



14-04-2016

Sagsnr.
2016-0007953

Dokumentnr.
2016-0007953-18

Sagsbehandler
Anne Bach Nielsen

Bilag 1: Oversigt over lokale initiativer til implementering i Økonomiforvaltningens koncernenheder

Koncernenhedernes bidrag er vedlagt som bilag (Bilag 2a-2d) og præsenteres kort nedenfor:

Økonomiforvaltningens rådhusdel (Bilag 2a)

Rådhusets videre arbejde med Tillidsdagsordenen består af tre overordnede spor:

- En systematiseret tillidsbaseret dialog i de enkelte rådhusenheder skal understøtte den gensidige afstemning af rammer, ansvar og opgaver mellem chefer og medarbejdere. For at understøtte dette arbejde afholdes et kick-off event, "Tillid på dagsordenen". Økonomiforvaltningens direktion og en ekstern oplægsholder skaber her et både teoretisk og praktisk fundament for arbejdet med tillidsprincipperne og giver konkret inspiration til udmøntning af den tillidsbaserede dialog. Økonomiforvaltningens administrerende direktør vil følge op på rådhusenhedernes arbejde via dialogmøder i alle af rådhusdelens enheder.
- Et nyt regelforenklings- og afbureaukratiseringstiltag, "ForenklingsKredsen", som skal afskaffe overflødige sagsgange og bidrage til en fælles forståelse for eksistensen af processer, der ikke kan afskaffes. Der lægges op til, at konceptet skal forankres bredt på Rådhuset, og at både medarbejdere og chefer skal deltage aktivt i både udviklingen og driften af det nye koncept.
- Et fælles kompetenceudviklingsforløb for chefer og tillidsrepræsentanter, "Tillid i praksis", som skal skabe et fælles fundament for samarbejdet om Tillidsdagsordenen.

Koncernservice (Bilag 2b)

Koncernservices MED-udvalg har med udgangspunkt i de tre tillidsprincipper foreslået følgende initiativer til implementering i Koncernservice:

- En afbureaukratiseringsmodel, da afbureaukratisering fortsat vurderes at være et relevant tema. Koncernservice vil derfor arbejde med at afdække og afskaffe unødige kontroller og registreringer

Kontor for HR

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

Mobil
2043 0384

E-mail
EX3Z@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800299

- En tydelig definition af roller og opgaver, der følger af arbejdet som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant mm. Ligeledes identificerer Koncernservice et behov for en fælles forståelse af rammerne for medindflydelse på tværs af koncernenheden. Alle ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal derfor på et fælles uddannelsesforløb.
- Fokus på kompetenceudvikling, da Koncernservice står over for implementeringen af en række kritiske systemer, som medarbejdere skal være trygge ved og kvalificerede til at arbejde med.
- Fortsat arbejde med delegationsbeskrivelser og ledelsestilsyn for at tydeliggøre ansvarsområder og rollefordeling internt i koncernenheden.
- Fokus på klare mål og pejlemærker for de enkelte centre og kontorer skal bidrage til et konstruktivt og udviklende samarbejde, således at medarbejderne i højere grad kan tage initiativ og se helheden i den daglige opgaveløsning.

Københavns Ejendomme (Bilag 2c)

Københavns Ejendommers MED-udvalg ønsker, at Københavns Ejendomme udfolder følgende initiativer, som led i arbejdet med Tillidsdagsordenen:

- Workshops skal tydeliggøre og sikre ejerskab til Københavns Ejendommers Key Performance Indicators (KPI'er) og Must Win Battles, der danner rammen den daglige opgavevaretagelse.
- Arbejds- og forretningsgange tydeliggøres efter en nyligt gennemført omorganisering.
- Københavns Ejendommers MED-udvalg ønsker at igangsætte en drøftelse om den nuværende model for arbejdstidsregistrering.
- Københavns Ejendommers MED-udvalg ønsker at igangsætte en drøftelse om, hvordan KPI'er kan styrke arbejdet med Tillidsdagsordenen.
- Københavns Ejendomme arbejder med delegationsbeskrivelser til alle kontor- og enhedschefer, der beskriver den enkelte chefs ansvar for kerneopgaver i enheden.

Byggeri København (Bilag 2d)

Med udgangspunkt i tillidsprincipperne arbejder Byggeri København med følgende tiltag:

- Byggeri Københavns MED-udvalg drøfter status for tillid mellem ledelse og medarbejdere - og mellem Byggeri København og samarbejdspartnere - mindst en gang om året.
- Med udgangspunkt i overordnede strategiske mål i Økonomiforvaltningen drøfter og udvikler Byggeri København mål og tiltag. Medarbejderne bliver desuden inddraget i en fælles proces omkring formulering af strategiske projekter.
- Byggeri København har implementeret tavleledelse, hvor alle enhedens teams afholder ugentlige tavlemøder for at sikre strategisk styring efter mål og milepæle. På disse møder afklares tvivlsspørgsmål omkring konkrete opgaver.
- Byggeri København tilbyder et fælles kompetenceudviklingsprogram for alle medarbejdere, der er specielt udviklet til koncernenhedens kerneopgave.
- Hvert af Byggeri Københavns tre tværgående teams vil udarbejde et værditilbud til koncernenhedens kerneopgave om eksekvering af byggeprojekter for at styrke samarbejdet og værdiskabelsen på tværs.
- Alle medarbejdere har løbende 1:1 samtaler med nærmeste chef. På disse samtaler afstemmes medarbejderens ansvar, rammer og opgaver.
- Byggeri Københavns mission og vision udvikles i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i forbindelse med Byggeri Københavns 1-års enhedsdag, så den er i overensstemmelse med Økonomiforvaltningens strategiske mål.