

Vedrørende: HovedMED  
Dato: 23. januar 2015, kl. 9-11  
Sted: Sollentuna 2 og 3  
Deltagere: Ledelsesrepræsentanter:

Helle Adelborg (deltog ikke i pkt. 4), Nich Bendtsen (deltog i pkt. 3 og 4), Gert S. Nelth, Christine Brochdorf, Lars Hørdum Lohse, Anne Marie Andersen, Janni Juhl-Pedersen

Medarbejderrepræsentanter:

FTF: Karin V. Hansen, Flemming Ernst, Vinnie Eliassen  
AC: Ingen  
OAO/LO: Birgit Christensen, Marianne Dyrby, Alice Jacobsen  
AMF: Ingen

Sekretariat: Per Krog, Thomas Thomsen

Fraværende: Michael Daugaard, Bettina Hardt-Madsen, Preben Mac, Preben Vest Nielsen, Jeanette M. Jensen, Jens Schelde, Trine Juulstrup

# Referat

RÅDHUSET

Økonomi- og Stabsforvaltningen  
PersonaleService  
Personalekonsulent:  
Thomas Thomsen

Sagsnr.: 11/30316

Dato: 30. januar 2015/tht

## Dagsorden

### 1. Ledelsesevaluering

*Orientering om og drøftelse af opsamling på ledelsesevalueringen (Bilag 1 til dagsorden).*

Nina Roth orienterede om opsamlingen på ledelsesevalueringen.

Overordnet set ser ledelsesevalueringen positiv ud og svarprocenten har været tilfredsstillende generelt set. Der er enkelte områder hvor svarprocenten ikke har været så stor men dette har der været en forklaring på.

Lederne har gennem fokusgruppeinterview tilkendegivet at der generelt har været tale om en god proces og givet forslag til fremadrettede justeringer og forbedringer, herunder bl.a. i forhold til spørgeskemaets indhold. Desuden er der givet udtryk for at anonymiteten kan gøre det vanskeligt at arbejde med tilbagemeldingerne efterfølgende.

Tanken er, at de enkelte ForvaltningsMED skal arbejde videre med ledelsesevalueringen og den videre proces.

Flemming tilkendegav at der var tale om en meget god opsamling på ledelsesevalueringen og at det ser fornuftigt ud.

Flemming fandt det vigtigt at der arbejdes med resultaterne ude lokalt på den enkelte arbejdsplads, særligt der hvor resultatet er lavt.

Flemming var enig i, at den videre evalueringsproces er en opgave for de enkelte ForvaltningsMED, som skal forholde sig til tilbagemeldingerne og til eventuelle tilpasninger af evalueringskonceptet. I den forbindelse kunne det være nødvendigt at præcisere, hvilken leder det er man evaluerer på, f.eks. på skoleområdet.

Flemming tilkendegav at der havde været tilbagemeldinger på at ledere havde eftersøgt hvem der havde givet kritiske svar, hvilket var en stor problemstilling i forhold til anonymiteten i undersøgelsen.

Helle oplyste, at det var første gang der var blevet gennemført en ledelseevaluering og at derfor sikkert ville være behov for justeringer fremadrettet. I den forbindelse var det godt at få drøftelsen i forhold til ledelseevalueringen spredt ud i de enkelte ForvaltningsMED.

Christine oplyste, at de enkelte ForvaltningsMED skal aftale nærmere i forhold til hvordan den videre proces foldes ud på de enkelte arbejdspladser og samle op herpå samt give forslag til justeringer som Direktionen kan arbejde videre med.

Flemming spurgte til hvad direktionen har tænkt i forhold til gentagelse og eventuelt interval.

Christine oplyste, at direktionen ønsker at se på tilbagemeldingerne inden der træffes en beslutning herom.

HovedMED tog med ovenstående orienteringen til efterretning.

## 2. HR-strategi

*Orientering om og drøftelse af udkast til tids- og handleplan for udmøntning af HR-strategien (Bilag 2 til dagsorden).*

Hanne Rasmussen orienterede om udkastet til tids- og handleplanen for udmøntningen af HR-strategien og fremhævede de input som HovedMED tidligere havde bidraget med og som var indarbejdet i udkastet.

Flemming var af den opfattelse, at der var tale om et fornuftigt oplæg, men spurgte til hvorfor udmøntningen skulle afvente resultatet af overenskomstforhandlingerne.

Henrik T. Vith oplyste, at det vil være hensigtsmæssigt at afvente resultatet af overenskomstforhandlingerne og se det i sammenhæng da det ville være en naturlig del i forhold til HR-strategien.

Vinnie synes grundlæggende at der var tale om et spændende papir.

Vinnie fandt det vigtigt at bringe medarbejdernes kompetencer i spil i forhold kerneopgaven og generelt få et overblik over kompetencerne.

Vinnie fandt endvidere, at der var behov for at se nærmere på ledelses-/kompetenceudvikling og var af den opfattelse, at der manglede lederuddannelse.

Christine tilkendegav, at velfærdsledelse knytter sig til alle som varetager velfærdsopgaver i forhold til borgerne i det daglige og at det i den forbindelse er vigtigt at se på hvordan de faglige og personlige kompetencer bringes i spil og udvikles, herunder set i forhold til den udvikling der også sker i de opgaver der varetages og gav i den forbindelse et eksempel på hvordan fysioterapien har udviklet sig.

Birgit fandt det vigtigt med kompetenceudvikling men var af den opfattelse, at forskellige instanser står i vejen for dette.

Birgit tilkendegav at der sættes mange gode ting i værk men at der ikke afsættes den fornødne tid hertil.

Christine var af den opfattelse, at denne diskussion hørte hjemme et andet sted.

Gert var af den opfattelse, at der allerede er fokus på leder-/kompetenceudvikling og sat initiativer i gang og nævnte i den forbindelse at man allerede ser nærmere på hvad der er af lederkompetencer i Kultur-, Teknik-, Miljø-, Arbejdsmarkedsforvaltningen, og på, hvordan disse kan videreudvikles.

Helle fandt at der generelt sker en kulturel forandring i samfundet som afspejler sig i en krævementalitet, hvilket vi skal forsøge at vende og gav i den forbindelse et eksempel på hvordan gigtskolen har lykket med dette.

Flemming fandt, at kompetenceudvikling var vigtigt og ville betale sig på sigt og henviste i den forbindelse til at HovedMED behandler spørgsmålet om kompetenceudvikling på temadagen i april måned.

Henrik T. Vith oplyste, at der siden 2009 har været fokus på leder-/kompetenceudvikling og at der er ca. 70 ledere som har gennemgået Den Offentlige Lederuddannelse som udbydes i samarbejde med andre omegnskommuner.

HovedMED tog med ovenstående bemærkninger orienteringen til efterretning.

### 3. Personalepolitik

*Drøftelse og godkendelse af kommunikationsprodukter og den videre proces (Bilag 3 til dagsorden).*

Se endvidere siden på Insites vedrørende Personalepolitikken - <http://insites/Default.aspx?ID=13869>

Christine orienterede om arbejdsgruppens arbejde med personalepolitikken og det forslag til den videre proces som arbejdsgruppen var enige om, at anbefale HovedMED (Bilag 1).

Christine bad på baggrund heraf om input fra HovedMED til den videre proces med følgende tilbagemeldinger som resultat:

- Karin og Marianne

Afholdelse af en eller flere fællesarrangementer hvor der kan meldes en stand ind hvor de forskellige institutioner kan fortælle om hvordan de arbejder med personalepolitikken og hvor der kan hentes inspiration på tværs af hele kommunen.

Vigtigt at personalepolitikken gøres levende i hverdagen.

- Alice og Vinnie

Udmøntningen af personalepolitikken skal give mening i forhold til kerneopgaven og driften.

Afvikling af fællesarrangementer hvor der kan gives et indblik i hvad der gøres på tværs af organisationen.

- Janni og Lars

Hvordan griber vi det an og hvordan for vi alle med?

Opmærksom på den forskellighed der er fra institution til institution.

Være gode til at fortælle den gode historie i lighed med fortællefabrikken. Mikse forskellige institutioner og møde nogle som gør tingene på en helt anden måde.

- Anne Marie, Flemming og Birgit

LokalMED vil være et vigtigt omdrejningspunkt i forhold til den videre proces.

Afholdelse af værdidage kan være med til at der kan hentes inspiration fra andre og få et bredere syn på mulighederne i arbejdet med personalepolitikken.

Vigtigt at se på hvordan formidlingen af personalepolitikken finder sted – medier, fysisk m.v. – og være opmærksom på at ikke alle bruger Insites i det daglige. I den forbindelse kan man se på om adgangen til Insites kan lettes.

Bryde grænserne mellem fagene.

Afholdelse af værdidag/-uge i stil med skolerne som afholder sund uge m.v.

Christine kvitterede for tilbagemeldingerne og bad efterfølgende om input til materialepakken, herunder om det var tilstrækkelig information, med følgende tilbagemeldinger som resultat:

Janni var af den opfattelse at behovet ville være forskelligt.

Anne Marie gav udtryk for at en kick-off-dag for alle MED-udvalg / repræsentanter for alle arbejdspladser kunne være relevant.

Karin var af den opfattelse, at MED-systemet havde en forpligtelse til at brede budskabet ud og gå ind i en drøftelse heraf.

Christine var enig i at det kræver en indsats fra alle sider i forhold til den videre proces.

Nich tilkendegav, at det var vigtigt at bruge kræfterne ressourcemæssigt rigtigt, herunder i forhold til om en samlet kick-off-dag ville give mening.

Christine samlede op på tilbagemeldingerne og oplyste, at arbejdsgruppen vil arbejde videre med udmøntning og implementering og inddrage de input der var kommet.

Flemming supplerede med at den langvarige implementeringsplan var givet godt ud på sigt.

HovedMED godkendte på baggrund af ovenstående kommunikationsprodukterne og den videre proces.

#### 4. Aftalestyring

*Orientering om og drøftelse af udmøntning af aftalestyring (Bilag 4 til dagsorden).*

Nich orienterede om procesforløbet i forbindelse med udarbejdelsen af oplægget til en ny model for aftalestyring som nu skal præsenteres politisk, herunder hvordan inddragelsen af HovedMED og chefgruppen m.fl. har fundet sted.

Flemming spurgte til om aftalestyringen kommer til at gælde alle kontrakt-/ikke-kontrakt styrede virksomheder.

Nich oplyste, at det ikke kommer til at gælder de administrative forvaltninger.

Flemming tilkendegav, at det er vigtigt, at der finder en lokal drøftelse sted inden ledelsen går videre med indgåelse af aftalerne.

HovedMED tog orienteringen til efterretning.

## 5. Arbejds miljø

*Drøftelse af processen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, samt orientering om og drøftelse af aktuelle emner.*

Thomas orienterede om tankerne i forhold til den kommende temadag, herunder at der var forslag om at invitere en ekstern oplægsholder ud som kunne holde et oplæg i forhold til hvordan HovedMED kan arbejde med arbejdsmiljø.

HovedMED var enige i forslaget.

Vinnie orienterede om situationen i Avedøre Stationsby og at der er fokus på problemstillingerne i ForvaltningsMED i Kultur-, Teknik-, Miljø-, Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Gert oplyste, at der var et stort ledelsesmæssigt fokus på situationen i Avedøre Stationsby og at det i den forbindelse var vigtigt at afstemme indsatserne hele vejen rundt.

## 6. Valg til feriefonden

*Torben Nymand og Birgit Thomsen er på valg. Begge modtager genvalg.*

HovedMED godkendte indstillingen.

## 7. Evt.

Flemming orienterede om anvendelsen AKUT-midlerne der er afsat til lokale tiltag og oplyste, at der er gennemført 5 arrangementer indtil videre med forskellige temaer.

Flemming oplyste, at tanken var at se på muligheden for at afvikle et arrangement vedrørende kerneopgaven inden sommerferien.

Flemming spurgte til input til anvendelsen af AKUT-midlerne fremadrettet og opfordrede til at der tænkes over dette og meldes forslag ind til arbejdsgruppen som består af Thomas, Preben Mac og Flemming.

HovedMED tog orienteringen til efterretning.

Nich orienterede kort om tankerne i forbindelse med den kommende budgetproces og at der vil blive indkaldt til et ekstraordinært møde i HovedMED i starten af marts måned.

HovedMED tog ovenstående til efterretning.