



Hovedsamarbejdsudvalgsmøde

Dato: 22-06-2007

Dato: 22. juni 2007

Tid: Kl. 10.00

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

Sagsnr.
2007-43476

Dokumentnr.
2007-203700

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Mødedeltagere:

Linda Svendsen, HK/Kommunal
Helle Haslund, LFS
Jens Flyvholm, FOA, sosu
Peter Lønstrup Jørgensen, DJØF
Ole Larsen, SL
Joan Marie Nielsen, DS
Henning Petersen, KKE
Anette Laigaard, administrerende direktør
Sven Bjerre, direktør
Jens Elmelund, direktør
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Arne Bertram, socialcentrene
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne

Deltog ikke:

Britt Petersen, LFS
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge

Ordstyrer:

Arne Bertram

Referent:

Bente Hansen

Dagsorden:

1. Sager på vej
2. Orientering om projekt ledelseskvalitet
3. Orientering om centralforvaltningens kompetenceudviklingsmodel
4. Meddelelser
5. Eventuelt

Punkt 1. Sager på vej

a) Anette Laigaard nævnte MED i SUF og sagde, at vi vil invitere 2 repræsentanter, som har deltaget i udarbejdelsen af MED-aftalen i SUF til at fortælle om fordele og ulemper undervejs i forløbet, så vi kan tage stilling til, om vi vil arbejde med MED i SOF.

b) HR-strategi.

**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

c) Afbureaukratisering. Der er sat en proces i gang i de lokale ASUer, som skal indsende forslag til afbureaukratisering senest den 17. september 2007.

d) Dernæst sagde Anette Laigaard, at Britt Petersen har reageret på afsnittet om effektmåling i DirektionsNyt, og hun foreslog, at HSU afholder en ½ temadag om emnet.

Linda Svendsen kvitterede for forslaget og foreslog, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra begge sider.

Det blev aftalt, at B-siden melder 2 navne ind til personalekontoret.

Endvidere blev det aftalt, at de forslag, der er modtaget i forbindelse med ØKF's afbureaukratiseringsprojekt, sendes til HSU.

Punkt 2. Orientering om projekt ledelseskvalitet

Henrik Dencker orienterede om, at formålet med projekt ledelseskvalitet er at få fokus på, hvad der skaber en attraktiv arbejdsplads. Personalekontoret har i den forbindelse afholdt en række seminarer for at få bud på, hvad der skal til for at skabe en attraktiv arbejdsplads. Vi har opstillet hypoteser, som vi har afprøvet på seminarerne, for at få afklaret, om der skal suppleres med yderligere hypoteser. Samtidig har vi fået erfaringer med, hvilke spørgsmål der fungerer.

Efterfølgende har vi stillet ca. 150 spørgsmål til MR-misbrug, Handicapcenter Vest, Rådgivningscenter Vest, Socialcenter Bispebjerg og Socialcenter Vesterbro - Kgs. Enghave. I øjeblikket bearbejder vi resultaterne. 76 % har besvaret spørgsmålene. 12 % har ikke fået afsluttet den elektroniske besvarelse. 9 % ønsker ikke at svare. Medarbejdere der ikke umiddelbart har adgang til en PC, har fået tilsendt skema i papirform.

Henrik Dencker fortalte dernæst, at i løbet af sommeren vil personalekontoret følge op på projektet, så vi kan bruge de gode erfaringer. På HSU-mødet i september vil vi bl.a. drøfte de fælles spilleregler.

Ole Larsen spurgte, om svarene er anonymiseret.

Dette bekræftede Henrik Dencker.

Arne Bertram spurgte, om der sammenhænge, der skal følges op på i forhold til Personalepolitisk Regnskab.

Henrik Dencker svarede, at vi har sat projekt ledelseskvalitet i gang, hvorimod Personalepolitisk Regnskab er et fælles projekt for hele Kommunen. I forhold til Personalepolitisk Regnskab har der været forskellige ideer til, hvordan man skal gribe det an. Vi vil forsøge at koordinere det, men vi undgår ikke at stille spørgsmål til medarbej-

derne. Med hensyn til Personalepolitisk Regnskab vil der blive indarbejdet noget fra den typiske APV. Tanken er at udvide Personalepolitisk Regnskab til en årlig begivenhed, hvor alle medarbejdere får mulighed for at svare.

Linda Svendsen påpegede, at hun har set nogle af spørgsmålene i forhold til Personalepolitisk Regnskab, og at der er fjernet nogle af de spørgsmål, som handler om arbejdsmængde.

Dette undrede Henrik Dencker, fordi personalekontoret er repræsenteret i arbejdsgruppen, og de er ikke nået til konkrete spørgsmål endnu.

Konklusion

Der er givet en orientering om projekt ledelseskvalitet, og der bliver fulgt op i HSU.

Punkt 3. Orientering om centralforvaltningens kompetenceudviklingsmodel

Henrik Dencker oplyste, at B-siden har opfordret til, at der bliver givet en orientering om centralforvaltningens kompetenceudviklingsmodel i forbindelse med, at de har drøftet HR-strategi.

Baggrunden for kompetenceudviklingsmodellen er, at SWOT-analyserne pegede på, at det var nødvendigt med en mere systematisk model for efteruddannelse og kompetenceudvikling i centralforvaltningen. Det bærende argument i modellen er, at læringsmetode er i fokus. Vi har kortlagt kompetencerne og fundet 22, der er fælles på tværs i centralforvaltningen. Modellen opererer med 6 spor og danner udgangspunkt for MUS-samtalen. Den enkelte medarbejder knyttes til 1 spor for 2 år ad gangen.

De 6 spor er følgende:

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 og 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.

Introduktion for nyansatte

Sporet arbejder med udvalgte dele af kompetencerne som jura, sagsbehandling, præsentationsteknik, mødeledelse, IT-kundskaber, organisationskendskab og kommunekendskab. Sporet rummer tilknytning til mentorer og etablering af netværk. Hvor længe en nyansat skal være tilknyttet sporet, afhænger af erfaringer, dog mindst ½ år.

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. Sporet er et talentspotningspor for medarbejdere, der kunne tænke sig at arbejde med ledelse.

Derudover er der en række tværgående kompetencer, f.eks. netværk, videndeling og projektledelse. De tværgående kompetencer er relevante for alle medarbejdere. I tilbagemeldingen fra MUS-samtalen skal der indgå mindst 2 tiltag, som den enkelte medarbejder vil arbejde med i tværgående kompetencer. Når MUS-samtalerne er afholdt, samles resultaterne med henblik på at undersøge, hvilke aktiviteter, der skal sættes i gang.

På MUS-samtalen gennemgår man de 22 kompetencer og ser på, hvor står medarbejderen nu. Dette vurderes af både leder og medarbejder, og dernæst fastsættes fremtidigt niveau. Til afklaring af dette benyttes en vurderingsskala: Nybegynder, øvet, kompetent, kyndig udøver og virtuos (ekspert). Det er ikke meningen, at alle skal være virtuose. Måske skal medarbejderen bevæge sig fra øvet til kompetent. Henrik Dencker sagde videre, at det er vigtigt at have samme opfattelse af, hvordan skemaet bruges. Oplysningerne samles anonymt for kontoret i en database, med henblik på at følge op på, om der sker kompetenceudvikling.

I sporene foregår læring, og vi tænker ikke traditionelt i kurser. Vi vil arrangere studiekredse, købe foredragsholdere og etablere virksomhedsforløb. Kontorchefer er udpeget som sporansvarlige. Projektet starter op 1. januar 2008.

Ole Larsen finder, at det er et ambitiøst projekt. Dernæst sagde han, at han er blevet stillet et spørgsmål om, hvordan man flytter sig 25 %. Det er en stor procentdel, før at man kan se et resultat. Hvordan arbejder man med det i hverdagen, og bliver der noget evaluering på

aktiviteterne? I øvrigt vil det medføre mange halve cirkler, når man deler i 4.

Henrik Dencker svarede, at det er ØKF der har opfundet systemet, og vi har set på deres erfaringer. Det er vigtigt at gøre målemetoden så simpel som muligt. Leder og medarbejder sætter fælles mål, og vi ønsker ikke at indføre en meget detaljeret skala. Henrik Dencker bekræftede dernæst, at aktiviteterne vil blive evalueret løbende. Én gang om året vil fælleskompetencerne blive evalueret. Han understregede, at modellen ikke afløser de faglige specifikke kompetencer om f.eks. børn. Med hensyn til økonomi tager vi udgangspunkt i beløbet til uddannelse for 2006. 40% af de afsatte midler til kompetenceudvikling overføres til udviklingssporene. Det enkelte kontor vil ud af kontorbudgetterne skulle betale 2.335 kr. pr. medarbejder knyttet til sporet. Dvs. at der forbliver midler på kontorbudgetterne.

Linda Svendsen finder, at det er godt med systematisk kompetenceudvikling, og at der bliver tilvejebragt viden om kompetenceudvikling. Dernæst påpegede hun, at det kræver ressourcer, at medarbejdere skal udvikle sig samtidig med, at der er medarbejdere, som skal undervise i sporene.

Henrik Dencker svarede, at vi er klar over, at der vil være et ressourcetræk, og vi har udarbejdet beregninger for, hvor mange ressourcer der skal bruges på opgaven.

Arne Bertram bemærkede, at i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen havde vi et projekt, der hed det kompetente team. Der var en inddeling som lignede en karaktergivning, men det var en bureaukratisk model, som var vanskelig at have med at gøre. Den ny kompetenceudviklingsmodel er væsentlig mere enkel, bygger på dialog og er enkel at samle op på.

Henning Petersen påpegede, at det er nødvendigt at have en kompetenceprofil for, hvad det er kontoret har brug for. Ikke alle medarbejdere skal være virtuose. Men hvis man når niveauet, kan man gå i stå i sin udvikling. Dernæst spurgte han, hvordan man måler kompetencerne på de bløde værdier (sociale værdier)?

Henrik Dencker svarede, at de sociale værdier ligger i de tværgående aktiviteter.

Jens Elmelund sagde, at kompetenceudviklingsmodellen er en stor opvarmningsøvelse, som vi på sigt vil sætte i gang på alle arbejdspladser. Vi øver os først i centralforvaltningen. Ifølge trepartsforhandlingerne er det den vej, vi kommer til at gå. Vi vil løbende få mange interessante diskussioner i den sammenhæng.

Ole Larsen bemærkede, at i trepartsforhandlingerne ligger der en del penge, også til vikarordninger. Han spurgte, hvordan vi kan bygge nogle af tingene ind i forhold til trepartsforhandlingerne?

Linda Svendsen påpegede, at det er vigtigt at se på kompetenceudvikling dels i forhold til arbejdsopgaver og dels i forhold til at få kompetencer, man kan tage med sig, hvis man ønsker at skifte job. Medarbejdere har en interesse i kompetencegivende uddannelse, der er godkendt på tværs.

Henrik Dencker svarede, at Økonomiforvaltningen har bemærket sig, at kompetencegivende uddannelse er efterspurgt, og at det er vigtigt med accept af, at uddannelserne er gyldige også uden for kommunen.

Linda Svendsen sagde, at hun kan forstå, at man vil rulle projektet ud i hele forvaltningen, når centralforvaltningen har afprøvet det. Hun vil derfor gerne have materiale tilsendt.

Konklusion

Der er givet en orientering om centralforvaltningens kompetenceudviklingsmodel.

Punkt 4. Meddelelser

Anette Laigaard meddelte, at direktionen gør sig nogle overvejelser, om vi skal etablere en form for centerledelse på institutionerne. Tankerne går på, om vi har den bedst tænkelige organisationsmodel, eller om vi skal tænke i større enheder, og om centerledelse kan styrke ledelse og faglighed. Hun tilføjede, at HSU vil blive præsenteret for, hvordan vi vil arbejde med modellen efter sommerferien.

Anette Laigaard meddelte videre, at der er foretaget en arbejdsfordeling i direktionen. Med hensyn til centerledelsesmodeller tager Anette Laigaard initiativ på direktionens vegne.

Dernæst meddelte Anette Laigaard, at Koncernservice er i fuld gang med at blive etableret. Aftalen er ikke godt nok gennemarbejdet, og det er vi i gang med at se på nu. Vi får bestillerfunktionen i forhold til Koncernservice, og vi skal komme med løsning til, hvordan det bliver sat i værk. Sven Bjerre er direktionsansvarlig for samarbejdet med Koncernservice.

På hjemmeplejen er det nødvendig med økonomisk fokus. Området har behov for at få nedbragt merforbruget, og samtidig skal vi være opmærksomme på, at der kommer flere handicappede borgere og på, hvordan vi løser opgaven med de penge vi har til rådighed. Vi har etableret et etårigt projekt, som er forankret hos Jens Elmélund. Medarbejdere i driften vil høre til i projektorganisationen i ét år.

Linda Svenden sagde, at det kan være vanskeligt at få medarbejderne i tale, hvis indgangsvinklen til en organisationsændring på institutionsområdet er besparelser på personalet. Med hensyn til Koncernservice påpegede hun, at inden man går videre med centraliseringstanken, er det vigtigt, at man tænker i evaluering, således at man får afklaret, om man får det ud af det, som var tænkt.

Sven Bjerre er enig i, at det er oplagt at evaluere, og det er et synspunkt, som forvaltningen fremfører, når vi arbejder på tværs. Forvaltningen er ikke klar til at gå videre. Aftalerne skal først være på plads. I praksis fungerer det, men problemet er økonomien, som vi arbejder på.

Ole Larsen fremførte, at hvis udgangspunktet er besparelser i forbindelse med centerledelse, er det vanskeligt med en god dialog om, hvordan man skal organisere området. Det kræver særlige overvejelser om, hvordan man gør, når halvdelen af institutionerne er kommunale og den anden halvdel selvejende.

Linda Svendsen sagde, at i materialet vedrørende samlokalisering af Borgerservice med SOF og SUF i Valby kunne det se ud til, at etableringen af Borgerservice bl.a. skal finansieres af effektiviseringer i SOF og SUF i Valby ved sammenlægning af funktioner.

Efter en kort drøftelse blev parterne enige om, at Borgerservice sættes på dagsordenen som et selvstændigt punkt efter sommerferien. Formålet er at drøfte, hvilke effektiviseringer og dermed medarbejderkonsekvenser der kan være ved at have fælles beliggenhed for Borgerservice/Socialcenter.

Punkt 5. Eventuelt

Ingen bemærkninger.

Bilag:

DirektionsNyt juni 2007