

Dialogbaseret Ledelsesevaluering 2013/2014

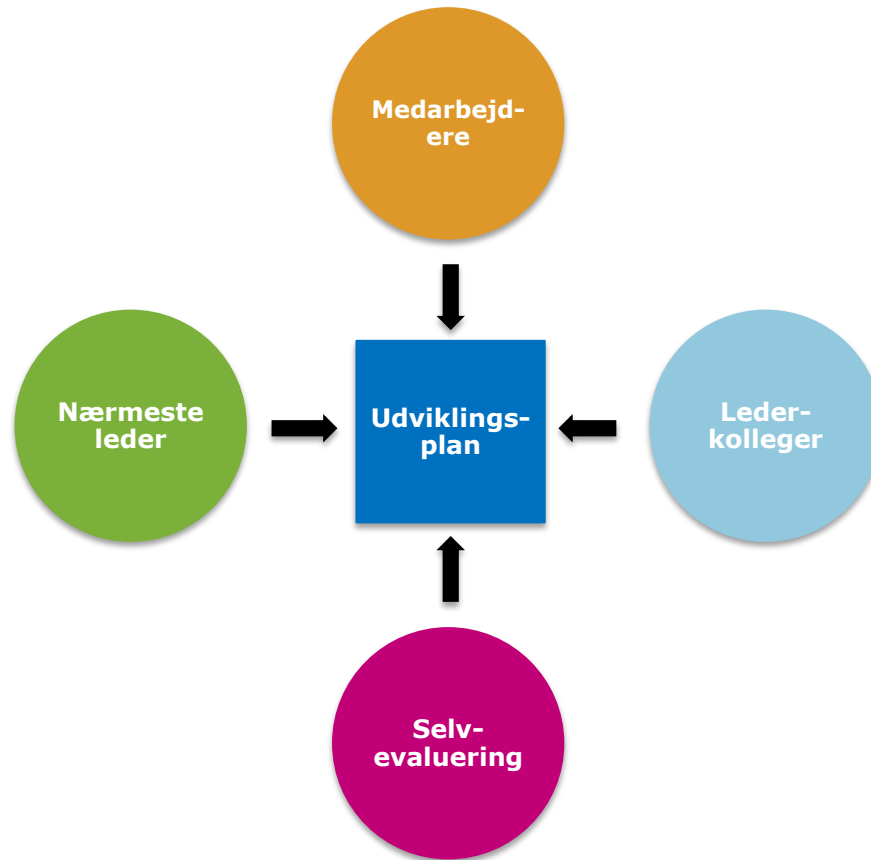


Introduktionsmøde for
medarbejderpersonale



Dialogbaseret Ledelsesevaluering

360° - hele vejen rundt



Ledelsesevalueringen tager udgangspunkt i Høje-Taastrup Kommunes ledelsesgrundlag



Høje-Taastrup Kommune

LEDELSESGRUNDLAG

Med dette ledelsesgrundlag sættes rammerne for, hvad der er god ledelse i Høje-Taastrup Kommune.

Ledelse i Høje-Taastrup Kommune hviler på kommunens fire værdier:

- **Hælhed** – Ledere i Høje-Taastrup Kommune er ikke kun ledere af den enhed, de er i til daglig. De er en del af koncernen Høje-Taastrup Kommune.
- **Professionalisme** – Ledelse er et fælles anliggende. Derfor stiller vi i Høje-Taastrup Kommune krav til ledere om at agere professionelt og at udvikle professionalismen.
- **Engagement** – Ledelsesoppgaven består af mange delelementer. Ledere i Høje-Taastrup Kommune engagerer sig i alle dele af ledelsesoppgaven.
- **Menneskelighed og positivt livssyn** – Medarbejderne er vores vigtigste ressourcer. Derfor er relationen mellem leder og medarbejdere af stor betydning for de opgaver, vi udfører.

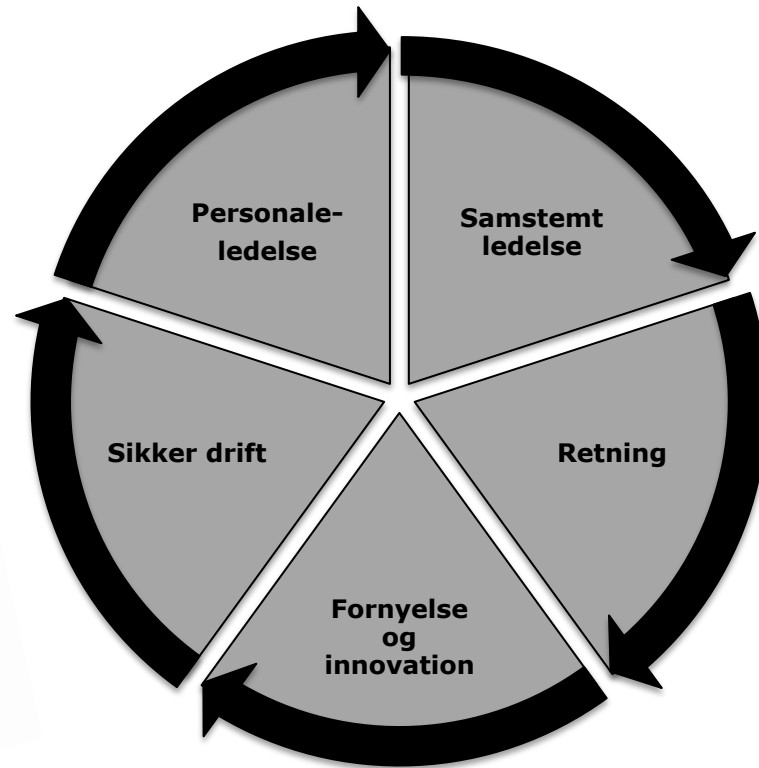
De fire værdier er derfor fundamentet for de holdninger, der ligger til grund for ledelsesgrundlaget.

God ledelse har betydning for både politikere, ansatte og for kommunens brugere og borgere. Ledere, der bedriver god ledelse, sikrer udførelsen af lovgivningsmæssige krav og politiske beslutninger og bidrager samtidig positivt til medarbejdernes trivsel og oplevelse af et godt arbejdsmiljø. Medarbejdere, der trives, bidrager til at skabe større tilfredshed hos borgere og brugere.

Arbejdspladserne i Høje-Taastrup Kommune er forskellige, og der er derfor ikke to ledere, der er identiske og kræver det samme. Men der er en række fællesnavnere, som går på tværs af sektorer og niveauer, og som ledere skal kende, for at vide, hvad det er for krav og forventninger, de skal leve op til.

Hvad enten man er ny eller erfaren leder, har man brug for at have nogle pejlemærker at navigere efter, så man ved, om det man gør, er i tråd med forventningerne til én som leder.

Ledere bedømmes i forhold til, om de skaber de nødvendige resultater, og om de leverer de aftalte ydelser til borgerne. Det gælder såvel i dagligdagen som i forbindelse med særlige ledelsesmålinger, som gennemføres samtidig for alle ledere i kommunen. Disse ledelsesmålinger tager afsæt i ledelsesgrundlaget, som dermed er bestemmende for, hvilke temaer og spørgsmål, der indgår i målingerne.



TIP!

Har du brug for at spore dine tanker ind på, hvad god ledelse er i Høje-Taastrup Kommune?

**Læs vores ledelsesgrundlag eller
tænk over de fem temaer, du
mødte på forrige side**

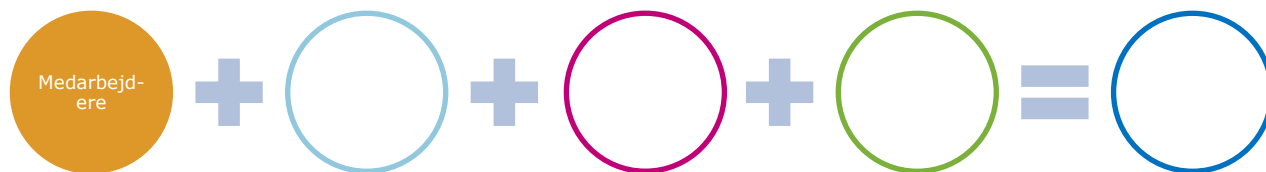
Evalueringens 4 delprocesser



Hele processen tager samlet 3-4 uger

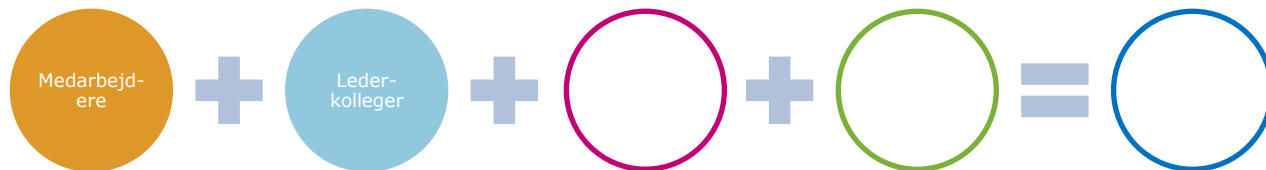
Dialogmøde med medarbejdere

- 3 timer (pauser inklusiv)
- 2 HR-konsulenter: En facilitator og en referent
- Max 8 medarbejdere deltager. Udvælges af HR-Centret
- Klikkersystem til besvarelse af udsagn om ledelse
- Efterfølgende dialog med uddybning af svar



Dialogmøde med lederkolleger

- 3 timer (pauser inklusiv)
- Op til 4 sideordnede lederkolleger evaluerer hinanden
- Udgangspunkt i de 5 temaer fra ledelsesgrundlaget



Leders selvevaluering

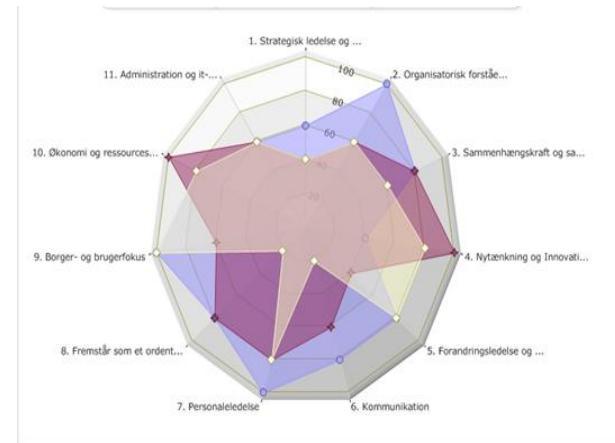


- Egen forberedelse til dialogmøde med nærmeste leder
- Udgangspunkt i input fra medarbejdere og lederkolleger
- Kompetenceprofil i HR-system
- Evaluering af egne kompetencer med udgangspunkt i kompetenceprofil (defineret af nærmeste leder)



Dialogmøde med nærmeste leder

- Udgangspunkt i vejledning og kompetencerne
- Dialog om kompetenceprofilen
- Udmønter sig i en udviklingsplan



Udviklingsplan

- Beskrivelse af:

- 1) hvilke områder af ledelsespraksis der skal udvikles.

- 2) hvordan der opnås den ønskede kompetenceudvikling.

- 3) målene for din leders ledelsesudvikling frem mod næste LUS

- Konkrete handlinger og udviklingsaktiviteter, jeres leder skal gennemføre



Læs mere om projektet og følg med på HTKalles Ledercockpit

- Nyheder
- Interviews
- Tidsplan
- Informationsmaterialer
- Se konsulenterne
- FAQ
- Og meget andet

Mit center | Akut-situationer | Nyheder & presseklip | Sitemap | Om HTKalle | Personaleoversigt

HTKalle

Sådan gør du | IT | Medarbejder | **Ledercockpit** | Projektrum | Direktion | MED-organisation | Hyggehjørnet

Rekruttering og nyansættelse | Forside > Ledercockpit > Ledelse og lederudvikling > Ledelsevaluering

Forhåndsftaler | **Ledelsevaluering**

Lon- og ansættelsesforhold | I hele 2013 og et lille stykke ind i 2014 gennemfører Høje-Taastrup Kommune ledelsevalueringer i hele organisationen. Det betyder, at alle ledere med personaleansvar vil få deres ledelse evalueret og efterfølgende stå med en udviklingsplan for deres ledelsespraksis.

Fravær | **Ansvar for denne side**

Medarbejderudvikling | **HR-Center**

Ledelse og lederudvikling | Telefon: 43 59 10 00

LederNyt - nyhedsbrev | HRCentret@htk.dk

Ledelsesgrundlag

Information & forberedelse

Nyheder m.m.

Tidsplan

Hvis du vil vide mere

Se konsulenterne

Ny leder i HTK

Lederuddannelse

Innovationsledelse

Mangfoldighedsledelse

Chefforum


Strategisk lederforum


Relevante links


Styringsredskaber


Personalereduktioner


Politikker

 [Information & forberedelse](#)

 [Nyheder m.m.](#)

 [Tidsplan](#)

 [Hvis du vil vide mere](#)

 [Se konsulenterne](#)

Er du medarbejder?

Siden her er ikke kun for ledere. Som medarbejder er du sikkert også lidt nysgerrig på, hvad det hele handler om. Du spiller nemlig også en rolle i at evaluere ledelsen af din arbejdsplads. Kig endelig rundt her på siden. Du kan også læse [Information til medarbejder](#) eller kort om [dialogmødet med medarbejdere](#), hvor du er med til at evaluere din leders ledelse.