

# OPFØLGNING PÅ APV - HANDLINGSPLANENS FOKUSOMRÅDER

## **KRÆNKENDE HANDLINGER**

- Fortsat (ledelses)fokus på inkluderende kultur fx ledelsesrepræsentation i diversitetsgruppen samt bystandertræning. De nye ledere klædes på.
- Kommunikere og udbrede politik og herunder tydeliggøre hvor man kan henvende sig for at få hjælp
- Diversitetsgruppen skal følge på data om inkluderende kultur

## **HØJT ARBEJDSSTEMPO / STRESS**

- Der igangsættes et analysearbejde af, hvordan vi løser opgaver bedst i samarbejdet mellem VIP og TAP
- **Der igangsættes et analysearbejde, der – med afsæt temaerne ”nyt curriculum” og ”bemandingsplan” –skal identificere stress og belastnings-faktorer med henblik på at komme med konkrete forslag til justeringer**
- Kommunikere og udbrede politik og herunder tydeliggøre hvor man kan henvende sig for at få hjælp

## **BEDRE LEDERSKAB OG FØLGESKAB SAMT UKLAR ROLLEFORDELING**

- **Der skal være et tydeligt ledelsesgrundlag for den nye ledelse**
- **Ledelsesværdier skal skrives ind i funktionsbeskrivelser for de kommende nye ledere**
- De nye ledere skal støttes i den nye lederrolle. Fx med et fælles lederudviklingsforløb
- **Der skal være en tydelig rollefordeling og enkle beslutningsprocesser i den nye ledelsesorganisering (delegation og kompetence)**

## **STYRKET FÆLLES LEDELSESKOMMUNIKATION**

- **Der igangsættes et arbejde med henblik på løbende at kommunikere fra ledelsen. Fx i form af nyhedsbreve, som har fokus på at kommunikere om de igangværende processer.**
- **Der skal fortsat være fokus på kommunikation og åbenhed i forbindelse med de igangværende organisatoriske forandringer**

## **SIKRE BEDRE TRIVSEL UNDER FORANDRINGSPROCES**

- **Der skal fortsat være fokus på inddragelse og åbne processer**