

360 grader ledelsesfeedback af:

Vejledning

Tak fordi du vil bidrage til denne 360 grader ledelsesfeedback.

Spørgeskemaet på de følgende sider er bygget op omkring fire områder inden for universitetsledelse: 'Retning', 'samspil', 'engagement' og 'lederskab'. De fire områder er beskrevet nærmere i SDU's ledelseskompas. Lederkolleger og samarbejdspartnere svarer kun på: 'retning' og 'samspil'.

Spørgsmålene besvares ved afkrydsning. Du skal for hvert spørgsmål tilkendegive, hvordan du opfatter lederens ledelse inden for forskellige områder. Du kan skalere dit svar inden for tre overordnede svarmuligheder: "det lederen gør lige tilpas", "det lederen gør for meget" og "det lederen gør for lidt", f.eks. informerer.

Skalaen er:

Gør det for lidt Gør det tilpas Gør det for meget

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Du kan svare 'ved ikke'. Brug også denne svarmulighed, hvis du ikke ønsker at besvare et bestemt spørgsmål.

Besvar spørgsmålene ud fra en gennemsnitsbetragtning af de situationer, du tænker på.

Giv din begrundelse for svarene i kommentarfeltet efter hver blok af spørgsmål. Det er dine begrundelser, der er vigtigst for lederne med henblik på at få læring ud af ledelsesfeedbacken.

Mens afkrydsningen i spørgeskemaet ikke kan føres direkte tilbage til én person, gengives dine skriftlige kommentarer sammen med dit navn i rapporten til fokuspersonen.

Du kan frit redigere og logge ind og ud af skemaet indtil svarfristen, så længe du ikke trykker på pilen mod højre på det sidste skærmbillede. Bemærk, at systemet først gemmer dine svar, når du trykker på pilen og går videre til næste side.

Det tager ca. 30 minutter at besvare spørgeskemaet.

Bemærk

I spørgeskemaet anvendes udtrykket "enhed". Udtrykket refererer til den organisatoriske enhed, lederen er ansvarlig for. SDU rummer imidlertid vidt forskellige typer enheder – eksempelvis sekretariater, teams, driftsafdelinger, forskningsgrupper, sektioner, centre m.fl. Besvar spørgsmålene og giv dine begrundelser, så du sikrer, at det giver mest mulig mening i netop jeres sammenhæng.

Der kan være spørgsmål, som du ikke synes passer ind i jeres sammenhæng. Her opfordrer vi til, at du giver din fortolkning, så din feedback bliver brugbar for den leder, du

skriver til. Du er også velkommen til at bruge spørgsmålet til at uddybe forhold, som relaterer sig til spørgsmålet.

Kontakt

Ved evt. tekniske problemer: Lisbeth Nylandsted, projektkoordinator, HR-service, Organisation & Rekruttering, lisan@sdu.dk, tlf. 65504367.

Ved spørgsmål omkring det indholdsmæssige:

Martin Karstoft, organisationskonsultant, HR-service, Organisation & Rekruttering, kartstoft@sdu.dk, mobil 60112790

Birgitte Aagaard Zethsen, organisationskonsultant, HR-service, Organisation & Rekruttering, zethsen@sdu.dk, mobil 29125698

Retning

Retning handler om at formulere og kommunikere tydelige ambitioner og mål, som kan udvikle universitetet og den enkelte enhed samt engagere medarbejderne. En klar og tydelig retning er forudsætning for, at lederen kan udvise handlekraft og at medarbejdere forstår, hvad der er vigtigt og værdifuldt.

Retning

Skalaen er:

Gør det for lidt **Gør det tilpas** **Gør det for meget**

-3 **-2** **-1** **0** **+1** **+2** **+3**
-3 -2 -1 0 +1 +2 +3 Ved ikke

Sætter fælles og engagerende retning

(-3) (-2) (-1) (0) (1) (2) (3) (4)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	Ved ikke
sammen med enheden og nøglepersoner								
Prioriterer og koordinerer når der er modsatrettede interesser	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Bidrager til sammenhæng mellem universitetets rammevilkår og enhedens ønsker	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Skaber synlighed omkring rammer og beslutninger	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Følger op på beslutninger	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Justerer og tilpasser retningen løbende, når der er behov for det.	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Kommunikerer universitetets og enhedens vilkår og rammer	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Giv din begrundelse for svarene til 'Retning'

Sampil

Sampil handler om at bringe relevante parter og kompetencer sammen på tværs af fakulteter og enheder for at skabe fælles resultater. Sampil er funderet i ordentlighed og respekt for de mange perspektiver og handler om at inddrage medarbejdere og samarbejdspartnere uden at fralægge sig sit ledelsesansvar.

Sampil

Skalaen er:

	Gør det for lidt			Gør det tilpas			Gør det for meget					
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3					
					-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	Ved ikke
Fremmer enhedens evne til at samarbejde					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Fordeler opgaver ordentligt retfærdigt					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Udforsker de potentialer og synergier der kan være i enheden					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Understøtter aktiviteter og samarbejder på tværs af enheder					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Strukturerer videndeling, feedback og sparring					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Involverer relevante medarbejdere i ledelsesbeslutninger					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Søger at forstå alles perspektiver					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Styrer møder, så den enkelte medarbejder kommer til orde					(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	Ved ikke
kompetencer til at løfte sine opgaver								
Skaber rum for begejstring og faglig stolthed	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Synliggør den enkeltes eller enhedens succeser internt og eksternt	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Skaber rum for arbejdsglæde og trivsel i enheden	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Tillader tvivl og usikkerhed	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Tillader konstruktive uenigheder og forskellige synspunkter	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Går i dialog for at forebygge alvorlige konflikter	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Håndterer konflikter aktivt og upartisk	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Giv din begrundelse for svarene til 'engagement'

Lederskab

At tage lederidentiteten på sig er at sige ja til at bringe sig selv i spil. Det handler om at kende sine egne værdier og om at være sig sit ansvar bevidst. Det personlige lederskab udvikles i forhold til organisationens forventninger og handler om at kombinere egne værdier og integritet med ledelsesansvaret.

Lederskab

Skalaen er:

	Gør det for lidt			Gør det tilpas			Gør det for meget			
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3			
Opsøger feedback på egen ledelse	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>		
Påtager sig lederskabet i pressede situationer og i modgang	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>		
Udøver ledelse baseret på tillid og dialog	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>		
Er tydelig og transparent omkring værdier og intentioner	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>		
Udviser integritet og troværdighed	(-3) <input type="checkbox"/>	(-2) <input type="checkbox"/>	(-1) <input type="checkbox"/>	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>		

Giv din begrundelse for svarene til 'Lederskab'
