

“RÅSTOF 2001”

DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE 8. - 9. MAJ 2001

PROGRAM

PROGRAM FOR “RÅSTOF 2001” DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE

**Tidspunkter og aktiviteter
- begge dage 8. og 9. maj 2001**

Odense Congress Center

Tidspunkt		Aktiviteter
Kl. 9.00 - 10.00	Udstillinger og Personalepolitiske caféer er åbne fra kl. 10.00 - 18.00	Messen åbnes, fælles morgenbord i Hal A med underholdning - dørene åbnes fra kl. 8.45
Kl. 10.30 - 12.00		1. runde workshops og store arrangementer/events
Kl. 12.00 - 13.00		Frokost
Kl. 13.30 - 15.00		2. runde workshops og store arrangementer/events
Kl. 15.30 - 17.00		3. runde workshops og store arrangementer/events
Kl. 18.00		Messen lukker

I messemagasinet som udsendes til alle tilmeldte i april 2001 vil det endelige program foreligge. Her vil der være tidspunkter på de enkelte personalepolitiske caféarrangementer, ligesom det vil fremgå hvor de afvikles. Der vil ligeledes være angivet i hvilke lokaler alle workshops afholdes.



DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE 2001

PROGRAM FOR "RÅSTOF 2001" -
DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE D. 8. – 9. MAJ 2001

Messen er åben begge dage fra kl. 9.00 til kl. 18.00.

Programmet er sammensat af følgende aktiviteter:

- Workshops
- Paneldebatter
- Personalepolitiske caféer
- Udstillinger
- Underholdning
- Visuelle indtryk

Workshops og paneldebatter kræver tilmelding

Når Det Personalepolitiske Forum allerede nu udsender et program, er det for at have god tid til at kunne tilpasse aktiviteterne til tilmeldingerne.

De aktiviteter der kræver tilmelding er workshops og paneldebatter.

Caféarrangementer kræver ikke tilmelding. Caféerne foregår ikke i eget lokale, og de har en mere uformel form end workshop'ene. Deltagerne sidder ved runde borde, og det er muligt at komme og gå undervejs. I programmet er der ikke sat tidspunkter på afholdelsen af de enkelte caféer. Det kommer i det endelige program.

Sammensæt selv messeprogram!

Hvis man nøjes med at tilmelde sig én workshop, er der også plads til at deltage i f.eks. et caféarrangement

som tidsmæssigt kan passe sammen med den valgte workshop eller en paneldebat.

Husk også at afsætte tid til at besøge alle udstillingsstandene hvor kommuner, amter, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og private virksomheder viser hvad de har at byde på indenfor personalepolitik. Undervejs vil der i løbet af dagene være forskellige underholdende og kulturelle indslag som ikke kræver tilmelding, men som også skal passes ind i den enkeltes program.

Den enkelte messedeltager sammentykker sit eget messeprogram ud fra egne interesser. Der er masser af aktiviteter at fylde dagen med!

Samme program begge dage

Programmet er det samme de to dage. Den enkelte besøgende kan kun tilmelde sig den ene af de to dage. Dette skyldes ønsket om at give plads til så mange besøgende som muligt.

Messemagasin

Det Personalepolitiske Forum udgiver et messemagasin i april 2001. I dette vil det endelige program være optrykt. Her vil der være navne på oplægsholdere, og de kulturelle og underholdende indslag vil blive beskrevet. Messemagasinet udsendes til alle tilmeldte.

Tilmelding

Tilmelding til de enkelte workshops sker lettest elektronisk. Tilmeldingsblanketten ligger på Den Personalepolitiske Messes hjemmeside på adressen: www.pp-messe.dk. Det er dog også muligt at udfylde blanketten manuelt. Et eksemplar af denne er indlagt i programmet.

Tilmeldingsblanketten sendes til:

**Odense Congress Center
Ørbækvej 350
5220 Odense SØ**

som skal have den i hænde senest d. **1. april 2001.**

Det koster kr. 250,- at deltage i messen.

Yderligere oplysninger:

Messesekretariatet:
Projektleder, Dorte Meiling Nielsen
Tlf.: 33 70 31 63
E-mail: dmn@kl.dk

Sekretær, Dorte Morberg Madsen
Tlf.: 33 70 34 96
E-mail: dmm@kl.dk



Store arrangemententer/ events

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Etnisk ligestilling – en udfordring for alle

Hvordan kan etnisk ligestilling gøres til en del af personalepolitikken? Og hvordan sikres det at personalepolitikken afspejles i arbejdspladsens rekrutteringspraksis?

Dette er blot nogle af de spørgsmål som et panel af personer med viden og erfaring omkring integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, vil komme ind på i en rundbordssamtale.

I rundbordssamtalen gives stof til eftertanke og inspiration til hvordan kommuner og amter kan fremme etnisk ligestilling.

Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

2. Lær forhandling sammen med din modpart!

Dygtige forhandlere skaber bedre resultater – ikke bare for sig selv, men også i det lange løb for deres modparter. Workshopen giver en smagsprøve på fælles forhandlingstræning hvor man sammen med sin modpart lærer at forhandle på en måde der fremmer relationen mellem parterne og skaber aftaler der holder. Deltag i denne kæmpeworkshop med oplæg, øvelser, konkurrence, musik og "Guinness" rekordforsøg!

Konsulentfirmaet ENCORE der har designet den Fælles Forhandleruddannelse for parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked

Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

3. Den attraktive tid

- Er de skarpe skel mellem arbejdstid og fritid ved at forsvinde?
- Vil vi se en individualisering af arbejdstiden? Vil dette gå ud over arbejdsmiljøet?
- Vil medarbejderne få større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden?
- Skal vi se på resultater i stedet for at kontrollere tid og tilstedeværelse?
- Er livsarbejdstid svaret på forskellige behov i forskellige livsfaser?

Arbejdstiden, og måden at tilrettelægge den på, er vigtig når amter og kommuner skal fastholde og rekruttere medarbejdere. Tid bliver en afgørende faktor når der skal skabes attraktive arbejdspladser.

Maria-Therese Hoppe fra Institut for Fremtidsforskning lægger op til paneldebat mellem centrale aktører på det offentlige arbejdsmarked om arbejdstiden og dens samfundsmæssige betydning.

Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

4. "It don't mean a thing, if it ain't got that swing"

Gennem en kombination af oplæg og musikalske scenerier får deltagerne her en helt anden vinkel på samarbejds svære kunst.

Med et 7 mands swing ensemble med sangerinde oplever tilhørerne effekten af manglende samarbejde, og det demonstreres gennem musikken, at tværorganisatorisk samarbejde er en forudsætning for et resultat med kvalitet.

Et væsentligt emne formidles gennem musik – en helt anden messeoplevelse!

Den Swingende Organisation



5. Fortælling og organisation

Organisationer er levende organismer. Derfor er den levende, interaktive fortælling et af de bedste værktøjer til at beskrive disse.

I workshoppen indvier en historiefortæller deltagerne i fortællingens kunst, giver nogle redskaber til at fortælle en god historie og redegør for hvordan historiefortælling kan bruges i en forandringsproces.

Deltagerne må meget gerne selv bidrage med historier.

Fortæller Svend-Erik Engh

Kl. 15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:

6. Arbejdsfastholdelse – en minikonference

- Hvad det er for holdninger, myter og vanetænkning der bør diskuteres i forbindelse med arbejdsfastholdelse?
- Hvordan kan sygdomspolitik rykke i praksis?
- Hvorfor har arbejdsfastholdelse meget at gøre med ledelse og personalepolitik?

Det Personalepolitiske Forum har gennemført en stafet om arbejdsfastholdelse i otte kommuner og fire amter. Socialministeriet og Det Offentlige Netværk har støttet initiativet. Kommunerne og amterne har arbejdet med indsatsen overfor medarbejdere der ikke har en arbejdsindsats på 100%. I en personalepolitisk café giver stafetmodtagerne viden og erfaringer videre. På minikonferencen giver oplægsholdere nye vinkler på begrebet arbejdsfastholdelse. Minikonferencen afrundes med en festlig afslutning på Stafetten om Arbejdsfastholdelse.

Det Personalepolitiske Forum

7. Debatteater om personhåndtering

Normer og holdninger til arbejdet er nye temaer i kampen mod bevægeapparatskader i forbindelse med personhåndtering. Dilemmaer mellem hensyn til behandlingsprincipper og til hjælperen kan være svære at diskutere konstruktivt. Og hvilken rolle spiller kommunikation og ledelse?

BAR (Branchearbejdsmiljørådet) Social og Sundhed har i samarbejde med Dacapo Teatret udviklet et teaterstykke der sætter temaerne til debat. Forestillingens mål er at aktivere ledelser, sikkerhedsorganisationer og medarbejdere til at tænke og handle på nye måder. På workshoppen præsenteres smagsprøver på forestillingen.

Branchearbejdsmiljørådet (BAR) Social og Sundhed og DACAPO teatret



Workshops under Den Personalepolitiske Messe

1. runde workshops afvikles i tidsrummet kl. 10.30 – 12.00
 2. runde workshops afvikles i tidsrummet kl. 13.30 – 15.00
 3. runde workshops afvikles i tidsrummet kl. 15.30 – 17.00
- Workshop'erne er inddelt i 9 temaer

1

– Realitet og visioner

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Hvordan får vi gang i seniorpolitikken?

Der fortælles om erfaringer fra tre kommuner om at give seniorpolitikken et konkret indhold. Kommunerne har etableret seniorordninger for dagplejere og hjemmehjælp. Hovedbudskabet er at seniorpolitikken er vigtig både for at fastholde og udvikle seniormedarbejderne og for at sikre en fornuftig overgang til efterløns- og pensionisttilværelsen.

Allerød, Birkerød og Løgumkloster kommuner samt Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA)

2. Attraktive arbejdspladser for akademikere?

Akademikerne har en fælles arbejdsform, men er spredt på mange arbejdspladser. Er de "Palle alene i verden"? Hvordan kan amter og kommuner fortsat tiltrække og fastholde medarbejdere med længerevarende uddannelser? Skal personalepolitikken tage højde for deres individuelle arbejdsform? Hvem har ansvaret – akademikerne selv, kollegerne eller lederne? Det er nogle af de spørgsmål der vil blive rejst af akademiske ledere og medarbejdere fra amter og kommuner.

Akademikernes Centralorganisation

3. Værdier i den offentlige sektor

Hvordan kan man komme fra de flotte ord og blanke brochurer til virkelighed og handlinger tæt på borger, patient eller bruger? Hvordan kommer man fra de øverste lag i amtet eller kommunen til den enkelte arbejdsplads? Og er der forskel på Nordjylland og København?

Deltagerne på workshoppen har prøvet på en række forskellige måder at arbejde med værdier. De inviterer til en fælles diskussion af perspektiver og udfordringer.

Aalborg Kommune og Københavns Amt

4. Synliggørelse af værdigrundlag

Workshoppen handler om hvordan man kan synliggøre værdigrundlaget som led i en udvikling hen imod værdibaseret ledelse: Metoden, processen og konkrete resultater præsenteres. Budskaberne er at mulighederne for tværfagligt samarbejde styrkes, og både gode og dårlige samarbejdsrelationer synliggøres.

Silkeborg Centralsygehus, Parenkymkirurgisk Afdeling

5. Optimale rammebetingelser for personalepolitik

CARMA fra Aalborg Universitet har gennemført en analyse i tre udvalgte kommuner om hvad der giver de bedste betingelser for personalepolitikken. Hvilke faktorer i arbejdspladsernes omgivelser fremmer og hæmmer en gunstig personalepolitisk udvikling? CARMA vil problematisere de udviklingstendenser undersøgelsen aftegner, og repræsentanter fra kommunerne bidrager med deres vinkler.

Horsens, Hjørring, Munkebo kommuner, Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)



Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

6. Familievenlig arbejdsplads

Hvad skal der til for i praksis at gøre en arbejdsplads mere familievenlig?

I Københavns Kommune har 4 arbejdspladser gennemført et forsøgsprojekt. Projektledelsen og repræsentanter fra arbejdspladserne vil fortælle hvad man kan gøre, og hvordan det har fungeret i praksis. Hovedbudskabet er at familievenlige ordninger er nødvendige – men ikke tilstrækkeligt til at gøre en arbejdsplads familievenlig. Kulturen på arbejdspladsen er afgørende.

Københavns Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

7. Seniorpolitik

Næstved Kommune har løbende arbejdet på at udvikle en personalepolitik der skaber et attraktivt arbejdsmiljø for samtlige medarbejdere. Seniorpolitikken indgår som en integreret del. Filosofien er at det ikke kun er når man fylder 50 at seniorpolitik bliver interessant, men at det er et led i en naturlig karriere og uddannelsesplanlægning som starter ved ansættelsen. Medarbejderindflydelse og ejerskab til seniorpolitikken er nøgleord.

Næstved Kommune

8. Hvad er ledelsens visioner værd, hvis de ikke realiseres af medarbejderne?

Den enkelte medarbejders egne værdier harmonerer ikke altid med ledelsens værdier. Hvis man overser dette, går der megen energi tabt. I workshoppen demonstreres en metode til at skabe harmoni mellem medarbejdernes behov for arbejdsglæde og ledelsens visioner. Resultatet er både et fælles accepteret mål og en mangfoldighed af individuelle værdier.

Danmarks Forvaltningshøjskole og Billund Kommune

9. Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling skal være en mere naturlig del af en arbejdsplads' selvforståelse. Det kræver at der arbejdes med etnisk ligestilling på mange niveauer på én gang, f.eks. personalepolitik, ledelsesudvikling, holdningspåvirkning, målrettet rekruttering og aktivering af etniske minoriteter. I workshoppen præsenteres amtets erfaringer inden for disse områder som udgangspunkt for erfaringsudveksling og diskussion.

Københavns Amt

10. Distancearbejde i Kommunedata – hvorfor og hvordan?

Distancearbejde er noget der tales meget om i disse år. Men det er ikke noget man bare kaster sig ud i. Der er forudsætninger der skal være opfyldt. Det har Kommunedata erfaret. Efter en forsøgsperiode med både gode og dårlige erfaringer, opleves distancearbejde nu som en velfungerende og naturlig del af arbejdet i en IT-virksomhed. Erfaringerne fremlægges i workshoppen.

Kommunedata

11. Kampen om arbejdskraften

Der skal handling til hvis kommuner og amter ikke skal blive sorteper i kampen om arbejdskraften. Odense Kommune har lagt en 4-årig strategiplan indeholdende lederudvikling, fratrædelsesinterview, værdibaseret ledelse og udviklingsplaner for samtlige medarbejdere. Det skal være vejen til både at tiltrække og fastholde medarbejdere. Strategiplanen præsenteres, der udleveres materiale, og der inviteres til dialog om andre måder at møde udfordringerne på.

Odense Kommune

12. Blandet køn giver pote!

En arbejdsplads er sjovere når der både er mænd og kvinder. Det er noget alle ved, men hvordan gør man så i praksis? I Ringsted har man lavet et projekt med fokus på kønsblandede arbejdspladser. Man har peppet ansættelsesprocessen op for at tiltrække folk til kom-



munale jobs. Et særligt fokus på ansættelse giver god lejlighed til at se på arbejdspladsens kønssammensætning.

I workshopen fortælles om erfaringerne med projektet og hvorfor det er sjovere med kønsblanding.

Ringsted Kommune

Kl. 15.30 - 17.00, kan der vælges mellem følgende:

13. Fra regelstyret til værdibaseret personalepolitik
Udgangspunktet er den personalepolitiske tænkning i 90'erne og den fremtid der tegner sig. Temaerne er bl.a. fra regelstyring til værdibaseret ledelse, målformulering for personaleudvikling, sammenhæng mellem organisations-, kompetence- og kvalitetsudvikling. Alt sammen baseret på en opfattelse af at selv-/medbestemmelse vil højne engagementet, og at værdibaseret personalepolitik er et aktiv i rekrutteringen.

Nordjyllands Amt

14. Rekruttering til ældreområdet – et godt sted at arbejde?

Hvordan kan vi rekruttere hver fjerde kvinde i fremtiden? Hvordan får vi synliggjort at arbejdet med ældre og handicappede er et attraktivt område? Vejen er udvikling i arbejdet, praktik i udlandet, kompetenceudvikling og tværfagligt samarbejde - og nedbrydning af de kulturelle barrierer – både hos arbejdsgivere og arbejdstagere, så vi kan rekruttere medarbejdere med en anden etnisk baggrund.

Aalborg Kommune

15. Rekruttering og fastholdelse

Kommunens projekt har udpeget fem væsentlige fokusområder i kampen om arbejdskraften:

- imagemarkedsføring
- vurdering af rekrutteringsgrundlag/-former
- personalepolitikken og -håndbogen
- det sociale ansvar
- kompetenceudvikling

På hvert fokusområde udarbejdes handleplaner centralt og decentralt. Hvis kommunen skal bevare og udbygge sit image som en attraktiv arbejdsplads, skal der tænkes og handles utraditionelt, bredt og langsigtet.

Helsingør Kommune

16. Personalepolitik på arbejdspladsen

Tolv institutioner har udformet en decentral personalepolitik med fokus på effektivitet, trivsel, læring, værdier, holdninger og ejerskab til personalepolitikken. Der præsenteres dialogredskaber som: cafémetode, værdispil, interview. Personalepolitikker med fokus på værdier og normer frem for retningslinier og principper fremlægges. Hovedbudskabet er at værdier bliver det vitale udgangspunkt for personalepolitikken.

Tønder, Hørning, Skævinge, Hørsholm kommuner, Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)



2 – Ethvert menneske rummer kvaliteter

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. SYFO = Arbejdsfastholdelse der virker

SYFO er et kursustilbud til medarbejdere i ældreplejen i Københavns Kommune. Formålet er at forebygge mistrivsel og udstødning. Udgangspunktet for indsatsen er det hele menneske. De hidtidige erfaringer med kurset har vist at medarbejderne har fået større lyst til at gå på arbejde. Samtidig er fraværet blevet mindre, og medarbejderne fastholdes længere.

Københavns Kommune, SYFO

2. Fra ord til handling

Med udgangspunkt i erfaringerne fra det fælles projekt i amtet "Fra ord til handling", sættes fokus på mulighederne for på socialpædagogiske arbejdspladser at fastholde ansatte som er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet. Hvordan udvikles holdninger og samarbejdsformer på arbejdspladsen, så det sociale ansvar bliver en del af personalepolitikken?

Nordjyllands Amt og Socialpædagogisk Landsforbund (SL)

Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

3. Hvad er en god sygefraværspolitik?

Kommunen har gennemført et pilotprojekt om sygefraværsmålinger på daginstitutioner. Formålet var at få viden om årsager til hyppigt fravær for at nedbringe det. Nye løsningsmuligheder der kan forebygge sygdom og medvirke til at sikre trivsel, kvalitet og arbejdsglæde i institutionens hverdag, er blevet udviklet og afprøvet. Workshoppen sætter fokus på hvad det kræver at gennemføre en sygdoms- og fastholdelsespolitik.

**Århus Kommune og Børne- og
Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL)**

4. Det sociale kapitel i praksis i sygehussektoren

KTO og Amtsrådsforeningen har iværksat et projekt om det sociale kapitel i praksis. I workshoppen videregives projektets erfaringer om hvordan man kan forebygge udstødning, nedbringe sygefravær og fastholde og integrere personer med nedsat arbejdsevne.

Projektet er igangsat på fem sygehuse: Herlev, Glostrup og Århus Amtssygehus, Centralsygehuset i Esbjerg-Varde og Hjørring/Brønderslev Sygehus.

**Ribe og Århus amter i samarbejde med
Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)**

5. Betingelser for udvikling af den rummelige arbejdsplads

BST Københavns Kommune gennemførte i samarbejde med Parkafdelingen i 1998-99 et projekt om fravær og arbejdsfastholdelse. På workshoppen vil projektets indhold, forløb og erfaringer blive gennemgået, og herudover lægges op til en diskussion om betingelserne for social ansvarlighed på offentlige arbejdspladser.

Københavns Kommunes Bedriftssundhedscenter (BST)

Kl. 15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:

6. Tag fat om sygdomspolitikken

I psykiatrien i Nordjyllands Amt vedtog man i foråret 1999 at indføre en sygdomspolitik. Politikken skal fungere som en fælles ramme. Inden for denne skal den enkelte arbejdsplads i praksis forebygge og håndtere konkrete sygdomsforløb.

I workshoppen bliver baggrunden for sygdomspolitikken og dens gennemførelse gennemgået, og resultaterne af en netop gennemført effektmåling af sygdomspolitikken præsenteres.

Nordjyllands Amt, Psykiatrien



3 – At skabe resultater gennem - og sammen - med andre

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Kvalitetssikring på en kirurgisk afdeling

Ved at anvende Total Quality Management (TQM) systemet gives plads til medarbejderindflydelse, især gennem deltagelse i udviklings- og kvalitetssikringsgrupper og i samarbejds- og sikkerhedsudvalg. Workshopen beskriver hvordan systemet er tilpasset afdelingen.

Derudover fremlægges afdelingens konkrete resultater med baggrund i en arbejdsmiljø- og personaletilfredshedsundersøgelse.

Silkeborg Centralsygehus

2. Lederens psykologiske kompetencer

Workshopen fokuserer på den følelsesmæssige intelligens og lederens evne til at indgå klare, respektfulde relationer til andre på basis af selverkendelse.

Mange ledelseskulturer lægger vægt på praktiske værktøjer til håndtering af dilemmaer og konflikter. Det forudsætter dog en psykologisk kompetence til at analysere og forstå den enkelte situation. Denne kompetence sætter lederen i stand til at vælge løsninger/handlinger der både løser problemet og afspejler egne værdier og identitet.

I workshopen bliver der erfaringsudveksling i mindre grupper hvor stoffet relateres til egen ledelsesmæssig praksis.

HK Kommunal, Perspektivgruppen og Kommunernes Landsforening

Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

3. Ledelsesudvikling i Ribe Amt

Ribe Amt har designet et nyt ledelsesudviklingsprogram med fokus på udvikling af de personlige lederkompetencer. En grundtanke i programmet er at ledelse ikke kun skabes af den enkelte leder. Ledelse bliver til i relationen mellem den enkelte leder, de nærmeste medarbejdere og overordnede. Ideen med Ribe Amts ledelsesudvikling er derfor at sætte hele systemet i bevægelse - at sætte organisationen Ribe Amt i stand til at debattere og arbejde med ledelse i praksis.

Ribe Amt

4. Kortlægning af kvalifikationer kræver kommunikation

Decentralisering af ansvar og kompetence stiller nye krav til driftsledere og -medarbejdere. Driftslederens rolle udvikler sig. Positive ændringer kræver at den enkelte medarbejders kvalifikationer belyses i forhold til de opgaver der skal løses. Denne kortlægning er tidskrævende når den skal gøres systematisk – og den skal følges op kontinuerligt. Til gengæld sikrer den at den kommunale driftsorganisation bliver en tidssvarende serviceenhed.

Gladsaxe Kommune

5. Supervision til skoleledere

Ledersupervision er et værktøj til udvikling af lederkompetence. Ledernes kompetence har indflydelse på organisationens kultur, arbejdsmiljø og organisationens ansigt udadtil.

Erfaringer fra pilotprojekt om ledersupervision for to grupper af skoleledere præsenteres af Danmarks Lærerforening og repræsentanter for de deltagende skoleledere.

Give og Køge kommuner samt Danmarks Lærerforening



Kl. 15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:

6. Den kulturelle ledelsesudfordring

Fremtidens arbejdsplads vil være præget af mangfoldighed. Det stiller nye krav til fremtidens ledere. Hvordan arbejder man konstruktivt med at integrere og nyttiggøre forskelligartede mennesker i sin organisation?

Workshoppen er tænkt som inspiration til ledere der får ansvar for rekruttering og ledelse af nydanskere. Få gode råd om:

- mangfoldighedsledelse som strategi
- personalepolitik
- myter og fordomme
- rekruttering
- lederrollen og
- personaleværktøjer

Ledernes Hovedorganisation

7. Kompetence- organisations- og ledelsesudvikling hænger sammen

Med udgangspunkt i konkrete erfaringer med kompetenceudvikling, vil der blive sat fokus på metoder, resultater og perspektiver. Målet er at synliggøre sammenhængen mellem organisations-, leder- og kompetenceudvikling og præsentere et helhedsorienteret syn på udviklingen af medarbejdere, ledere og organisations kompetencer.

Vestsjællands Amt

4 – Fra modparter til medparter?

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Arbejdstid og velbefindende

Aften- og natarbejde påvirker helbredet. Hvordan kan det tilrettelægges mest hensigtsmæssigt? Resultaterne af en stor spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af Dansk Sygeplejeråd og Forbundet af Offentligt Ansatte i Nordjyllands Amt forelægges. Undersøgelsen belyser sammenhængen mellem arbejdstid og velbefindende, samt arbejdstid og valg af arbejdsplads i forbindelse med jobskift.

Aalborg Sygehus og Århus Universitet

Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

2. Arbejdstid på en anden måde

Dansk Sygeplejeråd og Sønderjyllands Amt er blevet enige om et forsøgsprojekt om alternativ arbejdstidstilrettelæggelse.

Med aftalen ønsker man at:

- yde en bedre service
- sikre indflydelse på arbejdstiden
- understøtte rekruttering, fastholdelse, fleksibilitet, arbejdsglæde og effektivitet
- skabe forenkling og inddrage arbejdsmiljøhensyn
- skabe lønudvikling og sprede erfaringerne

På workshoppen vil lokale repræsentanter fortælle hvor langt de er kommet med de nye modeller for arbejdstid.

Sønderjyllands Amt, Dansk Sygeplejeråd og Forbundet af Offentlig Ansatte



3. Decentrale arbejdstidsaftaler på et svensk sygehus

KUPA-modellen sætter Kostnadseffektivitet, Udvikling, Patient og Arbejdsmiljø i centrum.

KUPA-projektet ønsker at:

- forene individuelle behov og ønsker med virksomhedens behov og krav
- forbedre arbejdsmiljøet gennem en ændret arbejdsbelastning og skabe større indflydelse på arbejdstid og kompetenceudvikling
- sætte fokus på og give mulighed for deltagelse i virksomhedsudvikling

Evalueringen af KUPA viste stor tilfredshed blandt medarbejderne.

KUPA-projektet, Sverige

4. Medindflydelse og medbestemmelse aftales lokalt

I dag har næsten samtlige amter og halvdelen af kommunerne indgået lokalaftaler om medindflydelse og medbestemmelse (MED).

Der er mange gode erfaringer, både med tilblivelsen af aftalerne og den måde de fungerer på.

Denne workshop giver indsigt i erfaringer fra et amt og to kommuner med indførelsen af MED: Hvad skal der til for at MED-systemet fungerer i praksis og danner et godt grundlag for det daglige samarbejde? Hvilke forhindringer kan man støde på undervejs?

Fyns Amt, Odense og Rønnede kommuner samt KASM (Kommunalt og Amtligt Samarbejde om Medindflydelse og medbestemmelse)

5 – Lær, forstå og gør

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Virtuel skat – interaktiv video

I workshoppen præsenteres en IT-baseret video som kan bruges til at igangsætte eller fastholde dialogen om værdigrundlag.

Videoen er et rollespil, og deltagerne inddrages automatisk i dialogen om Københavns Skatte- og Registerforvaltnings værdier: ansvarlighed, loyalitet, helhedssyn, samarbejde og troværdighed.

Udover demonstration af selve videoen, vil man i workshoppen kunne høre om hvorfor forvaltningen valgte netop denne metode.

Københavns Kommune, Skatte- og Registerforvaltningen

2. Når forandringen starter i rengøringen – om indførelse af teamorganiseret rengøring på Københavns Kommunes skoler

- Hvorfor er det så svært?
- Hvorfor er det alligevel besværet værd?
- Hvad får jeg ud af det som medarbejder?
- Hvad får ledelsen ud af det?
- Hvordan opleves forandringen?
- Hvordan fastholdes forandringen i hverdagen?

I en åben interviewform stiller beslutningstagere, projektansvarlige, rengøringsmedarbejdere, lærere og skoleledere deres erfaringer til rådighed for workshoppens deltagere.

Københavns Kommune og OPUS



**Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:**

3. Elevpolitik – fra idé til praksis

Allerød Kommune har fået sin nye elevuddannelse på skinner - fra idé til praksis. Hvad betyder det for de implikerede og hvor langt er man nået?

Kommunen har iværksat forskellige tiltag der kan gøre det mere attraktivt at være kontorelev i en kommune. Disse beskrives både fra elevernes og medarbejdernes side.

I workshoppen lægges op til en debat om initiativerne og om fremtiden.

Allerød Kommune

**Kl. 15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:**

4. Forskning – uddannelse – organisation

Både Socialministeriet og SL/BUPL har støttet dette dynamiske kvalitetsudviklingsprojekt på miljøterapeutisk forankrede behandlingshjem.

Ingen indsats eller behandling er bedre end den kompetence den enkelte "behandler" besidder. Behandlingen kan ikke udøves uden at forstå udviklingsprocesser og kan ikke lykkes med mindre behandleren (miljøterapeut og organisation) selv er i udvikling.

Workshoppen beskriver projektet og lægger op til drøftelse.

*Behandlingshjemmet Nebs Møllegård og
Socialpædagogernes Landsforbund (SL)*

5. Fokus på fremtiden – kompetenceudvikling på daginstitutioner

BUPL har sammen med PMF udarbejdet materialer til fællestillidsrepræsentanter og lokale fagforeninger om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning. Heri

beskrives konkrete projekter på forskellige institutioner. Workshoppen sætter fokus på værktøjer til kompetenceudvikling og barrierer/udfordringer på små institutioner i forhold større arbejdspladser. Projektet "Fokus på fremtiden" præsenteres. Samarbejdet med konsulenter og effekter på institutionens resultater i det pædagogiske arbejde og i samarbejdet med kommunen, belyses.

*Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
(BUPL) og fynsk kommune*

6. Fra egen viden til organisationens viden

Projektet præsenterer en model for udvælgelse, indsamling, systematisering og overlevering af informationer og "håndværksmæssige" færdigheder inden for to udvalgte logopædiske specialeområder. Modellen kan bruges i forbindelse med oplæring og indslusning af nye medarbejdere.

Århus Amt, Taleinstituttet

7. Kvalitetsuddannelse som rotationsprojekt

Projektet har kombineret en opkvalificerings- og fastholdelsesstrategi for sygehusenes ansatte med en arbejdsmarkeds- og rekrutteringsstrategi.

Amtet har udviklet en kvalitetsuddannelse der tager udgangspunkt i både medarbejdernes og omverdenens kvalitetskrav. Mens de ansatte deltager i kvalitetsuddannelse, bliver de ledige uddannet til vikarer. Jobrotationen sikrer gode vikariater med indhold og gode ansættelsesmuligheder.

Københavns Amt

8. Kvalitet, kompetenceudvikling og akkreditering (bemyndigelse)

Kompetenceudvikling er et vigtigt redskab til at sikre kvalitet i sundhedssektorens opgaveløsning.

På workshoppen vil ledelses- og medarbejderrepræsentanter fortælle om forberedelse og gennemførelse af den kompetenceudviklingsproces der gør det muligt at hospitalerne i H:S i 2002 kan blive akkrediteret i forhold til



en lang række detaljerede standarder. Standarderne er opstillet af en non-profit organisation med erfaringer fra kvalitetsudvikling og -kontrol i USA, Canada og Australien.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

9. Det fynske eksempel - at turde competenceudvikling!

Da amtet besluttede at prioritere competenceudvikling højt, blev det påpeget at hvis forløbet ikke førte til ændringer og forbedringer, især for brugerne, så ville der blive talt om ressourcespild og uindfrie forventninger. Det kan undgås ved at den enkelte ledelse har vilje til at igangsætte, gennemføre og måle på effekter. Competenceudvikling er ikke personalepolitik, men et ledelsesredskab. Fyns Amt har vedtaget overordnede mål for omfang og indhold, begreber er defineret, og en strategiplan opstillet. I workshoppen diskuteres med eksempel fra en hospitalsafdeling hvad der får ledelsen til at turde.

Fyns Amt

10. KOM-projektet i hjemmeplejen

Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje involverer alle medarbejdere i projekt Competence, Organisation og Medarbejderudvikling.

Projektets formål er at gøre medarbejderne parate til fremtidens krav i hjemmeplejen.

Målet er samtidig at øge kvalitet, tilfredshed og effektivitet og at skabe bedre arbejdsmiljø, arbejdsglæde og engagement. Der arbejdes med:

- nye former for kompetencegivende uddannelser
- udvikling af viden og arbejdsgange via jobrotation
- kvalitetssikring /-udvikling
- kvalificering af ledige, også personer med anden etnisk baggrund
- nye IT-samarbejdsformer

Høje-Taastrup Kommune, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) og Dansk Sygeplejeråd

6 – Borgernes krav - medarbejdernes tarv?

Kl. 10.30 - 12.00,

kan der vælges mellem følgende:

1. Udlicitering – ih, hvor vi lærte meget!

Workshoppen tager udgangspunkt i positive oplevelser og læring ved udliciteringen. Hvilke værdier og holdninger betyder noget før, under og efter overdragelsen? Hvordan kan vi bruge den viden til at forbedre vores egen organisation? En drejebog med fokus på medarbejderen beskriver processen.

Kan de personalepolitiske krav kommunen stiller til serviceleverandøren gennemføres? Kan kommunen selv leve op til kravene? Hvad kan en privat serviceleverandør som den kommunale hjemmehjælp ikke kan? Kommunen og en medarbejder fra serviceleverandøren lægger op til debat, bl.a. om hvordan det er at blive virksomhedsoverdraget, og hvilke udfordringer det giver.

Gladsaxe Kommune

2. Værdibaseret ledelse i dialog med borgerne

Herlev Kommune har i et spændende og nytænkende projekt aktivt inddraget borgere og medarbejdere i udarbejdelsen af et fælles værdigrundlag, og der måles på hvorvidt værdigrundlaget efterleves. I workshoppen fortæller leder- og medarbejderrepræsentanter om hvordan processen er forløbet, hvilke erfaringer man har gjort, og hvad arbejdet har betydet i praksis.

Herlev Kommune



Kl. 15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:

3. Dialog – et godt redskab, men kun hvis det bliver brugt

Når borgere og ansatte skal skabe fælles udvikling af kvalitet og kvalifikationer, skal de kunne tale sammen. Brøndby Kommune formulerede i et idéværksted en række visioner og udviklingsområder for at nå frem til "Verdens bedste dagtilbud". Et egentligt dialogforum mellem brugere, ansatte og politikere blev etableret, hvor dette blev drøftet. Erfaringerne fra processen og de foreløbige resultater af denne forelægges i workshoppen.

Brøndby Kommune

7 – Hvad lønner sig?

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Når løn- og personalepolitik lykkes

Workshoppen baserer sig på et projekt i otte kommuner hvor chefer, ledere og tillidsrepræsentanter er blevet interviewet om deres erfaringer med at skabe sammenhæng mellem løn- og personalepolitik. Hovedbudskabet er at det er vigtigt at arbejde målrettet med at få Ny Løn til at understøtte personalepolitikken. Repræsentanter fra de involverede kommuner vil fortælle hvad de har gjort.

Kommunernes Landsforening, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og bl.a. Høje Taastrup Kommune

Kl. 13.30 - 15.00

2. Samarbejde og Ny Løn

Ny Løn har givet mange ledere og tillidsrepræsentanter forhandlingsret til at indgå aftaler.

Dette stiller krav om at finde samarbejdsformer hvor problemerne kan løses konstruktivt og fremadrettet.

Hvordan skabes et forhandlingsklima der kan bane vej for at løse de nye opgaver? Hvordan skabes forståelse mellem parterne om den fælles ansvarsfølelse der bør være for at opnå holdbare resultater? Hvordan kan man ved at fokusere på målet få ændret relationerne mellem leder og tillidsrepræsentanter fra modspillere over modspillere til konstruktive samarbejdspartner?

Gladsaxe Kommune, Bibliotekerne

15.30 - 17.00,
kan der vælges mellem følgende:

3. Selvom det kan se svært ud

Ny Løn har givet mulighed for at skabe sammenhæng mellem uddannelses-, lønpolitik og Familieværkstedernes opgave. Medarbejderne har været inddraget i udarbejdelse af samlet virksomhedsplan, handleplan for det enkelte værksted og politikker for løn og uddannelse.

Processen har været inspireret af Familieværkstedernes grundidé om udvikling af organisation og metode: en modsætningstænkning afløses af et både-og-syn, f.eks. både at kunne bevare og at ville forandre. Metoderne har været refleksion og diskussion. Man har undervejs mødt dinosauriske strukturer og blinde veje. Men selvom det kan se svært ud, træder mål og midler tydeligere frem af morgendagens tåger

Familieværkstederne, Århus



4. Din arbejdsplads og Ny Løn

Hvordan bidrager Ny Løn til kulturen på arbejdspladsen, og omvendt?

Er det rigtigt at Ny Løn ændrer lederrollen? Er det rigtigt at Ny Løn forstærker et godt samarbejde og gør et dårligt samarbejde endnu dårligere? Passer det at tværfagligheden bliver styrket?

Workshoppen er baseret på hypoteser og konkrete resultater af en spørgeskemaundersøgelse på 35 arbejdspladser. Fire af disse arbejdspladser er sat under lup gennem interviews med leder, tillidsrepræsentant og medarbejdere.

Sønderjyllands Amt og Socialpædagogernes Landsforbund (SL)

5. Kobling af løn og kvalitetsmål

- Hvad hæmmer og fremmer anvendelsen af redskaber til kobling af lønpolitik med kvalitetsmål?
- Hvilke forudsætninger skal være til stede for at parterne oplever at redskaberne kan anvendes til en positiv og konstruktiv proces?

I denne workshop fortæller kommuner og amter der har arbejdet med dette, om deres erfaringer.

Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksberg kommuner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) samt repræsentanter fra deltagende kommuner og amter

8 – At måle det umålelige

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. Udbrændthed, motivation og arbejdsglæde – resultater fra et metodeprojekt

Arbejdsmiljøinstituttet har udviklet metoder til vurdering af udbrændthed og psykisk arbejdsmiljø (PUMA).

Projektet har omfattet døgninstitutioner, hospitaler, fængsler, hjemmepleje og socialkontorer. I workshoppen præsenteres hvordan man kan måle udbrændthed. Derudover vil der være mulighed for at diskutere metoder i arbejdet med måling af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøinstituttet

2. Det sociale regnskab – et redskab til dialog, måling og udvikling af virksomheden

Med sociale regnskaber har Frederiksborg Amt fået handlingsorienteret det sociale ansvar. Regnskaberne har givet en dialog mellem organisationens medarbejdere og ledelse.

Holdningsdiskussioner og værdiafklinger har givet amtet et solidt grundlag for at handle socialt ansvarligt og for at måle og "stå til regnskab" for hvor godt intentionerne opfyldes.

Frederiksborg Amt

3. At stå til regnskab for personalepolitikken

Amtets personalepolitiske regnskab er et fleksibelt værktøj til undersøgelse af den personalepolitiske situation. Det danner grundlag for debat om de fremtidige indsatser og giver vigtig information til amtets mange interessenter.



Regnskabet måler personalepolitiske handlinger, holdninger og værdier. Det giver mulighed for at få statistisk overblik og styringsinformation, at sætte nye personalepolitiske dagsordener, måle, evaluere og videreudvikle nye initiativer.

Københavns Amt

4. Dialogbaserede arbejdsklimaundersøgelser – et redskab til faktabaseret ledelse

Århus Amt har gennemført et pilotprojekt om arbejdsklimaundersøgelser. Projektet omfattede ca. 1000 medarbejdere. Workshopen beskriver metode, teknik og proces på følgende områder:

- formålet med at gennemføre arbejdsklimaundersøgelser
- fordele og ulemper – set fra lederside og fra medarbejderside
- metodevalg og teknisk løsning
- intern arbejdsproces
- faldgruber og gode råd

Århus Amt

Kl. 13.30 - 15.00,
kan der vælges mellem følgende:

5. De bløde værdier er de hårdeste – sociale regnskaber i tre kommuner

Et socialt regnskab fungerer som en samlet paraply for initiativer og data der dokumenterer den sociale ansvarlighed.

Resultaterne udgør et godt fundament for dialogen mellem a- og b-siden og for fastlæggelse af mål og midler, ligesom de kan anvendes i dialogen med eksterne parter, bl.a. i forbindelse med rekruttering.

I workshopen præsenteres regnskabets indhold og tilblivelse samt fordele og ulemper ved at arbejde med kvalitative og kvantitative målinger.

Sejlfjord, Århus og Årlev kommuner samt Kommunernes Landsforening

6. Vidensstyring som et strategisk ledelsesværktøj – projekt om vidensregnskaber

Medarbejdernes viden er brændstoffet i kommunernes produktion af ydelser.

Med vidensregnskaber og vidensstyring sættes fokus på rammer og faciliteter for vidensspredning. Målet er størst mulig kvalitet i ydelserne uden øget forbrug af ressourcer. Vidensstyring øger muligheden for at fastholde viden i en tid hvor op mod halvdelen af medarbejderne på de store serviceområder forlader kommunerne for at gå på pension.

To kommuner præsenterer vidensregnskaber og vidensstyring som et strategisk ledelsesværktøj.

Hvidovre og Hørsholm kommuner samt Kommunernes Landsforening

9 – Kunsten at overholde regler og styre efter værdier

Kl. 10.30 - 12.00,
kan der vælges mellem følgende:

1. PAU – Projekt Arbejdsmiljø Udvikling i MED-kommuner

PAU har fokus på hvordan MED-strukturen (medindflydelse og medbestemmelse) kan styrke og forankre arbejdsmiljøindsatsen bredt i kommunerne.

PAU-projektet indeholder erfaringer med hvordan man kan udvikle integreret APV (arbejdspladsvurdering) for det offentlige område og gøre arbejdsmiljø til et styringsredskab i kommunen, bl.a. gennem nye metoder til at få arbejdsmiljømål ind i budget- og kontraktstyring.



Redskaber fra integreret APV afprøves på deltagerne. Dette kræver aktiv deltagelse.

Skanderborg, Blaabjerg, Vissenbjerg og Gladsaxe kommuner, Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

2. Job med vold! – om voldsforebyggelse på arbejdspladsen

Det nytter at forebygge volden og dens skadevirkninger i social- og sundhedssektoren!

Erfaringer fra projekterne Vold som Udtryksform og Vold som Kommunikationsmiddel præsenteres i workshoppen. Voldens omfang, væsentlige udviklingstendenser og konkret voldsforebyggelse i Psykiatrien i Nordjyllands Amt beskrives. Der lægges op til dialog om forudsætningerne for at mindske volden og om lederens rolle.

Nordjyllands Amt og Socialt Udviklingscenter

Kl. 13.30 - 15.00

kan der vælges mellem følgende:

3. Psykisk arbejdsmiljø i folkeskolen

Hvordan har du det på jobbet?

Leder- og medarbejderrepræsentant fra Grantofte-skolen i Ballerup fortæller om skolens arbejde med medarbejdernes velbefindende på skolen. Det handler om ansvarlighed og respekt, forandringsprocesser og et vigtigt forarbejde. Debat med deltagerne om: Hvordan kommer vi i gang? Hvilke erfaringer har andre gjort?

Branchearbejdsmiljørådet (BAR) Undervisning og Forskning og Ballerup Kommune

Kl. 15.30 - 17.00,

kan der vælges mellem følgende:

4. Sundhed på arbejdspladsen – et våben i kampen om de gode medarbejdere?

WHO og EU har sagt det. Regeringen ligeså. Nogle amter og kommuner har sagt det. Og arbejdsmiljøfolkene har sagt det: Sundhedsfremme er noget vi alle må forholde os til. Hvordan kan det blive en naturlig del af personalepolitikken? Hvordan får man livsstil, arbejdsmiljø og virksomhedens sociale ansvar til at hænge sammen?

Få bugt med myterne! Og vær med til at give dit bud på den fremtidige indsats.

Center for Sunde Arbejdspladser, Københavns Kommune

5. Mellemlederen – en nøgleperson

Hvem definerer din rolle?

- Institutionens bestyrelse, dine medarbejdere, rådhusledelsen eller ...?

Hvad prioriterer din hverdag?

- Krav til faglig udvikling, krav til personaleledelse eller administration og økonomi?

Spørgsmål der stiller lederen i et krydspres mellem mange aktører. Dette skaber et særligt psykisk arbejdsmiljø som kan være vanskeligt at håndtere.

Fredericia Kommune betragter mellemlederens rolle i forhold til personaleledelse, arbejdsmiljø og formidling som helt afgørende. Derfor gives rum til prioritering af ledelse.

Fredericia Kommune



Underholdende og kulturelle indslag

Under hele messen vil der være forskellige underholdende og kulturelle indslag, både på gangarealer og i tilknytning til forskellige stande. Disse aktiviteter kræver ikke tilmelding, og de vil blive beskrevet nærmere i Messemagasinet der udsendes til alle messedeltagere i april 2001.

Der vil også blive mulighed for at få motion, arrangeret af Center for Sunde Arbejdspladser, Københavns Kommune.

Foreløbig er der tilmeldt ca. 50 udstillere. Det er en bred vifte af kommuner, amter, faglige organisationer, private virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Der vil blive en masse at se og høre på – og deltage i!

Læs mere om alt dette i Messemagasinet der udsendes til alle tilmeldte i april 2001.

OVERSIGT OVER PERSONALEPOLITISKE CAFÉER TIL "RÅSTOF 2001" -DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE

Bidragyder og titel

1 –

Realitet og visioner

1. Høje-Taastrup Kommune: Høje-Taastrup Kommune en endnu bedre arbejdsplads – om attraktive arbejdspladser gennem decentral udvikling

2. Kommunernes Landsforening (KL) og Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte (KTO): Etnisk tænketank – dialog med repræsentanter af forskellig etnisk afstamning

3. Århus Kommune: Plads til forskellighed

4. Århus Kommune: Lige løn uanset køn

5. Aalborg Kommune: Etnisk ligestilling

6. Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S): Etnisk ligestilling, elektronisk idébank

7. KL, KTO og Tønder, Hørning, Skævinge og Hørsholm kommuner (PULS projekt): Personalepolitik på arbejdspladsen – mere end kommunens centrale politik



fortsat -

8. Danske Kommuner: Hvordan udarbejdes en spændende stillingsannonce?

9. Indre Østerbro Bydel, Københavns Kommune: Udvikling af personalepolitik i bydelen

10. KTO og ARF: Den udviklende personalepolitik

11. Projektledelsen for TV-projektet: Debat om de ti TV-programmer

12. Kunstner Kirsten Dietrich: Stillerum - om stilhedens betydning for kreativitet, intuition og harmoni i og udenfor arbejdslivet.

13. Kunstner Kirsten Dietrich: Forståelse fremmer kommunikationen - sidder kommunikationsevnen i hjernen eller hjertet? Power Point præsentation.

2 – Ethvert menneske rummer kvaliteter

1. Det Personalepolitiske Forum: Stafetten for arbejdsfastholdelse – møder med de 12 stafetkommuner og –amter

2. Aalborg Kommune: Det rummelige arbejdsmarked – hvad kan vi bruge de ledige til?

3. KL og KTO: Det sociale kapitel i praksis – erfaringer fra kommuner

4. Københavns Amt: Erfaringer med det rummelige arbejdsmarked

5. Rødovre Kommune: Trivsel, sundhed, fastholdelse – lovgivning og øvrige komponenters samspil i forhold til arbejdsfastholdelse

6. AOF Danmark: Erfaringer med det rummelige arbejdsmarked i Ringsted Kommune

3 – At skabe resultater gennem - og sammen med - andre

1. BUPL: Lederfaglighed – hvad er god ledelse?

2. Vestsjællands Amt: Rollespil om ledelse og kompetenceudvikling

4 – Fra modpart til medpart

1. Det Personalepolitiske Forum: Nye roller og udfordringer for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i amter og kommuner

2. KASM: Erfaringer på MED-området

3. Socialpædagogernes Landsforbund: Drejebøger om rammeaftaler

5 – Lær, forstå og gør!

1. Glamsbjerg Kommune: Arbejdsproces i uddannelsesplanlægning for én eller flere faggrupper

2. Danmarks Forvaltningshøjskole: "Kompetencebroen" – visioner, sammenhæng mellem personale-, kompetence- og organisationsudvikling



3. Plejecentret Sølund, Københavns Kommune: Kompetenceudvikling, værdigrundlag og etisk regnskab

4. Centralsygehuset i Slagelse: Etablering af tværfaglig team-struktur til forbedring af kvalitet og kontinuitet

5. Nakskov Kommune: "Nye veje" -et udviklingsprojekt om rekruttering i udkantsområder

6 – Borgernes krav - medarbejdernes tarv?

1. Pædagogisk Medhjælper Forbund: Spejling af servicelovens bestemmelser i daginstitutioner, kvalitet i offentlige og private daginstitutioner – hvad koster kvalitet?

7 – Hvad lønner sig?

1. BUPL: Præsentation af inspirationsmateriale om iværksættelse af personalepolitik på institutionsniveau

2. Vejle Amt: Erfaringer med resultatløn

3. Gladsaxe Kommune: Resultatløn

4. Indre Østerbro Bydel, Københavns Kommune: Udvikling af en lønpolitik

8 – Hvordan måle det umålelige?

1. Frederiksborg Amt: Sociale regnskaber

2. Århus Amt, Service- og Kvalitetskontoret: Arbejdsklimamålinger

3. KommuneData: Vidensregnskab

4. Data Puls: Selvtestanalyser

9 – Kunsten at overholde regler og styre efter værdier

1. Arbejdsmiljøsekretariatet: Hvad kan og skal BAR'ene?

2. Ribe Amt: Erfaringer om målsætning og måling til forbedring af arbejdsmiljø

3. Aalborg Sygehus Syd: Forbedring af psykisk arbejdsmiljø gennem kvalitetssikring og selvevaluering

4. Københavns Kommune: Den attraktive arbejdsplads, klimaundersøgelse – afprøvning af metode på mestedeltagerne

5. Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte: Udbygningen af BST



OVERSIGT

OVER BIOGRAF/VIDEOTEK BIDRAG TIL "RÅSTOF 2001" -DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE

1. Københavns Kommune:

"Københavns Kommunes værdigrundlag – en video om værdier i arbejde":

18 min. kl. 10.30

2. Udviklingscentret for beskæftigelse på særlige vilkår:

"Leve mangfoldigheden", film om vilkår for udstøtte:

38 min. kl. 11.00

3. BAR (Branchearbejdsmiljørådet)

Social og Sundhed:

- videoen "Ren og smertefri rengøring"

(om nye rengøringsmetoder i hjemmeplejen):

15 min. kl. 11.45

- videoen "At lære sig - arbejdsmiljø i social – og sundhedshjælperuddannelsen":

20 min. kl. 13.30

- videoen "Ved du hvad - om ergonomi i daginstitutioner":

17 min. kl. 14.00

4. Socialt Udviklingscenter, SUS:

Video om "Vold som udtryksform" (social- og sundhedssektoren):

30 min. kl. 14.30

5. Odense og Otterup kommuner:

"Arbejdsfæstholdelse i Odense og Otterup kommuner":

10 min. kl. 15.10

6. Kommunernes Landsforening,

Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg Kommuner, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og Danmarks Radio:

10 videoer om (amts)kommunale arbejdspladser:

- Etnisk integration og integrationspolitik **kl. 10.30**

- Værdibaseret ledelse **kl. 11.00**

- Kompetenceudvikling **kl. 11.30**

- Kampen om de unge **kl. 12.00**

- Seniorpolitik **kl. 13.30**

- Arbejdsmiljø og personalepolitik **kl. 14.00**

- Fraværspolitik **kl. 14.30**

- Imagepleje **kl. 15.30**

- Nye roller for ledere og tillidsrepræsentanter **kl. 16.00**

- Skjulte ressourcer **kl. 16.30**

Hver videofilm varer 30 min.

Et sammendrag af DR video'erne bliver vist på Det Personalepolitiske Forums stand.

Udgivet af: Det Personalepolitiske Forum
Ansvarlig: Dorte Meiling Nielsen
Oplag: 15000

2001

Grafisk design: FB COMMUNICATION
Produktion: Frederiksberg Bogtrykkeri A/S / 003029



DET PERSONALEPOLITISKE FORUM