

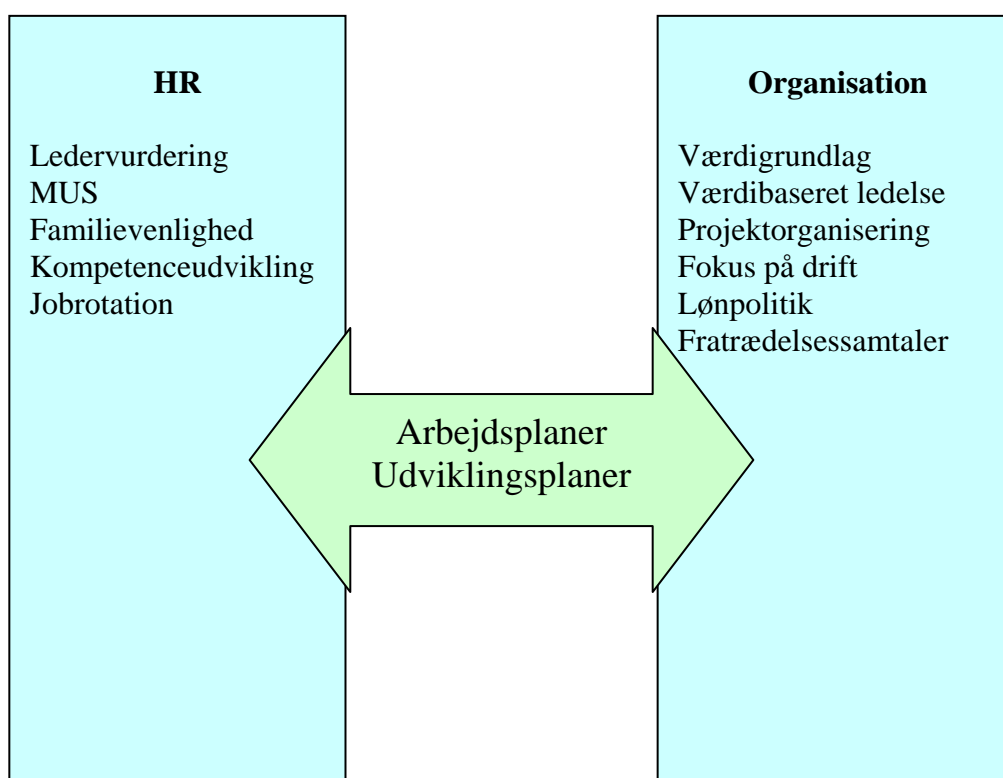


Vision

På baggrund af kommunens overordnede værdigrundlag har Økonomiforvaltningen opstillet følgende vision:

”Økonomiforvaltningen er en attraktiv arbejdsplads, der er kendt for at tiltrække og udvikle engagerede, kompetente og tilfredse medarbejdere.”

For at opfylde ovenstående vision arbejder Økonomiforvaltningens ledelse, medarbejdere og HR-området i Administrationssekretariatet med følgende indsatsområder:



HR

Ledervurdering

Én gang årligt gennemfører Økonomiforvaltningen en ledervurdering af alle forvaltningens kontorchefer og mellemledere. I vurderingen udfylder alle medarbejdere et spørgeskema, som både dækker medarbejderens relation til lederen, men også den generelle trivsel og arbejdsglæde i kontoret. Ledervurderingen er en systematisk måling af medarbejdernes tilfredshed med arbejdspladsen og skal fungere som et dialog- og udviklingsværktøj for både chefer og ledere. I Økonomiforvaltningen bruges ledervurderingerne bl.a. til:

- At forbedre arbejdsmiljøet i kontorerne
- At måle og forbedre medarbejdernes arbejds glæde
- At give kontoret og chefgruppen et grundlag for løbende at reflektere over god ledelse
- At danne et grundlag for den enkelte leders og den samlede chefgruppes udvikling

Når ledervurderingens resultater foreligger, har hver kontorchef en samtale med nærmeste direktionsmedlem samt den administrerende direktør. På møderne formuleres en udviklingsplan for kontoret og for kontorchefen. På baggrund af samtalen og ledervurderingens resultater formulerer Direktionen hvert år en række initiativområder for hele Økonomiforvaltningen.

MUS

Alle medarbejdere i Økonomiforvaltningen *skal* holde MUS-samtaler med deres nærmeste leder. Kun herigennem sikres en løbende udvikling af medarbejder, kontor og kontorchef. MUS-samtalerne skal munde ud i en individuel udviklingsplan for medarbejderen. Formålet med MUS er, at leder og medarbejder udveksler meninger og synspunkter om medarbejderens arbejdssituation og -vilkår. MUS-samtalen skal bidrage til at fremme den enkelte medarbejders arbejdsbetingelser, motivation og jobtilfredshed og sikre en udvikling i kvaliteten af forvaltningens opgaveløsning, ved at sikre at medarbejderne har de bedst mulige arbejdsvilkår. MUS er også et nøgleværktøj i virksomhedens udvikling og optimering af de menneskelige ressourcer. MUS er en oplagt mulighed for at komme i dialog med medarbejderne og derved sikre, at de hele tiden er på forkant med virksomhedens udvikling og har de kvalifikationer, som virksomheden får behov for i fremtiden.

Familievenlighed

Familievenlighed er et særskilt indsatsområde forvaltningen arbejder med. Det betyder, at der i forvaltningen løbende igangsættes en række initiativer, som skal bidrage til, at medarbejderne får en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv. Der lægges vægt på, at familievenlighed ikke kun handler om småbørnsforældre, men alle medarbejdere. Familievenlighed opfattes i forvaltningen, som et område, der kontinuerligt skal arbejdes med for at sikre, at Økonomiforvaltningen er en attraktiv arbejdsplads. Sammenhængene mellem privatliv og arbejdsliv måles årligt i ledervurderingen. Eksempler på initiativer er: Hjemmeopkoblinger, massageordning, fokus på fleksible arbejdstider, legekasse, kriseaftale mv.

Kompetenceudvikling

Som et led i at sikre, at Økonomiforvaltningen til stadighed er en attraktiv arbejdsplads skal medarbejdere og ledelse hele tiden udvikle sig selv og sit job. Det er ledelsen og HR-områdets ansvar, at der i forvaltningen er tilstrækkelige værktøjer til at fremme denne udvikling ligesom det er medarbejdernes ansvar at medvirke til, at redskaberne bliver anvendt. Økonomiforvaltningen har i perioden 2002-2005 fastlagt fem indsatsområder forvaltningen vil arbejde med. Indsatsområderne er fastlagt for at sikre, at kompetenceudviklingen i forvaltningen er planlagt og strategisk. De fem indsatsområder er:

- Interne Kurser
- Ressourcer
- Lederudvikling
- Kortuddannede
- Udviklingsplaner

Jobrotation

Som noget nyt ønsker Økonomiforvaltningen at fremme mulighederne for jobrotation internt i forvaltningen. Det er derfor besluttet, at kontorcheferne altid ved ledige stillinger, barselsvikariater og orlovsvikariater skal overveje om stillingen egner sig til et internt opslag med mulighed for besættelse som en turnusstilling. På den måde har medarbejderne mulighed for at prøve flere forskellige stillingstyper og herigennem udvikle forskellige kompetencer. Fremover vil forvaltningen udvikle ordningen gennem samarbejde med de øvrige forvaltninger i kommunen samt andre organisationer f.eks. ministerier og interesseorganisationer. Jobrotation er indført, for at fremme medarbejdernes mulighed for at arbejde i ønskede kontorer og da det vurderes at være en meget effektiv måde at kompetenceudvikle og fremme fleksibilitet og helhedsorientering.



Organisation

Værdigrundlag

Økonomiforvaltningen arbejder efter Københavns Kommunes Værdigrundlag. Det forventes, at alle medarbejdere kender værdigrundlaget og arbejder efter det. Indførelsen af værdigrundlaget betyder, at arbejdet som udgangspunkt udføres på baggrund af værdier i stedet for faste regler. Hermed får medarbejderne mulighed for stor selvstændighed og ansvar i arbejdsopgaverne

Værdibaseret ledelse

For at lettere at omsætte værdigrundlaget til hverdag har Københavns Kommune formuleret 10 fokusområder for værdibaseret ledelse.

Internt har forvaltningens arbejde med værdibaseret ledelse resulteret i, at chefkredsen i fællesskab har formuleret folderen "God Personaleledelse i Økonomiforvaltningen. Folderen beskriver en række krav til god personaleledelse, og fungerer som forvaltningens ledelsespolitik.

Projektorganisering

For at opnå en stedse mere smidig opgaveløsning, suppleres forvaltningens fag/kontoropdelte organisering bl.a. af projektarbejdsformen og andre tværgående samarbejdsformer. Projektarbejdsformen er en metode, hvor de rette medarbejderkompetencer anvendes til de rette opgaver på tværs af kontorerne. Projektarbejdsformen betyder, at forvaltningen opnår en større grad af samarbejde og samtidig en fladere og mere fleksibel organisationsstruktur.

Fokus på drift

En adskillelse mellem projektopgaver og driftsopgaver betyder, at der i en periode har været en adskillelse af udvikling og drift i forvaltningen. Denne udvikling er ikke hensigtsmæssig for en offentlig institution. Direktionen har derfor fra 2002 valgt at igangsætte en række initiativer, der skal sætte fokus på forvaltningens driftsorganisation. Dette sker dels gennem projekter, som skal skabe udvikling i de enkelte driftsområder og dels gennem specialdesignet kompetenceudvikling. Målene med indsatserne er: Større arbejdsglæde, større fleksibilitet og mere effektivitet i opgaveløsningen.

Lønpolitik

I Økonomiforvaltningen er det et mål at anvende forvaltningens lønpolitik som et naturligt ledelsesredskab i forlængelse af kommunens værdigrundlag og den overordnede lønpolitik. Økonomiforvaltningen ønsker gennem lønpolitikken at rekruttere og fastholde kvalificerede og tilfredse medarbejdere og ledere, der effektivt leverer ydelser af højeste kvalitet. Som et led i at sikre, at Økonomi-

forvaltningen til stadighed er en attraktiv arbejdsplads lægger lønpolitikken op til at gøre det tiltrækkende for medarbejdere og ledelse at udvikle sig i jobbet, bl.a. ved at lønnen følger medarbejderens udvikling. Det er forvaltningens målsætning, at ingen medarbejder skal være i tvivl om, hvilke ”krav”/mål, der er aftalt for medarbejderne, og om der er knyttet en lønmæssig konsekvens til aftalen. Til at underbygge lønpolitikken er der i 2003 indført et nyt lønsystem i Økonomiforvaltningen. Det nye lønsystem skal bidrage til en mere gennemskuelig lønforhandling og skal sikre, at kontorcheferne kan bruge lønredskabet aktivt som et personalepolitisk instrument, uden at skulle bruge uforholdsmæssig meget tid på den tekniske lønstyring.

Fratrædelsessamtaler

I november 2000 blev det besluttet, at alle medarbejdere, der fratræder en stilling i Økonomiforvaltningen, skal tilbydes en fratrædelsessamtale.

Formålet med fratrædelsessamtalerne er, at samle viden om Økonomiforvaltningen som arbejdsplads og afdække de vigtigste årsager til at medarbejderne fratræder. Resultaterne bruges i det fortsatte arbejde med at sikre, at Økonomiforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads.



Arbejdsplaner og udviklingsplaner

Arbejdsplaner og udviklingsplaner er de to faktorer, der knytter organisationen og kompetenceudviklingen sammen, så vi i forvaltningen sikrer en sammenhængende udvikling af de to områder.

Arbejdsplaner

Hvert kontor i Økonomiforvaltningen udarbejder én gang årligt en kontorarbejdsplan. Arbejdsplanen beskriver alle de opgaver kontoret forventer at udføre det kommende år, samt formulering af tilhørende mål. Formålet med arbejdsplanerne er at sikre videndeling i forvaltningen, skabe en systematisk ramme for kontorernes arbejdsplanlægning og samtidig sikre en bevidst prioritering af kontorets opgaver. Ansvar for arbejdsplanerne ligger hos kontorchefen, men det forventes at der i processen er høj grad af dialog og at medarbejderne deltager aktivt i fastsættelsen af både mål og planer. Processen afsluttes med et arbejdsplanmøde mellem den administrerende direktør og hele kontoret, hvor der bl.a. diskuteres prioriteringer, ressourcer og forventninger.

Udviklingsplaner

Økonomiforvaltningen ønsker at udvikle, fastholde og rekruttere kvalificeret personale for derigennem at kunne yde et højt serviceniveau. Ved at arbejde med udviklingsplaner vil forvaltningen synliggøre de muligheder og krav, der er og sætte disse elementer ind i et perspektiv, som giver mening for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanerne giver desuden mulighed for at den enkelte kontorchef kan foretage kompetenceudvikling ud fra et helhedssyn ved at han/hun kender kontorets samlede behov. Udviklingsplanerne udarbejdes på baggrund af MUS-samtalen. Udviklingsplanen tager udgangspunkt de mål og opgaver kontoret skal løse samt de ønsker til udvikling medarbejderen har. Det er meningen, at udviklingsplanen skal løbe over mere end et år, så medarbejderen får et billede af sin potentielle udvikling over længere sigt. Samtidig sikres at medarbejderen får en sammenhængende udvikling i den tid han/hun er ansat i Økonomiforvaltningen.