



Afdelingssamarbejdsudvalgsmøde

31-05-2007

Dato: 31. maj 2007

Tid: Kl. 9.30

Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal, vær. 315

Sagsnr.
2007-35715

Dokumentnr.
2007-169834

Mødedeltagere:

Jan Hansen, HK/Kommunal

Dorrit Pedersen, DJØF

Henrik Dencker, Personale og Organisation

Benthe Knudsen, Løneheden

Claus Vestergaard, Tværgående Økonomi (gæst)

Vibeke Lund Jansen, Personale og Organisation (gæst)

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Deltog Ikke:

Ingrid Balsov, LFS

Jens Elmelund, direktør

Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi

Referent:

Bente Hansen

Dagsorden:

1. Meddelelser
2. Budgetforslag 2008 og eventuelle personalemæssige konsekvenser
3. Kompetenceudvikling i centralforvaltningen
4. Orientering fra arbejdsgruppe
5. Eventuelt

Punkt 1. Meddelelser

Henrik Dencker meddelte, at Lars Gregersen er ansat som kontorchef for Mål- og rammekontoret for voksne pr. 1. juni 2007.

Dorrit Pedersen meddelte, at DJØF har holdt møde og valgt Rune Hagel Andersen som supplerende medlem, som gerne vil være med i ASU.

Punkt 2. Budgetforslag 2008 og eventuelle personalemæssige konsekvenser

Claus Vestergaard orienterede om, at budgetforslag 2008 blev afleveret til Økonomiforvaltningen den 15. maj med forbehold for Socialudvalgets godkendelse. Socialudvalget vedtog budgetforslaget den 16. maj.

Udfordringen i budgetforslaget er besparelser på i alt 104 mill. kr., som deles i forskellige kategorier. Socialudvalget skal ifølge indkaldelsescirkulæret bidrage med 35 mill. kr. til prioriteringsrummet.

**Løn, personaleudvikling,
organisationsudvikling
og intern service**

Bernstorffsgade 17, 3.
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

Spareforslagene til finansiering af prioriteringsrummet vedtages først i forbindelse med efterårets budgetforhandlinger.

Yderligere er der besparelser som konsekvens af, at Økonomiudvalget har vedtaget en model for håndtering af integrationsindtægter, der betyder, at vi skal overføre integrationsindtægter til BIF. Derudover er der en række andre udfordringer som økonomiske konsekvenser af DUT og reduceret fremskrivning af budgettet, som skal finansieres. Endvidere er der et merforbrug i 2006 på 28,3 mill. kr., som får betydning for budget 2008.

Claus Vestergaard nævnte dernæst, at Økonomiforvaltningen har defineret de tværgående besparelser, der ligger i indkaldelsescirkulæret som f.eks. energibesparelser, sygefravær, bedre udnyttelse af indkøbsaftaler, reduceret køb af konsulenttydelser og effektivisering af lønindberetningen.

Konkrete besparelser vedrører bl.a. køb af færre pladser, manglende midler til vedligeholdende træning og servicereduktioner på hjemmeplejeområdet.

Generelle besparelser er delt ud på bevillingsområderne med 1% af det samlede budget og 1% på de lokale centres lønbudget.

Claus Vestergaard sagde videre, at de tværgående besparelser og de generelle besparelser har betydning for alle bevillingsområder i Socialforvaltningen. Han tilføjede, at bevillingsområderne er blevet bedt om at melde ind, hvordan de vil udmønte besparelserne. Udmøntningen af besparelserne er derfor ikke på plads endnu. Den tværgående besparelse på f.eks. sygefravær kan ende op med at blive en generel besparelse, hvis ikke arbejdspladserne indhenter besparelsen. Endelig sagde han, at de konkrete spareforslag i budgetforslaget ikke vedrører centralforvaltningen, bortset fra forslag om fælles løsning for stillingsopslag.

Dorrit Pedersen påpegede, at besparelserne må betyde personalereduktioner i et eller andet omfang.

Henrik Dencker bekræftede, at besparelserne får personalemæssige konsekvenser, men at ledelsen ikke på nuværende tidspunkt kan sige hvor meget. Han tilføjede, at når vi får et overblik centralt, vil B-siden blive indkaldt til et ekstra møde.

Konklusion

Der er givet en orientering om budgetforslag 2008. Når eventuelle konsekvenser er klare i forhold til centralforvaltningen, indkaldes ASU til et ekstra møde.

Punkt 3. Kompetenceudvikling i centralforvaltningen

Henrik Dencker fortalte, at grunden til at materialet først er sendt ud kort før mødet er, at personalekontoret havde brug for at orientere de centrale kontorchefer, inden punktet blev drøftet i ASU.

Dernæst sagde han, at B-siden tidligere er blevet præsenteret for kompetenceudviklingsmodellen, og at de har accepteret, at det var en god måde at arbejde videre med kompetenceudvikling på.

I SWOT-analyserne blev det tilkendegivet, at det er vigtigt at få systematiseret kompetenceudvikling og arbejde videre med det. Som det er nu, bruger kontorerne den samme konto til efteruddannelse som til at ansætte medarbejdere. Det er vigtigt at se efteruddannelse i et andet perspektiv. Som konsekvens af SWOT-analyserne besluttede direktionen 6 bevægelser (udviklingsspor).

Henrik Dencker fortalte videre, at personalekontoret er blevet inspireret af Økonomiforvaltningen, som har igangsat en lignende proces, der har kørt i 1 ½ år, og som de har gode erfaringer med. Vi har taget udgangspunkt i at kortlægge, hvilke fælles kompetencer der er nødvendige for at kunne arbejde i centralforvaltningen, og hvilke specifikke kompetencer der er behov for. Dernæst har vi delt 22 kompetencer i 6 spor.

Han pointerede, at det er væsentligt, at leder og medarbejder på MUS-samtalen drøfter, hvilke spor medarbejderen skal bevæge sig i, samt hvilke kompetencer medarbejderen har nu, og hvilke kompetencer der skal styrkes. Derudover skal fælleskompetencer drøftes. Personalekontoret forestiller sig, at hver medarbejder tilknyttes 1 spor.

Kompetencemodellen opererer med nedenstående 6 spor:

Introduktion for nyansatte

Hvor længe en nyansat medarbejder skal være der afhænger af erfaringer. Sporet arbejder med udvalgte dele af kompetencerne som jura, sagsbehandling, præsentationsteknik, mødeledelse, It-kundskaber, organisationskendskab, kommunekendskab. Sporet rummer tilknytning til mentorer og etablering af netværk.

Sagsbehandling

Sporet er basalt for en sagsbehandler og arbejder med jura, kommunekendskab, organisationskendskab, sagsgange, IT-understøttelse og notatskrivning.

Økonomistyring

Sporet er relevant for alle kontorer og arbejder med kompetencerne økonomistyring, budget og regnskab, økonomistyring, styringsredskaber- og modeller.

Måling og dokumentation.

Sporet arbejder med kompetencerne målinger, effektivisering, evaluering og dokumentation, metodeudvikling, faglige strategier, styringsprincipper og kvalitetsudvikling.

Kommunikation, kundeorientering og politisk forståelse

Sporet arbejder med kompetencerne kommunikation og formidling, informationssøgning, kundeorientering, politisk forståelse og strategi.

Ledelse – introduktion til ledelse

Sporet arbejder med kompetencerne ledelse som profession + ledelsesteori, ledelse set i organisations- og styringsmæssigt perspektiv, udvikling af personlig lederskab, udvikling af ledelsesteknikker- og værktøjer, kommunikation og ledelse, relationer og ledelse, konflikter og ledelse, ledelse og forandring. Henrik Dencker forklarede, at rekrutteringen til uddannelsesforløbet sker via MUS-samtalen. Medarbejderen udarbejder en ansøgning. Efterfølgende nedsættes et rekrutteringsudvalg bestående af ledere fra centralforvaltningen, lokalcentre og institutioner for derved at få en kvalificeret bedømmelse af medarbejderen. Dernæst foretages en test. Hvis det viser sig at medarbejderen har et lederpotentiale, udarbejdes karriereplanlægning.

Benthe Knudsen spurgte, om der er sat timer på for den enkelte medarbejder.

Henrik Dencker svarede, at der er sat ½ dag af om ugen = 22 dage om året til læring i gennemsnit. Han tilføjede, at når MUS samtalen er gennemført, kommer der noget konkret om f.eks. projektledelse. Personalekontoret samler efterfølgende tværgående ønsker op og planlægger arrangementer. I sporene flyttes fokus fra kurser til læring. Det bliver en stor opgave for de sporansvarlige og lærerne at tilrettelægge, hvilke aktiviteter, der skal være i sporene, og vi forestiller os et bredt spektrum i sporene.

Henrik Dencker sagde videre, at vi vil indføre en karakterskala inden for kompetenceområderne for at løfte f.eks. fra kyndig til virtuos (ekspert). Aktiviteterne kan være en studiegruppe, hvor en forelæser holder forelæsninger om temaer. Eller det kan være et besøg på institutioner, der arbejder med emner, som ligger i sporet. Han pointerede, at det er vigtigt at afklare på MUS-samtalen, hvor den enkelte medarbejders kompetenceniveau skal flyttes fra og til. I sporet introduktion for nyansatte vil man f.eks. gå fra nybegynder til øvet. I ledelsessporet forestiller vi os, at man går fra øvet til kompetent.

Henrik Dencker sagde dernæst, at personalekontoret har udarbejdet et nyt koncept til MUS-samtalen, som indeholder bud på 22 kompetencer. Og B-siden er velkommen til at komme med andre bud. På

baggrund af MUS-samtalen tilknyttede medarbejdere til et spor, men kan også "shoppe" i et andet spor.

Niveauerne i karakterskalaen er: 1) Nybegynder, 2) øvet, 3) kompetent, 4) kyndig udøver og 5) virtuos. Under MUS-samtalen vurderer medarbejderen, hvor han ligger niveaumæssigt, og lederen vurderer, hvor han mener, medarbejderen skal placeres. Dernæst har begge parter fælles fokus på, hvor medarbejderen befinder sig. Derefter drøftes fremtidigt kompetenceniveau, skal f.eks. organisationskendskab være kompetent eller virtuos, eller er det noget andet, man skal satse på. Medarbejderen er tilknyttet sporet i 2 år. Lærerne skal i gang med at udarbejde lærerplaner, men først skal man kende deltagerantallet, og hvor medarbejdere skal bevæge sig fra og til.

De sporansvarlige er:

Birgitte Nystrup Lundgreen, introduktion for nyansatte
Karen Elmelund, sagsbehandling
Katrine Bagge Thorball, Økonomi, budget og regnskab
Kit Roesen, måling og dokumentation
Anne Marie Søland, kommunikation, kundeorientering og politisk forståelse
Henrik Dencker, ledelse

Med hensyn til tværgående kompetencer har personalekontoret ansvaret for at udarbejde kurser.

Hver kontorchef vælger 3 medarbejdere som lærere. De sporansvarlige foretager udvælgelse af de medarbejdere, som skal være lærere og udarbejder en indstilling til direktionen, der godkender medarbejderne. For garvede medarbejdere vil det være en oplagt mulighed for personlig udvikling, idet kompetencer inden for formidling og pædagogik vil blive styrket. Hvert år vil personalekontoret evaluere, om det er de rigtige aktiviteter, som ligger i sporene, ellers foretages justeringer.

Kompetencemodellen er dynamisk, og personalekontoret vil følge op på mål og succeskriterier, bl.a. i forbindelse med APV og fratrædelsessamtaler. Dernæst sagde Henrik Dencker, at i forbindelse med MUS-samtalen er det vigtigt at se på, om der sker det kompetenceløft, som er aftalt.

Med hensyn til økonomi opererer vi med en udgiftneutral løsning og tager udgangspunkt i beløbet fra 2006. 40% af beløbet bruges til fællesaktiviteter, og 60% bliver tilbage i kontorerne. Det enkelte kontor skal ud af kontorbudgettet betale 2.335 kr. pr. medarbejder, der er knyttet til sporet. Derudover afsætter vi en særlig pulje til efteruddannelse, f.eks. masteruddannelse.

Tidshorisonten er, at personalekontoret forfiner konceptet i 2007 og forbereder aktiviteterne i sporene, så vi kan gå i gang 1. januar 2008.

Dorrit Pedersen finder, at emnet er meget spændende, og at det blev formidlet på en god måde. Samtidig finder hun, at det er et godt oplæg, der er vældig bredt beskrevet, og hvor kompetencer og udvikling bliver synliggjort. Dernæst gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at følge op i forbindelse med MUS-samtalen, således at det bliver konkret for den enkelte. Derudover synes hun, der er en skæveling i forhold til anerkendelse i sporene. I sporet om ledelse er det tydeliggjort, hvad kompetenceudvikling kan føre til, mens det ikke er så tydeligt i de andre spor. Man kan godt tiltrække og fastholde i de andre spor, som understøtter kompetenceudvikling f.eks. specialistarbejde, der også giver anerkendelse. Det er vigtigt, hvad man kan sætte på sit CV, når der er tale om en intern uddannelse.

Dorrit Pedersen sagde videre, at det er fint, at projektledelse er placeret under tværgående kompetencer, men at det også kan være en specialistfunktion. Med hensyn til kundeorientering sagde hun, at det er vores opgave at tage os af byens borgere. Brugerinddragelse og demokratiske processer sætter fokus på netop den kompetence. Hun påpegede, at brugerundersøgelser stiller krav om specielle kompetencer. Med hensyn til økonomi sagde hun, at 40% af uddannelsesmidlerne overføres til udviklingssporene, og 2.335 kr. skal det enkelte kontor betale pr. medarbejder, der knyttes til sporet. Men alle skal vel i gang med kompetenceudvikling, og hvad bliver der tilbage?

Jan Hansen synes, at det er fint at alle får mulighed for at uddanne sig, og at alle kontorer bidrager med hensyn til økonomi. Dog er det lidt ærgerligt, at der ikke er afsat flere penge til kompetenceudvikling, end det kontorerne bidrager med.

Henrik Dencker svarede, at når medarbejdere har gennemført et spor, skal der udarbejdes dokumentation for det. Vi vil gerne synliggøre, hvad tilknytning til sporene kan føre til. Han er enig i, at projektledelse kan ligge under mange grupper, og derfor er det placeret under tværgående kompetencer. Endvidere synes han, at det er fint med kommentarerne om brugerinddragelse. Endelig sagde han, at der bliver 40% tilbage af uddannelsesmidlerne i snit. Dernæst foreslog han, at nedsætte en "backinggruppe". De sporansvarlige kan tænke deres spor igennem og derefter mødes med gruppen for at drøfte eventuelle indkomne forslag. Det vil også give mening for B-sidens medlemmer.

B-siden var enig i at der nedsættes en "backinggruppe".

Dorrit Pedersen foreslog et gå-hjem-møde.

Henrik Dencker svarede, at det vil være fint med et gå-hjem-møde efter sommerferien.

Benthe Knudsen spurgte, om man kan få lov til at høre et foredrag, hvis der kommer en professor og holder et spændende foredrag i et spor, og man er tilknyttet et andet spor?

Vibeke Lund Jansen svarede, at det kan man eventuelt mod en mindre betaling. Alle medarbejdere får information om det spor, de er tilknyttet. Derudover kan man på nettet holde sig orienteret om, hvad der foregår i de andre spor.

Henrik Dencker sagde, at han gerne vil have en hurtig tilbagemelding om, hvem der skal være med i "backinggruppen".

Konklusion

Punktet har været drøftet. ASU tilslutter sig oplægget med de faldne bemærkninger. Der nedsættes en "backinggruppe" og B-siden indkaldes, når det er nødvendigt. Der arrangeres et gå-hjem-møde efter sommerferien, hvor vi orienterer medarbejderne om projektet.

Punkt 4. Orientering fra arbejdsgruppe

Henrik Dencker sagde, at det synlige resultat fra arbejdsgruppen er sommerfesten, som bliver afholdt i Uddannelsescentret den 15. juni. Lokalespørgsmålene har arbejdsgruppen besluttet at sætte i bero.

Dorrit Pedersen sagde, at arbejdsgruppe havde talt om at komme med kreative forslag til løsning af lokaleproblemerne for de medarbejdere, der sidder mange sammen i ét kontor samt løsning til alternativer, hvor telefonen kører i ring.

Henrik Dencker bemærkede, at arbejdsgruppen har besluttet at lægge spørgsmålet tilbage til ASU, fordi vi ikke kunne komme med kreative forslag.

Benthe Knudsen foreslog, at det enkelte kontor finder kreative løsninger vedrørende telefonpasning.

Henrik Dencker foreslog, at opfordre kontorerne til at drøfte, hvordan man løser problemet med telefoner samt, hvordan man udnytter lokaliteterne bedre.

Vibeke Lund Jansen oplyste, at det er besluttet at arrangere et gå-hjem-møde med folketingets ombudsmand.

Benthe Knudsen oplyste, at hun har været til et seminar om kommunikation, hvor der var en fremragende foredragsholder, og at hun vil finde navnet på ham.

Jan Hansen spurgte, hvordan det går med cykelstativerne.

Henrik Dencker svarede, at 20 pladser vil blive etableret i uge 27 ved at inddrage nogle parkeringspladser og ved at fjerne en container.

Vibeke Lund Jansen oplyste, at der vil blive udarbejdet et kort spørgeskema om personalegoder.

Henrik Dencker opfordrede B-siden til at finde en DJØF repræsentant til arbejdsgruppen.

Dorrit Pedersen spurgte, hvad arbejdsgruppen har udviklet af forslag vedrørende rygeproblematikken.

Henrik Dencker svarede, at det blev besluttet på sidste ASU at flytte askebægeret væk fra indgangsdøren, og at han vil følge op på det.

Konklusion

Der er givet en orientering fra arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen fortsætter. Der kommer et spørgeskema ud og arbejdsgruppen suppleres med et yderligere medlem.

Punkt 5. Eventuelt

Jan Hansen oplyste, at der er blevet fremlagt en chefstafet på den nye chef i Mål- og rammekontoret for voksne, og at han har fået det indtryk, at materialet var fortroligt.

Henrik Dencker svarede at direktionen, chefkolleger og medarbejdere er blevet spurgt om, hvilke forventninger de har til den ny chef. Materialet er offentligt tilgængeligt. Det er et godt værktøj, der kan drøftes på kontormøder. Han opfordrede til, at stafetten drøftes med chefen.

Bilag:

Udvalgsafsnit

Efteruddannelse og kompetenceudvikling i centralforvaltningen