

REFERAT Direktionen d. 27-06-2022

Mødedato Mandag d. 27. juni 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skastrup, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Lukket.....	5
Lukket.....	6
Ledelseskontrol - maj 2022.....	7
Erhvervs politik 2023-2027 - Proces og tema.....	9
Digitalisering af nyt rådhus, AV-udstyr og standardarbejdspladsen.....	11
Lukket.....	14
Dialog om ledelse - Endelig godkendelse i Direktionen.....	15

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

Forlængelse af driftsaftalen med Fujitsu

I 2019 indgik HTK en aftale med Fujitsu om driftsaftale om IT-drift. Aftalen blev indgået som en 4-årig aftale med en option om forlængelse på 3 x 12 måneder. Den 4-årige aftaler udløber primo 2023 og der skal 6 måneder forinden tilkendes om der ønskes anvendt option på forlængelse. BYC er generelt tilfredse med samarbejdet og ønsker at benytte option på 2 x 12 måneder, så samarbejdet forlænges for en 2-årig periode. Den årlige kontraktsum i optionsperioden forventes at være ca. 5,5 mio. kr. Kontraktsummen påvirkes dog af omfanget af projekter som HTK og Fujitsu udfører sammen, typisk sikkerheds- og/eller opdateringsprojekter.

Sager der eftersendes:

- Tværgående prioriteringsforslag

Beslutning Direktionen den 27-06-2022

Direktionen drøftede forlængelse af driftsaftalen og tog sagen til efterretning.

Punkt 2: Lukket

22/581

Punkt 3: Lukket

22/593

Punkt 4: Lukket

22/11601

Punkt 5: Ledelseskontrol - maj 2022

22/6062

Baggrund

Der er primo maj 2022 udsendt ledelseskontrol til alle budgetansvarlige ledere. Der er kontrolleret løn for perioden 1. januar - 30. april 2022, samt foretaget temabaseret finanskontrol for perioden 1. oktober 2021 til 30. april 2022 på Acubiz bilag.

Indstilling

At direktionen,

- tager resultat af ledelseskontrol til efterretning

Beslutning Direktionen den 27-06-2022

Direktionen drøftede sagen og tog den til efterretning med stor tilfredshed.

Sagsfremstilling

Kommunens ledelseskontrol er opdelt i en lønkontrol og en finanskontrol. I lønkontrollen kontrolleres det, hvem der er ansat, og tages stikprøver på hvilke beløb og særydelser, der er udbetalt i perioden. I finanskontrollen udvælges løbende et tema for, hvad lederne stikprøvevis skal kontrollere (f.eks. fakturaudbetalinger eller udlægsudbetalinger).

Fokus i den temabaserede finanskontrol var denne gang Acubiz bilag (elektronisk refundering af kontantudlæg via en App, og Eurocard betalinger). Lederne har kontrolleret, om indkøberne er bemyndiget til at foretage købet, om størrelsen på indkøbet er rimeligt, og om købet er dokumenteret korrekt (om billedet indeholdt de nødvendige oplysninger).

Centrene har udført 95 af 97 ledelseskontroller svarende til, at ca. 98 pct. af de budgetansvarlige ledere har udført deres ledelseskontrol. De to kontroller som mangler, følger ØC og HRC op på. ØC vurderer, at de resterende kontroller er udført tilfredsstillende. Flere budgetansvarlige ledere har i finanskontrollen konstateret behov for at gøre medarbejderne opmærksomme på korrekt anvendelse af app'en. Herudover har der været brug for mere opfølgning og påmindelser på udførelsen af kontrollerne end tidligere. I vedlagte bilag ses resultatet for ledelseskontrollen fordelt pr. afdeling.

Tabel 1: Oversigt over antal ledelseskontroller pr. center

	Ledelses- kontroller	Udførte kontroller
Institutions- og Skolecenter	24	23
Ungecenter	14	14
Sundheds - og Omsorgscenter	15	15
Social- og Handicapcenteret	8	7
Fritid- og Kulturcenter	8	8
Borger - og Arbejdsmarkedscenter	6	6
Center for Ejendomme og Intern Service	5	5

Byrådscenter	5	5
Direktionen	3	3
Økonomiecenter	3	3
Børne- og Ungerådgivningscenter	2	2
Teknik- og Miljøcenter	2	2
HR-Center	1	1
Driftsbyen	1	1
I alt	97	95

Tema til kommende ledelseskontrol:

I forbindelse med den kommende ledelseskontrol medio september 2022 foreslås temaet i finanskontrollen at tage udgangspunkt i elektroniske fakturaer. Hver afdeling anmodes om at foretage et forsvarligt antal stikprøvekontroller, men minimum 20 fakturaer pr. afdeling for perioden 1. januar til 31. august 2022. Lønkontrollen ændrer ikke fokus og vedrører perioden 1. maj til 31. august 2022.

Bilag

Ledelseskontrol maj 2022

Punkt 6: Erhvervspolitik 2023-2027 - Proces og tema

22/6915

Baggrund

Økonomiudvalget godkendte på mødet den 10.05.2022, at der udarbejdes en ny Erhvervspolitik for perioden 2023-2027. Erhvervspolitikken bygger videre på den nuværende Vækstpolitik 2018-2022 og skal have fokus på udvikling af erhvervslivet i kommunen.

I arbejdet med den nye erhvervspolitik skal der inddrages relevante interne og eksterne interessenter, som skal bidrage til at sikre at erhvervspolitikken på bedst mulig vis understøtter udviklingen hos erhvervslivet i kommunen.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen

- godkender processen og aktører, der kan/skal inddrages i erhvervspolitikken 2023-2027.
- godkender at der arbejdes videre med temaerne i erhvervspolitikken 2023-2027.

Beslutning Direktionen den 27-06-2022

Direktionen drøftede sagen og godkendte den fremlagte proces og de aktører, der inddrages i udarbejdelsen af erhvervspolitikken 2023- 2027. Direktionen godkendte desuden temaerne for erhvervspolitikken.

Sagsfremstilling

Afsættet for en ny erhvervspolitik er et ønske om at bygge videre på de langsigtede overordnede mål for udviklingen i Høje-Taastrup Kommune, samt de resultater kommunen har opnået på baggrund af indsatser i den eksisterende vækstpolitik.

Erhvervspolitikken skal sikre grundlaget for at Høje-Taastrup Kommune fortsat vil være en af hovedstadsregionens stærkeste erhvervskommuner og være med til at bidrage til kommunens økonomiske udvikling. Der er pga. udviklingen de seneste 10 år lidt forandrede forudsætninger. Blandt andet er der ikke meget erhvervsjord tilbage, hvilket udfordrer tiltrækning af nye virksomheder. Derfor vil tilflytningen af virksomheder ske på baggrund af en fraflytning af eksisterende virksomheder, og der vil således ikke, som i de foregående år, være så mange virksomheder, som kan flytte til kommunen og bygge nyt.

Fokus for den kommende erhvervsudvikling vil derfor være på at samarbejde endnu mere med de virksomheder, der ligger i kommunen og sikre lokal tilknytning via partnerskaber om at løse de udfordringer erhvervslivet og samfundet står over for.

Proces for udformning af politikken

Erhvervspolitikken skal sætte en ramme for, hvordan kommunen i årene frem arbejder med erhvervsudvikling og samarbejder med virksomhederne. Men politikken skal også være vedkommende for dem den er møntet på - erhvervslivet. Derfor er inddragelse af erhvervslivet samt interesseorganisationer et vigtigt element i tilblivelse af politikken. På lige fod skal politikken sætte struktur for det arbejde, som kommunen igangsætter på en række parametre, hvor erhvervslivet ventes at være en vigtig medspiller.

Opdraget, som godkendt på Økonomiudvalgets møde d. 10. maj 2022, var, at der skulle ske inddragelse af erhvervslivet, relevante interesseorganisationer, fagpersoner i HTK og politikere. Inddragelsen skal ske i august og september 2022.

Herefter starter udarbejdelsen af politikken på baggrund af input fra de forskellige grupper, og vi forventer et udkast klar i oktober/november, så politikken efter en høring kan vedtages primo 2023 (jf. evt. bilag).

Inddragelse af erhvervslivet:

Vi ønsker, at inddrage det lokale erhvervsliv bredt både i forhold til geografisk placering i kommunen, virksomhedernes størrelse og brancher. Der kan være en væsentlig forskel på, hvilke strategiske erhvervsudviklingsbehov virksomhederne har. Dette giver anledning til at aktivere både vækstrådet (de 25 største virksomheder) og Erhvervsforum samt de lokale erhvervsforeningerne (de små og mellemstore virksomheder).

Vi har været i dialog med flere virksomheder både fra vækstrådet og Erhvervsforum, der alle tilkendegiver, at de ønsker at bidrage med input til erhvervspolitikken. De har dog forskellige præferencer ift. hvordan de ønsker at blive inddraget. Derfor vil vi lægge op til at dialogen sker både via digitalt spørgeskema, interviews, teamsmøder og workshops sidstnævnte gerne sammen med ØU-politikere og relevante fagpersoner fra HTK.

Inddragelse af relevante fagpersoner i HTK:

Vi ønsker at inddrage interne nøglepersoner fra de relevante centre i HTK. Vi får værdifuldt input fra de centre, som har meget virksomhedskontakt som f.eks. BAC, TMC, UC og ISC, men også centre, som kunne forventes fremadrettet at gøre brug af erhvervslivet i større grad f.eks. FKC. Fagpersonerne bidrager også til at skærpe de temaer, som erhvervspolitikken foreslås bygget op omkring.

I første omgang afholder vi korte ”kaffemøder” med udvalgte fagpersoner med fokus på, hvad der rør sig på deres område i relation til erhvervslivet. Denne proces har vi allerede så småt taget forskud på. Senere i forløbet vil vi gerne invitere fagpersonerne til et workshopforløb med fokus på at få input på den eller de temaer, som er relevante for dem, og gerne i samspil med erhvervslivet

Inddragelsesprocessen for de interne fagpersoner forventes at løbe hen over sommeren og det tidlige efterår og vil være mellem ½ - 1 dag.

Indhold og temaer i erhvervspolitikken

Det foreslås, at erhvervspolitikken kan tage afsæt i følgende overordnede emner (disse kan justeres baseret på inddragelsen), hvor det vil være muligt at lave bl.a. partnerskaber og samarbejder med det lokale erhvervsliv (der arbejdes også med overskrifterne i forløbet):

- Arbejdskraft og job (manglen på kvalificeret arbejdskraft udfordrer virksomhedernes performance og bundlinje)
- Bæredygtighed (den globale klimakrise kræver at også virksomhederne omstiller sig f.eks. omlægger til bæredygtige drivmidler eller får mere biodiversitet på deres arealer)
- Uddannelse (den projektorienterede tilgang i fremtidens skole kræver bl.a. et øget fokus på skole-virksomhedssamarbejde, men også Campus-arbejdet kræver øget virksomhedsfokus)
- Rammebetingelser og erhvervsservice (holde fokus på at sikre de bedste rammer for at etablere og drive virksomhed i HTK herunder sagsbehandling, infrastruktur, samarbejde med erhvervsrådet mv.)

Bilag

ØU temadrøftelse om erhverv 10. maj_AMM.pptx

Punkt 7: Digitalisering af nyt rådhus, AV-udstyr og standardarbejdspladsen

21/8724

Baggrund

Arbejdsgruppen for digitalisering drøftede i marts 2022 nyt rådhus med Direktionen med henblik på at Rådhuset indrettes som en moderne digital arbejdsplads. I drøftelsen indgik både brug af infoskærme, møderumsudstyr mv. (AV-udstyr) samt indretning af standardarbejdspladser. Denne sag omhandler indretning af standardarbejdspladserne, brug af PC-skærme og indkøb af AV-udstyr.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen

1. tager sagen til efterretning, herunder at der indkøbes AV-udstyr inden for den budgetterede ramme på 5,0 mio. kr.
2. godkender at der indkøbes nye PC-skærme til nyt rådhus som finansieres af direktionens IT-pulje

Beslutning Direktionen den 27-06-2022

Direktionen godkendte, at der indkøbes AV-udstyr indenfor den budgetterede ramme og godkendte indkøb og finansiering af nye PC-skærme til det nye rådhus.

Direktionen godkendte desuden 80/20-modellen for fordelingen af pladser med hhv. to skærme og en skærm og at BYC i dialogen med centercheferne fortsat skal være optagede af, at der ikke opstilles flere skærme end nødvendigt for at sikre fleksibiliteten.

Sagsfremstilling

Som en del af direktionsdrøftelsen i marts 2022 omkring digitalisering af nyt rådhus blev særligt standardarbejdspladsen drøftet. Her var der en opmærksomhed på hvorvidt en standardarbejdsplads skulle rumme én eller to skærme. Det blev i den forbindelse aftalt, at der dels skulle ske en kontakt til centercheferne omkring brug af PC-skærme på de nuværende standardarbejdspladser. Dels skulle IT danne sig et overblik over antallet og standen af PC-skærme.

Som en del heraf har der været foretaget en teknisk afklaring af hvordan de nuværende skærme samarbejder med de PC'ere, som idag anvendes af medarbejdere på Rådhuset. Heri har indgået det forhold, at arbejdspladserne på det nye rådhus er "dele-arbejdspladser", hvor forskellige medarbejdere skal kunne arbejde fra samme arbejdsstation.

Status på PC-skærme

Centercheferne er blevet spurgt om deres behov for skærme i forhold til det antal arbejdspladser de er blevet tildelt på det nye rådhus. Tilbage meldingen fra centercheferne omkring PC-skærme viser ret entydigt, at der i dag anvendes to-skærmsløsninger bredt på Rådhuset. 10 ud af 12 centre svarer, at alle eller størstedelen af deres pladser bør udstyres med to skærme, svarende til 84 pct. af pladserne. I forhold til at have to skærme knytter sig særligt argumenter omkring reduceret print og øget effektivitet i forhold til f.eks. at kunne arbejde i to systemer samtidigt. Dertil giver dele-arbejdspladser et ekstra behov for at mange arbejdspladser kan fungere med to skærme.

Det er BYC's vurdering, at der på den baggrund kan anvendes en 80/20 model, hvor 80 pct. af arbejdspladserne udstyres med to skærme, mens 20 pct. udstyres med 1 skærm. Ud fra centrenes indmeldinger og dialog med centrene i efteråret, kan arbejdspladserne fordeles efter 1 eller 2 skærme.

Den tekniske afklaring viser, at der findes cirka 25 forskellige slags skærme blandt medarbejdere på Rådhuset. Skærmene findes desuden i 3 forskellige slags størrelser og de fleste skærme er 6-10 år gamle. Derudover knytter der sig den problematik til de gamle skærme, at de ikke samarbejder hensigtsmæssigt med de bærbare PC'ere. Det betyder, at de fleste skærme ikke understøtter et princip om den fleksible arbejdsplads, som kan deles mellem medarbejdere. Det kommer bl.a. til udtryk ved at skærmene ikke fungerer hensigtsmæssigt, når du tilslutter din PC'er til arbejdspladsen.

Ud af de cirka 1.200 optalte skærme, vurderes cirka 100 skærme at kunne direkte genanvendes. De resterende skærme vil i et begrænset omfang kunne tilbydes til decentrale enheder i HTK og resten kan bortskaffes med den bortsalgsaftale som HTK har. Skærmene vurderes ikke at have nogen økonomisk værdi for HTK.

Det anbefales, at der købes nye skærme og såkaldte dockingstationer (der styrer sammenhængen mellem skærme, PC'ere og tastatur mv.) til arbejdspladserne på det nye rådhus. Ud over en teknisk vinkel i forhold til nye skærme, knytter der sig også en æstetisk vinkel, hvor nye ens skærme vil skabe et mere harmonisk udtryk på et nyt rådhus.

BYC vurderer samtidig, at de nuværende PC'ere blandt medarbejderne på Rådhuset i vid udstrækning kan tages med på det nye rådhus. De PC'ere som vurderes for gamle, indgår i den løbende udskiftning af PC'ere i en cyklus med udskiftning hver 4-5 år. Der er i 2022 indkøbt et passende antal PC'ere, så PC-udskiftning kan håndteres inden for det almindelige budget til IT-indkøb.

Der planlægges ikke med centralt indkøb af de såkaldte "busy-lights", der lyser rød/grøn afhængig af om du er i møde eller ej eller separate kameraer, der kan anvendes til teamsmøder. Der arbejdes derfor med et udgangspunkt om, at kameraet i de bærbare PC'ere er standardkamera til teamsmøder.

Indkøb af AV-udstyr

Efter direktionsdrøftelsen i marts omkring digitalisering af nyt rådhus har der pågået en teknisk afklaring og beskrivelse af de digitale behov på et nyt rådhus. Det er sket i en dialog med HTK's digital tekniske rådgiver Cowi. Det udmøntede sig i en kravspecifikation på AV-udstyr, som medio maj blev sendt i et SKI-udbud. Udbuddet rummer:

- AV-udstyr (skærme, lyd og mulighed for brug af teams) til møderumsfaciliteter
- Særligt AV-udstyr til byrådsal, atrie (0. Etage) og kantine/dagligstue (8. sal)
- Sensorer der kan monitorere møderum mv. ift. optælling af brugere, lys og ventilation
- Smart-hus system, der skaber sammenhæng mellem forskellige typer rådhus-ressourcer (kantine, kantinefakturering, møderum, biler, øvrige ressourcer)

Fristen for at afgive tilbud var den 10. juni og der er modtaget flere tilbud. Der foregår nu en teknisk afklaring af tilbuddene og der forventes valgt en tilbudsgiver ultimo juni. Det valgte tilbud forventes at holde sig inden for rammen af den afsatte økonomi til AV-udstyr på 5,0 mio. kr. på anlægsprojektet.

Økonomi

Der foreslås indkøbt nye PC-skærme efter en 80/20 model. Det svarer til 880 nye skærme og 550 dockingstationer til en samlet udgift på cirka 1,2 mio. kr. Udgiften foreslås finansieret af direktionens IT-pulje. IT-puljen udgør i 2022 6,3 mio. kr. og der er disponeret udgifter i 2022 for 2,9 mio. kr.

Hvad angår AV-udbud, så forventes økonomien at holde sig inden for den afsatte anlægsramme på AV-udstyr på 5,0 mio. kr.

Punkt 8: Lukket

21/20575

Punkt 9: Dialog om ledelse - Endelig godkendelse i Direktionen

22/139

Baggrund

Den 30. maj 2022 drøftede direktionen og den 8. juni drøftede HovedUdvalget en ny model for Dialog om ledelse. En model som bl.a. består af en anonym proces, hvor der samles op på, hvilke emner, både medarbejdere og leder mener, er vigtige at drøfte i forhold til den enkelte leders ledelse og en kort undersøgelse af den oplevede ledelse. Efterfølgende foregår der en dialog mellem lederens leder og (evt. udsnit af) medarbejderne, hvor den konkrete leder i spil lytter til dialogen i rummet. Denne sag fremlægges for direktionen til endelig godkendelse.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender model, tidsplan og proces.

Beslutning Direktionen den 27-06-2022

Direktionen godkendte model, tidsplan og proces.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Det er vigtigt, at dialogen om ledelse bliver til ledelsesudvikling, som skaber endnu mere kvalitet i ledelse i Høje-Taastrup Kommune.

Model for Dialog om ledelse

Der har gennem de seneste år været en drøftelse af, hvorvidt ledelsesevalueringen skulle være en anonym undersøgelse. Direktionen har derfor besluttet i år at lave et forsøg, hvor der indgår en kort anonym spørgeskemaundersøgelse forud for dialogen. Direktionen vil på bagkant af undersøgelsen være optaget af, hvilke fordele og ulemper der er ved den ændrede model, som afprøves i år.

Medarbejderne får mulighed for at besvare en anonym undersøgelse ift., hvilke temaer medarbejderne ønsker skal drøftes i forhold til deres leders ledelse. Medarbejderne får også mulighed for selv at skrive temaer på, samt svare på spørgsmål om deres oplevelse af ledelse. Derefter gennemføres et dialogmøde med (evt. udsnit af) medarbejderne.

I undersøgelsen foreslås temaer, som medarbejderne kan vælge, og der kan besvares spørgsmål om oplevet ledelse, som alle tager udgangspunkt i ledelsesgrundlaget og spørgeskemaet fra tidligere ledelsesevalueringer.

Medarbejderne svarer anonymt på, hvilke temaer, de ønsker at få drøftet og på spørgsmål om den oplevede ledelse. Den enkelte medarbejder kan vælge op til fem temaer og/eller selv skrive andre temaer på. Leder og lederes leder ser resultatet af den anonyme undersøgelse med valg af temaer og besvarelse af spørgsmål om oplevet ledelse. Da undersøgelsen er anonym, vil medarbejdergrupper på fem eller mindre ikke kunne få et resultat for deres gruppe alene, men må lægges sammen med en anden gruppe for at kunne se et samlet resultat.

Dialog om min leders ledelses forhold til:

Vælg
max 5

1 Relation medarbejder og leder imellem?

- 2 Kommunikation mellem medarbejder og leder
- 3 Hjælp til at prioritere opgaver og få sparring, hvis der er brug for det
- 4 Feedback og konstruktivkritik
- 5 Opmærksomhed på trivsel på arbejdspladsen
- 6 Udvikling og brug af vores kompetencer, så vi kan leve op til krav og forventninger
- 7 Tilliden leder og medarbejder imellem
- 8 At understøtte nye ideer og forandringer i forhold til vores dagligdag (fritekst)
- 9 Fokus på samarbejde med borger og brugere, samt at vores arbejde giver størst mulig nytte inden for de givne rammer
- 10 Optimering og udvikling af driften, så vi kan levere service og ydelser af høj kvalitet
- 11 Oversætte politiker, strategier og ledelsesmæssige beslutninger, så det giver mening i vores daglige arbejde
- 12 Fokus om vi når vores mål og løsning af opgaver på den bedst mulige måde
- 13 Bidrage til et godt samarbejde på tværs af kommunen
- 14 At understøtte arbejdet i MED-udvalg eller personalemøde med MED-status, så de inddrages, når det er nødvendigt.
- 15 Brugen af vores fire værdier (Engagement, Professionalisme, Helhed, samt Menneskelighed og positivt livssyn) i hverdagen
- 16 Noget helt andet, som du tænker er vigtigt, at I får talt om (fritekst)

Spørgsmål om oplevelse af ledelse

1. Min leder og jeg har en god relation
2. Min leder understøtter, at vi, som medarbejdere skaber gode samarbejdsrelationer internt på arbejdspladsen.
3. Min leder gør det tydeligt, hvilke mål og forventninger, der er til vores arbejde.
4. Min leder har blik for medarbejdernes trivsel og gode arbejdsmiljø.
5. Jeg har generelt tillid til min leder.

Leder og leders leder drøfter, hvilke temaer og evt. opmærksomhedspunkter fra spørgsmålene, der skal med i dialogen, på baggrund af undersøgelsen og melder det ud i medarbejdergruppen. Dialogen styres af leders leder, og lederen er selv tilstede - med henblik på at lytte og eventuelt stille opklarende spørgsmål. Hvis der er behov for sparring eller hjælp til dialogprocessen kan leders leder henvende sig til HR-Centret.

HovedUdvalget spurgte på mødet den 8. juni, hvorfor ikke alle spørgsmålene fra sidste ledelsevaluering (2019) var med i undersøgelsen. I den nye model er det dialogen, der skal være det bærende element, hvorfor mængden af spørgsmål i den anonyme spørgeskemaundersøgelse, som foregår før dialogmødet, er gjort mindre. De anonyme spørgsmål, og svarende

derpå, kan være en indikator på, hvad der er vigtigt at få talt om, og være med til at give retning på dialogen om den oplevede ledelse, ligesom også temaerne giver retning.

Årlige LUS

Dialogprocessen og resultat af undersøgelsen bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

Tilbage melding til medarbejderne

På baggrund af hele processen informerer lederen medarbejderne om, hvad lederen vil arbejde med at udvikle i relation til medarbejderne.

Evaluering af og i ledelsesteam

Udover dialog mellem leders leder og medarbejderne kan leders leder overveje, om der også skal være en evaluering i det enkelte ledelsesteam, hvor teamet er i fokus, frem for den enkelte leder.

Udgangspunkt for temaer og spørgsmål

Spørgeskemaundersøgelsen i 2016 var udarbejdet ud fra ledelsesgrundlaget, og alle besvarede de samme spørgsmål med mulighed for tilvalg af lokale spørgsmål, som dog kun blev benyttet i meget begrænset omfang. Ved spørgeskemaundersøgelsen i 2019 blev både Strategisk Lederforums ledernetværk og HovedUdvalget spurgt, om de havde forslag til temaer ift. personaleledelse, som medarbejderne skal spørges om. Spørgsmålene fra 2019 undersøgelsen er udgangspunkt for temaer og spørgsmål til Dialog om ledelse 2022. Svarkategorien på spørgsmålene er den samme (I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, Ikke relevant).

Den videre proces

August – september

Information om proces + vejledninger i LederNyt, MedarbejderNyt og mitHTK

September

Information om proces i Strategisk lederforum

Uge 40-41 i oktober

Gennemførelse af undersøgelse via e-Boks ift. valg af temaer til drøftelse.

Uge 44 i oktober

Leder får resultat fra undersøgelsen via mail med rapport

Oktober til januar

Dialog med medarbejderne. Leders leder styrer en dialog med medarbejderne (evt. udsnit)

Lederudviklingssamtale (LUS)

Leders leder indkalder til LUS, tidligst efter dialogen med medarbejderne

HR-Centret tager en dialog med centercheferne i forhold til, hvilke ledere der skal have dialog med hvem. I de centre/sektorer, hvor leders leder har mange ledere under sig, kan dialogprocessen fordeles over op til tre måneder. HR-Centret arbejder videre med processen.