

Spørgeskema til interview med nøglepersoner

	Svarkategorier = helt enig til helt uenig + væsentlighed	I-person
1	Der er indgået en forventningsaftale mellem borgmester og direktør om ledelsesrummet	Borgmester + vicedirektør
2	Der er gennemført drøftelser mellem borgmester og direktør om ledelsesrummet	borgmester + vicedirektør
3	Der gennemføres jævnligt drøftelser mellem borgmester og direktør om ledelsesrummet	Borgmester + vicedirektør
4	Der har været situationer, hvor ledelsesrummet ikke har været klart afklaret	Borgmester + vicedirektør
5	Politiske mål efterleves uden udvalgets opfølgning	Borgmester + vicedir. + søjlechefer
6	Der er etableret forretningsgange til sikring af, at udvalgets beslutninger efterleves	vicedirektør + søjlechefer
7	Der er en åben dialog mellem udvalget og embedsværket om implementering af de vedtagne politikker	borgmester+ vicedir. + søjlechefer
8	Der er indført informations- og dialogkanaler mellem forvaltningen og de brugerbestyrelser, der er i forv.	vicedirektør + søjlechefer
9	Jævnligt brugertilfredshedsundersøgelser i hele forvaltningen sikrer kendskab til brugernes behov og ønsker	vicedirektør + søjlechefer
10	Der er etableret forretningsgange til sikring af, at ydelserne justeres i forhold til brugernes behov og ønsker	vicedirektør + søjlechefer
11	Kultur- og Fritidsforvaltningens bidrag til det tværgående samarbejde i kommunen er anerkendt og respekteret	vicedirektør + søjlechefer
12	KFF yder sit bidrag til de årlige omstillingsbidrag/prioriteringsrummet	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
13	Kommunens værdigrundlag er kendt og anvendt af alle ledere i KFF	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
14	Udpegning af tværgående samarbejde som fokusområde i BSC virker fremmende på helhedstænkningen i forvaltningen.	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
15	Balanced Scorecard skaber klarhed om fokus på resultater og effekter af forvaltningens arbejde.	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
16	Forvaltningen leverer tilfredsstillende resultater på de centrale HR-nøgletal, som opstilles af ØKF	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
17	Forvaltningens revisionsbemærkninger har i perioden 2003 og frem været tilfredsstillende.	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
18	Organisationen bliver tilpasset udefra- såvel som indefrakommende ændringer/udfordringer	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
19	Udpegning af udvikling af opgaveløsningen som fokusområde i BSC virker fremmende på det lokale arbejde med digitalisering mv.	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
20	Forvaltningens ledere måles på om opgaveløsningen udvikles i takt med den teknologiske udviklings muligheder	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
21	Forvaltningens ledere er orienteret om forventningerne til deres udvikling af nye og mere fleksible arbejdsformer	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
22	Direktøren markerer klare signaler til ledere og medarbejdere om, i hvilken retning organisationen skal udvikle sig	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
23	Direktøren sikrer, at forvaltningens HSU drøfter personalerelevante problemstillinger, herunder sygefravær	vicedir. + søjlech. + sekr.+ HSUnæstf.
24	Direktøren træffer nødvendige personalemæssige beslutninger rettidigt, når der opstår uønskede situationer	vicedir. + søjlech. + sekr.+ HSUnæstf.
25	Direktøren udviser professionel og personlig integritet i forhold til det politiske niveau	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
26	Direktøren udviser professionel og personlig integritet i forhold til de eksterne samarbejdspartnere	vicedir. + søjlechefer + sekretariat
27	Direktøren udviser professionel og personlig integritet i forhold til medarbejderne	vicedir. + søjlech. + sekr.+ HSUnæstf.
28	Direktøren praktiserer fuld åbenhed i forvaltningen	vicedir. + søjlech. + sekr.+ HSUnæstf.
29	Hurtigt og korrekt svar til borgere er blandt målsætningerne i afdelingernes Balanced Scorecard	vicedir. + søjlech. + sekr.+ HSUnæstf.