



Til ØKF, Hoved-MED

29-02-2016

Sagsnr.
2016-0022786

Tillid i KS - Til Hoved-MED d. 03.03.16

Dokumentnr.
2016-0022786-4

Hoved-MED i ØKF skal drøfte udmøntning af tillid i ØKF, og i den forbindelse skal koncernenhedernes give en tilbagemelding ift drøftelserne af tillid i enhederne.

Sagsbehandler
Cecilie Kirstine Kordif

Det fremgår af oplægget fra Rådhuset, at der med budget 2016 er ændret fokus videre fra afbureaukratisering til et fokus på, hvordan den enkelte arbejdsplads får skabt et arbejdsfællesskab, som støtter og udvikler medarbejderne og giver dem bedre forudsætninger for at løse de stadigt mere komplekse kerneopgaver i deres hverdag. Konkret i ØKF har arbejdet med tillidsdagsordenen til formål at sikre højere produktivitet, højere kvalitet i opgaveløsningen, højere medarbejderengagement, motivation og trivsel, medinddragelse og færre transaktionsomkostninger.

Tillidsdagsordenen i ØKF er baseret på tre grundlæggende principper: Klare rammer, klart ansvar og klare opgaver.

Nedenfor fremgår KS udmøntning af principperne.

Tillid i KS:

Afbureaukratisering er fortsat et relevant tema

Tillid blev drøftet på KS-MED møde i december. Her blev det aftalt, at tilgangen skulle være et fokus afbureaukratisering, hvilket stadig er relevant i KS. Der pågår derfor pt. et arbejde med at afdække unødvendige kontroller og områder, hvor der sker en dobbeltregistrering.

I første omgang giver medarbejdere på driftsområderne i KS (Servicecenter Personale og Servicecenter Økonomi) input til konkrete muligheder for afskaffelse af kontroller og registrering. Herefter undersøges det, om der er lovgivningsmæssige eller øvrige, faglige rammer, der tilsiger nødvendigheden af kontrollerne/registreringerne, og hvis ikke der er det, vil unødvendige kontroller og registreringer blive afskaffet

Klare rammer – herunder klare rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere

Der er i KS fokus på at tydeliggøre rammerne for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere, herunder er der brug for en tydeligere definition af rollerne og de opgaver, der følger af arbejdet som

tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant mv. Ligeledes er der brug for en fælles opfattelse af rammerne for medindflydelse på tværs af KS.

Det er derfor vedtaget i KS-MED, at alle ledere, alle TR og AMR skal på et fælles uddannelsesforløb i 2016.

Kompetenceudvikling er et væsentligt indsatsområde i KS

KS står overfor implementering af en række kritiske systemer, og der er blandt medarbejderne en vis bekymring ift at blive klar til ændringerne. Der er derfor fokus på at sikre, at medarbejderne har de fornødne kompetencer til at blive trygge i arbejdet med de nye systemer. 2016 er derfor præget af omfattende kompetenceudviklingsaktiviteter.

Desuden er det besluttet på KS-MED, at der i forlængelse af systemimplementeringen gennemføres evalueringer for at sikre, at man i KS drager relevante erfaringer til kommende systemimplementeringer.

Klart ansvar

I KS arbejdes der på nuværende tidspunkt med delegationsbeskrivelser. Tydelighed omkring ansvar er i fokus, og målet er, at det for alle ledere og medarbejdere er klart hvilke ansvarsområder, ift. de givne kerneopgaver, der påtages af den enkelte leder. Ligeledes skal det være tydeligt, hvad der forventes af lederens tilsynsopgave, og KS har fokus på at sikre implementering af delegationsbeskrivelserne og ledelsestilsynet.

Klare opgaver

KS har fokus på at skabe klare mål og pejlemærker for de enkelte centre og kontorer. Tydelige mål kan bidrage til et godt, konstruktivt og udviklende samarbejde, da medarbejderne i højere grad kan tage initiativer og forholde sig til helheden i den daglige opgaveløsning.