



Resultater fra undersøgelse om lederevalueringer - Oktober 2006



CENTER FOR LEDELSE

Generelt om undersøgelsen



- **Undersøgelsesperiode**

Undersøgelsen er gennemført som en online undersøgelse i perioden den 9. august 2006 til den 16. august 2006.

- **Respondenter**

Undersøgelsen er udsendt via Center for Ledelse's Trendpanel til i alt 764 personer. 273 respondenter besvarede hele spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent for undersøgelsen på 36%.

- **Formål**

Undersøgelsen giver svar på.

- Hvor mange virksomheder der benytter lederevalueringer (360 og 180 graders analyse), herunder hvordan og i hvilken grad det bruges.
Yderligere undersøges tilfredsheden samt fordele og barrierer ved praktisk brug af lederevalueringer.

Hvem har vi spurgt?



- **Jobniveau**

- Adm. Direktører 15%

- Direktion 14%

- Funktionschef 52%

- **Virksomhedens størrelse**

- Under 49 medarbejdere 15%

- 50-199 medarbejdere 23%

- 200-2999 medarbejdere 41%

- 3000 medarbejdere eller derover 20%

- **Branchefordeling**

- Respondenterne er bredt repræsenteret i forhold til brancher, men primært er det Offentlig virksomhed, Forsvar og sundhed (17%), Finansierings- og forsikringsvirksomhed (16%), Fremstillingsindustri (14%), It- og databehandlingsvirksomhed (11%) og Servicevirksomhed (9%)

Konklusioner



- Hovedparten af respondenterne har både kendskab til (84%) og erfaring med (68%) lederevalueringer.
- 98% af dem, der benytter lederevalueringer, er 'i høj grad' eller 'i nogen grad' tilfredse hermed.
- De primære formål med at benytte lederevalueringer er at øge lederens selvindsigt samt at afdække lederens kompetenceudviklingsbehov.
- Knap en tredjedel arbejder ikke med et systematisk værktøj til lederevaluering og under halvdelen arbejder efter en hensigtsmæssig struktur (i forhold til frekvens).
- 34% svarer, at de ikke ser nogle barrierer ved at anvende lederevalueringer.
- Under en tredjedel ser strategisk udvikling som en primær fordel ved at anvende lederevalueringer.
- Næsten tre fjerdedele ser det at øge lederens selvindsigt hos den enkelte leder som en primær fordel.

Refleksioner

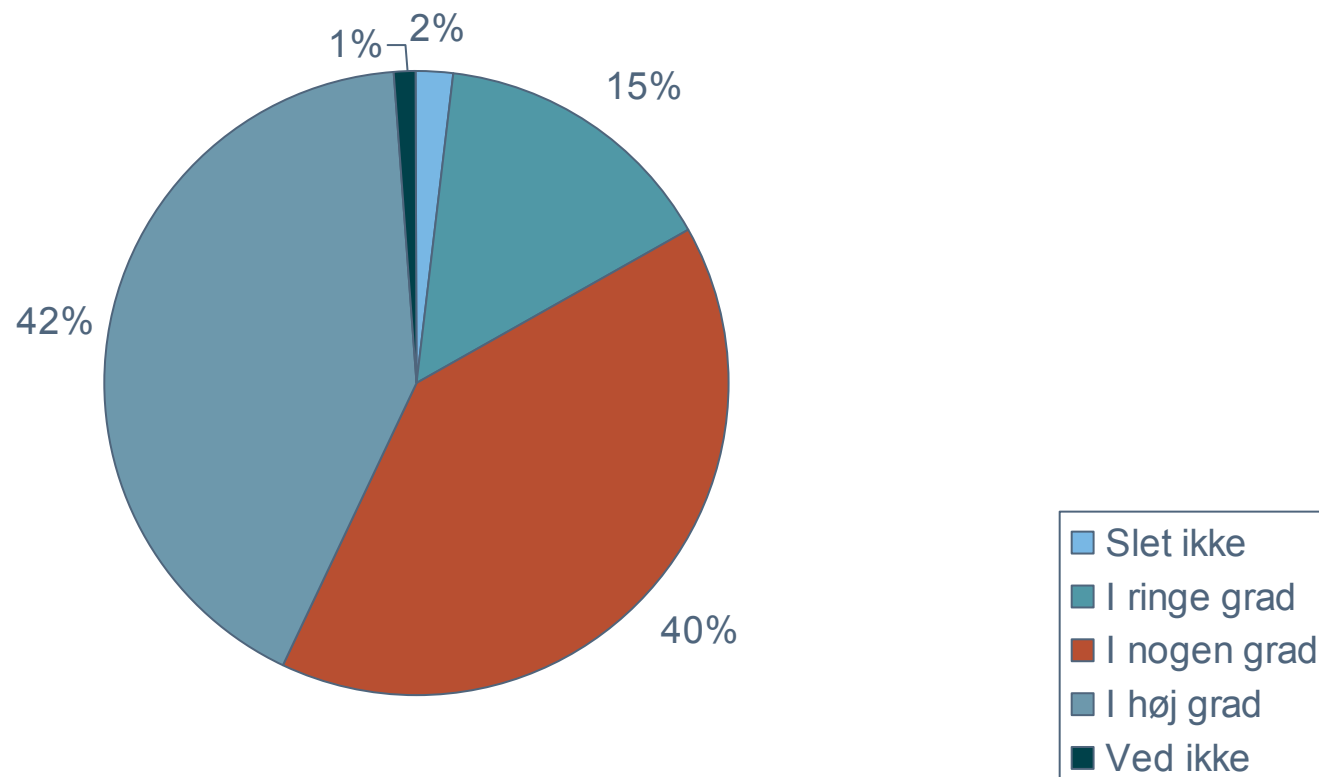


- Det er tankevækkende, at hovedparten af respondenterne ser øget selvindsigt hos den enkelte leder som en primær fordel ved lederevalueringer, mens under en tredjedel vægter den strategiske udvikling. Man kunne stille spørgsmålstegn ved udbyttet af større selvindsigt hos den enkelte i forhold til at udvikle ledelse og dermed virksomheden. At den enkelte leder bliver klogere på egne svagheder og styrker, er ikke ensbetydende med at ledelse udvikles.
- Det er yderligere tankevækkende, at en tredjedel af respondenterne ingen barrierer ser ved at anvende lederevalueringer, mens 15% tilkendegiver, at deres ledere ikke ønsker at deltage i lederevalueringer, og 10% af respondenterne svarer, at relationerne mellem leder og medarbejder kan lide skade.

82% af respondenterne mener selv, at de 'i høj grad'/'i nogen grad' arbejder systematisk med ledelsesudvikling



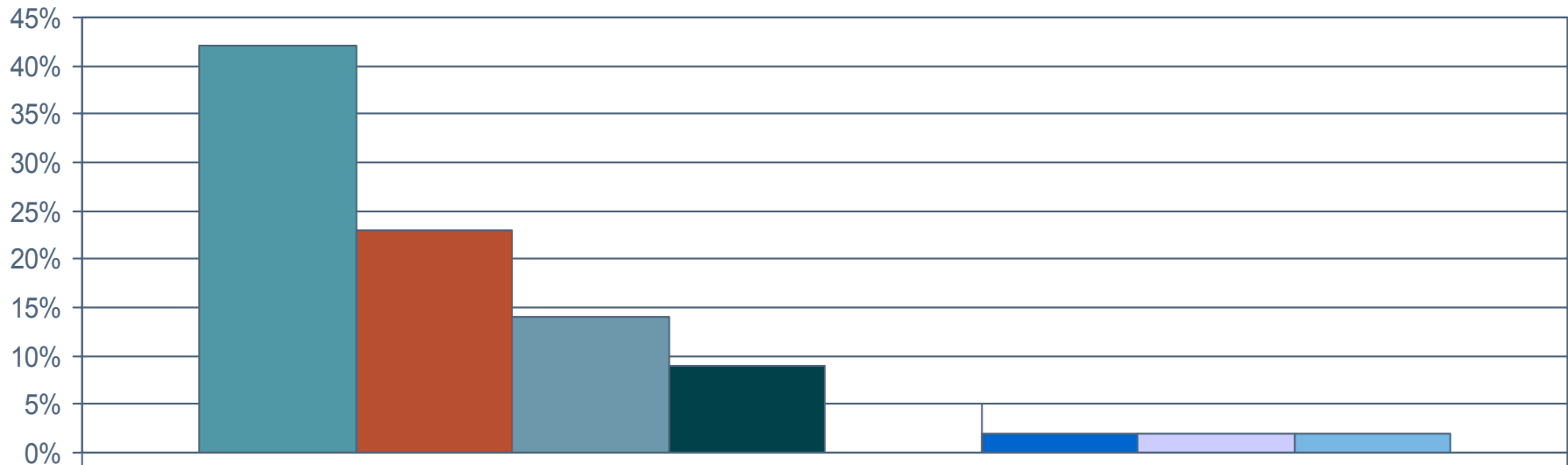
I hvor høj grad arbejder din virksomhed systematisk med ledelsesudvikling?



De fleste benytter interne lederudviklingsprogrammer/kurser til ledelsesudvikling



Hvilken af nedenstående bruger din virksomhed mest i forbindelse med ledelsesudvikling?
(Mulighed for multiple svar)



■ Interne lederudviklingsprogrammer/kurser

■ Netværk

□ Ledersupervision

■ Andet

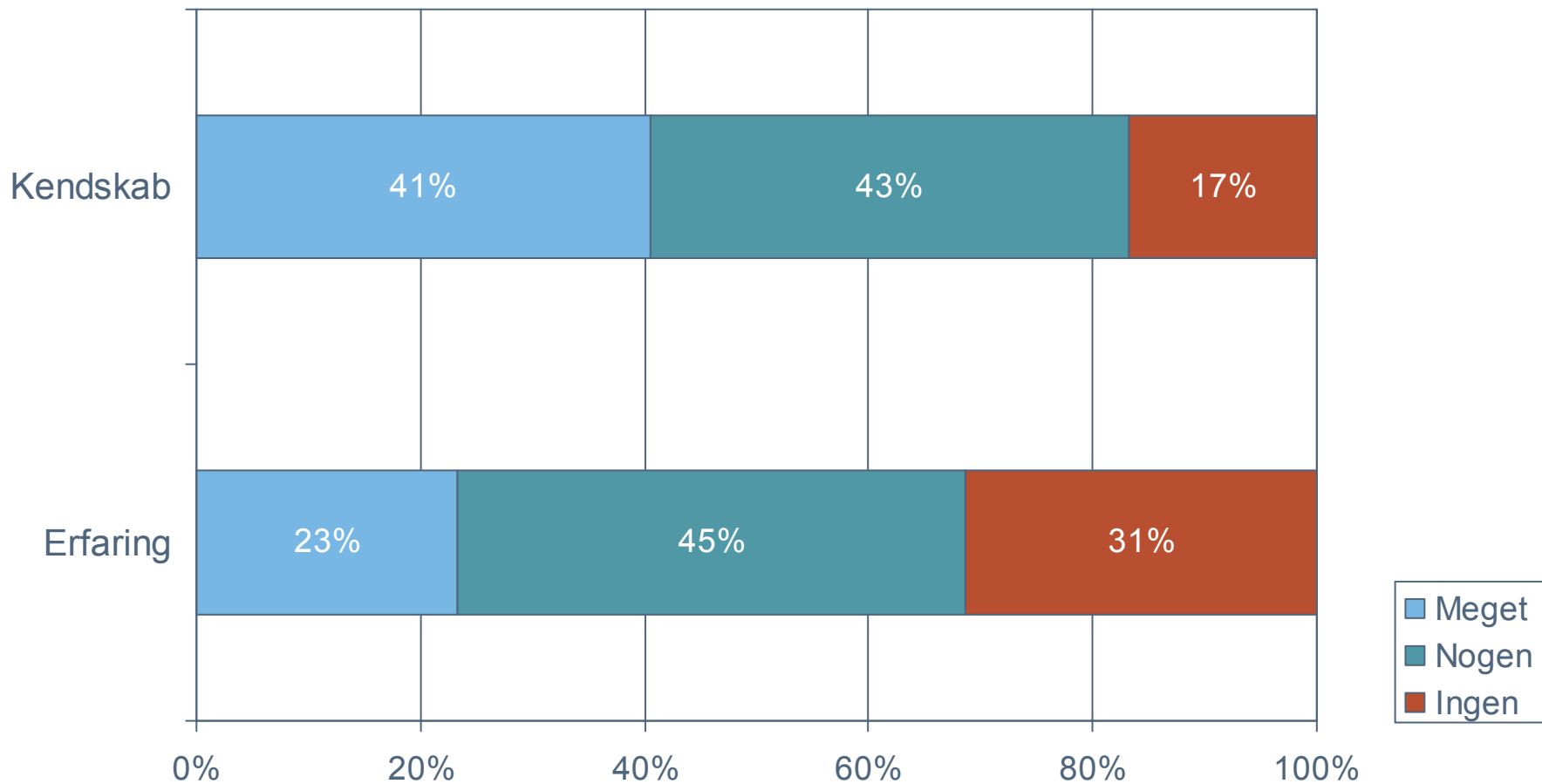
■ Eksterne lederudviklingsprogrammer/kurser

■ Coaching

■ Mentoring

■ Vi benytter ingen

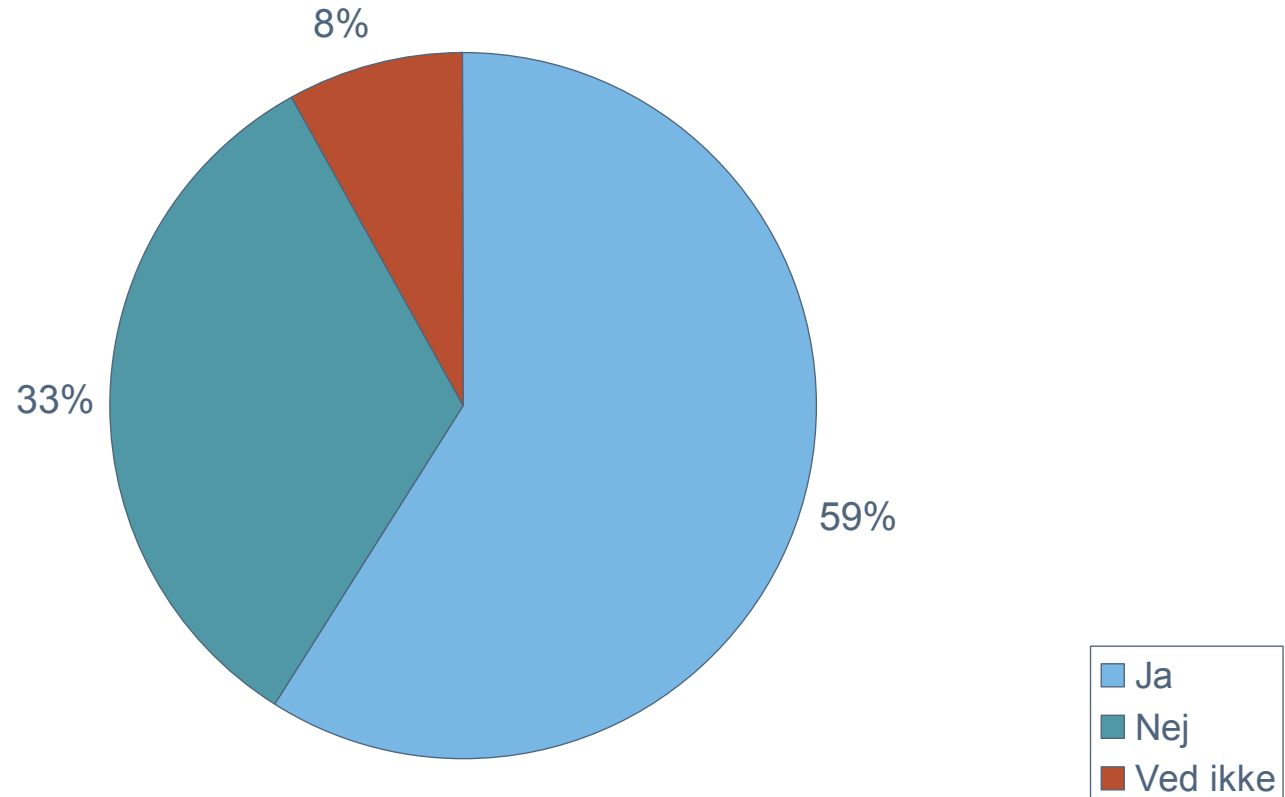
Af dem der kender 360/180 grader (4 ud af 5 respondenter), har størstedelen også erfaring hermed



I 3 ud af 5 virksomheder anvendes ledervurderinger i forbindelse med ledelsesudvikling



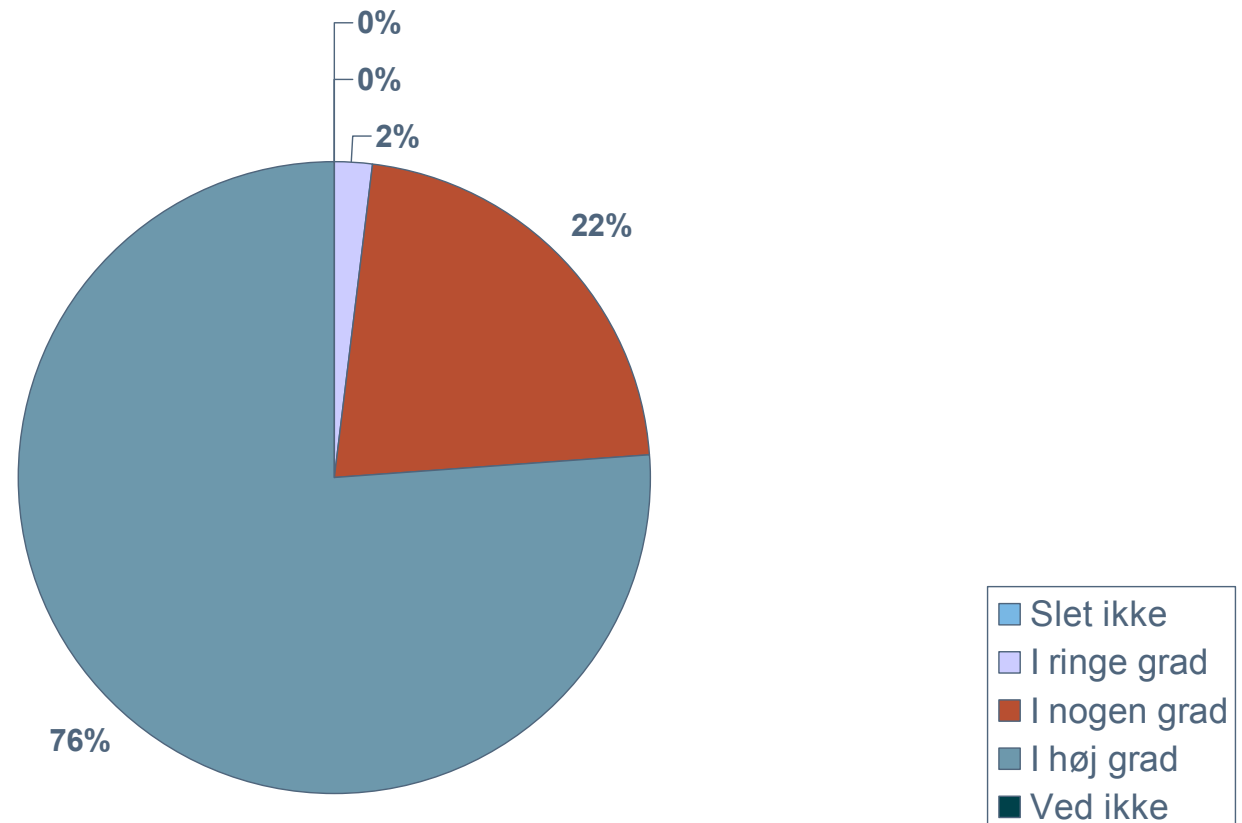
Benytter din virksomhed lederevaluering (180 og 360 grader) i forbindelse med ledelsesudvikling?



98% af de virksomheder, der benytter lederevalueringer, er i høj grad eller nogen grad tilfredse



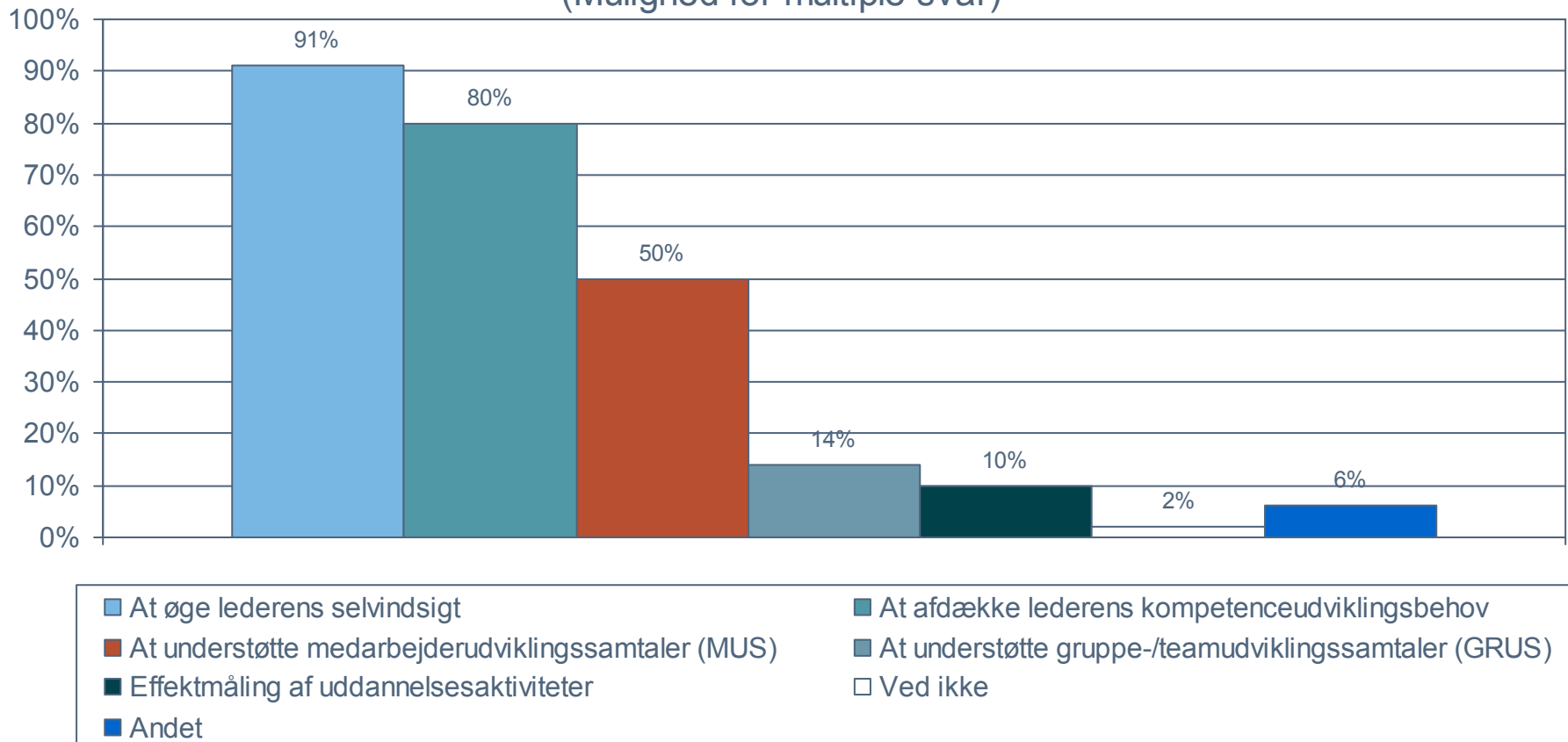
I hvor høj grad mener du, at lederevaluering er et godt redskab i forbindelse med ledelsesudvikling?



For mange er det et formål i sig selv at øge den enkelte leders selvindsigt



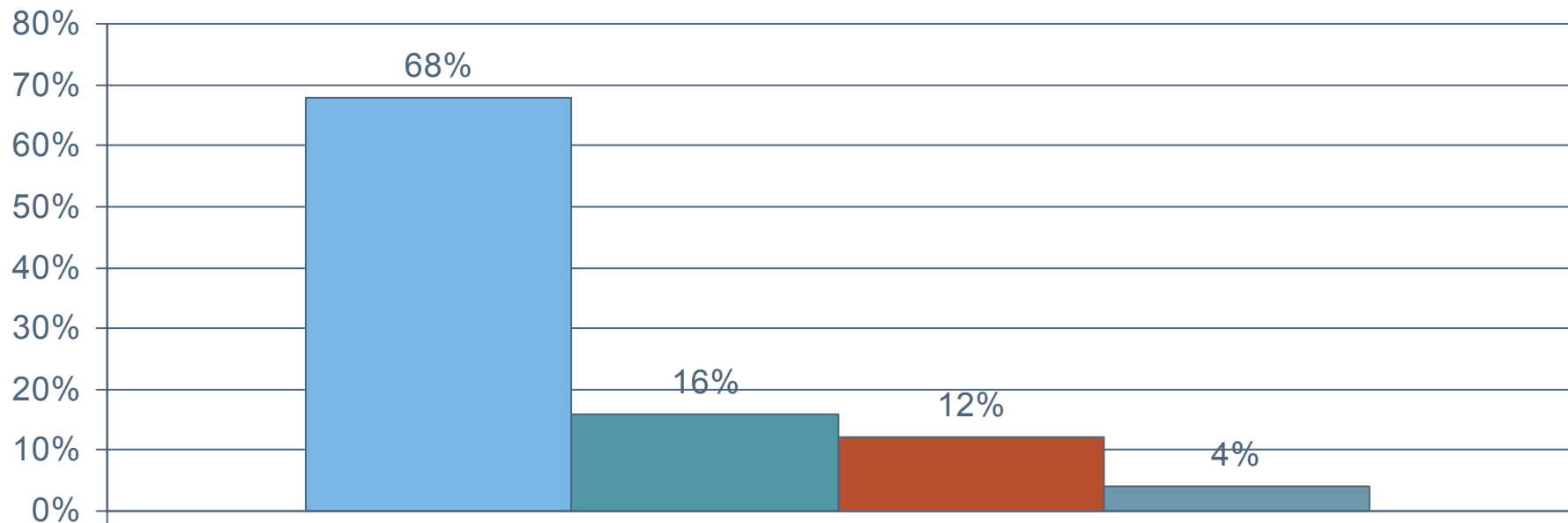
Hvad bruger din virksomhed lederevaluering til?
(Mulighed for multiple svar)



Knap en tredjedel af virksomhederne arbejder ikke med et systematisk værktøj



Benytter din virksomhed et spørgeskemasystem i forbindelse med lederevaluering?



■ Ja, vi benytter et online/IT-spørgeskemasystem

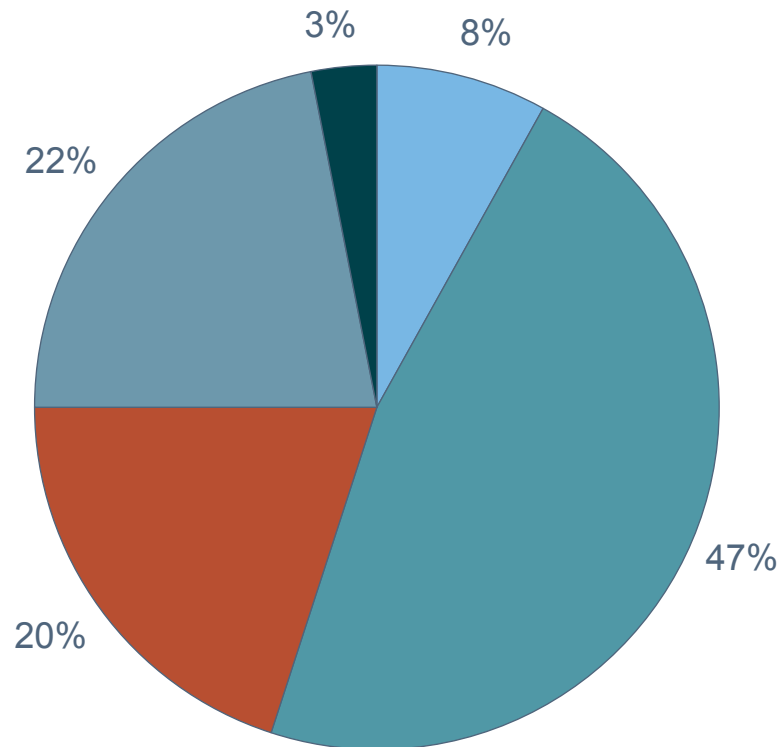
■ Ja, vi benytter et spørgeskemasystem i papirversion

■ Nej, vi benytter intet formaliseret spørgeskemasystem

■ Ved ikke

Kun 47% arbejder efter en hensigtsmæssig struktur

Hvor ofte er den enkelte leder igennem lederevaluering?

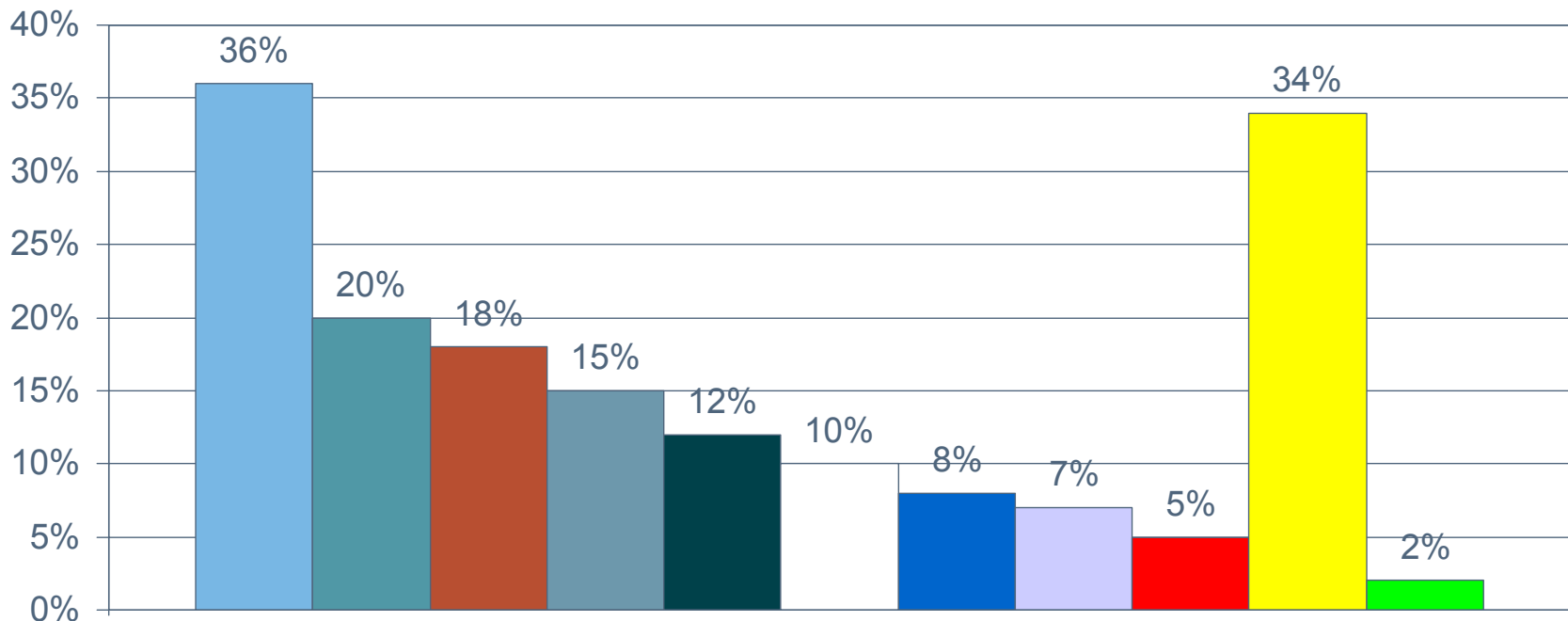


■ Oftere end en gang om året
■ Cirka en gang hvert andet år
■ Ved ikke

■ Cirka en gang om året
■ Sjældnere end en gang hvert andet år

34% angiver, at de ikke ser nogle barrierer!!!

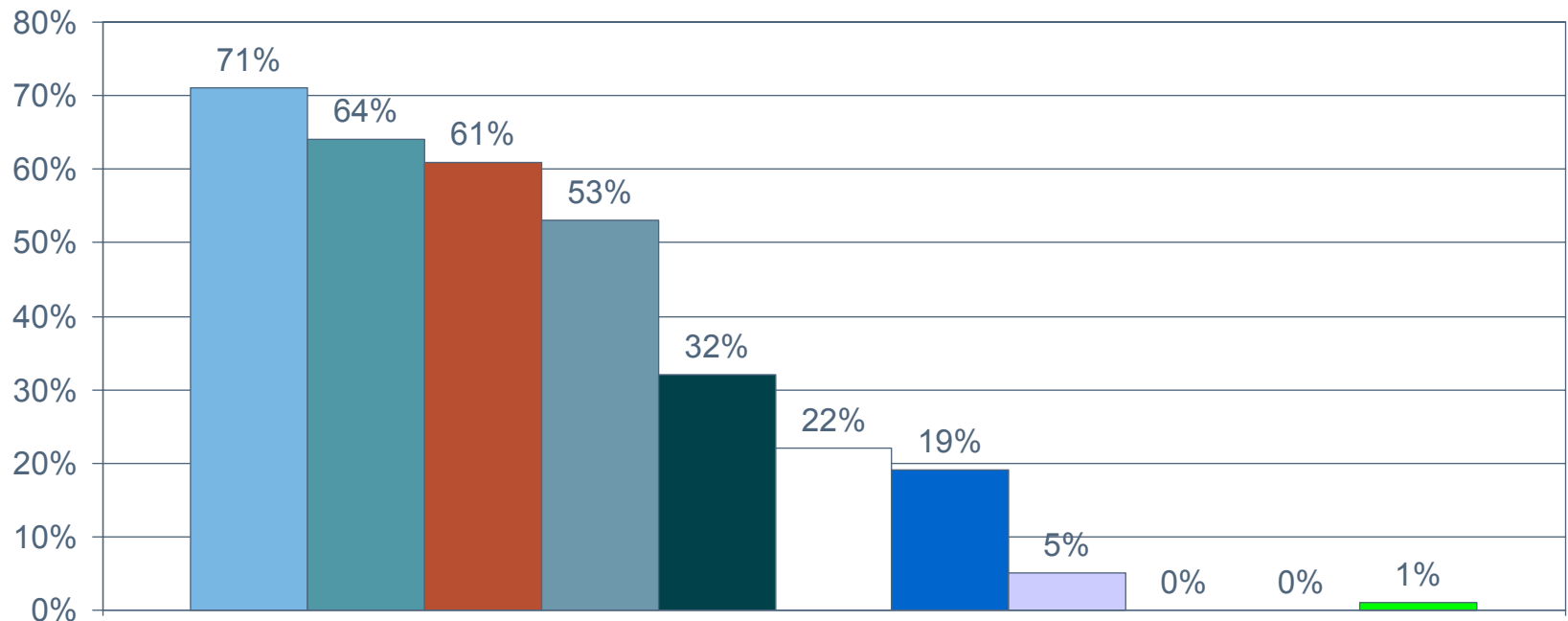
Hvad ser du som de primære barrierer for at benytte lederevaluering?
(Mulighed for multiple svar)



- | | |
|---|---|
| ■ Det er for ressourcekrævende | ■ Vi mangler kompetencer til at gennemføre evalueringsprocessen |
| ■ Vi mangler viden om lederevaluering | ■ Lederne ønsker det ikke |
| ■ Der er for få relevante respondenter i vores organisation | □ Relationerne mellem leder og medarbejder kan lide skade |
| ■ Lederevaluering passer ikke til vores organisationskultur | ■ Vi har manglende tiltro til metodens anvendelighed |
| ■ Andet | ■ Jeg ser ingen barrierer |
| ■ Ved ikke | |

Under en tredjedel ser strategisk udvikling som en primær fordel ved ledelsesevalueringer

Hvad ser du som de primære fordele ved at anvende lederevaluering?
(Mulighed for multiple svar)



- Øger lederens forståelse af egne styrker og udfordringer
- Skaber dialog om god ledelse
- Muliggør strategisk udvikling af ledelseskompetencer
- Organisationen bliver involveret i ledelsesudviklingen
- Andet
- Ved ikke

- Lederen får en tilbagemelding fra organisationen
- Engagerer lederne i deres personlige lederudvikling
- Sætter lederudvikling i system
- Muliggør effektmåling af uddannelsesaktiviteter
- Jeg ser ingen fordele

Center for Ledelses rådgivningsydelser

- 360 graders værktøj: IT-startpakke der skal tilpasses kulturen, strategien og antagelserne
- Uddannelse/certificeringsforløb i værktøjet
- Sparring for HR og ledelsen
- Facilitering af efterfølgende dialog

Vil du vide mere?

Kontakt vedr. lederevaluering:

Chefpsykolog Morten Feld

Mail: mfd@cfl.dk

Tlf.: 3348 8884



Virksomhedsrådgiver Maja Haslebo

Mail: mha@cfl.dk

Tlf.: 3348 8816



Besøg vores hjemmeside:

www.cfl.dk/360

Kontakt vedr. tendensundersøgelser:

Rådgiver Lena Jensen

Mail: lej@cfl.dk

Tlf.: 3348 8893

