



Evalueringsskema

Evalueringsskemaet er brugt til evaluering af forandringsprocessen på test-gårdene. Vi har spurgt både ejer og driftsledere, der har medvirket til møderne.

Skemaet er udsendt som en elektronisk SurveyXact, og er ikke besvaret anonymt, derfor har vi bl.a. brugt det som en dagsorden, som vi har kunnet tale ud fra ved de afsluttende opfølgingsmøder på test-gårdene. Det har givet en god refleksion for både os, og test-værterne.

Samtidig har det været et nyttigt og brugbart pejlemærke for videreudviklingen af forandringsværktøjerne samt måden at gribe processen an på.

Evaluering af projektet forandringsledelse

Vi ønsker at evaluere forløbet af de processer, der er gennemført på din bedrift, samt høre hvilke effekter/udbytter du har oplevet på din bedrift.

Forløbet på bedriften og din evaluering vil, sammen med input fra andre bedrifter, blive brugt til at sammensætte et nyt rådgivningskoncept.

Spørgsmålene tager ca.10 minutter.

Vi takker på forhånd for din hjælp.

Dit navn

Bedriftens navn

**

Generelle spørgsmål til processen

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
1) Hvor tilfreds har du været med udbyttet af forløbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Hvor tilfreds har du været med forløbet i forhold til dine forventninger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Hvor tilfreds har du været med din egen indsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Hvor tilfreds har du været med antallet af møder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Hvor tilfreds har du været med længden af møderne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Hvor tilfred er du med, hvor langt du/I har flyttet jer i forhold til udgangspunktet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Hvor tilfreds har du været med engagementet hos konsulenterne fra SEGES?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Øvrige kommentarer til processen

Feltstudier og interview (første møde på bedriften)

Feltstudierne er indblik i bedriften gennem observationer og spørgsmål i staldene, hvor medarbejderne og landmanden bliver fulgt i det daglige et par timer af konsulenterne. Herudover interview med ledelsen.

I meget høj grad I høj grad I nogen grad I lav grad I meget lav grad

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) I hvor høj grad oplevede du, at rådgiverne gennem feltstudier fik indblik i din bedrift og udfordringerne på bedriften? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) I hvor høj grad oplevede du, at konsulenterne fik bedre kendskab til udfordringerne gennem feltarbejdet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) I hvor høj grad oplevede du, at feltstudier på bedriften hjalp med til at skabe forandring på bedriften? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) I hvor høj grad gav spørgsmålene i interviewet anledning til at se på bedriften og medarbejderne på en ny måde? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) I hvor høj grad oplevede du, at interviewet hjalp med at få fokus på de rigtige udfordringer i forhold til ledelse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) I hvor høj grad oplevede du, at feltstudierne og interviewet var vigtige for at skabe forandringsledelse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7) I hvor høj grad kunne feltstudier og interview indgå som en del af et rådgivningskoncept? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8) I hvor høj grad ville du betale for et par timers feltstudier og interview som en del af et rådgivningskoncept? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Øvrige kommentarer til feltstudier og interview

Selverkendelsesprocessen

Selverkendelsesprocessen er den del, hvor fokus indskærpes på de aktuelle ledelsesudfordringer gennem feedback på feltstudierne, motivationsværktøj (de 5 cirkler) og gennemgang af organisations og ansvarsfordeling. Igen-nem disse findes ledelsesudfordringer, som bedriften ønsker at arbejde med fremadrettet i projektet.

I meget høj grad I høj grad I nogen grad I lav grad I meget lav grad

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) I hvor høj grad vurderer du, at indholdet og præsentationen af motivationsværktøjet (de 5 cirkler) gav dig et udbytte? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) I hvor høj grad giver det mening at arbejde med sin egen og medarbejdernes motivation gennem motivationsmodellen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) I hvor høj grad har du brugt viden fra motivationsmodellen i din ledelse efterfølgende? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) I hvor høj grad oplevede du, at motivationsværktøjet hjalp dig med at få medarbejderne engageret? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) I hvor høj grad gav gennemgangen af ansvarsområderne dig et billede af, hvor jeres ledelsesudfordringer var? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) I hvor høj grad oplevede du, at gennemgangen af ansvarsområder hjalp på de rigtige udfordringer i forhold til ledelse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7) I hvor høj grad har gennemgangen af ansvarsområderne forbedret ledelsen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8) I hvor høj grad oplevede du under selverkendelsesprocessen, | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**

at der blev fokuseret på relevante ledelsesudfordringer?

9) I hvor høj grad er det vigtigt, at konsulenterne bruger opklarende spørgsmål fremfor at rådgiveren kommer med løsninger i denne fase?

10) I hvor høj grad vurderer du, at de relevante ledelsesudfordringer kunne være udpeget uden selverkendelsesprocessen?

11) I hvor høj grad gav selverkendelsesprocessen dig nye forståelser af ledelsesudfordringerne?

12) I hvor høj grad har du selv været motiveret for forløbet?

13) I hvor høj grad vurderer du, at selverkendelsesprocessen er vigtig for det videre forløb?

Øvrige kommentarer til selverkendelsesprocessen

**

Forandringsværktøjer

Efter at ledelsen i selverkendelsesprocessen har udpeget, hvilke ledelsesemner bedriften skal have fokus på, arbejdes der med at indarbejde forandringsværktøjer såsom DMS, ledelses/uge/tavle-møder, kommunikation, prioritering af arbejdsopgaver. Det giver ledelsen en ramme at udvikle ledelse igennem. Her diskuteres også hvilke vaner, der skal ændres.

I meget høj grad I høj grad I nogen grad I lav grad I meget lav grad

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. I hvor høj grad har forandringsværktøjerne haft en effekt på den daglige drift? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. I hvor høj grad er medarbejderne involveret i brugen af værktøjet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. I hvor høj grad er det vigtigt med meget opfølgning omkring forandringsværktøjerne? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. I hvor høj grad er I motiveret for at arbejde videre med værktøjet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. I hvor høj grad vil du anbefale værktøjet til andre mælkeproducenter? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. I hvor høj grad vurderer du, at introduktionen til forandringsværktøjerne har været god nok? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | Meget tilfreds | Tilfreds | Hverken eller | Utilfreds | Meget utilfreds |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. Hvor tilfreds er du med egen indsats? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Hvor tilfreds er du med medarbejdernes indsats? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Hvor tilfreds er du med udbyttet af værktøjet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Hvor tilfreds er du med lederteamets indsats (driftleder/ejer)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Øvrige kommentarer til forandringsværktøjer

**

Forankring (øvebaner)

Til at fastholde de nye vaner, etables såkaldte personlige "øvebaner", hvor de planlagte ledelsesforandringer i små skridt prioriteres, øves og synliggøres, således ledelsen har plads og tid til at indarbejde i deres daglige ledelse.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
1) Hvor tilfreds har du været med øvebanerne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Hvor tilfreds har du været med at indrage øvebanerne som et ledelsesmæssigt værktøj?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Hvor tilfreds har du været med, at møderne har indeholdt en fælles snak efterfulgt af individuelle øvebaner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Hvor tilfreds har du været med din egen indsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Hvor tilfreds har du været med dine medarbejders indsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Øvrige kommentarer til forankring

**

Opfølgning

Til sidst laves der opfølgning på øve banerne samt de forandringsværktøjer der er blevet sat i gang.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
1) Hvor tilfreds har du været med udbyttet af opfølgningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2) Hvor tilfreds har du været med mængden af opfølgning?
- 3) Hvor tilfreds har du været med konsulentens engagement?

Øvrige kommentarer til opfølgning

Samlede oplevelse og vurderinger af forløbet

- | | Meget tilfreds | Tilfreds | Hverken eller | Utilfreds | Meget utilfreds |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Hvor tilfreds er du med det samlede forløb på (feltstudier/observationer, interview, forandringsværktøjer forankring og opfølgning) på bedriften? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) Hvor tilfreds er du med udbytte af forløbet i forhold til dine forventninger? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lav grad | I meget lav grad |
| 3) I hvor høj grad vil du anbefale forløbet til en af dine kollegaer f.eks. i din erfagruppe? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) I hvor høj grad er det vigtigt, at processen faciliteres af en person, der ikke normalt kommer på bedriften? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) Hvor vigtigt er det, at rådgiverne er gode til at stille spørgsmål i stedet for at gå direkte i løsninger? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) I hvor høj grad vurderer du, at en af dine nuværende rådgivere kunne have gennemført processen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Hvor meget vil du være villig til at betale, hvis du selv skulle have betalt for forløbet?

Hvad er det, du husker bedst i forløbet og vil fortælle andre om?

Øvrige kommentarer til den samlede oplevelse

**

Tak for din besvarelse. Du sender dine svar ved at trykke på afslut