



**Referat fra mødet i Afdelings Samarbejdsudvalget**

13-09-2007

**Dato:** 13. september 2007

**Tid:** Kl. 11.00

**Sted:** Bernstorffsgade 17, vær. 315

Sagsnr.

2007-61607

Dokumentnr.

2007-325499

**Deltagere:**

Jan Hansen, HK, Kommunal

Rune Hagel Andersen, DJØF

Ingrid Balsov, LFS

Jens Elmelund (formand)

Henrik Dencker

Benthe Knudsen

Laura Schmidt-Hansen, Personale og Organisation (gæst)

Sagsbehandler

Bente M. Hansen

**Deltog ikke:**

Dorrit Petersen, DJØF (næstformand)

Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi

**Referent:**

Bente Hansen

**Dagsorden:**

1. Meddelelser
2. HR-strategi
3. Projekt Ledelseskvalitet
4. Afbureaukratisering
5. Eventuelt

**Punkt 1. Meddelelser**

Benthe Knudsen meddelte, at forvaltningen til fulde har opfyldt aftalen om udmøntningsgarantien. Hun oplyste, at manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien vil medføre sanktioner i form af strafbeløb.

**Punkt 2. HR-strategi**

Henrik Dencker fortalte, at forvaltningens HR strategi er blevet til på baggrund af en stor proces, som startede op for ca. 1 år siden. Ledere og medarbejdere fra hele forvaltningen er kommet med deres bud på, hvad der skal fokuseres på i HR strategien, og hvor der skal sættes ind i forhold til udviklingen af attraktive arbejdspladser. B-siden i HSU har senere i processen ønsket, at vi skulle arbejde med HR strategien i fællesskab, og der blev nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra A- og B-siden. Det samlede resultat forelægges HSU den 14. september 2007.

Laura Schmidt-Hansen fortalte, at HR strategien gælder for hele forvaltningen. Hun fortalte også, at det er afgørende, at alle

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

Bernstorffsgade 17, 3.

Sal

1592 København V

Telefon

3317 3313

Telefax

3317 3422

E-mail

X868@sof.kk.dk

EAN nummer

5798009682871

www.kk.dk

arbejdspladser tager ansvar for at arbejde med indholdet i HR strategien, og at HR strategien skal være vedkommende i hele forvaltningen.

Dernæst fortalte Laura Schmidt-Hansen, at HR strategien er bygget op omkring 4 fokusområder:

1. Mål for HR strategien og HR redegørelse
2. De seks bevægelser
3. Politikker og strategier – rekruttering, fastholdelse og udvikling
4. Konkrete aktiviteter

De 4 områder påvirker og understøtter hinanden. Fokusområderne understøttes af aktiviteter. Der opstilles en række specifikke mål i forhold til de seks bevægelser og de 3 politikker og strategier, og der følges op på de opstillede mål i den årlige HR redegørelse. På baggrund af redegørelsen opstilles nye mål.

Laura Schmidt-Hansen sagde videre, at der vil blive afholdt et præsentationsseminar for lederne og de lokale ASU'ér, hvor strategien vil blive drøftet, og hvor man vil drøfte, hvordan man sikrer, at aktiviteterne sættes i værk på de enkelte arbejdspladser.

Jens Elmelund spurgte om personalekontoret har gjort sig overvejelser om, hvilke tiltag der skal til for at gå fra strategi til handling.

Henrik Dencker svarede, at i forhold til centralforvaltningen overvejer vi at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal gøre sig tanker om, hvordan man aktiverer kontorerne i forhold til indsatsområderne. Det vil være relevant i forhold til f.eks. sygefravær og fastholdelse og kan medvirke til gode diskussioner i kontorerne. Måske skulle vi udarbejde en plan for, hvordan man indtænker rekruttering centralt. Dette kunne ske i samarbejde med B-siden. Henrik Dencker foreslog herefter, at B-siden melder navne ind til Bente Hansen senest den 19. september. Personalekontoret indkalder til møde.

Jens Elmelund spurgte, om der er spørgsmål til den fremadrettede proces. Han pointerede, at det er vigtigt, at B-siden kommer med et udspil til, hvad der er vigtigt set fra et medarbejdersynspunkt.

Efter mødet er følgende navne meldt ind i arbejdsgruppen fra B-siden: Ingrid Balsov, Rune Hagel Andersen og Jan Hansen.

### **Konklusion**

Der er givet en orientering om HR strategi. Det er aftalt, at B-siden melder 2-3 navne ind til personalekontoret med henblik på at indgå i et arbejde med, hvordan man implementerer HR strategien.

### **Punkt 3. Projekt Ledelseskvalitet**

Henrik Dencker fortalte, at personalekontoret har afholdt hypoteseseminar med lederne på niveau 2. Ca. 150 hypoteser blev sat op for at understøtte den gode arbejdsplads. Konsulentfirmaet DIEU har set på spørgsmålene, som er blevet stillet til 5 arbejdspladser. Spørgsmålene blev herefter skåret ned til 58. Dernæst fortalte han, at spørgeskema vil blive sendt elektronisk den 19. september til alle medarbejdere i forvaltningen. Spørgeskemaet skal være besvaret senest den 5. oktober kl. 12.00. Han tilføjede, at spørgeskemaerne er anonyme.

Endvidere sagde Henrik Dencker, at ledelsen har informeret kontorcheferne om, at de skal tage spørgeskemaet op på kontormøderne. Han forklarede, at spørgsmålene afspejler hypoteserne – hvad fremmer den gode arbejdsplads. Ud fra spørgeskemaerne udarbejdes en lederprofil på hver kontorchef/den daglige leder. Enheden skal bestå af mindst 5 personer for at sikre anonymiteten. Profilen afleveres til kontorchefens nærmeste leder (direktøren), som drøfter profilen med kontorchefen, og hvad der skal fokuseres på, som eventuelt skal forbedres.

Ingrid Balsov sagde, at B-siden har drøftet, at lederne ikke skal udstilles i en offentlig gabestok

Henrik Dencker svarede, at i centralforvaltningen vil der være åbenhed i profilerne. Her vil de personlige profiler blive lagt ud på et lukket lederforum. Måske vil man lave det anderledes i lokalforvaltningen. Spilleregler for resultatprofilerne skal drøftes på HSU den 14. september, og HSU har indflydelse på, hvordan profilerne skal håndteres.

Rune Hagel Andersen synes, at det er et spændende projekt, og at det er vigtigt, at man sikrer anonymiteten fra medarbejderens side. Han mindede om, at der tidligere har været problemer i forhold til APV, hvor medarbejderne ikke var sikret anonymitet.

Ingrid Balsov sagde, at det kræver tillid, ellers kommer man ikke frem med svaghederne.

Henrik Dencker bemærkede, at Projekt Ledelseskvalitet er et værktøj til at udvikle lederne.

Jens Elmelund sagde, at vi forestiller os et lederkollegie, der inspirerer hinanden på tværs, og det er vigtigt at lederne får gode råd fra medarbejderne.

### **Konklusion**

Henrik Dencker har givet en orientering om, det der lige nu foregår om ledelseskvalitet. Fra ASU har vi fået opbakning og en udmelding om, at det er et godt tiltag. Herfra sender vi en opfordring ud til alle

medarbejdere om at udfylde skemaet, og at det har værdi at udfylde skemaet.

#### **Punkt 4. Afbureaukratisering**

Jens Elmelund fortalte, at Dorrit Pedersen har fremsendt de modtagne bidrag til afbureaukratisering til ASU samt et notat med 6 forslag til bureaukratisering, der anbefales til HSU. MR-Misbrugs forslag fremgår ikke af notatet, fordi det er modtaget efter at forslagene er fremsendt til ASU.

Henrik Dencker spurgte, om B-siden har andre afbureaukratiseringsforslag, der skal på listen.

Ingrid Balsov sagde, at B-siden gerne vil have, at forslaget om centralisering af opgaverne vedr. refusion sættes på listen. Dernæst sagde hun, at det er vigtigt at gøre opmærksom på, at afbureaukratisering ikke er en skjult besparelse, men handler om at finde frem til bedre og smidigere arbejdsgange.

Jens Elmelund tilføjede, at ideen med afbureaukratisering er netop at få frigjort arbejdskraft til de opgaver, som forvaltningen er sat til at løse.

Dernæst foreslog Jens Elmelund at drøfte forslagene, der anbefales til HSU.

##### *1. At centralforvaltningen sikrer en koordinering af initiativer overfor lokalforvaltningen, således at dobbeltarbejde ikke opstår*

Henrik Dencker foreslog bl.a. at sætte fokus på møderækkeaktiviteter og lave en fælles kalender for aktiviteterne. Hvis vi f.eks. beder lokalforvaltningen om nogle oplysninger, kan vi lægge det ind i en kalender, således at man har et overblik over, hvor mange opgaver vi har sat i gang.

Benthe Knudsen sagde, at når MR-kontorerne holder møder med de lokale centre eller forstanderne, vil det være fint på forhånd at vide det, evt. ved et opslagsværk, så man kan slå møder sammen.

Forslaget blev anbefalet til HSU.

##### *2. At centralforvaltningen i videst muligt omfang prioriterer mundtlig formidling til understøtning af den skriftlige kommunikation samt synlighed i kontakten til lokale niveau*

Ingrid Balsov sagde, at i forhold til tilsynsmyndigheder er skriftlig kommunikation vigtig og også ofte referater. Men man skal ikke altid sætte skriftlige ting i gang.

Jens Elmelund sagde, at intentionen med forslaget formentlig er, at vi skal forklare formålet, med det vi sætter i gang.

Henrik Dencker sagde, at vi skal forklare, hvad oplysningerne skal bruges til.

Benthe Knudsen foreslog at bruge møderne.

Ingrid Balsov sagde, at det er vigtigt at få sat ansigter på.

Forslaget anbefales til HSU med en let omformulering.

### *3. Reduktion og samtænkning og målretning af mål og resultatkrav på de forskellige indsatsområder*

ASU var enige i at støtte op om forslaget.

### *4. Begrænsning af kontrol af tilbagemeldingsgaranti og overholdelse af sagstider*

Ingrid Balsov forklarede, at forslaget går på at reducere måling af tilbagemeldingsgarantien til 2 årlige målinger af 1 dag pr. gang samt, at den årlige sagstidsmåling foreslås reduceret fra 4 uger til 2 uger.

Henrik Dencker sagde, at forvaltningen selv bestemmer over hyppigheden af målinger.

Forslaget anbefales til HSU.

### *5. Begrænsning af revisionskontrol af lønindberetning*

Benthe Knudsen oplyste, at lønigheden vil arbejde på en forenkling af reglerne om kontrol af lønudbetalinger. Det er lidt overflødig med kontrollen, og eventuelt vil man forsøge at begrænse den. Men den kæver revisionens godkendelse.

Benthe Knudsen vil foreslå en forenkling til revisionen.

### *6. Begrænsning af registreringer i vagtplan*

Benthe Knudsen fortalte, at på baggrund af indberetning i vagtplan udbetales lønnen. Det giver ingen mening at lave vagtplaner på medarbejdere, der ikke arbejder i weekender og om aftenen/natten. I forbindelse med at forvaltningen vil overgå til et nyt vagtplansystem, skal der arbejdes på en mere enkel løsning.

Henrik Dencker sagde, at det skal stå på kravspecifikationen i forhold til nyt vagtplansystem.

Det blev aftalt, at punktet undersøges af Benthe Knudsen.

### *7. Centralisering af opgaverne vedr. refusion*

Jan Hansen fortalte, at opgaven blev decentraliseret til MR-kontorerne den 1. januar 2006. Hvert kontor bruger forholdsvis lang tid pr. sag, og ofte sker behandlingen i flere kontorer. Det vil være hensigtsmæssigt at samle opgaven et sted hos personer, der har kendskab til

opgaven. Han sagde videre, at MR-misbrug foreslår opgaven sendes til Koncernservice.

Jens Elmelund sagde, at ledelsen vil tage spørgsmålet med til kontorchefmøde for at få afklaret, om det er en god idé at samle opgaven ét sted

Benthe Knudsen vil gerne have forslaget om barselsfonden med på listen. Hun forklarede, at alle de lokale arbejdspladser sender deres refusionsafregninger til Driftsenheden for lønområdet, som herefter kontrollerer refusionsanmodningerne. Dernæst videresendes de til barselsfonden/Økonomiforvaltningen. Nogle forvaltninger er i direkte kontakt med Barselsfonden, mens Lønenheden er en mellemstation.

Der var enighed om at forslaget omformuleres.

ASU anbefaler forslaget til HSU.

### **Konklusion**

Ledelsen takker næstformanden for at selekttere forslag til afbureaukratisering, og forslagene sendes videre med de justeringer og tilføjelser vi har drøftet.

### **Punkt 5. Eventuelt**

Henrik Dencker fortalte, at arbejdsgruppen under ASU har arbejdet med forskellige forslag til gå-hjem-møde. Det er mundet ud i, at centralforvaltningen er inviteret til gå-hjem-møde fredag den 26. oktober 2007, hvor ombudsmanden kommer på besøg. Ombudsmanden vil sætte fokus på problemstillinger i det sociale arbejde.

Henrik Dencker fortalte videre, at arbejdsgruppen har besluttet at afholde fyraftensmøder hver 3. måned. Han opfordrede dernæst ASU og øvrige medarbejdere til at komme med forslag til temaer.

Henrik Dencker meddelte, at næste ASU-møde den 15. november flyttes til kl. 11.00.

Endelig fortalte Henrik Dencer, at personaleafdelingen har udbudt projektlederuddannelsen til alle kontorer. 13 har tilmeldt sig. Vi har reserveret 3 pladser til kokalforvaltningen.

Jan Hansen henstillede til i forbindelse med afslutningen af lønforhandlingerne, at medarbejderne får en forholdsmæssig hurtig tilbagemelding fra deres chef om resultatet.

