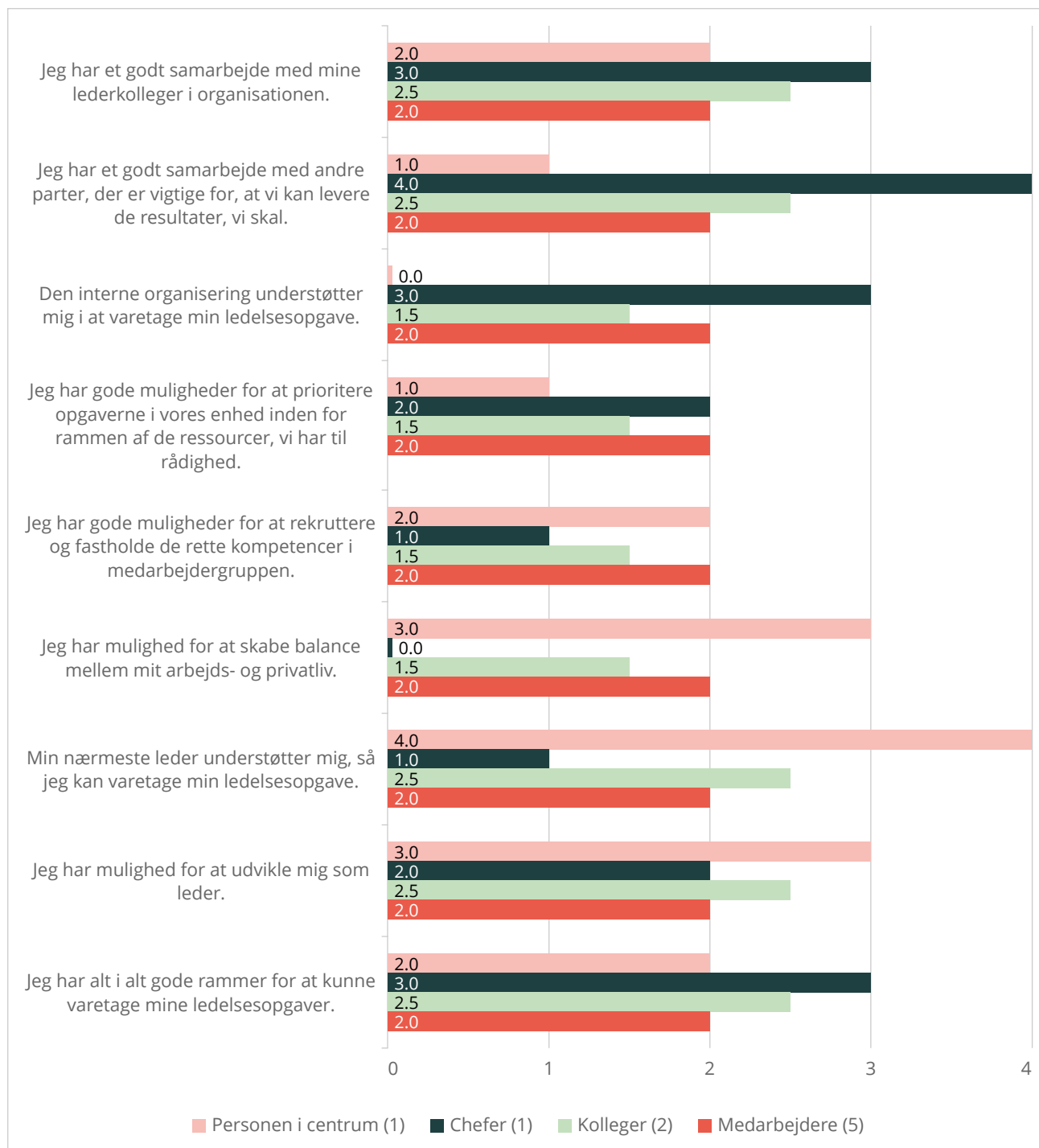
Figuren viser gennemsnittet af, hvor vigtigt respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) opfatter temaet 'Forandringsledelse'



Lederens kontekst

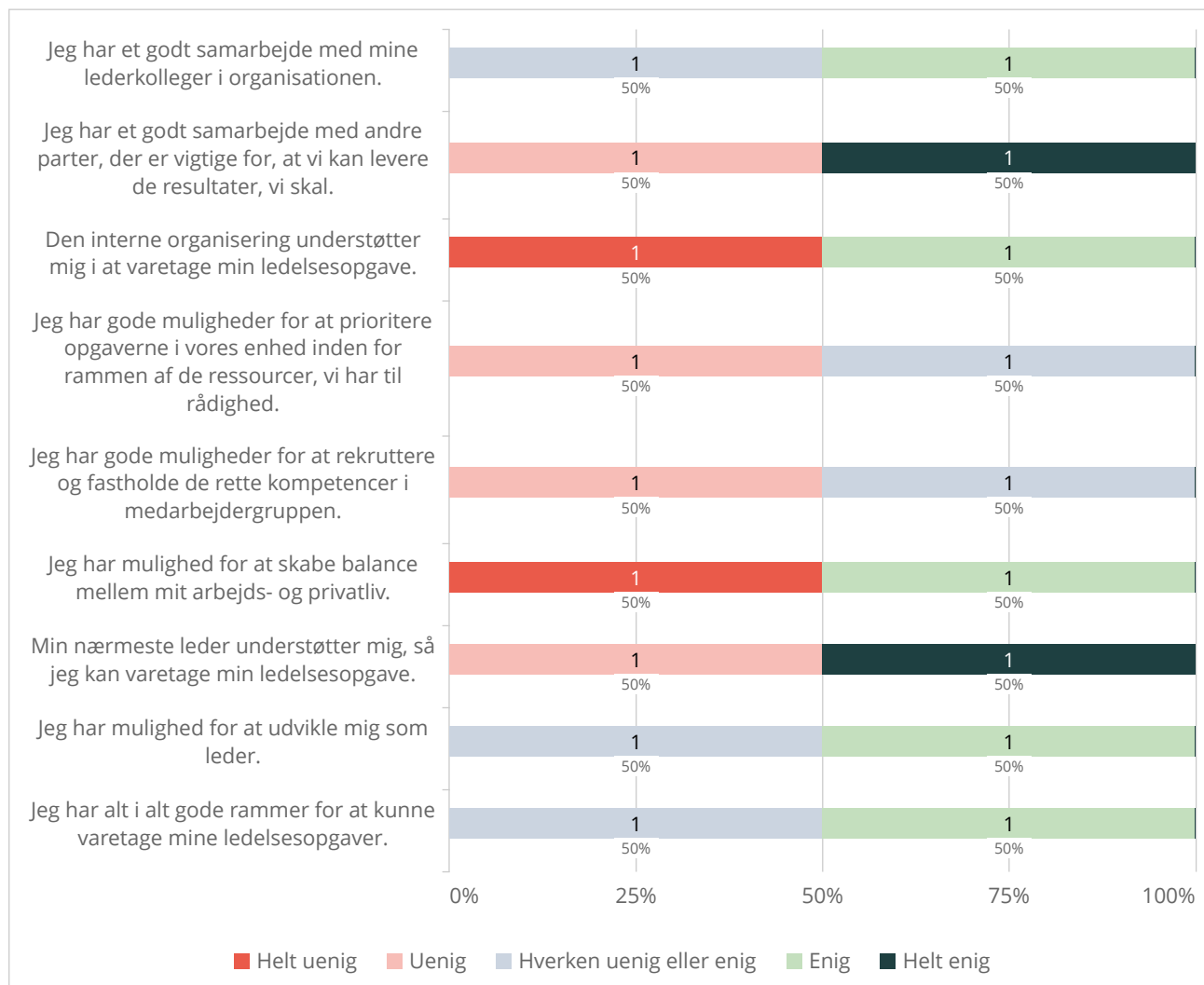
Figur 25: Lederens kontekst, gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Lederens kontekst'

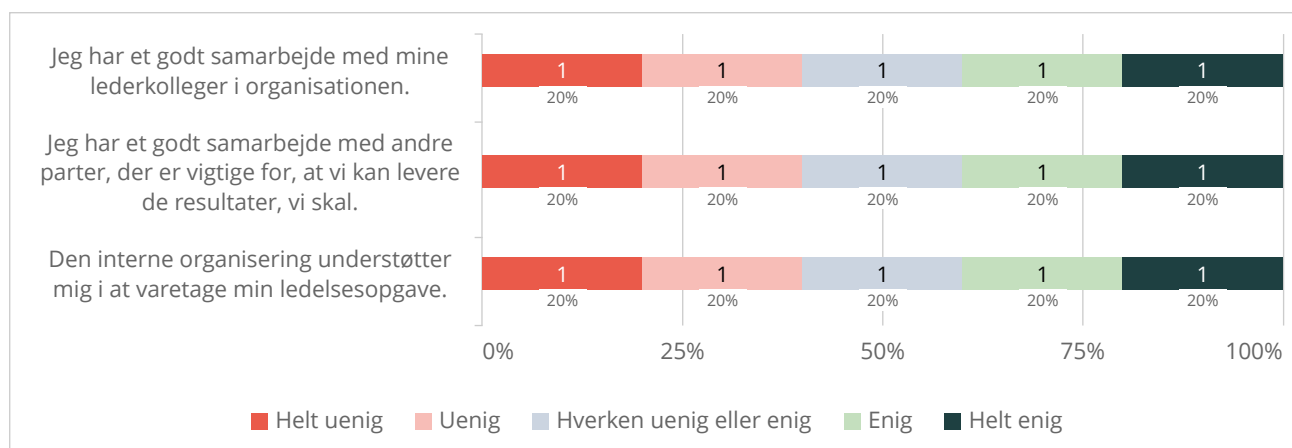


Figur 26: Fordeling af svar - Kolleger

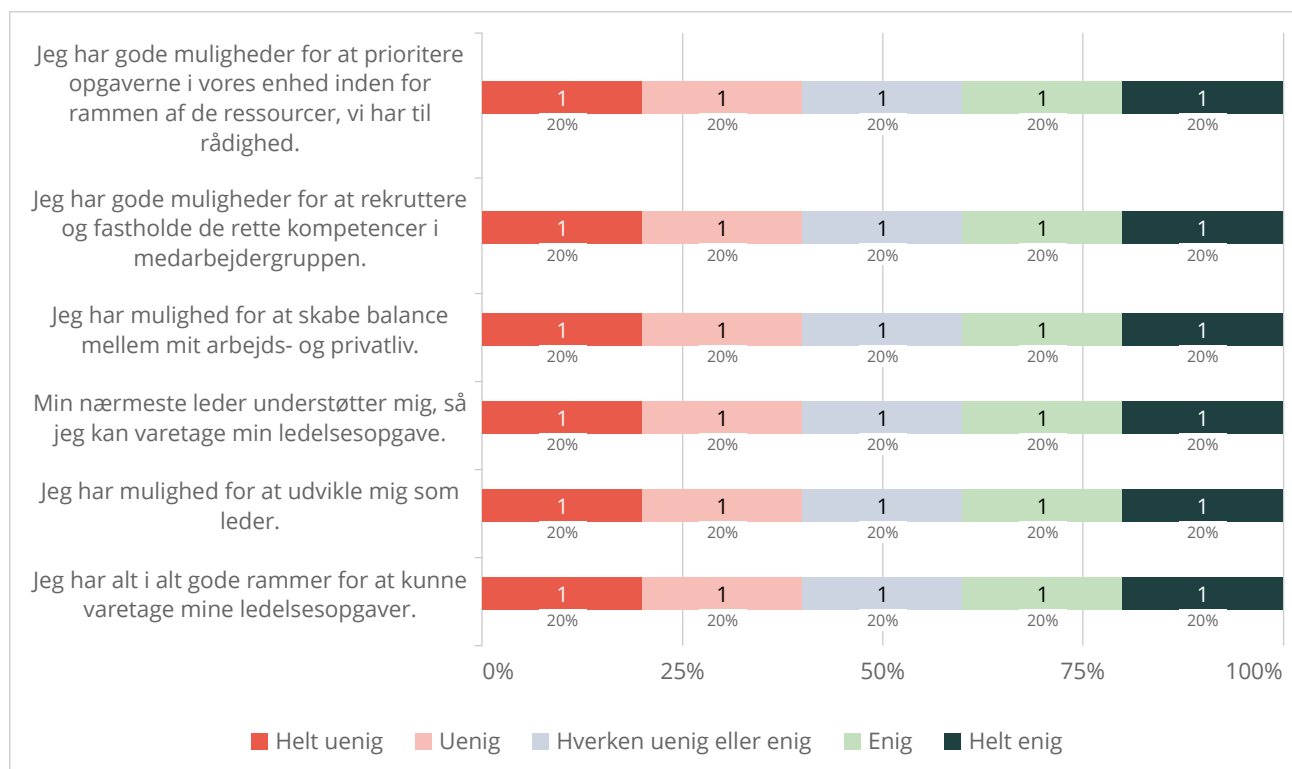
Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.


Figur 27: Fordeling af svar - Medarbejdere

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.



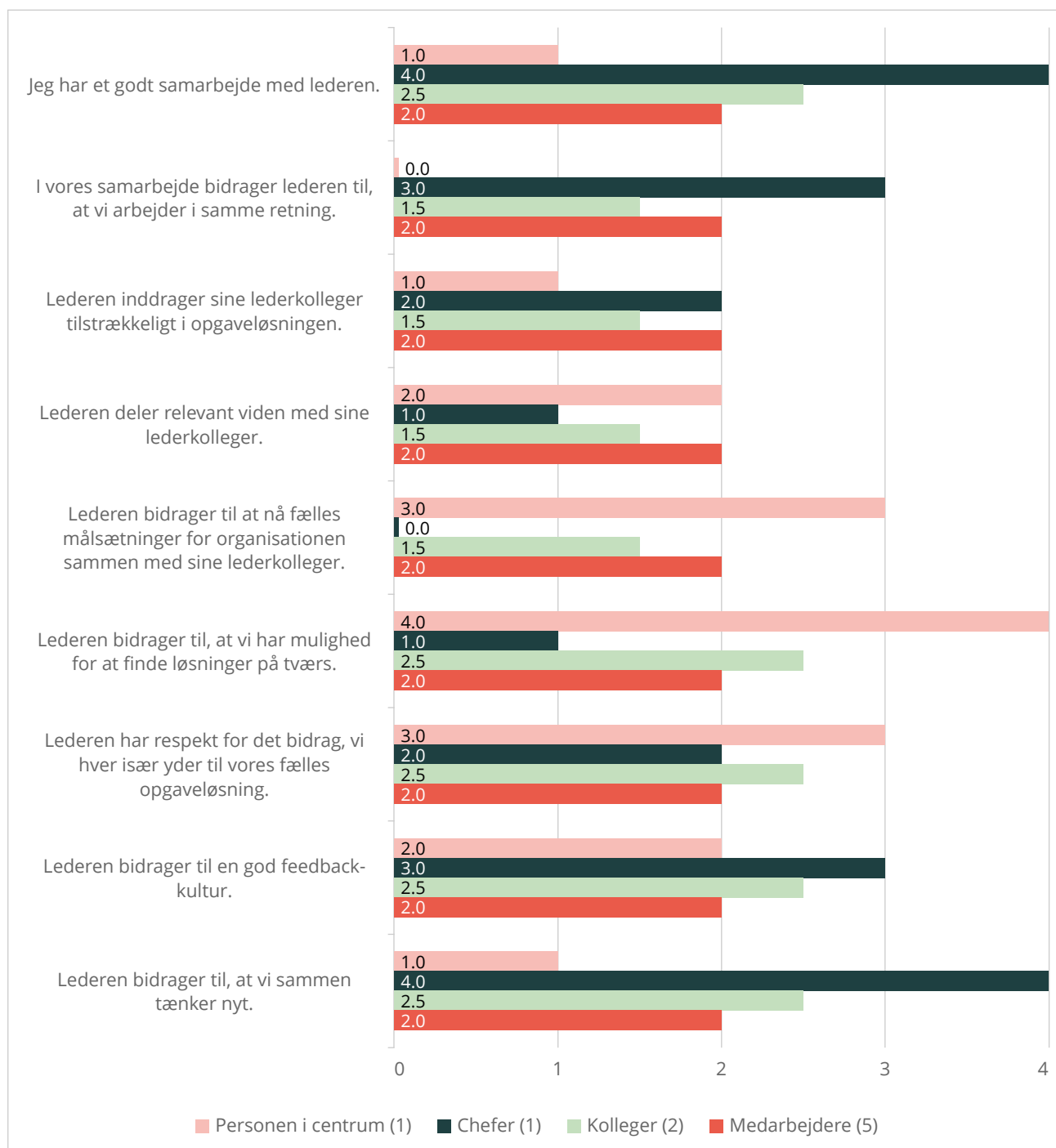
Graf fortsætter på næste side



Spørgsmål til sideordnede ledere (ledere der arbejder på samme ledelsesniveau)

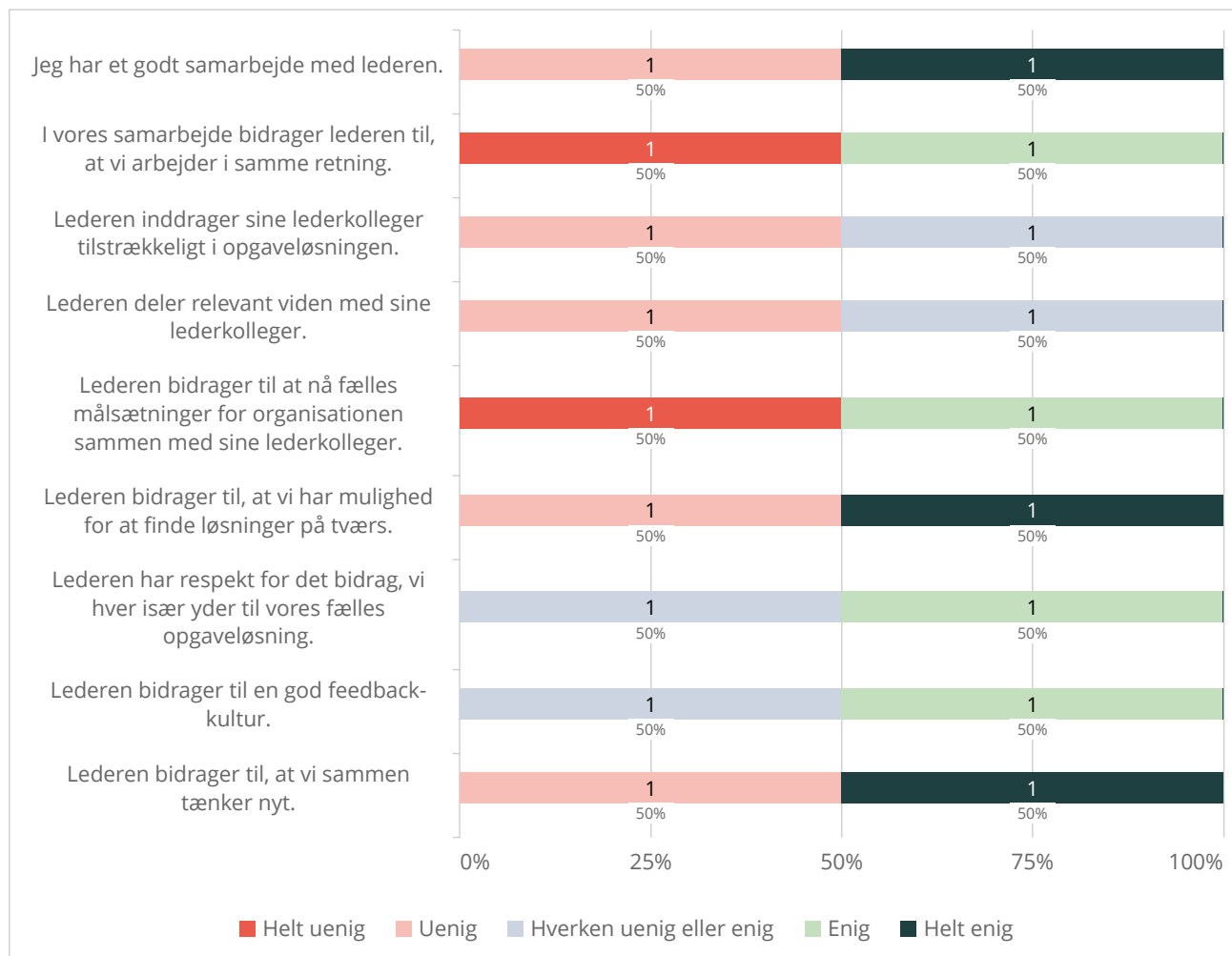
Figur 28: Spørgsmål til sideordnede ledere (ledere der arbejder på samme ledelsesniveau), gennemsnit af spørgsmål

Figuren viser gennemsnittet af, hvordan respondentgrupperne (Personen i centrum, Chefer, Kolleger og Medarbejdere) har besvaret spørgsmålene relateret til emnet 'Spørgsmål til sideordnede ledere (ledere der arbejder på samme ledelsesniveau)'

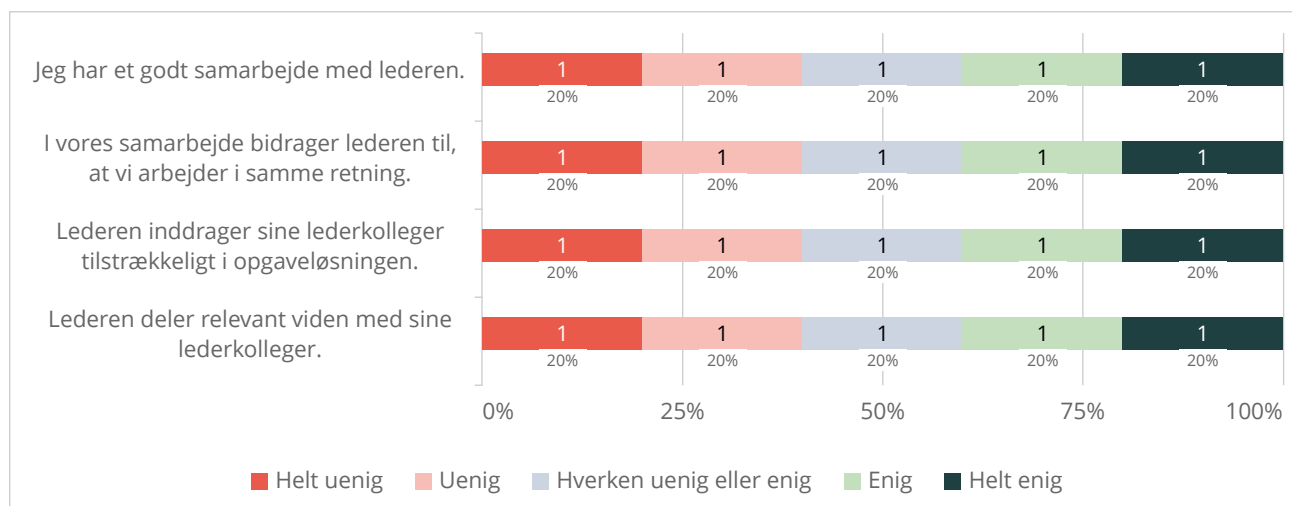


Figur 29: Fordeling af svar - Kolleger

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Kolleger) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.

**Figur 30: Fordeling af svar - Medarbejdere**

Figuren viser, hvordan respondenternes svar (Medarbejdere) er fordelt mellem de forskellige svarmuligheder.



Graf fortsætter på næste side

