

Rapportspecifikationer

	Inviterede	Gennemførte	Svarprocent
Fokuspersion	114	113	99%
Leders leder	92	92	100%
Leder af medarbejdere	108	108	100%
Medarbejder	1706	1324	78%



Indholdsfortegnelse

Ledelsesevaluering 2018



Info om undersøgelsen	3
Overblik	4
Lederskab	7
Følgeskab	7
Ledelse hele vejen rundt	8
Løsning af kerneopgaven: Fire perspektiver	8
Ledelse generelt	9
Tabeller	10
Om Analyzer	12

Info om undersøgelsen

Ledelseevaluering 2018



Forord

Kære Leder

Her følger resultatet af din ledelseevaluering. Evalueringen er en nulpunktsmåling i forhold til dit arbejde med Grundlag for Lederskab og Følgeskab, og viser en oversigt over dine resultater. Bemærk, at ledelseevalueringen ikke er en karakterbog, men et udviklingsværktøj. Resultaterne rummer en feedback, der kan give dig et godt afsæt for en dialog med din nærmeste leder, medarbejdere og lederkollegaer. Igennem efterfølgende anvendelse og opfølgning kan feedbacken give dig et springbræt til at blive en endnu bedre leder.

Sådan læser du rapporten

Rapporten er bygget op på følgende måde:

Rapporten indeholder en Top 5 og en Bund 5 for hver relation, som illustrerer spørgsmål med højeste og laveste gennemsnit, samt styrker og udviklingsområder.

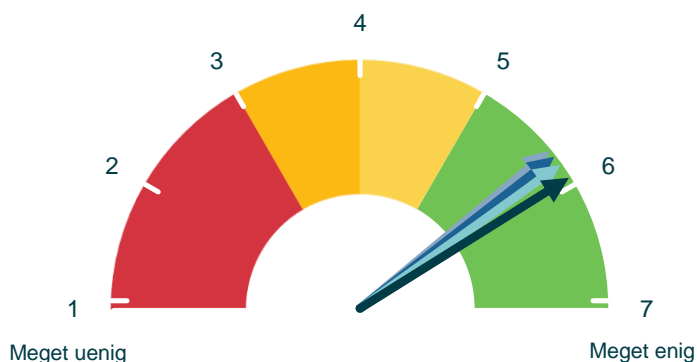
På de følgende sider består rapporten af grafer, der viser gennemsnittet på samtlige spørgsmål. Hver graf er et tema fra spørgeskemaet. Da hver relation har fået et forskelligt antal spørgsmål, vil der ud for nogle spørgsmål stå "n.a." ved relationens resultat. Dette betyder, at spørgsmålet ikke er stillet til den pågældende relation. Afslutningsvis er der vedlagt en tabel, der viser scoren og svarfordelingen på alle spørgsmål i undersøgelsen.

Metode

Hele vejen igennem rapporten anvendes farvekoder til at identificere, hvilke relationer tallene repræsenterer. En forklaring af farvekoderne findes nederst på hver side i rapporten.

Samtlige spørgsmål i undersøgelsen er stillet som udsagn, hvor man skulle svare på en enighedsskala fra "meget uenig" til "meget enig". Desuden har det ved hvert spørgsmål været muligt at svare "ved ikke".

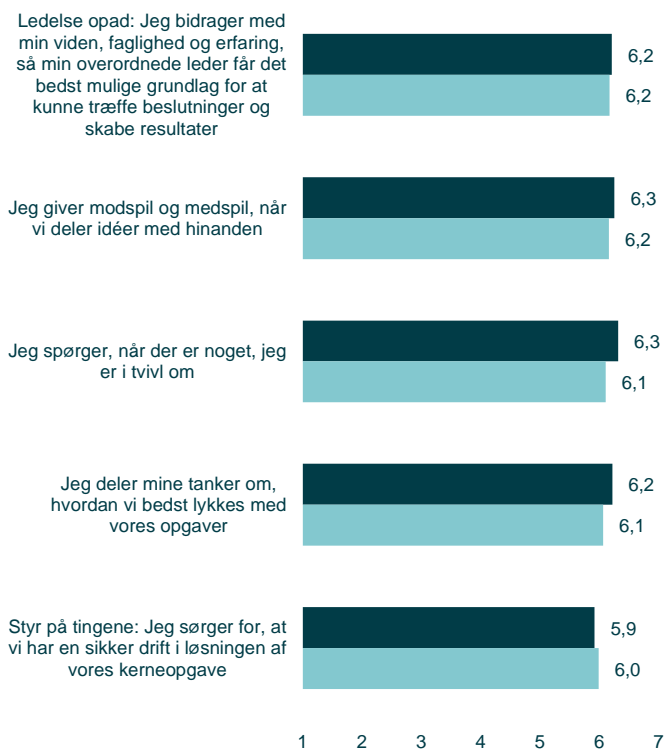
Ledelsevaluering 2018 - gennemsnit af alle spørgsmål



- Fokuspersion (5,9)
- Leders leder (5,8)
- Leder af medarbejdere (5,7)
- Medarbejder (5,7)
- Forholdene er utilfredsstillende, og der arbejdes ikke / undtagelsesvis på at forbedre dem.
- Forholdene er utilfredsstillende, og der arbejdes somme tider på at forbedre dem.
- Forholdene er midt i mellem.
- Forholdene er tilfredsstillende / meget tilfredsstillende.

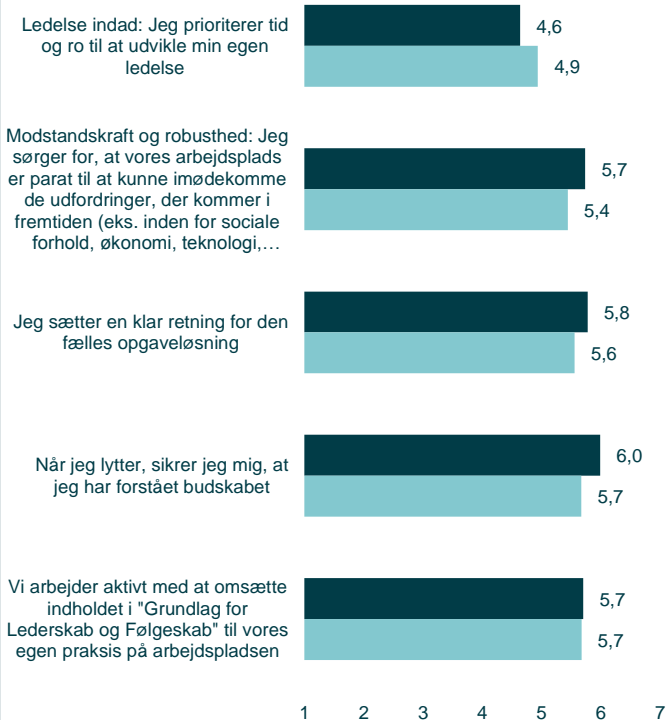
Top 5 - Leders leder

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de højeste gennemsnit



Bund 5 - Leders leder

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de laveste gennemsnit

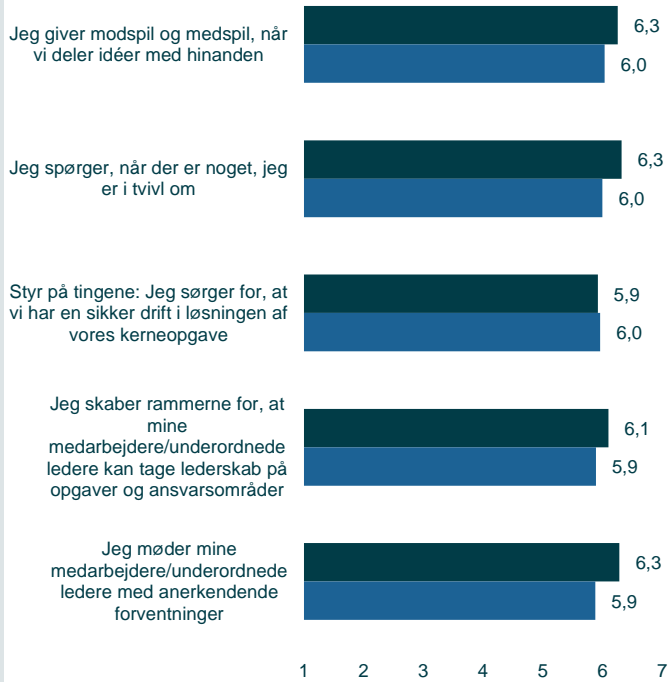


- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

Overblik

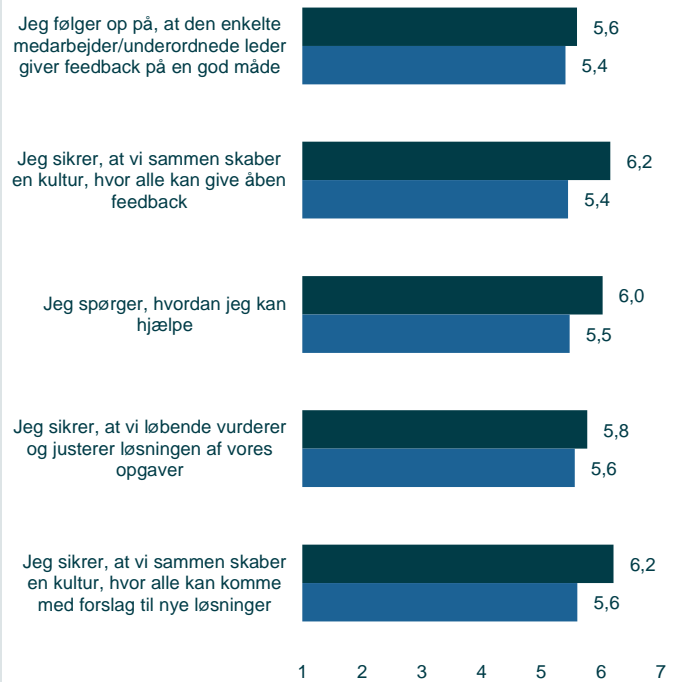
Top 5 - Leder af medarbejdere

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de højeste gennemsnit



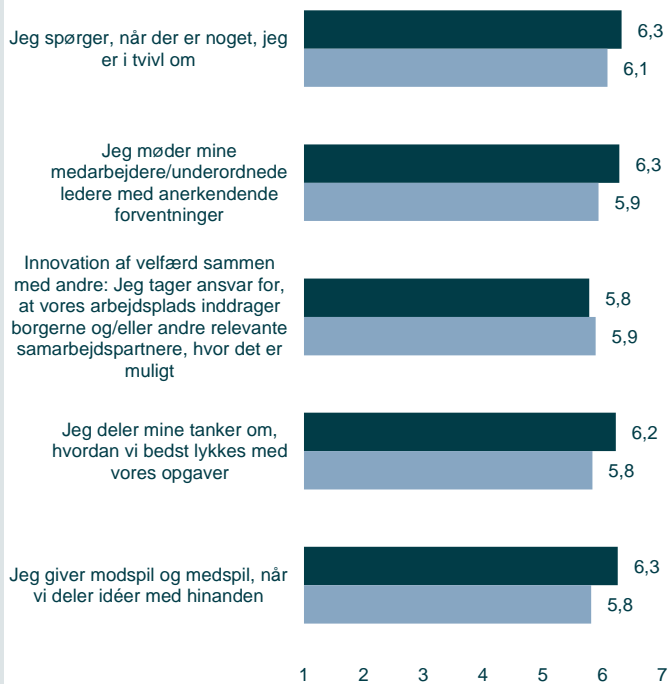
Bund 5 - Leder af medarbejdere

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de laveste gennemsnit



Top 5 - Medarbejder

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de højeste gennemsnit



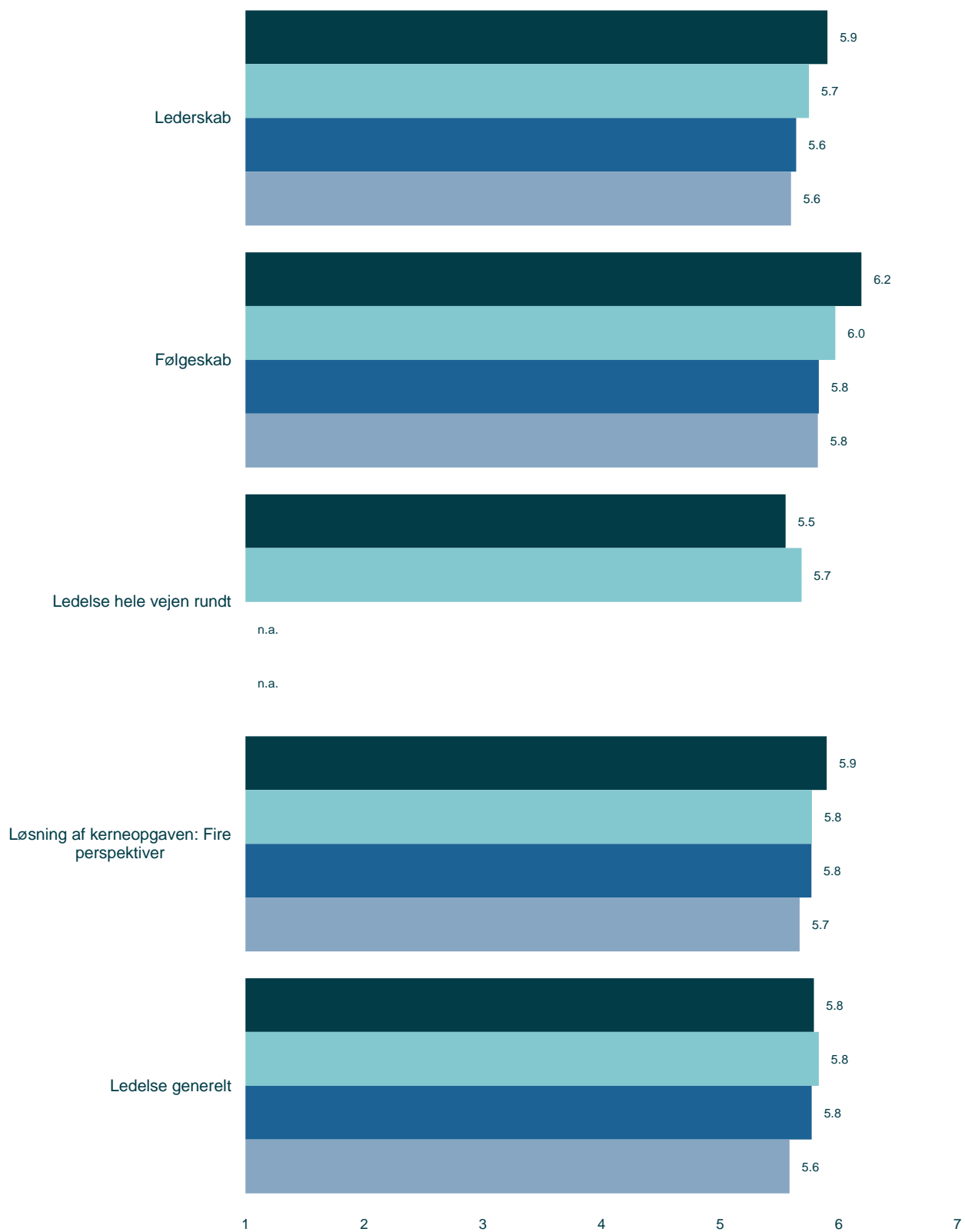
Bund 5 - Medarbejder

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de laveste gennemsnit



- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

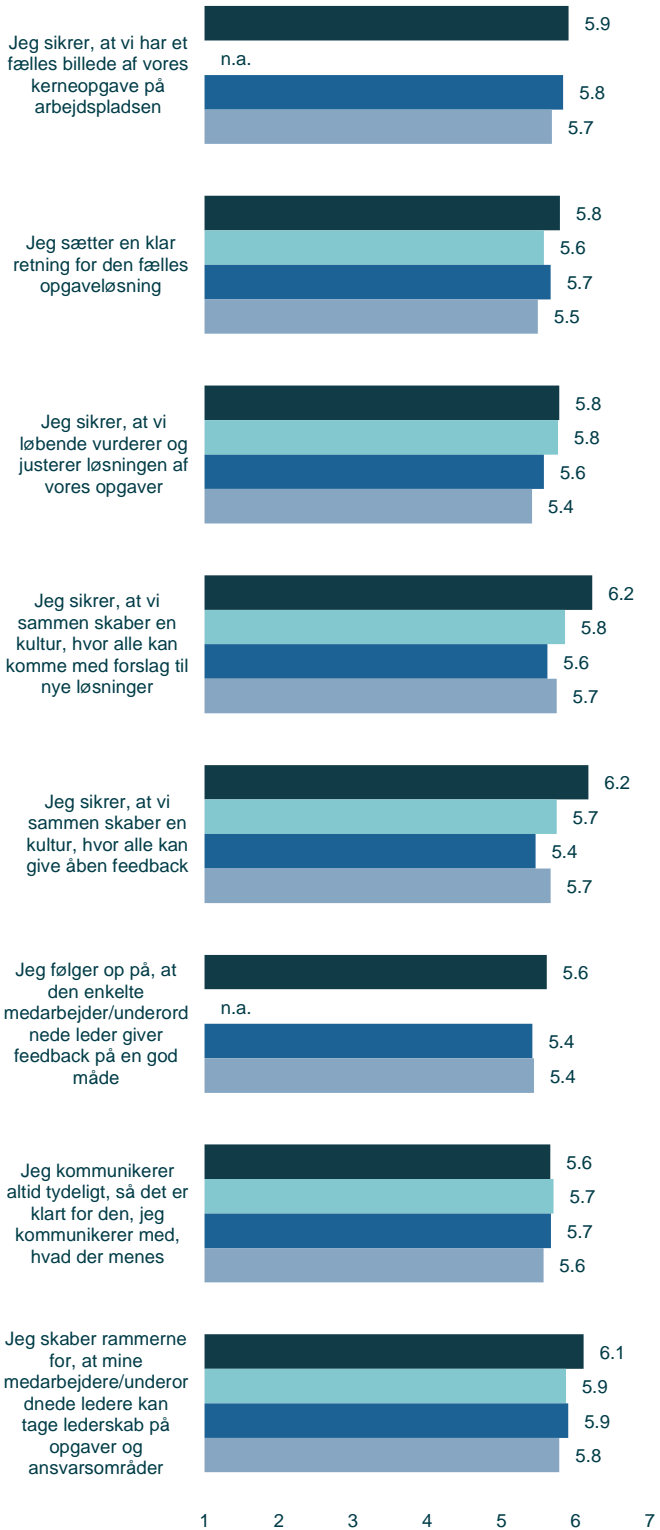
Temaoversigt



Resultater

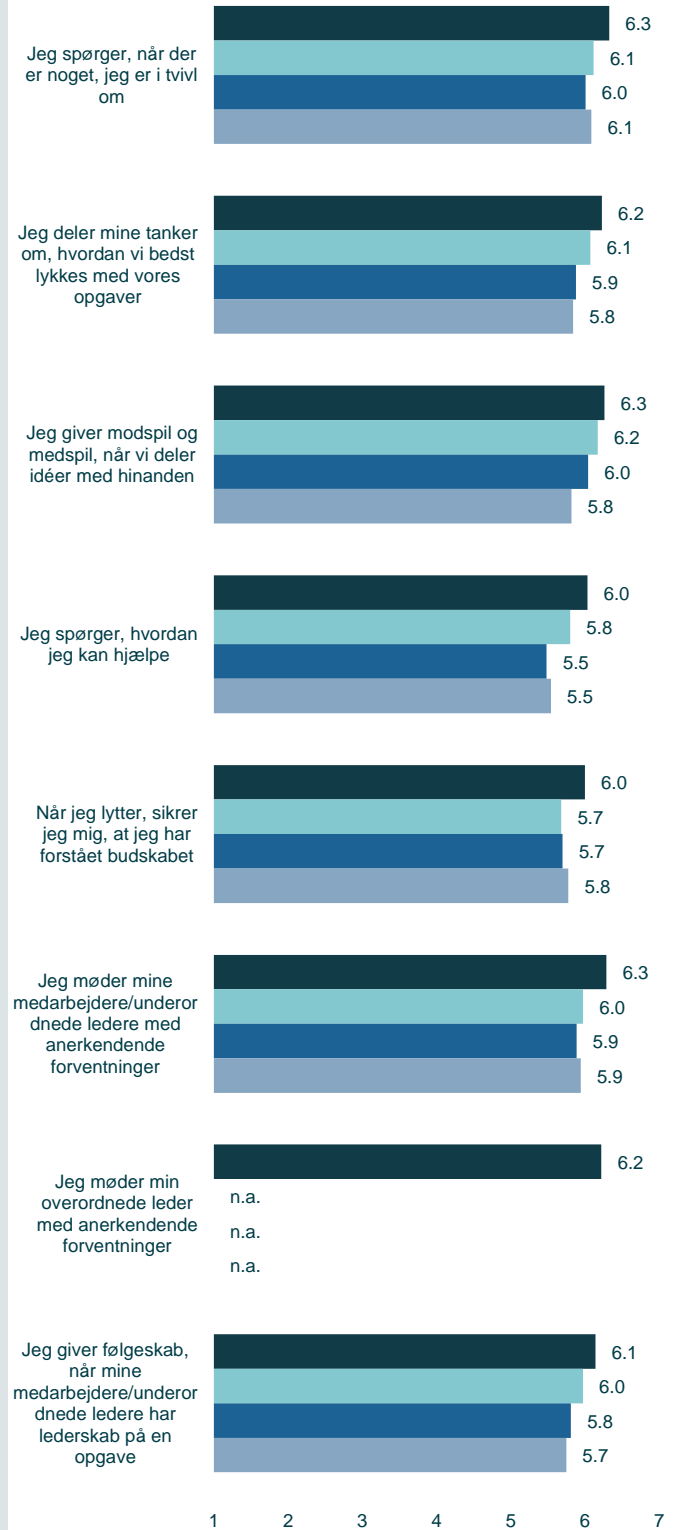
Lederskab

5,9



Følgeskab

6,2

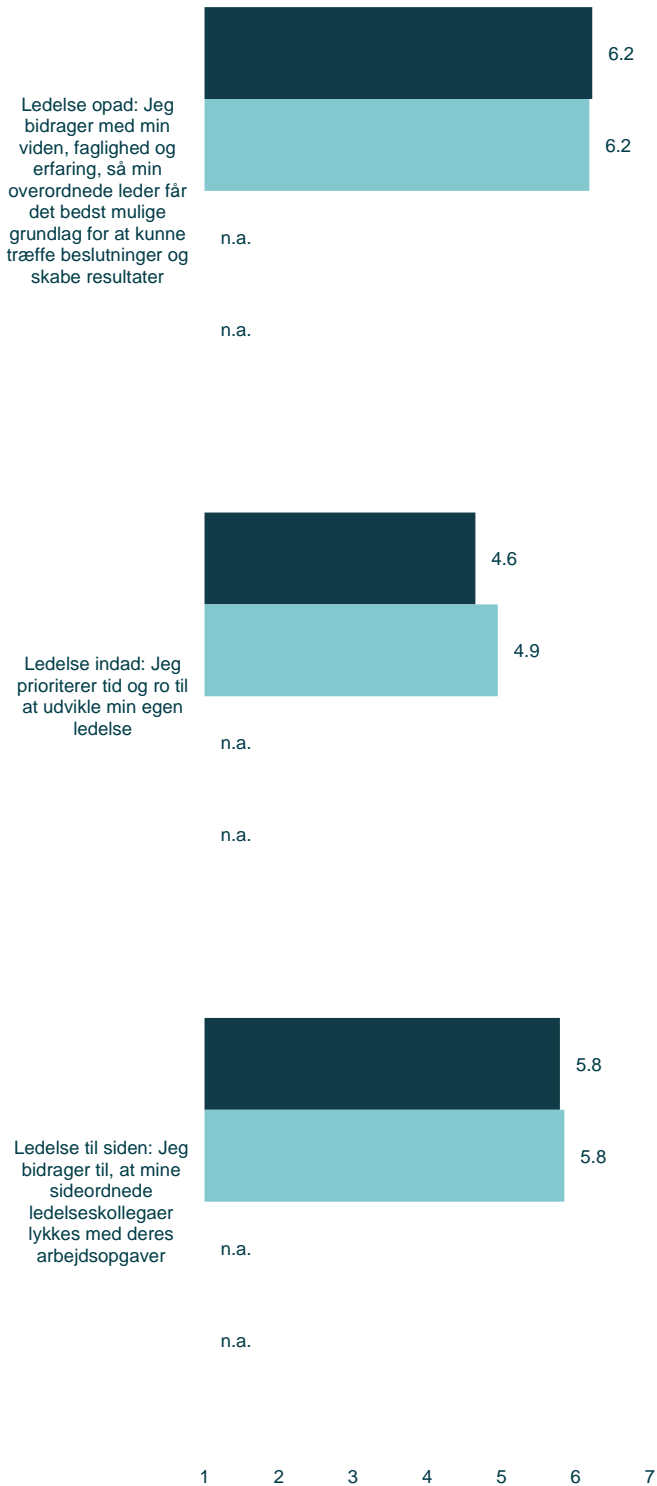


■ Fokuspersion
■ Leders leder
■ Leder af medarbejdere
■ Medarbejder

Resultater

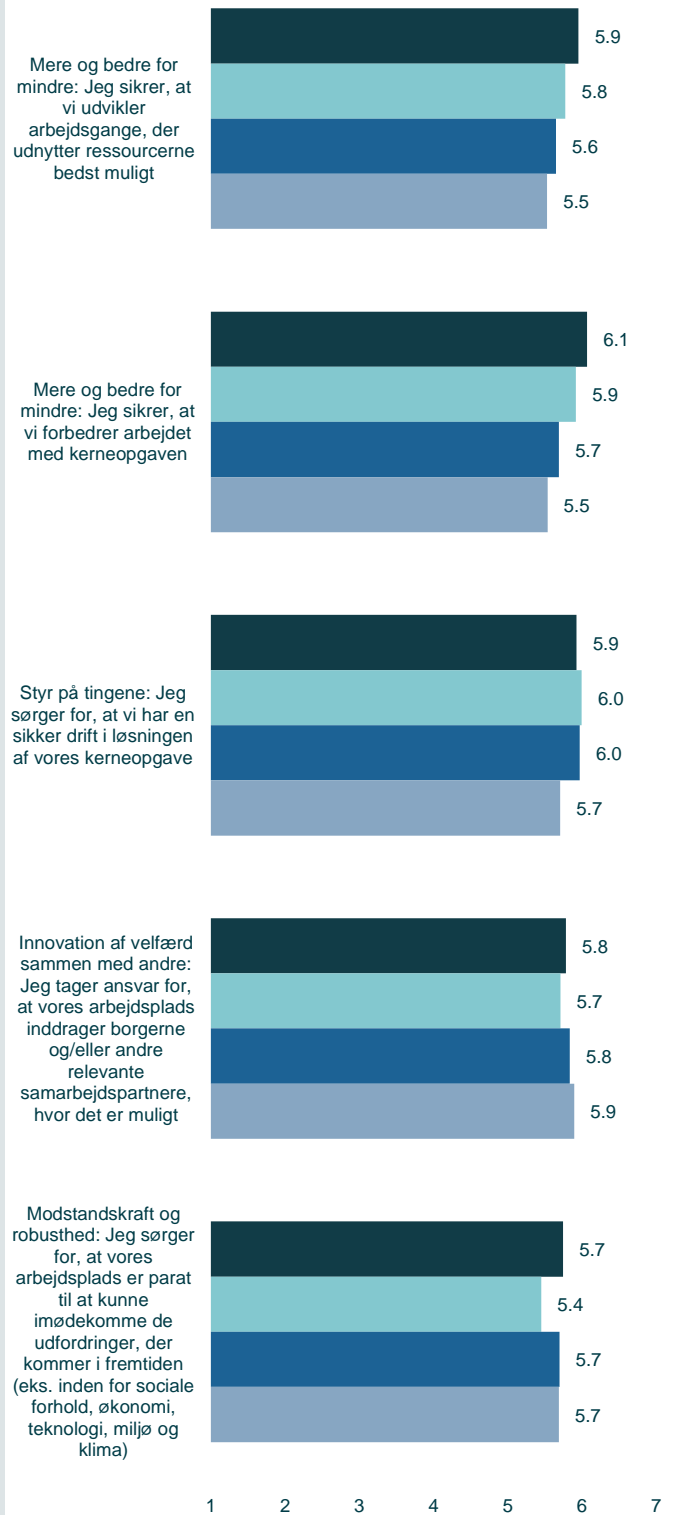
Ledelse hele vejen rundt

5,5



Løsning af kerneopgaven: Fire perspektiver

5,9



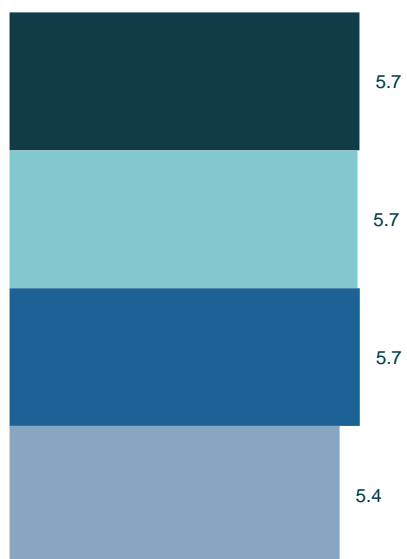
- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

Resultater

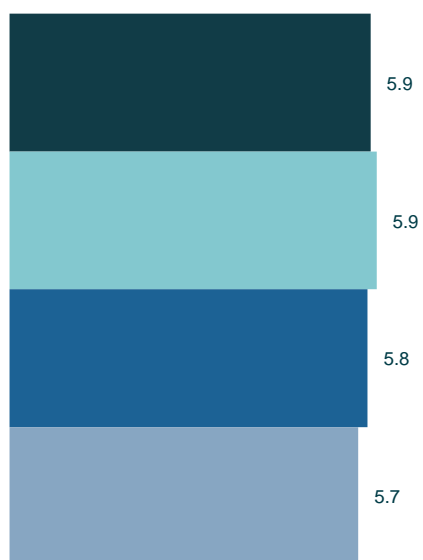
Ledelse generelt

5,8

Vi arbejder aktivt med at omsætte indholdet i "Grundlag for Lederskab og Følgeskab" til vores egen praksis på arbejdspladsen



Jeg udøver generelt god ledelse



1 2 3 4 5 6 7

- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

Tabeller

Lederskab

	1	2	3	4	5	6	7	?	Gennemsnit
Jeg sikrer, at vi har et fælles billede af vores kerneopgave på arbejdspladsen	0	0	2	3	22	64	22	0	5,9
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	0	1	4	11	14	44	33	1	5,8
	13	29	56	112	242	416	397	59	5,7
Jeg sætter en klar retning for den fælles opgaveløsning	0	0	2	3	32	57	19	0	5,8
	0	0	1	10	22	53	5	1	5,6
	0	3	5	11	23	30	35	1	5,7
	15	48	69	125	271	411	334	51	5,5
Jeg sikrer, at vi løbende vurderer og justerer løsningen af vores opgaver	0	0	0	6	31	59	17	0	5,8
	0	1	0	3	20	61	7	0	5,8
	0	3	3	14	22	41	24	1	5,6
	19	46	82	155	242	384	325	71	5,4
Jeg sikrer, at vi sammen skaber en kultur, hvor alle kan komme med forslag til nye løsninger	0	1	0	2	13	52	45	0	6,2
	0	1	1	8	12	47	21	2	5,8
	0	6	8	8	15	33	37	1	5,6
	13	34	78	103	178	389	479	50	5,7
Jeg sikrer, at vi sammen skaber en kultur, hvor alle kan give åben feedback	0	0	2	3	13	52	43	0	6,2
	0	0	1	10	14	52	13	2	5,7
	0	7	7	11	20	30	32	1	5,4
	21	39	72	105	201	394	444	48	5,7
Jeg følger op på, at den enkelte medarbejder/underordnede leder giver feedback på en god måde	0	0	3	11	34	44	20	1	5,6
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	0	8	4	11	20	35	25	5	5,4
	26	47	71	133	190	350	329	178	5,4
Jeg kommunikerer altid tydeligt, så det er klart for den, jeg kommunikerer med, hvad der menes	0	0	1	11	34	45	20	2	5,6
	0	0	1	7	25	44	14	1	5,7
	0	3	8	8	18	38	33	0	5,7
	31	43	75	130	201	382	436	26	5,6
Jeg skaber rammerne for, at mine medarbejdere/underordnede ledere kan tage lederskab på opgaver og ansvarsområder	0	1	1	1	17	56	37	0	6,1
	0	1	0	5	13	58	14	1	5,9
	0	3	4	9	13	35	43	1	5,9
	17	26	61	108	174	396	473	69	5,8

Følgeskab

Jeg spørger, når der er noget, jeg er i tvivl om	0	1	0	2	11	44	55	0	6,3
	1	0	0	4	9	45	32	1	6,1
	0	1	4	10	12	33	48	0	6,0
	8	22	27	77	117	406	580	87	6,1
Jeg deler mine tanker om, hvordan vi bedst lykkes med vores opgaver	0	1	0	1	12	56	43	0	6,2
	0	0	1	3	9	55	24	0	6,1
	0	2	4	8	18	36	40	0	5,9
	8	27	54	100	206	380	501	48	5,8
Jeg giver modspil og medspil, når vi deler idéer med hinanden	0	1	0	2	11	51	48	0	6,3
	0	1	0	0	8	56	27	0	6,2
	0	3	4	4	14	33	50	0	6,0
	12	22	47	119	170	438	456	60	5,8
Jeg spørger, hvordan jeg kan hjælpe	0	0	0	5	24	47	37	0	6,0
	0	1	0	8	18	46	19	0	5,8
	1	3	7	11	21	39	25	1	5,5
	31	48	59	144	207	350	428	57	5,5
Når jeg lytter, sikrer jeg mig, at jeg har forstået budskabet	0	0	1	1	29	49	33	0	6,0
	0	1	1	4	25	51	10	0	5,7
	1	2	7	9	17	35	36	1	5,7
	19	31	47	107	188	405	470	57	5,8
Jeg møder mine medarbejdere/underordnede ledere med anerkendende forventninger	0	0	2	0	10	53	48	0	6,3
	1	0	1	4	10	52	23	1	6,0
	1	4	5	5	11	37	44	1	5,9
	15	33	47	77	150	382	569	51	5,9
Jeg møder min overordnede leder med anerkendende forventninger	0	0	2	4	9	50	47	1	6,2
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
Jeg giver følgeskab, når mine medarbejdere/underordnede ledere har lederskab på en opgave	0	0	0	5	17	48	42	1	6,1
	0	1	1	3	6	58	16	7	6,0
	0	5	1	10	14	41	36	1	5,8
	19	32	50	103	148	370	428	174	5,7

- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

Tabeller

Ledelse hele vejen rundt

	1	2	3	4	5	6	7	?	Gennemsnit
Ledelse opad: Jeg bidrager med min viden, faglighed og erfaring, så min overordnede leder får det bedst mulige grundlag for at kunne træffe beslutninger og skabe resultater	0	0	2	1	13	52	45	0	6,2
	0	0	0	4	10	44	34	0	6,2
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
Ledelse indad: Jeg prioriterer tid og ro til at udvikle min egen ledelse	2	10	15	18	33	25	10	0	4,6
	0	1	7	19	25	29	1	10	4,9
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
Ledelse til siden: Jeg bidrager til, at mine sideordnede ledelseskollegaer lykkes med deres arbejdsopgaver	0	1	0	12	25	46	28	1	5,8
	0	1	0	3	20	53	15	0	5,8
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.
	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.

Løsning af kerneopgaven: Fire perspektiver

Mere og bedre for mindre: Jeg sikrer, at vi udvikler arbejdsgange, der udnytter ressourcerne bedst muligt	0	0	1	4	25	53	30	0	5,9
	0	0	1	2	25	52	11	1	5,8
	0	2	6	6	23	46	23	2	5,6
	14	36	59	131	220	425	306	133	5,5
Mere og bedre for mindre: Jeg sikrer, at vi forbedrer arbejdet med kerneopgaven	0	0	0	3	19	59	32	0	6,1
	0	1	0	1	16	59	14	1	5,9
	0	2	6	9	16	48	26	1	5,7
	9	36	56	147	223	425	307	121	5,5
Styr på tingene: Jeg sørger for, at vi har en sikker drift i løsningen af vores kerneopgave	0	0	2	3	21	63	24	0	5,9
	0	0	1	4	17	43	27	0	6,0
	0	0	4	4	16	48	32	4	6,0
	19	18	51	121	191	413	391	120	5,7
Innovation af velfærd sammen med andre: Jeg tager ansvar for, at vores arbejdsplads inddrager borgerne og/eller andre relevante samarbejdspartnere, hvor det er muligt	0	1	6	7	21	45	32	1	5,8
	0	0	1	3	22	56	5	5	5,7
	0	0	7	9	13	42	34	3	5,8
	7	14	32	94	179	391	425	182	5,9
Modstandskraft og robusthed: Jeg sørger for, at vores arbejdsplads er parat til at kunne imødekomme de udfordringer, der kommer i fremtiden (eks. inden for sociale forhold, økonomi, teknologi, miljø og klima)	0	0	3	8	26	52	22	2	5,7
	0	1	0	11	28	46	4	2	5,4
	0	2	3	14	18	39	30	2	5,7
	18	24	40	118	165	362	360	237	5,7

Ledelse generelt

Vi arbejder aktivt med at omsætte indholdet i "Grundlag for Lederskab og Følgeskab" til vores egen praksis på arbejdspladsen	0	0	6	6	27	49	24	1	5,7
	0	0	2	5	18	35	11	21	5,7
	0	1	7	7	24	36	32	1	5,7
	12	28	51	133	250	331	249	270	5,4
Jeg udøver generelt god ledelse	0	0	3	2	24	61	21	2	5,9
	0	0	1	1	15	61	14	0	5,9
	0	5	4	6	18	32	42	1	5,8
	19	46	53	121	191	404	465	25	5,7

- Fokuspersion
- Leders leder
- Leder af medarbejdere
- Medarbejder

OM ENALYZER

Enalyzer bistår virksomheder og offentlige myndigheder med at fastholde og udbygge deres relationer. Værdifuld information om eksempelvis medarbejdernes trivsel, kundernes loyalitet og borgernes tilfredshed indsamles med relationsmålinger via netbaserede spørgeskemaer.

Enalyzer er pioner og markedsleder. Vores målingskoncepter er forankrede i skræddersyede softwareløsninger og kompetent rådgivning, som skaber værdi. Vi kalder det RelationsIntelligence®, fordi virksomheden får konkret viden om den aktuelle situation såvel som et solidt beslutningsgrundlag for fremtiden.



enalyzer