



Tekst > KlarTekst. Design > Karen Krarup. Tryk > Rosendahl's Fihl Jensen

KONTAKT OS

Vil du vide mere om, hvad vi kan hjælpe jer med, kan du kontakte:

Chefkonsulent
Lisbeth Rindom
lir@kl.dk
3370 3188

Seniorkonsulent
Karen Lund
klu@kl.dk
3370 3961

NOGET AT HAVE DET I

KL kan og vil noget med ledelsesevaluering.

Vi ønsker at bruge evalueringen til at udvikle endnu bedre ledelse. Og vi kender kommunernes hverdag og udfordringer bedre end de fleste.

Igennem flere år har vi arbejdet både principielt og praktisk med ledelsesevaluering:

- > sammen med 16 kommuner i det Fælleskommunale Kvalitetsprojekt
- > som en del af Væksthus for Ledelses aktiviteter
- > som konsulenter i en lang række kommuner.

KL's ydelser på området leveres af erfarne konsulenter hos KL's konsulentvirksomhed, KLK, og KL's Center for Ledelsesudvikling.

Læs mere på
www.kl.dk/lederudvikling

KOMMUNEN HAR ORDET

>> *Vi har netop gennemført vores første samlede ledervurdering – med hjælp fra KL's konsulenter.*

De har bidraget med inspiration og ekspertise, som har gjort både os og deltagerne trygge ved hele forløbet.

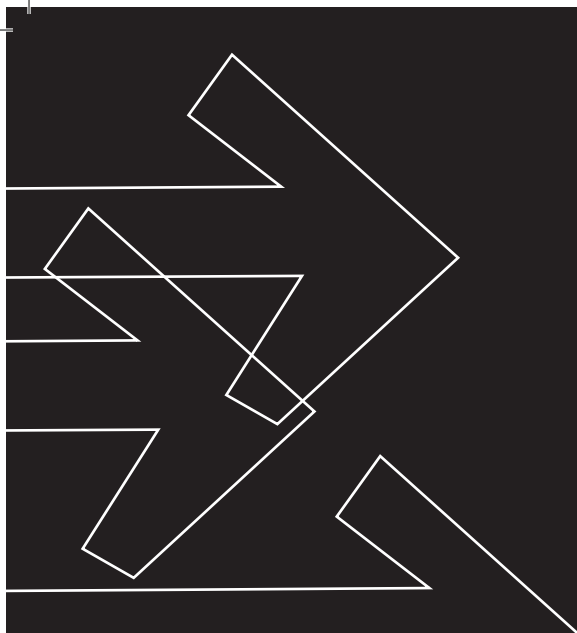
Resultatet er blevet et solidt fundament for vores videre arbejde med lederudvikling i hele kommunen.

Henning Hansen
Kommunaldirektør
Ikast-Brande Kommune

LEDELSES- EVALUERING – DER PEGER FREMAD

KL'S CENTER FOR LEDELSESUDVIKLING





HVORFOR EVALUERE LEDELSE?

Der er flere grunde til, at mange kommuner i dag arbejder systematisk med ledelsesevaluering:

- > Alle er optaget af at udvikle bedre ledelse, og mange ser evaluering som et naturligt skridt på vejen.
- > De fleste ledere giver selv udtryk for gode erfaringer med ledelsesevaluering – når de først har prøvet det.
- > Parterne på det offentlige arbejdsmarked er blevet enige om, at alle offentlige ledere bør have evalueret deres ledelsespraksis mindst hvert tredje år – med henblik på at udvikle deres ledelseskompetence.

HVOR SVÆRT KAN DET VÆRE?

Der er heldigvis ingen faste standarder for, hvordan en ledelsesevaluering skal foregå.

Kommuner er forskellige, og der skal være plads til, at I kan gøre det på jeres måde – ud fra de mål og værdier og traditioner, der er vigtige for jer.

Men det betyder langt fra, at alle løsninger kan være lige gode. Udfordringen er at vælge en evalueringsform, som:

- > lederne kan have *tillid* til
- > lægger op til *dialog* om god ledelse
- > fører til *udvikling* af ledelse.

TILLID



DIALOG



UDVIKLING



GOD EVALUERING IFØLGE KL

Vi anbefaler ikke én bestemt metode til ledelsesevaluering. Men vi er urokelige, når det gælder tre grundprincipper for god evaluering:

1. Evaluering er hverken en individuel eksamen eller en popularitetsmåling for ledere. Det er en anledning til at udvikle bedre ledelse og relationer i organisationen.
2. Et spørgeskema kan kun være første trin i en god evaluering. Det er den indbyrdes dialog om resultaterne, der virkelig flytter noget.
3. Det kræver grundig forberedelse, rettidig information og en professionel proces, hvis alle involverede skal gå evalueringen trygt og konstruktivt i møde.

KL KAN HJÆLPE JER ...

... uanset, hvor langt I er i processen, og hvilke erfaringer I har med ledelsesevaluering.

Vi kan blandt andet tilbyde:

- > et introduktionsoplæg om muligheder og faldgruber
- > sparring i forberedelsesfasen
- > hjælp til at udarbejde spørgeskema og dialogguide
- > at klæde lederne på til dialogen med medarbejdere og chef
- > inspiration til den videre ledelsesudvikling.

Tilbuddene kan skræddersys, så de passer til jeres særlige udfordringer og behov.

Vores bistand fungerer og honoreres på samme måde som andre konsulents.