



FOLKETINGET

VI ARBEJDER FOR DET DANSKE FOLKESTYRE

– *Folketingets Administrations strategilinje* –

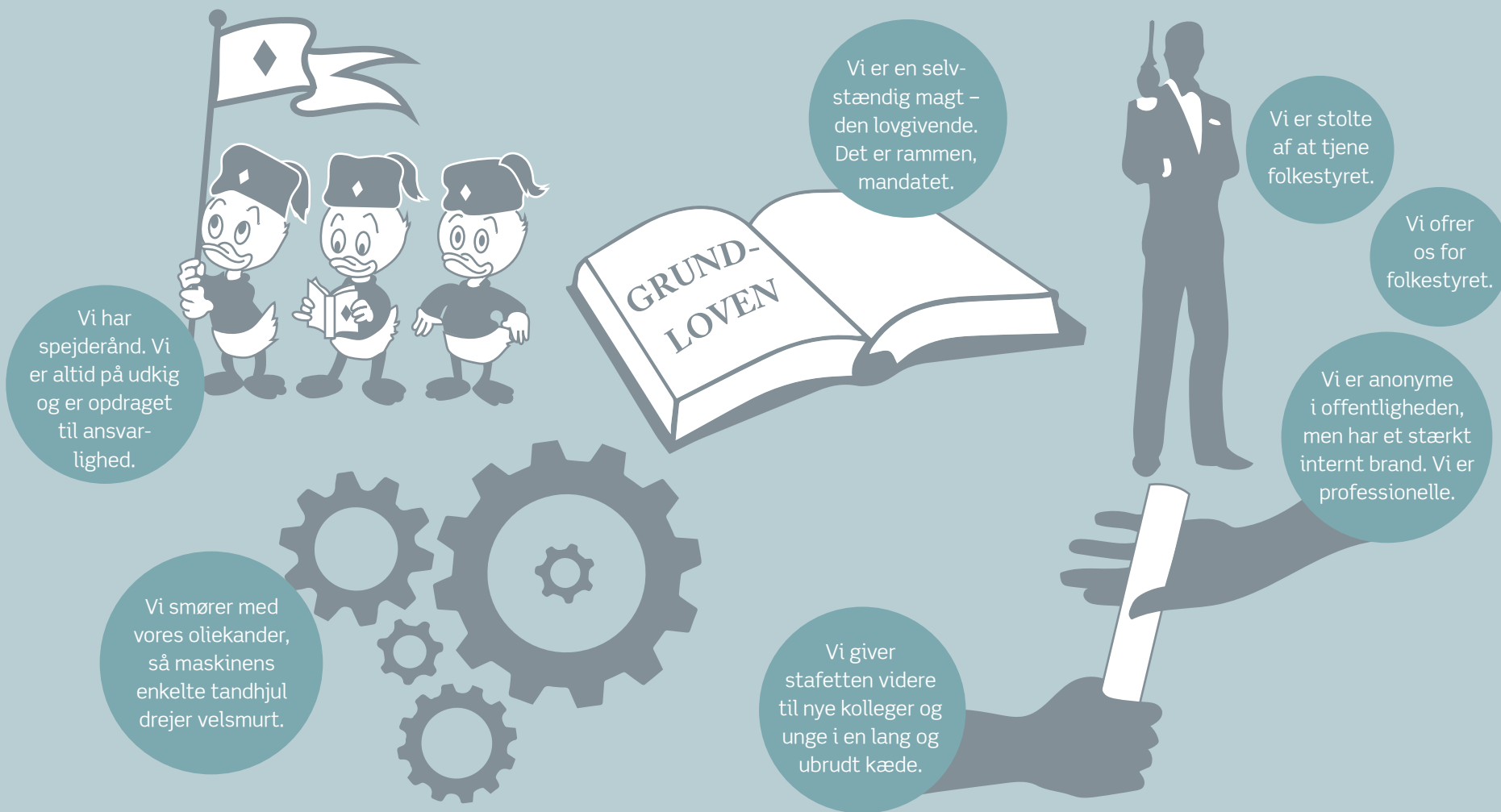
2015-2018



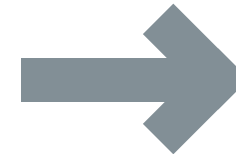
INDHOLD

- 04 Hvordan ser vi os selv?
- 05 Folketingets Administrations strategilinje
- 06 HR-strategi
- 08 Kvalitets- og servicestrategi
- 10 Parlamentarisk strategi
- 12 Bygnings- og vedligeholdelsesstrategi
- 14 It-strategi
- 16 Kommunikationsstrategi

HVORDAN SER VI OS SELV?



FOLKETINGETS ADMINISTRATIONS STRATEGILINJE



Formål

1 formål – 3 værdier

Vi arbejder for det danske folkestyre.

Værdier

- Medlemsorienteret.
- Selvledende.
- Helhedstænkende.

Ambitioner

4 ambitioner

- Vi skaber kvalitet på stedet.
- Vi udvikler stadig mere effektive og professionelle rammer for folkestyrets arbejde.
- Vi vil åbenhed, dialog og interaktion.
- Sammen skaber vi den gode arbejdsplads.

Strategier

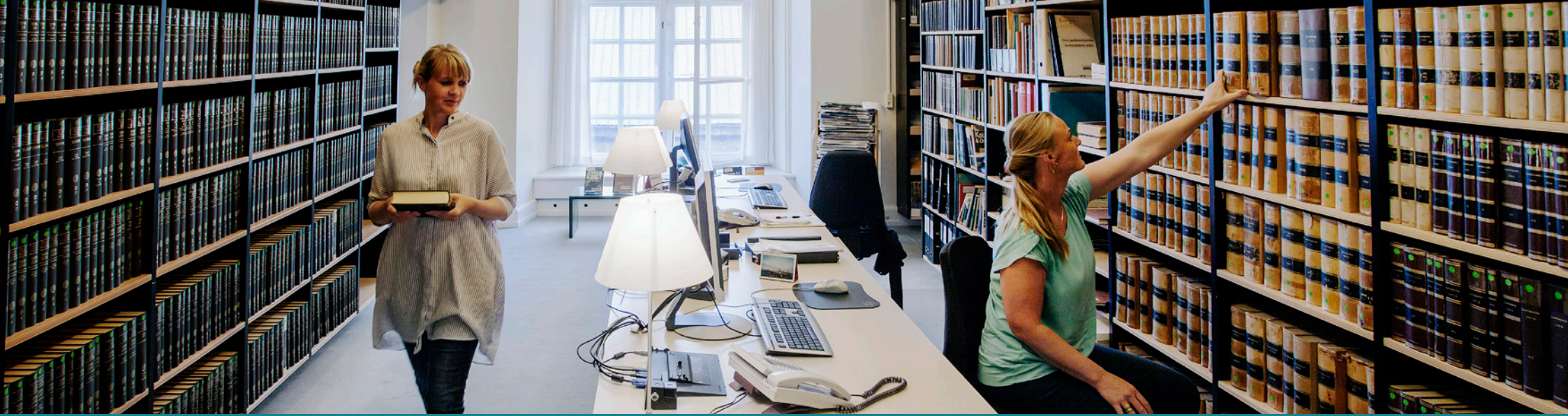
6 strategier

- HR-strategi.
- Kvalitets- og service-strategi.
- Parlamentarisk strategi.
- Bygnings- og vedligeholdelsesstrategi.
- It-strategi.
- Kommunikationsstrategi.

Handlinger

Din handling

- Dit bud på, hvordan du og din enhed kan gøre strategierne til virkelighed.



HR-STRATEGI

Vi må, kan og vil tage et stort ansvar. Vi har fokus på den rette rekruttering, udvikling af kompetencer og godt lederskab og sikrer derved, at vi hele tiden udvikler os.

A

VI VÆLGER DE RETTE MENNESKER

Vi tager os tid til professionelt og systematisk at rekruttere de rette medarbejdere.

Vi vægter personlige og samarbejds-mæssige kompetencer lige så højt som solide faglige kompetencer.

Vi overvejer hver gang, hvilke kompetencer vi har brug for, og om der er grund til at ændre på opgavefordelingen eller personale-sammensætningen i organisationen.

B

VI TAGER ANSVAR FOR EGEN UDVIKLING

Personlige og samarbejds-mæssige kompetencer er i fokus – ikke på bekostning af de faglige kompetencer, men som et nødvendigt supplement.

Vores arbejdsliv er i stadig bevægelse med fokus på, at vi hele tiden udvikler os og skaber kvalitet i opgaveløsningen.

Vi efterspørger mobilitet for at fremme helhedstænkning, og vi understøtter det med åbenhed og dialog.

C

VI LEDER OG SELVLEDER MED TILLID OG DIALOG

Lederne skaber rammerne for et åbent og tillidsfuldt miljø.

Vi tager et fælles ansvar og lader ikke stå til over for konflikter og problemer.

Vi begrundrer beslutninger og prioriterer personale-ledelse med nærvær højt, også i en travl hverdag.

Tværgående handlinger

	NAVN	VI VIL ...	VI GØR DERFOR ...	VI HOLDER ØJE MED ...
A1	Best practice for rekrutteringsprocessen. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at rekrutteringsprocessen er professionel og systematisk i tæt dialog mellem enhederne og PER. sikre, at vores stillingsopslag er professionelle, retter sig mod målgruppen for det pågældende opslag og afspejler Folketingets strategier. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi udvikler samtale- og rekrutteringsværktøjer baseret på best practice, der understøtter, at vi finder medarbejdere med de rigtige faglige og personlige kompetencer. Det omfatter bl.a. introduktion af forskellige personligheds- og faglige testforløb som fast del af ansættelsesprocessen. 	<ul style="list-style-type: none"> at der bliver evalueret på succeskriterierne. <p>I løbet af de første 3 måneder evalueres nyansatte på udvalgte kriterier i forbindelse med stillingen.</p>
B1	Værdiseminar. Seminar for alle medarbejdere i Folketingets Administrations værdier, service og kommunikation. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at alle medarbejdere og chefer i Folketinget har en ensartet opfattelse af værdierne, service og kommunikation. sikre, at alle enheder tager aktivt stilling til kvalitetsniveau og nødvendige kvalitetsstandarder i opgaveløsningen. sikre en fælles forståelse blandt medarbejderne for værdierne, servicebegrebet og serviceadfærden og for, hvordan man bruger strategierne som pejlemærker i en selvledende organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi udvikler et seminar om værdier, service og kommunikation. 	<ul style="list-style-type: none"> at kurset bliver evalueret. <p>Tema i kommende trivselsundersøgelser.</p>
B2	Parlamentarisk pakke. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> etablere en fælles viden om og forståelse for de parlamentariske arbejdsgange. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi gennemfører en kursusrække, som alle relevante medarbejdere gennemgår. 	<ul style="list-style-type: none"> at vi får gennemført en kursusrække og en måling af deltagerens udbytte.
B3	Synliggørelse af karriereveje/-muligheder, herunder mobilitet i Folketinget. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> beskrive forskellige karriereveje og muligheder for mobilitet i organisationen for at sikre, at vi kan være mere mobile jobmæssigt, opgavemæssigt og på tværs af faggrupper. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi nedsætter en lille arbejdsgruppe med repræsentanter fra forskellige personalegrupper, der med PER som tovholder kan komme med forslag til forskellige karriereveje/muligheder/mobilitetsmuligheder til drøftelse i SU. 	<ul style="list-style-type: none"> antallet af medarbejdere, der benytter karrierevejene og mobilitetsmulighederne, samt med resultatet af trivselsundersøgelser.
C1	Chefgruppens fælles udvikling. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> fortsat have fokus på chefgruppens udvikling som helhed, ved at chefgruppen får sat en række vigtige ledelsesmæssige emner på dagsordenen, herunder konflikthåndtering, nærvær og personaleledelse med mulighed for individuel udvikling og sparring. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at chefgruppen løbende drøfter vigtige emner, som man ønsker at holde temamøde og/eller seminar om, herunder: <ul style="list-style-type: none"> - forventningsafstemning i chefgruppen om forståelse/forholdet ml. faglig ledelse og personaleledelse i forhold til enhedernes funktioner m.v. - chefernes egen selvledelse version 2.0. - chefgruppens værdier (omsorg, tillid og loyalitet) – hvordan går det med at føre dem ud i livet? 	<ul style="list-style-type: none"> at vi skriver handlingsplaner, hvor der følges op på det, vi bliver enige om på temamøder og chefseminarer. at vi evaluerer.



KVALITETS- OG SERVICESTRATEGI

Vi er imødekommende og tilrettelægger arbejdet professionelt og effektivt ud fra brugernes behov, så vi kan give kvalitet på stedet.

A

VI LEVERER ALTID DET BEDST MULIGE

Vi har fokus på kvalitet, timing og ressourceforbrug.

Vores kvalitetsstandarder sikrer høj kvalitet i opgaveløsningen.

B

VI ER HER, NÅR ARBEJDET KRÆVER DET

Brugerne får service, når de har brug for den.

Vi er lettilgængelige både fysisk og virtuelt.

Vores redskaber og systemer er enkle og sikre at betjene – også, når vi ikke er her.

C

VI ER ANSVARLIGE OG IMØDEKOMMENDE

Vi sikrer den bedst mulige service for brugerne eller hjælper med at finde en, der kan.

Vi tager alle et medansvar på tværs af fagligheder. Vi hjælper hinanden til at blive bedre.

D

VI ER ET SKRIDT FORAN

Vi forudser behov, informerer om servicetilbud og er i dialog med brugerne.

Vi har en klar ansvarsfordeling og løfter i fællesskab. Vores it-værktøjer letter rutineopgaverne.

Tværgående handlinger

	NAVN	VI VIL ...	VI GØR DERFOR ...	VI HOLDER ØJE MED ...
A1	Kvalitetstjek af kerneydelser i hver enhed. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at vi løbende forholder os til vores service, ved at enheder, vi arbejder meget sammen med, inviteres til at komme med forslag til ændringer og forbedringer. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at enhederne holder kerneydelserne op mod de fire strategiske indsatsområder i strategien og herefter inviterer andre enheder, som de samarbejder tæt med, til at komme med bemærkninger og forslag til ændringer og forbedringer. 	<ul style="list-style-type: none"> at kerneydelserne revurderes og justeres i et hensigtsmæssigt omfang.
B1	Bemande og vagtsætte efter belastning og efter brugernes behov. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at vi tilpasser vores arbejdstid til brugernes behov. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi kortlægger belastningen i de enkelte enheder på relevant tidsbasis og planlægger i overensstemmelse hermed. 	<ul style="list-style-type: none"> at vi afrapporterer fra og følger op på kortlægningen. Den nye viden bruger vi til at skabe overblik og fælles viden om, hvordan vi bruger vores ressourcer mest hensigtsmæssigt.



PARLAMENTARISK STRATEGI

Vi vil fastholde og styrke Folketinget som central politisk arena.

A

VI UDVIKLER OG UDFORDRER RAMMER OG ARBEJDSFORMER

Vi sikrer tid og rum til debatter, både de planlagte og de hasteindkaldte, så aktualiteten kan styrkes.

Vi har fokus på udvikling af stadig mere engagerende debatformer.

Vi samtænker kontrolinstrumenterne, så medlemmerne kan vælge det rigtige.

Vi gennemfører pilotforsøg for at optimere arbejdsgange.

B

VORES MEDLEMSBETJENING ER PROAKTIV OG FORVENTNINGSADFØRTE

Vi stiller vores faglighed til rådighed på nye måder.

Vi bistår med at gøre store mængder information til relevant viden.

Vi prioriterer klart og hjælper med at fokusere på de sager, der får medlemmernes og offentlighedens interesse.

Vi formulerer klart, hvilke opgaver vi kan løse.

Vi styrker rådgivningen af medlemmerne i de komplekse og kontroversielle sager.

C

VI STYRKER DIALOGEN OM DET PARLAMENTARISKE ARBEJDE MED OMVERDENEN

Vi sikrer, at medlemmerne kan kommunikere med omverdenen, hvor det er relevant.

Vi sikrer platforme, der giver borgerne mulighed for at komme i dialog med medlemmerne om det parlamentariske arbejde.

Vi udvikler virtuelle redskaber, der kan understøtte omverdenens deltagelse i det parlamentariske arbejde.

Vi medvirker til større interaktion mellem borgere og medlemmer uden for Christiansborg.

D

VI STYRKER LOVKVALITETEN

Vi arbejder for større involvering af Folketinget allerede i det lovforberedende arbejde og efter forslaget vedtagelse for at give medlemmerne større indflydelse og øge deres interesse i at deltage i arbejdet.

Vi prioriterer vores ressourceanvendelse, så vi kan styrke den faglige rådgivning og kontrolindsatsen.

Tværgående handlinger

	NAVN	VI VIL ...	VI GØR DERFOR ...	VI HOLDER ØJE MED ...
A1	Implementering af resultater af udvalgskonferencen og fortsættelse af arbejdet med nytænkning af ideer til udvalgsarbejdet og det parlamentariske arbejde i øvrigt. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre en god proces for det videre arbejde med implementering af resultater fra udvalgskonferencen og af det videre arbejde med at tænke nyt med hensyn til udvalgsarbejdet og det øvrige parlamentariske arbejde. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi træffer beslutning om hurtig opfølgning på de dele af forslagene fra udvalgskonferencen, som det vurderes kan gøres klar til politisk beslutningstagning inden for kort tid/inden valget. <p>Der nedsættes sommer 2015 en tværgående projektgruppe, der får til opgave at udarbejde en handlingsplan og succeskriterier for det videre arbejde med nytænkning af ideer til ændringerne i forbindelse med udvalgsarbejdet og det parlamentariske arbejde i øvrigt. Projektgruppen skal afslutte sit arbejde inden sommeren 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> om vi opfylder projektets succeskriterier. om der sker en forelæggelse af udvalgte forslag fra udvalgskonferencen på politisk niveau.
B1	Proaktiv medlemsbetjening. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> sikre en fælles forståelse af, hvad det vil sige at være proaktiv i medlemsbetjeningen, hvordan vi er det i dag, og hvordan vi kan blive det endnu mere. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi sørger for, at alle relevante enheder på samme tid får til opgave at drøfte proaktiv medlemsbetjening og foretage de handlinger, der er nødvendige for at klarlægge emnet. 	<ul style="list-style-type: none"> om vi gennemfører analysen.
B2	Flere ressourcer til styrkelse af faglig rådgivning af medlemmer via prioritering. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> prioritere det, som får eller kan forudses at få politikernes og offentlighedens interesse. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi drøfter og udarbejder et prioriterings- og handlingskatalog i alle relevante enheder. Dette udarbejdes i 2015, men indhold revurderes og prioriteres løbende frem til 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> at handlinger i kataloget gennemføres, og at der koordineres mellem relevante enheder.
C1	Dialog mellem borgere og politikere om udvalgenes og Folketingets arbejde. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> skabe rammer for en bedre dialog og information om udvalgenes, delegationernes og Folketingets arbejde til borgere fra politikere, herunder evaluering af udvalgs- og delegationshjemmesiderne. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi igangsætter en behovsanalyse og en evaluering af de nuværende kommunikationsplatforme med henblik på at undersøge, hvordan vi som administration bedst formidler viden om udvalgenes, delegationernes og Folketingets arbejde. 	<ul style="list-style-type: none"> at vi gennemfører analysen om der kommer forslag til forbedringer.
D1	Flere ressourcer til styrkelse af faglig rådgivning af medlemmer via prioritering. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> prioritere det, som får eller kan forudses at få politikernes og offentlighedens interesse. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi drøfter og udarbejder et prioriterings- og handlingskatalog i alle relevante enheder. Dette udarbejdes i 2015, men indhold revurderes og prioriteres løbende frem til 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> at handlinger i katalog gennemføres, og at der koordineres mellem relevante enheder.



BYGNINGS- OG VEDLIGEHOULDELSSTRATEGI

Folketingets bygninger skaber en åben, værdig og sikker ramme om folkestyret.

A

FOLKETINGET ER EN DYNAMISK OG FREMSYNET ARBEJDSPLADS I HISTORISKE RAMMER

Folketingets bygninger inspirerer til kreative og dynamiske arbejdsformer.

Folketingets lokaler er tidssvarende og understøtter vores kultur og måden, vi arbejder på.

Vi bruger vores lokaler fleksibelt og deler efter behov. Vores materialer, farver, lys og kunst udfordrer og inviterer.

B

FOLKETINGETS BYGNINGER ER IMØDEKOMMENDE OG TRYGGE AT VÆRE I

Vores bygninger har en balance mellem åbenhed og sikkerhed.

Folketinget er nemt at komme til og færdes i for alle.

Vi tilstræber nærhed og sammenhæng i placeringen af arbejdspladser og funktioner.

Vi arbejder aktivt og innovativt for udviklingen af området omkring Christiansborg.

C

VI PASSER PÅ VORES BYGNINGER, OG BYGNINGERNE PASSER PÅ OS

Vi tager hensyn til mennesker, miljø og ressourcer i planlægning, drift og vedligehold.

Vi vedligeholder forebyggende og bevarer præsentable bygninger for eftertiden.

Vi vælger langtidsholdbare løsninger af høj kvalitet og værner om vores rammer i dagligdagen.

Vi anvender egen og andres viden systematisk i drift og vedligehold.

Tværgående handlinger

	NAVN	VI VIL ...	VI GØR DERFOR ...	VI HOLDER ØJE MED ...
A	En generel plan for drift og vedligehold. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at vores drift og vedligehold understøtter vores strategiske mål. sikre, at vi er fremsynede f.eks. i indretningen af vores mødelokaler, at de er tidssvarende, og at der sker registrering og dokumentation af vores bygninger og inventar, samtidig med at vi dokumenterer og vedligeholder vores arkitektoniske og historiske værdier for eftertiden. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi nedsætter en bredt sammensat projektgruppe, der skal undersøge, hvad status er pt., og hvilke behov vi har/kan forvente at få. Hvad angår de historiske værdier skal gruppen kortlægge, skabe overblik og komme med forslag til tiltag. 	<ul style="list-style-type: none"> at planen følges og opdateres.
B	Forbedre tilgængeligheden både i og uden for Christiansborg. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at det er nemt for alle at færdes på Christiansborg. Bedre tilgængelighed gælder ikke alene for handicappede, men også for transport af møbler, mad m.v. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi nedsætter en arbejdsgruppe, der skal analysere, hvilke tiltag vi kan tage på kort og langt sigt for bedst at hjælpe alle i FT med at færdes i og omkring bygningerne. 	<ul style="list-style-type: none"> at der sker en forbedring i vurderingen fra godadgang.dk at inventarbetjentene og restauratør høres
C	En generel plan for drift og vedligehold. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> sikre, at vores drift og vedligehold understøtter vores strategiske mål. sikre, at vi er fremsynede f.eks. i indretningen af vores mødelokaler, at de er tidssvarende, og at der sker registrering og dokumentation af vores bygninger og inventar, samtidig med at vi dokumenterer og vedligeholder vores arkitektoniske og historiske værdier for eftertiden. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi nedsætter en bredt sammensat projektgruppe, der skal undersøge, hvad status er pt., og hvilke behov vi har/kan forvente at få. Hvad angår de historiske værdier skal gruppen kortlægge, skabe overblik og komme med forslag til tiltag. 	<ul style="list-style-type: none"> at planen følges og opdateres.



IT-STRATEGI

Vores it står på et sikkert fundament og skaber nye muligheder.

A

IT HANDLER OM BRUGERE

- Vi skaber gode brugeroplevelser.
- Vores it-support og brugeruddannelse er i top.
- Vi følger fælles principper for brug af it.
- Vi har alle et ansvar for it-sikkerheden og for korrekte data.
- Vi ændrer på it-systemer eller arbejdsgange, der ikke fungerer.

B

VORES IT-SYSTEMER UDGØR EN ROBUST OG DRIFTSSIKKER HELHED

- Vores it-løsninger sikrer gode samarbejdsmuligheder – både internt og eksternt.
- Ansvarsfordelingen for vores it-systemer og data er tydelig, og vi samarbejder om løsningerne.
- Vores it-sikkerhed balancerer risici og hensyn til brugerne.
- Vores centrale it-systemer spiller godt sammen.

C

VI PRIORITERER SAMMENHÆNGENDE IT-UDVIKLING

- Vi er innovative og ser muligheder.
- Vi tilstræber, at brugerne kan anvende it hvor som helst og når som helst.
- Vi har et tydeligt formål med it-projekter og følger op på effekt og brugertilfredshed.
- Vi giver plads til at blive klogere og tør ændre retning undervejs.
- Vores it-projekter bliver gjort helt færdige og kommer sikkert i drift.

Tværgående handlinger

A

NAVN

Vi skaber gode brugeroplevelser og effektive arbejdsgange med it. (2016)

VI VIL ...

- bygge bro mellem brugerne, it og arbejdsprocesserne.

VI GØR DERFOR ...

- det, at vi sikrer det rette samspil mellem vores arbejdsprocesser og den relevante it-understøttelse gennem en tæt dialog mellem brugere og administrationens it-ekspertise i ITS og ITU.
- det, at vi nedsætter en arbejdsgruppe på chefniveau, som får til opgave at konkretisere, hvordan vi kan bygge bro mellem brugere, arbejdsprocesser og it.

VI HOLDER ØJE MED ...

- om vores arbejdsgange både nuværende og nye har den rette it-understøttelse.



KOMMUNIKATIONSTRATEGI

Vi gør det enkelt at engagere sig.

A

STØRRE INDSIGT I FOLKESTYRET OG MERE DEMOKRATISK ENGAGEMENT

Alle skal opleve, at der er nem adgang til information om Folketingets arbejde.

Vi udvikler rammer for den demokratiske debat, som aktiverer og engagerer.

Vi udvælger emner, der har offentlighedens interesse, og kommunikerer dem på relevante medieplatforme.

Vi prioriterer, målretter og evaluerer vores indsatser ud fra kvalitet, mål og ressourcer.

B

MERE DYNAMIK OG BEDRE SAMMENHÆNG I ORGANISATIONEN

Alle tager ansvar for at styrke arbejdsglæden ved at kommunikere venligt, åbent og klart. Alle opsøger og deler relevant viden for at skabe større sammenhæng i enheder og på tværs.

Alle vælger den kommunikationsform, der bedst bidrager til kvalitet og effektivitet i både arbejdsprocesser og resultater.

Vi udvikler og vedligeholder kommunikationskanaler, der sikrer effektiv intern formidling og videndeling.

Tværgående handlinger

NAVN	VI VIL ...	VI GØR DERFOR ...	VI HOLDER ØJE MED ...
<p>A</p> <p>Kommunikation til befolkningen - rette kommunikation til rette modtager. (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> rette kommunikation til rette modtager og dermed række mere ud til borgerne. <p>Ved at kende målgruppernes behov kan vi målrette og prioritere vores kommunikationsindsatser, som vi kan måle på efterfølgende.</p> <p>Den rette kommunikation skal også følge webstrategien, og der skal udarbejdes en strategi- og handleplan for brugen af relevante sociale medier til udvalgte målgrupper.</p>	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi først gennemfører behovsanalyser, der kategoriserer og afdækker målgruppernes behov, <p>Derefter undersøger vi muligheden for:</p> <ul style="list-style-type: none"> udvidet brug af Politiker for en Dag at åbne Borgen mere for omverdenen. aftenomvisninger. <p>Analysen skal også kunne benyttes til at gennemføre en prioritering af målgrupper og indsatser. Der nedsættes en tværgående projektgruppe, som gennemfører analysen og indstiller prioritering af indsatser/målgrupper sammen med projektgruppen under handling C1 i den parlamentariske strategi.</p> <p>Projektgruppen kommer endvidere med forslag til strategi- og handleplan for brugen af relevante sociale medier til udvalgte målgrupper.</p>	<ul style="list-style-type: none"> at vi får mest muligt ud af ressourcerne, og at indsatserne effektmåles (f.eks. antal besøgende). at vi har gennemført et servicetjek af husets eksisterende kommunikationstilbud. at der er opstillet formål, succeskriterier og effektmåling herfor. at vi har klarlagt, hvordan webarbejdet organiseres mest hensigtsmæssigt, mest professionelt og med den bedst mulige udnyttelse af ressourcer på tværs af organisationen.
<p>B</p> <p>God intern kommunikation. (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> udvikle den interne kommunikation, hvad angår indhold, rettidighed og tilgængelighed, både i forbindelse med den personlige, skriftlige og elektroniske kommunikation. fjerne tvivl om, hvor informationen skal bringes. Et nyt intranet skal kunne bruges på iPad og iPhone (så alle har lige adgang), og vi vil fokusere på god brug gennem oplæring. 	<ul style="list-style-type: none"> det, at vi analyserer den nuværende interne kommunikation, herunder informationsflow, dialog og videndeling, og hvordan et nyt intranet kan understøtte strategien. det, at vi ser på nye kommunikationskanaler, f.eks. apps og intranet (den digitale arbejdsplads), der bevarer den relevante information, der i dag er på Nettinget, og skaber nyt rum for vidensdeling. det, at vi ser på, hvordan formen fra sociale medier kan spille ind, herunder mere ekstern formidling af interne forhold. det, at vi oplærer alle i at dele relevant viden og skaber formidlingsmæssige rollemodeller/ambassadører (god skik) i de enkelte enheder for at promovere intern kommunikation. 	<ul style="list-style-type: none"> tilfredsheden med den interne kommunikation gennem måling.