

Lederkonferencen 2010

Evalueringsrapport



Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Hovedresultater	1
Rapportens opbygning	2
Spørgsmål 1: Tilfredshed med lederkonferencen	3
Spørgsmål 2: Inspiration fra lederkonferencen	4
Spørgsmål 3: Jens Mobergs oplæg	5
Spørgsmål 4: De tre ledelsesfortællinger	6
Øvrige spørgsmål	7
Kommentarbilag	

Indledning

Formålet med denne evalueringsrapport er at danne en overordnet fremstilling af de tilbagemeldinger, vi har fået fra de deltagende ledere ved Lederkonferencen 2010, som blev afholdt d. 19. januar.

Ud af 822 deltagende ledere på Lederkonferencen 2010 har i alt 680 ledere efterfølgende valgt at give deres mening om konferencen til kende gennem konkrete vurderinger og kommentarer hertil. Dette giver en høj svarprocent på 83 %, som statistisk set øger sandsynligheden for, at evalueringsresultaterne er repræsentative for de gældende holdninger blandt lederne. Den høje svarprocent kan desuden tolkes som en tilkendegivelse af, at en stor del af lederne værdsætter konferencen og gennem besvarelsen ønsker at bidrage til arrangementets såvel som lederudviklingsstrategiens fortsatte udvikling.

Sidste års konference, Lederkonferencen 2009, viste sig at blive en stor succes og opnåede bred opbakning i den efterfølgende evaluering med en andel på 95 % af lederne, der tilkendegav, at de i høj eller meget høj grad var tilfredse med Lederkonferencen. Det har derfor været en stor og positiv udfordring at skabe et arrangement, der kunne leve op til sidste års succes, hvilket tilnærmelsesvist er opnået. I 2010 udgør andelen af ledere, der i høj eller meget høj grad var tilfredse med Lederkonferencen hele 89 %, hvilket alt andet lige må betragtes som et flot resultat. En

af lederne udtrykker sin tilfredshed på følgende måde i sin kommentar:

”Det, at arrangementet er for alle ledere på tværs af forvaltningerne er meget centralt. Efter en sådan dag føler man sig som leder i en samlet organisation – det er vigtigt. ”Følelsen” varer ved og det er jeg helt sikker på er guld værd for organisationen.”

Når det er sagt, at der altid plads til forbedringer og udvikling, og vi bestræber os derfor løbende på at gøre afviklingen af konferencen endnu bedre, hvilket blandt andet sker gennem tilkendegivelserne i evalueringen. En leder videregiver sit input til forbedringer med følgende kommentar:

”Det ville måske have været godt med lidt mere tid til at tale med de andre deltagere ved bordene – i pauserne var der en tilbøjelighed til, at alle rejste sig og gik hen til dem de i forvejen arbejder sammen med. Det skulle bare være fem minutter efter hvert af oplæggende til at tale om dem.”

Hovedresultater

Formålet med årets Lederkonference var, i tråd med sidste års succes, at holde fast i en årlig tilbagevendende mulighed for at sætte ledelse i Aalborg Kommune på dagsordenen i et fælles forum for alle kommunens ledere på tværs af forvaltninger og lederniveauer. I forlængelse af sidste års konference var fokus på Lederkonferencen 2010 at stille skarpt på lederens rolle som aktør i forhold til at udvikle Aalborg Kommune som en attraktiv

arbejdsplads, at styrke den fælles ledelseskultur samt fremme helhedsforståelsen. Hermed er det ønsket at udvikle fællesskabsfølelsen blandt lederne samt at give anledning til inspiration, drøftelse af fælles udfordringer samt stof til eftertanke for den enkelte leders videre ledelsespraksis.

Ifølge evalueringresultaterne er den overordnede tendens, at der er en bred tilfredshed med konferencen som helhed, idet 89 % tilkendegiver at være tilfredse i høj eller meget høj grad hermed. Derudover fremgår det, at rundt regnet to tredjedele af lederne har vurderet, at de i høj eller meget høj grad har fået inspiration fra de enkelte indlæg, der er spurgt ind til i selve spørgeskemaet. Dette vurderes i udgangspunktet for at være et rigtig godt afsæt for det videre ledelsesarbejde i de enkelte forvaltninger.

Resultatet bør dog samtidig lede til skærpet opmærksomhed omkring det faktum, at ca. en tredjedel af lederne vurderer kun at have fundet nogen, mindre eller ringe inspiration i indlæggene. Dette giver naturligvis stof til eftertanke og anledning til nærmere overvejelser i forhold til, hvilke tiltag der kan være med til at højne udbyttet af konferencen også for denne del.

Rapportens opbygning

Rapporten er opbygget med udgangspunkt i den spørgsmålsrække, der indgik i evalueringen.

For hvert enkelt spørgsmål præsenteres den samlede svarfordeling i en frekvenstabel samt et cirkeldiagram.

De mange skriftlige tilbagemeldinger, der er knyttet til hvert enkelt spørgsmål i evalueringen, præsenteres i det vedlagte kommentarbilag. For de tre sidste spørgsmål i evalueringen, som er af åben karakter, henvises der udelukkende til oversigten på side 7 samt til kommentarbilaget.

God læselyst!

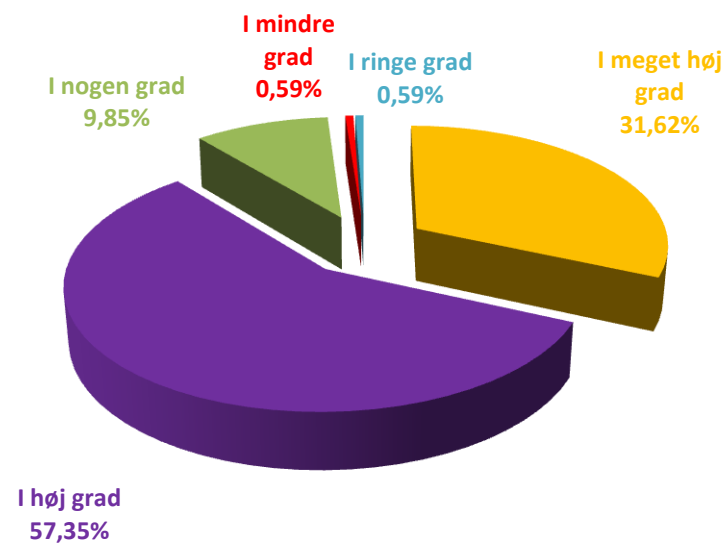
Den fælles tværgående HR-enhed.



Tilfredshed med lederkonferencen

Spørgsmål 1:

I hvilken grad har du været tilfreds med lederkonferencen?	Total	
	Procent	Antal
I meget høj grad	31,62 %	215
I høj grad	57,35 %	390
I nogen grad	9,85 %	67
I mindre grad	0,59 %	4
I ringe grad	0,59 %	4
Total	100 %	680

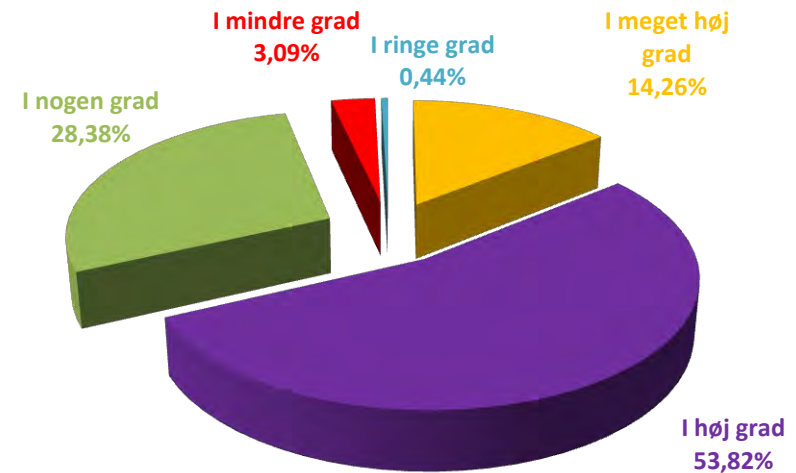


Kommentarer til spørgsmålet, se kommentarbilaget s. 1.

Inspiration fra lederkonferencen

Spørgsmål 2:

I hvilken grad vurderer du at inspirationen fra lederkonferencen kan bruges i dit videre ledelsesarbejde?	Total	
	Procent	Antal
I meget høj grad	14,26 %	97
I høj grad	53,82 %	366
I nogen grad	28,38 %	193
I mindre grad	3,09 %	21
I ringe grad	0,44 %	3
Total	100 %	680

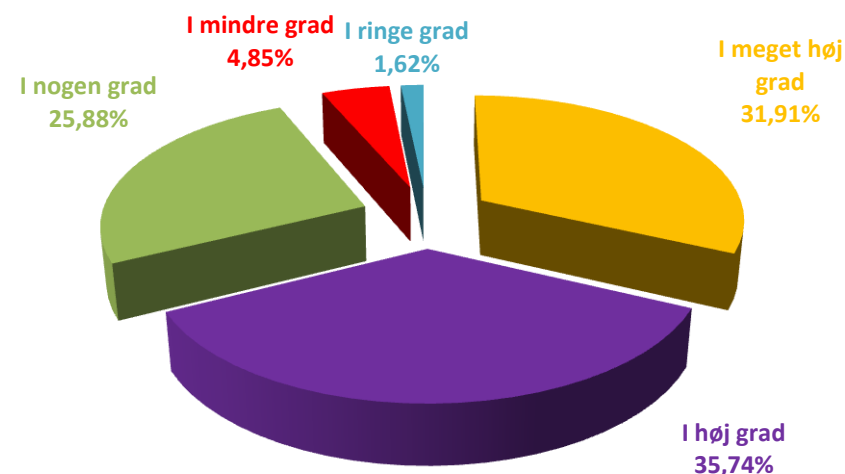


Kommentarer til spørgsmålet, se kommentarbilaget s. 7.

Jens Mobergs oplæg

Spørgsmål 3:

I hvilken grad blev du inspireret af Jens Mobergs oplæg om god ledelse?	Total	
	Procent	Antal
I meget høj grad	31,91 %	217
I høj grad	35,74 %	243
I nogen grad	25,88 %	176
I mindre grad	4,85 %	33
I ringe grad	1,62 %	11
Total	100 %	680

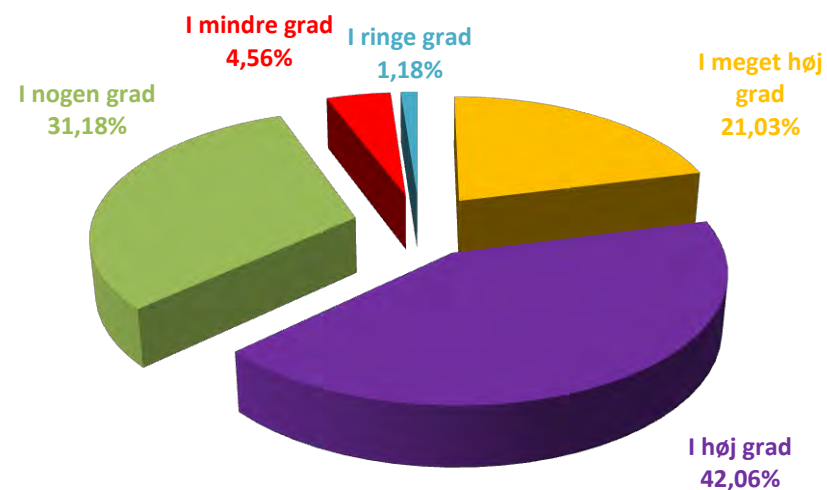


Kommentarer til spørgsmålet, se kommentarbilaget s. 11.

De tre ledelsesfortællinger

Spørgsmål 4:

I hvilken grad vurderer du, at ledelsesfortællingerne fra vores egen organisation kan bruges som inspiration til dit videre ledelsesarbejde?	Total	
	Procent	Antal
I meget høj grad	21,03 %	143
I høj grad	42,06 %	286
I nogen grad	31,18 %	212
I mindre grad	4,56 %	31
I ringe grad	1,18 %	8
Total	100 %	680



Kommentarer til spørgsmålet, se kommentarbilaget s. 18.

Øvrige spørgsmål

Spørgsmål 5:

Hvad kunne være dit bidrag til at skabe endnu mere sammenhængende lederkraft i Aalborg Kommune?

Se svar i kommentarbilaget s. 24.

Spørgsmål 6:

Har du yderligere kommentarer til det videre arbejde med lederudviklingsstrategien?

Se svar i kommentarbilaget s. 39.

Spørgsmål 7:

Har du forslag til forbedringer af eventuelle fremtidige lederkonferencer?

Se svar i kommentarbilaget s. 47.