

INVITATION

DEN 2. JUNI 2004
BELLA CENTER, KØBENHAVN

DEN PERSONALEPOLITISKE 2004 MESSE

EN GOD OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

VIDEN
VISIONER
VÆRKTØJER



ARRANGØR: DET PERSONALEPOLITISKE FORUM



PROGRAM:

- Kl. 9.00 **DØRENE ÅBNES**
- Kl. 9.30 – 10.15 **MESSEN ÅBNES,
FÆLLES MORGENBORD MED UNDERHOLDNING
OG TALER**
- Kl. 10.30 – 12.00 **1. RUNDE WORKSHOPS, FOREDRAG,
VÆRKTØJSDEMONSTRATIONER, PANELEDBATTER,
FORUMTEATER OG LIGNENDE**
- Kl. 11.30 – 13.30 **FROKOST**
- Kl. 13.30 – 15.00 **2. RUNDE WORKSHOPS, FOREDRAG,
VÆRKTØJSDEMONSTRATIONER, PANELEDBATTER,
FORUMTEATER OG LIGNENDE**
- Kl. 15.30 – 17.00 **3. RUNDE WORKSHOPS, FOREDRAG,
VÆRKTØJSDEMONSTRATIONER, PANELEDBATTER,
FORUMTEATER OG LIGNENDE**
- Kl. 18.00 **MESSEN LUKKER**

Se oversigt med titler på alle workshops, foredrag, værktøjsdemonstrationer, paneldebatter, forumteater og lignende i det udvidede omslag.

Udstillingsområdet og Speakers Corners er åbne fra kl. 10.00 – 18.00



På udstillingsområdet viser kommuner, amter, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og private virksomheder, hvad de har at byde på indenfor personalepolitik.



Speakers Corner er et halv-åbent lokale, hvor talere kort præsenterer et projekt, et værktøj eller lignende. Programoversigt vil findes ved indgangen til hvert Speakers Corner, og vil være trykt i det endelige program.

Det endelige program udsendes til alle tilmeldte i maj 2004.

INVITATION TIL DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE 2004

“EN GOD OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS” – VIDEN, VISIONER, VÆRKTØJER

**Deltag i Danmarks største messe om personalepolitik i amter og kommuner
i Bella Center, København den 2. juni 2004.**

Det Personalepolitiske Forum inviterer hermed medarbejdere, ledere, tillids-, sikkerheds- og andre organisationsrepræsentanter samt politikere i kommuner og amter, der arbejder med eller har interesse for personalepolitik til messe. Kom og få inspiration til at skabe og vedligeholde en god og attraktiv arbejdsplads i kommuner eller amter.

Fyld din vidensbank, få nye visioner og forny din værktøjskasse. Deltag i spændende foredrag, workshops, paneldebatter, værktøjsdemonstrationer, forumteater og udstillinger!

- Kom og hør Peter Lund Madsen fortælle om menneskehjernen, stress, samarbejde og personalepolitik.
- Prøv dialog-værktøjer fra Storstrøms Amt.
- Oplev Dacapo Teateret opføre et interaktivt teaterstykke om "Ny Løn".
- Lyt til paneldebatten: "Strukturreform og personalepolitik til debat" med deltagelse af blandt andre Eigil Rasmussen formand for KL, Kristian Ebbensgaard formand for Amtsrådsforeningen og Dennis Kristensen formand for KTO.
- Mød kollegaer og gamle bekendte ved morgenbordet, på de forskellige caféer, eller til den store frokostbuffet.
- Bliv inspireret på de mange udstillingsstande fra både amter, kommuner, faglige organisationer og private virksomheder.
- Få gode råd, undersøgelsesresultater og værktøjer på Speakers Corner!

Alt sammen i selskab med 4-5.000 ligesindede en sommerdag i København for bare **300,- Kr!** (inkl. morgenmad og frokost)

Forhåbentlig bliver denne messe til en lige så stor succes som i 1998 og 2001, hvor der begge gange var 4-5.000 deltagere og 90% af deltagerne udtrykte stor tilfredshed med messen:

"Det bedste var at møde den (amts)kommunale arbejdsplads som helhed, A- og B-side i dialog som ligeværdige samarbejdsparter samt den energi og motivation, der var lagt i arbejdet."

"Alt virkede og alle var positive"

"God ånd og afslappet atmosfære"

"Mange spændende workshops, bred tilgang til emnet"

(citater er uddrag fra evalueringsrapporten udarbejdet efter forrige messe)

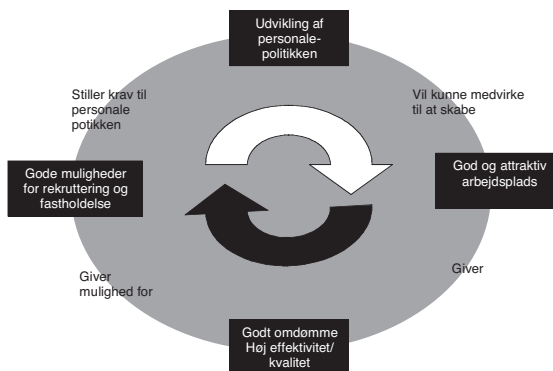
DET OVERORDNEDE TEMA ER: "EN GOD OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS"

Det Personalepolitiske Forum ønsker med temaet at sende et signal om behovet for, at der skabes gode og attraktive (amts)kommunale arbejdspladser for nuværende og fremtidige medarbejdere. Når arbejdspladsen er god, vil medarbejderne også yde en bedre service overfor brugere og borgere.

En høj kvalitet i det produkt eller den service, som arbejdspladsen og medarbejderen leverer, giver den enkelte medarbejder et højt selvværd og gør arbejdspladsen attraktiv og til et sted, hvor vedkommende gerne vil blive ved med at være ansat. Det er en god cirkel!

Den gode cirkel vil skabe et attraktivt billede af arbejdspladsen i forhold til de grupper, som amtslige og kommunale arbejdspladser gerne vil tiltrække og fastholde, f.eks. de unge, de nyuddannede, de erfarne medarbejdere eller andre med attraktive ressourcer.

Messen vil skabe mulighed for en aktiv dialog om viden, visioner og værktøjer til at skabe eller udvikle en god og attraktiv (amts)kommunal arbejdsplads. Deltagerne skal inspireres til nye idéer og projekter, der gør deres arbejdsplads endnu bedre og mere attraktiv.



VI HÅBER AT VI SES TIL MESSEN
HUSK AT TILMELDE DIG INDEN DEN 16. APRIL 2004

MED VENLIG HILSEN
DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

SAMMENSÆT DIT EGET PROGRAM – TILMELD DIG MAX. 3 AKTIVITETER

Du kan sammensætte dit eget messeprogram ud fra dine interesser.

Der er tre runder af aktiviteter (kl. 10.30 –12.00, kl. 13.30 –15.00 og kl. 15.30-17.00).

Du kan vælge én aktivitet pr. runde. Hver aktivitet varer maksimum 1½ time. Der er begrænsede pladser på hver aktivitet.

Der er otte forskellige temaer (A-H). Find det tema og tilhørende aktivitet, der interesserer dig mest og sammensæt dit messeprogram herudfra.

A) Nye organisations- og arbejdsformer	side 6
B) Kompetenceudvikling	side 10
C) Ledelse	side 14
D) Arbejdstid	side 18
E) Arbejds miljø – psykisk og fysisk	side 20
F) Mangfoldighed	side 24
G) Løn og lokale aftaler	side 26
H) Rekruttering og fastholdelse	side 28

Hver runde er sammensat af følgende former for aktiviteter:



• Workshops



• Værktøjsdemonstrationer



• Foredrag



• Paneldebatter



• Forumteater og lignende kreative former

Hvordan tilmelder jeg mig aktiviteterne og messen?

Tilmelding til de enkelte workshops, foredrag mv. sker lettest elektronisk. Tilmeldingsblanketten findes på Den Personalepolitiske Messes hjemmeside på adressen:

www.personaleweb.dk/messe

Tilmelding vil ske efter "først til mølle" principet, så jo før du tilmelder dig, jo mere sikker er du på, at der er plads på de aktiviteter du gerne vil deltage i. På den elektroniske tilmeldingsblanket kan du se, hvilke aktiviteter der stadig er plads på. Hvis der ikke er plads på den aktivitet du ville vælge, så vælg en anden aktivitet.

Det er også muligt at udfylde tilmeldingsskemaet bagerst i denne invitation manuelt og indsende den til Navigent-Konference, der står for tilmeldingerne. Find koden på de valgte aktiviteter og skriv dem ind i skemaet, fx A02 – Godt job – godt arbejde, C06 – Hvad virker bedst, etc.

Frist for tilmelding?

Tilmeldingsfrist er den 16. april 2004.

Betaling – hvordan?

Umiddelbart efter tilmelding tilsendes en bekræftelse sammen med et girokort på 300,- kr. pr. person inkl. morgenmad og frokost. Navigent-Konference står for faktureringen.

A)

NYE ORGANISATIONS- OG ARBEJDSFORMER



KL. 10.30 – 12.00

A01 – Fælles ledelse og sammenlægninger i dagtilbud



En ny institutionsstruktur er på vej præget af samdrift og fælles ledelse. Hvilke konsekvenser har det for personalepolitikken? Der er udviklet forskellige modeller, og valget af model har konsekvenser. Det er et af resultaterne af et landsdækkende forskningsprojekt, som præsenteres af forskerne, organisationerne og kommunale praktikere.

*Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL),
Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF) og
Sønderhald Kommune*

A03 – Fokus på Drift



Driftsopgaver fylder 80%, og får 20% af opmærksomheden. Københavns Kommune har sat fokus på de "glemte" medarbejdere i driften. Gennem mere effektivitet i måden at løse opgaverne på ville man skabe mere arbejdsglæde. Hvordan? Gennem medarbejderinddragelse og ved at involvere kunderne kom der fokus på de forhold, der skaber arbejdsglæde. Resultat: en mere attraktiv arbejdsplads for de "glemte" medarbejdere, samt langt mere smidige arbejdsgange.

Økonomiforvaltningen, Københavns Kommune

A02 – Godt job – godt arbejde



Dynamik mellem pædagogisk kvalitet og pædagogisk virksomhed!

Pædagogers kerneydelse er børn. Men samfundsudviklingen kræver yderligere, at der i daginstitutionerne skabes dynamisk sammenspil mellem pædagogisk kvalitet og personalepolitik. Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) Fyn har under et projekt på tre daginstitutioner opsamlet viden og udviklet værktøjer, der kan inspirere andre. Projekterfaringerne bliver præsenteret og workshopdeltagerne får mulighed for at afprøve en af de anvendte metoder.

BUPL Fyn



Workshops



Værktøjs-
demonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og
lign. kreative former



A04 – Strukturreform og personalepolitik til debat



Strukturkommissionen er kommet med sine anbefalinger om struktur- og opgaveændringer i den offentlige sektor, og nu kører debatten. Ændringerne kan medføre store omstillinger for personalet i kommuner og amter. Hvordan gribes processen an, så vi får gode og holdbare løsninger for både borgerne, lederne og medarbejderne? Kom og lyt til oplæg og paneldebat med centrale politikere fra KL, Amtsrådsforeningen og KTO, forsker samt praktikere.

Oplægsholdere og paneldeltagere:

- Bestyrelsesformand, Lars Kolind, Poul Due Jensens Fond (Grundfos), Unimerco, PreVenture
- Forskningsleder Jørgen Steen Madsen, FAOS
- Regionsdirektør Niels Rasmussen, Bornholms Regionskommune
- Næstformand i HovedMED-udvalg, Nils Pedersen, Bornholms Regionskommune

Paneldeltagere:

- Formand for KL, Eigil Rasmussen
- Formand for Amtsrådsforeningen, Kristian Ebbensgaard
- Formand for KTO, Dennis Kristensen

Ordstyrer:

- Journalist Hanne Fall Nielsen, Politiken



A)

NYE ORGANISATIONS- OG ARBEJDSFORMER



KL. 13.30 – 15.00

A05 – Kulturdannelse og værdier i en forandringsproces

Hvad er erfaringerne fra Bornholms Regionskommune? Hvordan skabes en ny fælles organisationskultur, der forener det bedste fra de "gamle" – og meget forskellige kommunale kulturer. I en ambitiøs "bottom op" proces er forskellige metoder og værktøjer udviklet med succes. Hør om erfaringerne, metoder og værktøjer – hvad er afprøvet? Og hvad har virket? Deltag i gruppedrøftelser om værktøjerne med henblik på mulige kommende kommunesammenlægninger.
Bornholms Regionskommune

A06 – Forvaltninger nedlagt og direktører sendt væk

Før: En traditionel kommunal organisation.
Nu: Ingen forvaltninger og forvaltningschefer. Politikerne betjenes direkte af selvstyreende driftsenheder. Det lyder som utopi, men det er virkelighed i Christiansfeld. Samarbejde og medarbejderinvolvering har været grundlæggende værdier i processen, der har betydet masser af læring for både ledere og medarbejdere. Kom og hør kommunaldirektøren, skolelederen og medarbejderrepræsentanten fortælle om deres erfaringer.
Christiansfeld Kommune

A07 – Kommunen som virksomhed

- Hvordan kan den offentlige arbejdsplads ruste sig til konkurrencen?
- Hvordan kan kontraktstyring give mere attraktive arbejdspladser?
- Hvordan med muligheder for virksomhedsoverenskomst, resultatløn m.v.?

I forbindelse med øget konkurrence med private tilbudsgivere bliver der ofte stillet spørgsmålstegn ved konkurrenceforholdene mellem den kommunale "virksomhed" og de private.

En række amter og kommuner arbejder i dag med intern kontraktstyring. Det sker både som et alternativ til udbud og som et supplement til – eller en forudsætning for – et udbud. Hør om konkrete cases og få vejledning om "kommunen som virksomhed".

Medarbejderportalen.dk (LO, DKK og FTF)

A08 – Tryghedsaftale i psykiatrien

Psykiatrien i Storstrøms Amt har gennemført en større organisationsændring fra sygehusbaseret behandling til behandling i eget hjem. Målsætningen for psykiatrien, organisationsstrukturen, ledelsesforholdene og organiseringen af opgaveløsningen er ændret. Samtidig er der skabt organisationsformer, der medfører integration af den socialfaglige og sundhedsfaglige psykiatri. Ændringen er gennemført bl.a. på baggrund af en tryghedsaftale for personalet. Hør hvordan processen er grebet an og med hvilke resultater.
Storstrøms Amt

A09 – Nye arbejds gange giver bedre patientforløb

Hvordan sikres det optimale patientforløb gennem forbedrede arbejds gange?

- Optimal udnyttelse af tilstedeværende kompetencer.
- Udbygning af kompetencer.
- Medarbejderindflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.
- Afprøvning af alternativ arbejdstidstilrettelæggelse.

Hør resultaterne fra analyse af arbejds gangene på 3 sygehuse og om resultatet af pilotprojekt, hvor arbejds gangene er ændret for at øge medarbejdertilfredsheden, forbedre patientforløbet, nedsætte personaleomsætningen og tiltrække arbejdskraft.

Sundhedsforvaltningen i Københavns Amt



KL. 15.30 – 17.00

A10 – Ballader fra Rødning



Musik, sang, sketch og monolog. Sådan vil ledere og medarbejdere fra Rødning Kommune udtrykke sig om værdibaseret ledelse, samarbejde og kompetenceafklaring!

Det handler om arbejdet med at fastholde og udvikle kommunen til en attraktiv arbejdsplads. Der har været modstand undervejs, og en proces, der aldrig stopper, er sat i gang.

Rødning Kommune

A11 – Ledelse af medarbejdere i en sammenlægningsproces



Få inspiration til hvordan man som leder og tilsidsrepræsentant kan have opmærksomhed på de menneskelige aspekter ved kommunale sammenlægninger. Hør erfaringer fra ledere og medarbejdere der selv har prøvet det, og få indblik i væsentlige faktorer for en vellykket sammenlægningsproces.

KL, KTO og repræsentanter fra kommuner, der har erfaringer med sammenlægninger

A12 – IT – maskiner, værdier og mennesker



IT kan give overblik og styring. Men IT kan også skabe usikkerhed, hvis man kun stiller skarpt på maskinens talenter. Medarbejdere og ledere fra to amter og en kommune præsenterer forskellige aspekter ved IT:

- Forbedret sagsstyring og ledelsesinformation.
- Medarbejdernes forventninger og oplevelser.
- Værdier for digitalisering og IT-projektlederuddannelse.

Efter præsentationerne vil der være mulighed for spørgsmål og diskussion.

Nordjyllands Amt, Fyns Amt og Næstved Kommune

A13 – Læring i forandring



Hvordan sikres medarbejdertilfredshed, udvikling og kvalitet i kerneydelsen under større organisationsforandringer?

På Amtssygehuset i Glostrup forsøger man at indtænke læring i ændringsprocesser, og medarbejdere fra sygehuset vil på messen præsentere erfaringer med en række aktiviteter, som er sat i gang i forbindelse med forberedelserne til akkreditering. Formålet med aktiviteterne er at sikre såvel den individuelle som den organisatoriske læring i denne ressourcekrævende proces.

Medarbejdere fra amtssygehuset i Glostrup



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



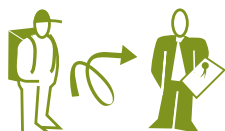
Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former

B)

KOMPETENCEUDVIKLING



KL. 10.30 – 12.00

B01 – Proceskonsulentuddannelse på tværs

Kommunen har i samarbejde med kaospiloterne etableret et unikt uddannelsesforløb kaldet Proceskonsulentuddannelsen. Direktører, afdelingsledere og medarbejdere fra alle dele af kommunen har deltaget og lært at styre og håndtere forandringsprocesser. Workshoppen, der vil blive krydret med afprøvning af små sjove procesværktøjer, vil især have fokus på kompetenceudvikling på tværs af organisationen.

Vejle Kommune

B02 – Kompetencespiralen

- Hvordan skabes en mere systematisk og målrettet brug af eksisterende kompetencer og ressourcer?
- Hvordan sikres et bedre grundlag for en målrettet kompetenceudvikling?

Kompetencespiralen er et redskab, der primært forholder sig til måling og udvikling af personlige og sociale kompetencer.

Kom og hør om værktøjet og erfaringerne fra Københavns Kommune, hvor ledere og tillidsrepræsentanter fra seks forvaltninger uddannes til at anvende og implementere "Kompetencespiralen" på egen arbejdsplads.

Københavns Kommunes Kursuscenter

B03 – Dialog – et personalepolitisk værktøj

Storstrøms Amt er stolt af det samtalesystem, som er udviklet med afsæt i det anerkendende. Dialogen er blevet et personalepolitisk værktøj. Det er et samtalesystem, der sætter retningslinjer for den gode dialog i såvel dagligdagen som i de mere professionelle samtaler gennem et helt ansættelsesforløb, fra ansættelsessamtalen over udviklings- og omsorgssamtaler til senior- og fratrædelsessamtalen. Alle med interesse for den gode samtale og muligheden for at skelne mellem forskellige typer af samtaler på arbejdspladsen kan få en indføring i Storstrøm Amts samtalesystem og i mindre grupper afprøve og reflektere over det.

Storstrøms Amt

B04 – TR og Læring i dagligdagen

TRoLD er et projekt om TR og Læring i Dagligdagen. Projektet sætter fokus på tillidsrepræsentantens læreproces på arbejdspladsen. 52 tillidsrepræsentanter fra 14 forskellige FTF-organisationer arbejder – i tværfaglige netværksgrupper – med arbejdspladsprojekter, hvor ledere og medarbejdere på arbejdspladsen inddrages i kompetenceudviklingen. Workshoppen sætter med oplæg af professor Henrik Holt Larsen, Handelshøjskolen, og de involvede organisationer fokus på erfaringer og problemstillinger fra det ét-årige projektforsøg.

Funktionærernes og

Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)



KL. 13.30 – 15.00

B05 – Den gode praktikplads



Hvad er et godt praktikforløb?

Det er det spørgsmål Center for Ungdomsforskning, CeFU, har stillet praktikanter og praktikvejledere fra Social- og sundhedsskolerne og de Sociale højskoler. Formålet var at få indsigt i læringsprocesser og tilrettelæggelsen af praktikforløbene og forventninger til dem. Workshoppene vil – som projektet også gjorde det – lægge vægt på at få spredt både gode og mindre gode erfaringer, så efter en præsentation af projektet vil der blive lagt op til debat.

KL, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA),
Dansk Socialrådgiverforening (DS)

B06 – Hvad virker bedst?



Dokumentation og formidling af socialpædagogisk praksis giver arbejdsplads og pædagoger vished for, om den pædagogiske indsats holder eller ej. Kom og hør hvordan amtet og socialpædagogerne i Vejle har grebet opgaven med vidensbaseret af det socialpædagogiske arbejde an.

Vejle Amt og Socialpædagogernes
Landsforbund Vejle amtskreds

B07 – Tillidsfolk og ledere



udvikler kommunen sammen

Hvordan skabes sammenhæng mellem de politiske udmeldte strategier og kravene til de ansatte? Kom og hør historien om, hvordan ledere og tillidsrepræsentanter i fællesskab har forholdt sig til de politiske udmeldte strategier og skabt en rød tråd til leder-, TR- og kompetenceudvikling. Det er samtidig historien om TR-gruppen, der i denne proces, på tværs af alle faggrupper, tog initiativ til at deltage jævnbegyndt og konstruktivt i forhold til lederne.

Workshoppene vil starte med oplæg af repræsentanter fra direktionen, tillidsrepræsentanterne, medarbejderne og den eksterne konsulent, og blive efterfulgt af en debat blandt deltagerne.

Juelsminde Kommune



Workshops



Værktøjs-
demonstrationer



Foredrag



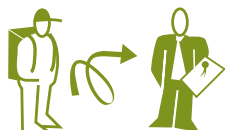
Paneldebatter



Forumteater og
lign. kreative former

B)

KOMPETENCEUDVIKLING



KL. 13.30 – 15.00

B08 – Fyrtårnet



Fyrtårnsprojektet er en netværksmodel for kompetenceudvikling af det kortuddannede sundhedsfaglige personale på ældreområdet. Modellen har med succes gjort det muligt at af-dække løbende behov og ønsker for kompetenceudvikling, og projektet har skabt processer og værktøjer, der understøtter en "uddannelsesorganisation" på den enkelte arbejdsplads.

Efter et kort oplæg ved deltagende medarbejdere og ledere om Fyrtårnsprojektet og de hidtidige erfaringer med netværksmodellen, lægges op til dialog og debat om metoder og muligheder indenfor kompetenceudvikling for kortuddannede medarbejdere.

*Sundhedsforvaltningen,
Københavns Kommune*

B09 – Fra viden til adfærd



- Hvordan arbejder kommunerne med kompetenceudvikling i 2004?
- Hvordan anvendes aftalen om kompetenceudvikling?

Denne workshop sætter fokus på dialogen mellem ledere og medarbejdere om kompetenceudvikling og udviklingsmål. Der tages udgangspunkt i en række konkrete eksempler indsamlet under evalueringen af kompetenceaftalen.

- Hvordan kan aftalen bruges?
- Hvordan skabes kompetenceudvikling i praksis?
- Hvordan går vi fra viden til adfærd?

KL og KTO

KL. 15.30 – 17.00

B10 – Læring på jobbet



- Hvilke muligheder og begrænsninger ligger der i at arbejde med læring og kompetenceudvikling som en del af arbejdet?
- Hvilke forudsætninger skal der være tilstede hos medarbejdere og i organisationen?

Målet for Psykiatrien i Viborg var at udvikle lærende praktikere og styrke læringsmiljøet lokalt. Dette foredrag af involverede medarbejdere og ledere vil give indsigt i praksiserfaringer og forskellige afprøvede metoder og modeller til gennemførelse af læring på jobbet.

Psykiatrien, Viborg Amt

B11 – SPAS – Spille På Alle Strengene



Esbjerg Skolevæsen spiller på alle strenge i sit store kompetenceudviklingsprojekt for knap 1.300 lærere, pædagoger og ledere. De spiller blandt andet på "De mange intelligenser", "Læringsstile", "Den Muiske Dimension" og "Udgangspunkt i børns styrkesider og potentialer i skolen".

I projektet er indgået uddannelse af uddannere og ressourcepersoner, samt et netværk for erfaringsudveksling og vidensdeling.

Kom og hør involverede medarbejdere, ledere, konsulenter og psykologer fortælle om udviklingsprocessen og udviklingsstrategien, såvel som projektets elementer og læringspointer.

Pædagogisk Udvikling, Esbjerg Skolevæsen



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former



DEN SOM ALDRIG GØR EN
FEJL, GØR IKKE SÅ MEGET
ANDET HELLER.

(BERNHARD SHAW)

DEN SOM OPFATTER SIG
SOM FÆRDIGUDDANNET,
ER MERE FÆRDIG END
UDDANNET.

(UKENDT)

DEN NYTTIGSTE LEKTIE
LIVET HAR LÆRT MIG ER,
AT IDIOTERNE MANGE
GANGE HAR RET¹¹

(WINSTON CHURCHILL)



C)

LEDELSE



KL. 10.30 – 12.00

C01 – Helhedsledelse og enhedsledelse



Hvordan kan man bevæge sig fra en overordnet politisk udstukket ramme for ledelse til en praktisk dagligdag på en institution?

De tre vigtigste budskaber og læringspointer fra et stort projekt på Amtssygehuset i Herlev er:

1. Personalepolitisk dialog mellem ledelseslagene.
2. Fælles udvikling / uddannelse.
3. God tid til medinddragelse.

Politikere, ledere og medarbejdere inviteres til at høre om projektets erfaringer og værktøjer, samt at deltage i debatten.

Direktionen, Amtssygehuset i Herlev

C02 – Ledernes krydsfelt



Denne workshop sætter fokus på at skabe dialog om ledernes vilkår og fremtidige udfordringer. Med udgangspunkt i et oplæg fra Professor ved handelshøjskolen i Århus, Steen Hildebrandt, og en præsentation af et pilotprojekt, hvor ledernes krydsfelt og udfordringer blev belyst i forhold til de ændrede krav til lederrollen, skabes en debat omkring: Hvordan kan vilkårene udvikles for nuværende og kommende ledere?

Amtsrådsforeningen og KTO

C03 – Førlederudvikling og netværk



Aldersgennemsnittet blandt lederne er højt, og mange kommuner vil derfor inden for de næste 5 - 10 år stå over for et generationsskifte blandt lederne.

Derfor sætter flere kommuner nu særlig fokus på at kompetenceudvikle medarbejdere, som har lyst og mod til at afprøve sig selv på ledelse, uden endnu at sidde i en lederstilling.

Kom og hør praktiske eksempler og erfaringer fra længerevarende interne førledeuddannelsesforløb og ledernetværk.

- Hvordan spottes en fremtidig leder?
- Hvordan fungerer førledernetværk?
- Hvordan fungerer læring på jobbet?

FTF i samarbejde med KL, Gentofte Kommune og Københavns Kommunes Miljøforvaltning





C04 – Lær af de bedste; Lederskab – tillid – teamwork



Ole Ingstrup har gennem en årrække arbejdet som direktør for kriminalforsorgen i Canada. I bogen "Tre søjler i offentlig ledelse" giver han eksempler på, at der faktisk er mange velfungerende offentlige institutioner verden over – men at de ofte overses. Disse institutioner har en række fælles træk, som har ført dem til succes.

- Lederskab med øget medarbejderinddragelse
- Et klima af gensidig tillid i organisationen
- Teamwork som kerneaktivitet fremfor individuelt arbejde.

I dette foredrag gives eksempler på, hvordan disse organisationer i praksis har nået deres resultater – med særlig vægt på medarbejderdimensionen. Eksemplerne vil blive hentet fra den store offentlige institution, han selv har ledet og fra nogle af de 40 succesrige institutioner i 14 lande, som han har undersøgt.

- *Direktør Ole Ingstrup
Caya Management Consulting*
- *Indledning og opsamling ved
Forbundssekretær Inger Bolwinkel, FOA og
medlem af Det Personalepolitiske Forum*

C05 – Ledelse af professionsmedarbejdere på undervisningsområdet



I denne forumdebat vil repræsentanter fra arbejdstager- og arbejdsgiversiden indbyrdes udfordre hinanden på holdninger til faglighed som en nødvendighed i ledelse i forhold til ledelse som fag i sig selv.

Diskussionen vil blive ledet af en ordstyrer. Tilhørerne vil blive inddraget i debatten.

*DUS – Danske Underviserorganisationers
Samråd*



Ole Ingstrup





LEDELSE



KL. 13.30 – 15.00

C06 – Effektivisering, omstilling og gode personaleprocesser

Rationalisering og effektivisering er hverdagskost for de fleste amter og kommuner. Med udgangspunkt i en større omstillings- og spareplan i Århus Amt lægger workshoppen op til en debat om, hvordan man bedst kan iværksætte gode personaleprocesser i forbindelse med fusioner, udliciteringer, og omplacering/afskediggelse af personale. Hvilke krav stilles der til MED-systemet, ledelsen, tillidsrepræsentanterne og deres indbyrdes samspil?

Århus Amt, Århus Kommunehospital og Amtssygehuset

C07 – Ledelse på dagsordenen!

God ledelse gør en forskel! Det er en klar konklusion efter flere års debat om ledelse i det offentlige. Decentralisering af kompetence og ansvar gør, at mange ledere har udfordringerne helt tæt på. De fleste har også – ligesom politikere, chefer, medarbejdere og brugere – holdninger til god ledelse. Men mener vi det samme? Og er der match mellem idealerne og virkeligheden? Der er god grund til at debattere centrale spørgsmål som:

- Hvad er god offentlig ledelse?
- Hvordan er lederens vilkår for at udøve god ledelse?
- Kan man uddannes til at blive en god leder?
- Hvorfor forlader mange ledere deres job?

Annemette Digmann vil på baggrund af sit forskningsprojekt beskrive nogle af de dilemmaer og udfordringer, som ledere i det offentlige og deres organisationer står overfor. Hun lægger op til en efterfølgende paneldebat blandt politikere og praktikere om, hvad der skal til for at overkomme udfordringerne.

Oplægsholder og paneldeltager:

■ Uddannelseschef Annemette Digmann, Århus Amt

Paneldeltager:

■ Formand for Danmarks Lærerforening
Anders Bondo Christensen

■ Kommunaldirektør Kim Herlev Jørgensen, Hørsholm Kommune

■ Sognepræst Kathrine Lilleør, Slagslunde Præstegård

■ Borgmester Kjeld Hansen, Formand for KL's Løn- og Personaleudvalg og formand for Det Personalepolitiske Forum

■ Formand for BUPL Annette Trads Hansen, Næstformand for Det Personalepolitiske Forum

Ordstyrer:

■ Journalist Connie Hedegaard, DR2

C08 – Værdier på arbejde – så det giver mening!

Værdier på arbejde er med rette i fokus hos ledere og medarbejdere og i sidste ende også hos borgere/brugere. Værdiarbejdet handler om at finde frem til det fælles essentielle og pejlemærker for handlen. Ledelsesværdier og værdiledelse giver kort sagt mening. Vel at mærke hvis værdiarbejdet virker og gør en forskel! Workshoppen vil formidle erfaringer om drivkræfter og barrierer i processerne med at indkredse værdier for god ledelse og få dem i arbejde – i ledelsesudvikling, udvikling af arbejdspladser og personalepolitikker.

KL i samarbejde med
Hals og Roskilde Kommuner



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former



KL. 15.30 – 17.00

C09 – Dialogbaseret ledervurdering



Sønderhald Kommune arbejder med systematisk ledervurdering med henblik på udvikling og IKKE lønfastsættelse, karakterer og afskedigelse af den enkelte leder! Et specielt tilpasset spørgeskema danner grundlag for en dialog med medarbejdere og nærmeste leder, der afsluttes med en handleplan. Hvilke muligheder og begrænsninger oplever du i brugen af systematisk ledervurdering som grundlag for lederudvikling?

Sønderhald Kommune

C10 – Ledernetværk



Ledernetværk er et fagligt, personligt og socialt ståsted for mange ledere i dag. Lederpositionen kan være "øretævernes holdeplads", samtidig med at lederen skal opmuntre, give feedback, tænke strategisk, være virksomhedsleder osv. Men hvor går lederen selv hen og får opmuntning, nye ideer og energi til at løfte opgaven? I denne workshop præsenteres en række erfaringer fra lokale ledernetværk. Efterfølgende lægges der op til en debat om ledernetværk, lederfællesskaber og mestring.

KTO, KL, BST København Kommune og HK's perspektivgruppe

C11 – Coaching af ledere i B&O, amter og kommuner!



Offentlige og private ledere og chefer kan lære af hinandens sfærer! En række erfarne kommunale og amtskommunale chefer har gennemført coachingforløb hos B&O's professionelle topchefcoach. Udover en kort præsentation af projektmodellen, debatteres:

- Hvordan har de involverede chefer oplevet forløbet?
- Hvad så B&O-coachen, da han coachede (amts)kommunale chefer?

- Hvorfor er professionel coaching ikke mere udbredt?
- Hvordan kan anvendelsen fremmes?

HK/Kommunal

C12 – Mellem historie og nytænkning!



På workshoppen vil borgmester og kommunaldirektør præsentere Lejre Kommunes organisations- og kulturforandring set i et politisk, ledelsesmæssigt og personalepolitisk perspektiv. Oplægget vil tage fat på:

- 1) Afklaring af udviklingsopgavernes rammer.
- 2) Ledelse som en fællesopgave og om hvordan værdier bliver til dyder.
- 3) Helhedsorienteret udvikling – det organisatoriske samspil.

Deltagerne på workshoppen vil blive inddraget med forslag og udfordrende spørgsmål for fremtidens arbejde med at skabe attraktive og effektive arbejdspladser, dyrke udviklingspotentialet og styrke dialogen med politikerne.

Lejre Kommune

C13 – Kreativ ledelse

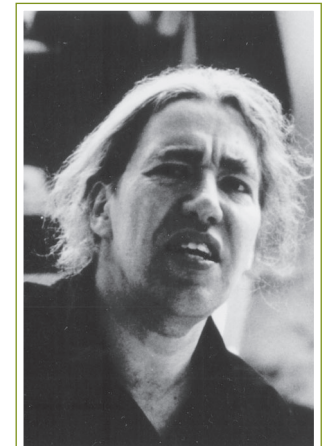


- Hvordan får du som leder dine medarbejdere til at styrke motivationen og yde det optimale under stadigt voksende økonomiske begrænsninger?
 - Hvordan stimulerer du dine medarbejdere og skaber et lystfuldt arbejdsklima, der summer af engageret arbejdslyst hos alle medarbejdere?
 - Hvordan får du et kreativt modspil ud af de økonomiske begrænsninger?
- Kom og hør Peter Langdals inspirerende og underholdende foredrag og få svarene.

■ *Teaterchef Peter Langdal,*

Betty Nansen Teater

■ *Indledning og opsamling ved Formand for Dansk Socialrådgiverforening (DS), Henning Breinholt, medlem af Det Personalepolitiske Forum*



Peter Langdal



KL. 10.30 – 12.00

D01 – To vindere, ingen tabere



Hvordan kan arbejdstidsaftalen gøre det lettere for personalet at bevare kontinuiteten i samværet med børnene?

På børnehjemmet Søhuset i Aars arbejder socialpædagogerne efter en lokal arbejdstidsaftale der gør livet lettere for både medarbejdere og ledelse. Der er indført en årsnorm hvor alt omkring arbejdstid er indregnet. Det gør bl.a. administration, vagtbytninger og afholdelse af personalemøder til en let sag. Kom og hør tillidsmand og forstander fortælle om erfaringerne.

Børnehjemmet SØHUSET, Nordjyllands Amt

D02 – Arbejdstid – spændetrøje eller sikkerhedssele



- Styrer arbejdstidsreglerne indholdet i arbejdet?
- Hvad skal der til for at forandre rammerne for det daglige arbejde?
- Hvad er barriererne herfor – myter og realiteter?
- Er fleksibilitet altid godt?
- Hvor opstår konflikterne mellem arbejde og familieliv?
- I hvilken retning går udviklingen?

Disse og mange flere spørgsmål vil blive belyst af oplægsholderne, der trækker på erfaringer fra så forskellig side som Det Kongelige Teater, det danske sundhedsvæsen og forskning på området.

Oplægsholdere:

- Teaterchef Michael Christiansen, Det Kongelige Teater
- Professor Kjeld Møller Pedersen, Syddansk Universitet
- Seniorforsker Helle Holt, Socialforskningsinstituttet

Indledning og opsamling ved:

- Amtsrådsmedlem Annette Nisbeth, Næstformand i Amtsrådsforeningens Løn- og Forhandlingsudvalg, medlem af Det Personalepolitiske Forum
- 2. forbunds næstformand i SL, Benny Andersen, medlem af Det Personalepolitiske Forum





KL. 13.30 - 15.00

D03 – Mindre fravær, mere trivsel



Nedbringelse af sygefraværet og øget trivsel i dagligdagen for medarbejderne i ældreplejen var to af begrundelserne for at iværksætte et forsøg med en 3-3 arbejdstidsmodel i Præstø Kommune. Oplægget vil belyse de erfaringer som arbejdet med 3-3 arbejdstidsmodellen har givet indtil videre, med fokus på såvel ledernes som medarbejdernes holdninger til resultaterne.

Præstø Kommune og BST Storstrøm

D04 – Slip tiden løs



Når fleksibilitet og værdier styrer tilrettelæggelsen af arbejdstiden, bliver hverdagen bedre og meget anderledes. Arbejdsglæden stiger og kvaliteten i servicen overfor borgerne ligeså. Det kender de til i skatteforvaltningen i Hjørring, hvor et stort arbejdstidsprojekt har været succesfyldt i gang siden 2002. Formålet har været at skabe større fleksibilitet mellem arbejdslivet og privatlivet.

Skattecentret Vendsyssel Vest

KL. 15.30 - 17.00

D05 - Altid Tid



- Hvordan erstattes kontrol med tillid?
- Hvordan udnyttes arbejdstidsaftaler til at øge servicen til borgerne?

Samtlige ansatte på rådhuset i Ejby Kommune har fået nye arbejdstider, der i højere grad sikrer sammenhængen mellem de ansattes arbejdsliv og fritid. Medarbejderne kan bl.a. spare timer op for senere at afvikle timerne som samlet frihed. Og rådhuset leverer endda både anderledes og bedre service til borgerne nu, fortæller kommunaldirektøren og tillidsrepræsentanten fra Ejby.

Ejby Kommune

D06 – Forandring i stor skala



I Psykiatrien i Nordjyllands Amt arbejder 250 medarbejdere og ledere med fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Målene er en bedre opgaveløsning, bedre ressourceanvendelse, større brugertilfredshed og mere arbejdsglæde for de ansatte. Arbejdet med arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse er et kerneelement i at være en attraktiv arbejdsplads. Arbejdet sker på baggrund af fælles vedtagne værdier og omhandler bl.a. kompetenceudvikling og storytelling. Fire faggrupper er med i projektet, som finder sted i perioden april 2003 – juni 2005.

Psykiatrien i Nordjyllands Amt



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



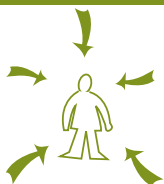
Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former

E)

ARBEJDSMILJØ – PSYKISK OG FYSISK



KL. 10.30 – 12.00

E01 – Personforflytninger



Ny forskning viser, at god forflytningsteknik mindsker belastningen af hjælperen væsentligt, hvis den vel at mærke bliver brugt! Københavns Kommunes hjemmeplejeeenheder har fået uddannet mere end 300 ressourcepersoner, der hjælper deres kollegaer med god forflytningsteknik. Viden og erfaringer fra hverdagen bredes ud og læringen sker og bevares i organisationen. Også Aalborg Sygehus har arbejdet aktivt for at forankre forflytningspolitikken i organisationen. Det handler om kultur, ansvar og roller.

Sundhedsforvaltningen, Københavns Kommune, Rygskolene, og Aalborg Sygehus.

E02 – Arbejdsmiljø ... GAB!!



Den reaktion har mange sikkert mødt, når de nævner ordet "arbejdsmiljø". Men der er god mening i at involvere medarbejderne i udviklingen af en attraktiv arbejdsplads – og bringe arbejdsmiljø ned i øjenhøjde. Det handler om at flytte fokus fra regler til holdning, fra juridisk ansvar til ansvarlighed. Hør om konkrete erfaringer og kom med dine holdninger til, hvordan arbejdsmiljø kan bringes i øjenhøjde.

Bramsnæs Kommune

E03 – Svigter vi Frandsen?



En Forumteaterforestilling for personale der arbejder med mennesker, hvor samarbejde, magt og omsorg er i fokus. Vi er på plejehjemmet "Solgården", hvor Julie netop er startet i praktik. Her møder hun Frandsen, en beboer med demens. Han er urolig, og kalder på sin afdøde kone Inge. Som tidligere landmand, er han optaget af, at komme ud til dyrene i stalden straks fra morgenstunden. Personalet er ikke enige om hvad de skal gøre, for at få ham afledt og blive rolig. Midt i det hele kommer Frandsen til skade. Er det nogens skyld? Er der en forklaring og en løsning? Svigtes den demensramte beboer? Hvordan bliver vi bedre til at samarbejde?

Aasen Teater



KL. 13.30 – 15.00

E04 – Bedre indeklima



Mange forskellige faktorer påvirker indeklimaet i et kompliceret samspil. Men de vigtigste brikker er velkendte. Et dårligt indeklima er årsag til gener hos mange mennesker. Et godt indeklima er udtryk for, at arbejdspladsen respekterer sine medarbejdere. Kvalitet i omgivelserne giver kvalitet i arbejdet. Mange arbejdspladser har gjort erfaringer med at skabe et bedre indeklima.

BrancheArbejdsmiljørådet (BAR) for Finans/Offentlig Kontor og Administration (FOKA), for Social og Sundhed (SoSu) og for Undervisning & Forskning (U&F)

E05 – Forstå og forebyg vold



I arbejdet med mennesker, opstår der ofte konflikter. Disse konflikter kan indebære aggressioner eller vold. Afdelingen for Sundhed og Omsorg i Århus Kommune (ældreområdet) har i samarbejde med BST Århus Kommune, udviklet en inspirationsmappe med en række metoder og værktøjer til at forstå og forebygge vold. Et af de grundlæggende værktøjer er en helhedsmodel. Den kan bruges til at systematisere årsager til, at volden opstår og hvilke forebyggelsesmetoder man skal anvende. Derudover kan helhedsmodellen bruges som refleksionsværktøj. Oplægget vil præsentere helhedsmodellen og dens muligheder.

*Bedriftsundhedstjenesten (BST)
Århus Kommune /Sikkerhedsudvalget for Sundhed og Omsorg*



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former

E)

ARBEJDSMILJØ – PSYKISK OG FYSISK



KL. 13.30 – 15.00

E06 – Fra fravær til nærvær



Sygefravær bliver let omgærdet af myter og fejlagtige forestillinger. Skal fravær vendes til nærvær, må trivsel hos ledere og medarbejdere øges. Ældreområdet i Lyngby-Taarbæk gjorde det ved at afdække årsager til sygefravær, et partnerskab mellem kommunens ældreområde og arbejdsmarkedsområdet for at forebygge udstødning af arbejdsmarkedet – og ved at lytte til medarbejdernes meldinger om, hvad der fremmer deres trivsel.

Hør om erfaringerne og del dine egne.

Lyngby-Taarbæk

Kommune/Personaleafdelingen

E07 – Godt arbejdsmiljø giver rummelighed



Mange job i social- og sundhedssektoren er fysisk krævende og belastende, og besvær i bevægeapparatet er udbredt blandt medarbejderne. Kan man på én og samme gang nå det dobbelte mål – at mindske belastninger i de fysisk krævende job og samtidig skabe "rum" til, at medarbejdere med besvær i deres bevægeapparat kan forblive i arbejde? Den socialpædagogiske institution Agerbækhus og Roskilde Amts Sygehus i Køge (RASK) har søgt at svare på det spørgsmål – resultaterne kan du få og diskutere i denne workshop.

Carl Bro A/S, Agerbækhus og RASK



Peter Lund Madsen

E08 – Menneskehjernen, stress, samarbejde og personalepolitik



Om menneskehjernen. Hvad har vi mennesker at være stolte af? Hvad har vi tilfælles med den primitive kakerlak? Hvad er det i grunden der adskiller os mennesker fra blishønen? Hvad er vigtigst følelser eller intelligens? Om samarbejde og samvittighed. Hvad er det der adskiller os mennesker fra dyrene? Om menneskehjernen, pandelapperne og den mest avancerede hjernefunktion af dem alle evnen til at opføre sig ordentligt. Om stress og hjernekapacitet. Er det virkelig sandt at vi mennesker kun bruger 10% af vores hjernekapacitet? Hvorfor bliver vi trætte i hovedet når vi koncentrerer os? Og hvad har stress at gøre med det faktum at vores hjerne i virkeligheden er meget gammeldags?

■ Peter Lund Madsen er hjerneforsker og kendt fra flere videnskabsudsendelser, bl.a. HjerneMadsen.

Indledning og opsamling ved

- Borgmester Mads Lebech, Frederiksberg Kommune, medlem af Det Personalepolitiske Forum
- Forretningsudvalgsmedlem, Jakob Bang, Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF), medlem af Det Personalepolitiske Forum



KL. 15.30 – 17.00

E09 – Fremtidens kontor



Kontorarbejdet gennemgår store forandringer i disse år – både fysisk og organisatorisk. Mange virksomheder ændrer den fysiske indretning enten for at spare kvadratmetre eller for at øge vidensdelingen og understøtte teamorganiseringen – eller en kombination. Men arbejdet udføres også væk fra virksomhedens adresse. I workshoppen vil der, på baggrund af oplæg fra en ekspert i nye måder at arbejde på, blive drøftet hvorledes man kan opnå både øget vidensdeling og effektivisering samt gode arbejdsforhold. Kom og deltag i debatten.

BrancheArbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor og Administration (BAR FOKA)

E10 – Prisen for en arbejdsulykke?



Enhver arbejdsulykke har alvorlige konsekvenser for den, ulykken rammer. Arbejdsulykker har også store økonomiske konsekvenser for arbejdspladsen. Odense Kommune har sammen med konsulentfirmaet Rikcon Solutions udarbejdet en metode til at beregne, hvad en arbejdsulykke koster. Samtidig har kommunen systematisk anvendt værktøjer til at analysere arbejdsulykker. Målet er at sætte fokus på forebyggelse ved at dokumentere gevinsten ved færre arbejdsulykker, samt at få reduceret antallet af arbejdsulykker i kommunen.

Odense Kommune

E11 – Få certifikat på arbejdsmiljøet!



Arbejdsmiljøcertificering er et nyt redskab til at arbejde systematisk og målrettet med arbejdsmiljøet.

- Hvad skal der til for at få et arbejdsmiljøcertifikat?
- Hvordan griber man det an?
- Erfaringer fra ATP-huset, der blev arbejdsmiljøcertificeret som den første større kontorarbejdsplads
- Hvor kan man hente hjælp til processen med at blive certificeret?

Bedriftsundhedstjenesten (BST) Nord A/S

E12 – Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø!



Grundig kortlægning er første skridt mod et bedre psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøinstituttet ved professor Tage Søndergård Kristensen præsenterer et samlet koncept til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø's forskellige dimensioner. Metoden er brugt af mange arbejdspladser. Kom og hør om erfaringerne og om hvordan man kommer fra kortlægning til handling på en fremadrettet og konstruktiv måde.

Arbejdsmiljøinstituttet,

■ *Professor Tage Søndergård Kristensen*



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former

F)

MANGFOLDIGHED



KL. 10.30 – 12.00

F01 – Mentorordning – vejen til mangfoldighed?

Mentorordning er en oplagt mulighed når det gælder rekruttering og arbejdsfastholdelse. Denne workshop vil have form som et "caféseminar", hvor der sættes fokus på muligheder og barrierer for mentorordninger i et samspil med personalepolitikken, når målsætningen er at opnå større forskellighed og mangfoldighed i medarbejdergruppen.

Den fremtidige personalesammensætning afgøres af den gældende rekrutteringspraksis. En gennemgang af egne vaner og rutiner kombineret med nye ideer og inputs vil være et godt grundlag for en mere mangfoldig rekruttering – mentorordninger har vist vejen i Skive Kommune.

Etnisk konsulenttjeneste i Viborg Amt og Skive Kommune

F02 – Forskellighed giver styrke

Alle ledere og medarbejdere i Løgumkloster og Sønderborg Kommuner har været på kursus for at blive opmærksomme på muligheder og barrierer i forbindelse med at få nye kolleger med anden etnisk baggrund end dansk. Formålet er at skabe gode rollemøder blandt flygtninge og indvandrere, så det bliver muligt for alle at bidrage til den gode integration. Workshoppen belyser hvordan arbejdspladskulturen skal ændres i retning af større åbenhed og respekt for forskellighed, hvis det skal lykkes at skabe en mangfoldig personalesammensætning. Dette belyses ved praktiske eksempler fra et af kommunens områdecentre.

Sønderborg Kommune og Områdecenter Tandbjerg

KL. 13.30 – 15.00

F03 – Gode hoveder har mange farver

Fra forskellige vinkler vil følgende spørgsmål blive belyst:

- Hvad er erfaringerne med at arbejde med mangfoldighed, rummelighed og integration på amtslige arbejdspladser?
- Hvis alternativet til mangfoldighed er enfoldighed – så er valget af ledelsesform og tænkkeform enkelt!
- Mangfoldighed, rummelighed og integration, hvad siger kollegaerne?

Efter de korte indlæg vil det blive debatteret: "Betyder holdningsadfærd også handlingsadfærd?" – dilemmaer mellem organisationens vision, virkelighed og adfærd.

Århus Amt

F04 – Nye veje til arbejdsglæde

I dialog med publikum vil rummelighed og mangfoldighed blive sat til debat.

Hvordan kan vi blive bedre til at anerkende og respektere hinandens forskelligheder? Teatergruppen "Lille grim hund" vil med anvendelse af følelser, krop og intellekt føre deltagerne igennem egne dilemmaer og komme med konstruktive forslag til løsninger på de konflikter der udspiller sig for deres øjne.

Børne- og Ungdomspædagogernes

Landsforbund (BUPL),

Pædagogisk Medhjælper Forbund (PFM),

Århus og Silkeborg kommuner i samarbejde med Teatergruppen "Lille grim hund"





KL. 15.30 – 17.00

F05 – Mangfoldighedsledelse



Medarbejdere er forskellige, både i køn, alder, etnisk herkomst, uddannelse og personlighed. En mangfoldig personalesammensætning kan være et aktiv, som bl.a. kan bidrage til udvikling af en fleksibel opgaveløsning samtidig med at individuelle udviklingsbehov muliggøres. Messedeltagerne får ny inspiration til at arbejde med mangfoldighedsledelse som et redskab til rekruttering, fastholdelse og serviceudvikling. Paneldebatten indledes med et kort oplæg ved professor Steen Hildebrandt om mangfoldighedsledelse.

Oplægsholder og paneldeltager:

■ Professor Steen Hildebrandt

Paneldeltagere:

■ Operachef Kasper Holten,
Det Kongelige Teater

■ HR-chef Poul Gørup,
Århus Kommunehospital

■ Direktør Torben Møller Hansen,
Foreningen til integration af nydanskere
på arbejdsmarkedet

■ Miljø- og forsyningsborgmester Winnie
Berndtson, Københavns Kommune, medlem
af Det Personalepolitiske Forum

■ Næstformand Bodil Otto, HK/Kommunal,
medlem af Det Personalepolitiske Forum

Ordstyrer:

■ Journalist Paula Lorraine, TVA

F06 – Kulturmødet som brætspil



Spil med og oplev InBetween – et spil der sætter kulturmødet på dagsordenen på en anderledes og ikke mindst underholdende måde. Der er ingen løftede pegefingre, idet spillet åbner op for, at deltagerne kan få sat egne ord på ideelle og reelle holdninger til kulturmødet. InBetween giver deltagerne et fælles udgangspunkt for at kunne tale om kulturmødet på arbejdspladserne og ikke mindst for at sikre kulturmødets succes for den enkelte medarbejder. På messen ser og prøver du InBetween in action. Du får også lejlighed til at høre, hvordan InBetween er blevet anvendt i kommuner i Danmark.

*Antopologerne i samarbejde med
Københavns Kommune*





KL. 10.30 – 12.00

G01 – Ny Løn og kvalitetsmål

Ny Løn og kvalitetsmål – en kobling der virker! Workshopen beskriver et system, hvor man kobler Ny Løn med kompetenceudvikling og kvalitetsmål. Hør om, hvordan det udviklede system i tandplejen har medvirket til at gøre det nemmere for både ledere og medarbejdere at gennemskue, hvad der skal til for at få Ny Løn, og hvor den enkelte medarbejder skal kompetenceudvikles. Efter oplægget om systemet og de generelle erfaringer vil der være gruppevise drøftelser af udleverede spørgsmål, som til sidst samles op i plenum.

*Albertslund Kommune,
Personale- og Lønkontoret*

G02 – Succes med lokal MED-aftale

Århus Amt har i 2003 lavet en evaluering af arbejdet i MEDudvalg og sikkerhedsudvalg. Undersøgelsen følger op på en tilsvarende undersøgelse i Århus Amt i samarbejds- og sikkerhedsudvalg fra 1997 og på, om MED-aftalen har medført ændringer i oplevelsen af udvalgsarbejdet. I workshopen vil Formanden for Gymnasieskolernes Lærereforening's lokalbestyrelse, Amtskredsformand for Dansk Sygeplejeråd, Fællestillidsrepræsentant for HK, Sygehusdirektøren og Personalechefen sætte fokus på de vigtigste tilbagemeldinger fra undersøgelsen og på hvilke tiltag, der er foretaget for at følge op på undersøgelsens resultater.

Århus Amt

G03 – Dacapo Teatret om Ny Løn

Dacapo Teatret sætter på messen spot på muligheder og dilemmaer i forbindelse med Ny Løn.

- Hvilke muligheder og dilemmaer er der set med hhv. ledernes-, tillidsrepræsentanternes- og medarbejdernes øjne?
- Hvad skal der til for at få en god forhandling? Der arbejdes med forumteatret i en vekselvirkning af dialog, refleksion og afprøvning af nye veje.

■ *Dacapo Teatret*

Indledning og afrunding ved:

- Amtsborgmester Hans Jørgen Holm, Formand for Amtsrådsforeningens Løn- og Forhandlingsudvalg, medlem af Det Personalepolitiske Forum og
- Formand for Ansatte Ingeniørers Råd (IDA) Søren Skibstrup Eriksen, AC, medlem af Det Personalepolitiske Forum



Dacapo Teatret



Workshops

Værktøjs-
demonstrationer

Foredrag



Paneldebatter

Forumteater og
lign. kreative former



KL. 13.30 – 15.00

G04 – Sammenhæng mellem opgaver og personalepolitik



Workshoppen præsenterer sammenhængen mellem opgaveløsning, kompetenceudvikling og løndannelse.

Der tages udgangspunkt i et længerevarende projekt igangsat mellem værkstedet Søndervang, Sønderjyllands Amt og Socialpædagogernes Landsforbund's (SL's) amtskreds. For at styrke en fremadrettet og sammenhængende planlægning og koordinering mellem arbejdspladsens opgaveløsning, kompetenceudvikling og løndannelse afprøves og evalueres modeller og redskaber til at understøtte denne udvikling. Modellen søges implementeret i arbejdspladsens personalepolitiske årscyklus som en faktor, der er anerkendt af alle parter.

*Værkstedet Søndervang og
SL's amtskreds Sønderjylland*

G05 – Modeller for resultatløns



Præsentation af resultatlønsmodeller fra Støvring Kommune. I Støvring Kommune har de erfaring med at indgå resultatlønsaftaler indenfor en række forskellige områder, eksempelvis det tekniske område og skatteområdet, men også indenfor mere "bløde" områder såsom Tandplejen og Dagplejen. Det er karakteristisk, at resultatlønsaftalerne gælder for alle medarbejdere i afdelingerne.

Hør om modellerne og deltag i diskussionen.
Støvring Kommune

KL. 15.30 – 17.00

G06 – Virksomhedsoverenskomster



Workshoppen præsenterer pilotprojekter om etablering af virksomhedsoverenskomster på tre amtslige arbejdspladser: VASAC 3 i Vestsjællands Amt, Gymnasieområdet i Frederiksborg Amt og Personaleudviklingscentret i Ribe Amt.

Erfaringerne, der er indhøstet ved projekterne, formidles som inspiration til andre amter/arbejdspladser. Workshoppen afvikles med korte indlæg fra arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter med efterfølgende spørgsmål og debat.

Amtsrådsforeningen og KTO

G07 – Gør sygehuset endnu bedre



Partssamarbejdet på sygehusene! Systematisk og strategisk arbejde med organisations- og medarbejderudvikling er målet for to omfattende udviklingsprojekter på udvalgte sygehuse. Her sættes implementeringen af rammeaftalerne i centrum, som middel til at sikre og fastholde positive forandringer. Konkret fokuserer projekterne særligt på arbejdstilrettelæggelse, kompetenceudvikling, arbejdstid m.m. Hør om de foreløbige resultater fra sygehusene og om de politiske overvejelser fra de centrale parter bag projektet.

Partssamarbejdet på sygehusene (Det Kommunale Kartel og Amtsrådsforeningen)

G08 – 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. Workshoppen 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 workshop med oplæg, øvelser, konkurrence og musik.
Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF)

H)

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE



KL. 10.30 – 12.00

H01 – Hvad kan arbejdspladsen lære af at blive forladt?



Hvad kan kommunale arbejdspladser lære af ophørsinterviews? BST Københavns Kommune vil fortælle om de erfaringer kommunale arbejdspladser kan gøre sig ved at interviewe medarbejdere, når de forlader arbejdspladsen. Ledere og medarbejdere fra en hjemmepleje i Københavns Kommune vil bidrage med egne eksempler. Workshopen lægger op til dialog om bl.a. metodiske og etiske overvejelser ved implementering af ophørsinterviews.

Københavns Kommune

H02 – Attraktive arbejdspladser – nu og i fremtiden



Tilfredse og dygtige medarbejdere er vejen til succesfuld rekruttering og fastholdelse, ligesom det er en forudsætning for, at kommuner og amter kan opretholde et godt serviceniveau. Attraktive arbejdspladser er kodeordet!

- Men hvad er det der gør en arbejdsplads attraktiv?
- Hvilke krav stiller de nye arbejdsidealere til arbejdspladsen?

Disse spørgsmål og flere vil blive forsøgt besvaret af oplægsholderne, der også vil give et indblik i, hvilke holdninger til arbejdet, der præger nuværende og fremtidige medarbejdere i kommuner og amter. Der vil blive givet konkrete eksempler på personalepolitiske tiltag, der er iværksat i kommuner og amter. IKEA, der er kendt for iværksættelse af mere utraditionelle tiltag, vil give deres syn på skabelse af attraktive arbejdspladser.

Oplægsholdere og paneldeltagere:

- Forskningsdirektør Johan Peter Paludan, Institut for fremtidsforskning
- Seniorkonsulent Henning Meldgaard Nielsen, Mercuri Urval
- HR-manager Nina Nærby, IKEA

Paneldeltagere:

- Borgmester Aleksander Aagaard, Næstformand i KL's Løn- og Personaleudvalg, medlem af Det Personalepolitiske Forum
- Formand for Organisationsudvalget i Danmarks Lærerforening (DLF), Astrid Schjødt Pedersen, medlem af Det Personalepolitiske Forum





KL. 13.30 – 15.00

H03 – Personalepolitik med alle og for alle

I Hørsholm Kommune har medarbejderne et medansvar for, at personalepolitikken er nærværende. Organisationen og ledelsen er blevet mere rummelig/åben for input, og det er blevet legitimt at komme frem med sine forslag. Gennem fokusgrupper om ideudvikling er der skabt en medarbejderinvolvering på tværs af faggrupper. Det har resulteret i 98 forslag til en fremtidig personalepolitik. Oplægsholderne vil fortælle om processen og status med hensyn til initiativerne.

Hørsholm Kommune

H04 – Sådan fastholder vi social- og sundhedspersonale

Denne workshop vil give ideer og inspiration til at fastholde social- og sundhedspersonale i ældreplejen. Initiativer, der er iværksat for små midler; men som har givet en effekt. Seks kommuner præsenterer deres erfaringer og giver gode råd om at skabe arbejdsglæde, iværksætte sundhedsfremme, konflikthåndtering, jobudvikling for social- og sundhedsassistenter, internt vikarkorps m.v. Derudover er der mulighed for at møde alle 15 projektkommuner og få inspiration til at skabe attraktive arbejdspladser ved gruppeudviklingssamtaler, mentorordninger og meget andet.

KL og Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) samt udvalgte kommuner

H05 – Få kvalitet i ansættelse med løntilskud

Arbejdsmarkedskontoret i Københavns Amt beretter om kernen i at skabe den gode jobtræningsarbejdsplads. Hvordan kan ansættelse med løntilskud understøtte rekrutteringen, bane vejen til ordinær beskæftigelse og yderligere bidrage til kompetenceudvikling af de fastansatte ved jobrotation? Kan der også skabes sociale og mangfoldige arbejdspladser? Kom og hør hvordan?

Københavns Amt, Arbejdsmarkedskontoret



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former

H)

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE



KL. 15.30 – 17.00

H06 – Rekrutteringsproblemer på lavstatusområder?

Hvordan imødegås rekrutteringsproblemer på serviceområder præget af lav løn og lav status? Århus Kommune præsenterer sit projekt for at forbedre rekruttering og fastholdelse af SOSU-personale, som et eksempel på, hvordan man kan sammentænke flere forskellige faktorer i en målrettet rekrutteringsindsats. Hør om projektets tre indsatsområder:

- Et organisationsudviklingsprojekt for at skabe mere attraktive arbejdspladser
- Et lønloft til personale med SOSU-uddannelse og
- En holdningspåvirkende mediekampagne med afsæt i områdets negative image.

Århus Kommune, Magistratens 3. Afdeling.

H07 – Undgå at unge medarbejdere dropper ud

Horsens Kommune vil redegøre for resultatet af en massiv personalepolitisk proces for at skabe attraktive arbejdspladser. Der kræves samarbejde og dialog mellem ledere, medarbejdere og TR for at det lykkes. Hvordan skabes en ordentlig information om, hvad hele processen drejer sig om, så der ikke opstår mistanke om, at det handler om fx besparelser.

Procesarbejdet omkring forandringer kan ikke igangsættes uden den nødvendige tid til at arbejde med processen – og det kan ikke betale sig at lade være.

Horsens Kommune

H08 – Stillingsannoncer der fænger og fanger

Der bliver flere måder og medier til stillingsannoncer, men det gør det ikke lettere at få fat i de rigtige medarbejdere, hvad enten man går efter gråt guld eller unge løvinder. Workshoppen giver konkrete værktøjer til, hvordan man skriver en annonce, der skaber de rigtige billeder hos de rigtige ansøgere. Lær hvordan stillingsannoncer får støpeffekt, rammer målgruppen, skarpt og ærligt formidler stillingens indhold og om brugen af grafiske virkemidler. Der gives direkte sparring til en arbejdsplads, der står overfor at skulle udforme en stillingsannonce.

Nyhedsmagasinet Danske Kommuner, KL

H09 – En god arbejdsplads & massive nedskæringer?

For at afbøde og reducere skadevirkningerne i forbindelse med massiv besparelse og omorganisering i Viborg Amt, har amtsrådet på initiativ fra Hoved-MED-Udvalget etableret et hjælpeberedskab. Hjælpeberedskabet koordineres af amtets BST, som bl.a. arbejder med det psykiske arbejdsmiljø på de lukningstruede arbejdspladser. Hvordan støttes medarbejdere og ledere i at hjælpe hinanden i arbejdet med at komme videre?

Viborg Amt



Workshops



Værktøjsdemonstrationer



Foredrag



Paneldebatter



Forumteater og lign. kreative former



DE UNGE ER PEJLEMÆRKER FOR ET FREMTIDIGT
ARBEJDSMARKED, HVOR ARBEJDE SKAL KUNNE
OPTRÆDE SOM PARTNER I DEN ENKELTES LIVSPROJEKT.

(INSTITUT FOR FREMTIDSFORSKNING)

DE UNGE SØGER IKKE ARBEJDSPLADSER
MED ET GODT YDRE IMAGE ELLER BRAND.
DE LÆGGER MEST VÆGT PÅ DE INDRE
VÆRDIER VED JOBBET.

(GUNDELACH 2002)

NÅR MAN ANSÆTTER EN 57-ÅRIG, ER DER I DAG
FEM ÅR TIL HAN ELLER HUN KAN GÅ AF PÅ DEN
HØJE EFTERLØNSYDELSE. HVOR LÆNGE KAN MAN
MON FASTHOLDE EN GENNEMSNITLIG 30-ÅRIG?

(INSTITUT FOR FREMTIDSFORSKNING)



PRAKTISKE INFORMATIONER

Tilmelding

Tilmelding til de enkelte workshops, foredrag mv. sker lettest elektronisk. Tilmeldingsblanketten findes på Den Personalepolitiske Messes hjemmeside på adressen:

WWW.PERSONALEWEB.DK/MESSE

Tilmelding vil ske efter "først til mølle" princippet, så jo før du tilmelder dig, jo mere sikker er du på, at der er plads på de aktiviteter du gerne vil deltage i. På den elektroniske tilmeldingsblanket kan du se, hvilke aktiviteter der stadig er plads på. Hvis der ikke er plads på den aktivitet du ville vælge, så vælg en anden aktivitet.

Det er også muligt at udfylde tilmeldingsskemaet her overfor manuelt og indsende den til:

■ *Navigent-Konference*
Skindergade 29, 1. sal
1159 Københavns Kommune

Find koden på de valgte aktiviteter og skriv dem ind i skemaet.

Frist for tilmelding

Tilmeldingsfrist er den 16. april 2004.

Pris

300,- kr. pr. person inkl. morgenmad og frokost – faktura fremsendes efter tilmelding.

Program

Det endelige program vil blive sendt til alle tilmeldte deltagere i maj måned. Heri kan du finde navne på oplægsholdere, plan over alle udstillere og deres stande. Sammen med programmet udsendes oversigt over lokalefordelingen af foredrag mv. samt diverse praktiske informationer.

www.personaleweb.dk/messe

Følg med i udviklingen af messen – klik ind på WWW.PERSONALEWEB.DK/MESSE Her kan du tilmelde dig til messen, se programmet, standplan over udstillingsområdet, kørselsvejledning til Bella Center og yderligere beskrivelser af aktiviteterne, deltagerlister mv. Efter messen vil du herfra kunne downloade oplægsholdernes materiale.

Yderligere spørgsmål om programmet bedes rettet til:

■ Messesekretariatet
Projektleder Jesper Mathisen
eller sekretær Lotte Lund Pedersen
Telefon: 33 47 06 30 eller 33 47 06 32
Email: jma@kto.dk eller lp@kto.dk

Transport og hotel

Husk at bestille transport og overnatning i god tid.

For hjælp til at arrangere både transport, grupperejser og hotelophold kontakt:

■ Van Hauen Conferences & Incentives
Amaliegade 36
1256 København
For direkte reservation:
www.vanhauen.dk/dpm
E-mail: [Gitte Frandsen, gf@vanhauen.dk](mailto:Gitte.Frandsen@vanhauen.dk)

Der er desuden udførlige kørselsvejledninger på www.bellacenter.dk

Spørgsmål vedrørende tilmeldingsblanket, både på papir og web, bedes rettet til:

■ *Navigent-Konference*
messe@navigent.dk
Att. Malene Frøkjær
Tlf. 3314 1319

TILMELDINGSBLANKET:

Navn og stilling _____

Arbejdsplads/Organisation _____

Adresse _____

Postnummer og by _____

Telefon _____

E-mail _____

Arbejdsplads/Organisation (sæt ét kryds):

Amt

Kommune

Faglig organisation

Arbejdsgiverorganisation
(KL, Amtsrådsforeningen)

Andet (skriv): _____

Placering i organisation (sæt ét kryds):

Leder

Medarbejder

Medarbejderrepræsentant
(TR, SR, MED eller SU)

Politiker

Andet (skriv): _____

Valg af aktivitet Skriv kode fra program fx G03	1. RUNDE kl. 10.30-12.00	2. RUNDE kl. 13.30-15.00	3. RUNDE kl. 15.30-17.00
1. prioritet:			
2. prioritet:			

(ønskes flere personer tilmeldt så klip blanketten af og kopier den)

Vær opmærksom på at visse aktiviteter kan være fyldt op, angiv derfor både 1. og 2. prioritet for de runder du ønsker at deltage i. Husk at give dig selv tid til at opleve de andre aktiviteter, så som udstillingsområdet og Speakers Corner

Tilmeldingsblanketten sendes til Navigent-Konference, som er ansvarlig for tilmeldinger og fakturering. Spørgsmål vedr. tilmeldingsblanket, både på papir og web, bedes rettet hertil.


*Navigent-Konference
Skindergade 29, 1.sal
1159 Københavns K.
Att. Malene Frøkjær
Telefon: 3314 1319*

HUSK:
Tilmelding kan også ske på
WWW.PERSONALEWEB.DK/MESSE



Send tilmeldingen til:





NAVIGENT-KONFERENCE
SKINDERGADE 29, 1.SAL
1159 KØBENHAVNS K.
ATT. MALENE FRØKJÆR
TELEFON: 3314 1319









Udgivet af: Det Personalepolitiske Forum
Ansvarlig: Jesper Mathisen
Oplag: 35.000
Grafisk design og tryk: Schweitzer A/S

PROGRAM

OVERSIGT OVER AKTIVITETER	TEMA A  Nye organisations- og arbejdsformer. Side 6-9	TEMA B  Kompetenceudvikling. Side 10-13	TEMA C  Ledelse. Side 14-17	TEMA D  Arbejdstid. Side 18-19
9.30-10.15 Åbning				
10.30-12.00				
1. RUNDE	A01 – Fælles ledelse og sammenlægninger i dagtilbud A02 – Godt job - godt arbejde A03 – Fokus på Drift A04 – Strukturreform og personalepolitik til debat	B01 – Proceskonsulentuddannelse på tværs B02 – Kompetencespiralen B03 – Dialog – et personalepolitisk værktøj B04 – TR og Læring i dagligdagen B05 – Den gode praktikplads	C01 – Helhedsledelse og enhedsledelse C02 – Ledernes krydsfelt C03 – Førlederdudvikling og netværk C04 – Lær af de bedste; Lederskab – tillid – teamwork C05 – Ledelse af professionsmedarbejdere på undervisningsområdet.	D01 – To vindere, ingen tabere D02 – Arbejdstid – spændetrøje eller sikkerhedssele
11.30-13.30 Frokost				
13.30-15.00				
2. RUNDE	A05 – Kulturdannelse og værdier i en forandringsproces A06 – Forvaltninger nedlagt og direktører sendt væk A07 – Kommunen som virksomhed A08 – Tryghedsaftale i psykiatrien A09 – Nye arbejdsgange giver bedre patientforløb	B06 – Hvad virker bedst? B07 – Tillidsfolk og ledere udvikler kommunen sammen B08 – Fyrtårnet B09 – Fra viden til adfærd	C06 – Effektivisering, omstilling og gode personaleprocesser C07 – Ledelse på dagsordenen! C08 – Værdier på arbejde – så det giver mening!	D03 – Mindre fravær, mere trivsel D04 – Slip tiden løs
15.30-17.00				
3. RUNDE	A10 – Ballader fra Rødning A11 – Ledelse af medarbejdere i en sammenlægningsproces A12 – IT – maskiner, værdier og mennesker A13 – Læring i forandring	B10 – Læring på jobbet B11 – SPAS – Spille På Alle Streng	C09 – Dialogbaseret ledervurdering C10 – Ledernetværk C11 – Coaching af ledere i B&O, amter og kommuner! C12 – Mellem historie og nytænkning! C13 – Kreativ ledelse	D05 – Altid tid D06 – Forandring i stor skala

Der tages forbehold for programændringer. Såfremt en aktivitet helt aflyses, vil de tilmeldte deltagere blive kontaktet. Du har mulighed for at vælge op til tre forskellige aktiviteter – en i hver runde.



<p>TEMA E</p>  <p>Arbejds miljø – psykisk og fysisk. Side 20-23</p>	<p>TEMA F</p>  <p>Mangfoldighed. Side 24-25</p>	<p>TEMA G</p>  <p>Løn og lokale aftaler. Side 26-27</p>	<p>TEMA H</p>  <p>Rekruttering og fastholdelse. Side 28-31</p>
<p>E01 – Personforflytninger E02 – Arbejds miljø ... GAB!! E03 – Svingter vi Frandsen?</p>	<p>F01 – Mentorordning – vejen til mangfoldighed? F02 – Forskellighed giver styrke</p>	<p>G01 – Ny Løn og kvalitetsmål G02 – Succes med lokal MED-aftale G03 – Dacapo Teatret om Ny Løn</p>	<p>H01 – Hvad kan arbejdspladsen lære af at blive forladt? H02 – Attraktive arbejdspladser – nu og i fremtiden</p>
<p>E04 – Bedre indeklima E05 – Forstå og forebyg vold E06 – Fra fravær til nærvær E07 – Godt arbejds miljø giver rummelighed E08 – Menneskehjernen, stress, samarbejde og personalepolitik</p>	<p>F03 – Gode hoveder har mange farver F04 – Nye veje til arbejdsglæde</p>	<p>G04 – Mellem opgaver og personalepolitik G05 – Modeller for resultatløn</p>	<p>H03 – Personalepolitik med alle og for alle H04 – Sådan fastholder vi social- og sundhedspersonale H05 – Få kvalitet i ansættelse med løntilskud</p>
<p>E09 – Fremtidens kontor E10 – Prisen for en arbejdsulykke? E11 – Få certifikat på arbejds miljøet! E12 – Kortlæg det psykiske arbejds miljø!</p>	<p>F05 – Mangfoldighedsledelse F06 – Kulturmødet som brætspil</p>	<p>G06 – Virksomhedsoverenskomster G07 – Gør sygehuset endnu bedre G08 – Lær forhandling sammen med din modpart!</p>	<p>H06 – Rekrutteringsproblemer på lavstatusområder? H07 – Undgå at unge medarbejdere dropper ud H08 – Stillingsannoncer der fænger og fanger H09 – En god arbejdsplads & massive nedskæringer?</p>

**TILMELDING: WWW.PERSONALEWEB.DK/MESSE
 ELLER TILMELDINGSBLANKETTEN BAGERST I DENNE INVITATION**

DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

Det Personalepolitiske Forum er et debatforum nedsat af overenskomstparterne på det (amts)kommunale område.

Overenskomstparterne er KL, Amtrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

Det Personalepolitiske Forums formål er gennem dialog og debat at inspirere de (amts)kommunale arbejdspladser til at sætte fokus på behovet for en aktiv og synlig personalepolitik.

Det Personalepolitiske Forum

- varetager centrale personalepolitiske drøftelser,
- udarbejder analyser af personalepolitiske behov og udviklingstendenser,
- sætter fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder og
- tilrettelægger og afholder personalepolitiske konferencer og messer.

MEDLEMMER AF DET PERSONALEPOLITISKE FORUM	
Arbejdsgiversiden	
Kjeld Hansen	KL (Formand)
Aleksander Aagaard	KL
Jørgen Lund	KL
Hans Jørgen Holm	Amtrådsforeningen
Annette Nisbeth	Amtrådsforeningen
Winnie Berndtson	Københavns Kommune
Mads Lebech	Frederiksberg Kommune
Medarbejdersiden	
Annette Trads Hansen	BUPL (Næstformand)
Jakob Bang	Pædagogisk Medhjælper Forbund
Inger Bolwinkel	Forbundet af Offentligt Ansatte
Benny Andersen	Socialpædagogernes Landsforbund
Bodil Otto	HK/Kommunal
Astrid Schjødt Pedersen	Danmarks Lærerforening
Henning Breinholt	Dansk Socialrådgiverforening
Søren Skibstrup Eriksen	Akademikernes Centralorganisation, IDA