

REFERAT Direktionen d. 02-05-2022

Mødedato Mandag d. 02. maj 2022 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Status prognose og kapacitet.....	4
Styregruppemøde 2.5.2022 - Indretning af nyt rådhus.....	8
Opdateret beredskabsplan.....	10
Procesplan for evaluering af aftale om fleksibelt arbejdssted.....	12
Ledelsesevaluering 2022.....	14

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

Følgende sag eftersendes på mail:

- Billige boliger

Punkt 2: Status prognose og kapacitet

21/18779

Baggrund

Direktionen har igangsat et omfattende arbejde med løbende prognoseoverblik og kapacitetsstyring i taskforce for prognoser. I denne statussag præsenteres direktionen for hhv.

- Status på generel befolkningsudvikling og boligbyggeprognosen for Nærheden og Høje-Taastrup C
- Medarbejderprognose og opgørelse af ledige stillinger på dagtilbudsområdet

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

- Tager status på den faktiske udvikling ift. prognoserne til efterretning.
- Drøfter medarbejderprognosen og opgørelsen af ledige stillinger på dagtilbudsområdet.
- Drøfter politisk forelæggelse af medarbejderprognosen og opgørelsen af ledige stillinger på dagtilbudsområdet.

Beslutning Direktionen den 02-05-2022

Direktionen tager status på den faktiske udvikling ift. befolknings- og boligbyggeprognosen til efterretning og kvitterede for et godt stykke arbejde. Medarbejderprognosen og opgørelsen over ledige stillinger blev ligeledes drøftet og direktionen besluttede, at opgørelsen af ledige stillinger kan præsenteres politisk ifm. den kvartalsvise afrapportering til ØU af befolknings- og boligbyggeprognosen. Direktionen bad om at medarbejderprognosen genforelægges direktionen når forudsætninger omkring håndteringen af minimumsnormeringer er afklaret.

Sagsfremstilling

Direktionen har tidligere godkendt etableringen af taskforce for prognoser, herunder

at prognosechefgruppen har ansvar for at følge udviklingen i prognoser og kapacitet. Nedenfor præsenteres status på prognoser- og kapacitetsudvikling, samt underliggende opmærksomhedspunkter. Siden den seneste statussag vedr. kommunens prognose- og kapacitetsarbejde er der udarbejdet og godkendt nye befolknings- og boligbyggeprognose, samt sektorprognoser vedr. skole- og dagtilbudsområdet. Denne opfølgning tager således udgangspunkt i en opfølgning på de nye prognoser.

Status på generel befolkningsudvikling

Den faktiske befolkningsudvikling følger i store træk forventningen i befolkningsprognosen. Befolkningsprognosen udarbejdes som en fremskrivning pr. år, og opfølgningen pr. måned foretages derfor ved at dele årets fremskrivning i 12-dele. Da indflytningen i de nye byggerier i 2022 hovedsageligt forventes at ske i andet halvår af 2022, vil den faktiske befolkningsudvikling alt andet lige ligge under prognosen i årets første seks måneder.

Pr. 4. april 2022 udgør antallet af borgere i kommunen 53.510, hvilket er 170 mindre end forventet i befolkningsprognosen. Der er registreret færre borgere i alle aldersgrupper på nær i aldersgruppen 25-34 år.

Status på generel udbygning ift. boligbyggeprognosen for Nærheden og Høje-Taastrup C

Den faktiske udvikling af byggerierne i Nærheden og Høje-Taastrup C følger i rimeligt omfang den forventede udvikling i boligbyggeprognosen.

Medarbejderprognose og opgørelse af ledige stillinger indenfor dagtilbudsområdet

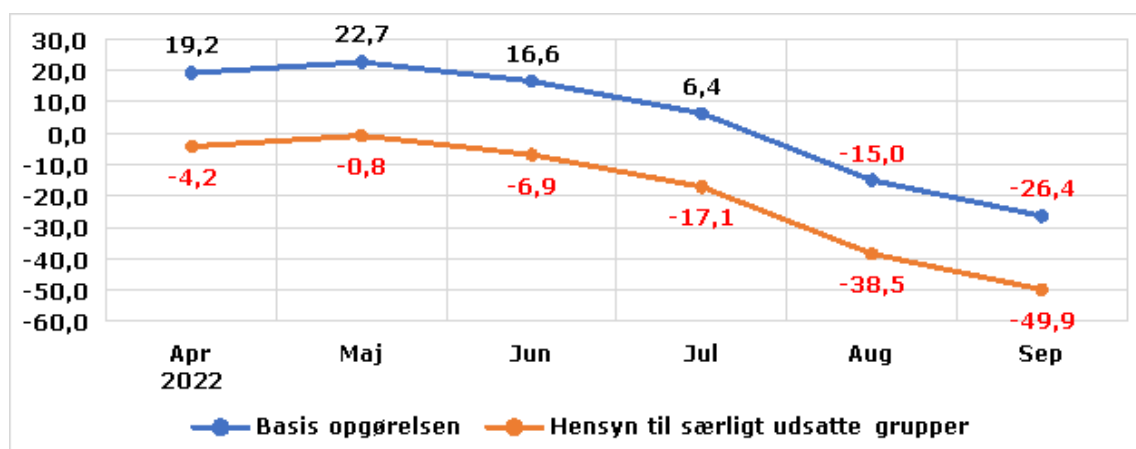
ØC og ISC har i samarbejde udviklet en medarbejderprognose for dagtilbudsområdet, som skal bidrage til et længere sigtet perspektiv på behovet for medarbejdere. Det er erkendelsen, at befolkningstilvæksten ikke alene presser den fysiske kapacitet på dagtilbudsområdet – men også manglen på arbejdskraft, der i forvejen er en udfordring for området. På den baggrund har taskeforcens prognosechefgruppe besluttet at udarbejde et medarbejderoverblik for at kunne forudse behovet for medarbejdere. Der er derfor udviklet en medarbejderprognose, suppleret af en mere simpel opgørelse over antallet af ledige stillinger.

Medarbejderprognosen kan opgøres ud fra 2 sæt af forudsætning og kriterier. I basis opgørelsen er der taget udgangspunkt i den metode som Danmarks Statistik anvender, som baserer sig på de kommende minimumsnormeringer, med 3 børn pr. voksen i vuggestuen og 6 børn pr. voksen i børnehaven. Børn i gruppeordninger er holdt ude af opgørelsen. Personalet indgår med en beskæftigelsesgrad svarende til det antal timer de er ansat. Lederkapaciteten indgår med en beskæftigelsesgrad på 0,85 stilling og studerende indgår med 21,5/30. Det er endvidere forudsat, at tidsbegrænset personale forventes at fortsætte, når deres ansættelse ophører.

I tillæg til basisopgørelsen er der lavet en opgørelse, hvor der tages hensyn til at enkelte institutioner er beliggende i eller tæt ved boligområder som er særligt udsatte. Her har byrådet tildelt ekstra puljer, så det er muligt at supplere med ekstra pædagogisk personale. Ved brug af denne opgørelsesmetode ses resultatet i figuren nedenfor som den orange linje ”Hensyn til særligt udsatte grupper”.

Resultatet af medarbejderprognosen peger på, at når der tages hensyn til de særligt udsatte grupper, så passer ressourcetildelingen i maj 2022. Det er dog værd at notere sig, at der umiddelbart mangler 50 fuldtidsansatte fra september 2022.

Figur 1 Overblik over prognosticeret medarbejderbehov på dagtilbudsområdet



Fra prognosechefgruppen skal det desuden understreges, at åbningstiderne i dagtilbuddene lige nu ikke er en faktor i medarbejderprognosen og dermed ikke indgår i analysen. Men det antages, at nyttilflyttede børn passes i samme grad og

mønster som allerede indskrevne i kommunen. Ved åbning af nye institutioner vil der i den forbindelse mangle indregning af personale til at dække af i ydertimerne

Fordelene ved opgørelsen er, at den kan give et indblik i behovet for medarbejdere på længere sigt. Dette kan være en fordel på et arbejdsmarked, hvor der er rift om medarbejderne, så der strategisk kan tænkes i fastholdelse og rekruttering. Prognosen giver et samlet overblik over medarbejderbehovet, når der tages hensyn til at børn på garantilisterne også skal passes.

Ulemperne ved opgørelsen er, at den kun kan opgøres i de 3 pasningsområder, øst, vest og nord, da børn på garantilisterne netop ikke er indmeldt i en specifik institution, men det antages at forældrene ønsker deres barn passet i det område, hvor de bor. I opgørelserne kan det se ud som om der i perioder er overkapacitet på personalesiden, men dette skal ses i lyset af, at opgørelsen udgøres af akkumulerede data for alle kommunens dagtilbud og det er ikke muligt at opgøre konkret ferieafholdelse, hvorfor der skal være ekstra kapacitet i perioder. Data kan mao. være vanskeligere at formidle.

Som nævnt, er der som supplement til medarbejderprognosen udarbejdet en opgørelse over ledige stillinger, som et mere simpelt redskab til overblik medarbejderkapaciteten i HTK inden for dagtilbudsområdet. Pr. marts 2022 var der i alt 34 ledige stillinger i kommunen, svarende til knap 31 årsværk. De ledige stillinger var i 15 tilfælde besat af en midlertidig ansat. Opgørelsen stemmer ved denne opgørelse overens med medarbejderprognosens forudsigelser, såfremt der ses på den kurve, der tager højde for de særligt udsatte grupper. Opgørelserne kan udarbejdes kvartalsvist, da data indsamles ved økonomiopfølgingsmøder med klyngelederne ude i dagtilbuddene og derefter gennemgang af ledige stillinger på hjemmesiden.

Tabel 1 – Overblik over antallet af ledige stillinger på dagtilbudsområdet pr. marts 2022

Stillingsbetegnelse	Antal ledige stillinger	Antal årsværk	Tidsbegrænset ansatte i vakante stillinger
Pædagogisk leder	1	1	1 (konstitueret)
Pædagoger	32	30,54	14*
Pædagogmedhjælpere	1	0,19	0

*tidsbegrænset ansatte: 1 pædagog, 1 PAU og 12 medhjælpere

Fordelene ved denne opgørelsesmetode er, at den er simpel at formidle og samtidig udtrykker manglen på hænder. En ulempe kan være, at der ikke er en direkte kobling til, hvorvidt vi overholder de kommende regler om minimumsnormeringer.

Opmærksomhedspunkter

Opfølgningen på hhv. befolknings- og boligbyggeprognosen forelægges kvartalsvist for Økonomiudvalget. Derudover forelægges sektorprognoserne for hhv. skole- og institutionsområdet udvalget. Prognoserne kredser om hhv. befolkningsudvikling og kapacitetsbehov, men manglen på arbejdskraft er af signifikant betydning for særligt dagtilbudsområdet.

Taskforcens prognosechefgruppe lægger op til at direktionen drøfter anvendelsen af medarbejderprognosen og opgørelsen over de ledige stillinger på dagtilbudsområdet, herunder tallenes muligheder og begrænsninger. I den forbindelse ønskes

en drøftelse af, om medarbejderprognosen skal forelægges politisk eller i stedet anvendes som et administrativt styringsredskab. Det samme gør sig gældende for opgørelsen over de ledige stillinger på dagtilbudsområdet.

Taskforcens prognosechefgruppe gør opmærksom på, at det fortsat er uvist i hvilket omfang flygtningesituationen i Ukraine kommer til at påvirke kapacitetsbehovet på hhv. skole- og institutionsområdet.

Punkt 3: Styregruppemøde 2.5.2022 - Indretning af nyt rådhus

21/189

Baggrund

Direktionen har iværksat en indretningsproces af det nye rådhus i tæt samarbejde med mtre.

Direktionen udgør styregruppen, hvorfor der løbende afholdes styregruppemøder på direktionsmøder.

Seneste styregruppemøde var d. 21. marts 2022. Næste styregruppemøde forventes d. 23. maj 2022.

Projektleder Sofie Berglund deltager i punktet

Indstilling

Det indstilles at direktionen:

- Tager orienteringen vedr. status på projektet til efterretning
- Tager orienteringen vedr. status på indkøb af IT og AV-udstyr til efterretning
- Afsætter 1,25 mio. kr. til hhv. aflevering til Rigsarkivet samt indscanning, og arkivgruppen indgår aftaler om aflevering/indscanning

Beslutning Direktionen den 02-05-2022

Direktionen tog orienteringen om status på projektet omkring det nye rådhus til efterretning og konstaterede at arbejdet skrider planmæssigt frem. Direktionen tog desuden status på indkøb af IT og AV-udstyr til efterretning. Derudover besluttede direktionen, at finansiering af blandt andet aflevering til Rigsarkivet søges finansieret som en del af de igangværende aktiviteter forbundet med det nye rådhus.

Sagsfremstilling

Dagsorden:

1. Status på indretningsprojektet v/Sofie Berglund

Sofie Berglund orienterer kort om status på projektet.

2. Status på indkøb af IT og AV-udstyr v/Kathrine Skaastrup

Kathrine Skaastrup orienterer kort om status på digitaliseringssporet.

3. Papirarkiver i kælderen

Se bilag med sagsfremstilling.

Økonomi

Bilag

Papirarkiver i kælderen.pdf

Punkt 4: Opdateret beredskabsplan

18/11614

Baggrund

Der er udarbejdet et første udkast til en revideret beredskabsplan gældende for byrådsperioden 2022 - 2025. Udkastet bygger på input fra direktion og centerchefer, der har efterspurgt en handleanvisende plan, som trækker på erfaringerne med krisehåndtering fra corona-pandemien. Udkastet til den reviderede beredskabsplan er kommenteret og kvalitetssikret af Beredskab 4K og rammesættes, som hidtil, af Beredskabsstyrelsens anvisninger.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen:

1. Godkender udkast til den reviderede beredskabsplan 2022-2025 med henblik på Byrådets behandling på juni-mødet.

Beslutning Direktionen den 02-05-2022

Direktionen kvitterede for en god sagsfremstilling og godkendte den reviderede beredskabsplan 2022-2025 med henblik på Byrådets behandling i juni 2022.

Sagsfremstilling

Status:

Direktionen har på mødet d. 28. marts godkendt en procesplan for arbejdet med at opdatere Høje-Taastrup Kommunes beredskabsplan. Procesplanen inkluderer en erfaringsindsamling hos de centerchefer i kommunen, der var tættest på beredskabsarbejdet under corona-pandemien. Denne erfaringsindsamling er nu gennemført. I samtalerne var der særligt fokus på opstart og drift af krisestaben, og hvad organisationen har lært i forhold til arbejdsgange, kommunikation, roller og ansvar, når det gælder krisestyling.

Procesplanen lægger også op til tæt dialog og samarbejde med det fælleskommunale Beredskab 4K i arbejdet med at opdatere planen. Dette samarbejde er etableret og udkastet til den reviderede beredskabsplan bakkes op af Beredskab 4K, der kvitterer positivt for en praksisorienteret og handleanvisende plan.

Særlige kendetegn ved den nye beredskabsplan:

Udkastet til den reviderede beredskabsplan læner sig fortsat op ad den ramme, som Beredskabsstyrelsen anviser. Men er tilpasset de anbefalinger, opmærksomhedspunkter og organiseringsformer, som erfaringsindsamlingen har peget på. Der foreslås fx en ny og mere dynamisk måde at organisere krisestaben på, og der er medtaget konkrete arbejdsgange for bl.a. krisestabsmøder, der er afprøvet i praksis. Det er også efterstræbt at gøre det tydeligere, hvordan snitfladerne er mellem sundhedsberedskabsplanen og den generelle beredskabsplan ser ud.

Næste skridt:

Efter drøftelse i Direktionen forventes udkastet til den reviderede beredskabsplan behandlet i Chefforum på mødet d. 11. maj. Planen forventes endeligt godkendt i Byrådet på mødet d. 21. juni. Efter Byrådets godkendelse sendes planen til orientering hos Beredskabsstyrelsen, der eventuelt kan kommentere på planen.

Efter sommerferien igangsættes processen med at opdatere de konkrete handlekort, der er forankret i fagcentrene.

Bilag

Bilag 1, Beredskabsplan 2022-2025, Pejlemærker for god krisestyring

Bilag 2, Beredskabsplan 2022-2025, inspiration til dagsorden 1. krisestabsmøde

Bilag 3, Beredskabsplan 2022-2025, skabeloner til informationshåndtering

Bilag 4, Beredskabsplan 2022-2025, Indholdsbeskrivelse til kommunikationsplan

Bilag 5, Beredskabsplan 2022-2025, Bruttoliste over mulige samarbejdspartnere

Beredskabsplan, Høje-Taastrup Kommune, 2022-2025

Punkt 5: Procesplan for evaluering af aftale om fleksibelt arbejdssted

21/15742

Baggrund

Den midlertidige aftale om rammer for fleksibelt arbejdssted for ansatte på Rådhuset løber frem til 1. juli 2022. Aftalen skal evalueres med henblik på en vurdering af om muligheden for fleksibelt arbejdssted skal forlænges.

Indstilling

HR-centeret indstiller, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 02-05-2022

Direktionen drøftede og godkendte sagen.

Sagsfremstilling

Der er i oktober 2021 indgået en lokal aftale om rammer for fleksibelt arbejdssted for ansatte på Rådhuset med 20 faglige organisationer. Aftalen er midlertidig og løber frem til 1. juli 2022.

Baggrunden for indgåelse af aftalen var et ønske om at understøtte en attraktiv og fleksibel arbejdsplads med plads til forskellighed, skabe mulighed for koncentration og fordybelse samt bidrage til en bedre balance mellem arbejde og privatliv.

Det er aftalt, at aftalen skal evalueres i maj 2022. Herefter skal det vurderes om muligheden for fleksibelt arbejdssted skal forlænges.

Der er følgende procesplan:

4. – 17. maj Spørgeskemaundersøgelse gennemføres blandt medarbejderne på rådhuset med følgende spørgeramme:

1. Hvilket center er du ansat i? (vælg center - rullemenu)
2. Har du benyttet dig af muligheden for fleksibelt arbejdssted 1-2 gange om ugen? (Ja/nej)
3. Hvis ja, hvilke fordele har der været ved fleksibelt arbejdssted? (sæt 1 eller flere krydser)
 - Bedre mulighed for fordybelse
 - Større frihed til at planlægge mine egne opgaver
 - Bedre mulighed for at arbejde effektivt
 - Mere fleksibilitet i min hverdag ift. f.eks. mødetidspunkter, transport og familieliv
 - Andet: (åbent kommentarfelt)
4. Er der ulemper ved fleksibelt arbejdssted? (sæt 1 eller flere krydser)

- Jeg har ikke oplevet nogen ulemper ved fleksibelt arbejdssted
- Det har påvirket den sociale sammenhængskraft negativt
- Det har påvirket den faglige sammenhængskraft negativt
- Det er blevet sværere at samarbejde på tværs af organisationen
- Det gør det vanskeligere at sparre med leder
- Det gør det vanskeligere at sparre med kolleger
- Andet: (åbent kommentarfelt)

5. Har du et ønske om fremadrettet at kunne benytte dig af muligheden for fleksibelt arbejdssted 1-2 gange om ugen?
(Ja/nej)

6. Har du i øvrigt nogen bemærkninger/erfaringer vedr. fleksibelt arbejdssted? (åbent kommentarfelt)

7. Er der noget man skal være særlig opmærksom på i forhold til det nye rådhus og en eventuel fortsættelse af muligheden for fleksibelt arbejdssted? (åbent kommentarfelt)

Uge 20 Resultatet af spørgeskemaundersøgelse analyseres

23. maj Resultat af spørgeskemaundersøgelse forelægges Direktionen til drøftelse

1. juni Chefforum – orientering om spørgeskemaundersøgelse samt drøftelse af erfaringer og eventuelle konkrete ønsker til tilpasning af aftalen

2. juni Kaffemøde mellem Lars Holte og de faglige organisationer med orientering om resultatet af spørgeskemaundersøgelsen og mulighed for de faglige organisationer at orientere om erfaringer under prøveperioden

Uge 23 Eventuelt udkast til ny aftale udarbejdes og sendes til de faglige organisationer med en frist for kommentarer

Uge 23-25 Eventuel forhandling (som udgangspunkt over e-mail) og eventuel indgåelse af ny aftale

Punkt 6: Ledelseevaluering 2022

22/139

Baggrund

Sidste ledelseevaluering blev foretaget i 2019, og der havde direktionen besluttet at kombinere spørgeskemaundersøgelse med en dialog, der var styret af leders leder. Dvs. at der dels blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse og dels blev gennemført en dialog mellem medarbejderne og leders leder. Ledelseevaluering gennemføres hver 3. år, den næste er i efteråret 2022. Denne sag præsenterer en proces der er dialogbaseret.

Indstilling

HR-Centret indstiller at direktionen:

1. Godkender model og proces for ledelseevaluering, der foretages som dialog styret af leders leder
2. Drøfter og godkender nyt navn til ledelseevaluering: Dialog om ledelse

Beslutning Direktionen den 02-05-2022

Direktionen drøftede model og proces for ledelseevalueringen. På den baggrund bad direktionen om forelæggelse af en ny sag, der præsenterer en model, hvor der indarbejdes anonymitet i mindre grad.

Sagsfremstilling

Erfaring fra 2019

Det som ledernetværkene var mest tilfredse med i 2019 var dialogen, der blev styret af leders leder, da der her kom nuancer i svarene, og det var på baggrund af dialogen, at leder og leders leder kunne forberede en del af lederudviklingssamtalen. I 2019 var det svarene fra spørgeskemaundersøgelse, der var udgangspunkt for dialogen.

I 2022 anbefaler HR-Centret, at leders leder og leder vælger, hvilke spørgsmål der er vigtigst at tale om, og giver medarbejderne mulighed for selv at komme med eventuelt andre temaer, der er vigtige at drøfte. På den måde bruges der ikke ressourcer på, at alle medarbejderne svarer på et fælles spørgeskema, men alene drøfter ledelse på et dialogmøde, hvor både leders leder, medarbejderne og lederen selv er tilstede; på den måde effektiviseres og kvalificeres ledelseevalueringen. Evalueringen bliver fokuseret på den ledelse, der er på den enkelte arbejdsplads, og der bruges ikke ressourcer på spørgsmål, der ikke er relevante. På den måde kommer deltagerne til at stå på mål for deres udtalelser og den leder, hvis ledelse evalueres, få alle nuancerne med i deltagerens svar.

Input fra workshop med ledelsestalenter

Talenterne arbejdede med ledelseevaluering den 31. marts og 1. april 2022. De lagde vægt på, at det er dialogen, der sikrer input til udvikling og ikke i så høj grad spørgeskemaet, der gør en forskel.

Der skal være mulighed for at præcisere dialogen i forhold til, hvad der er vigtigt i den enkelte center/sector og enkelte arbejdsplads. Derudover er det vigtigt, at leder og leders leder forbereder sig og inddrager medarbejderne inden dialogen igangsættes. Dialogen skal både have fokus på ledelsesadfærd, men også samspillet mellem leder og medarbejder – medarbejderne har også ansvar for, at relationen og samspillet med lederen bliver god.

Talenterne og lederpanelet var enige om, at begrebet "ledelseevaluering" henfører mere til måling end dialog, og derfor ses behov for at fokus lægges et andet sted. Derfor foreslår HR-Centret, at vi fremover kalder det "Dialog om ledelse".

Fællesoffentligt ledelsesevalueringsværktøj

Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse har i et samarbejde med Regeringen, KL og Danske Regioner udviklet et fællesoffentligt ledelsesevalueringsværktøj.

Den fællesoffentlige ledelsesevaluering er et forskningsbaseret ledelsesevalueringsværktøj, der kan bruges af alle offentlige organisationer i Danmark. Værktøjet er gennemarbejdet og evalueringen foregår ved et spørgeskema, som kan sammensættes efter behov, men der er lagt op til en anonym spørgeskemaundersøgelse, som også bliver brugt til forskning. Der er pt ikke mulighed for at Høje-Taastrup Kommune kan fortage benchmarking i forhold til andre kommuner.

HR-Centret anbefaler ikke at bruge ledelseværktøjet, da vi som organisation har gode erfaringer med ledelsesevaluering, der tager udgangspunkt i vores ledelsesgrundlag, og samtidig er der gode erfaringer fra tidligere evaluering hvor dialog har været et bærende element.

HR-Centrets forslag til model for Dialog om ledelse

Der gennemføres et dialogmøde med (evt. udsnit af) medarbejderne. Dialogen tager udgangspunkt i de temaer og spørgsmål som leders leder og leder finder vigtigst, og som har været drøftet med medarbejderne forinden, samt en spørgeguide udarbejdet af HR-Centret, dels med spørgsmål, som alle skal have dialog om, og dels andre spørgsmål til inspiration.

Dialogen styres af leders leder, og lederen er selv tilstede, men 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 bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

Tilbage melding til medarbejderne

På baggrund af hele ledelsesevalueringprocessen 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.

Valgfri 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 forslag til spørgsmål til Dialog om ledelse 2022.

Nogle ledere har så mange medarbejdere tilknyttet, at det kan være svært at gennemfører dialog med alle medarbejderne, eller stort nok udsnit af medarbejdere, og derfor kan det give mening at få alle medarbejderne til at svare på et spørgeskema, så alle medarbejderne på den måde bidrager til dialogen med leders leder.

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

Evt. gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen på de arbejdspladser der ønsker det via e-Boks

Uge 44 i oktober

Leder hvis medarbejder har fået spørgeskema får mail med spørgeskemareport

Oktober til januar

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

LUS

Leders leder indkalder til LUS, tidligst efter dialogen med medarbejderne

HR-Centret arbejder videre med processen omkring ledelsevaluering. Katalog med spørgsmål og spørgsmål til spørgeskemaundersøgelse præsenteres for direktionen i juni måned.

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.