

Januar 2026

# Maja Paa

Ledelsesevalueringsrapport



## Indholdsfortegnelse

Dette er din ledelsesevalueringsrapport .....	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 .....	22
Lederrollen .....	25
Forandringsledelse .....	28
Lederens kontekst .....	31
Spørgsmål til sideordnede ledere (ledere der arbejder på samme ledelsesniveau) .....	34

Rapportansvarlig	<i>Anette</i>
Rapportdato	<i>2026-01-14</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 respondenter	<i>10</i>
Respondenter i rapport	<i>9</i>
Rapportens svarprocent	<i>90%</i>
Fjernede respondenter	<i>1 respondenter(e) er ekskluderet manuelt fra rapport</i>
Den totale svarprocent	<i>100%</i>

## Dette er din ledelsesevalueringssrapport

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 besvarelsene 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
- Resultatorienteret ledelse
- Jobtilfredshed
- Lederrollen
- Tværgående ledelse
- 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.

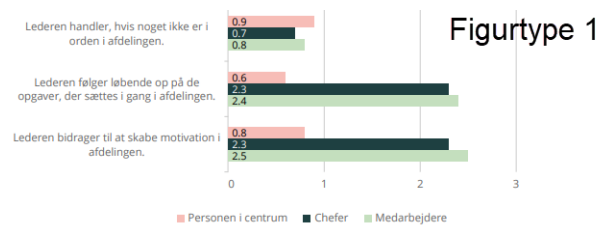
Temaer og spørgsmål tager udgangspunkt i anbefalinger fra ledelseevaluering.dk.

## Opmærksomhedspunkter når du fortolker figurerne i rapporten

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

#### Opleves din ledelse forskelligt?

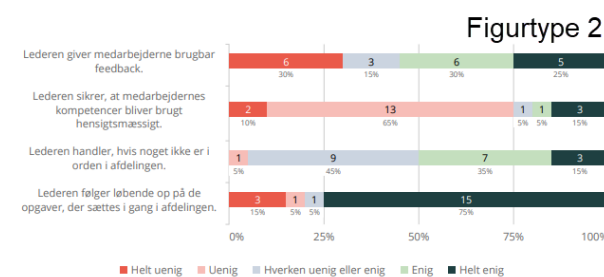
I den første figur under hvert tema kan du se, hvordan henholdsvis dine medarbejdere, din overordnede leder, dine lederkollegaer og du selv har besvaret de spørgsmål, der hører til temaet.



#### 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 fordeler 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.

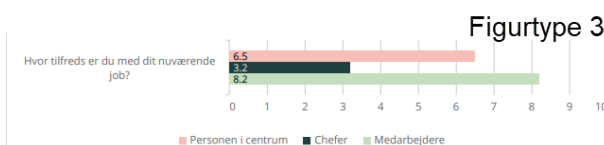
#### Hvor vigtigt er ledelsestemaet for arbejdet i jeres enhed?

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.

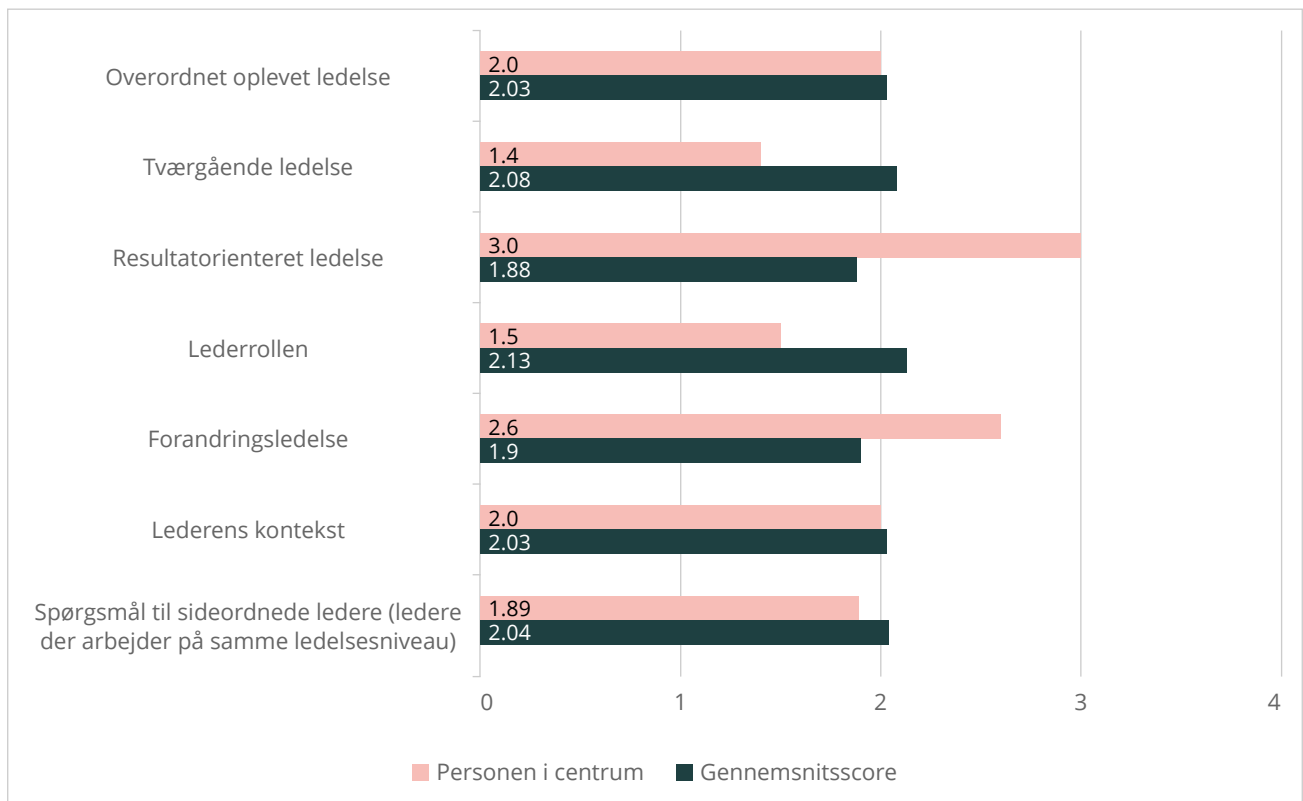


## Overblik

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.

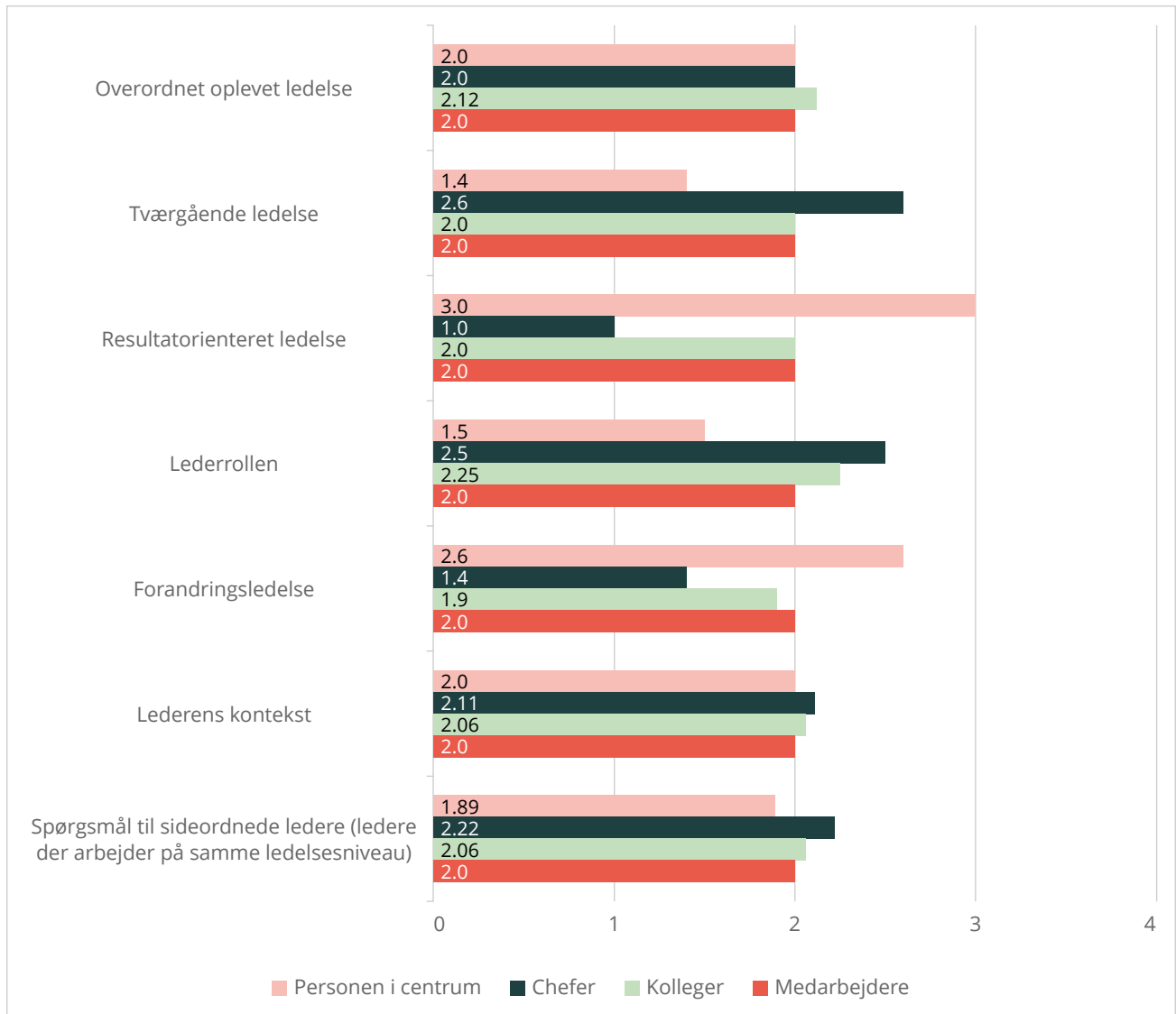


Her kan rapportansvarlig skrive en kommentar ....

— **Rapportansvarlig**

**Figur 2: Individuelle scorer**

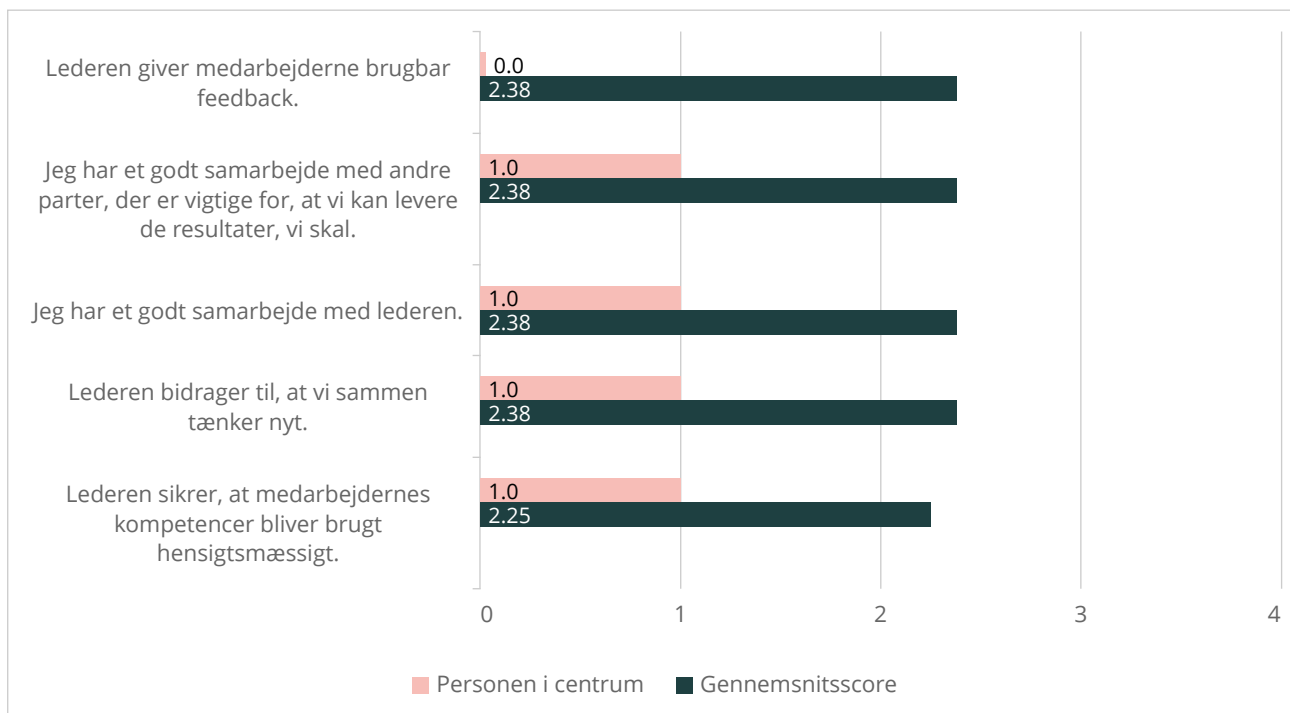
Viser gennemsnitsbesvarelsen for hvert af de temaer, der indgår i ledelseevalueringen. Du kan se din egen besvarelse i forhold til hver af de andre grupper, der har svaret på spørgsmål omkring din ledelse.



....  
 — Rapportansvarlig

### Figur 3: Højeste scorer

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

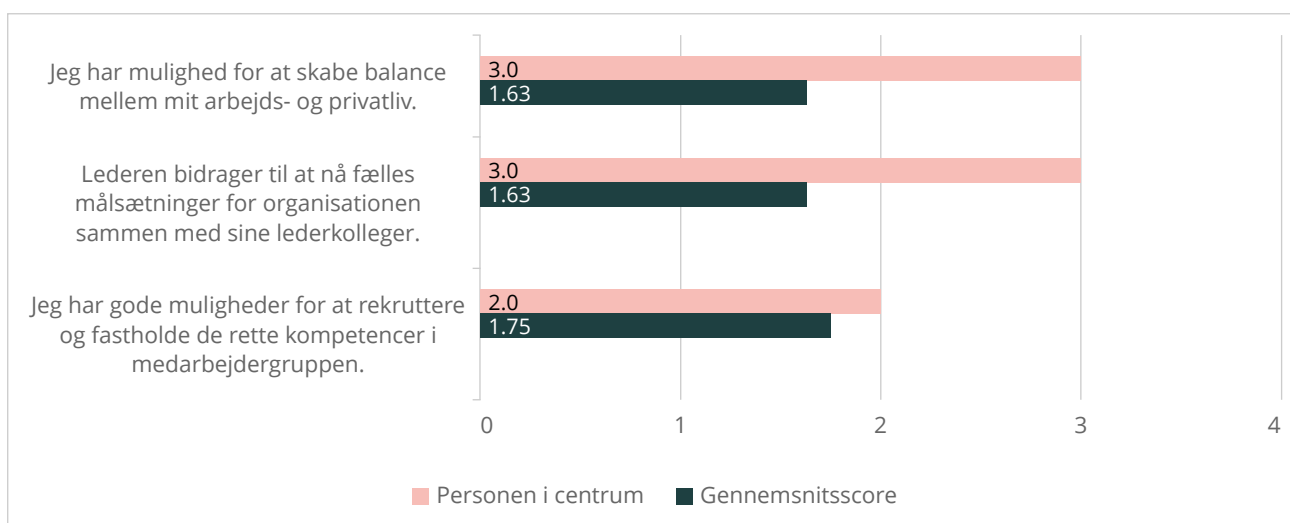


....

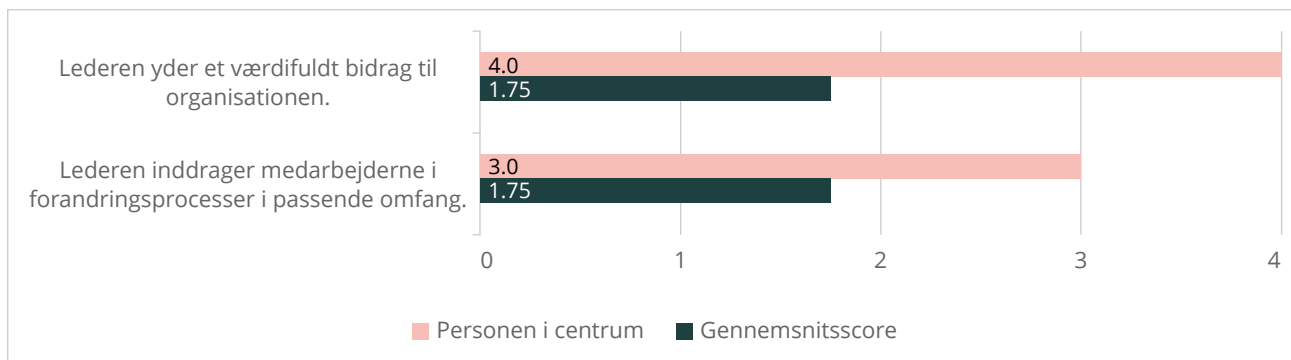
— Rapportansvarlig

### 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

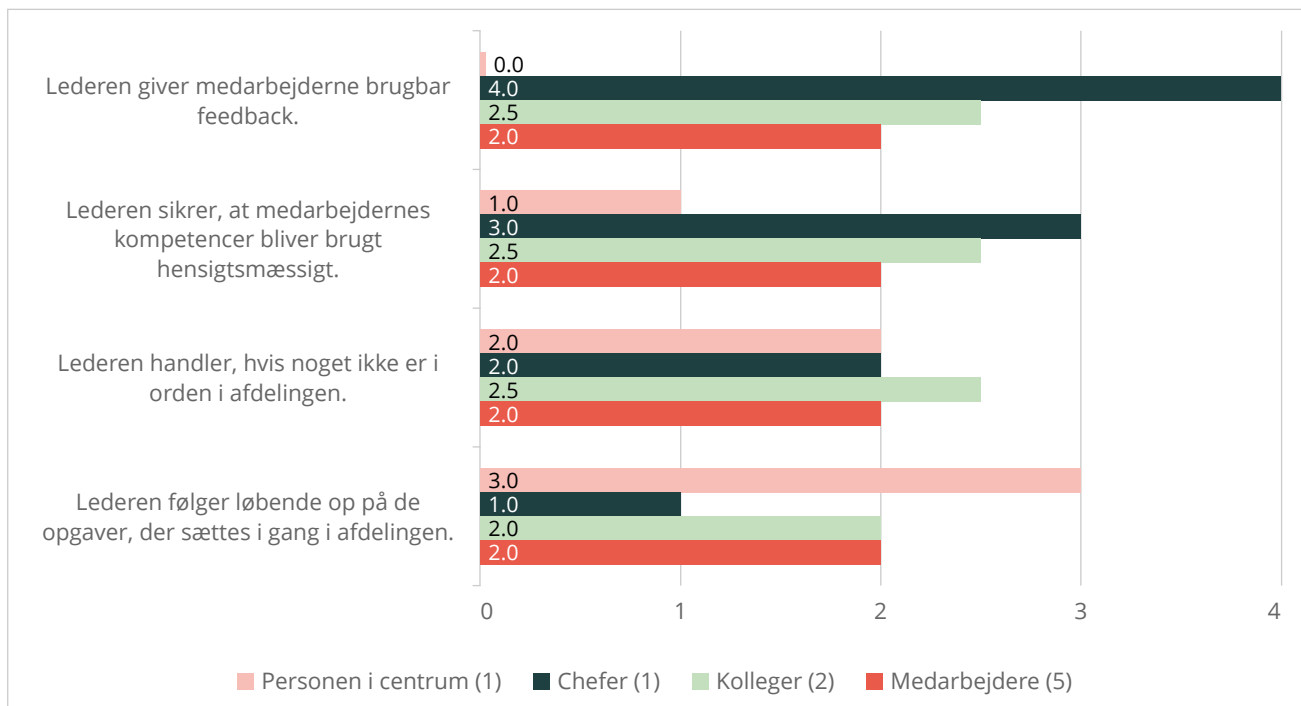
De første spørgsmål i ledelseevalueringen handler om, hvordan du selv, din overordnede leder og dine medarbejdere overordnet oplever din ledelse. Det er generelle spørgsmål, der giver dig et overblik over centrale aspekter af din rolle som leder. Spørgsmålene giver dig bl.a. indblik i:

- ➔ 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.

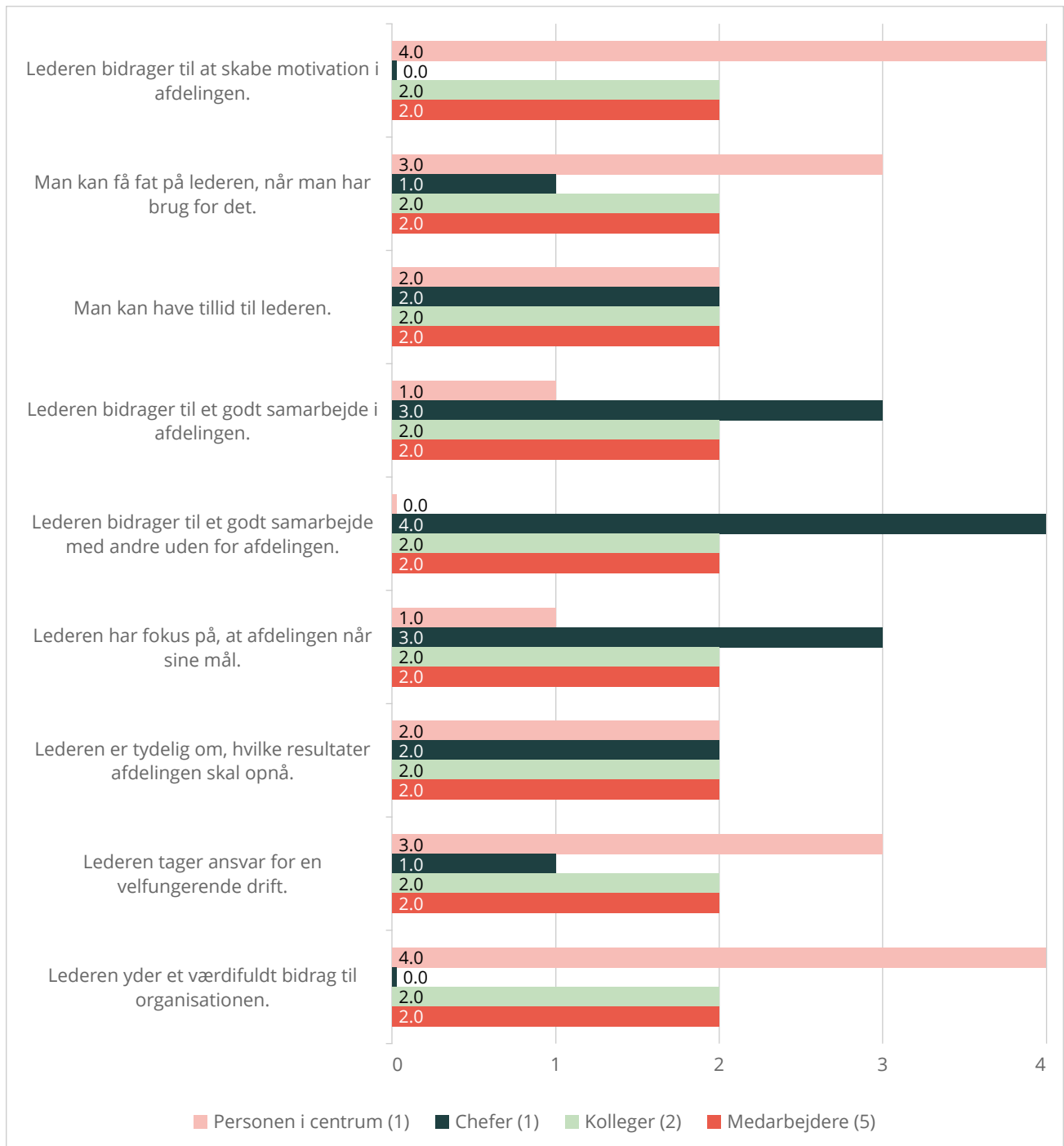
Emnerne er vigtige for, om din enhed fungerer godt og leverer de resultater, I skal. Svarene på disse spørgsmål giver dig et overblik, der kommer hele vejen rundt om dit lederskab. Dette overblik kan du bruge som kontekst, når du skal forstå de øvrige besvarelser i rapporten.

**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'

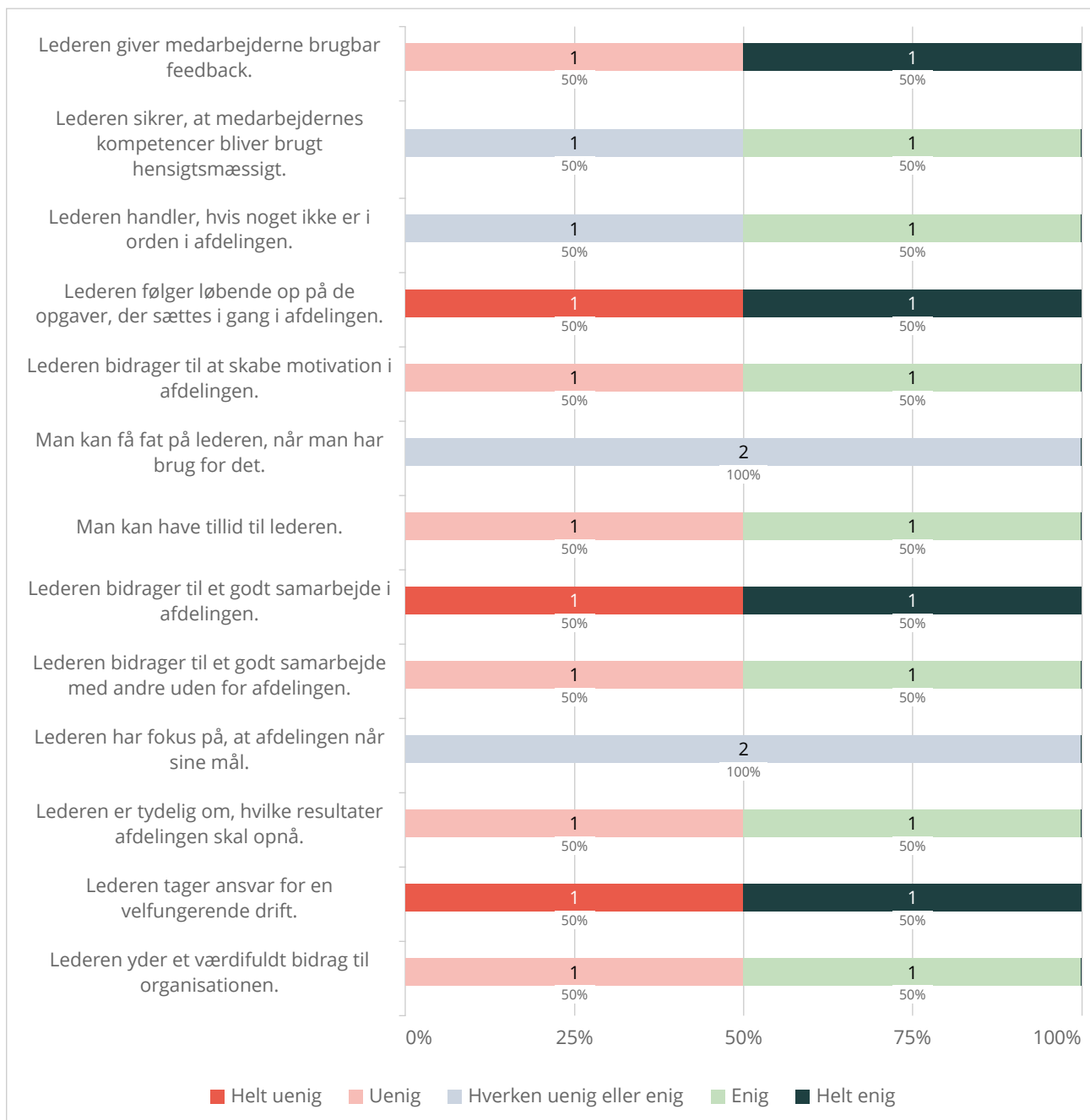


Graf fortsætter på næste side



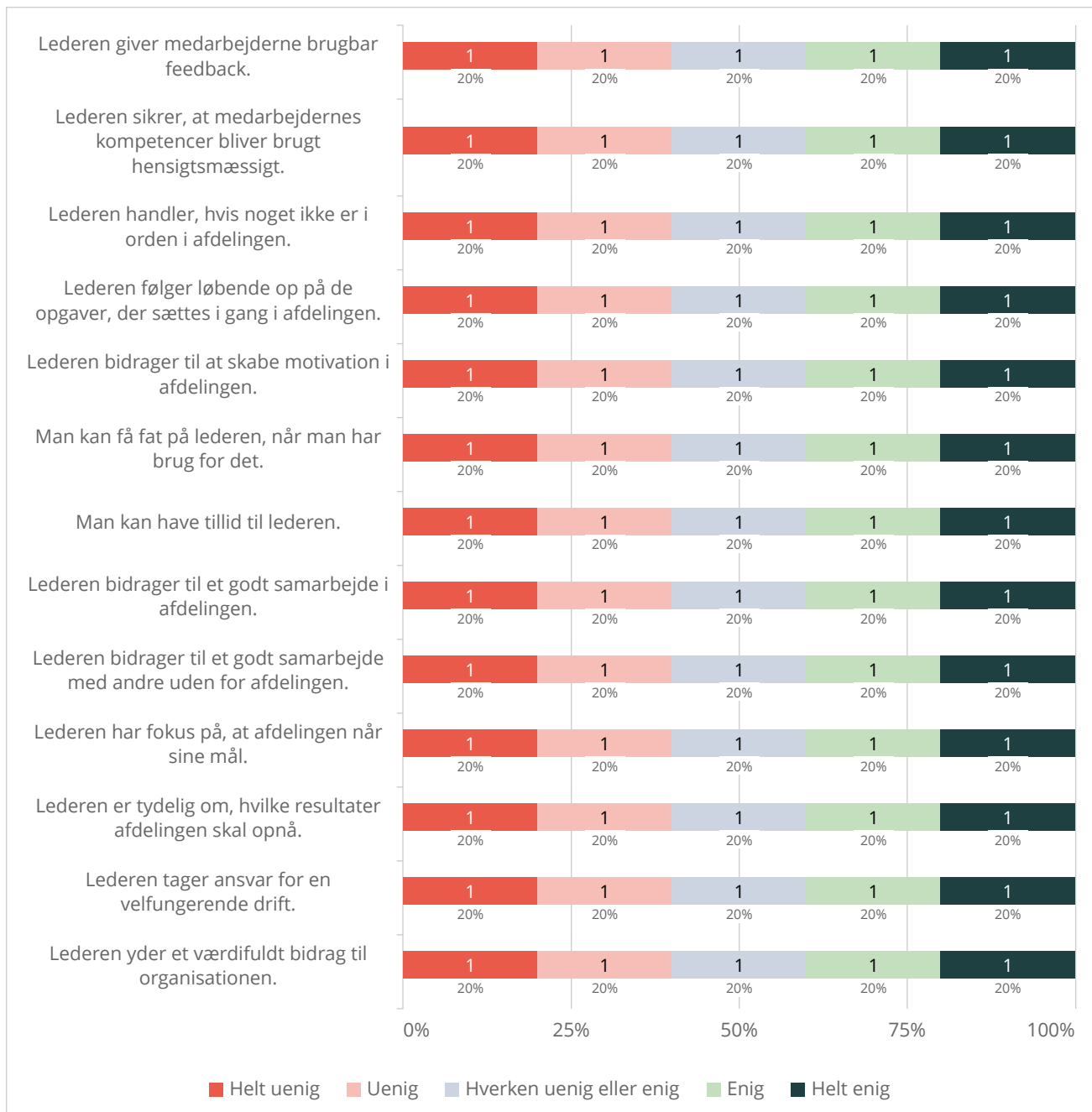
**Figur 6: Fordeling af svar - Kolleger**

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

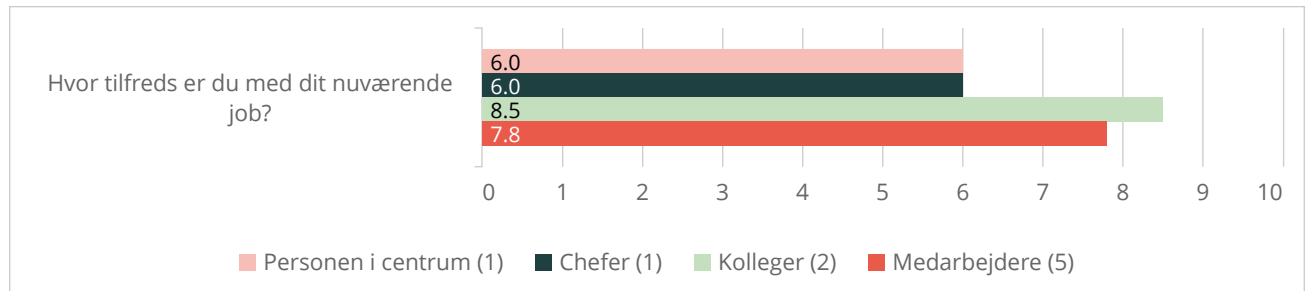
## Hvis du vil arbejde videre med overordnet oplevet ledelse, kan du overveje:

- ➔ 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'

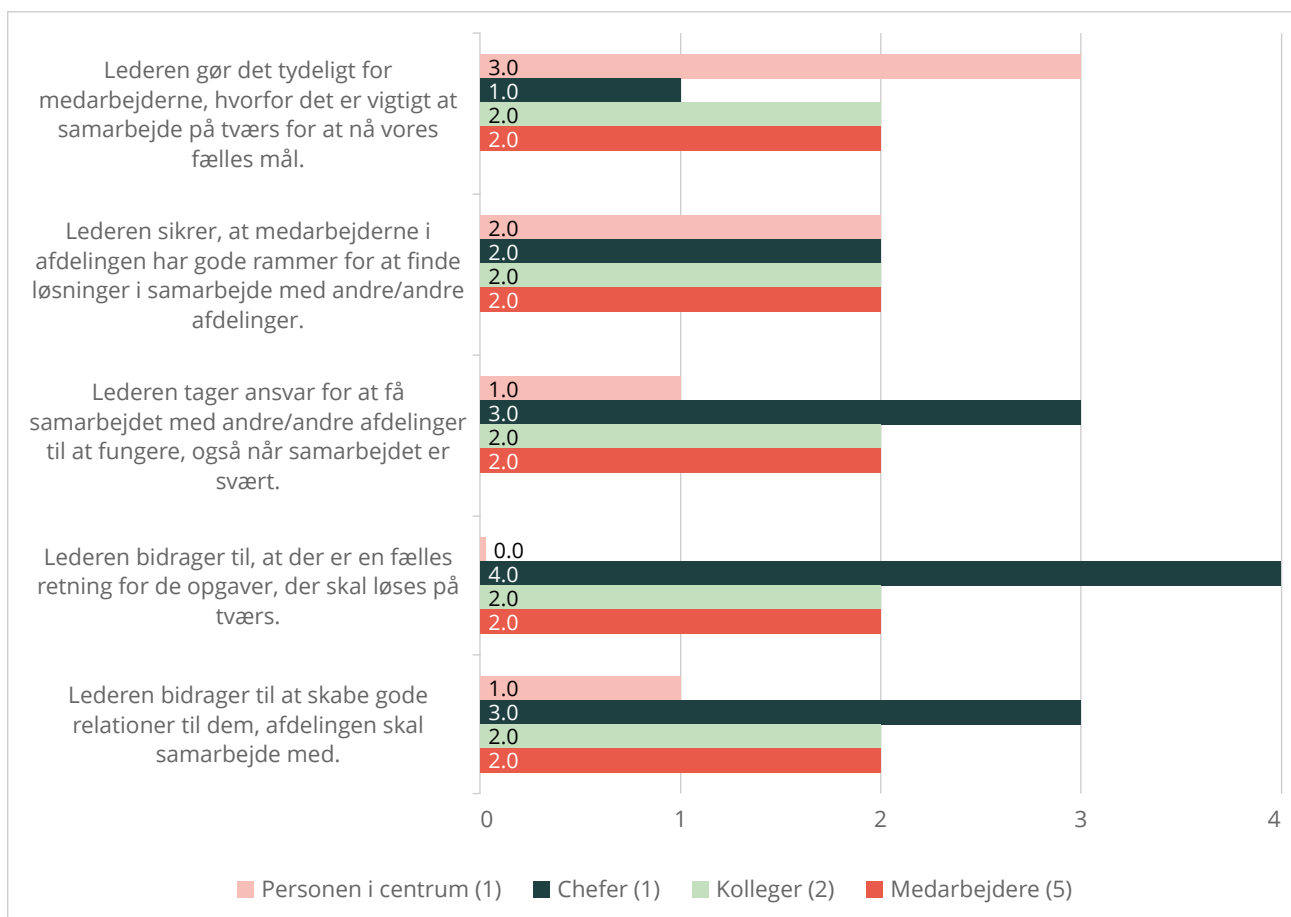


## Tværgående ledelse

Tværgående ledelse handler om at sætte en tydelig retning for samarbejdet på tværs. Lederens opgave består konkret i at sætte det rigtige hold til at løse de opgaver og udfordringer, der går på tværs. Det er også lederens opgave at sikre de rette rammer og vilkår for samarbejdet, og gøre det tydeligt for medarbejderne, hvorfor samarbejdet er vigtigt. Som leder skal du kommunikere de fælles mål med at løse opgaver på tværs og understøtte medarbejderne i at skabe relationer og finde løsninger på tværs af fagligheder og kulturer.

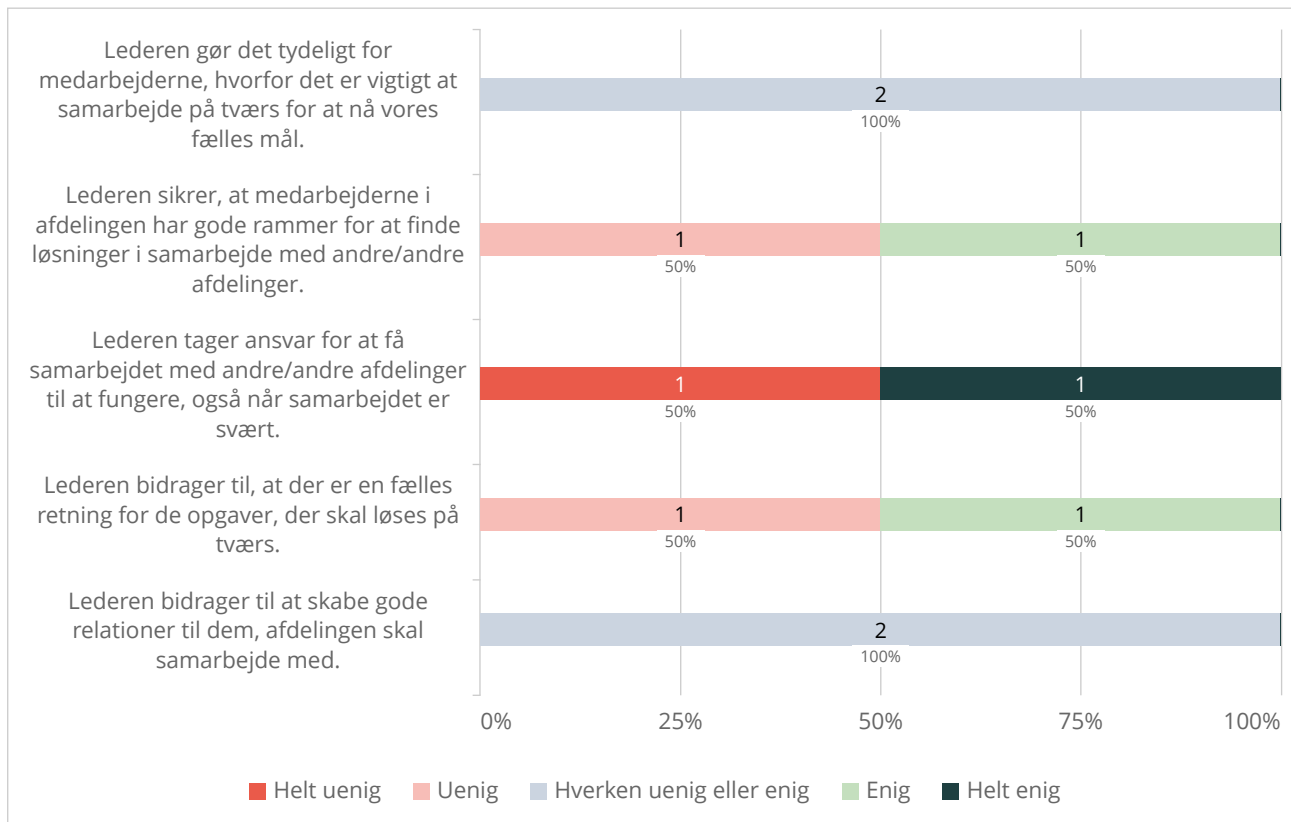
**Figur 9:** Tværgående ledelse, gennemsnit af spørgsmål

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



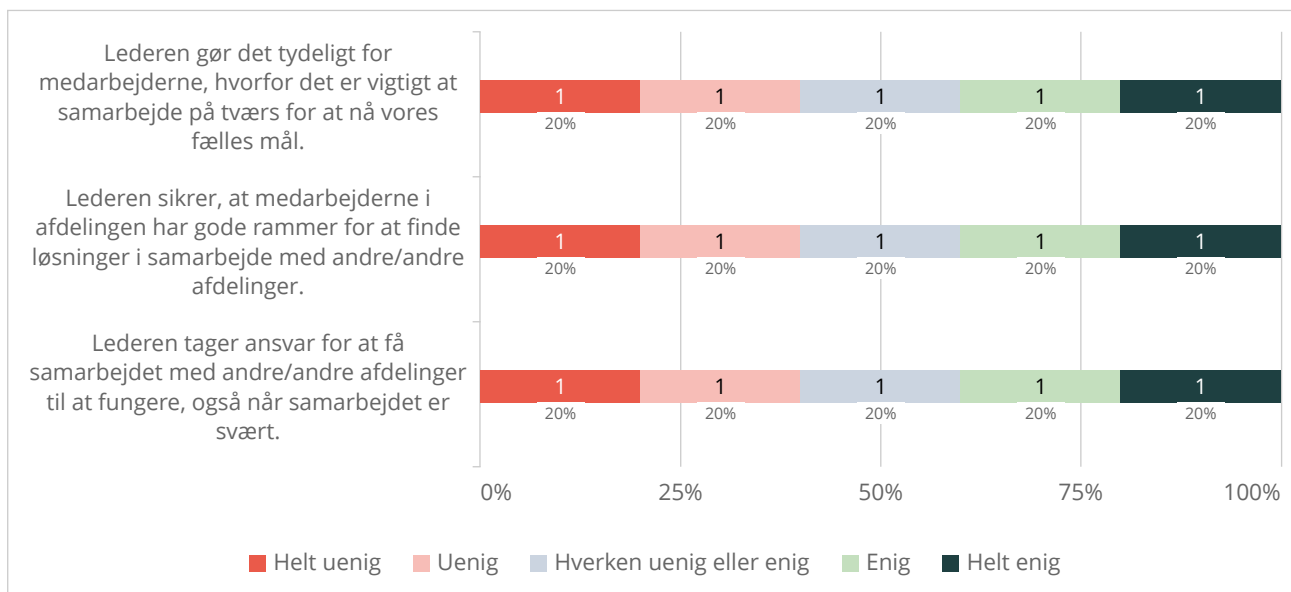
**Figur 10:** Fordeling af svar - Kolleger

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

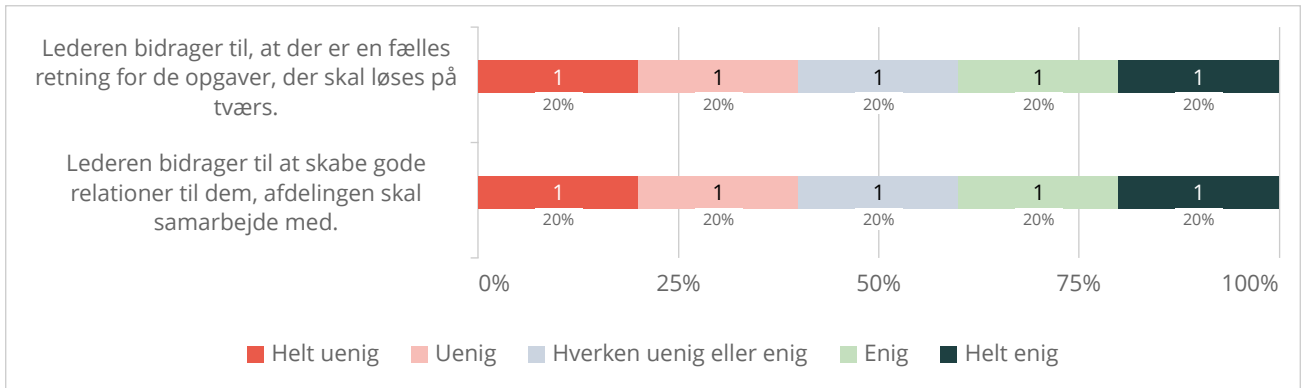


**Figur 11:** Fordeling af svar - Medarbejdere

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

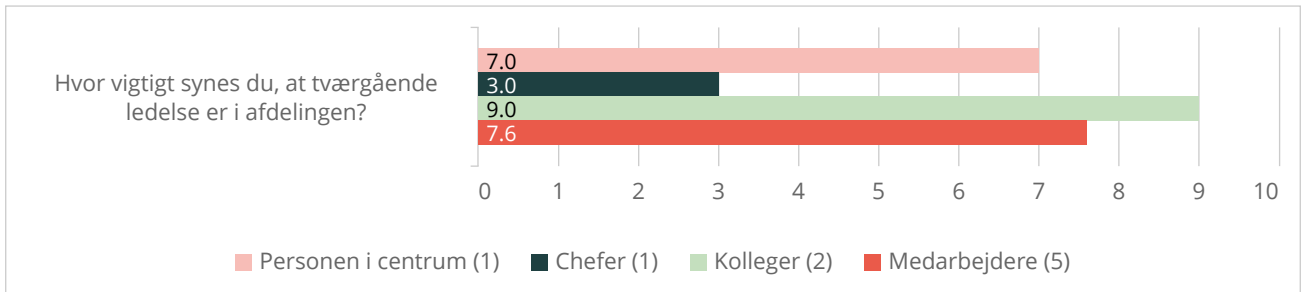


Graf fortsætter på næste side



**Figur 12:** Opfattet vigtighed - Gennemsnit

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



**Hvis du vil arbejde videre med tværgående ledelse, kan du overveje:**

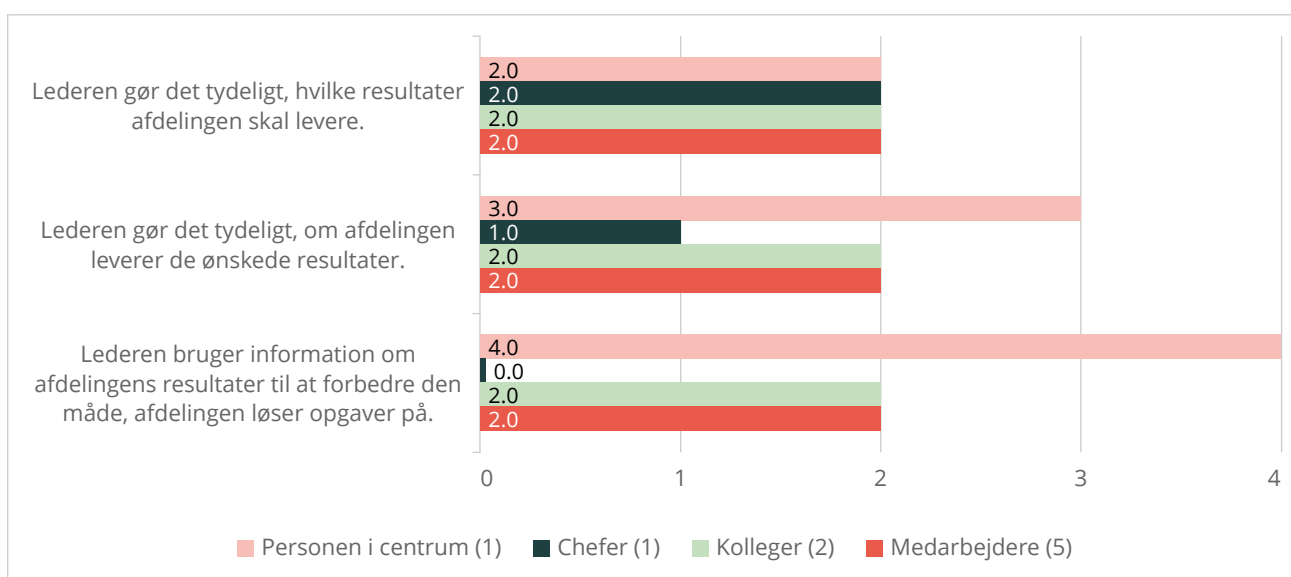
- ➔ Hvilke andre enheder/organisationer er I afhængige af for at kunne lykkes? Hvordan bidrager henholdsvis jeres samarbejdsparter, din enhed og du selv til at indfri de fælles mål?
- ➔ Er det tydeligt for både jer og jeres samarbejdsparter, hvordan et godt tværgående samarbejde styrker jeres opgaveløsning? Kan I eventuelt belyse det med kvalitativ eller kvantitativ data?
- ➔ Hvilke rammer er nødvendige for, at I sammen kan lykkes med at løse opgaver på tværs? Hvilke rammer kan I selv ændre i jeres enhed, og hvor skal du som leder i dialog med jeres samarbejdsparter for at ændre rammerne?
- ➔ Hvornår skal du som leder aktivt gå ind i det samarbejde, dine medarbejdere har med andre, og hvornår har dine medarbejdere ikke brug for det?
- ➔ Hvordan passer din enheds mål med den mere overordnede retning for organisationen? Hvordan kan du sammen med dine lederkolleger afstemme og tydeliggøre en fælles retning for den tværgående opgaveløsning?
- ➔ Hvordan bidrager du til gode relationer til relevante samarbejdsparter i og uden for organisationen?
- ➔ Hvad gør du for at holde dig, dine medarbejdere opdateret på, hvad der foregår i andre dele af organisationen og uden for organisationen?
- ➔ Hvad kan du gøre for at styrke dine relationer til andre i organisationen? Hvilke andre ledere er det særligt vigtigt, at du har et godt samarbejde med, og hvordan kan du bidrage til dette?
- ➔ Hvilke barrierer for et godt samarbejde med andre afdelinger eller eksterne parter oplever du og dine medarbejdere? Kan du og dine medarbejdere selv arbejde med at fjerne eller reducere disse barrierer? Eller skal du drøfte det med din egen leder?

## Resultatorienteret ledelse

Resultatorienteret ledelse er en ledelsesadfærd, hvor du som leder har fokus på, om I skaber de resultater, I skal. Det indebærer, at du formulerer mål for jeres arbejde, og at du løbende og systematisk bruger informationer om jeres resultater og effekter, når du sammen med medarbejderne følger op på, om I når målene. Endelig indebærer resultatorienteret ledelse, at du bruger de relevante informationer til at blive klogere og lede udviklingen af enhedens indsats.

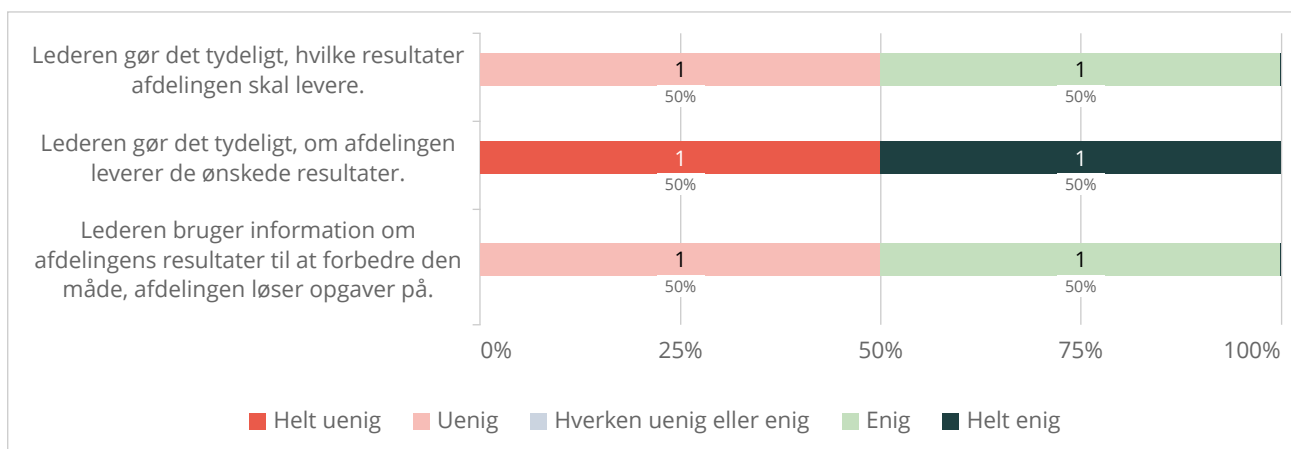
**Figur 13:** Resultatorienteret ledelse, gennemsnit af spørgsmål

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



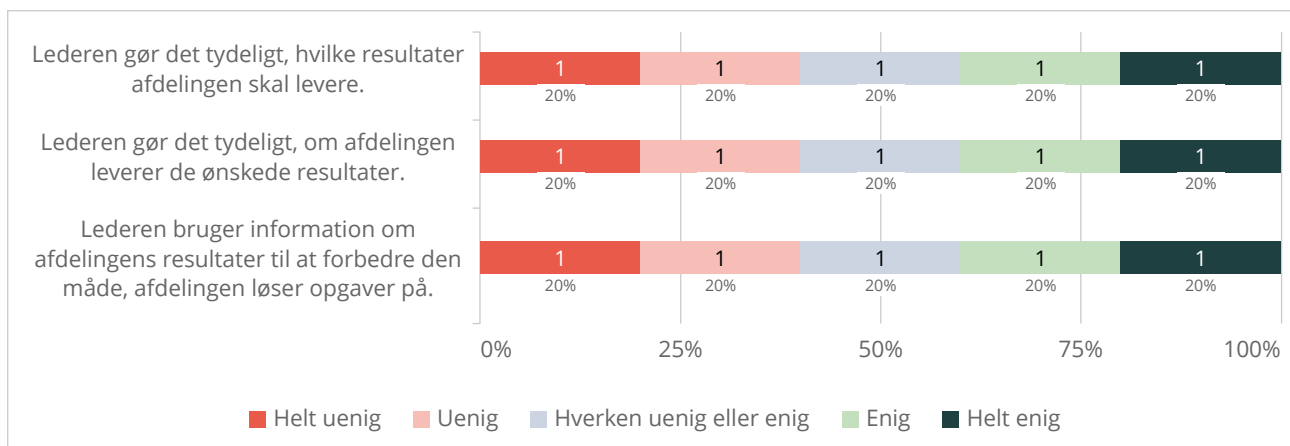
**Figur 14:** Fordeling af svar - Kolleger

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



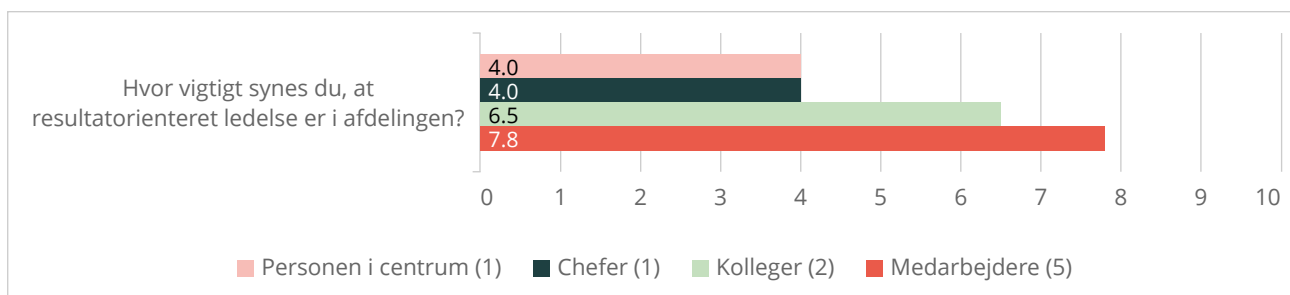
**Figur 15:** Fordeling af svar - Medarbejdere

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'



**Hvis du vil arbejde videre med resultatorienteret ledelse, kan du overveje:**

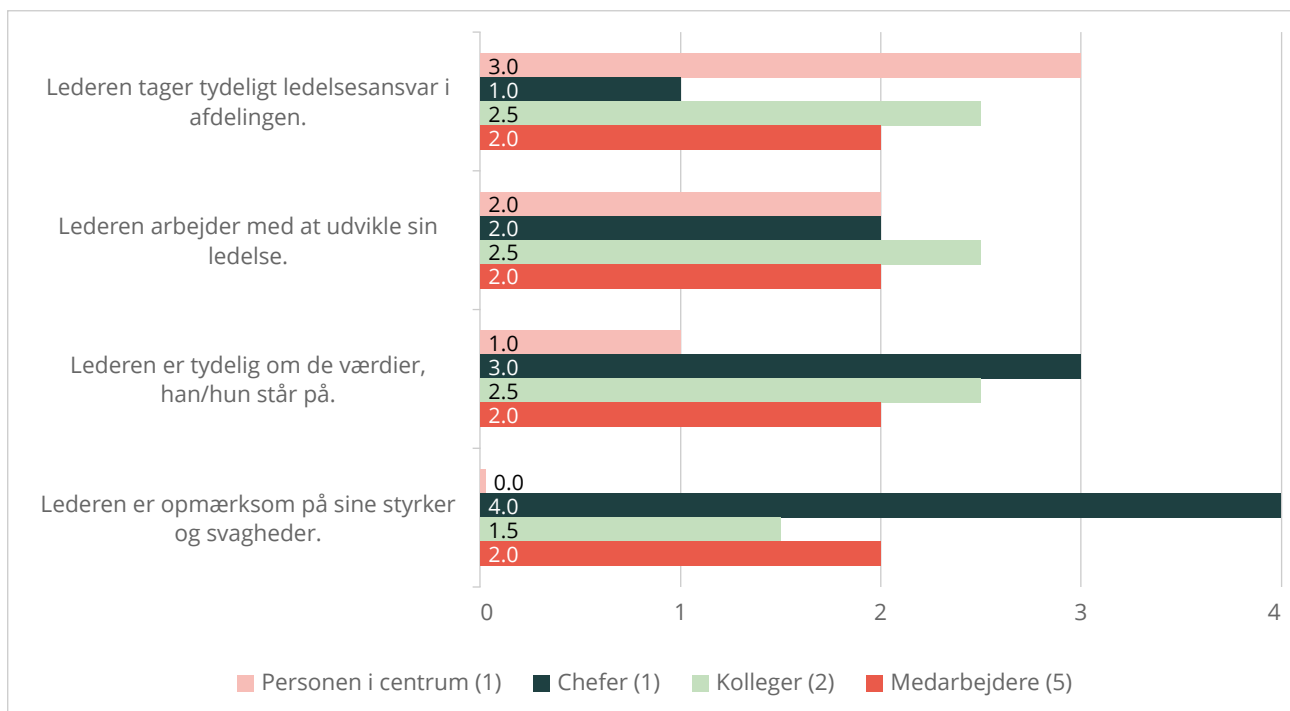
- ➔ Kender dine medarbejdere/de underordnede ledere de resultater, som I arbejder hen imod at opnå? Hvordan og hvornår formidler du dem til dine medarbejdere?
- ➔ Er resultaterne meningsfulde for medarbejderne? Er der dele af jeres arbejde med resultater, der opleves som unødvendig dokumentation?
- ➔ Ved dine medarbejdere, om I når de resultater, I skal? Er der nogle områder, hvor det er nemmere at vide end andre? Hvordan sikrer du dig, at I har det rigtige overblik?
- ➔ Er den resultatinformation, du modtager, forståelig? Kan den omsættes til læring og udvikling? Hjælper den dig til at nå jeres resultater?
- ➔ Modtager du resultatinformation i et format, som du kan dele med dine medarbejdere? Deler du information med medarbejderne? Hvis ja, hvor og hvordan?
- ➔ Hvordan harmonerer de resultater, I arbejder for at opnå, med jeres eller organisationens vision? Hvordan kan du som leder gøre sammenhængen mellem jeres resultater og den overordnede vision tydelig?
- ➔ Hvornår lykkes du som leder med at handle på den information, du får? Hvordan kan I som enhed blive endnu bedre til at forbedre jeres arbejde ud fra jeres resultater?

# Lederrollen

En tydelig lederidentitet handler grundlæggende om at påtage sig lederskabet og vise viljen til at gå foran og træffe de svære beslutninger. Som leder skal du have modet og viljen til at sætte retning for enheden. For at fastholde et tydeligt lederskab er det vigtigt, at du som leder løbende arbejder med din lederrolle.

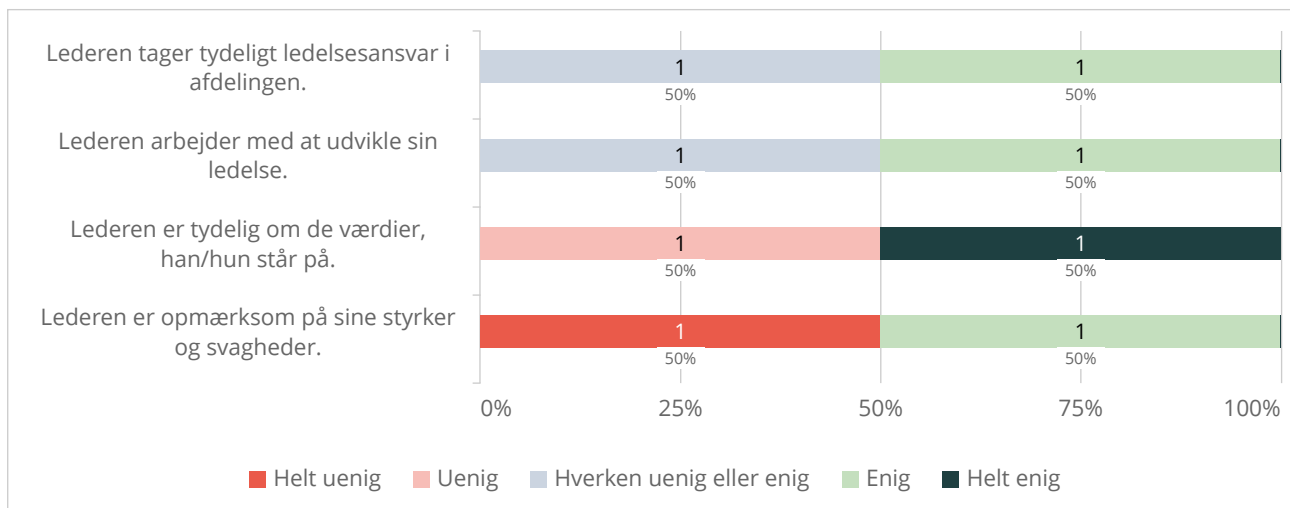
**Figur 17:** Lederrollen, gennemsnit af spørgsmål

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



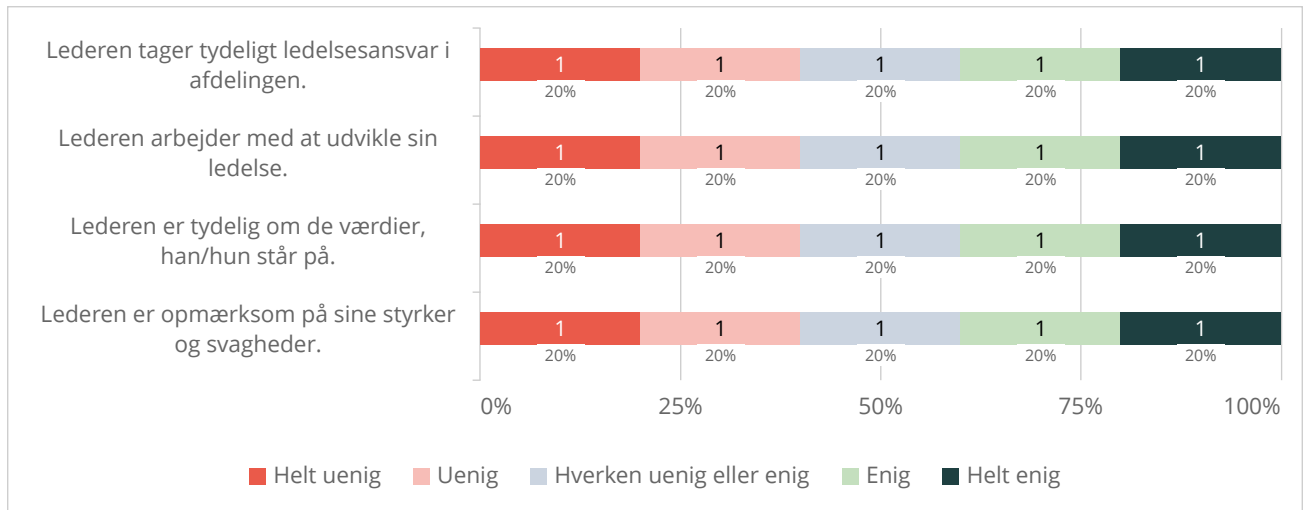
**Figur 18:** Fordeling af svar - Kolleger

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



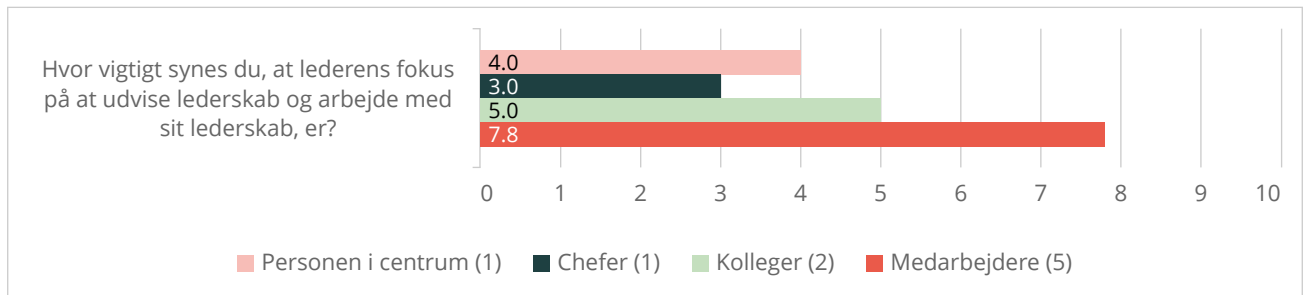
**Figur 19:** Fordeling af svar - Medarbejdere

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'



**Hvis du vil arbejde videre med lederrollen, kan du overveje:**

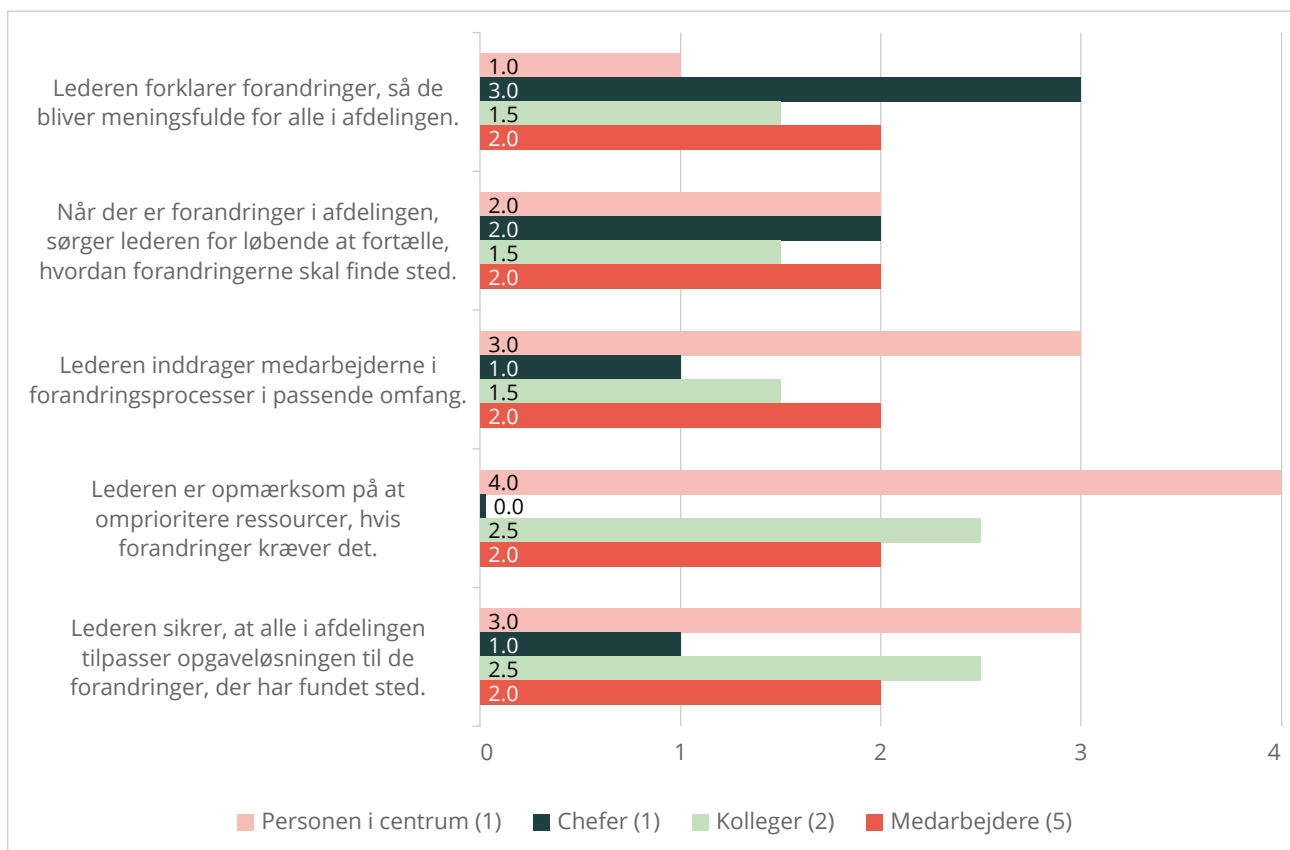
- ➔ Hvordan ser lederrollen ud for dig? Hvor tæt på eller langt væk bør du være på medarbejdernes opgaveløsning og faglighed?
- ➔ Hvordan arbejder du med dit lederskab? Hvordan vil du gerne arbejde med dit lederskab fremadrettet? Vil du inddrage din nærmeste leder?
- ➔ Er dine værdier tydelige for dine medarbejdere? Hvordan gør du værdierne tydeligere i din ledelse?
- ➔ Hvordan kan du få indsigt i dine styrker og svagheder som leder? Hvordan håndterer du dine styrker og svagheder?
- ➔ Er der situationer, hvor du gerne vil påtage dig et tydeligere lederskab? Hvornår oplever du, at din autoritet bliver udfordret? Er der relationer eller opgaver, der gør det svært for dig at påtage dig dit lederansvar?
- ➔ Hvad er det vigtigste, du kan gøre for at styrke dit lederskab?

## Forandringsledelse

Forandringsledelse skaber de bedste forudsætninger for, at løbende forandringer bliver forankret i praksis. Din opgave som leder er at skabe mening med forandringer, begrunde dem og opnå medarbejdernes støtte til dem. Det handler om at tilpasse løsningen af opgaver og organisationens ressourcer, når forandringerne kræver det.

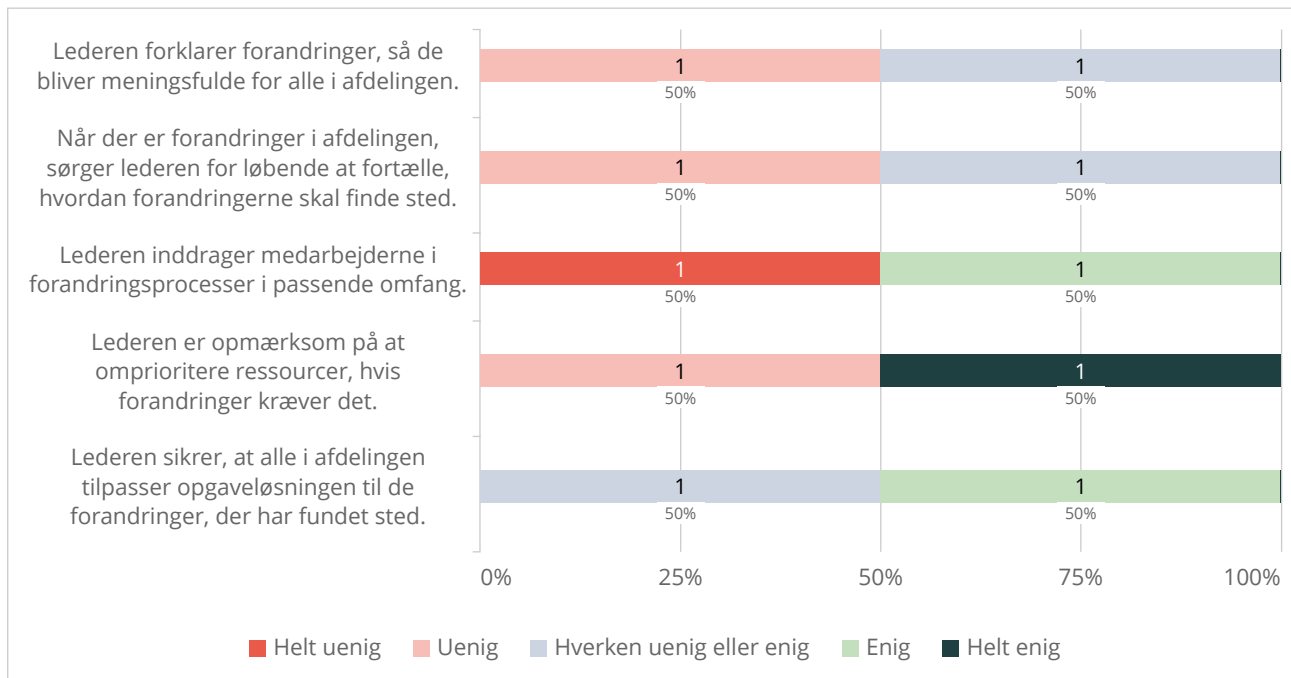
**Figur 21:** Forandringsledelse, gennemsnit af spørgsmål

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



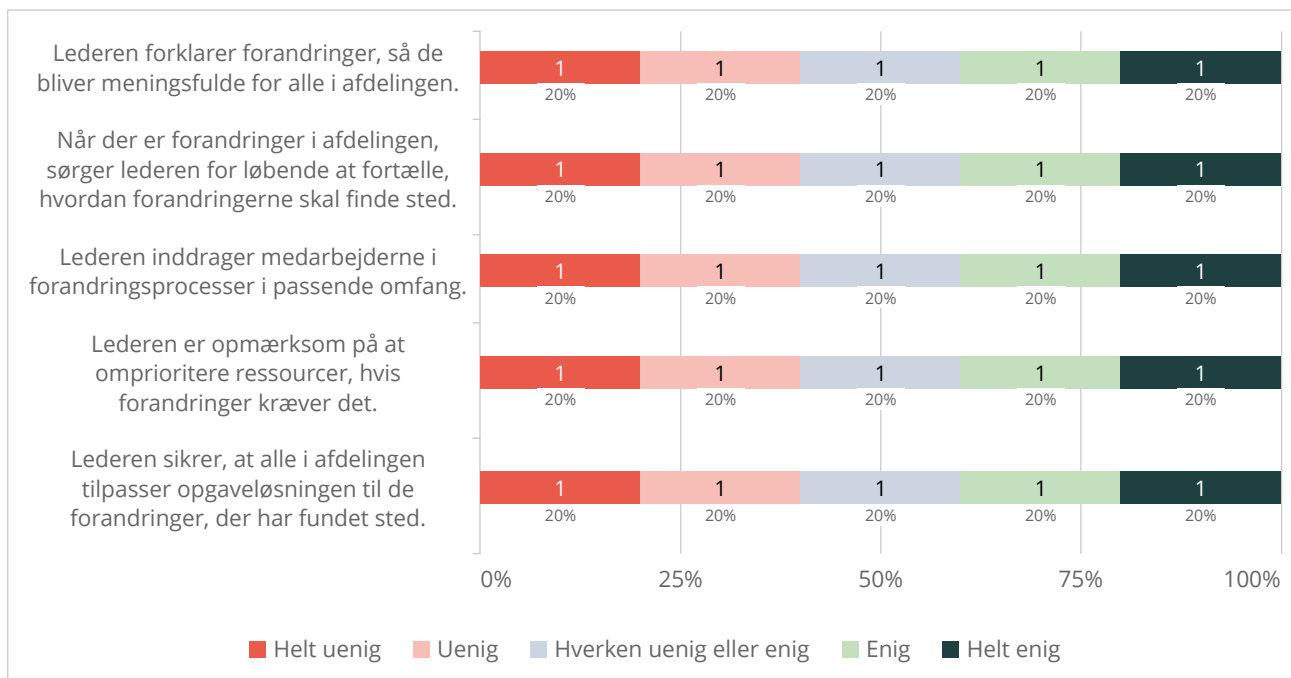
**Figur 22:** Fordeling af svar - Kolleger

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



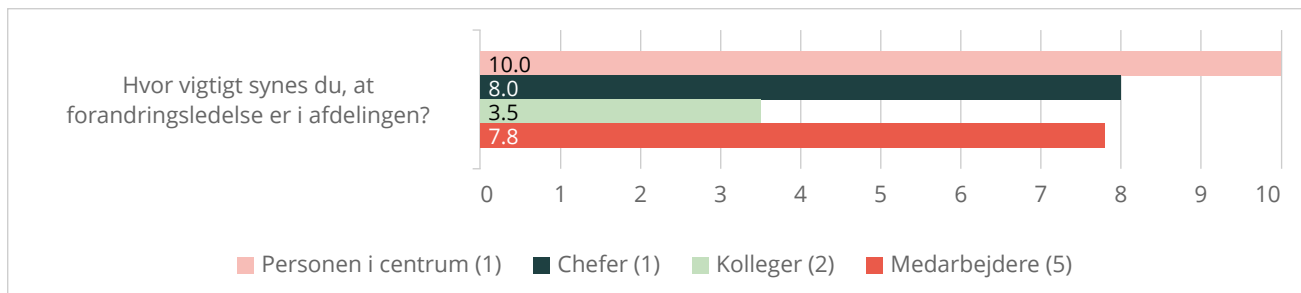
**Figur 23:** Fordeling af svar - Medarbejdere

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'



### Hvis du vil arbejde videre med forandringsledelse, kan du overveje:

- ➔ Hvilke forandringer står din enhed og jeres organisation overfor i disse år? Hvilke er centrale, og hvilke er mindre centrale?
- ➔ Hvilket handlerum har du til at påvirke konkrete planlagte forandringer i din del af organisationen, og hvordan kommunikerer du om din rolle til dine medarbejdere?
- ➔ Hvordan prioriterer I mellem forandringer? Hvilke forandringer skal lykkes, hvilke forandringer er mindre væsentlige? Understøtter forandringerne hinanden, eller står de i modsætning til hinanden? Er der ting, I ikke længere skal gøre på grund af forandringerne?
- ➔ Ved dine medarbejdere, hvorfor bestemte forandringer er vigtige for jer? Kan du selv forklare, hvordan centrale forandringer styrker opgaveløsningen, hvis du bliver bedt om det?
- ➔ Er der en god dialog om forandringer mellem dig og din overordnede leder?
- ➔ Har du en plan for, hvordan de vigtigste forandringer gennemføres? Kender dine medarbejdere planen, og synes de, at den er realistisk? Passer din plan med planer i resten af organisationen?
- ➔ Hvordan inddrager du dine medarbejdere bedst muligt, når I skal igennem vigtige forandringer? Efterspørger alle medarbejderne den samme inddragelse? Hvad er det vigtigt, at medarbejderne inddrages i, og hvor er det u hensigtsmæssigt?
- ➔ Hvordan arbejder du som leder med at sikre dig, at dine medarbejdere er trygge igennem en forandringsproces?
- ➔ Har du rum til at tilpasse jeres aktiviteter efter store forandringer? Hvordan sikrer du, at ressourcer og opgaver bliver ved med at passe sammen?

## Lederens kontekst

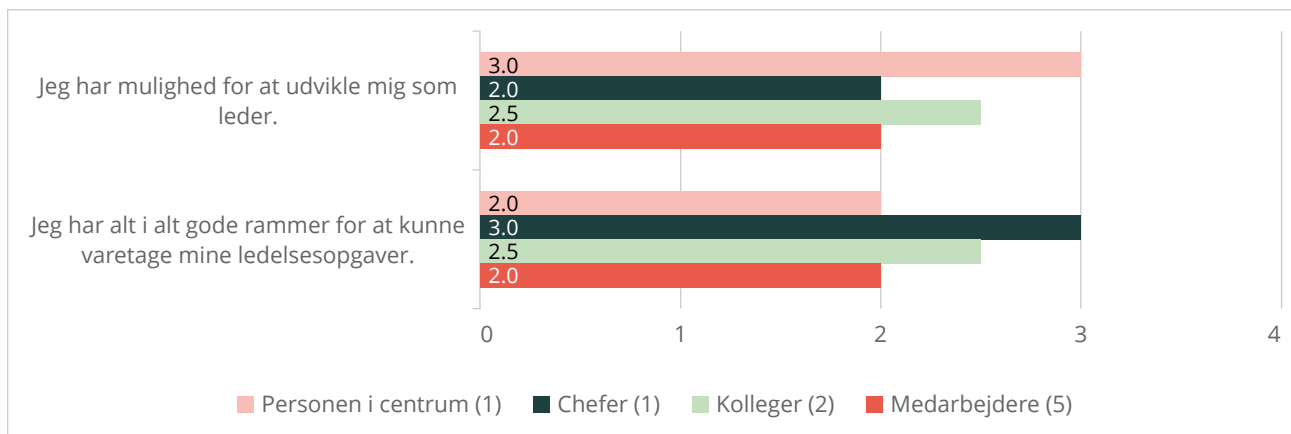
Ledelse virker gennem andre, og alle ledere leder i en bestemt kontekst. Resultaterne af en ledelsesevaluering bør derfor altid diskuteres med lederens kontekst for øje. Spørgsmålene om din ledelsesmæssige kontekst er kun stillet dig som leder og har til formål at danne grundlag for selvrefleksion og efterfølgende dialog. De kan fx være relevante at tage op, når du har en samtale om evalueringsrapporten med din overordnede leder.

**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'

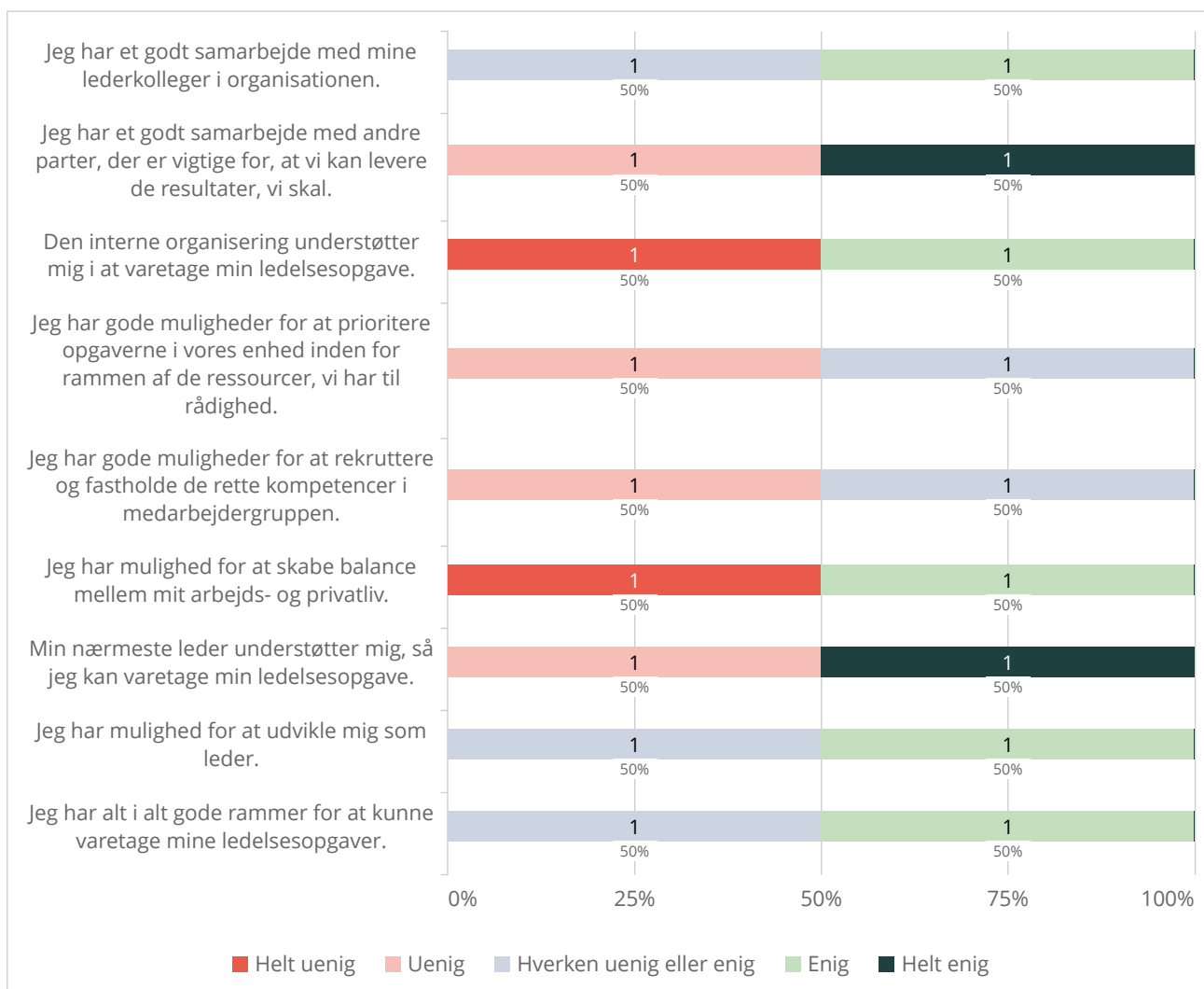


Graf fortsætter på næste side



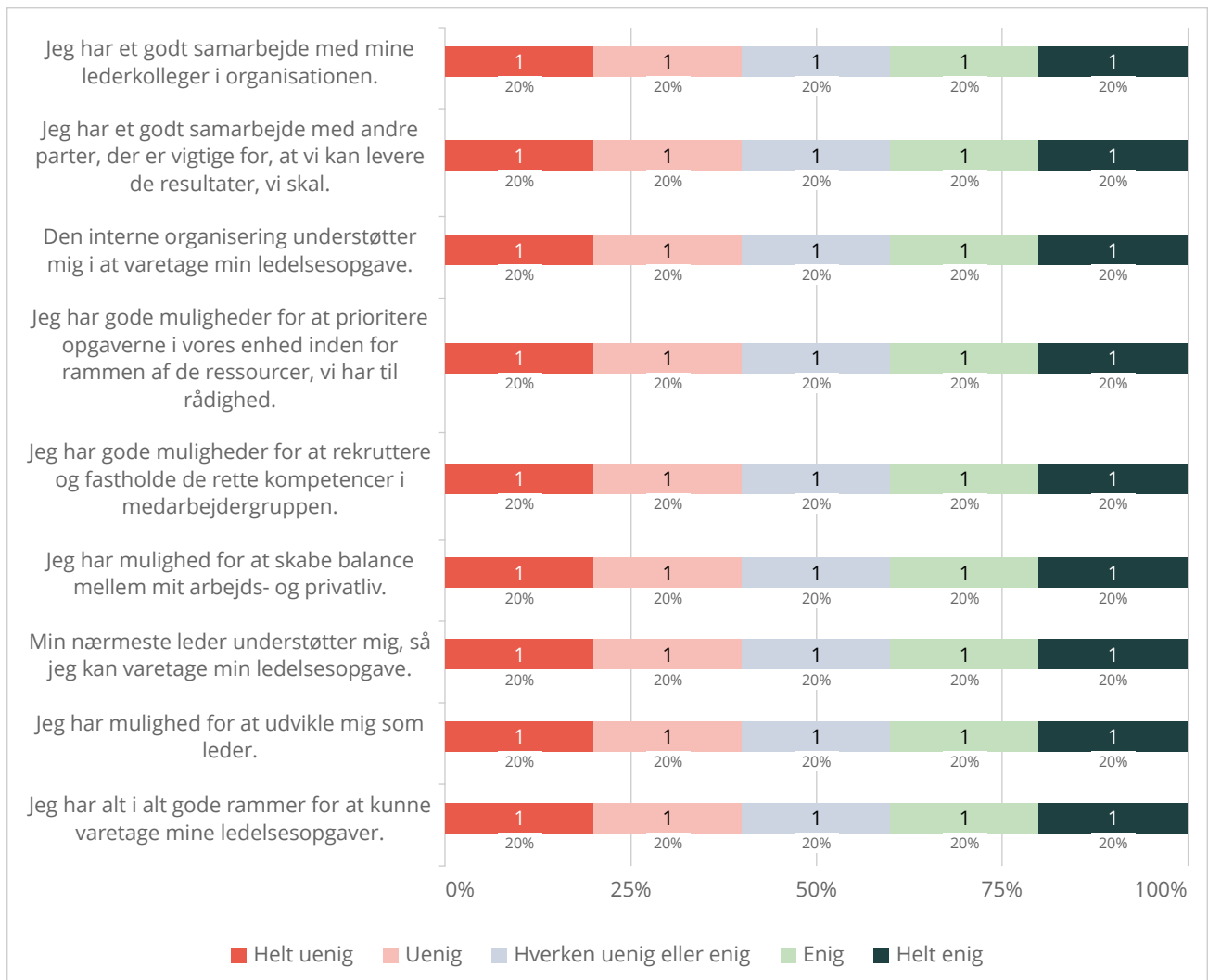
**Figur 26: Fordeling af svar - Kolleger**

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.



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

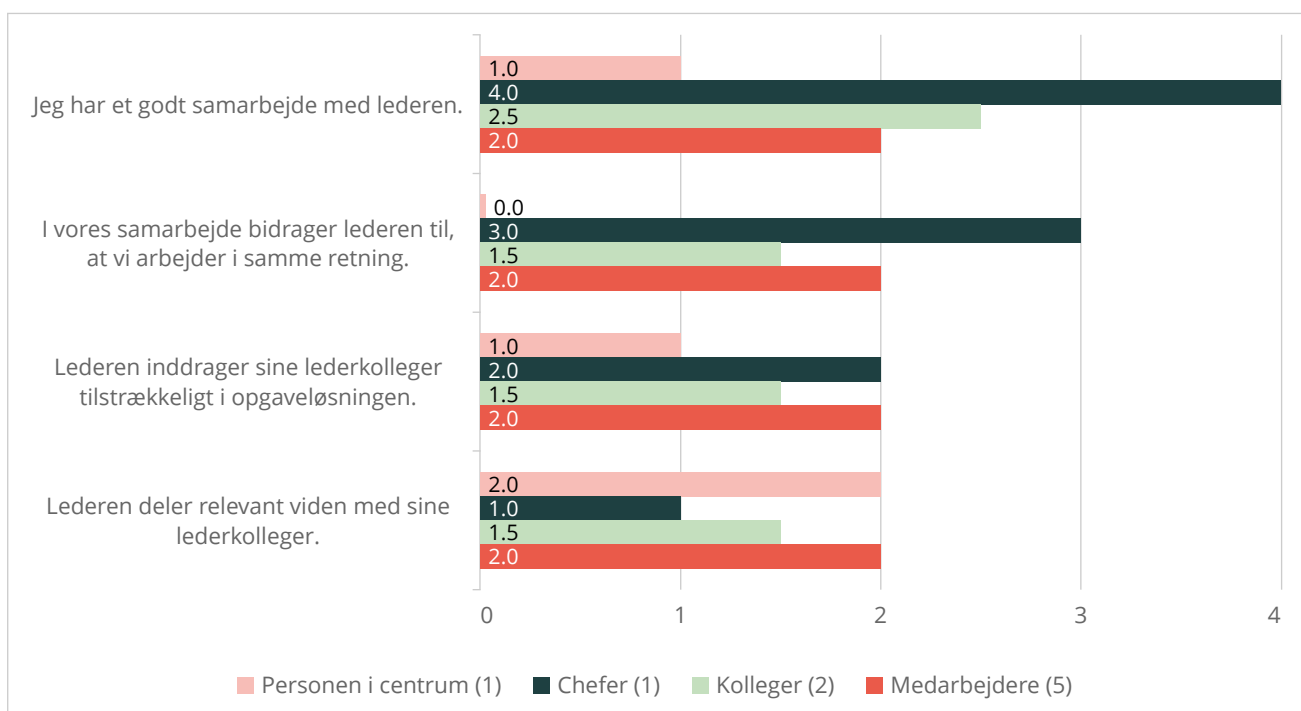
De spørgsmål, vi har stillet til dine sideordnede lederkolleger, handler om jeres relation og samarbejde. Spørgsmålene er kun stillet til udvalgte af dine sideordnede lederkolleger, som du/din organisation har vurderet har et relativt tæt samarbejde med dig, og som derfor har et grundlag for at besvare spørgsmålene. Spørgsmålene giver dig blandt andet indblik i:

- ➔ Hvordan dine sideordnede lederkolleger opfatter jeres relation.
- ➔ Om dine lederkolleger mener, at du bidrager til en god og åben feedback-kultur.
- ➔ Hvordan dine sideordnede lederkolleger opfatter dit bidrag til at opnå jeres fælles mål.

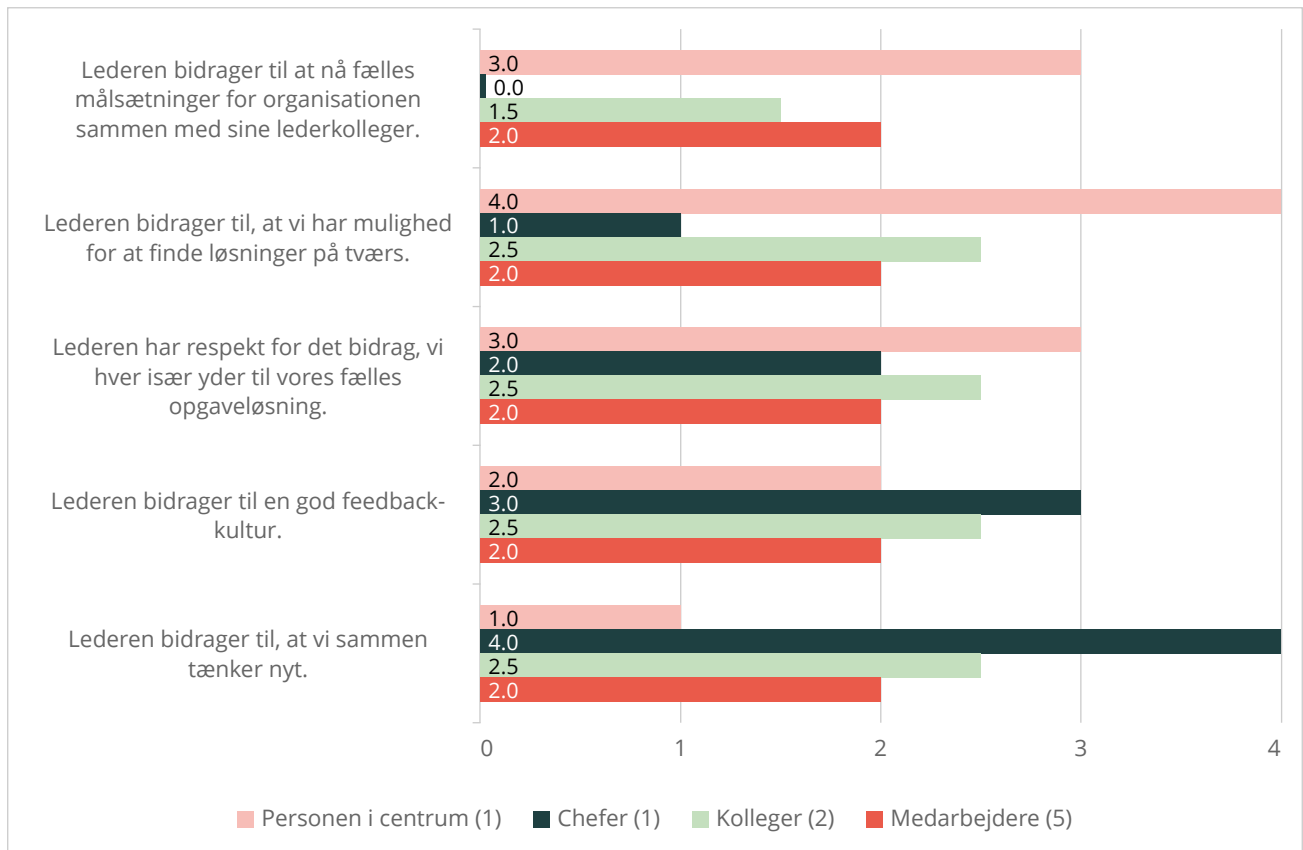
Besvarelserne skal ses som et afsæt for dialog mellem dig og dine lederkolleger.

### 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)'

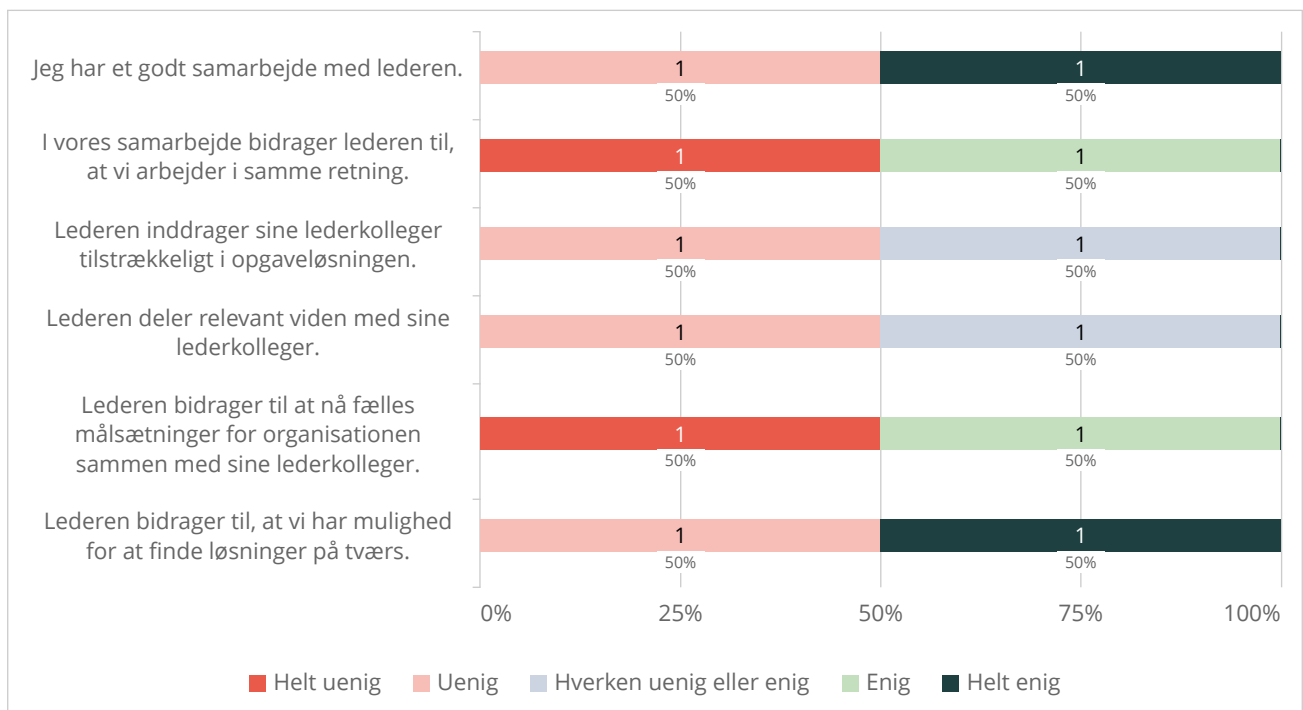


Graf fortsætter på næste side

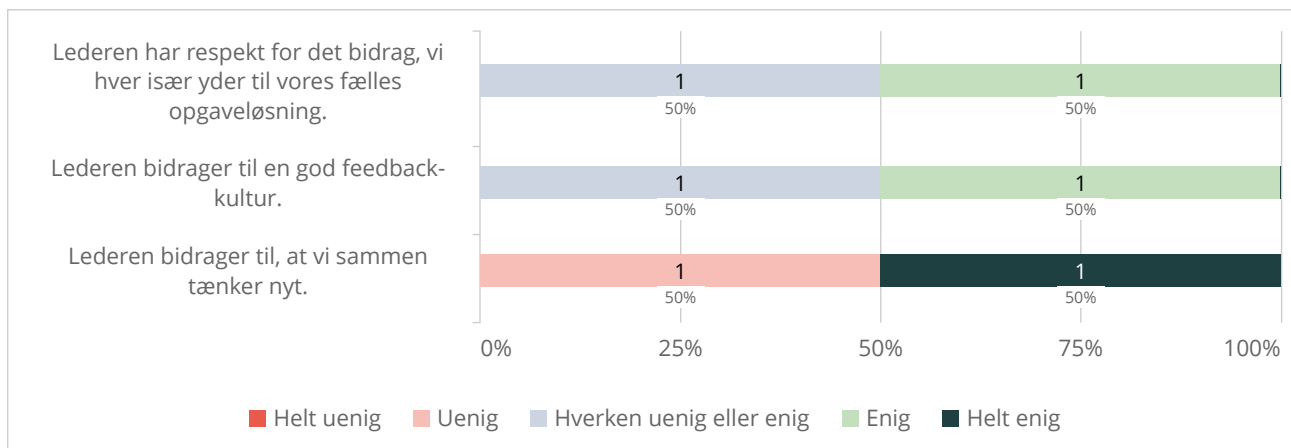


**Figur 29: Fordeling af svar - Kolleger**

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

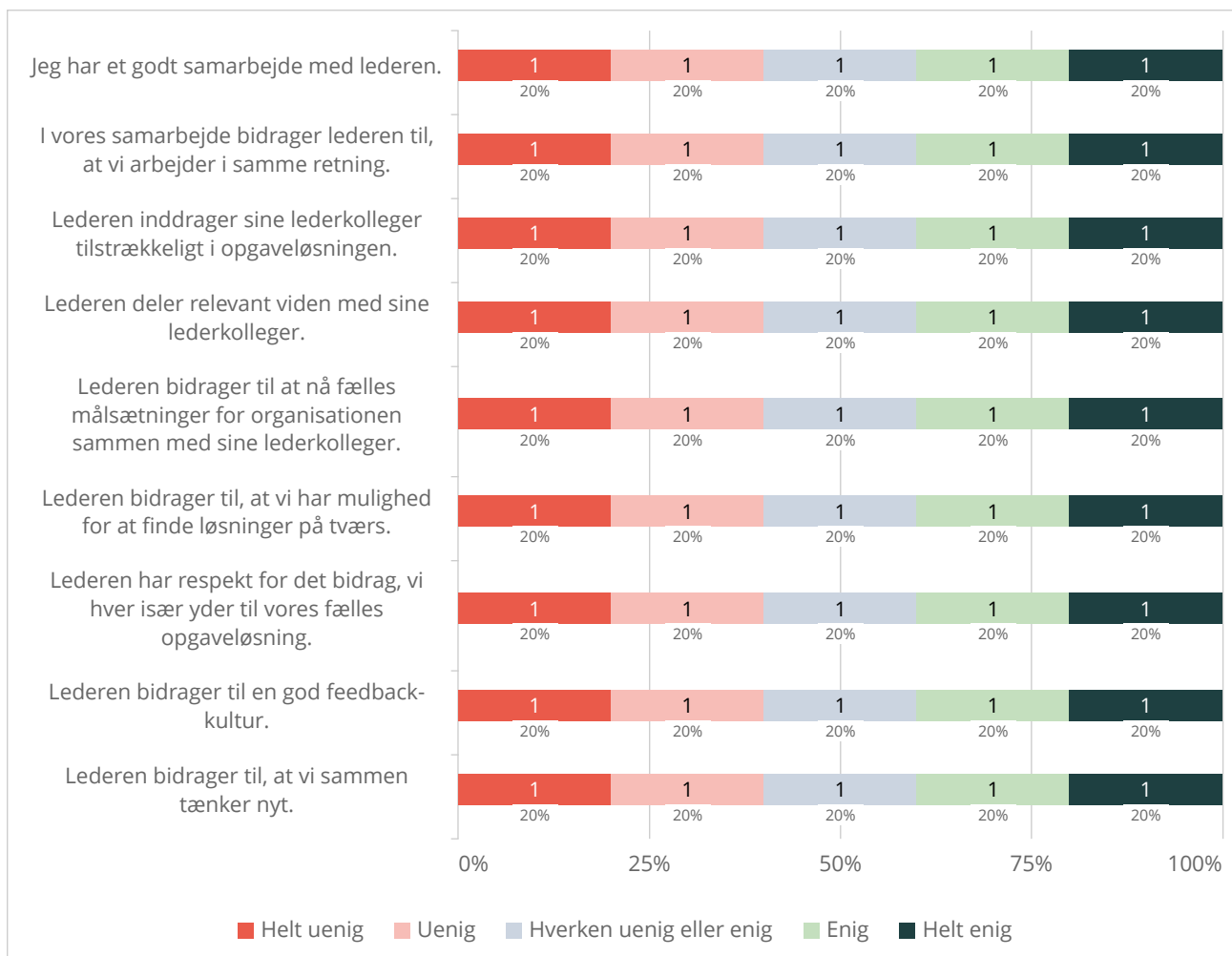


Graf fortsætter på næste side



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

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



### **Opsamling på evalueringen fra dine sideordnede lederkolleger**

Med afsæt i resultaterne i rapporten kan det være en god ide at tale med de lederkollegaer, der har evalueret dig. Den samtale kan fx tage udgangspunkt i dine refleksioner over følgende spørgsmål:

- ➔ Hvad blev jeg positivt overrasket over i evalueringen fra mine sideordnede ledere?
- ➔ Hvad hængte jeg mig særligt ved i evalueringen fra mine sideordnede ledere?
- ➔ Hvad blev jeg nysgerrig på at forudsig af mine sideordnede lederkolleger?