

REFERAT Hovedudvalg d. 08-06-2022

Mødedato Onsdag d. 08. juni 2022 kl. 13:00

Mødested D115A

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Niels Krüger, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup (Fravær), Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup (Fravær), Lisbeth Brandt Andersen

Indholdsfortegnelse

Ledelseevaluering 2022 - ny model, Dialog om ledelse.....	3
---	---

Punkt 1: Ledelseevaluering 2022 - ny model, Dialog om ledelse

22/139

Baggrund

Den 30. maj 2022 drøftede direktionen en ny model for Dialog om ledelse – den tidligere Ledelseevaluering. 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 Hovedudvalget til drøftelse af model, tidsplan og proces.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter model, tidsplan og proces.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Der er stor opbakning til den nye model med anonymitet, og det er spændende om der kommer andet frem end tidligere. God signalværdi at overskriften nu er ændret til ”dialog om ledelse”.

Heidi Yoma Rasmussen ønsker at tilkendegive det synspunkt, at når der ikke foreligger en begrundelse for den nye model, bør vi anvende det gamle skema, blot anonymiseret, så man opnår en valid baggrund for sammenligningen med tidligere års ledelseevalueringer, der ikke var anonyme.

Ellers ingen bemærkninger.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Sagsfremstilling

Det er vigtigt, at dialogen om ledelse bliver til ledelsesudvikling, som skaber endnu mere kvalitet i ledelse i Høje-Taastrup Kommune. Begrebet ”ledelseevaluering” henfører mere til måling end dialog, og derfor ses et behov for at fokus lægges et andet sted. Derfor kalder vi det ”Dialog om ledelse” fremover.

Model for Dialog om ledelse

Der har gennem de seneste år været en drøftelse af, hvorvidt ledelseevalueringen 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 ledelsevalueringer.

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 leverer 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.

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

Juni

Dagsordenspunkt med model og proces på HovedUdvalgsmøde den 8. juni og efterfølgende til endelig godkendelse i direktionen

August – september

Information om proces + vejledninger i LederNyt, MedarbejderNyt og mitHTK

September

Information om proces i Strategisk lederforum

Uge 40-41 i oktober

Der 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.

Fraværende Kathrine Seier Skaastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup