



Svendborg Kommune

Ledelsesevaluering 2025

Aggregeret rapport for Svendborg Kommune og alle ledere placeret hierarkisk herunder

Antal besvarelser: 3847

Svarprocent: 82%

Læsevejledning

Et øjebliksbillede

Undersøgelsen er foretaget fra den 01-10-2025 til den 29-10-2025. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen 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.

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

Temaer og svarkategorier

Ledelsesevalueringen er en gentagelse af den ledelsesevaluering, som Svendborg Kommune gennemførte i 2023. Rapporten viser derfor også, hvordan medarbejdernes/de underordnede lederes vurdering samlet set har udviklet sig fra 2023 til 2025.

Ledelsesevalueringen indeholder spørgsmål inden for følgende temaer:

- Overordnet oplevet ledelse og jobtilfredshed
- Tværgående ledelse
- Faglig ledelse
- Ledelse af psykologisk tryghed
- Din kontekst som leder (kun besvaret af lederen selv ifm. Selvevaluering)
- Leders baggrundsspørgsmål

Alle spørgsmål besvares på en skala fra 1-5, hvor 1 er "Helt uenig", og 5 er "Helt enig". Spørgsmålet vedr. jobtilfredshed måles på en skala fra 1-5, hvor 1 er "Meget utilfreds", og 5 er "Meget tilfreds".

Både medarbejderne, underordnede ledere, overordnede ledere og lederen selv (selvevaluering) har svaret på spørgsmål under disse temaer. For hvert af temaerne *Tværgående ledelse*, *Faglig ledelse* og *Ledelse af psykologisk tryghed* har de desuden vurderet, hvor vigtigt temaet er for arbejdet i enheden. Her er skalaen 0-10, hvor 0 er "Slet ikke vigtigt", og 10 er "Meget vigtigt".

Det har været muligt at svare "Ved ikke". "Ved ikke"-svar indgår ikke i resultatberegningen, men vises som procentandel ved siden af figuren.

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

Læsevejledning

Rapportens opbygning

Rapporten giver først et overblik over de overordnede resultater i form et samlet gennemsnit for hvert tema. Herefter vises de tre spørgsmål, hvor lederne vurderes henholdsvis højst og lavest i hver relation. Så følger en grafisk præsentation af resultaterne for de forskellige relationer tema for tema, efterfulgt af figurer, der viser medarbejdernes svarfordeling på de enkelte spørgsmål.

Evalueringsgrupper og besvarelser

Rapporten indeholder resultater for medarbejderne, underordnede ledere, overordnede ledere og ledernes egen vurdering af sig selv.

Man kan herunder se en definition på de fire grupper, hvor mange, der var inviteret til at svare, hvor mange, der har svaret samt svarprocent.

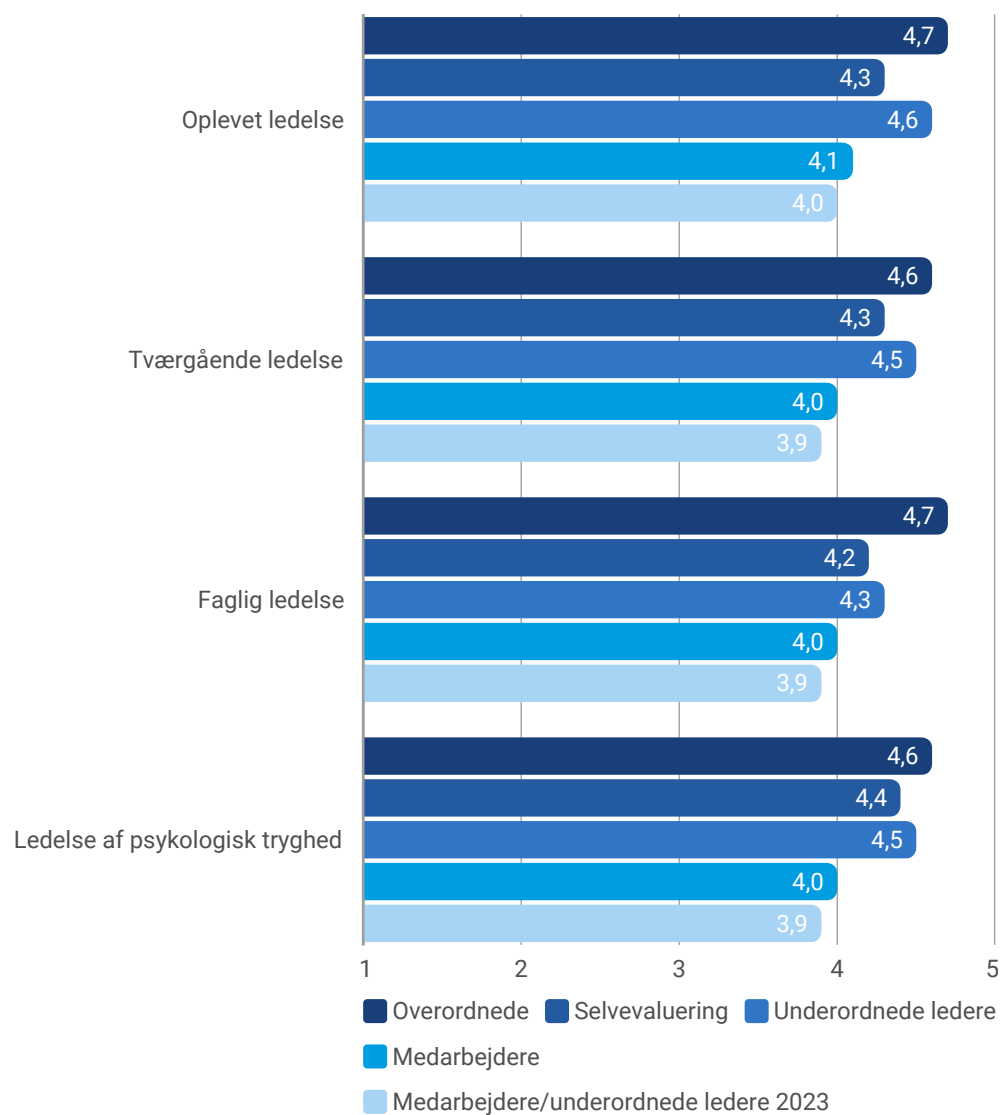
Gruppe	Definition	Inviterede	Svar	Svarprocent
Overordnede	Overordnede leders evaluering	198	195	98%
Selvevaluering	Leders selvevaluering	201	195	97%
Underordnede leder(e)	Ledere i direkte reference til en leder	198	194	98%
Medarbejdere	Medarbejdere med direkte reference til en leder. Der skal være minimum 5 svar for denne gruppe, før resultaterne vises i rapporten.	4.103	3.263	80%

Når du læser rapporten, kan du overveje følgende:

- Hvad bliver du positivt overrasket over, når du læser rapporten?
- Hvad synes du er det eller de mest relevante/interessante resultater i rapporten?
- Hvad vil du gerne blive klogere på/hvad mangler du input til at forstå bedre?

Overblik

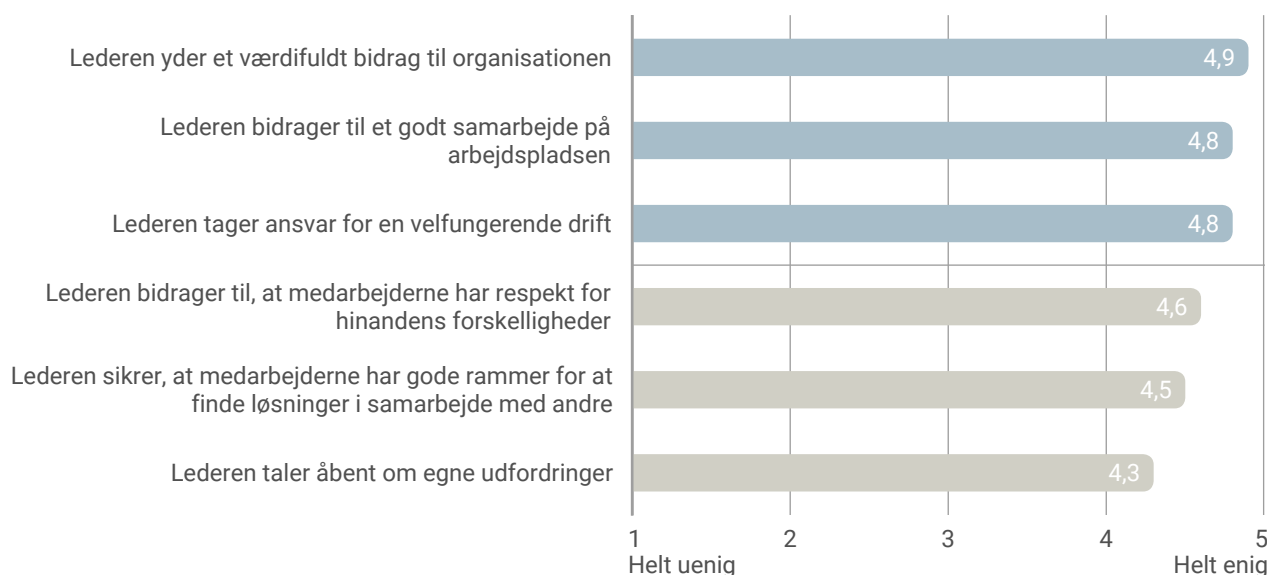
Nedenfor vises resultaterne på undersøgelsens temaer.



Overordnede leder

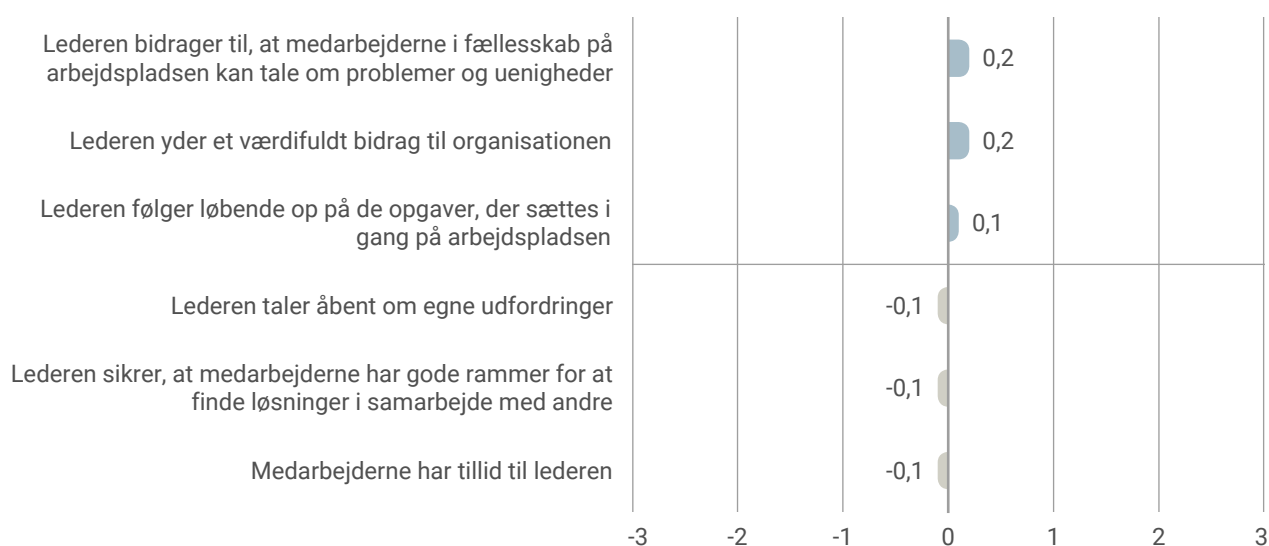
Højest og lavest

Nedenfor ses de tre udsagn, hvor de overordnede ledere vurderer lederne højest, og de tre udsagn, hvor de overordnede ledere vurderer lederne lavest.



Største afvigelser

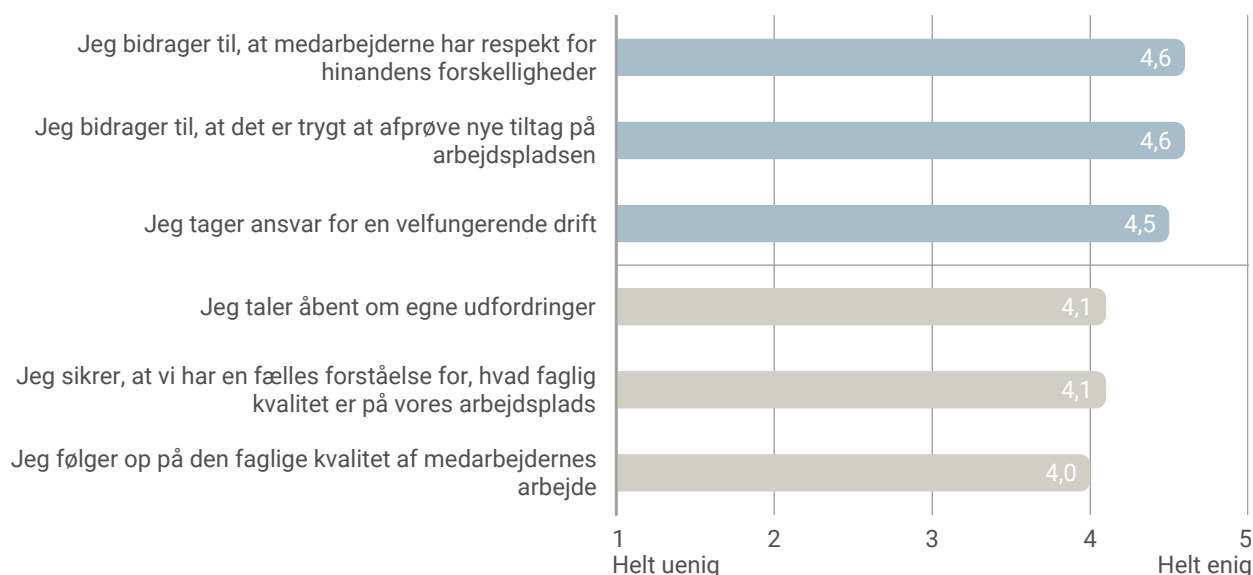
Nedenfor ses de udsagn, hvor de overordnede leders vurdering afviger mest fra de overordnede leders besvarelse i 2023. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser. Vises der ingen eller færre end tre positive og/eller negative afvigelser, skyldes det, at der ikke er afvigelser.



Selvevaluering

Højest og lavest

Nedenfor ses de tre udsagn, hvor ledere vurderer sig selv højest, og de tre udsagn, hvor ledere vurderer sig selv lavest.



Største afvigelser

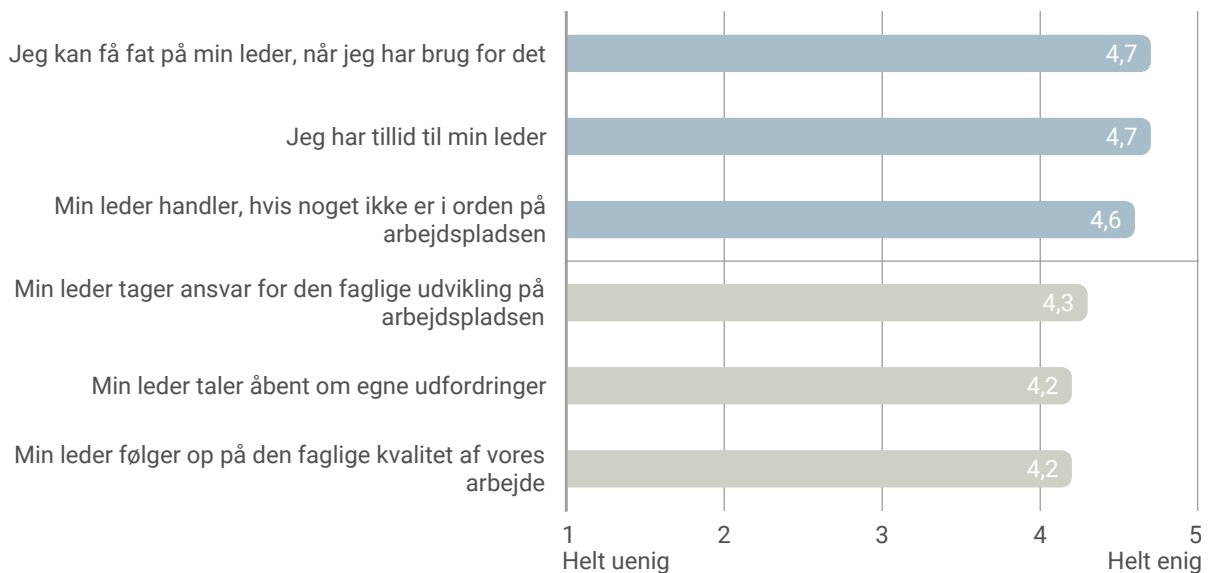
Nedenfor ses de udsagn, hvor ledernes selvevaluering afviger mest fra deres selvevaluering i 2023. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser. Vises der ingen eller færre end tre positive og/eller negative afvigelser, skyldes det, at der ikke er afvigelser.



Underordnede ledere

Højest og lavest

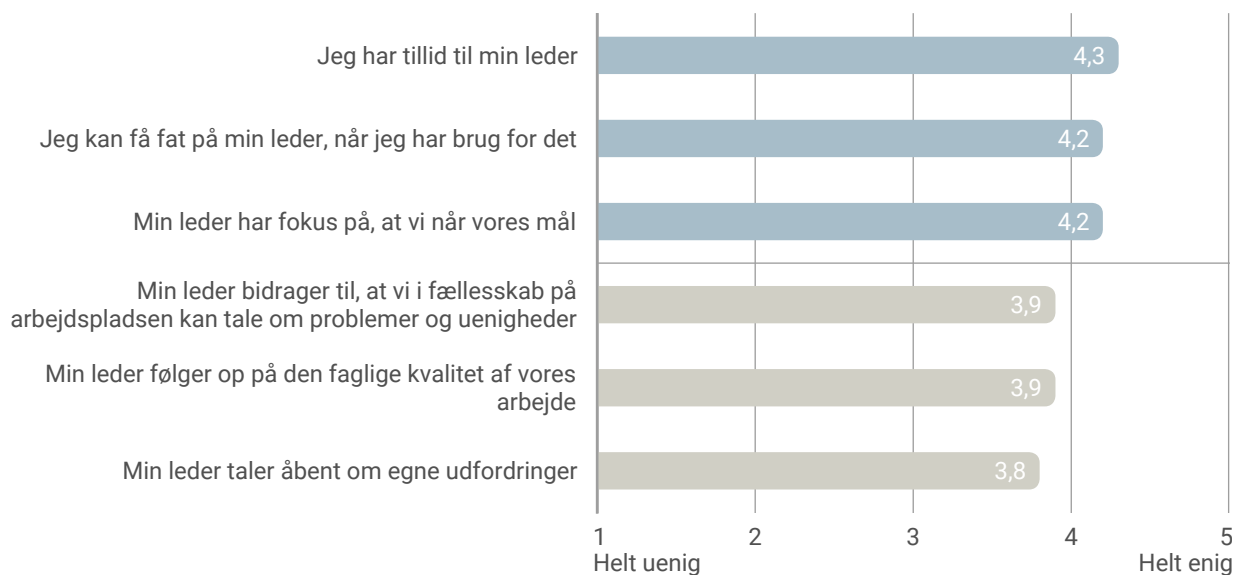
Nedenfor ses de tre udsagn, hvor de underordnede ledere vurderer lederne højest, og de tre udsagn, hvor de underordnede ledere vurderer lederne lavest.



Medarbejdere

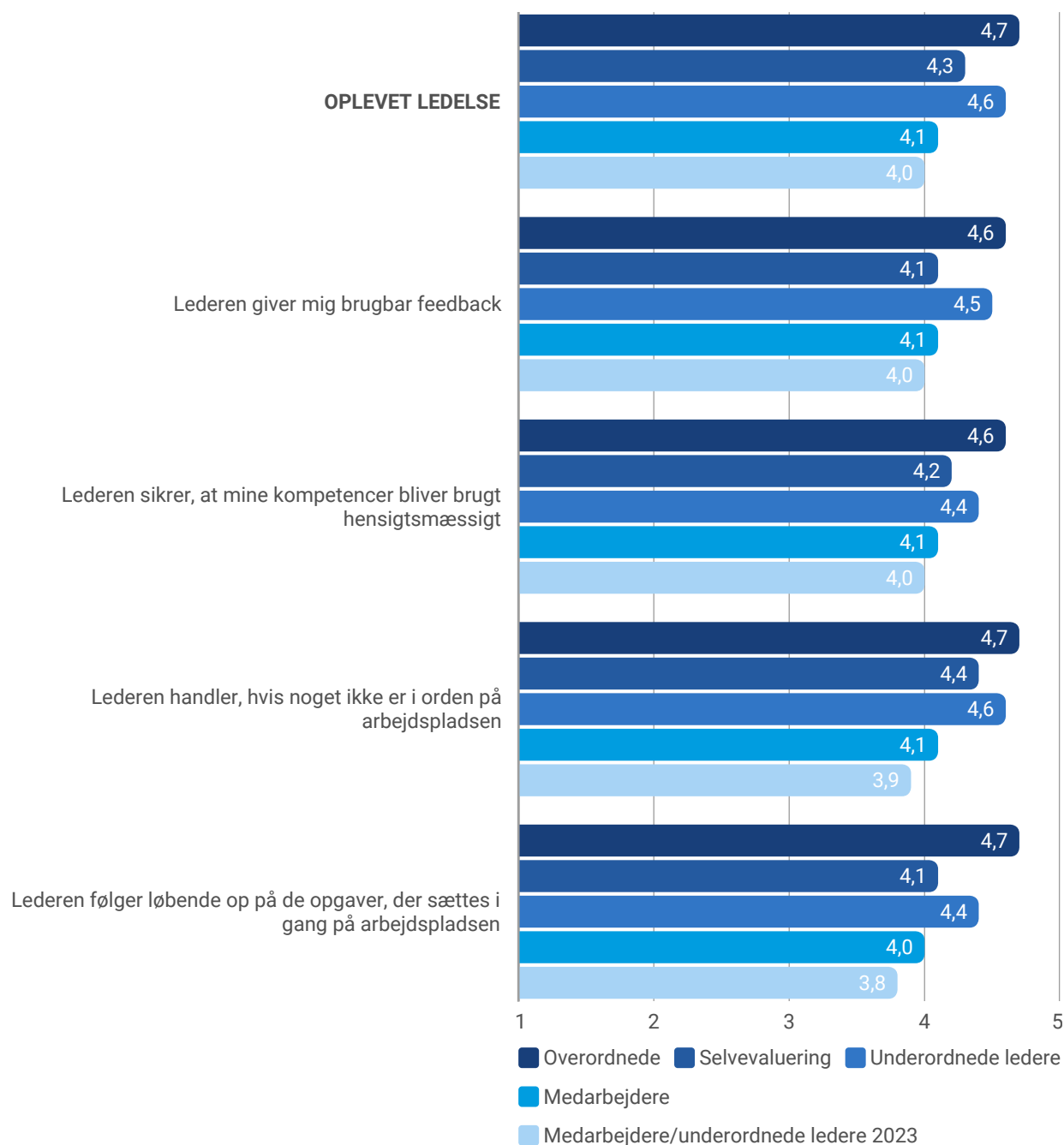
Højest og lavest

Nedenfor ser du de tre udsagn, hvor medarbejderne vurderer lederne højest, og de tre udsagn, hvor medarbejderne vurderer lederne lavest.

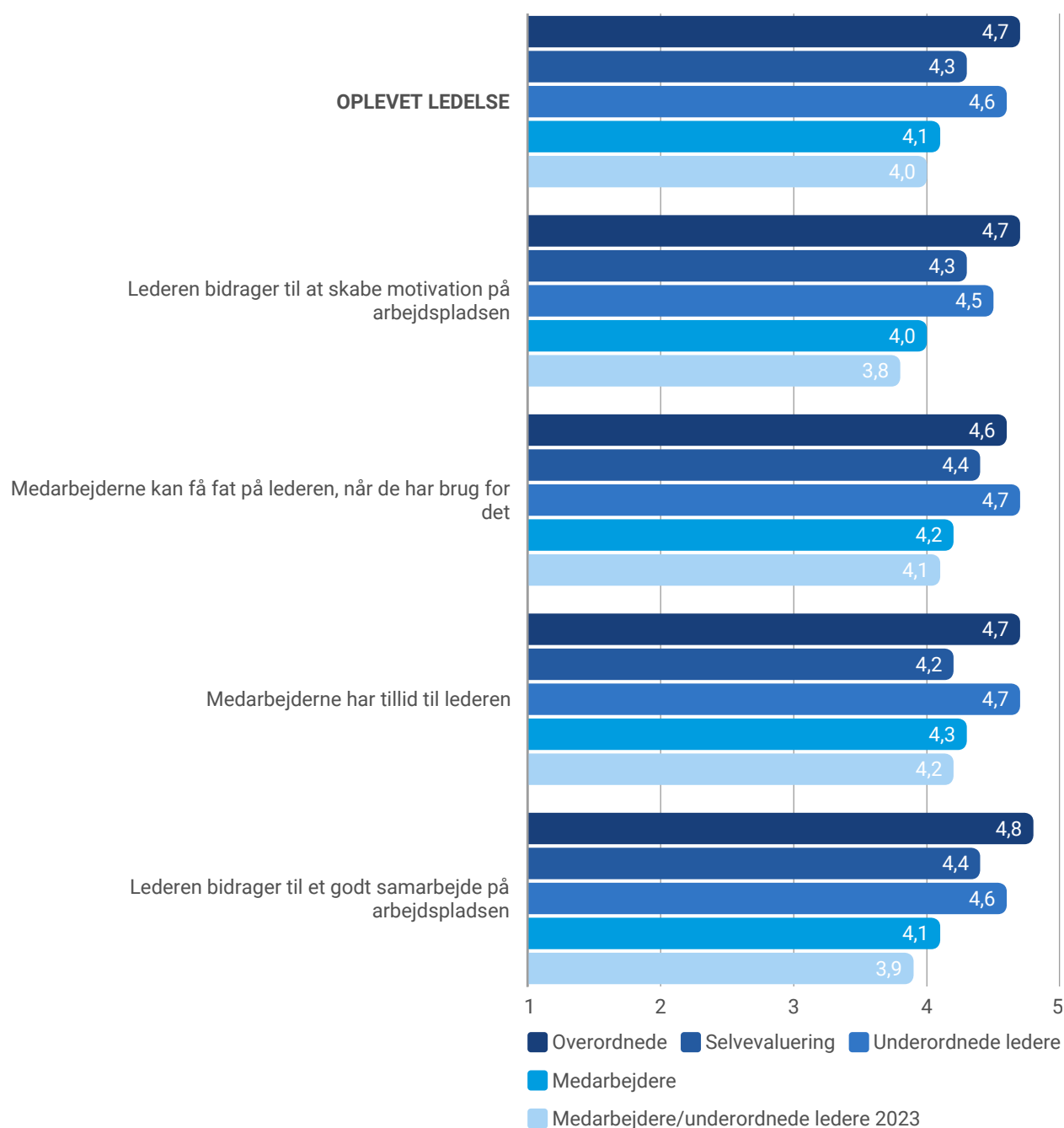


Oplevet ledelse (1/4)

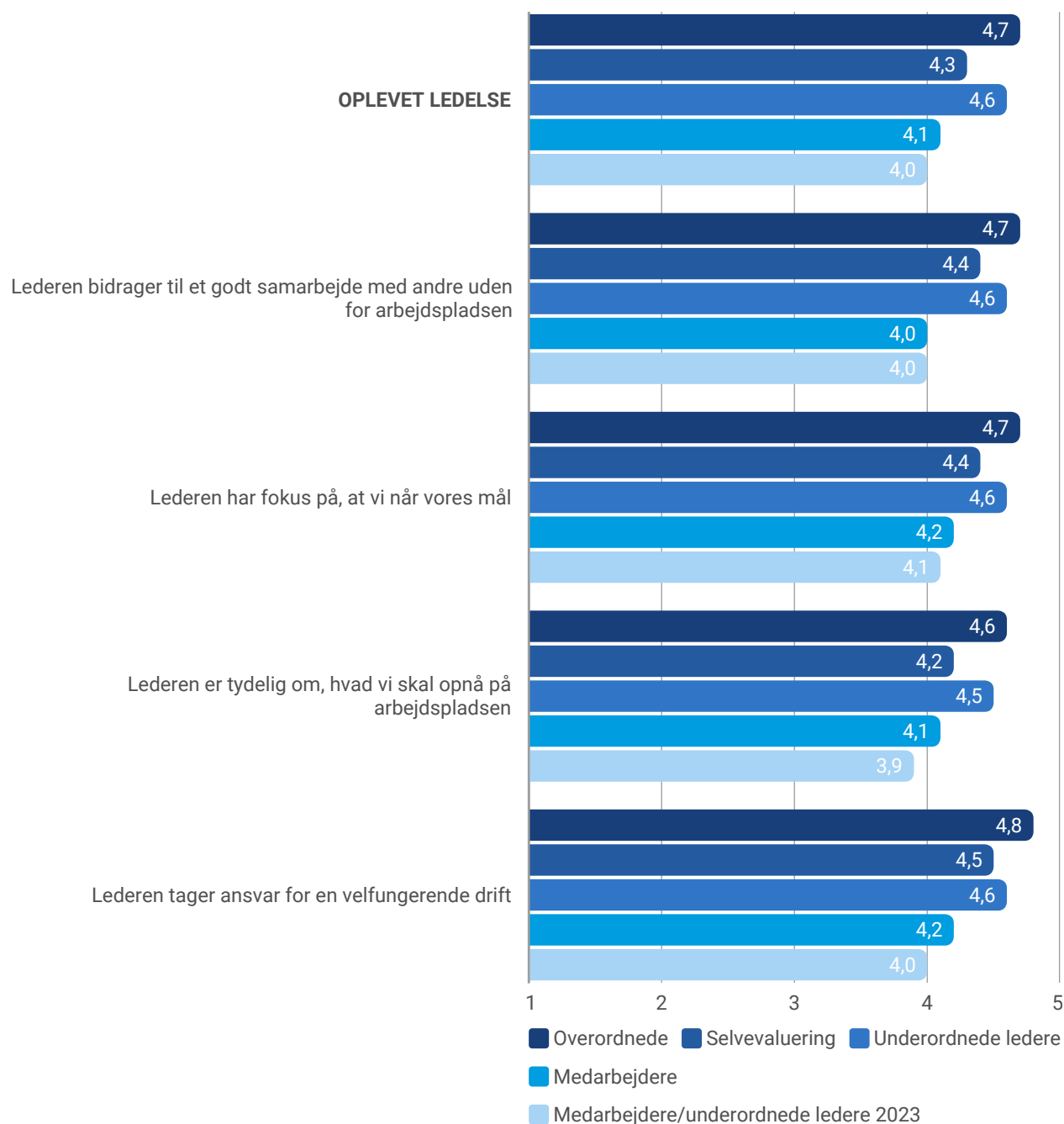
Nedenfor kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere i gennemsnit har besvaret spørgsmålene om oplevet ledelse.



Oplevet ledelse (2/4)



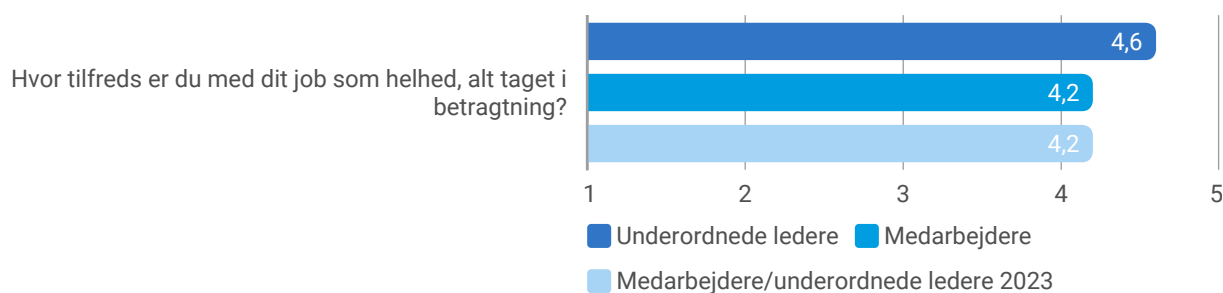
Oplevet ledelse (3/4)



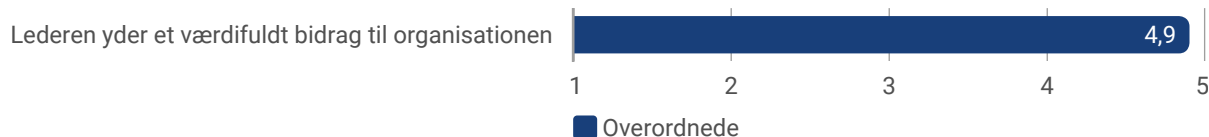
Oplevet ledelse (4/4)

Jobtilfredshed

Nedenfor præsenteres medarbejdernes/underordnede lederes vurdering af den samlede jobtilfredshed.



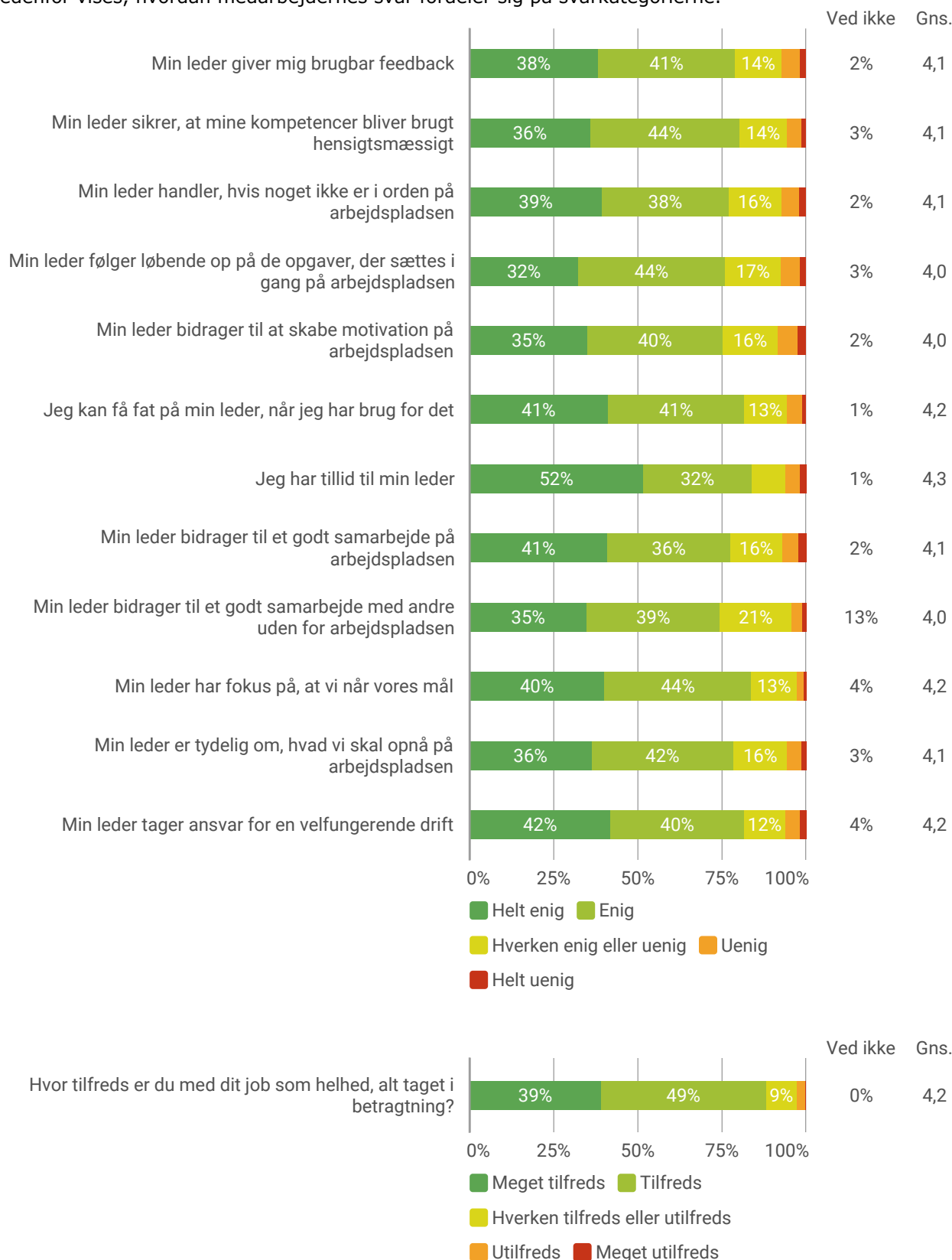
Bemærk, at dette spørgsmål udelukkende er blevet stillet til medarbejdere/underordnede ledere, hvorfor de øvrige perspektiver ikke er medtaget i grafen



Bemærk, at dette spørgsmål udelukkende er blevet stillet til den overordnede leder, hvorfor de øvrige perspektiver ikke er medtaget i grafen.

Medarbejdernes svarfordeling

Nedenfor vises, hvordan medarbejdernes svar fordeler sig på svarkategorierne.



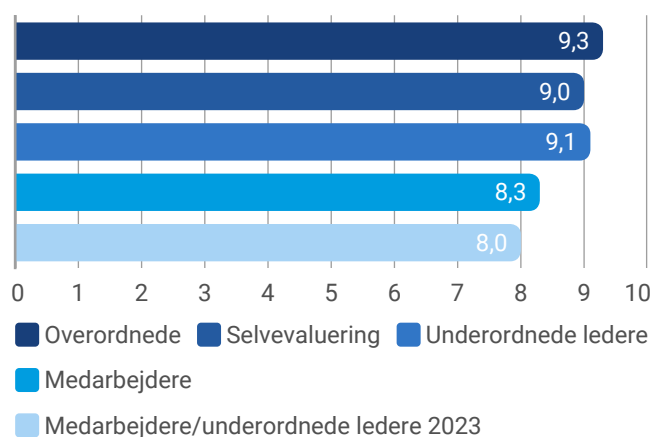
Tværgående ledelse (1/2)

Nedenfor kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere i gennemsnit har besvaret spørgsmålene om tværgående ledelse.

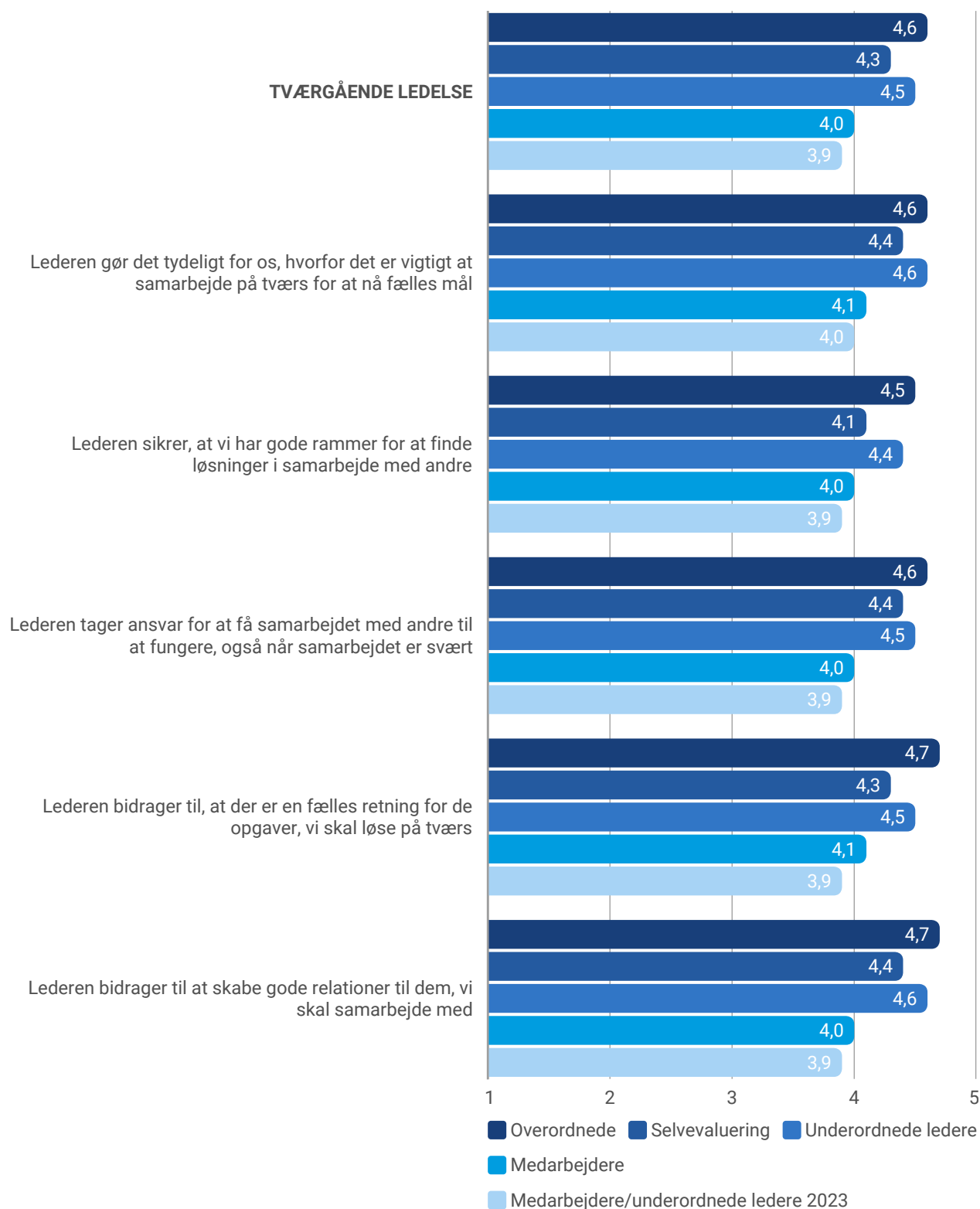
Vigtighed af tværgående ledelse

Den overordnede vurdering af den tværgående ledelses vigtighed præsenteres i grafen nedenfor. De øvrige spørgsmål inden for temaet vises på den følgende side.

Hvor vigtigt synes relationen, at tværgående ledelse er på jeres arbejdsplads?

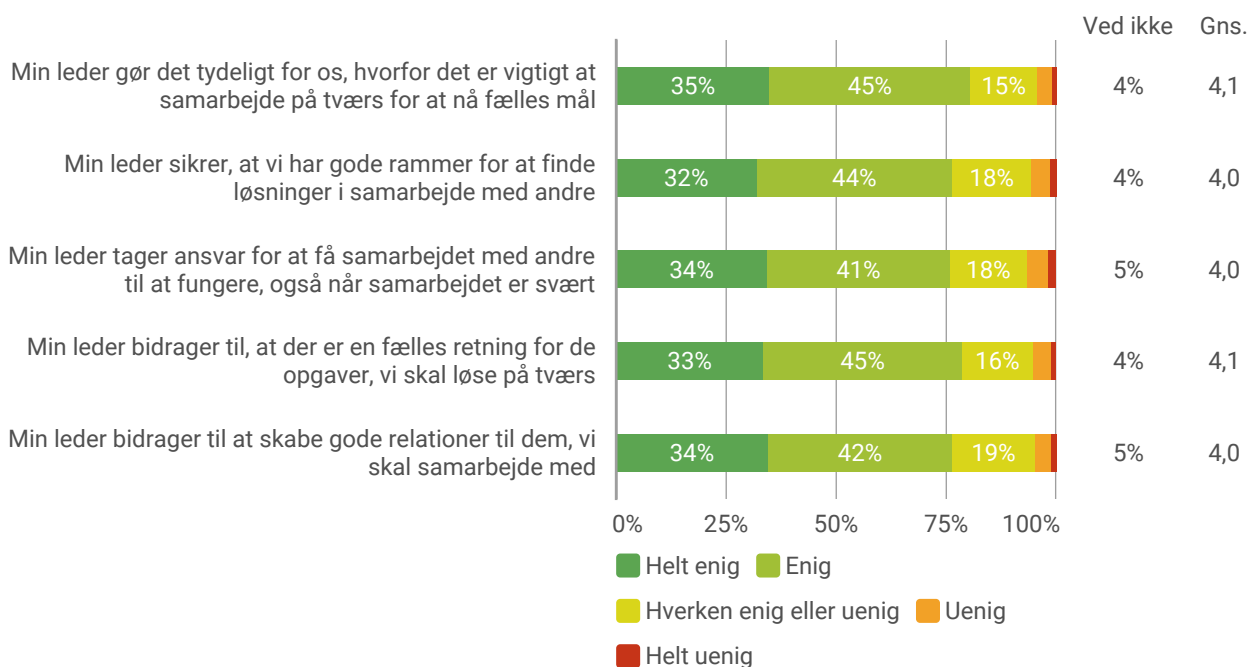
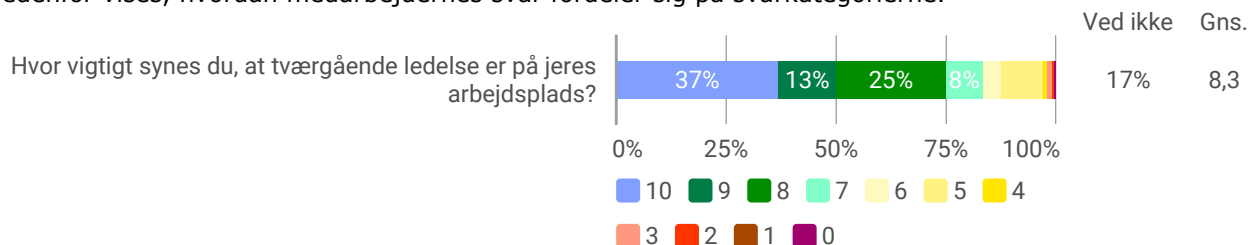


Tværgående ledelse (2/2)



Medarbejdernes svarfordeling

Nedenfor vises, hvordan medarbejdernes svar fordeler sig på svarkategorierne.



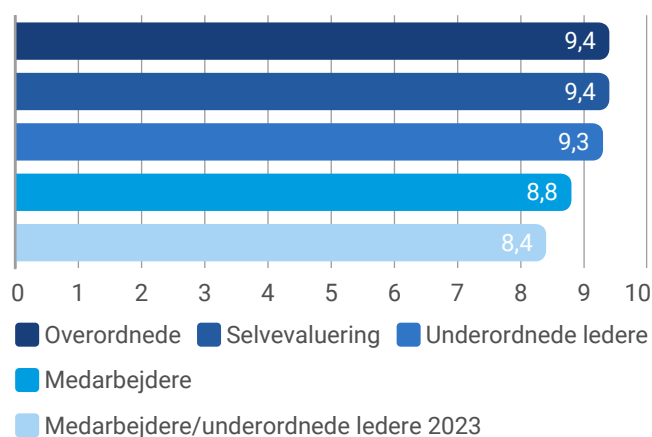
Faglig ledelse (1/2)

Nedenfor kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere i gennemsnit har besvaret spørgsmålene om faglig ledelse.

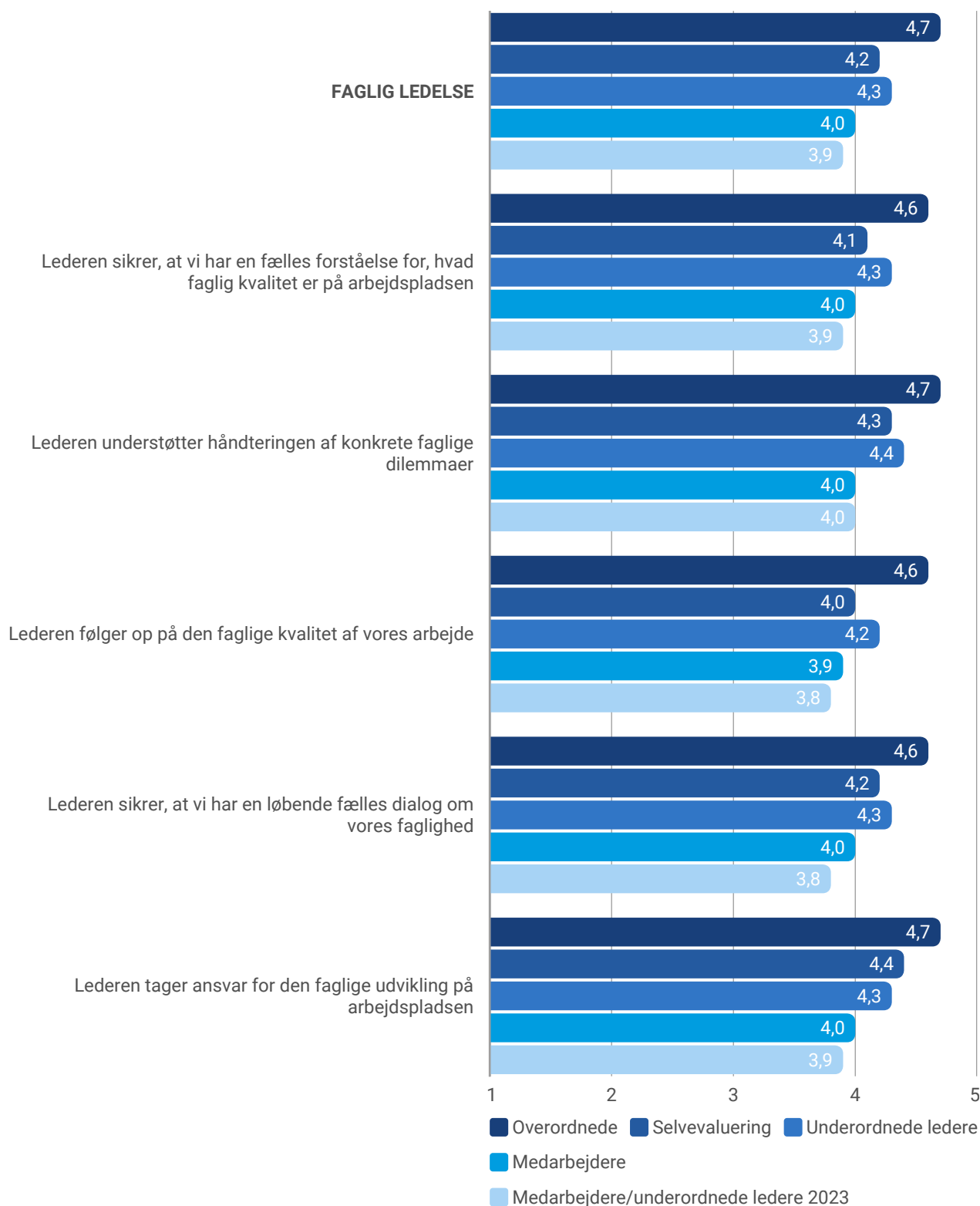
Vigtighed af faglig ledelse

Den overordnede vurdering af den faglig ledelses vigtighed præsenteres i grafen nedenfor. De øvrige spørgsmål inden for temaet vises på den følgende side.

Hvor vigtigt synes relationen, at faglig ledelse er på jeres arbejdsplads?

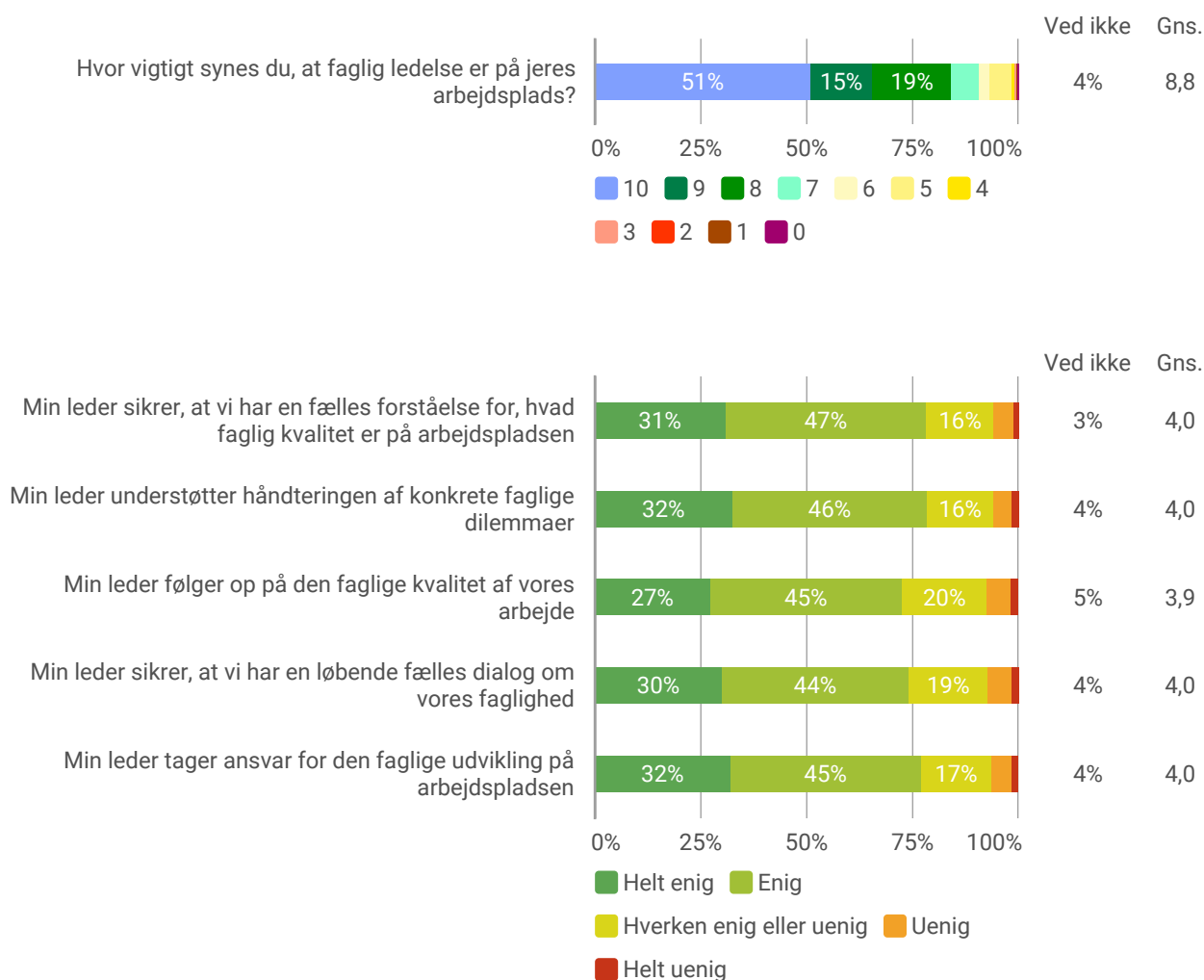


Faglig ledelse (2/2)



Medarbejdernes svarfordeling

Nedenfor vises, hvordan medarbejdernes svar fordeler sig på svarkategorierne.



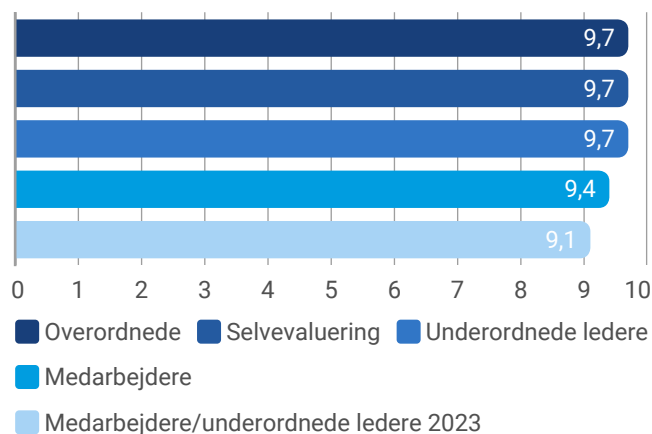
Ledelse af psykologisk tryghed (1/2)

Nedenfor kan du se, hvordan medarbejdere, lederne selv, underordnede ledere og overordnede ledere i gennemsnit har besvaret spørgsmålene om ledelse af psykologisk tryghed.

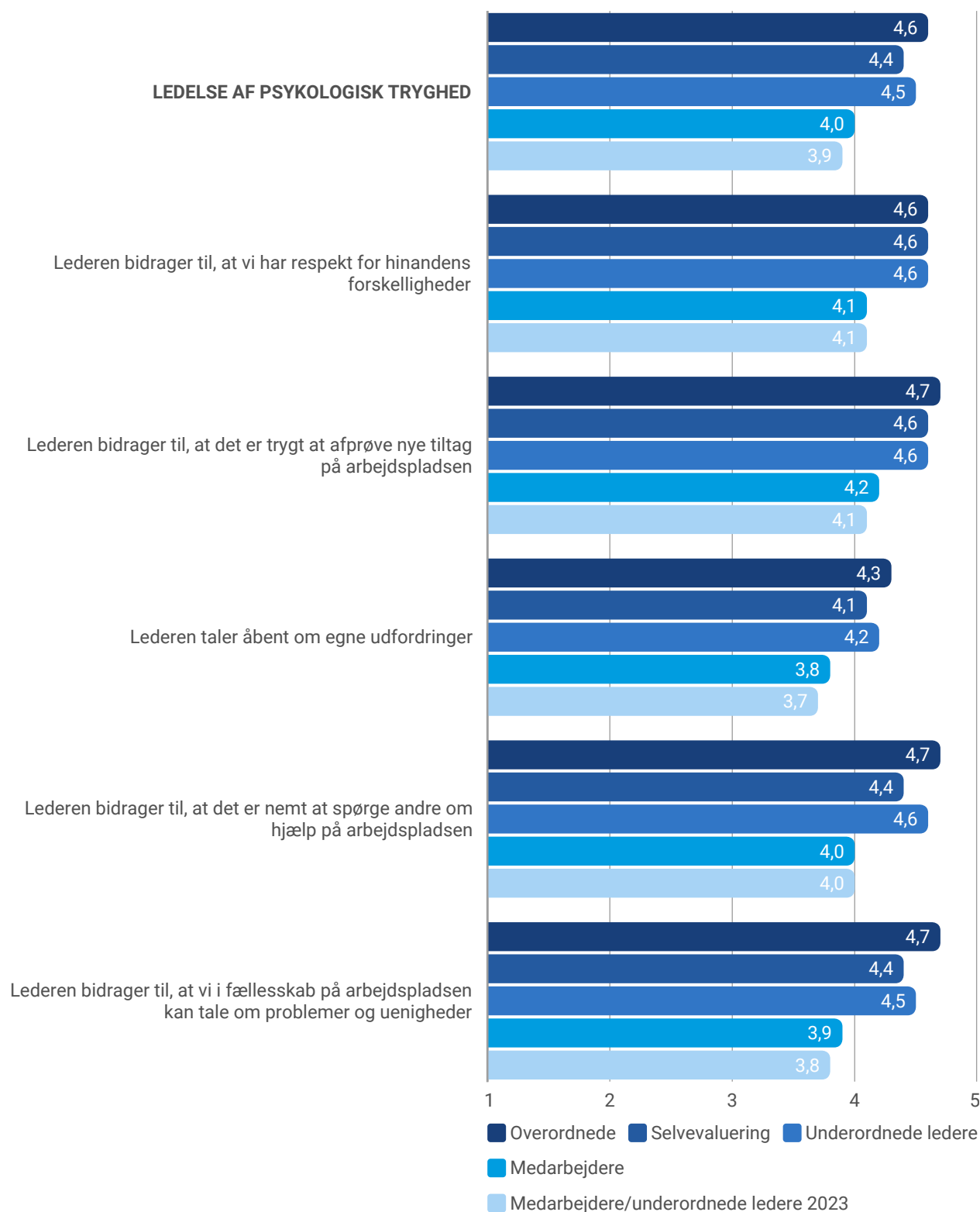
Vigtighed af ledelse af psykologisk tryghed

Den overordnede vurdering af den psykologisk trygheds vigtighed præsenteres i grafen nedenfor. De øvrige spørgsmål inden for temaet vises på den følgende side.

Hvor vigtigt synes relationen, at ledelse af psykologisk tryghed er på jeres arbejdsplads?

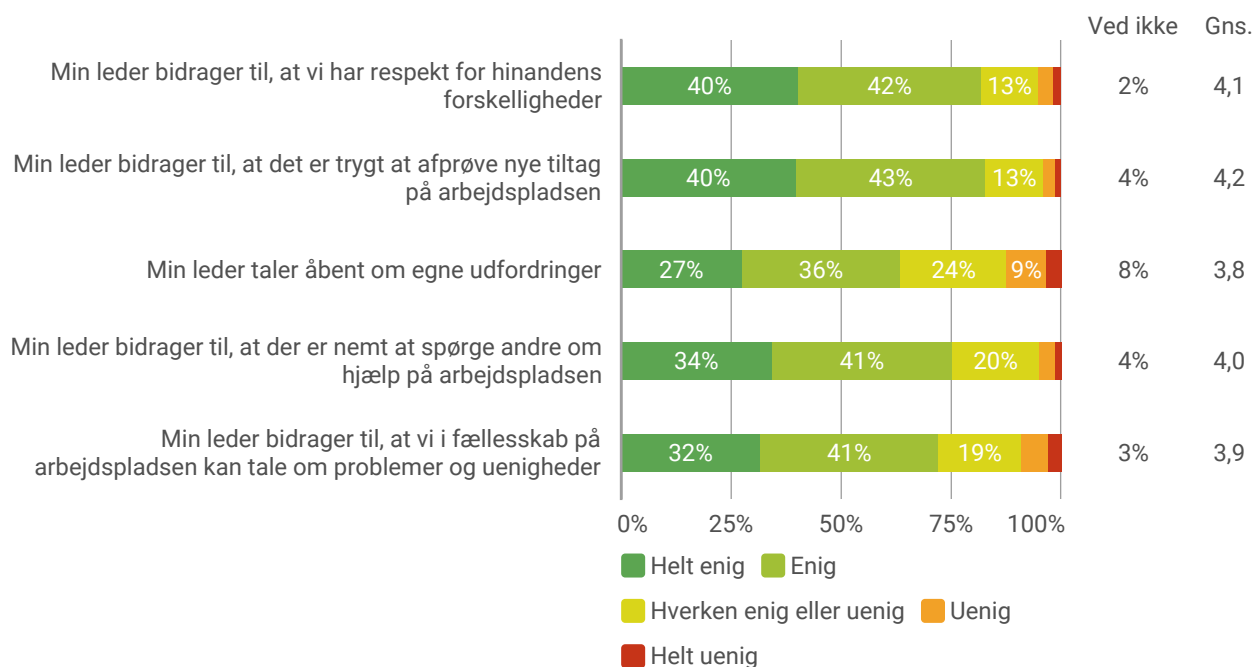
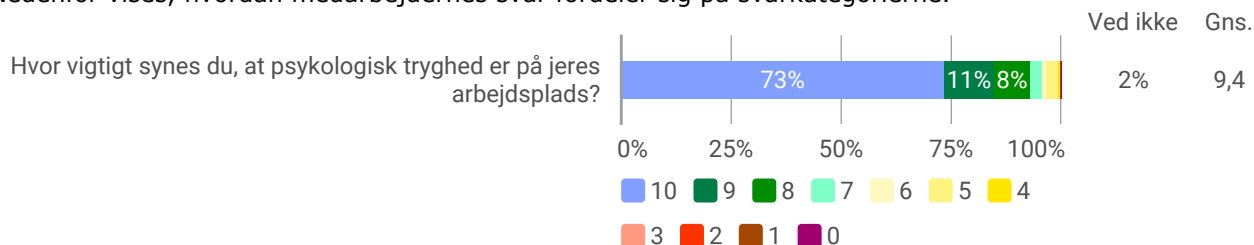


Ledelse af psykologisk tryghed (2/2)



Medarbejdernes svarfordeling

Nedenfor vises, hvordan medarbejdernes svar fordeler sig på svarkategorierne.



Lederens kontekst

Nedenfor kan du se, hvordan lederne som en del af deres selvevaluering har besvaret spørgsmålene om lederens kontekst. Med lederens kontekst menes lederens rammer, vilkår og relationer.



Hvad kendetegner i øvrigt lederne?

Ledelsesevalueringen giver også indblik i, hvad der kendetegner lederne. Nedenfor ses resultater for ledernes baggrundsoplysninger. Bemærk, at resultaterne er baseret på ledernes selvevalueringer. Den procentvise andel, der har valgt hver kategori, vises, og i parentes angives det tilsvarende antal ledere.

Samlet ledererfaring

I hvor mange hele år har du i alt været leder?

	0-1 år	2-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	Over 30 år	Ønsker ikke at oplyse
I hvor mange hele år har du i alt været leder?	12% (23)	17% (34)	22% (43)	16% (32)	14% (27)	11% (21)	6% (11)	2% (4)	0% (0)

Ansættelse i nuværende lederstilling

I hvor mange hele år har du haft din nuværende lederstilling?

	0-1 år	2-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	Over 30 år	Ønsker ikke at oplyse
I hvor mange hele år har du haft din nuværende lederstilling?	30% (59)	36% (70)	18% (35)	9% (18)	5% (9)	1% (1)	1% (2)	0% (0)	1% (1)

Ledelsesspænd

Hvor mange personer er du direkte personaleleder for?

	0-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	Over 60 år	Ønsker ikke at oplyse
Hvor mange personer er du direkte personaleleder for?	8% (16)	15% (30)	33% (65)	20% (39)	10% (20)	5% (9)	4% (8)	4% (8)	0% (0)

Hvad kendetegner i øvrigt lederne?

Lederuddannelse

Hvilken slags lederuddannelse har du evt. gennemført eller er i gang med?

	Hvilken slags lederuddannelse har du evt. gennemført eller er i gang med?
Grundlæggende lederuddannelse i AMU-regi (10-15 dage fordelt over en længere periode)	1% (2)
Enkelte moduler i ledelse inden for HD-, akademi-, diplom- eller masteruddannelse	19% (37)
Akademiuddannelse i ledelse	3% (5)
Diplomuddannelse i ledelse	59% (116)
Masteruddannelse i ledelse	10% (19)
Kursus i offentlig ledelse (KIOL)	6% (12)
Øvrig intern eller ekstern lederuddannelse	36% (70)
Ingen lederuddannelse	9% (18)
Ønsker ikke at oplyse	0% (0)

Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.