

Implementering

af TDC 2.0

HSU har drøftet implementeringen af TDC 2.0 og fremhæver i den forbindelse særligt, at det er hensigten med TDC 2.0 bl.a. at styrke ledelseskulturen, medarbejderstoltheden og den fortsatte kompetenceudvikling samt skabe en ramme for løbende forbedringer drevet bottom-up og ved medarbejderinvolvering og -inddragelse.

TDC 2.0 bygger på fire hovedprincipper: gennemsigtig ressourcestyring og prioritering i teamet, performance management, læringskultur samt synlig og nærværende ledelse.

HSU har på denne baggrund fastlagt følgende overordnede principper for proces og SU- og medarbejderinvolvering ved implementering af TDC 2.0:

- TDC 2.0 er et fast koncept, men der sker tilpasning til lokale forhold og behov, hvor dette vurderes hensigtsmæssigt i forhold til de lokale arbejdstilrettelæggelsesforhold, arbejdsfunktioner, medarbejdersammensætning el.lign.
- Inden TDC 2.0 implementeres behandler SU'et inden for området, i henhold til gældende SU-bestemmelser: 1) koncept, 2) de påtænkte implementeringsprocesser, 3) konceptmæssige tilpasninger i forhold til aktuel organisation, 4) hvordan medarbejderinvolvering og -kommunikation sker, 5) særlige vurderingskriterier, 6) omfanget af leder/medarbejderdialog, 7) navigatørernes og tillidsrepræsentanternes/talsmændenes rolle og funktion i implementeringen mv.

Anvendes der særlige vurderingsprincipper vurderes sammenhængen til øvrige anvendte vurderingskriterier i området, herunder Performance Management-samtaler, JobKom mv.

Ifm. SU-behandlingen aftales den videre SU-involvering både i implementeringsfasen og efter denne.

SU-inddragelsen skal sikre, at medarbejdersiden involveres og inddrages i implementeringen af TDC 2.0 på en systematisk måde, og at medarbejderrepræsentanterne kan støtte op om programmet og dets implementering i forhold til de berørte medarbejdere og formidle kommunikation både til medarbejderne og fra medarbejderne. Der skal være tale om et reelt samarbejde i SU, som potentielt kan tilføre værdi til beslutning og plan.

Ved projektafslutning evalueres implementeringen af TDC 2.0 i SU sammen med TDC 2.0 programorganisationen mhp. fortsat læring og forbedringer i anvendelsen af TDC 2.0 i organisationen, hvor det er implementeret og i TDC 2.0 konceptet og implementeringen.

- Ved implementeringen af TDC 2.0 i en organisation skal der til alle berørte medarbejdere sikres en åben, ærlig og involverende kommunikation og inddragelse om mål, proces og midler, der i videst muligt omfang sikrer, at medarbejderne er engagerede og nærværende i forhold til TDC 2.0.
- For at understøtte den øgede dialog og coaching, der udvikles med TDC 2.0, skal de berørte ledere have de nødvendige forudsætninger, herunder i forandringshåndtering og dialogprincipper, og det skal sikres, at de ledelsesmæssige værktøjer er på plads inden implementeringen.

Den øgede dialog og coaching mellem leder og medarbejder tager udgangspunkt i de dialogprincipper, som er aftalt i Anvendelse af Performance Management i TDC, som HSU har fastlagt den 1. marts 2010.

- Navigatørerne, der understøtter implementeringen af TDC 2.0, sikres i en dialog med HR indsigt i gældende overenskomstmæssige regler, der kan være relevante ifm. implementeringen af TDC 2.0 i den enkelte organisation.
- I tilknytning til HSU etableres en overordnet referencegruppe på programniveau med deltagelse af max to personer fra hver forening for mere tværgående at bidrage til vidensopsamling, fortsat programudvikling og størst mulig forståelse for programmet og implementeringen.