Evaluering af den daglige ledelse

Bestyrelsen (formanden) og den daglige leder bør mindst én gang årligt evaluere samarbejdet. En vurdering af lederen vil typisk ske inden for følgende tre områder:

1. En vurdering af de opnåede resultater i forhold til de mål, der er sat for selskabet.
2. En vurdering af samarbejdet med bestyrelsen – herunder kemi, hvordan bestyrelsen føler sig informeret, og hvordan man oplever, at lederen eksekverer på de beslutninger, der træffes i bestyrelsen.
3. En vurdering af lederens profil over for medarbejdere og selskabets eksterne interessenter.
4. En vurdering af lederens samspil med myndigheder og andre interessenter.

Ideer til spørgsmål/emner man kan komme omkring i en samtale:

* Evaluering af det forgangne år – nåede lederen sine mål?
* Hvilke udfordringer ser bestyrelsen i det kommende år? (sæt nye mål ift. strategien)
* Føler lederen sig rustet/klædt godt nok på til at løse disse? (evt. behov for kurser)
* Udfylder lederen sin rolle tilfredsstillende? Skal der ske ændringer (arbejdsgange/planlægning)?
* Hvordan oplever lederen samarbejdet med bestyrelsen/formanden? – plads til forbedring?
* Hvordan oplever bestyrelsen/formanden samarbejdet med lederen?
* Hvordan oplever lederen samarbejdet med personalet? – plads til forbedring?
* Hvordan oplever lederen samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere?
* Hvad giver lederen arbejdsglæde?

Herudover kan man til samtalen med den daglige leder opliste en række mål for det kommende år.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mål for det kommende år** | **Hvad skal der til? (kompetencer, kurser mm.)** | **Deadline/evt. dato for opfølgning** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |