

Information om 360 grader ledelsesfeedback

Vejledning til fokuspersion og respondenter

Formål

Formålet med en 360 grader ledelsesfeedback er at give et afsæt for dialog om ledelse.

Udbytte

Gennemførelse af 360 grader ledelsesfeedback skal medvirke til:

- En grundig og systematisk feedback til den enkelte leder fra medarbejdere, lederkolleger, samarbejdspartnere og nærmeste chef
- Dialog og forventningsafstemning af ledelsesopgaven
- Udvikling af personlig handleplan
- Et fælles sprog om ledelse på SDU

Dataindsamling og spørgeskema

Dataindsamlingen til 360 grader ledelsesfeedback gennemføres som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse.

Spørgeskemaet er bygget op omkring fire blokke. De fire blokke undersøger fire ledelsesområder. En blok indeholder mellem 5 og 10 spørgsmål. Lederkolleger og samarbejdspartnere svarer dog kun på to blokke. Efter hver blok er der mulighed for at angive begrundelser.

Udvælgelse af respondenter

Lederen (fokuspersionen) har til ledelsesfeedbacken i samråd med sin nærmeste chef udvalgt en række respondenter, som er repræsentative for fokuspersionens kontakthflade:

Min. 4 og maks. 15 medarbejdere, som fokuspersionen enten har formel kompetence til at afholde medarbejderudviklingssamtaler med eller har f.eks. et fagligt ledelsesansvar overfor, på baggrund af følgende principper:

- At forskellige personalegrupper og funktioner er repræsenteret.
 - At der sikres en reel afspejling af medarbejdergruppens kønssammensætning.
 - At både erfarne og nye medarbejdere medvirker.
 - At respondenterne har kendskab til fokuspersionen og vurderer, at respondenterne kan give kvalificeret feedback på vedkommendes ledelsespraksis.
- 3-6 lederkolleger og/eller samarbejdspartnere. Ordet kollega forstås her bredt, det kan fx være sideordnede og/eller faglige kolleger eller andre sparringspartnere. Samarbejdspartnere kan være både interne og eksterne.
 - Nærmeste chef.

Fortrolighed

Spørgeskemaets afkrydsningsdel kan for medarbejdere samt lederkolleger og samarbejdspartnere ikke føres direkte tilbage til én person. Det er dog generelt for denne type undersøgelser, at ved færre end 5 respondenter inden for samme dimension, vil det i større eller mindre omfang være muligt at kunne henføre besvarelsen til den enkelte respondent. På dimensionen nærmeste chef vil besvarelsen kunne føres direkte tilbage til respondenteren.

De uddybende begrundelser ikke er anonyme. Det vil sige, at fokuspersonen vil kunne se, hvem der har skrevet de enkelte kommentarer og forslag.

Spørgeskemaundersøgelsen munder ud i en personlig rapport.

Rapporten med både score og begrundelser udleveres kun til fokuspersonen og en konsulent fra HR – Organisation og Rekruttering.

En rapport udelukkende med score vil fokuspersonen udlevere til sin chef.

Anbefalingen er, at man ikke sender rapporten til medarbejdere samt lederkolleger og samarbejdspartnere af hensyn til fortroligheden i forhold til de personlige kommentarer.

Opfølgning på ledelsesfeedback

Fokuspersonen vil få sparring på resultaterne i forbindelse med en individuel og fortrolig samtale med en konsulent fra HR – Organisation og Rekruttering.

Fokuspersonen udarbejder på baggrund af rapporten en personlig lederudviklingsplan.

Fokuspersonen anbefales at afholde dialogmøder med henholdsvis sin nærmeste chef og sine medarbejdere.

Processen

Trin i gennemførelsen af 360 grader ledelsesfeedback:

	Handling
1	Fokuspersion udvælger og orienterer sine respondenter
2	Sidste frist for fremsendelse af navne og e-mailadresser på respondenter til lederudvikling@sdu.dk
3	Udsendelse af mail med link til spørgeskema
4	Besvarelse af spørgeskema
5	Sidste frist for besvarelse af spørgeskema
6	Individuel tilbagemeldingssamtale ved konsulent fra HR - Organisation og Rekruttering og udlevering af 360 grader ledelsesfeedback rapport
7	Udarbejdelse af personlig lederudviklingsplan
8	Lederseminar
9	Dialogmøde med chef om ledelsesfeedbackrapport og personlig lederudviklingsplan
10	Dialogmøde med medarbejdere, og evt. dialogmøde med de lederkolleger og samarbejdspartnere, der har givet feedback

Kontakt vedr. fagligt indhold

Martin Karstoft, organisationskonsulent, HR-service, Organisation og Rekruttering, kartstoft@sdu.dk, mobil 60112790

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

Kontakt vedr. praktiske forhold

Projektkoordinator Lisbeth Nylandsted, lisan@sdu.dk, 65504367.