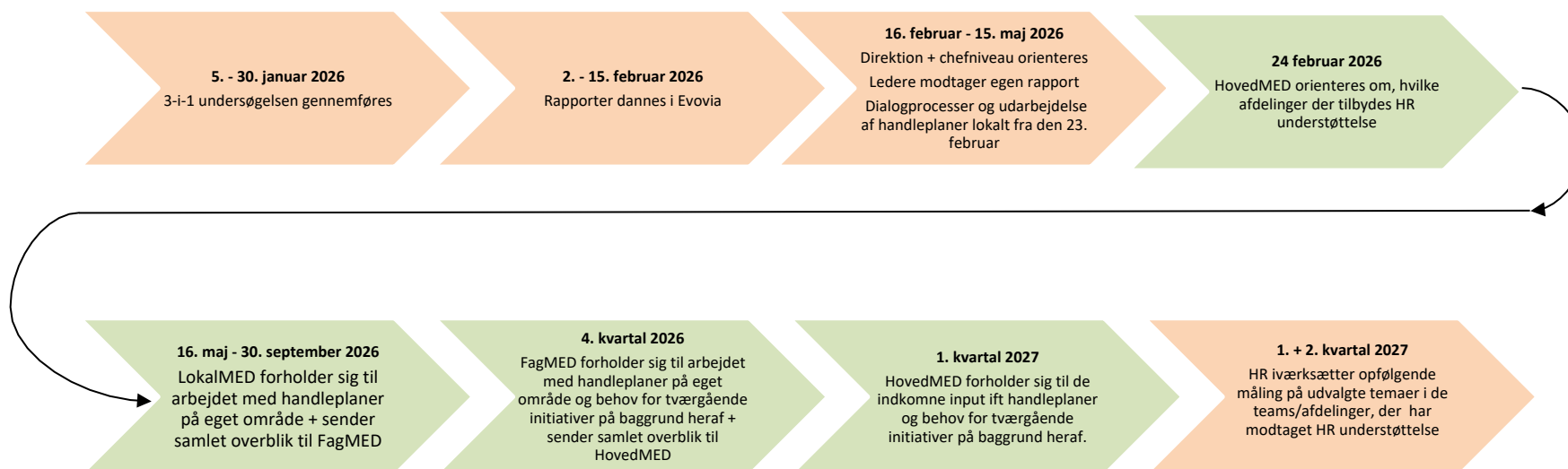


Tidsplan for opfølgning på 3-i-1 2026

-  = Ledelse/TRIO/medarbejdere
-  = MED-systemet



	Ledelse	MED
16. februar - 15. maj 2026	16.- 17. februar 2026: Direktion og chefniveau orienteres om resultaterne på eget ansvarsområde	
	18. februar 2026: resultaterne frigives og den enkelte leder kan generere egne rapporter i Evovia	24 februar 2026: HovedMED forholder sig til det overordnede resultat for Haderslev Kommune
	Uge 9: HR kontakter de udvalgte 10% (ca. 25-30) ledere for at støtte op om den videre proces	
	Lokale dialogprocesser med udgangspunkt i undersøgelsen, hvor der senest 15. maj 2026 skal udarbejdes handleplaner i Evovia . Dette sker altid med inddragelse af TRIO.	
Fra 16. maj - 30. september 2026	Leder sender egen handleplan til formanden for eget LokalMED senest 30. juni 2026 Arbejde med handleplaner og fokuspunkter, som er besluttet i dialogprocessen.	LokalMED forholder sig til arbejdet med handleplaner og ser på, om der er noget, der skal arbejdes med på tværs. Resultatet af drøftelsen sendes videre til formandsskabet for eget FagMED senest den 30. september 2026
4. kvartal 2026		FagMED forholder sig til arbejdet med handleplaner for at se,

		om der skal iværksættes initiativer på tværs. FagMED sender et overblik over eget FagMEDs handleplaner til HovedMED senest den 31. december 2026.
1. kvartal 2027		HovedMED forholder sig til arbejdet med handleplaner.

*HR understøttelse drøftes i TRIO og kan indebære sparring med leder, facilitering af processer eller delprocesser. Det er leders ansvar at kommunikere til eget personale, hvilken form for HR-understøttelse, der er aftalt i TRIO. Det kan ske mundtligt, men skal også ske skriftligt med HR cc. HR iværksætter opfølgende måling på udvalgte områder efter 6-8 måneder i de teams/afdelinger, der har modtaget understøttelse fra HR.