



# Ledelsesevalueringsrapport

Aggregeret rapport

**Aggregeret rapport for ODSHERRED KOMMUNE  
og alle ledere placeret hierarkisk herunder**

**29-03-2023**

**Odsherred Kommune**



Den fællesoffentlige  
ledelsevaluering

# Indholdsfortegnelse

<b>Ledelseevaluering for ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder</b>	<b>2</b>
<b>Et øjebliksbillede</b>	<b>2</b>
<b>Læsevejledning</b>	<b>2</b>
<b>Behandling af data og resultater</b>	<b>3</b>
<b>Overordnet oplevet ledelse</b>	<b>5</b>
<b>Borgerorientering</b>	<b>10</b>
<b>Anerkendelse af indsats og resultater</b>	<b>13</b>
<b>Tværgående ledelse</b>	<b>16</b>
<b>Faglig ledelse</b>	<b>20</b>
<b>Innovationsledelse</b>	<b>23</b>
<b>Driftsledelse</b>	<b>27</b>
<b>Ledelsesmæssigt nærvær</b>	<b>31</b>
<b>Tillidsbaseret ledelse</b>	<b>34</b>
<b>Lederrollen</b>	<b>38</b>
<b>Ledelse af psykologisk tryghed</b>	<b>41</b>
<b>Overblik over ledelsestemaerne</b>	<b>45</b>
<b>Lederens oplevelse af konteksten for at udøve ledelse</b>	<b>50</b>
<b>Hvad kendetegner i øvrigt lederne?</b>	<b>52</b>

# Ledelseevaluering for ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder

Rapporten her indeholder resultater fra evalueringen *samlet set* for alle ledere i ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder, der har deltaget i evalueringen.

## Et øjebliksbillede

Undersøgelsen er foretaget fra den 06-03-2023 til den 26-03-2023. Resultaterne fra ledelseevalueringen giver dermed et øjebliksbillede af, hvordan de ledere og medarbejdere, som har besvaret spørgeskemaet, oplever deres egen eller lederens ledelse på undersøgelsestidspunktet. Der kan være mange grunde til, at resultaterne ser ud, som de gør, og derfor er det også vigtigt, at resultaterne læses og forstås i den konkrete lokale kontekst.

I alt er 114 ledere blevet evalueret i ledelseevalueringen i ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder i 2023. Samlet set er 2397 evalueringer blevet sendt ud, heraf er der

blevet svaret på 1751 evalueringer. Den samme person kan have svaret på flere evalueringer, fx som overordnet leder af flere ledere og/eller både som underordnet leder og som leder, der evalueres.

Den samlede svarprocent er 73,1%.

Antallet af besvarelser kan variere på tværs af temaer og spørgsmål, da det afhænger af, hvor mange medarbejdere og ledere, der har besvaret de enkelte specifikke spørgsmål.

## Læsevejledning

Ledelseevalueringen har indeholdt spørgsmål inden for følgende temaer:

- Overordnet oplevet ledelse (Fælles spørgsmål)
- Borgerorientering
- Tværgående ledelse
- Innovationsledelse
- Ledelsesmæssigt nærvær
- Lederrollen
- Din kontekst som leder
- Jobtilfredshed (Fælles spørgsmål)
- Anerkendelse af indsats og resultater
- Faglig ledelse
- Driftsledelse
- Tillidsbaseret ledelse
- Ledelse af psykologisk tryghed
- Leders baggrundsspørgsmål

På disse spørgsmål går skalaen går fra 1-5, hvor 1 er "Helt uenig" og 5 er "Helt enig". Det har også været muligt at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse" på alle spørgsmål.

Både medarbejderne, underordnede ledere, overordnede leder og lederne selv (selvevaluering) har besvaret spørgsmål under disse temaer samt svaret på et spørgsmål under hvert tema, hvor de har vurderet vigtigheden af temaet for arbejdet i enheden.

I rapporten afrapporteres spørgsmålsformuleringerne på samme vis som i ledernes individuelle rapporter. Fx "Du giver medarbejderne/de underordnede ledere brugbar feedback". Der er dog stadig tale om resultaterne for alle ledere i organisationen.

Spredningen i respondenternes besvarelser vises kun for medarbejdere i denne rapport. Det fremgår i overskriften på figuren, at det er medarbejdernes besvarelser, der er afrapporteret.

Spørgeskemaet indeholder spørgsmål om *enheden* og *organisationen*. Med *enheden* menes den del af organisationen, hvor lederen er personaleleder. *Organisationen* er hele Odsherred Kommune.

I kan se alle spørgsmålsformuleringerne på [www.ledelseevaluering.dk](http://www.ledelseevaluering.dk). Hvis jeres organisation har tilføjet lokale spørgsmål, fremgår spørgsmålsformuleringerne af figureerne.

### Opmærksomhedspunkter, når I læser rapporten:

- I hvilken grad er der variation i oplevelsen af, hvordan ledelse udøves inden for de forskellige temaer?
- Opleves ledelse forskelligt af forskellige respondentgrupper?
- Er der stor eller lille spredning blandt medarbejdere/underordnede ledere på de forskellige spørgsmål?
- Hvor vigtigt er de enkelte ledelsestemaer for arbejdet i jeres organisation?

## Behandling af data og resultater

På de kommende sider fremgår de aggregerede resultater fra ledernes evalueringer. Vi har analyseret data for alle ledere i ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder, som har deltaget i ledelsesevalueringen. I figurerne skelner vi mellem besvarelser fra *overordnede ledere*, *selvevaluering* (lederne selv), *underordnede ledere* og *medarbejdere*. Vi kalder disse for "respondentgrupperne". Når vi blot skriver "lederne", mener vi altid de evaluerede ledere, som altså evalueres både af medarbejdere/underordnede ledere "under dem", overordnede ledere "over dem", af sig selv og evt. af sideordnede lederkolleger "til siden".



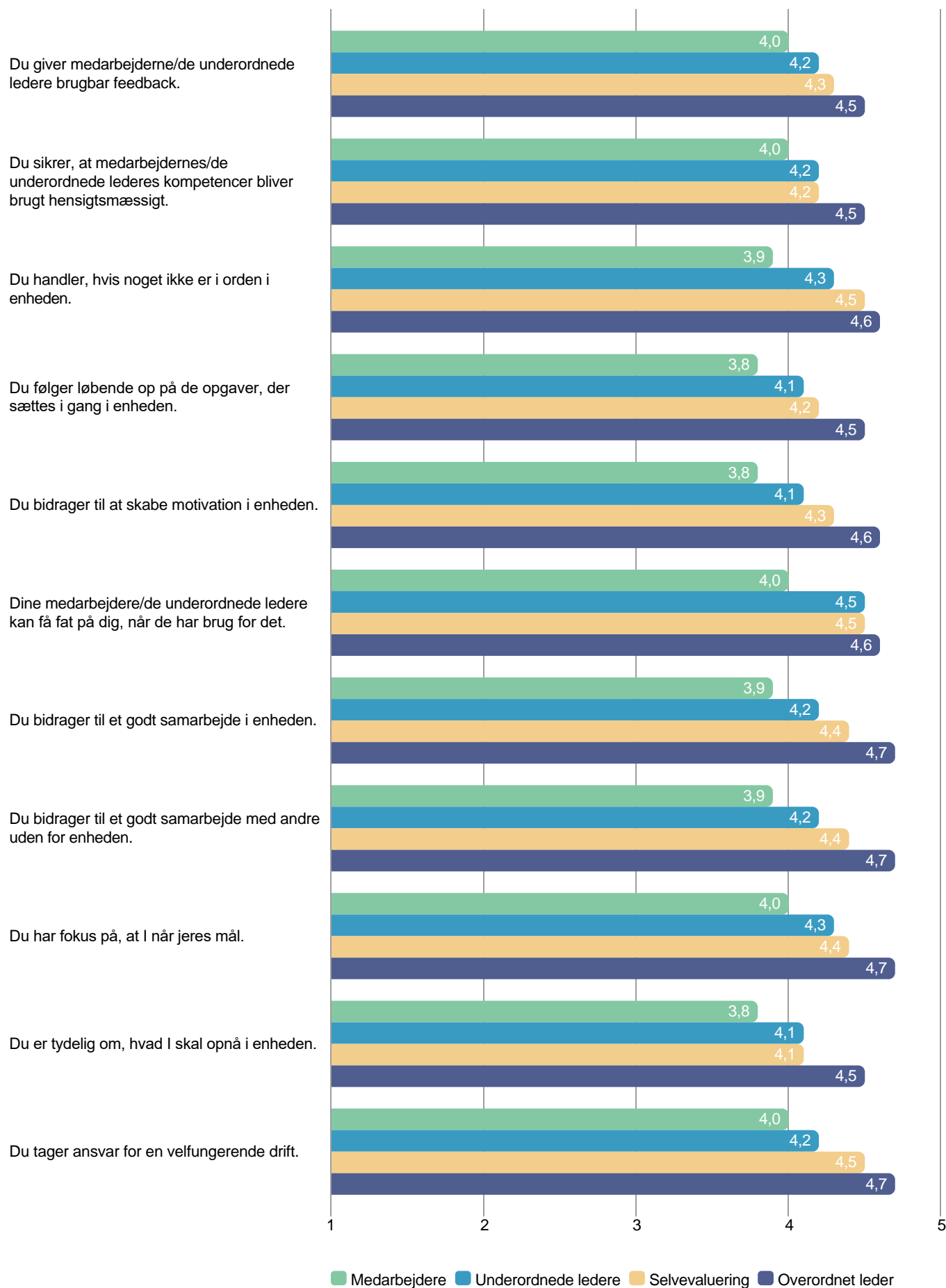


## Overordnet oplevet ledelse

Du kan læse mere om, hvad der ligger i spørgsmålene under "Overordnet oplevet ledelse" og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse både for lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

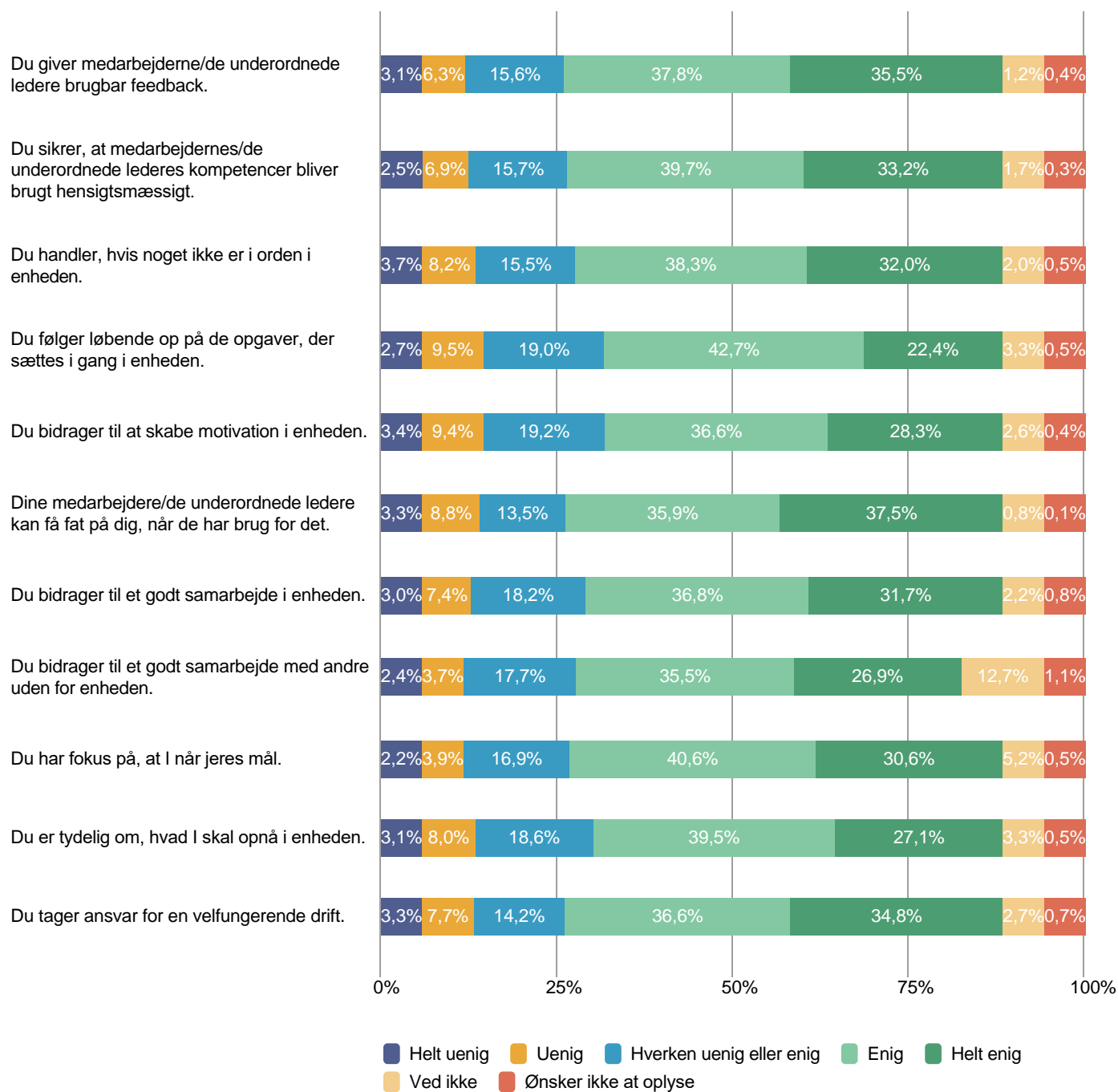
## Figur 1. Overordnet oplevet ledelse – gennemsnit på de forskellige spørgsmål

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har besvaret spørgsmålene om overordnet oplevet ledelse. Figuren viser gennemsnit.



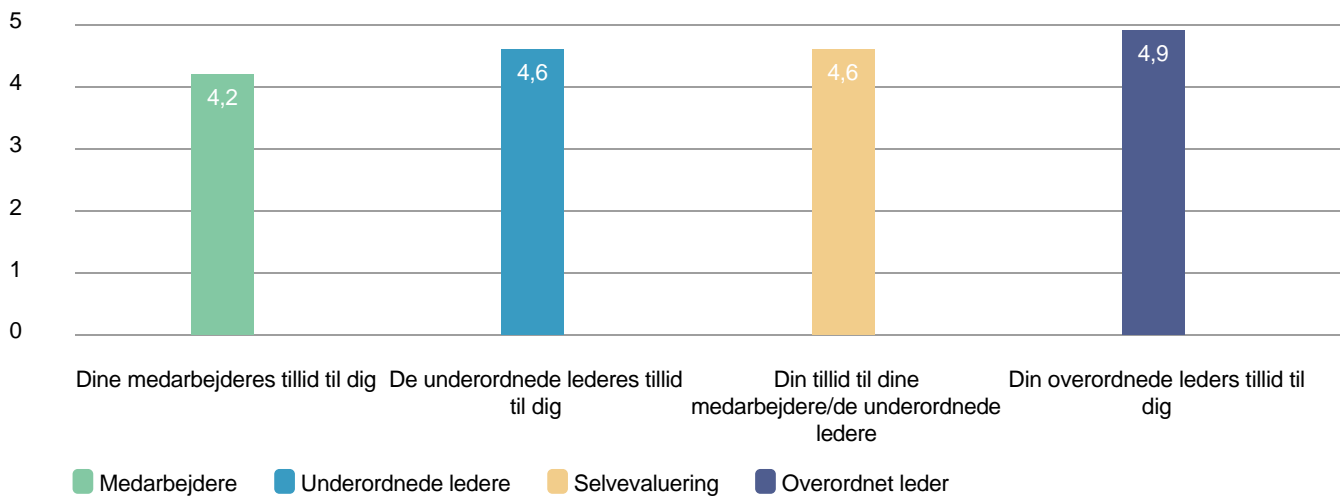
## Figur 2. Overordnet oplevet ledelse – spredning, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser på hvert spørgsmål fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



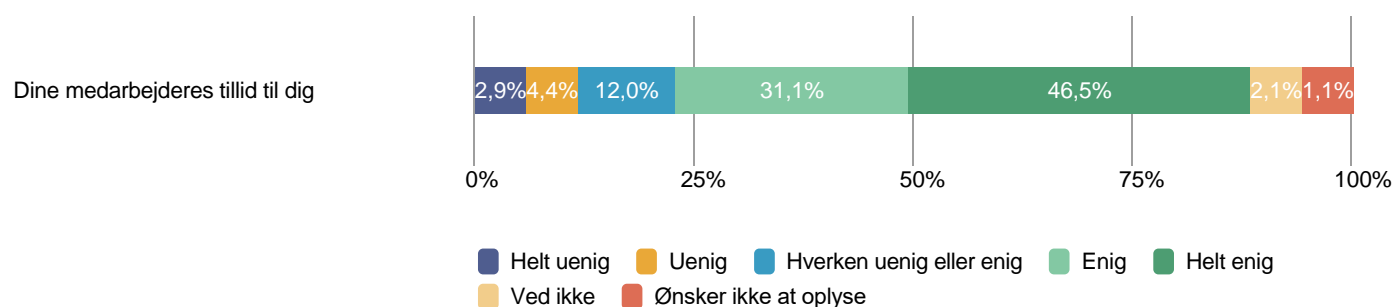
### Figur 3. Tillidsrelationer – gennemsnit på spørgsmål om tillid

I figuren kan du se, hvordan medarbejderne, lederne selv og underordnede ledere har besvaret spørgsmålet om, hvorvidt de har tillid til hinanden. Du kan også se de overordnede ledes svar på, hvorvidt de har tillid til lederne.



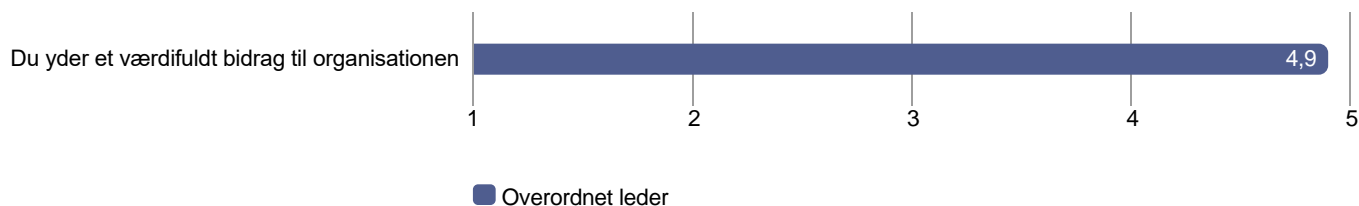
### Figur 4. Medarbejdernes tillid til deres leder – spredning, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser på spørgsmålet om tilliden til deres leder fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



### Figur 5. Lederen yder et værdifuldt bidrag – gennemsnit, kun overordnede ledere

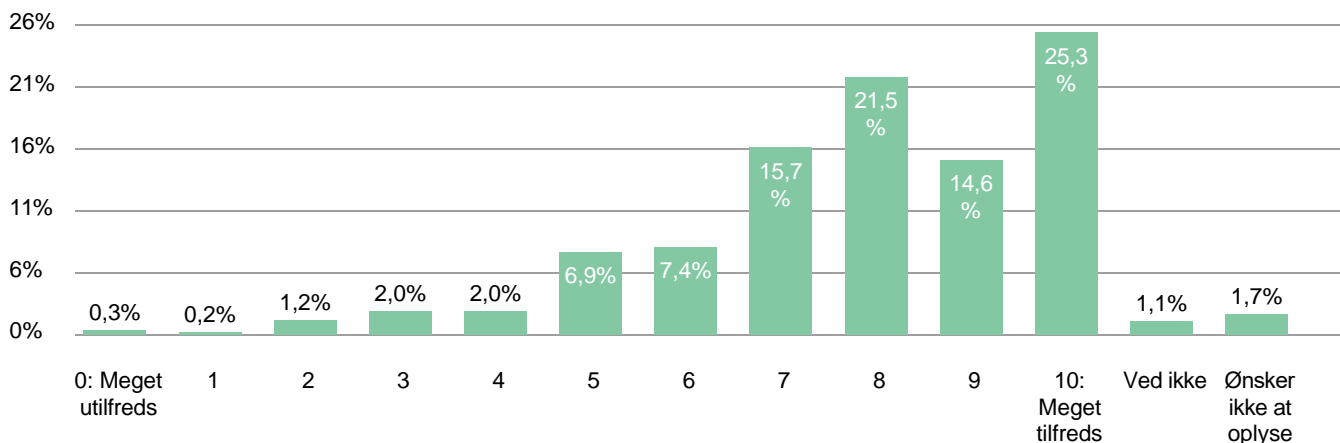
I figuren kan du se, hvad overordnede ledere har svaret på spørgsmålet om, hvorvidt den evaluerede leder yder et værdifuldt bidrag til organisationen.



### Figur 6. Jobtilfredshed blandt medarbejderne, gennemsnit og spredning

For medarbejderbesvarelser er den gennemsnitlige jobtilfredshed 7,8 på en skala fra 0-10. Spredningen for alle medarbejderne fremgår af figuren nedenfor.

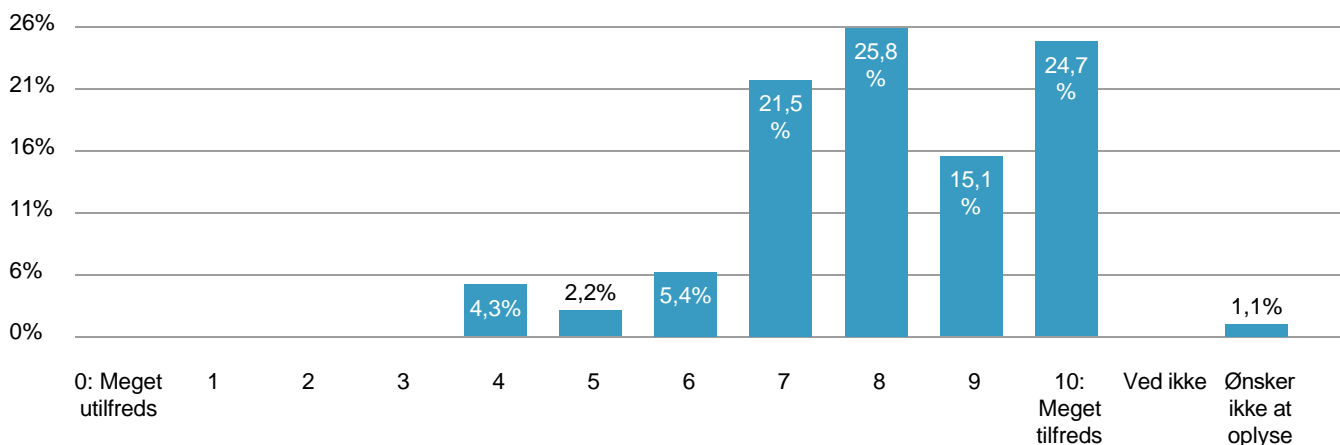
I figuren kan du se, hvordan medarbejderne vurderer deres jobtilfredshed, herunder hvor mange, der har svaret "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 7. Jobtilfredshed blandt underordnede ledere, gennemsnit og spredning

For besvarelser fra underordnede ledere er den gennemsnitlige jobtilfredshed 8,1 på en skala fra 0-10. Spredningen for alle underordnede ledere fremgår af figuren nedenfor.

I figuren kan du se, hvordan underordnede ledere vurderer deres jobtilfredshed, herunder hvor mange, der har svaret "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".

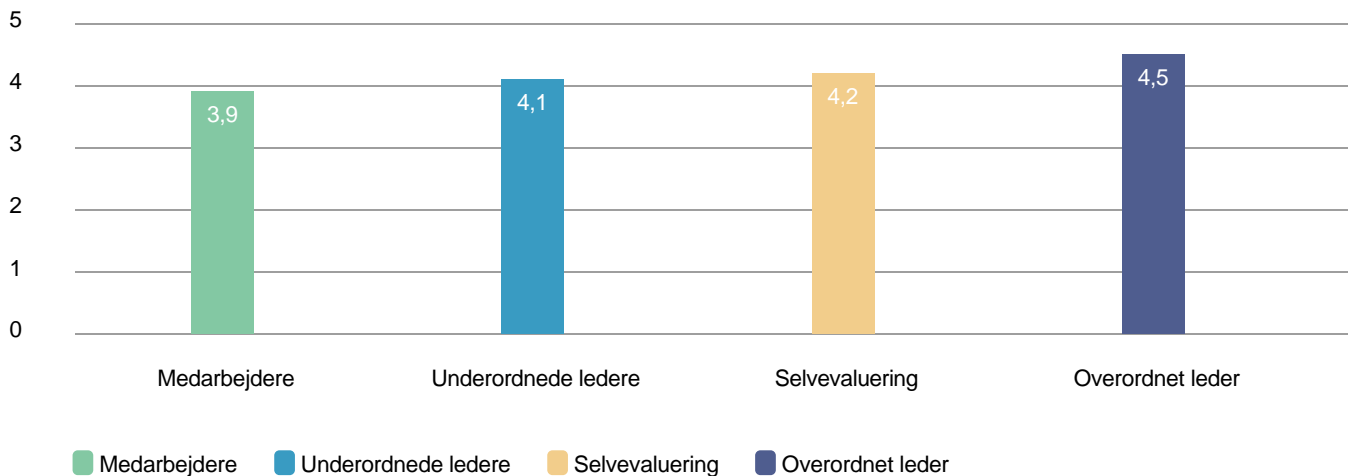


## Borgerorientering

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

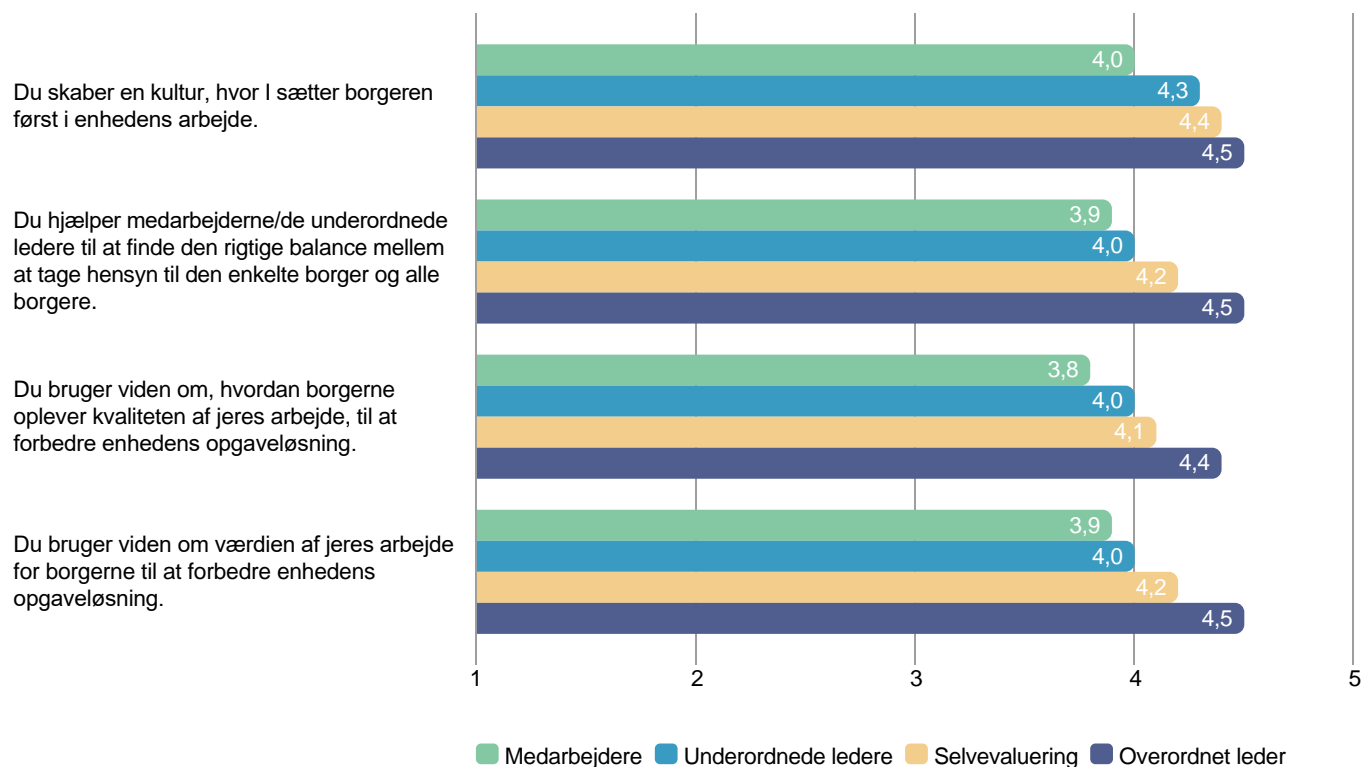
### Figur 8. Borgerorientering – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om borgerorientering.



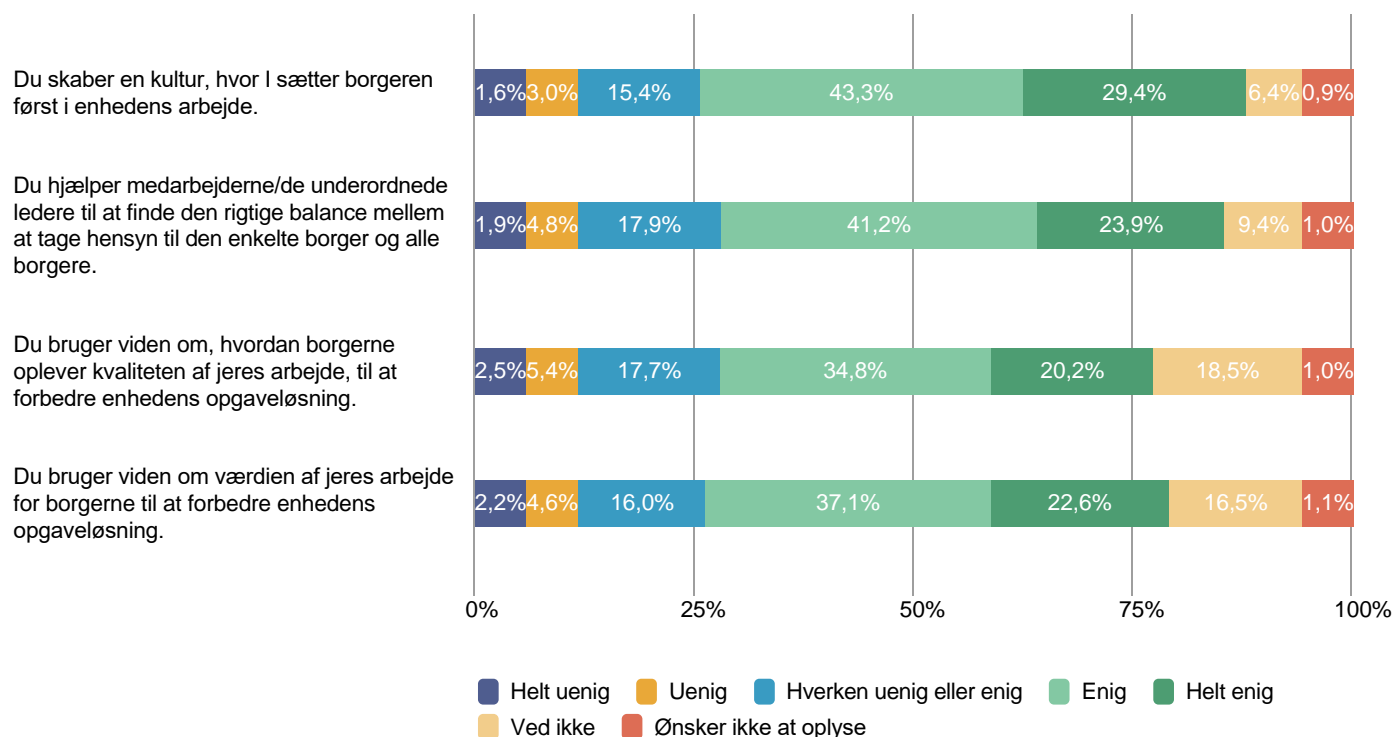
### Figur 9. Borgerorientering – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om borgerorientering.



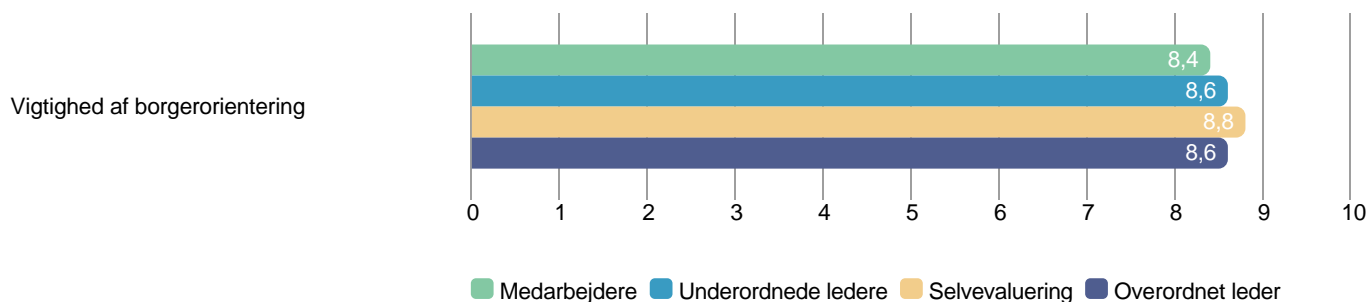
### Figur 10. Borgerorientering – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



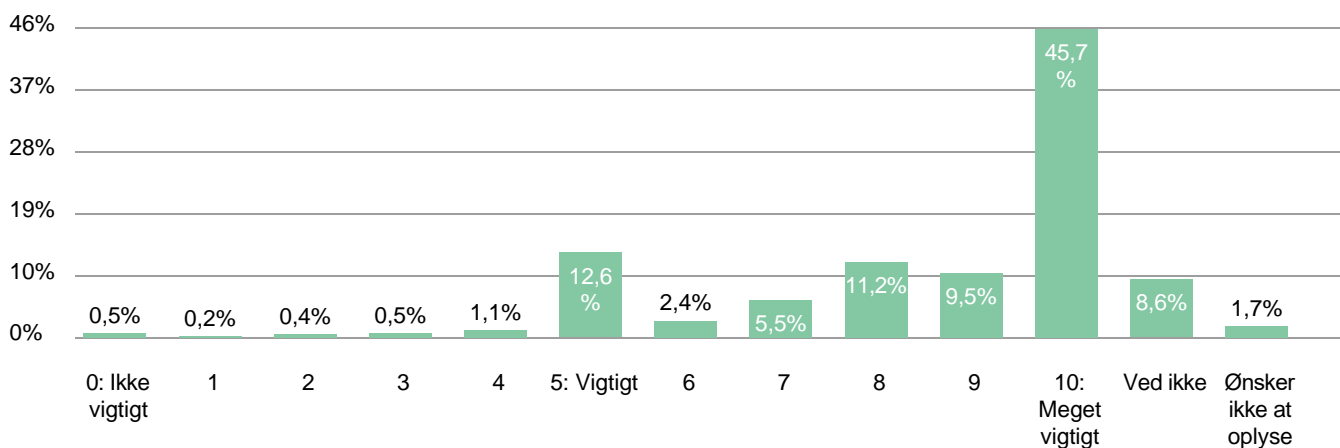
### Figur 11. Oplevet vigtighed af borgerorientering - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at borgerorientering er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også være mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 12. Oplevet vigtighed af borgerorientering – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

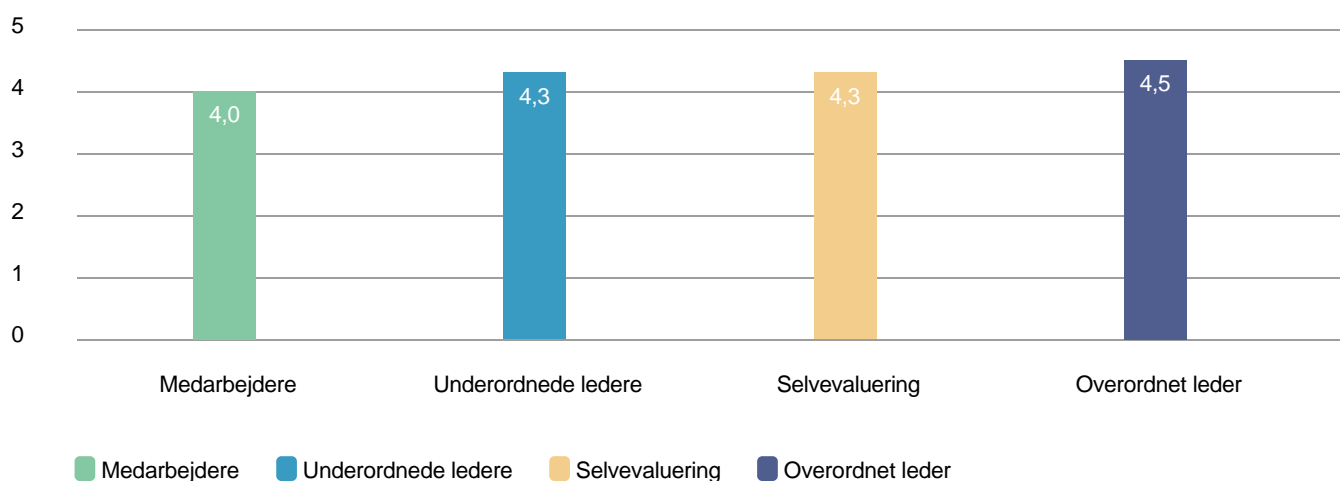


## 👍 Anerkendelse af indsats og resultater

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

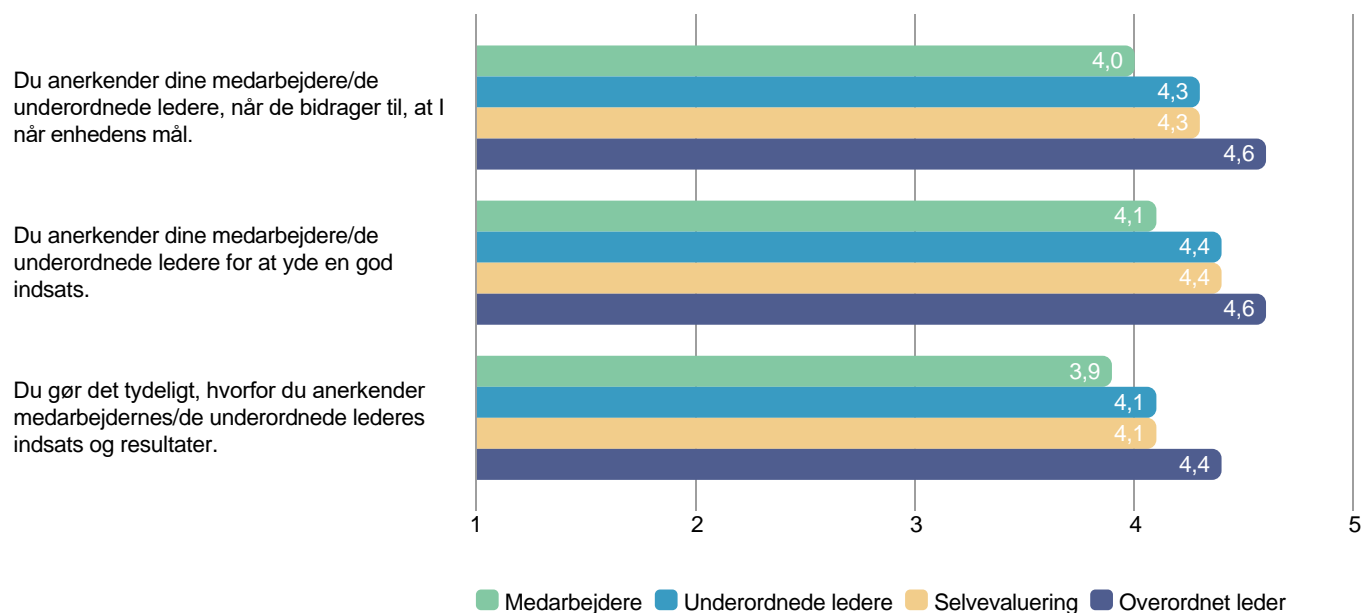
### Figur 13. Anerkendelse af indsats og resultater – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om anerkendelse af indsats og resultater.



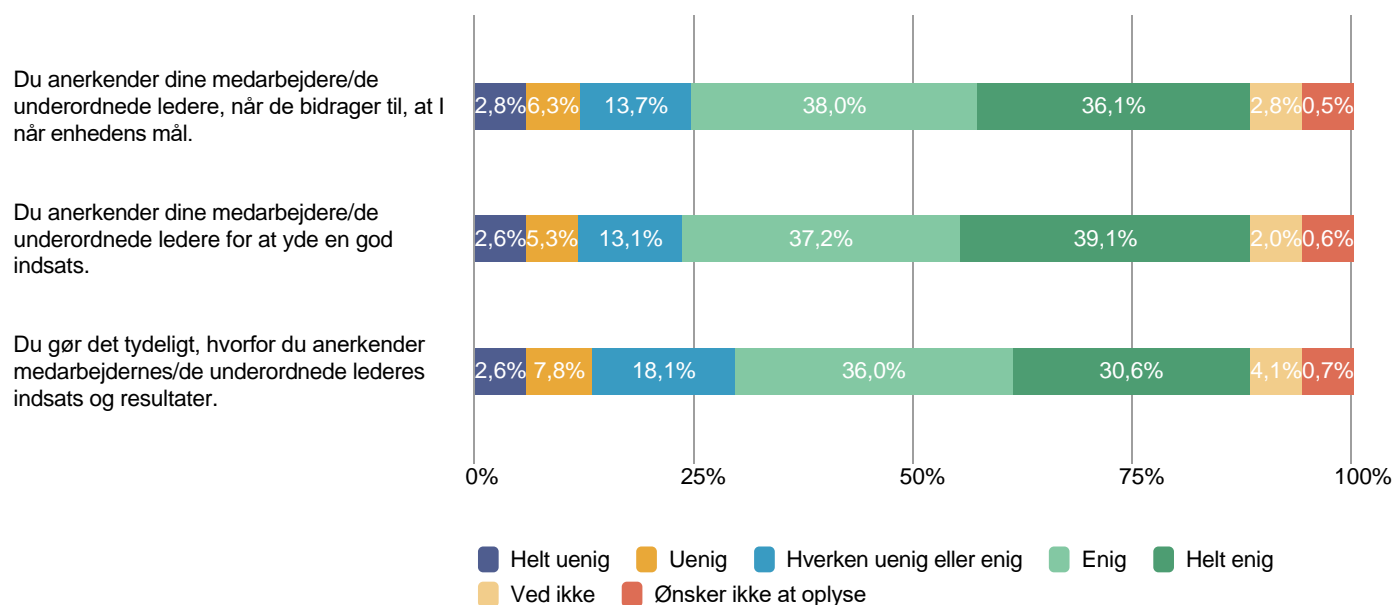
## Figur 14. Anerkendelse af indsats og resultater – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om anerkendelse af indsats og resultater.



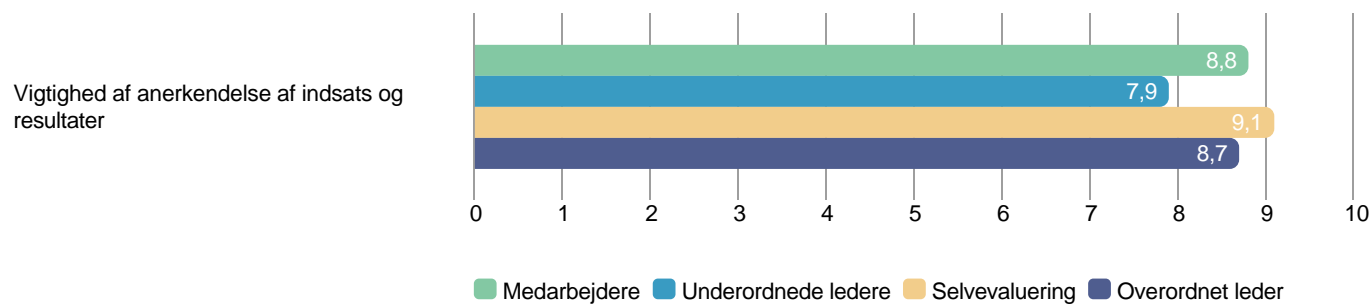
## Figur 15. Anerkendelse af indsats og resultater – spredning på underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



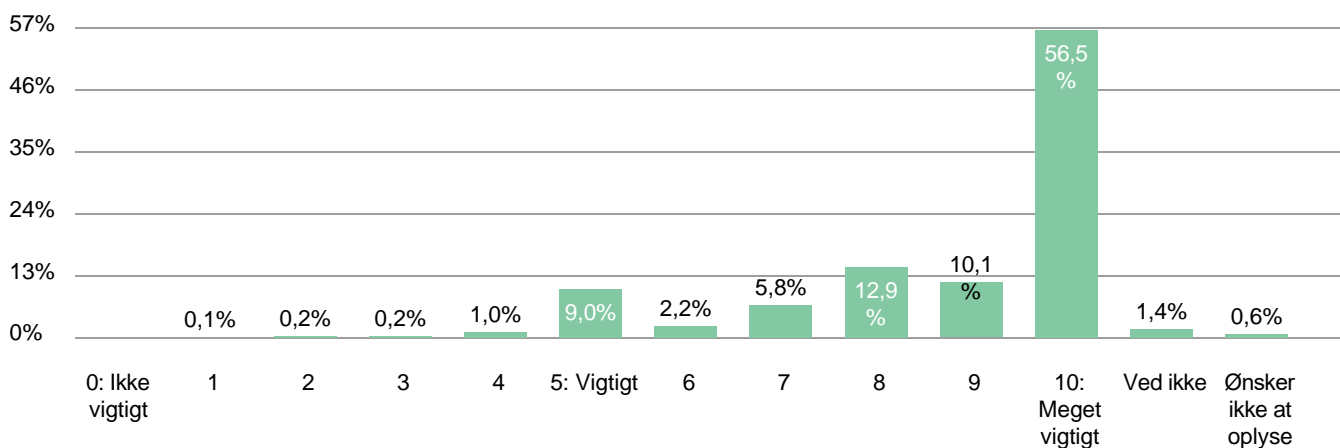
## Figur 16. Oplevet vigtighed af anerkendelse af indsats og resultater – gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret, at anerkendelse af indsats og resultater er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



## Figur 17. Oplevet vigtighed af anerkendelse af indsats og resultater – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

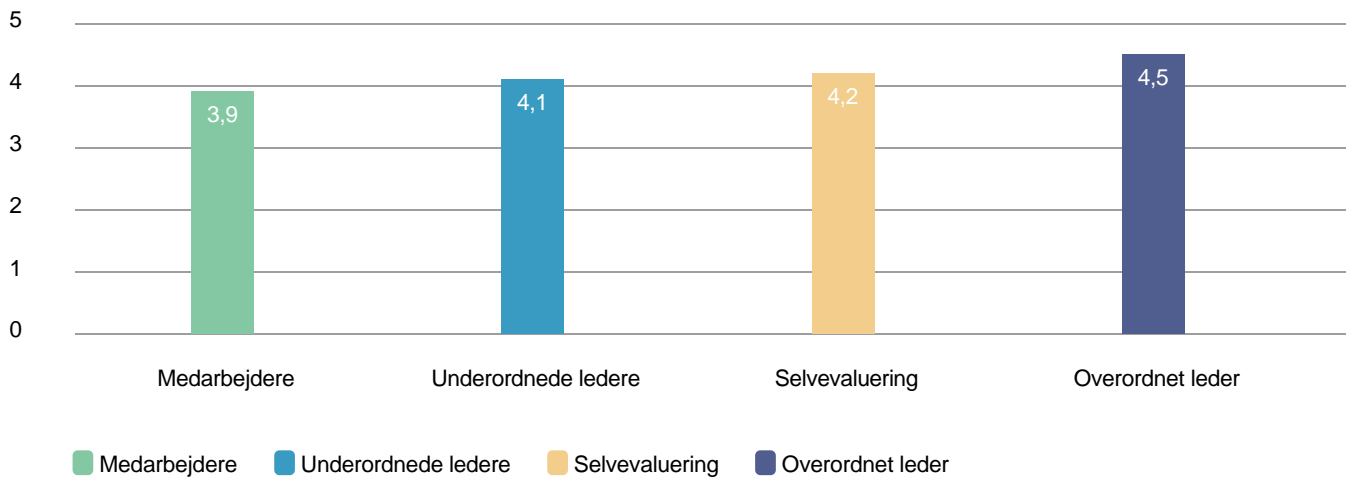


## Tværgående ledelse

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

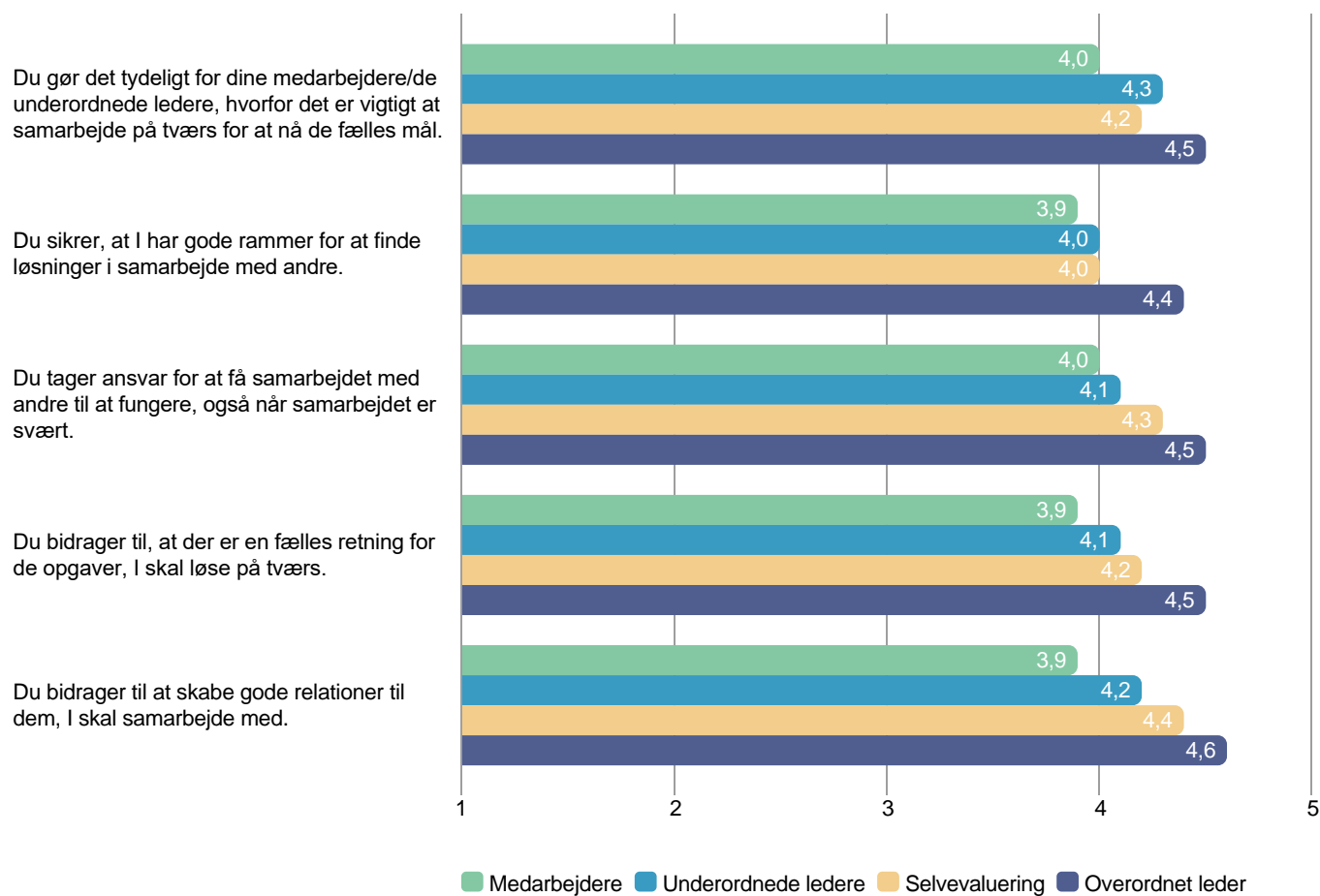
### Figur 18. Tværgående ledelse – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om tværgående ledelse.



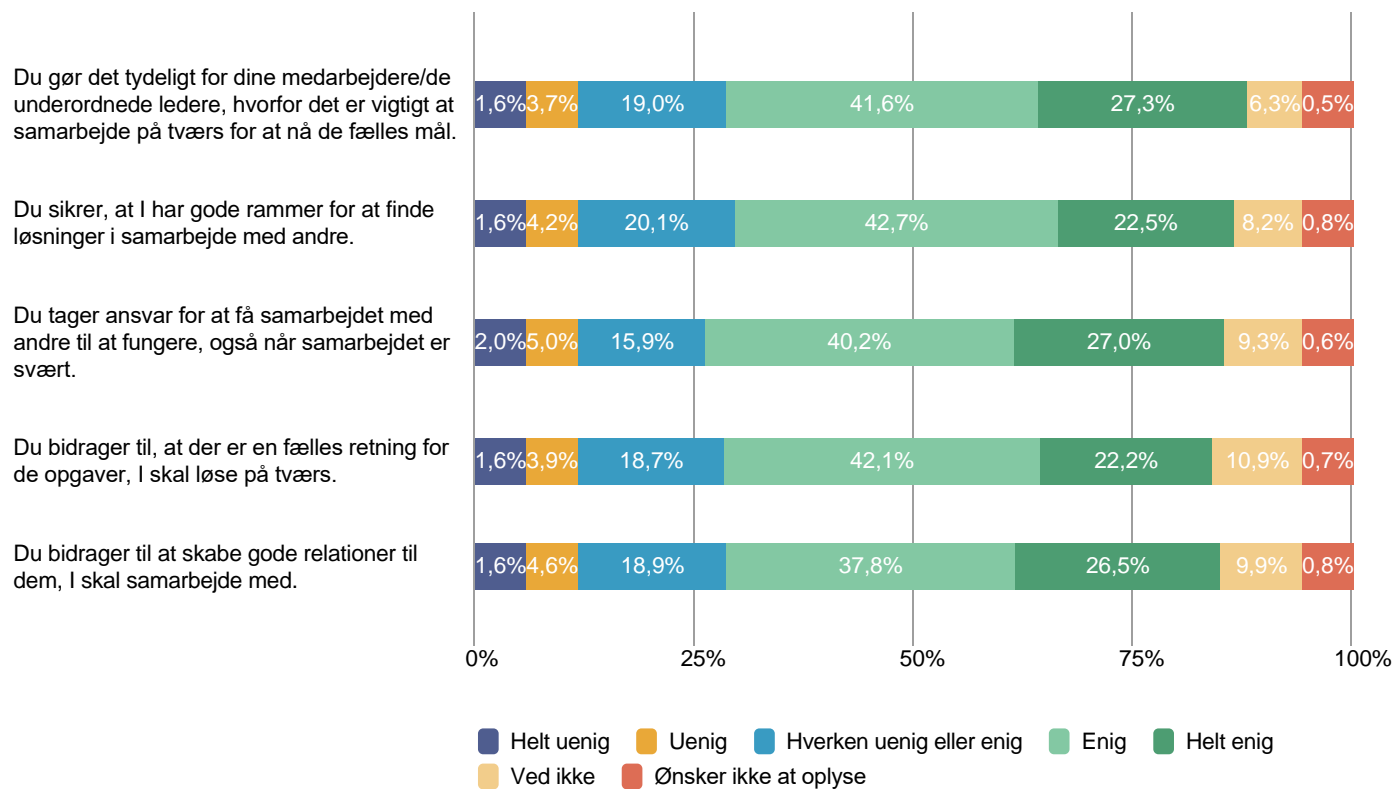
## Figur 19. Tværgående ledelse – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om tværgående ledelse.



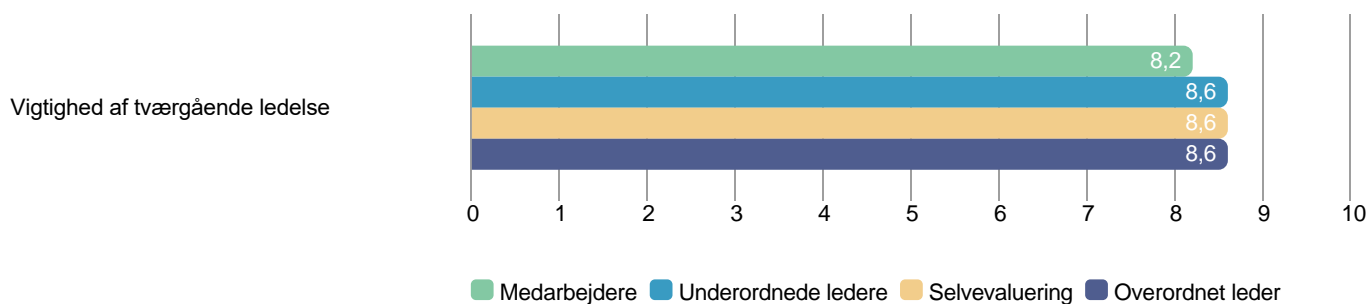
## Figur 20. Tværgående ledelse – spredning på underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



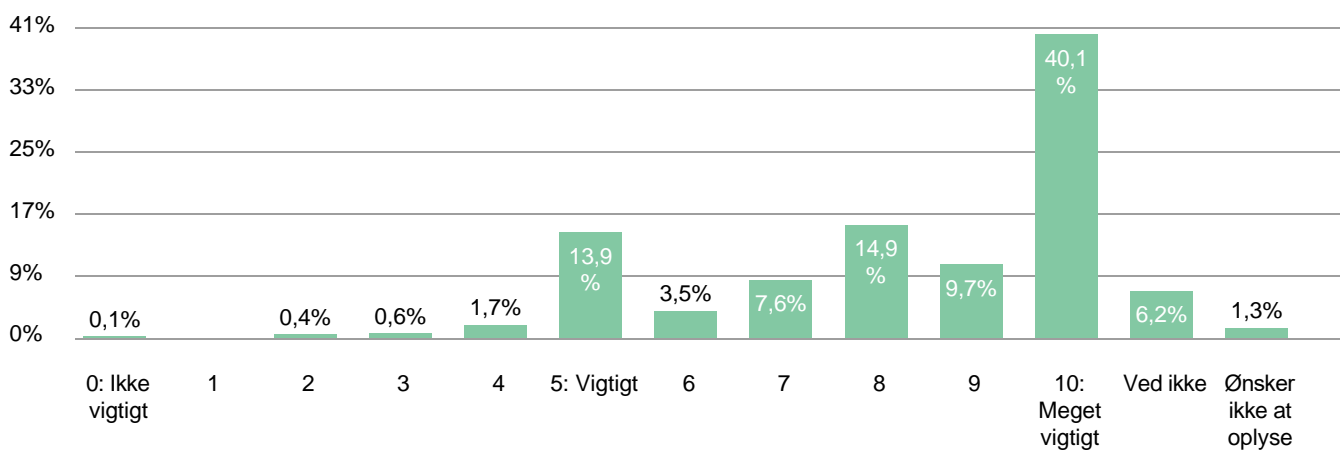
## Figur 21. Oplevet vigtighed af tværgående ledelse – gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at tværgående ledelse er. 0 er "slet ikke vigtig", 5 er "vigtig", og 10 er "meget vigtig". Der har også være mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



## Figur 22. Oplevet vigtighed af tværgående ledelse – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

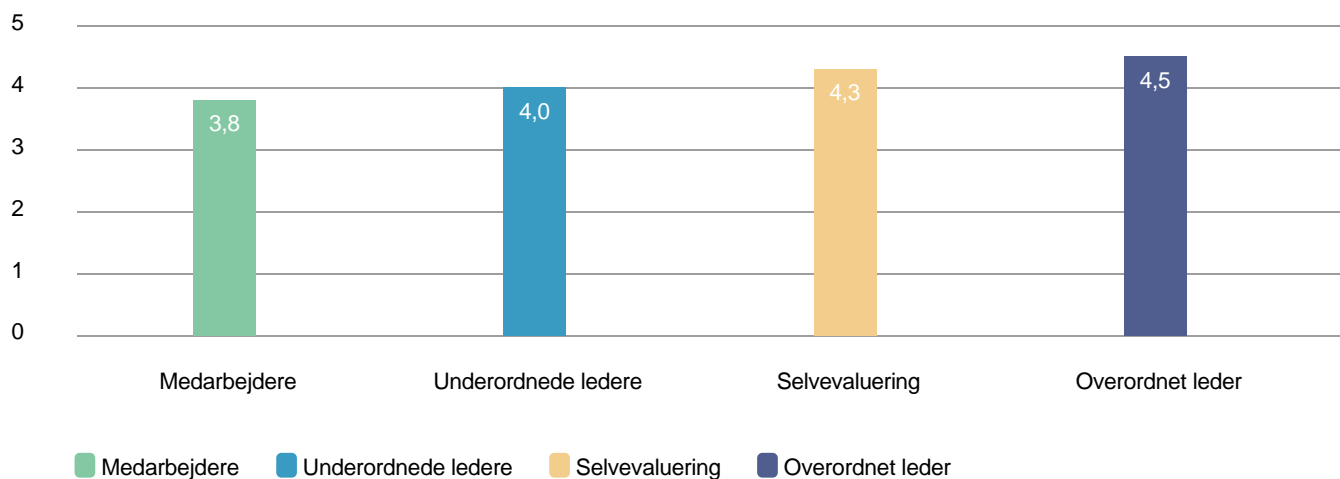


## Faglig ledelse

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

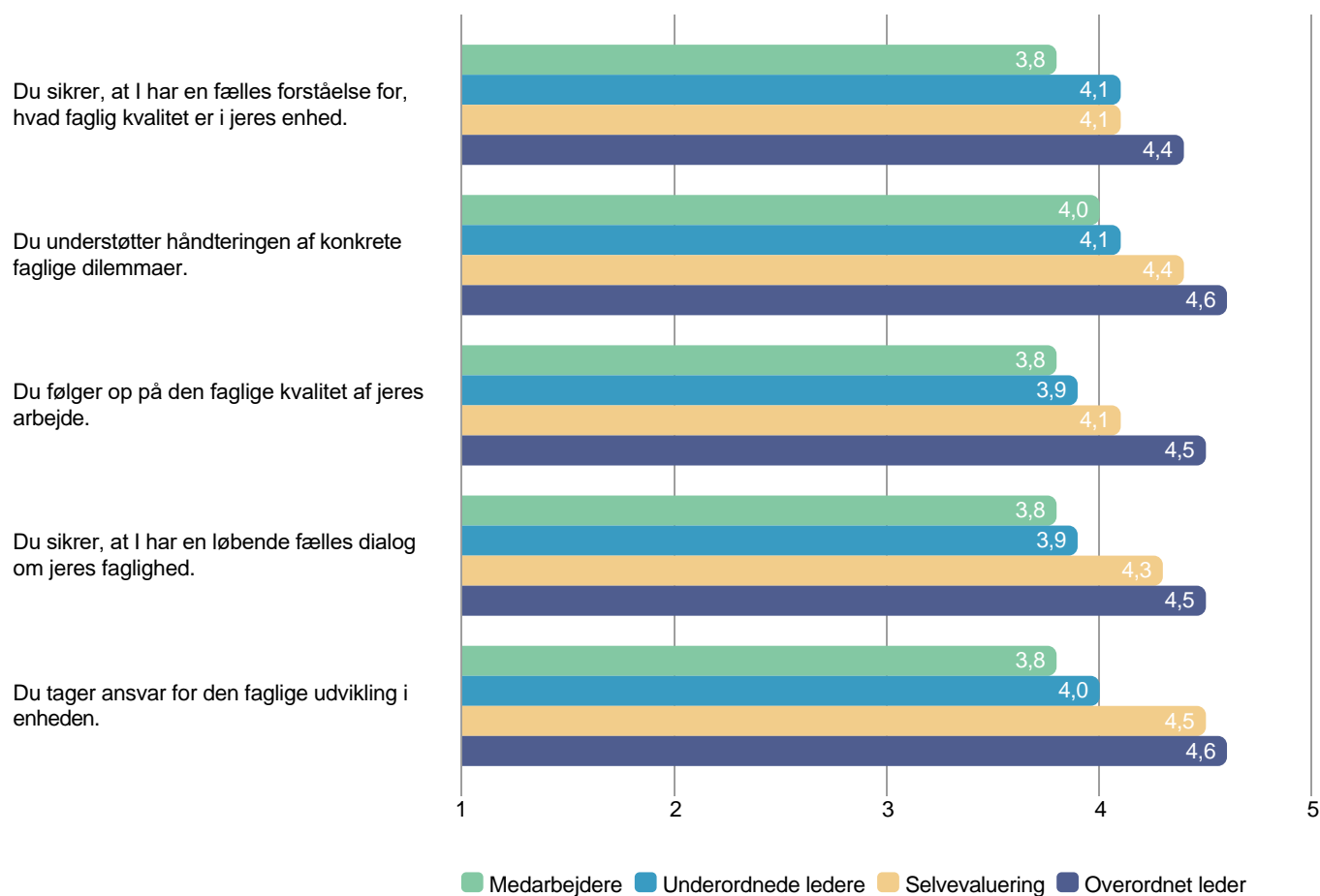
### Figur 23. Faglige ledelse – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om faglig ledelse.



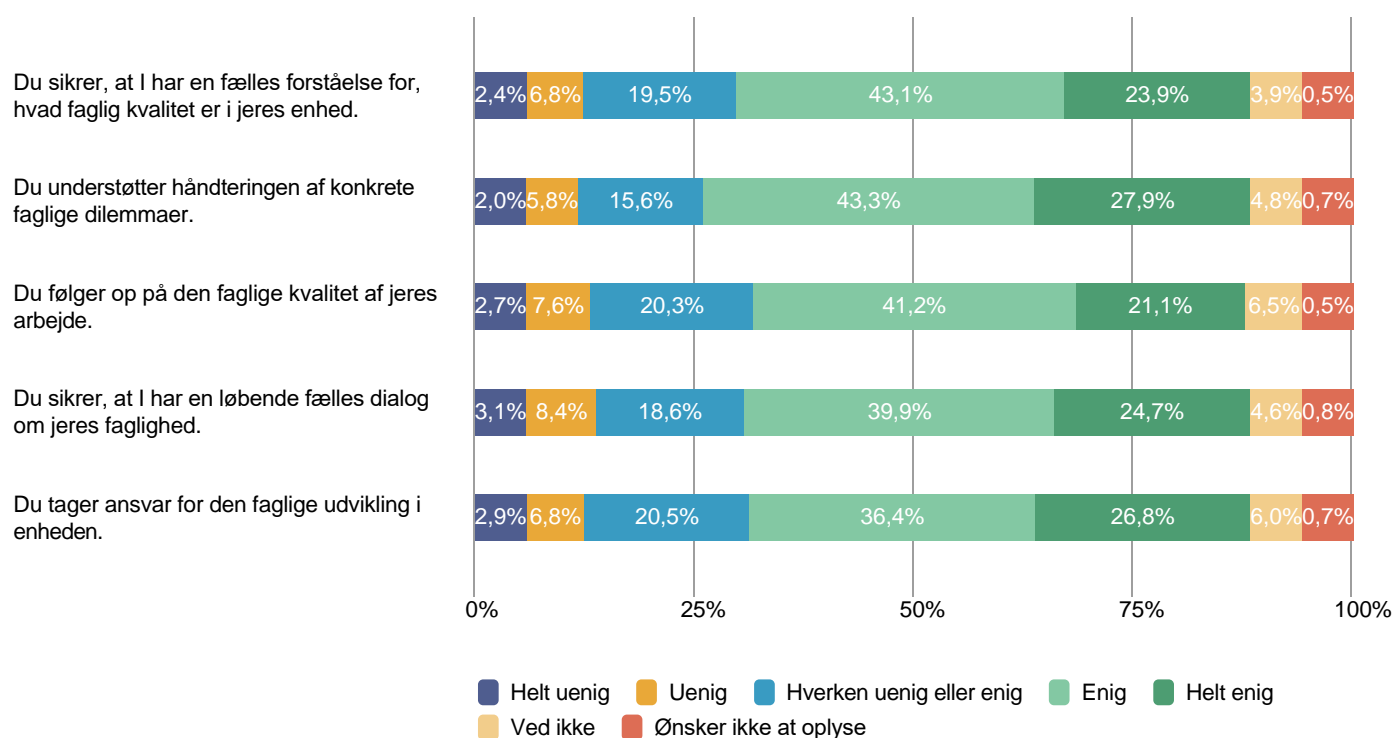
## Figur 24. Faglig ledelse – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om faglig ledelse.



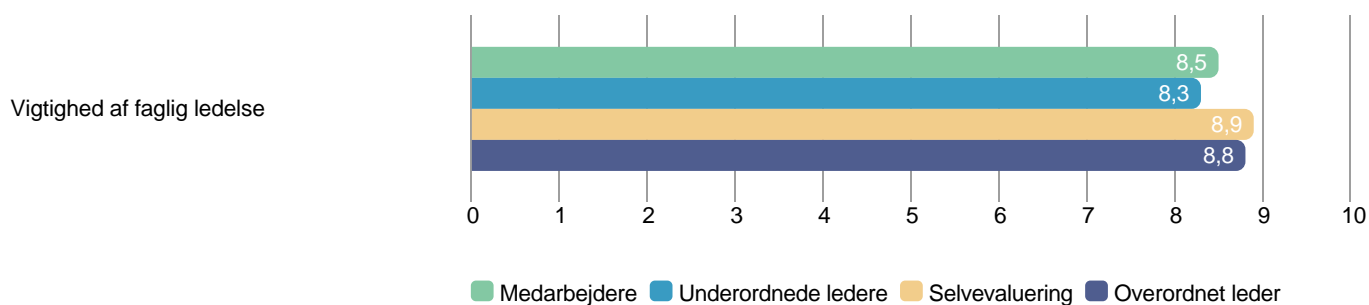
## Figur 25. Faglig ledelse – spredning på underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



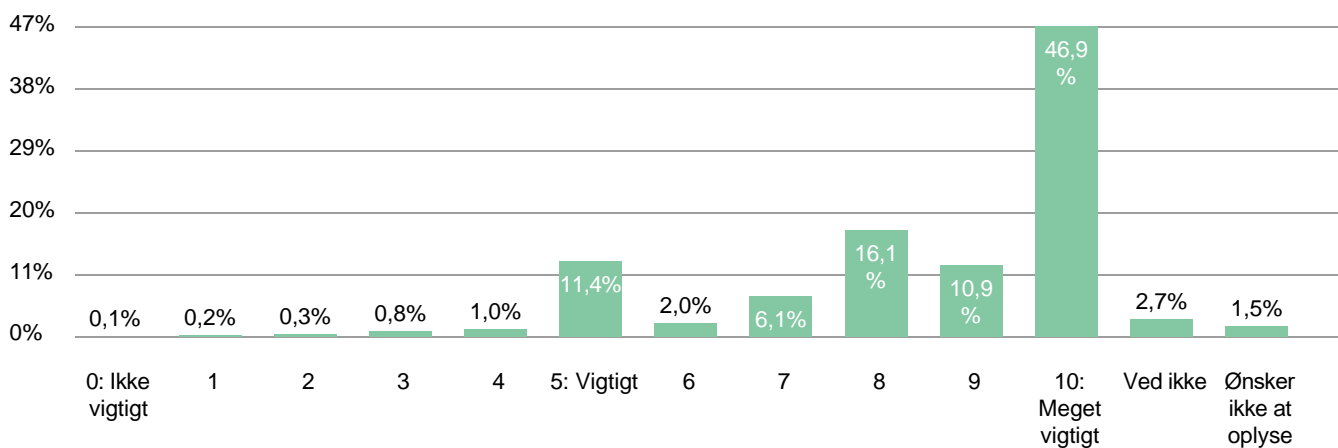
## Figur 26. Oplevet vigtighed af faglig ledelse – gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at faglig ledelse er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



## Figur 27. Oplevet vigtighed af faglig ledelse – medarbejdernes spredning

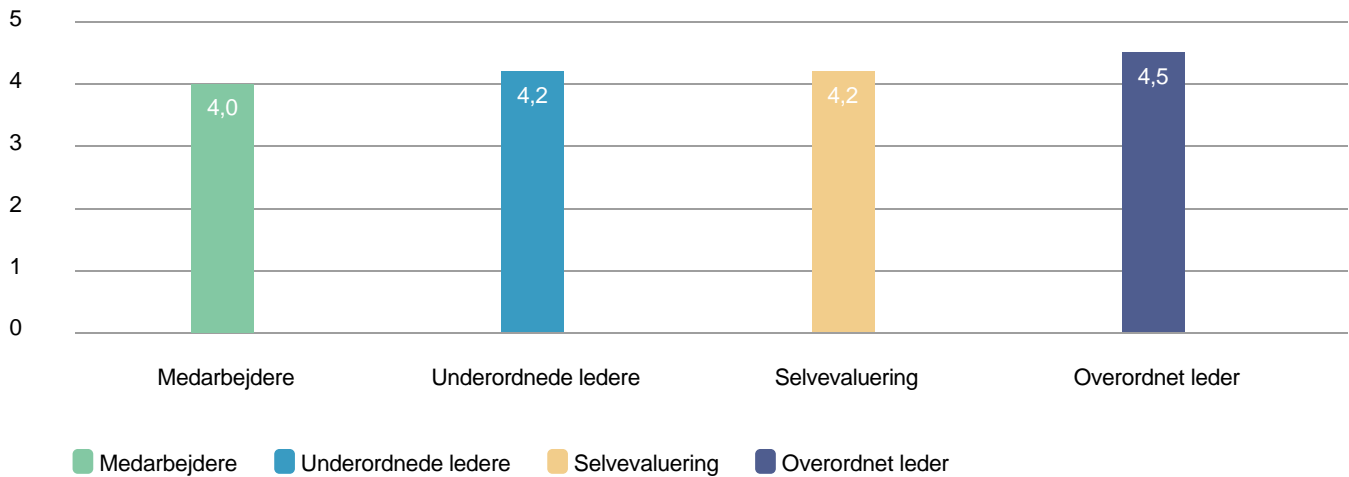
I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

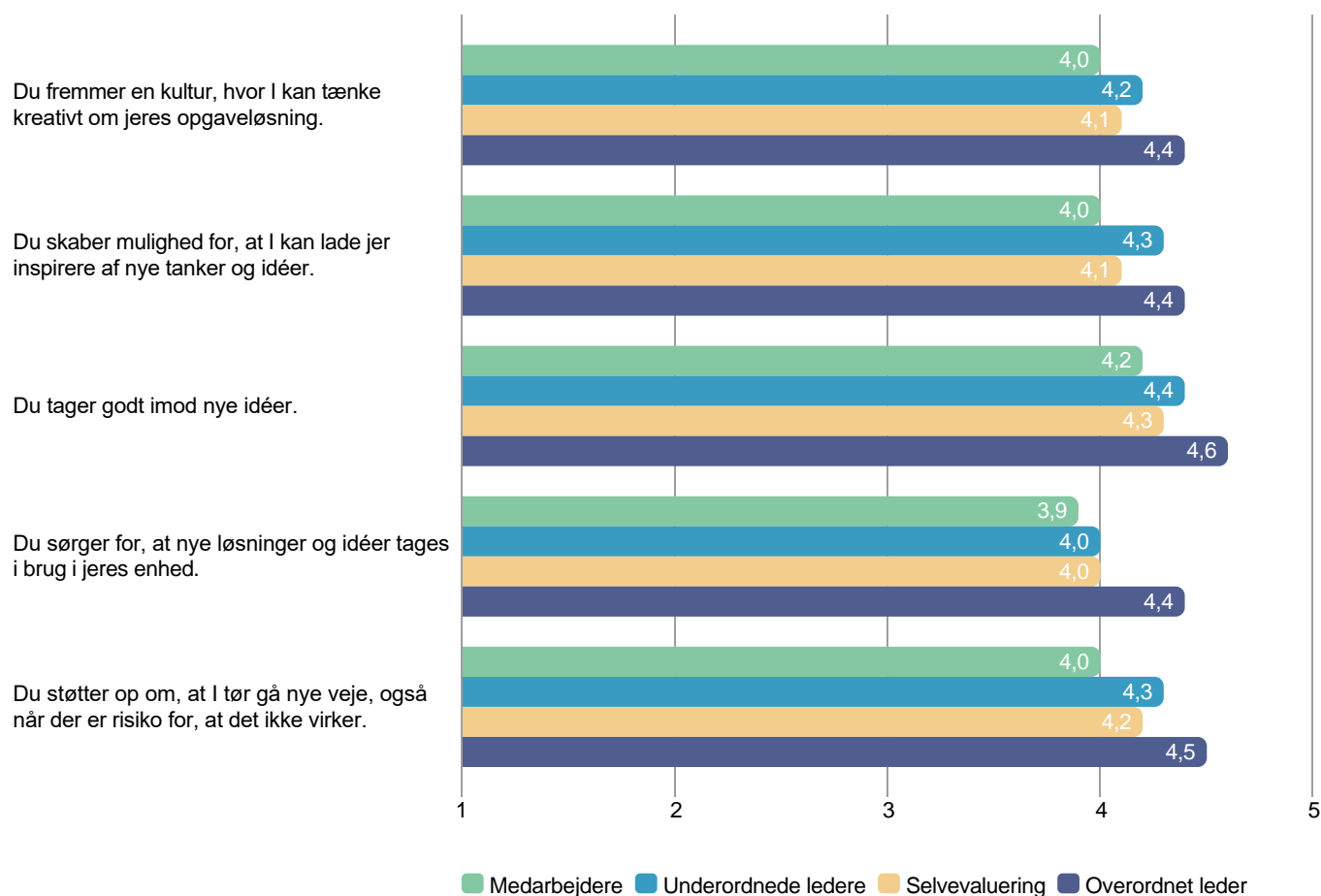
### Figur 28. Innovationsledelse – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om innovationsledelse.



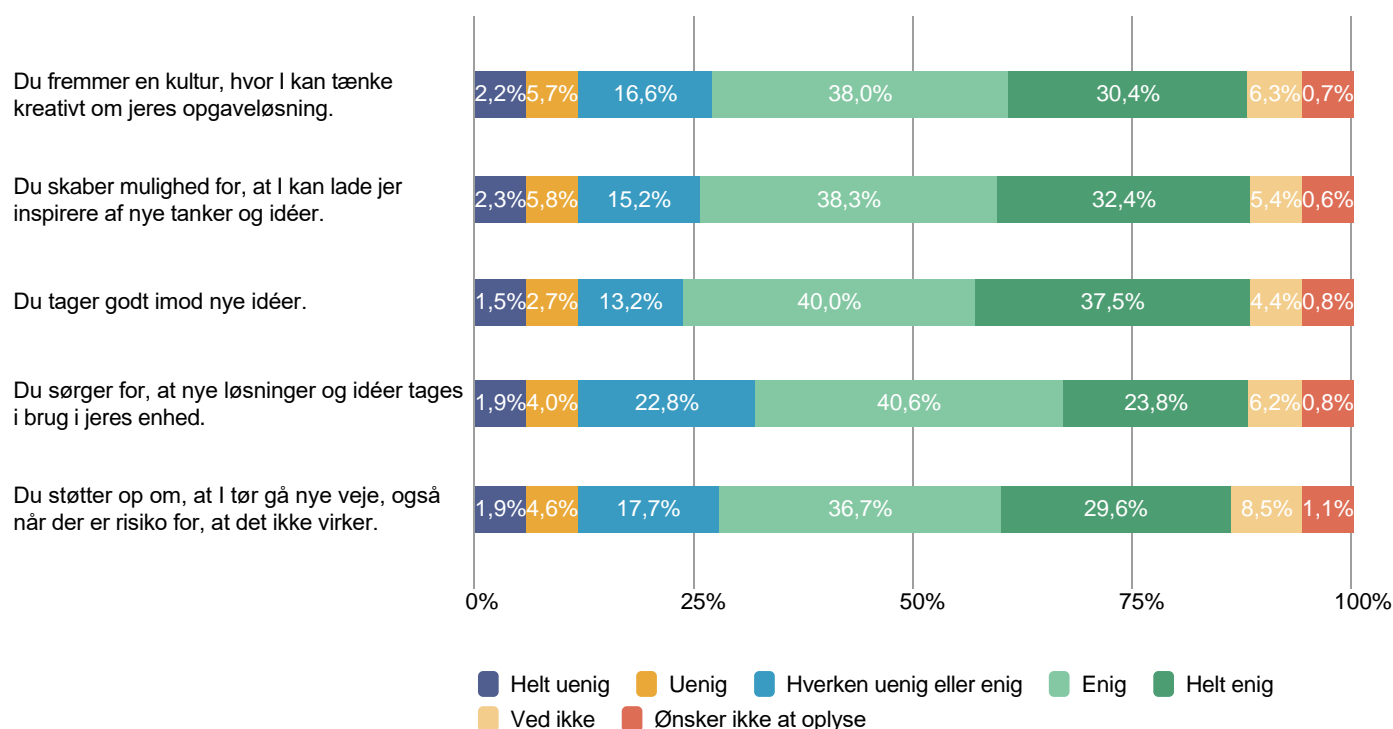
## Figur 29. Innovationsledelse – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om innovationsledelse.



## Figur 30. Innovationsledelse – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

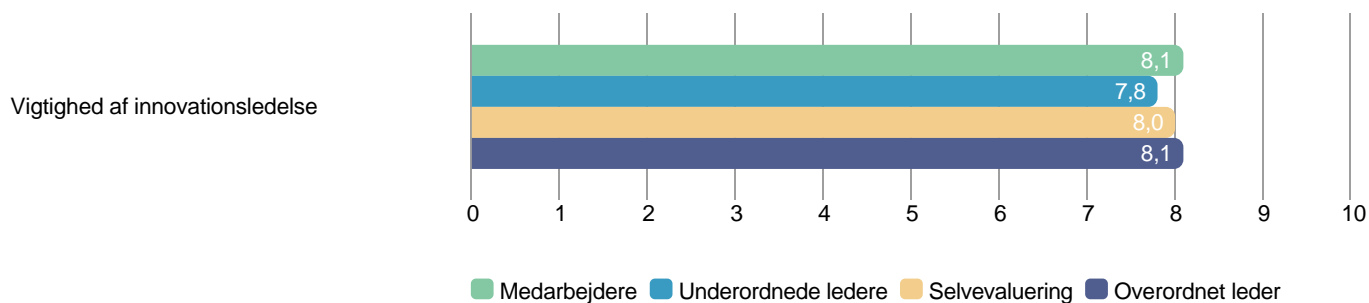
I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.





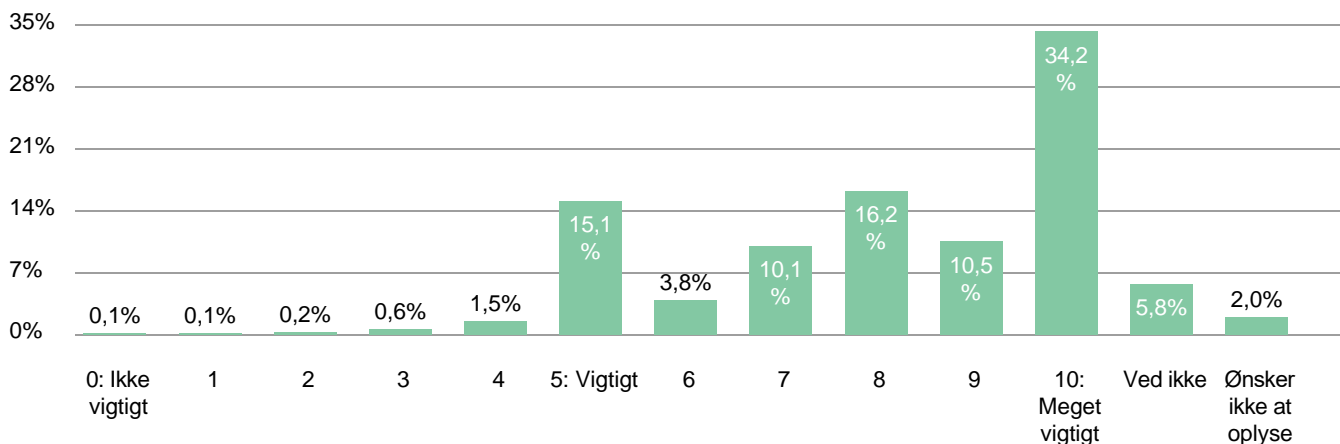
### Figur 31. Oplevet vigtighed af innovationsledelse - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret, at innovationsledelse er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 32. Oplevet vigtighed af innovationsledelse – medarbejdernes spredning

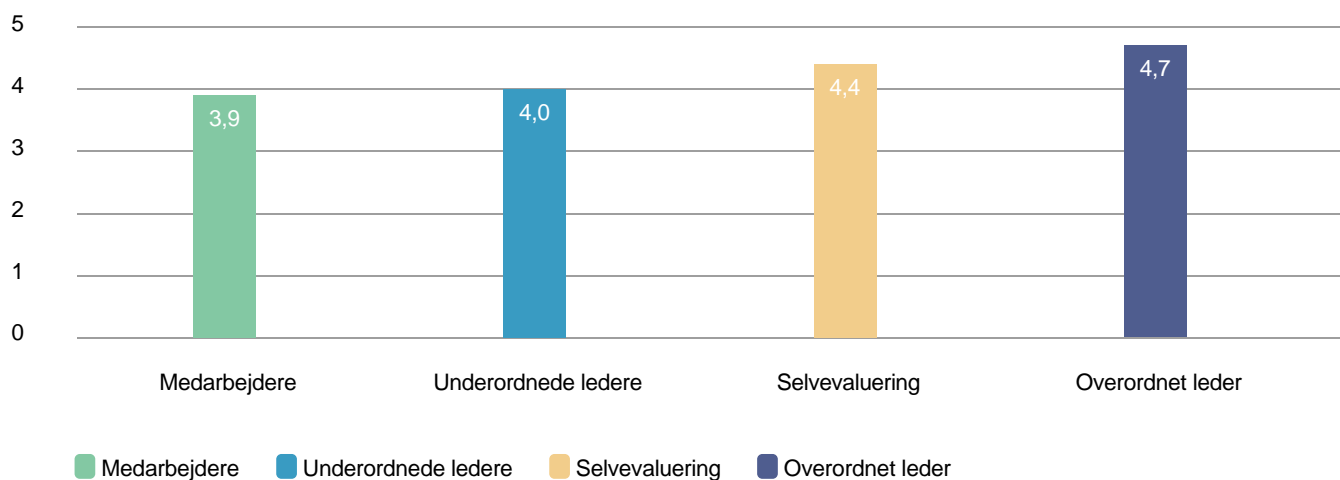
I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

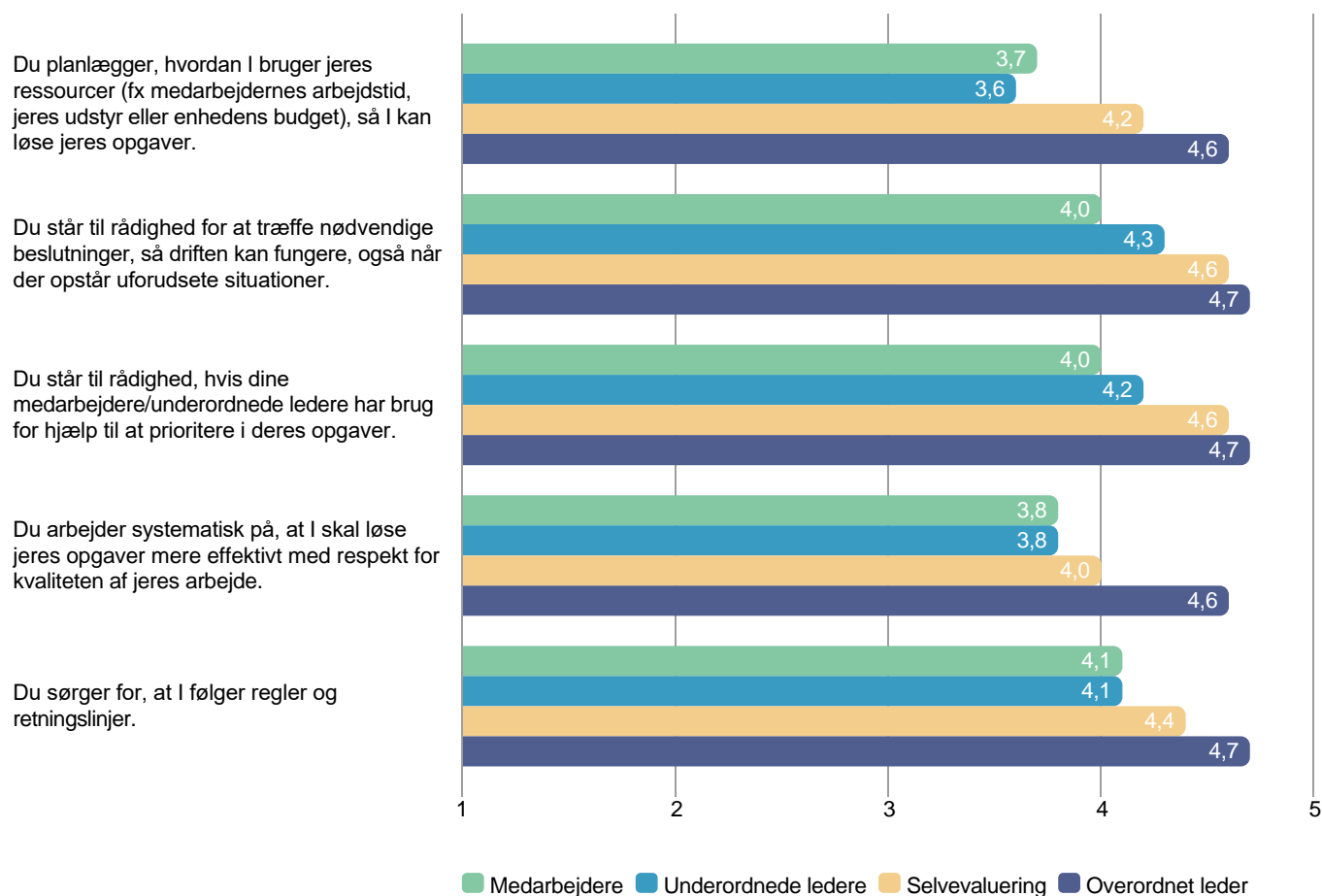
### Figur 33. Driftsledelse – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om driftsledelse.



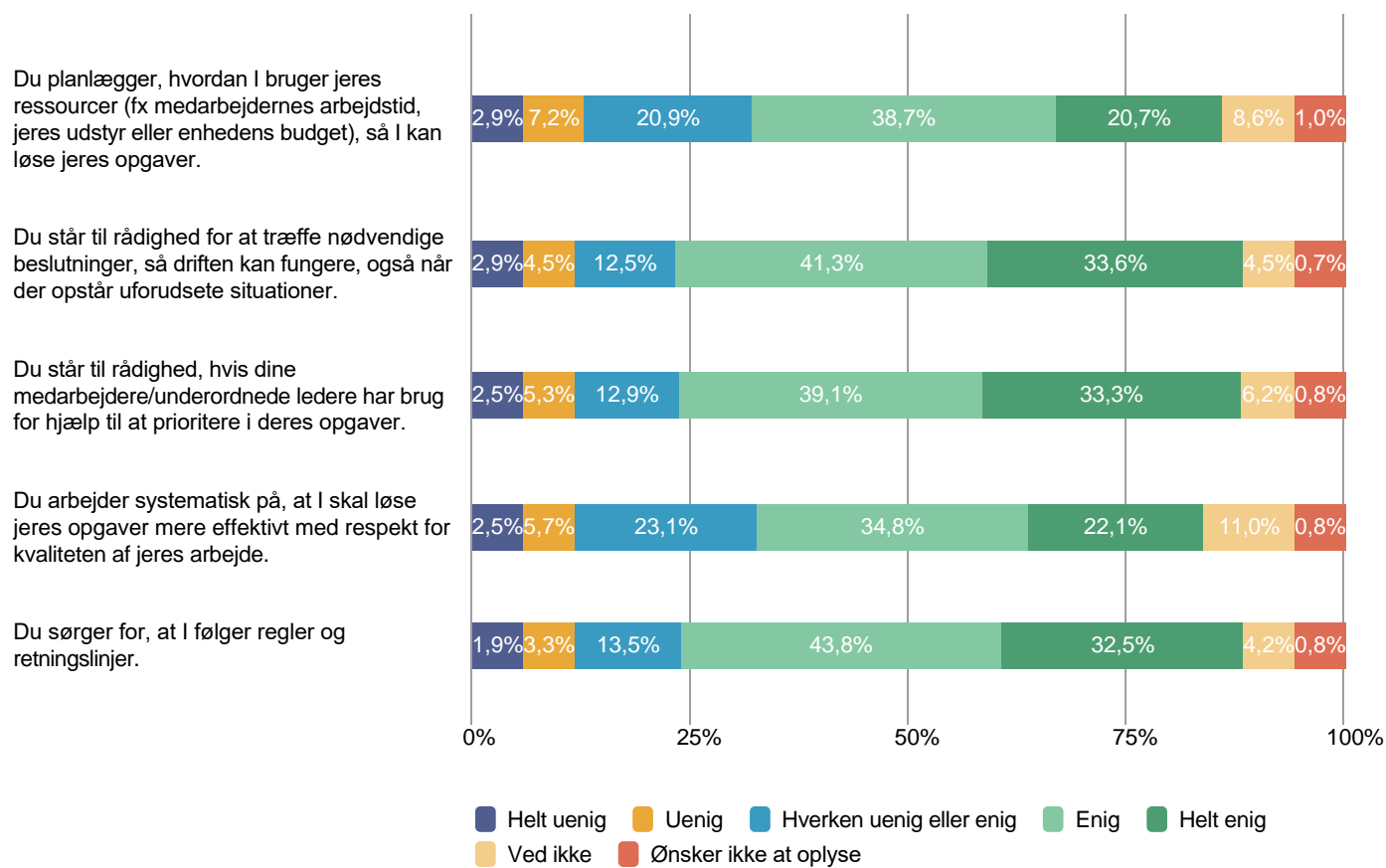
### Figur 34. Driftsledelse – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om driftsledelse.



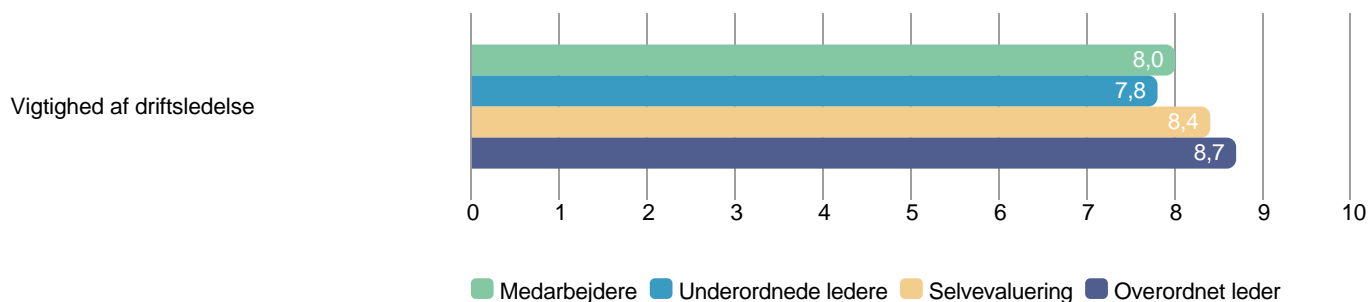
## Figur 35. Driftsledelse – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



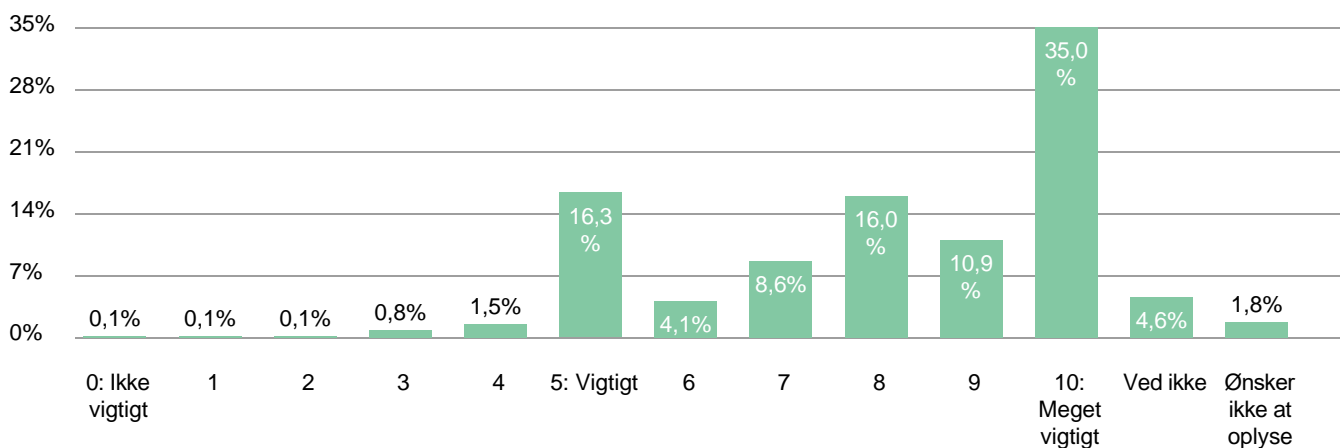
### Figur 36. Oplevet vigtighed af driftsledelse - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret, at driftsledelse er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 37. Oplevet vigtighed af driftsledelse – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

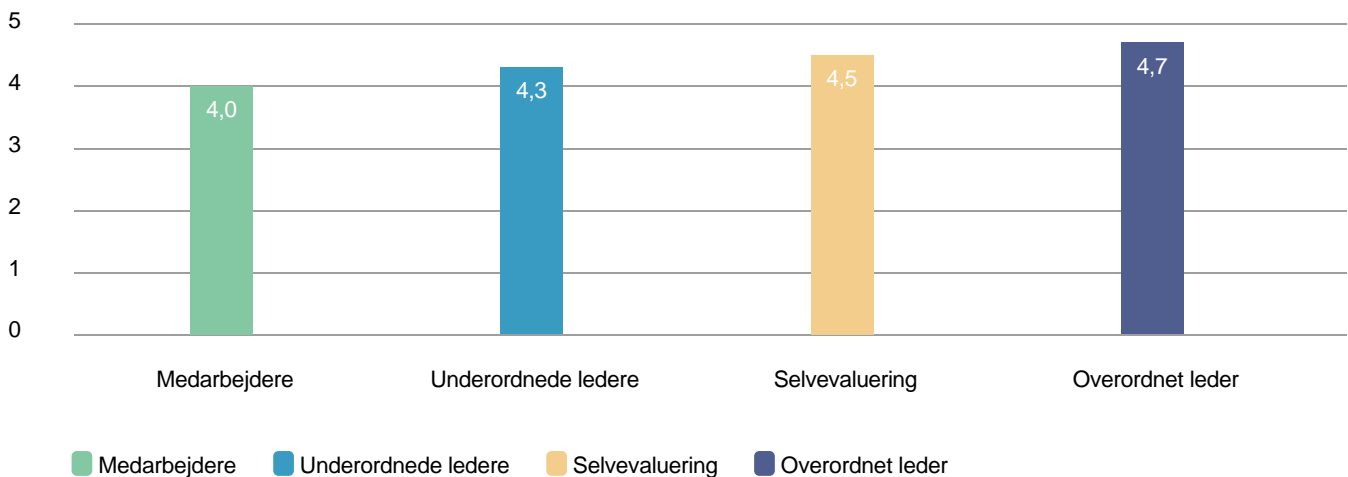


## Ledelsesmæssigt nærvær

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

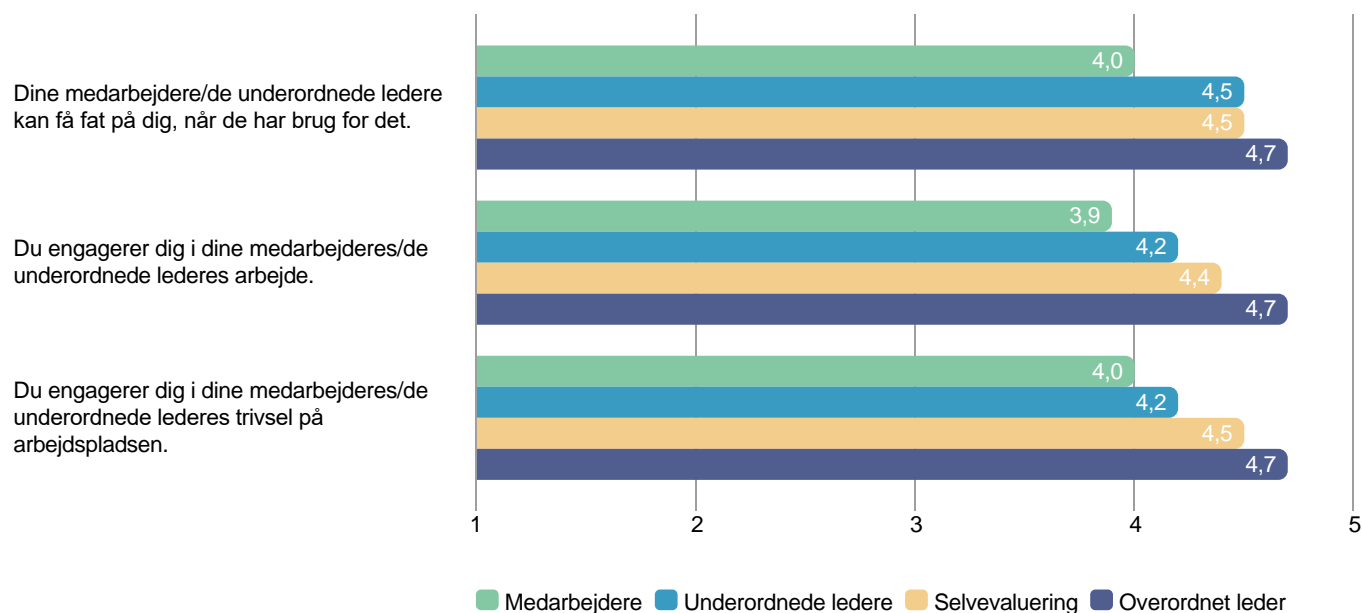
### Figur 38. Ledelsesmæssigt nærvær – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om ledelsesmæssigt nærvær.



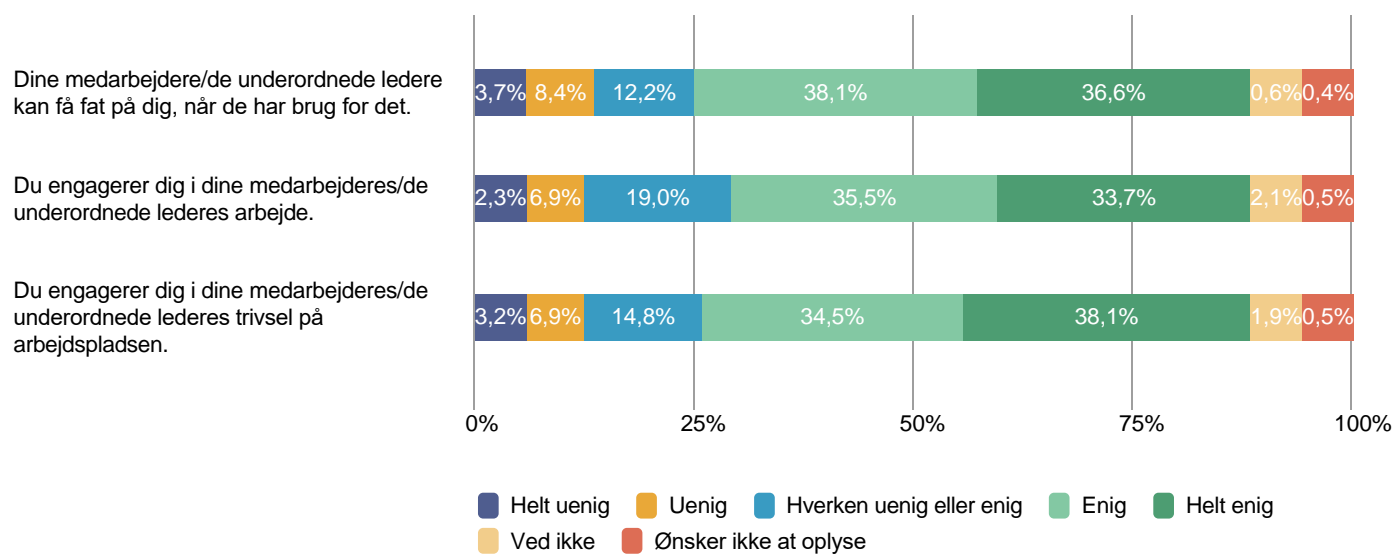
### Figur 39. Ledelsesmæssigt nærvær – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om ledelsesmæssigt nærvær.



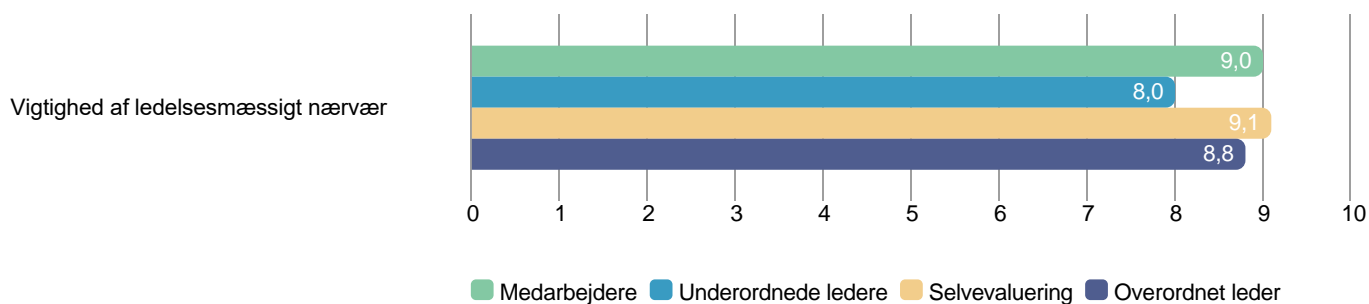
### Figur 40. Ledelsesmæssigt nærvær – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



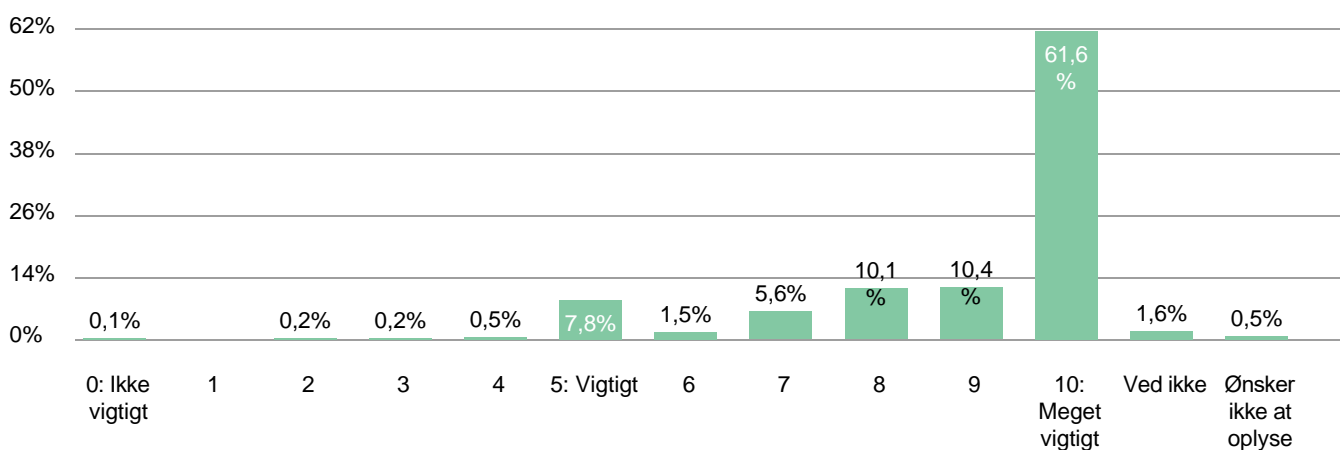
### Figur 41. Oplevet vigtighed af ledelsesmæssigt nærvær – gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at ledelsesmæssigt nærvær er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også være mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 42. Oplevet vigtighed af ledelsesmæssigt nærvær – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

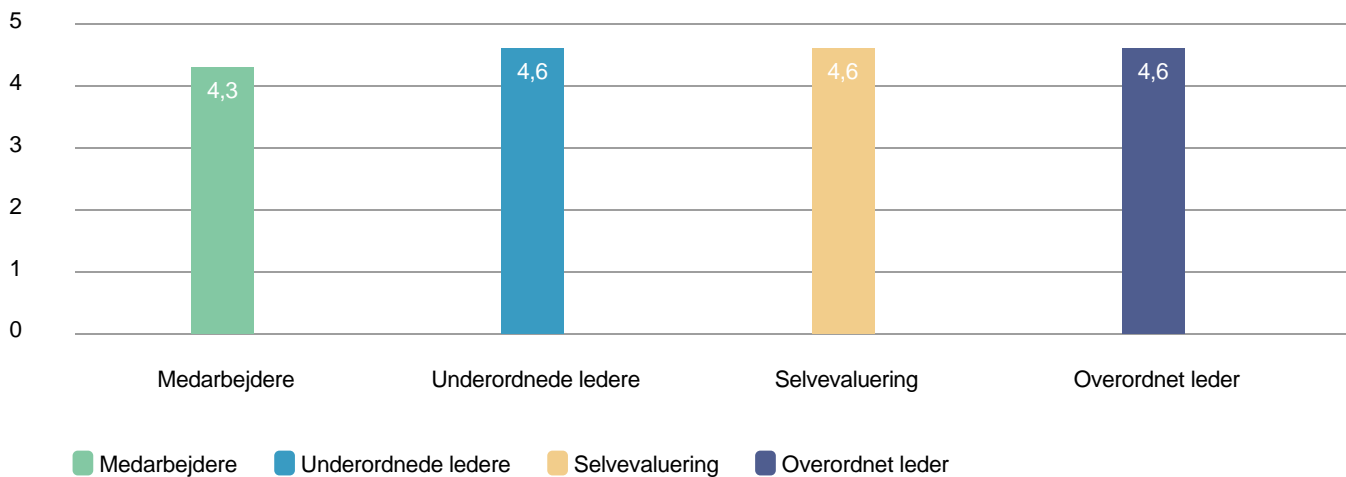


## Tillidsbaseret ledelse

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

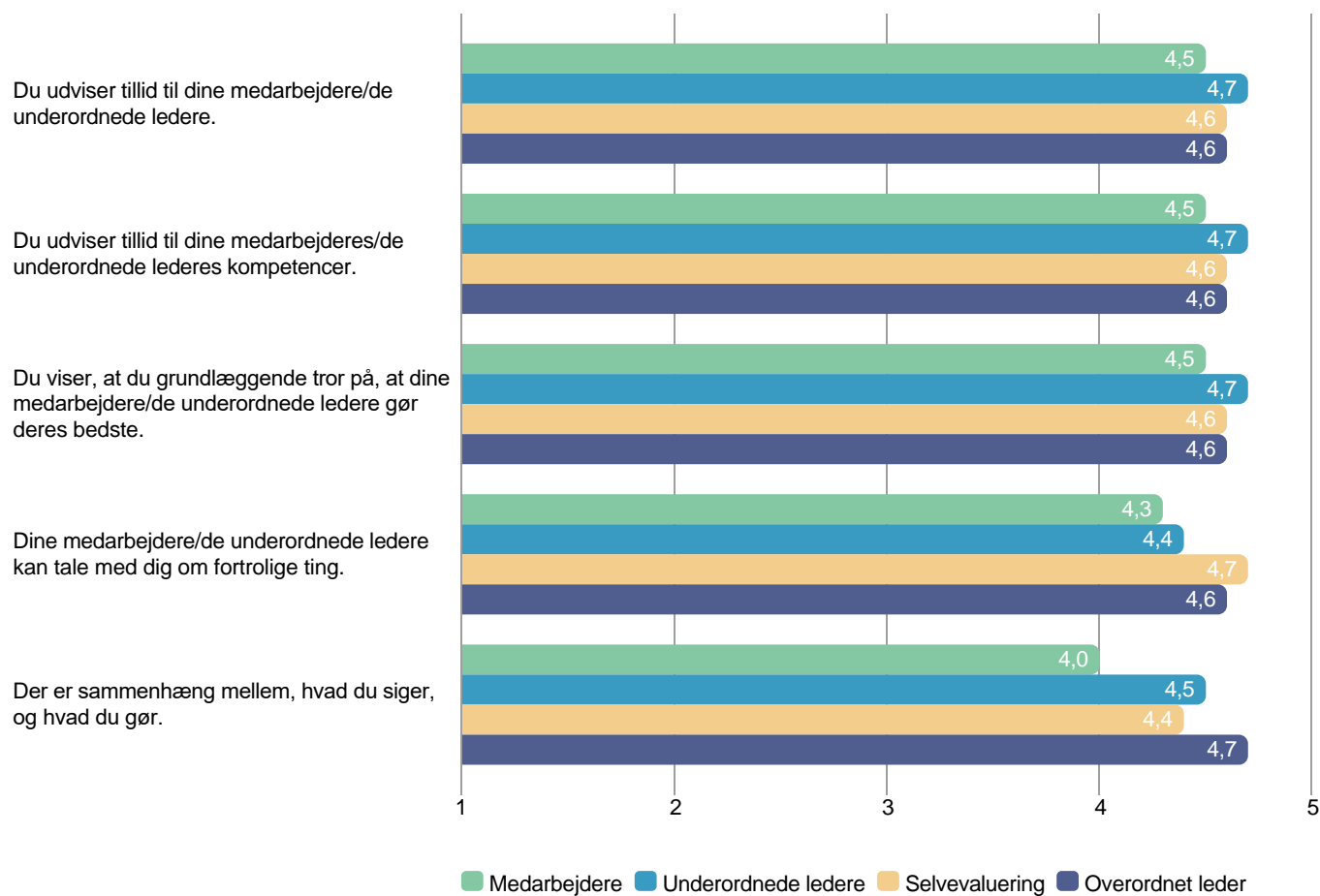
### Figur 43. Tillidsbaseret ledelse – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om tillidsbaseret ledelse.



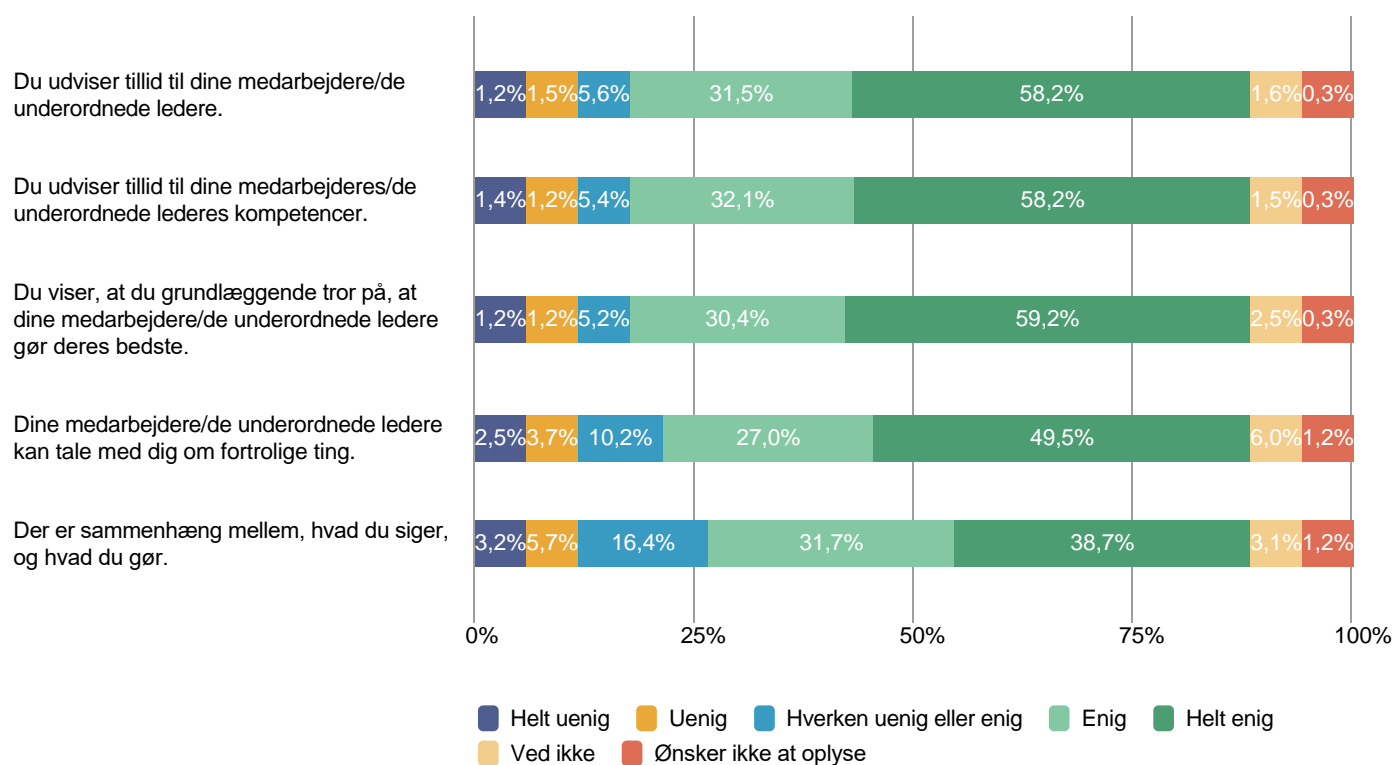
## Figur 44. Tillidsbaseret ledelse – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om tillidsbaseret ledelse.



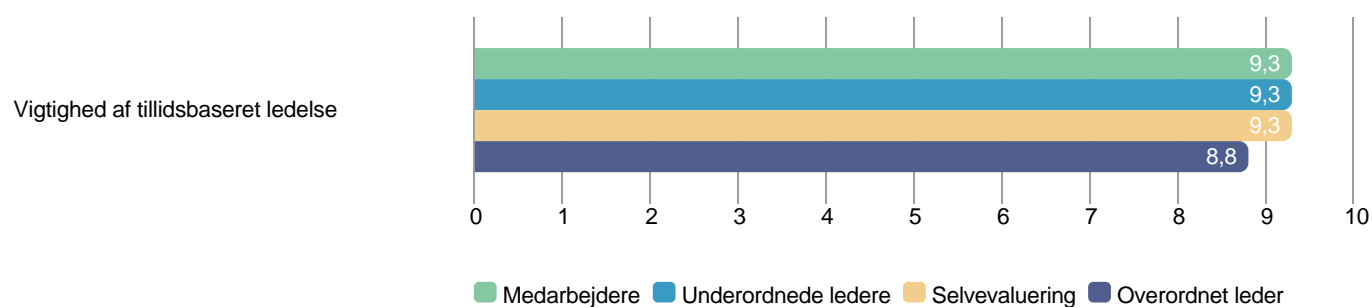
## Figur 45. Tillidsbaseret ledelse – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



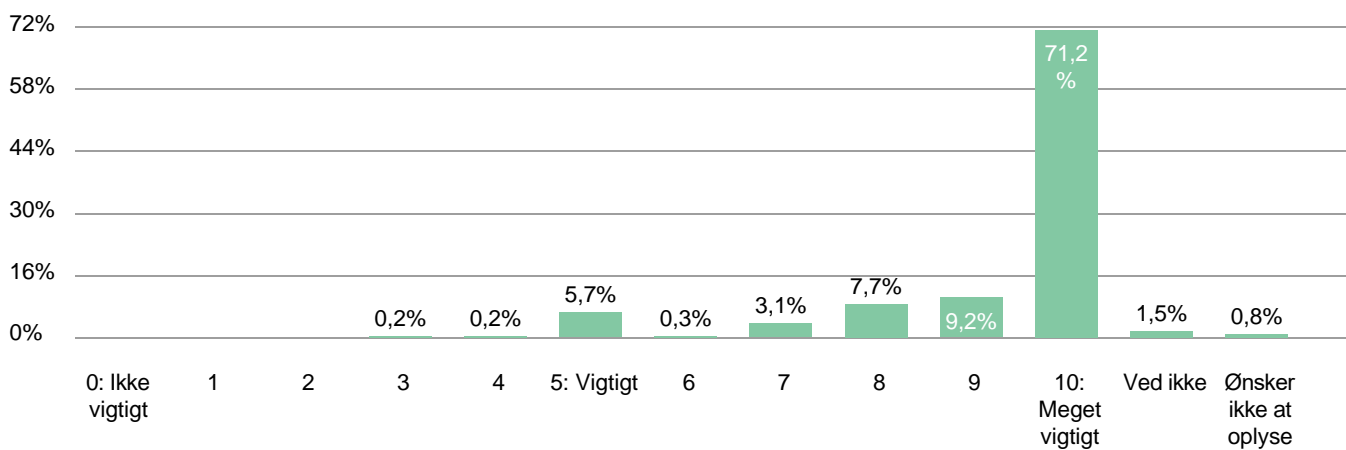
## Figur 46. Oplevet vigtighed af tillidsbaseret ledelse - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at tillidsbaseret ledelse er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



## Figur 47. Oplevet vigtighed af tillidsbaseret ledelse – medarbejdernes spredning

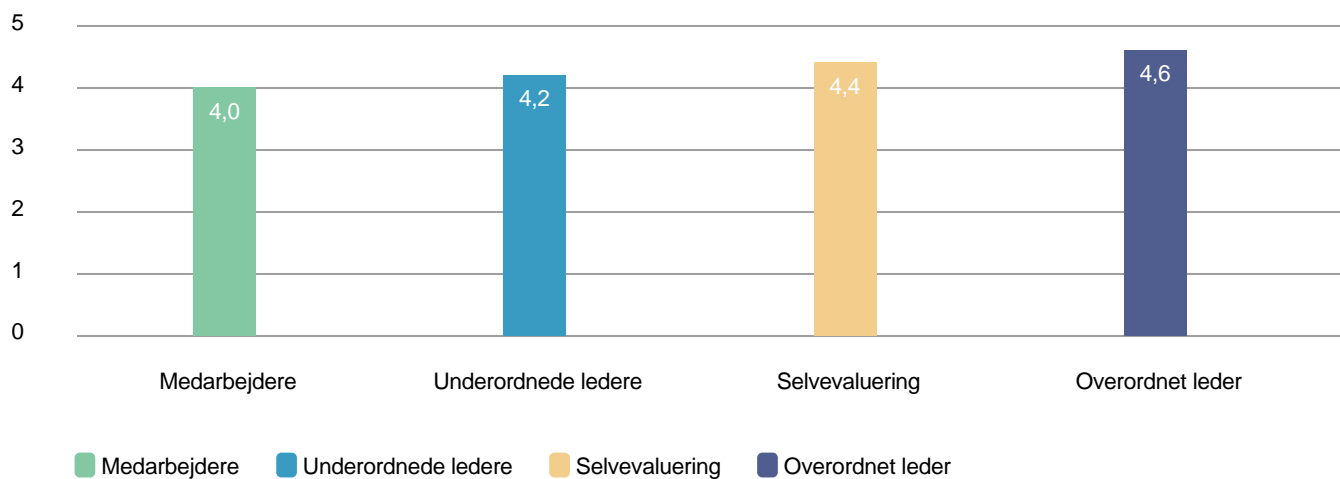
I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

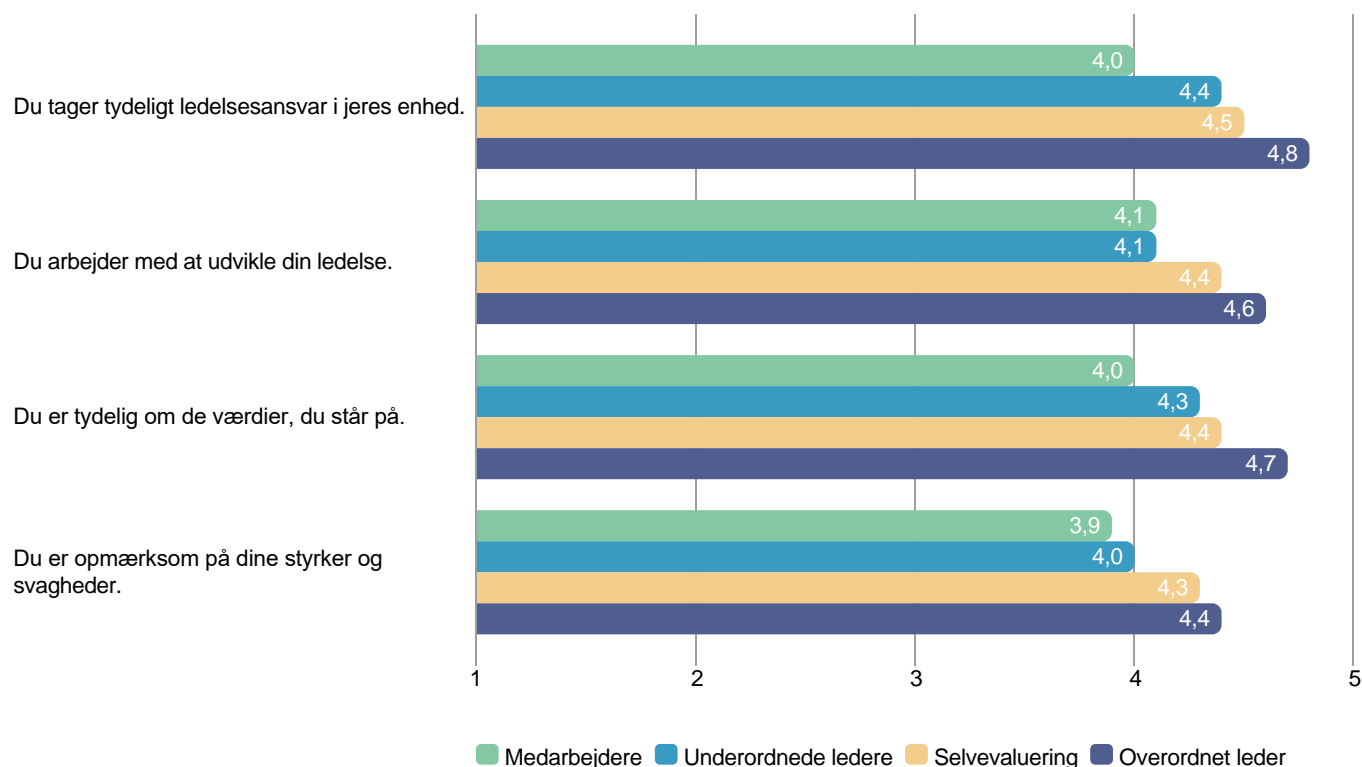
### Figur 48. Lederrollen – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om lederrollen.



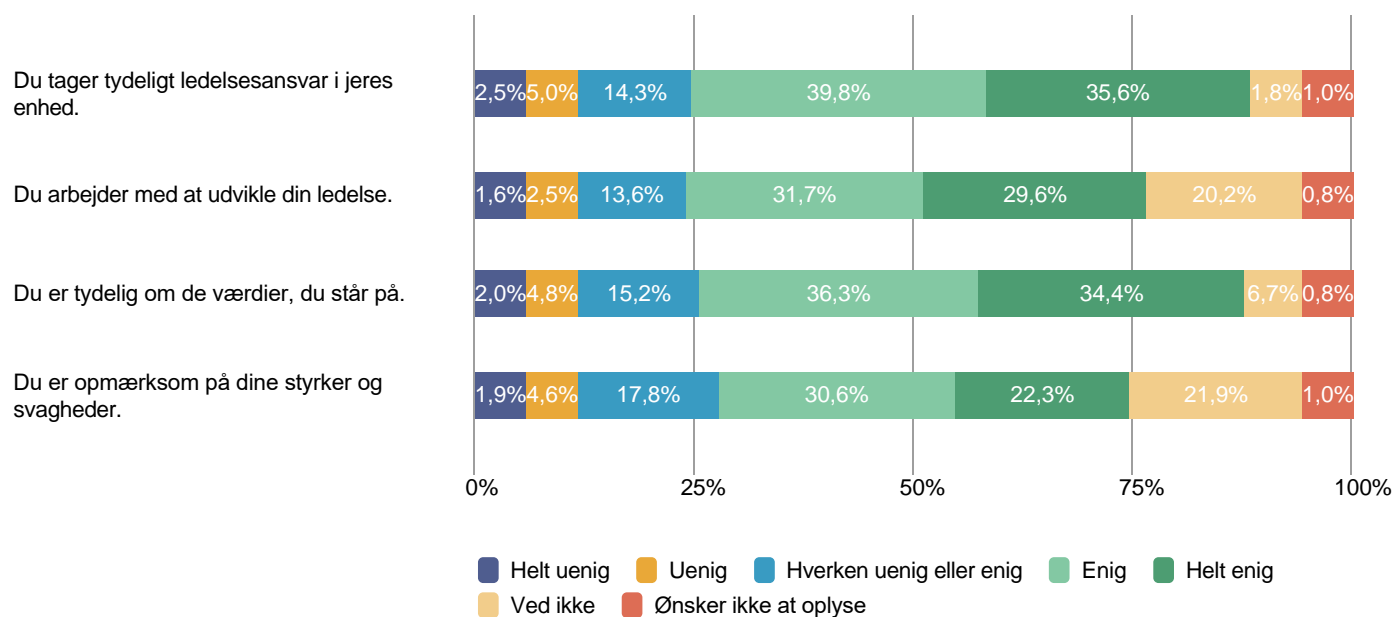
### Figur 49. Lederrollen – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om lederrollen.



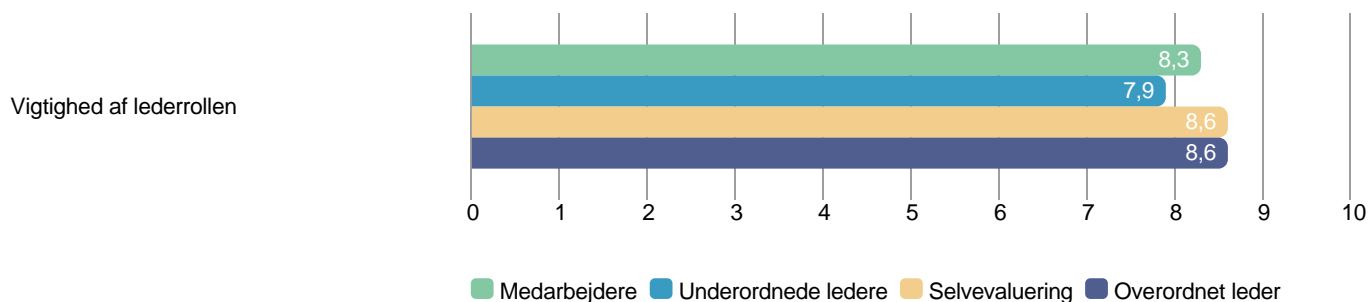
### Figur 50. Lederrollen – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



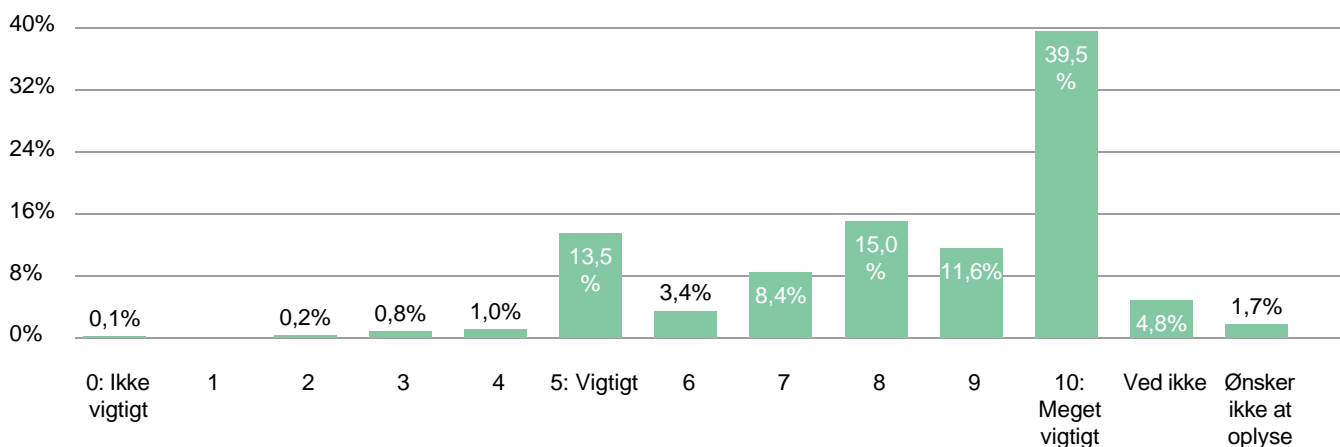
### Figur 51. Oplevet vigtighed af lederrollen - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede leder har svaret, at lederrollen er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også være mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 52. Oplevet vigtighed af lederrollen – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



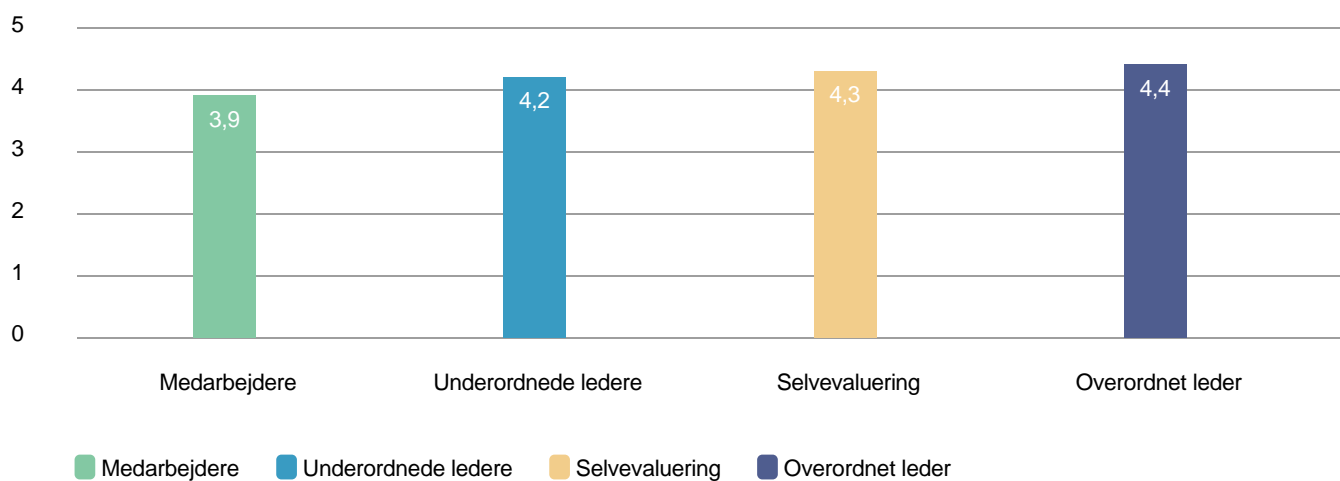


## Ledelse af psykologisk tryghed

Du kan læse mere om temaet og finde inspiration til det fremadrettede arbejde med at styrke ledelse inden for dette tema for både lederne individuelt og for hele organisationen [her](#).

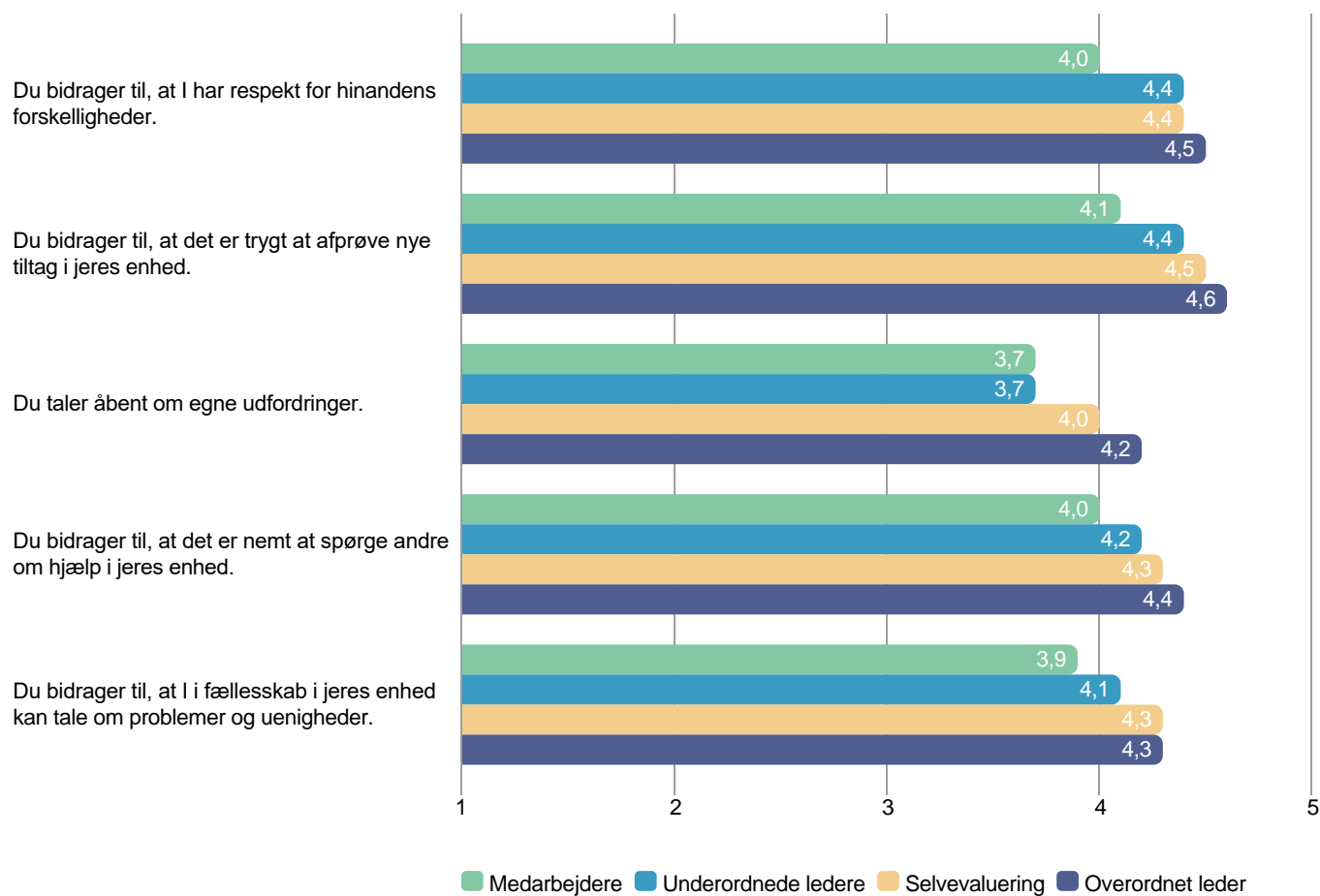
### Figur 53. Ledelse af psykologisk tryghed – gennemsnit af spørgsmål

I figuren kan du se medarbejderes, de evaluerede lederes, underordnede lederes og overordnede lederes gennemsnit for besvarelserne af spørgsmålene om ledelse af psykologisk tryghed.



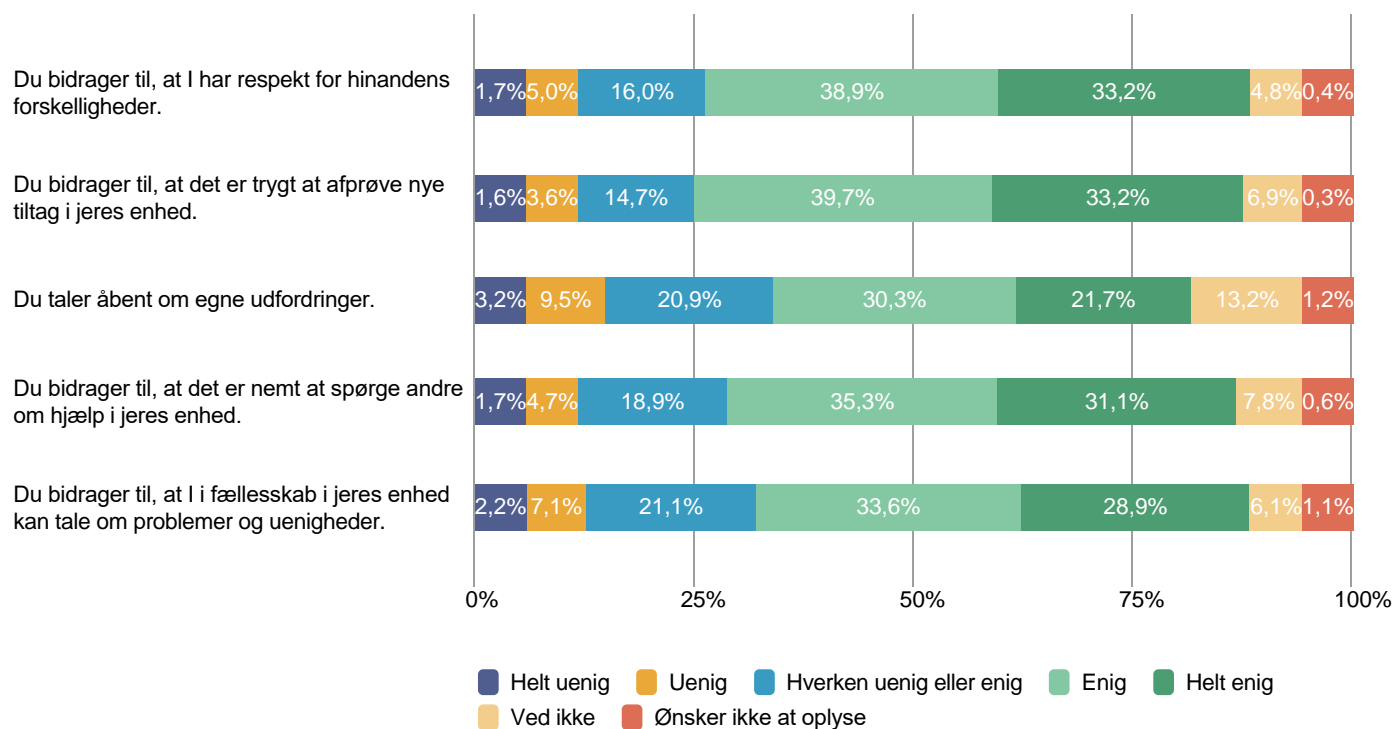
### Figur 54. Ledelse af psykologisk tryghed – gennemsnit på underspørgsmål til temaet

I figuren kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret på de forskellige underspørgsmål for temaet om ledelse af psykologisk tryghed.



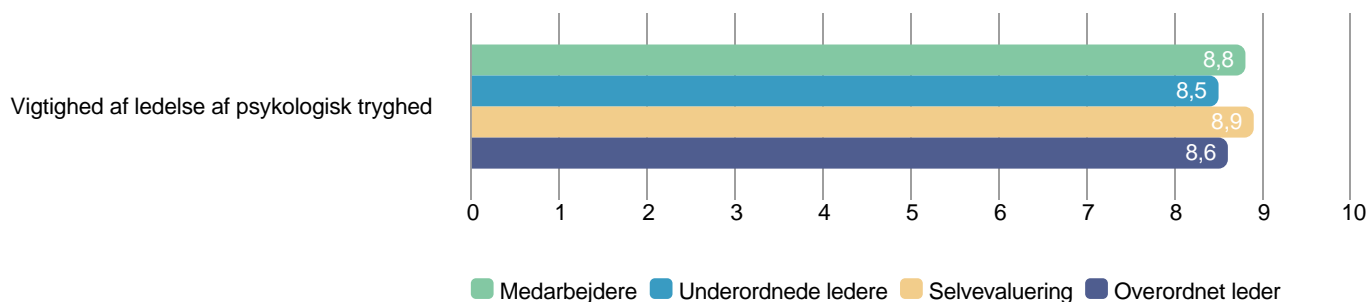
## Figur 55. Ledelse af psykologisk tryghed – spredning for underspørgsmål til temaet, medarbejdernes besvarelser

I figuren kan du se, hvordan medarbejdernes besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.



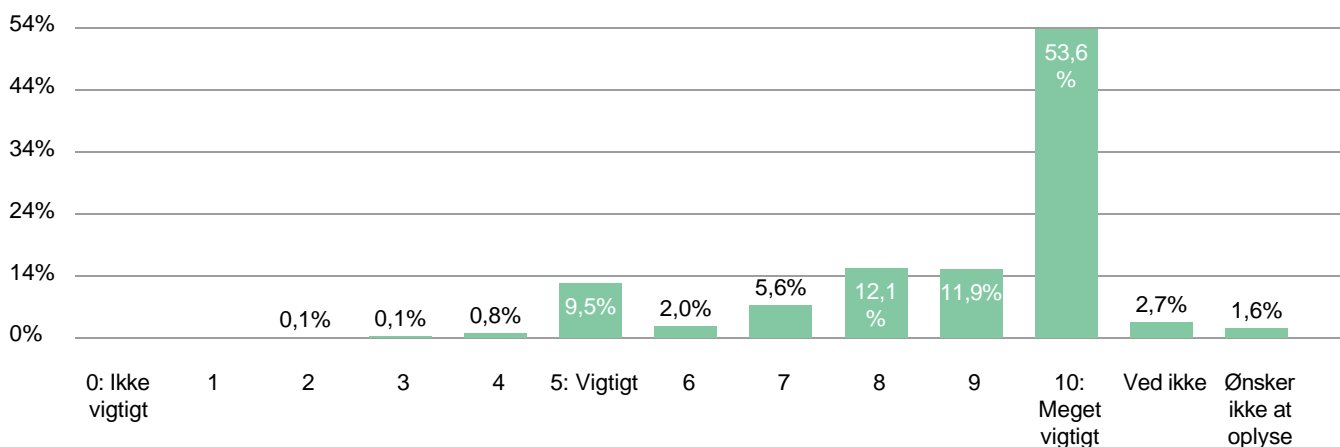
### Figur 56. Oplevet vigtighed af ledelse af psykologisk tryghed - gennemsnit

I figuren kan du se, hvor vigtigt medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har svaret, at ledelse af psykologisk tryghed er. 0 er "slet ikke vigtigt", 5 er "vigtigt", og 10 er "meget vigtigt". Der har også været mulighed for at svare "ved ikke" og "ønsker ikke at oplyse".



### Figur 57. Oplevet vigtighed af ledelse af psykologisk tryghed – medarbejdernes spredning

I figuren kan du se, hvordan medarbejderens svar fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.





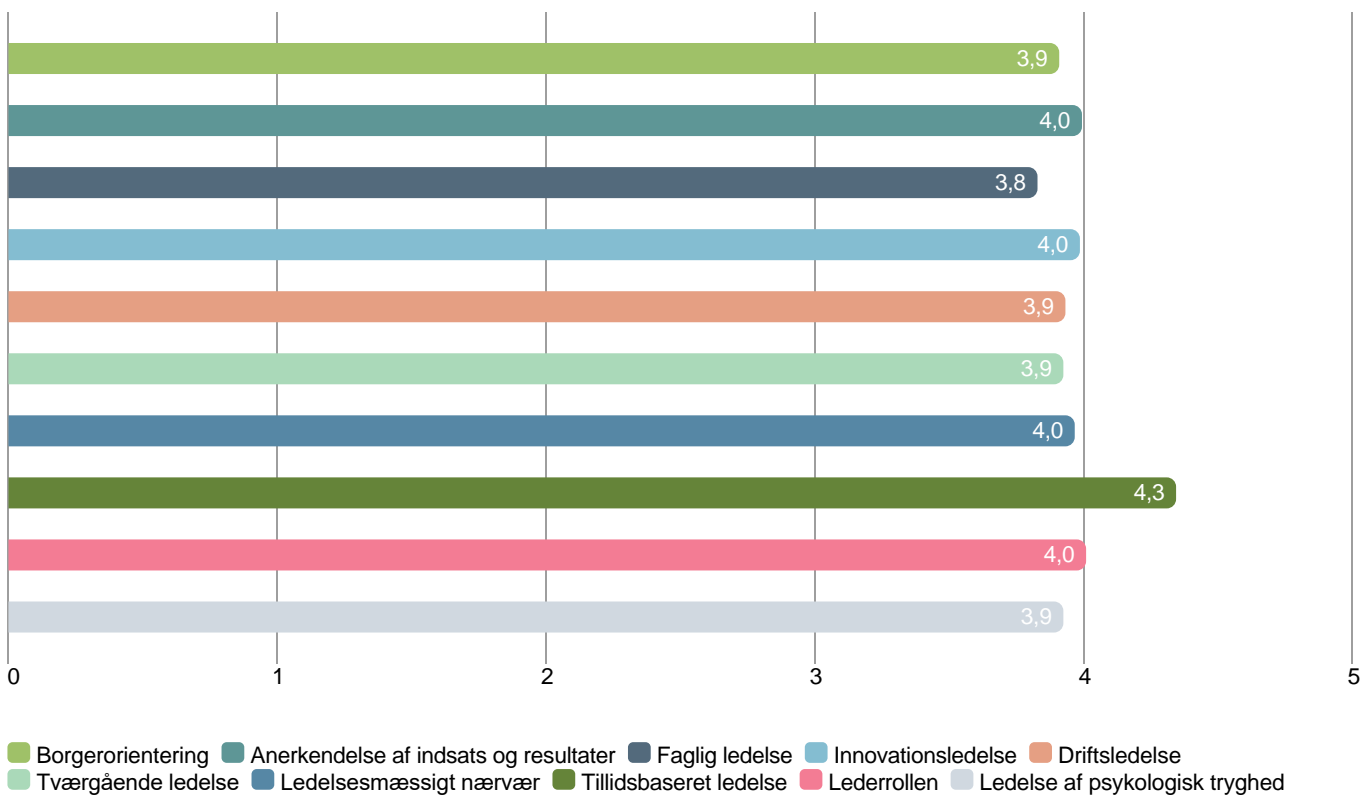
## Overblik over ledelsestemaerne

I denne del af rapporten finder du et overblik over, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere gennemsnitligt oplever lederens ledelse på evalueringens temaer. Dernæst kan du se respondenternes svar på, hvor vigtige de synes, at de forskellige ledelsestemaer er.

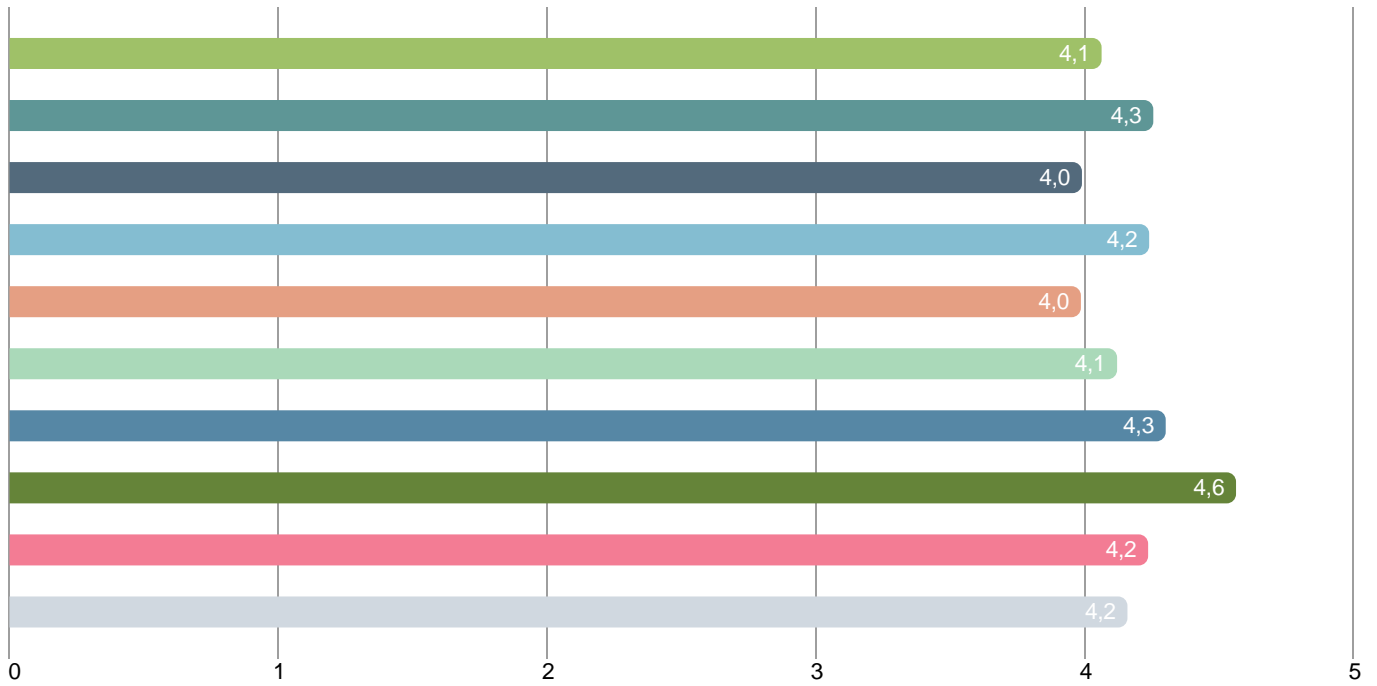
### Figur 58. Den gennemsnitlige vurdering af temaerne i ledelsesevalueringen for medarbejderne, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere

I figuren kan du se, hvordan henholdsvis medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere gennemsnitligt har besvaret spørgsmålene om de evaluerede lederes ledelse på tværs af evalueringens temaer.

#### Medarbejdere

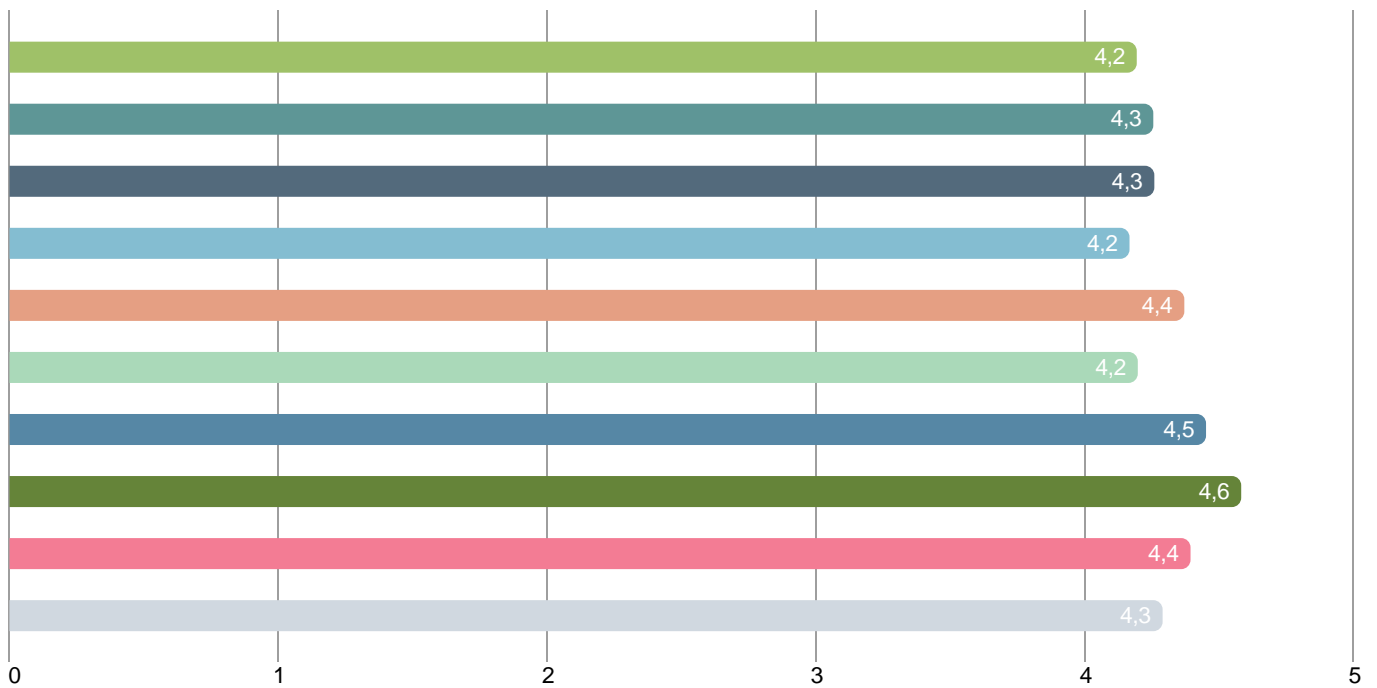


## Underordnede ledere



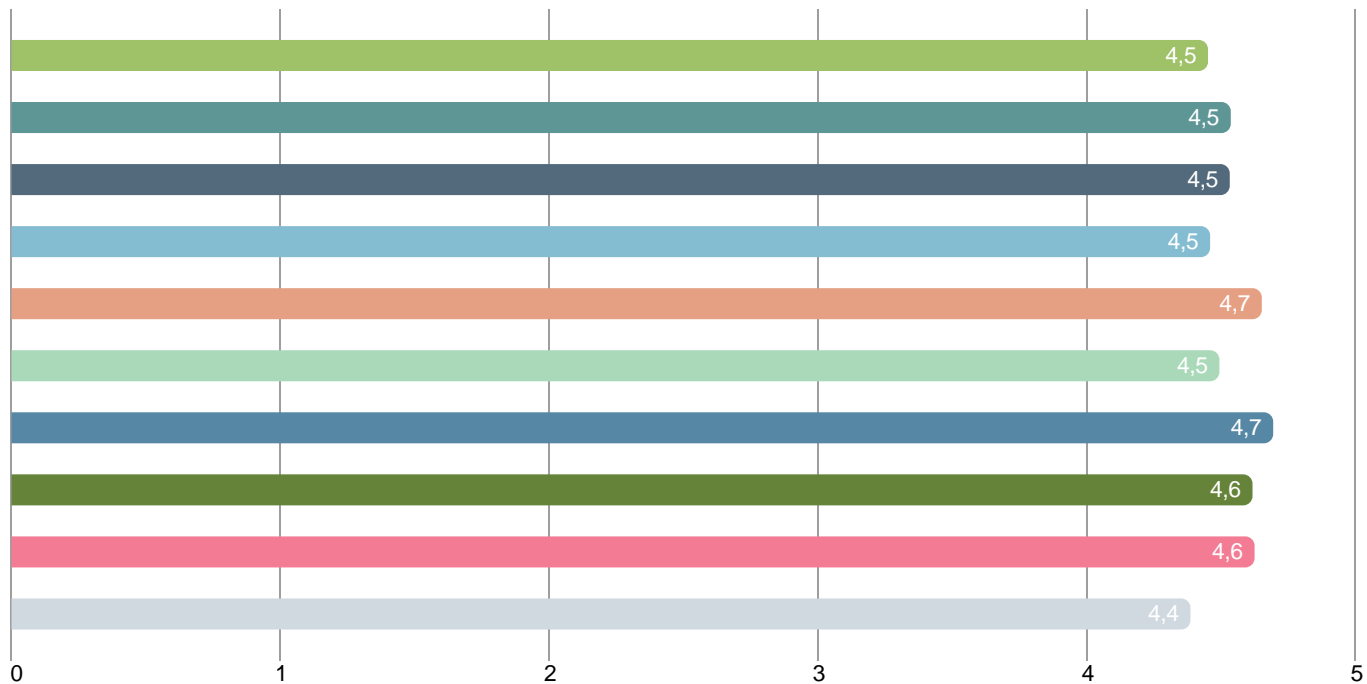
Borgerorientering Anerkendelse af indsats og resultater Faglig ledelse Innovationsledelse Driftsledelse  
Tværgående ledelse Ledelsesmæssigt nærvær Tillidsbaseret ledelse Lederrollen Ledelse af psykologisk tryghed

## Selvevaluering



Borgerorientering Anerkendelse af indsats og resultater Faglig ledelse Innovationsledelse Driftsledelse  
Tværgående ledelse Ledelsesmæssigt nærvær Tillidsbaseret ledelse Lederrollen Ledelse af psykologisk tryghed

## Overordnet leder

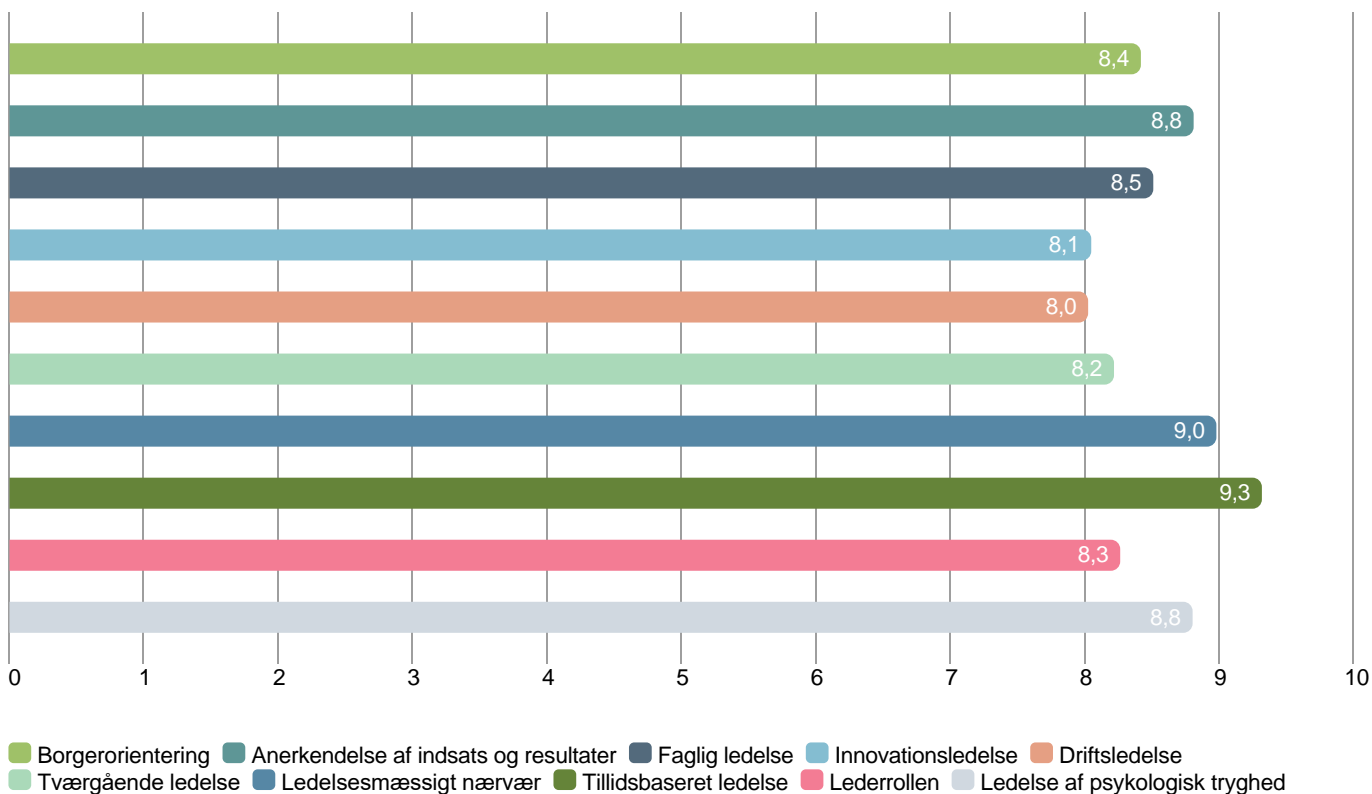


Borgerorientering Anerkendelse af indsats og resultater Faglig ledelse Innovationsledelse Driftsledelse  
Tværgående ledelse Ledelsesmæssigt nærvær Tillidsbaseret ledelse Lederrollen Ledelse af psykologisk tryghed

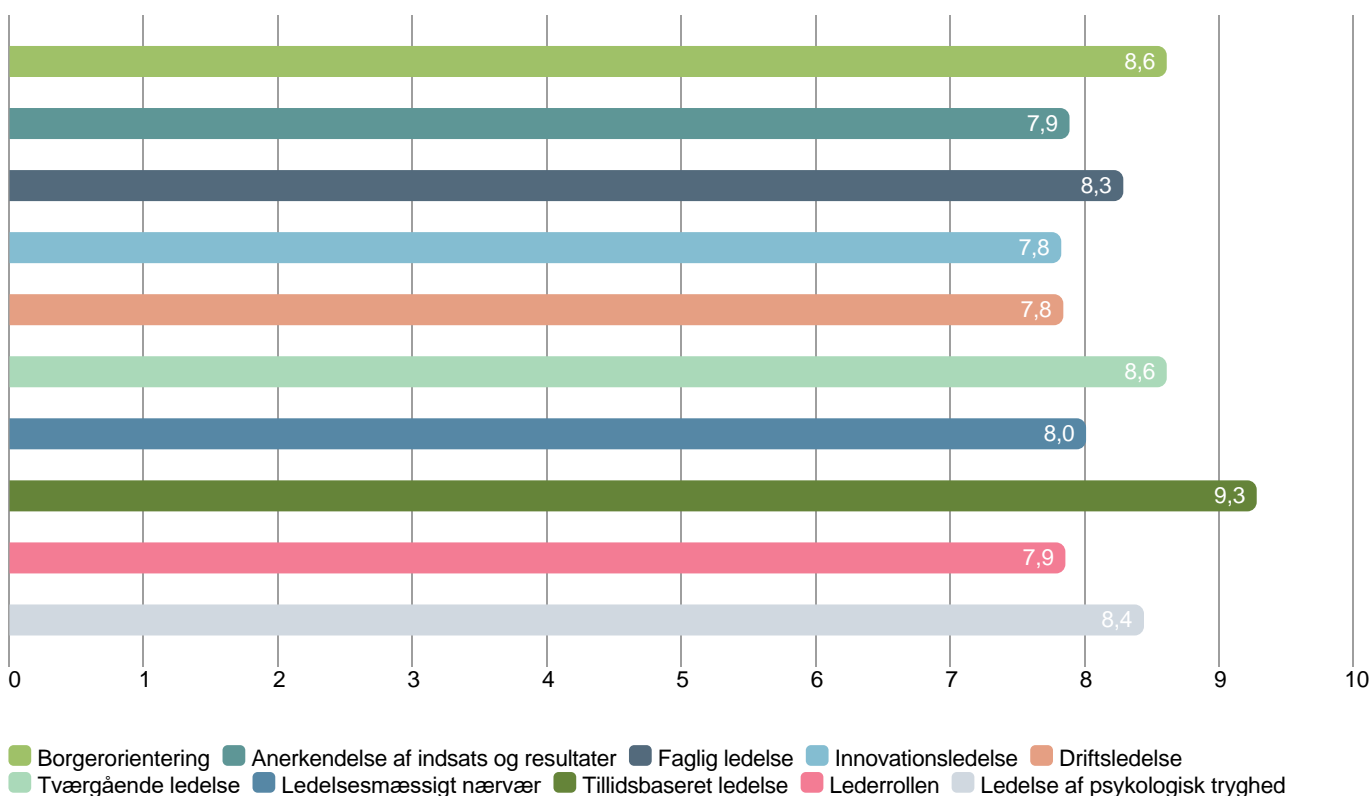
## Figur 59. Vigtigheden af de forskellige ledelsestemaer for medarbejderne, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere

I figuren kan du se, hvordan henholdsvis medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere har besvaret spørgsmålene om, hvor vigtige de forskellige temaer er for arbejdet hos jer.

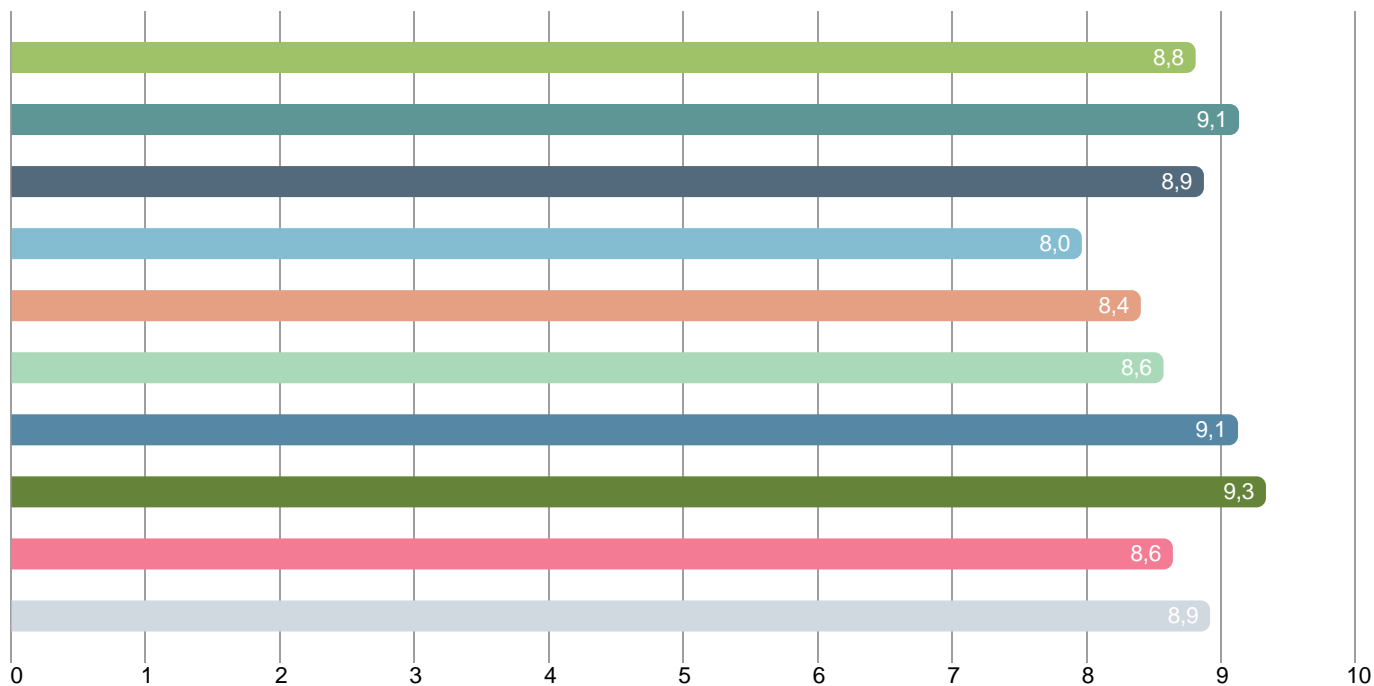
### Medarbejdere



### Underordnede ledere

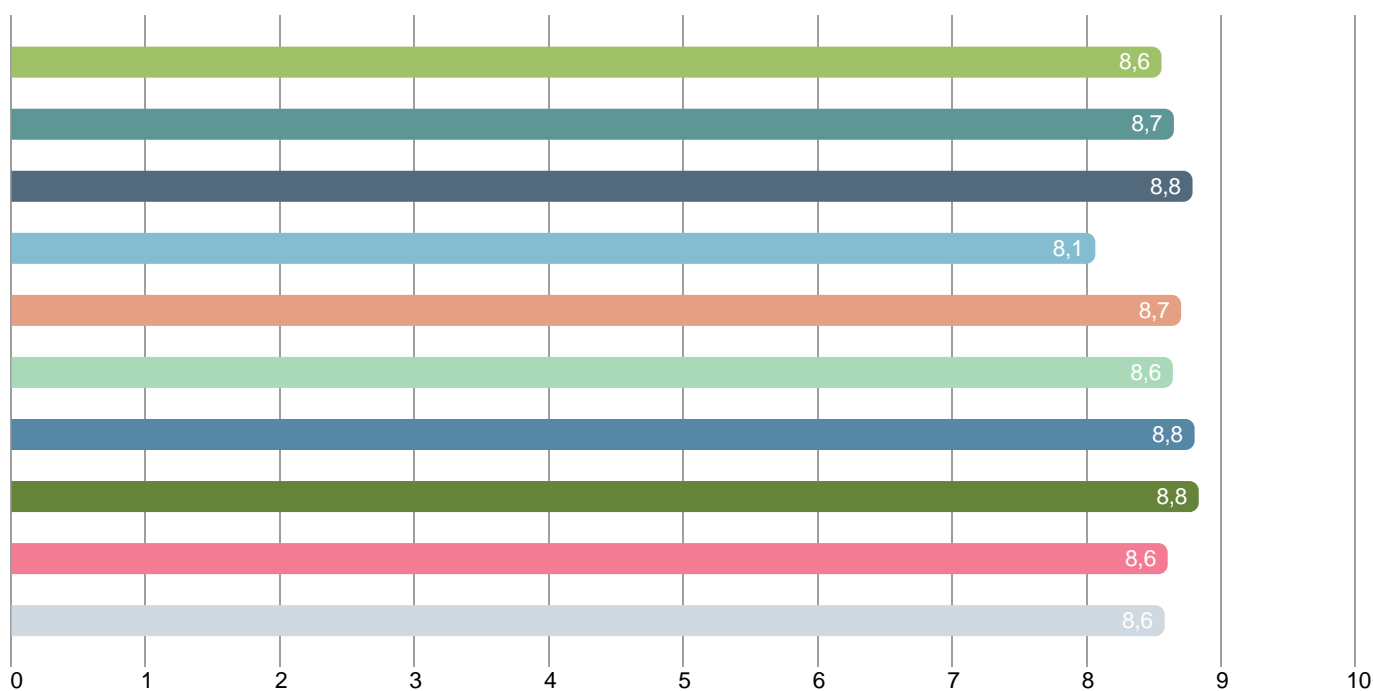


## Selvevaluering



Borgerorientering Anerkendelse af indsats og resultater Faglig ledelse Innovationsledelse Driftsledelse  
Tværgående ledelse Ledelsesmæssigt nærvær Tillidsbaseret ledelse Lederrollen Ledelse af psykologisk tryghed

## Overordnet leder



Borgerorientering Anerkendelse af indsats og resultater Faglig ledelse Innovationsledelse Driftsledelse  
Tværgående ledelse Ledelsesmæssigt nærvær Tillidsbaseret ledelse Lederrollen Ledelse af psykologisk tryghed

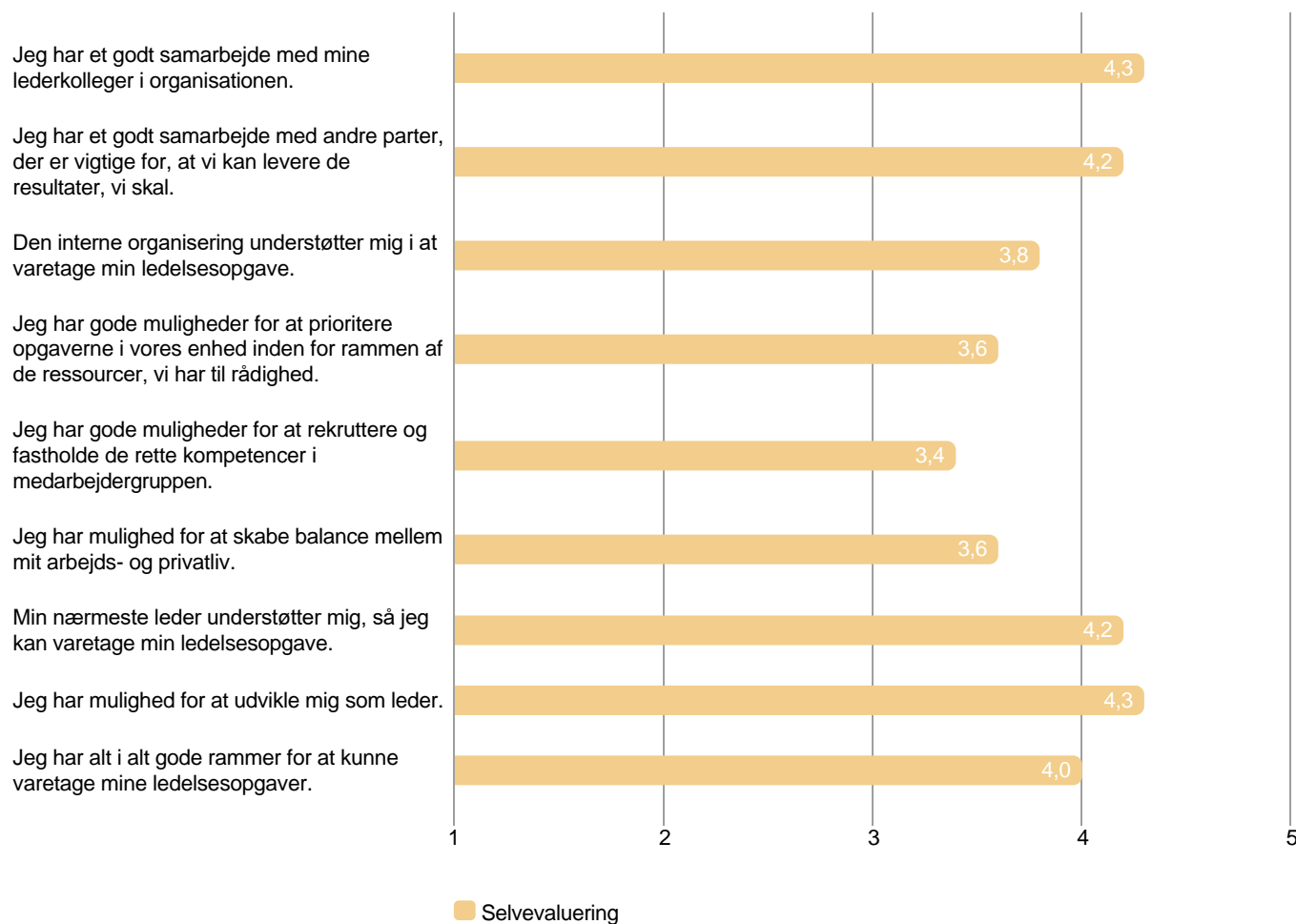


## Lederens oplevelse af konteksten for at udøve ledelse

Lederne selv har også besvaret en række spørgsmål om, hvordan de oplever deres muligheder og barrierer for at kunne lykkes som leder. Lederenes svar fremgår af rapporten her.

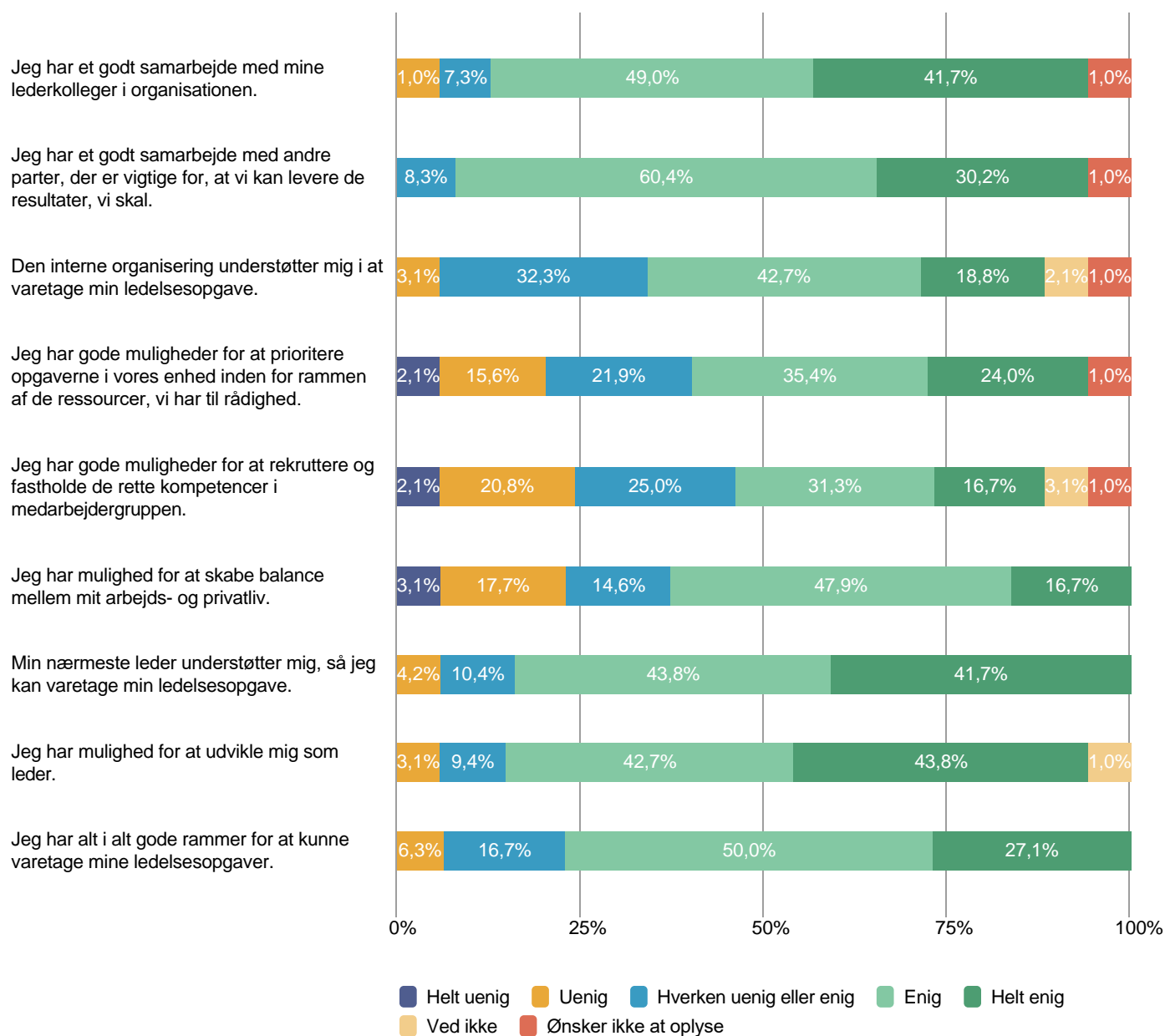
### Figur 60. Lederenes egen oplevelse af konteksten for at udøve deres ledelse – gennemsnit

I figuren kan du se, hvordan lederne har besvaret spørgsmålene om deres oplevelse af konteksten for at udøve deres ledelse. Figuren viser gennemsnit.



## Figur 61. Ledernes egen oplevelse af konteksten for at udøve deres ledelse – spredning

I figuren kan du se, hvordan lederne besvarede på hvert spørgsmål fordeler sig på de forskellige svarmuligheder.

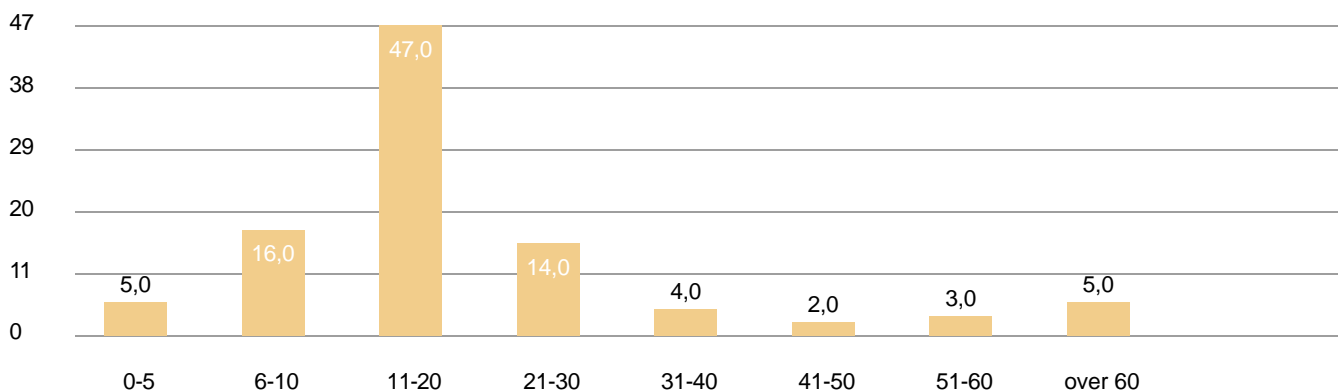


## Hvad kendetegner i øvrigt lederne?

Ud over de temaer, I har valgt at inkludere i evalueringen, giver ledelsevalueringen også et indblik i, hvad der kendetegner lederne i ODSHERRED KOMMUNE og underliggende enheder. Bemærk, at dette kun er baseret på ledernes selvevalueringer (dvs. for i alt 96 ledere).

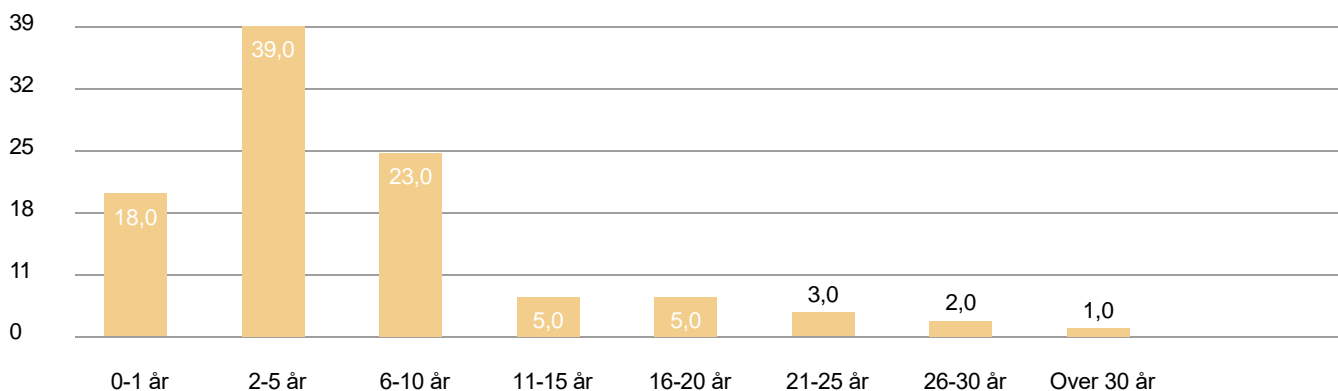
### Figur 62. Ledelsesspænd

I figuren kan du se, ledernes ledelsesspænd. Det gennemsnitlige ledelsesspænd i organisationen er 19,9.



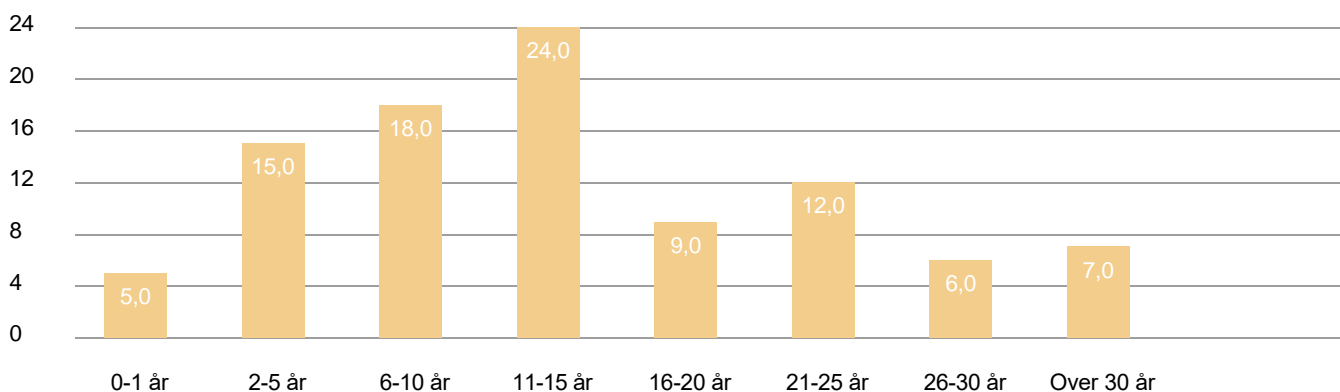
### Figur 63. Ansættelse i nuværende lederstilling

I figuren kan du se, hvor længe lederne har været ansat i deres nuværende lederstilling. Den gennemsnitlige tid, lederne har haft deres nuværende job er 6,3 år. Ledere der har haft deres job i mindre end 2 år, kan betegnes som "nye ledere i jobbet".



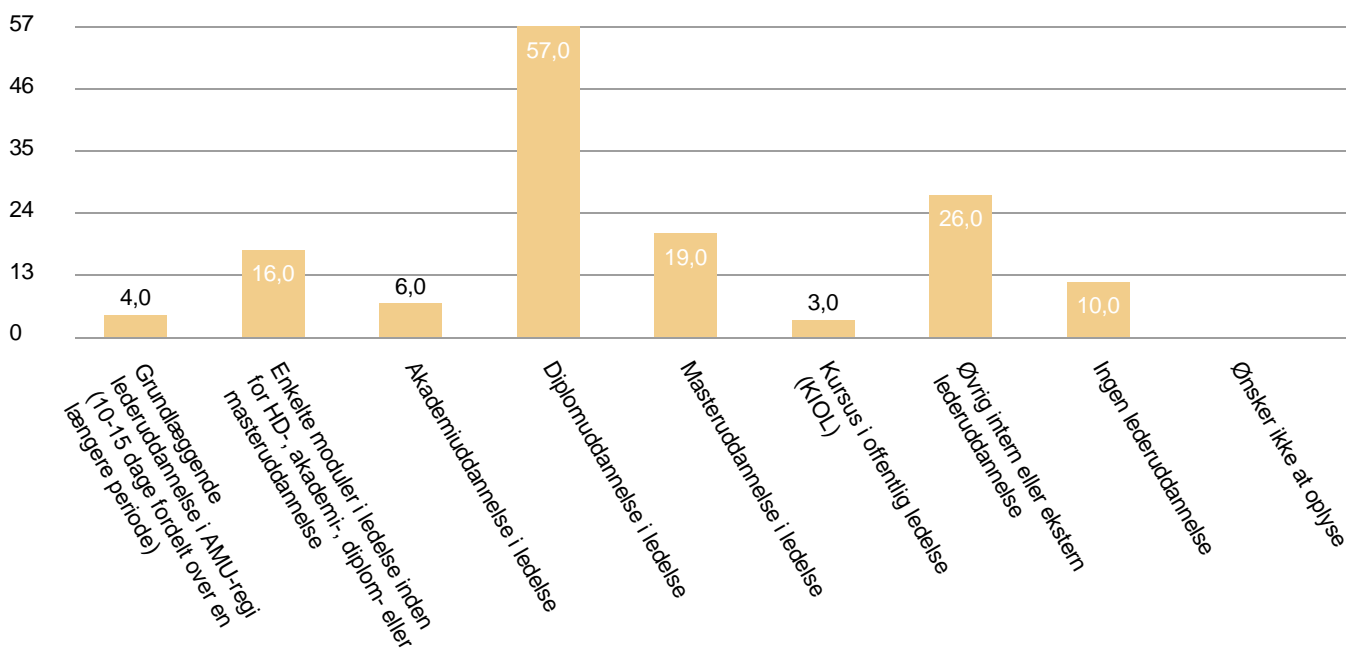
## Figur 64. Samlet ledererfaring

I figuren kan du se, hvor længe lederne samlet set har haft et lederjob. Ledernes gennemsnitlige ledererfaring er 13,8 år. Ledere der har været ledere i mindre end 2 år og kan betegnes som "nye ledere".



## Figur 65. Lederuddannelse

I figuren kan du se, antallet af ledere, der har gennemført forskellige typer af lederuddannelse.





Den fællesoffentlige  
ledelsesevaluering