

02: VIL DU VÆRE MED TIL AT PRÆGE DANMARKS STØRSTE MESSE OM PERSONALEPOLITIK I AMTER/REGIONER OG KOMMUNER?

MESSEN AFHOLDES I BELLA CENTER I KØBENHAVN TORS DAG DEN 31. AUGUST 2006

Formålet med denne folder er at få så mange spændende og inspirerende bidrag til messen som muligt. I folderen finder du oplysninger om:

- Baggrunden for messen
- Vilkår for tilmelding
- Aktivitetstyper
- Temaer
- Tilmeldingsprocedure

Den Personalepolitiske Messe 2006 – Afrejse mod fremtidens arbejdsplads er arrangeret af Det Personalepolitiske Forum, og har til formål at:

- Synliggøre de mange personalepolitiske initiativer og projekter, der findes i amter/regioner og kommuner i Danmark.

- Give mulighed for at blive inspireret til det videre arbejde lokalt.
- Skabe rum for dialog på tværs af amter/regioner, kommuner, faggrupper og ansvarsområder.
- Være et udstillingsvindue for amter/regioner og kommuner som moderne og attraktive arbejdspladser.
- Være et samlingspunkt for udvikling af personalepolitik, hvor repræsentanter fra MED/SU/sikkerhedsorganisationen, ledere, medarbejdere og politikere i amter/regioner og kommuner kan mødes.

Det er fjerde gang messen afholdes, og forhåbentlig vil jeres bidrag være med til at gøre denne messe til en lige så stor succes som tidligere. I 2004 var der mere end 5.000 deltagere.



03: DET OVERORDNEDE TEMA: AFREJSE MOD FREMTIDENS ARBEJDSPLADS

EN REJSE ER BEGYNDT MED DESTINATIONEN RETTET MOD DET NYE KOMMUNALE OG REGIONALE LANDKORT

Med Den Personalepolitiske Messe 2006 vil Det Personalepolitiske Forum invitere deltagerne med på en rejse – en rejse for den enkelte og de mange. En rejse på de ydre og på de indre linier. En rejse med destinationen rettet mod det nye kommunale og regionale landkort.

Den 1. januar 2007 ser vores kommunale- og amtslige/regionale landkort meget anderledes ud end nu. Over hele landet arbejdes der på at implementere den kommende reform, få kulturer og arbejdsprocesser til at mødes, og ikke mindst få alle ansatte og ledere godt igennem de mange forandringer og arbejdsmæssige udfordringer.

En rejse er begyndt. Derfor er titlen på Den Personalepolitiske Messe 2006 – Afrejse mod fremtidens arbejdsplads.

Det "at rejse" er forbundet med uendelig mange følelser og stemninger. Det er positivt, udfordrende, inspirerende, krævende, overraskende, farvestrålende, underholdende og lærende at rejse. Gerne det hele på én og samme gang, og sådan tilstræber vi at Den Personalepolitiske Messe 2006 også bliver.

Det Personalepolitiske Forum ønsker med temaet at sætte fokus på – ikke blot de mange forandringer der kommer, men også hvordan disse forandringer håndteres bedst muligt nu og i tiden fremover – og det er her, vi har brug for jeres bidrag.

I er allerede nu i gang med at modellere og planlægge jeres fremtidige arbejdsplads. Hvordan det håndteres er givetvis forskelligt fra organisation til organisation, fra gruppe til gruppe, fra individ til individ. Til trods for forskelligheden er der sikkert også mange fælles træk. Lad os høre om jeres processer, jeres tanker og resultater.

Messen vil skabe mulighed for en aktiv dialog om alle de forandringer de kommunale og amtslige arbejdspladser står overfor, og skabe rum for erfaringsudveksling. Deltagerne skal inspireres til nye idéer og projekter, der gør deres arbejdsplads lærende og udfordrende.

Vi gør os klar til take-off, og vi har brug for brændstof til turen.

Med venlig hilsen



Kjeld Hansen
Formand



Birgit Elgaard
Næstformand

DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

04: VILKÅR FOR BIDRAG TIL MESSEN

DEL UD AF JERES ERFARINGER – TILMELD BIDRAG

- Det Personalepolitiske Forum opfordrer til, at ledelse og medarbejdere i MED/SU diskuterer, hvilke bidrag der skal tilmeldes, og at bidraget bliver præsenteret i fællesskab på messen.
- Bidrag tilmeldes på www.messeweb.dk. Under afsnittet "Hvordan tilmelder du dit bidrag?" kan du læse mere om de spørgsmål, der skal besvares.
- Alle er velkomne til at tilmelde mere end ét bidrag. For hvert bidrag udfyldes et skema.
- Bidragsydere og oplægsholdere deltager gratis på messen (inkl. forplejning til morgenmad og frokost) og i alle messens aktiviteter.
- Den kommune/amt/kommende region/organisation, der tilmelder bidraget, betaler selv for deltagernes rejse- og opholdsudgifter med videre, idet Det Personalepolitiske Forum ikke har mulighed for at dække disse udgifter.
- Det Personalepolitiske Forum sammensætter det endelige program ud fra en samlet vægtning af emner, aktivitetstyper, målgrupper med videre. Ved de foregående messer har der været overvældende interesse for at bidrage. Derfor kan Det Personalepolitiske Forum blive nødt til at fravælge bidrag ud fra ovenstående vægtninger.

TIDSPLAN:

- Tilmelding af bidrag skal være messesekretariatet i hænde senest **tirsdag den 20. december 2005**.
- Bidragsyderne bliver kontaktet i løbet af **januar/februar 2006**.
- Endelig bekræftelse/afslag på et bidrag vil ske senest **mandag den 20. februar 2006**.
- De bidrag, der bliver udvalgt til messen, vil komme med i programmet, som sammen med invitationen til deltagelse i messen sendes ud senest **fredag den 7. april 2006**.

05: AKTIVITETSTYPER

BIDRAG KAN TILMEDES INDENFOR NEDENSTÅENDE AKTIVITETSTYPER

01. WORKSHOP

Beskrivelse: En workshop er en møde-/arbejdsform med et oplæg på mellem 15 og 45 minutter og efterfølgende gruppearbejde/debat med/mellem deltagerne.

Oplægget adskiller sig fra et foredrag ved, at der er en efterfølgende dialog eksempelvis med en skitsering af de vigtigste fakta, nye vinkler eller spørgsmål.

Vi vil gerne understrege, at aktiv deltagerinddragelse er en vigtig del af workshoppen.

Oplægget afholdes af ledelse og medarbejdere i fællesskab.

Antal deltagere: Mellem 30 og 100 deltagere.

Fokus: Aktiv deltagerinvolvering og dialog.

Varighed: Max. 1,5 time.

Lokaler: Grønt område i B-hallerne.

02. SPIL/PROCESSER/VÆRKTØJER

Beskrivelse: Her kan personalepolitiske spil/processer/værktøjer, der har været afprøvet i et amt eller en kommune, demonstreres i forhold til konkrete/aktuelle problemstillinger.

Er spillet/processen/værktøjet købt eksternt, kan konsulenten eller skaberen af dette være med til at demonstrere det, så længe repræsentanter fra begge parter samtidig præsenterer deres erfaringer med spillet/processen/værktøjet i praksis.

Antal deltagere: Mellem 30 og 800 deltagere.

Fokus: Aktiv deltagerinvolvering, test og håndtering af konkrete problemstillinger.

Varighed: Max. 1,5 time.

Lokaler: Grønt område overalt i Bella Center.

03. FOREDRAG

Beskrivelse: Et foredrag er en præsentation af en nyhed, projekterfaringer eller emner med særlig bred interesse, en ny undersøgelse eller lignende.

Der kan anvendes forskellige hjælpemidler, eksempelvis

overheads eller filmklip, til demonstration af pointer og lignende, men generelt er deltagerinvolveringen lav eller dialogen begrænset under et foredrag.

Antal deltagere: Mellem 100 og 800 deltagere.

Fokus: Ny viden, udfordring af fordomme og antagelser, politikernes holdninger.

Varighed: Max. 1,5 time.

Lokaler: Grønt område i C-hallerne, samt auditorierne 10, 11, 12 og 15.

04. DEBATARRANGEMENTER

Beskrivelse: Et debatarrangement er en debat blandt ledende politikere, eksperter og repræsentanter foran en større forsamling af tilhørere.

Der vil typisk være et bredt overordnet emne/tema, og debatten bliver sat i gang og styret af en ordstyrer.

Antal deltagere: Mellem 100 og 800 deltagere.

Fokus: Ny viden, udfordring af fordomme og antagelser, politikeres holdninger.

Varighed: Max. 1,5 time.

Lokaler: Grønt område i C-hallerne, samt auditorierne 10, 11, 12 og 15.

05. KULTUREL AKTIVITET/UNDERHOLDNING

Beskrivelse: En kulturel aktivitet kan være sang, musik, film, teater, motion eller anden form for kreativ udfoldelse.

Der kan være tale om en opvisning, forestilling eller mere spontane aktiviteter.

Antal deltagere: Ingen begrænsning.

Fokus: Underholdning, sjov, skæve vinkler på messens faglige temaer eller pausetid.

Varighed: Variabel.

Lokaler: Overalt – det kan være i et afgrænset lokale, i gangarealerne, i ØST-hallerne, hvor der spises frokost, eller i Centerhallen, hvor der er 26 meter til glastaget!!

SE KORT OVER BELLA CENTER FOR LOKALEPLACERING.

06: TEMAER

FEM TEMAER ER UDVALGT FOR AT FAVNE SÅ BREDT SOM MULIGT INDEN FOR DET PERSONALEPOLITISKE OMRÅDE

Aktiviteter kan tilmeldes under 5 forskellige temaer:

- A. Nye organisations- og arbejdsformer
- B. Arbejds miljø
- C. Mangfoldighed
- D. Ledelse
- E. Kompetenceudvikling

Temaerne er kort beskrevet på de følgende sider. Det er intentionen, at der kan findes inspiration i de nævnte temaer, og at spørgsmålene i teksten og stikordene, i de grønne kasser på de følgende sider, kan bruges til at overveje, hvad I gerne vil bidrage med på messen.

Opgave- og strukturreformen – nu og i fremtiden kan ses som et gennemgående element i alle temaer, jævnfør illustration.

Det Personalepolitiske Forum vil gerne opfordre til, at I deler så mange erfaringer vedrørende reformen som muligt. Ikke blot om hvad I gør lige nu og her, men også, hvad I vil gøre for at få tingene til at lykkes på lang sigt.

Det skal dog understreges, at alle personalepolitiske emner er vigtige, relevante og velkomne.

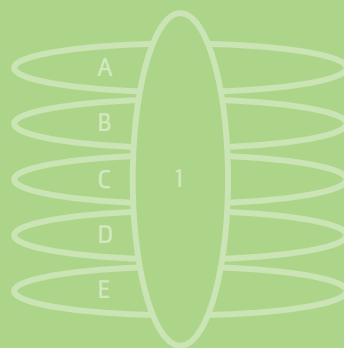
De fem temaer er bredt formuleret for at favne så mange projekter og initiativer og så megen viden inden for det personalepolitiske område som muligt. Temainddelingen er med til, at deltagerne på messen kan finde de aktiviteter, der ligger inden for deres område og interessefelt. Den endelige placering af de enkelte bidrag under temaerne fastlægges først efter modtagelsen af samtlige bidrag.

Det er håbet, at der under hvert tema vil blive tilmeldt aktiviteter, der enten handler om ny viden eller erfaringer, visioner og idéer til fremtiden, eller om konkrete personalepolitiske værktøjer.

Politikernes rolle i forhold til at præge personalepolitikken vil så vidt muligt blive integreret i alle temaer. Der modtages derfor også meget gerne forslag til, hvordan politikerne kan være med til at sætte dagsordenen på messen.

1. OPGAVER- OG STRUKTURREFORMEN

- A. NYE ORGANISATIONS- OG ARBEJDSFORMER
- B. ARBEJDSMILJØ
- C. MANGFOLDIGHED
- D. LEDELSE
- E. KOMPETENCEUDVIKLING



07: TEMA A

NYE ORGANISATIONS- OG ARBEJDSFORMER

FORANDRINGSVILLIGHED ER ET NØGLEORD INDEN FOR NYE ORGANISATIONS- OG ARBEJDSFORMER

Det er svært at spå om fremtiden, men en ting er sikkert: Fremtiden bringer forandringer med sig. Det ser vi i forhold til det kommunale og amtslige landkort, som står over for en stor omlægning. Vi ser det i forhold til organisationer, som løbende forandrer sig. Ligesom måden vi løser vores opgaver på, sammen eller hver for sig, også udvikler sig konstant. Der har for eksempel igennem længere tid været fokus på teamwork og på at arbejde med målstyring. Tendensen de senere år har også peget i retning af en øget digitalisering, udlicitering og decentralisering.

Hvordan skaber vi tryghed for medarbejderne, når vi alle står over for grundlæggende forandringer? Hvordan motiverer vi medarbejdere og ledere til forandringsvillighed? Hvordan kommer vi fra den traditionelle organisering til nye former for organisering, som eksempelvis netværksorganisering? Hvilke udfordringer stiller alle disse nye organisations- og arbejdsformer til personalepolitikken?

Yderligere stikord til temaet i den grønne boks.

FÆLLES KULTUR / TRYGHED / FORANDRINGSVILLIGHED /
ORGANISATIONSUDVIKLING / DECENTRALISERING /
EKSTERNE KONSULENTER / TEAMWORK / EFFEKTIVISERING /
TVÆRFAGLIGHED / SAMMENLÆGNING AF KOMMUNER /
PARTNERSKABSÅFTALER / UDLICITERING / KVALITETSUDVIKLING /
BRUGERKRAV / FRITVALGSORDNING / VIRKSOMHEDSPLANER /
MÅLSTYRING / DIGITALISERING / DANNELSE AF REGIONER /

08: TEMA B

ARBEJDSMILJØ

ARBEJDSMILJØ SPÆNDER BREDT – FRA DE FYSISKE RAMMER TIL KULTUREN PÅ ARBEJDSPLADSEN

Mange kommuner og amter oplever i disse år, at arbejdsmiljøet er et af de vigtige elementer i personalepolitikken. For eksempel har MED/SU i alle kommuner og amter fået til opgave at udarbejde identificering, håndtering og forebyggelse af retningslinier for arbejdsbetinget stress. Øget kompleksitet i arbejdsopgaver og store mængder informationer er udfordringer, der kan stresse den enkelte medarbejder.

Arbejdsmiljøet handler ud over de fysiske rammer og det psykiske arbejdsmiljø også om kulturen på arbejdspladsen. Nu, hvor mange kommunale og amtslige arbejdspladser bliver slået sammen eller får nye opgaver, stiller det på nogle områder endnu større krav:

Hvilke normer og uformelle adfærdsregler findes der? Hvordan kommunikerer der? Hvordan trives den enkelte medarbejder socialt? Hvordan kan disse ting måles, og hvordan kan de indgå i personalepolitikken?

Hvordan sikrer vi en bedre sammenhæng mellem arbejde, familieliv og fritid? Og hvordan får vi tænkt sundhedsfremme ind på arbejdspladsen, eksempelvis i forhold til motion, overvægt, alkoholisme, som har indvirkning på sygefravær? Hvordan kan sygefraværet nedbringes og trivslen forøges på arbejdspladsen?

Yderligere stikord til temaet i den grønne boks.

STRESS / ARBEJDSSTID / SUNDHED / TRIVSEL / MOTION / TUNGE LØFT / FOREBYGGELSE / ORGANISATIONSKULTUR / ARBEJDSPLADSVURDERING / INDEKLIMA / LIVSSTIL / VOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN / UDSØDELSE / KOMMUNIKATION / MED-UDVALGENE OG ARBEJDSMILJØLEDELSE / WORKLIFEBALANCE / JOBBROTATION / FLEKSIBILITET / CERTIFICERING / ARBEJDSPLADSVURDERING / STRESS / ARBEJDSSTID / SUNDHED / TRIVSEL / MOTION / TUNGE LØFT / FOREBYGGELSE / FLEKSIBILITET /

09: TEMA C

MANGFOLDIGHED

FREMTIDENS ARBEJDSPLADS – SKAL DEN VÆRE ET SPEJL PÅ DET OMKRINGLIGGENDE SAMFUND?

Ved mangfoldighed forstås, forskellighed i både køn, alder, etnisk herkomst, uddannelse og personlighed. En mangfoldig personale sammensætning kan være et aktiv, som kan bidrage positivt til opgaveløsningen. Der skal ikke gives positiv særbehandling til særlige grupper. I stedet skal der fokuseres på de menneskelige ressourcer, herunder hvad de kan bidrage med til jobbet.

Hvordan får vi synliggjort fordelene for alle i stedet for blot en lille gruppe? Hvordan skaber vi plads til forskelligheden indenfor alder, køn, etnicitet m.m.? Hvordan får vi alle medarbejdere til at se en fordel i at arbejde mangfoldigt? Hvordan fremmes respekten og udbyttet ved forskellighed?

Mange nydanskere besidder ressourcer, som kommunerne, amterne og de kommende regioner kan drage nytte af. Hvad

gør de kommunale og amtslige arbejdspladser for at tiltrække og rekruttere nydanskere?

På nogle arbejdspladser er gennemsnitsalderen over 50 år. Måske føler de unge sig ikke hjemme der, fordi alting ofte skal foregå, som det altid har gjort – hvordan kobles styrken ved nye input og forandring med gode traditioner og mangeårige erfaringer?

Hvordan kan personalepolitikken være et værktøj, der understøtter mangfoldighed? Hvordan spiller den enkeltes og arbejdspladsens værdisæt sammen i personalepolitikken? Hvad er erfaringerne med at arbejde med mangfoldighed på arbejdspladsen?

Yderligere stikord til temaet i den grønne boks.

MEDANSVAR FOR SAMFUNDSUDVIKLING / ETNISK LIGESTILLING / SENIORPOLITIK / DEN RUMMELIGE ARBEJDSPLADS / SAMMENHÆNG MELLEM FAMILIELIV OG ARBEJDSLIV / INTEGRATION / TILTRÆKNING AF NYE MEDARBEJDERE / DET SOCIALE KAPITEL / ARBEJDSPLADSEN SOM SPEJL PÅ DET OMKRINGLIGGENDE SAMFUND / SAMARBEJDE MELLEM GENERATIONER / KØNSMÆSSIG LIGESTILLING / MEDANSVAR FOR SAMFUNDSUDVIKLING / ETNISK LIGESTILLING /

10: TEMA D

LEDELSE

LEDELSE ER CENTRALNERVEN PÅ ENHVER ARBEJDSPLADS

Med den igangværende reform stilles der store krav til lederne i forhold til at få kulturer til at mødes på tværs af de gamle kommune-/amtsgrænser. Nye rutiner og medarbejdere skal integreres. Lederne skal opkvalificeres til de mange udfordringer, der venter fremover. Hvad er det for en ledelseskraft, den nye samfundsopbygning efterspørger? Hvordan bliver ledelse hele organisationens ansvar?

I amter/regioner og kommuner er medarbejderne den primære ressource. Personaleledelse er derfor et væsentligt indsatsområde.

I takt med øget fokus på personaleledelse udvikles der nye modeller og teorier om, hvordan ledelsen skal agere – eksempelvis

fra traditionel styring fra oven til ledelse af selvstyring blandt medarbejdere, netværksstyring, ledelse contra management og situationsbestemt ledelse.

Hvad er god personaleledelse? Er ledelse kun for ledere? Har medarbejdere ikke pligt til at lede deres ledere? Skal ledelse være et fag? Hvordan leder vi i 0-vækst?

Hvordan fastlægges et værdigrundlag for måden at arbejde på, og måden at lede på? Hvilke nye lederroller er skabt? Er der opstået nye måder, hvorpå ledelsesopgaverne udføres i fællesskab?

Yderligere stikord til temaet i den grønne boks.

MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALEN / POLITIKERNES ROLLE /
TEAMLEDELSE / COACHING / STRATEGISK LEDELSE /
INNOVATION / DEN SVÆRE SAMTALE / KONFLIKTLØSNING /
FØRLEDERUDVIKLING OG REKRUTTERING / LEDERNETVÆRK /
LEDERVILKÅR / VÆRDIBASERET LEDELSE / LEDERUDVIKLING /
LEDELSE I SAMARBEJDE MED TILLIDSREPRÆSENTANTEN /
TID TIL LEDELSE / MANGFOLDIGHEDSLEDELSE / KOMMUNIKATION /

11: TEMA E KOMPETENCEUDVIKLING

MED FOKUS PÅ KOMPETENCEUDVIKLING KAN DEN KONSTANTE STRØM AF FORANDRINGER IMØDEKOMMES

Med en omverden i stadig forandring er strategisk og systematisk kompetenceudvikling vigtig for både medarbejder og arbejdsgiver – og for at sikre borgerne og brugerne en ordentlig service.

Kompetenceudvikling handler om, hvordan medarbejderne udvikles og efteruddannes for at kunne imødekomme nye udfordringer og ændrede krav fra politikere, borgere, ledelse og kolleger generelt og i forhold til den nye strukturreform.

Som et led heri skal der arbejdes mere målrettet med udviklingsmål for alle medarbejdere. Hvad er erfaringerne hermed, og hvordan fungerer det i praksis? Hvordan får vi de bedste medarbejdere, der både trives og leverer høj kvalitet i arbejdet? Hvordan kan vi matche uddannelsesmuligheder med de eksisterende og fremtidige behov for øget kompetence? Hvordan sikres synliggørelsen og implementeringen af nye kompetencer? Hvordan bruges læring på jobbet? Hvordan anvendes fjernundervisning optimalt?

Yderligere stikord til temaet i den grønne boks.

NETVÆRK / KOMMUNIKATION / SUPERVISION / COACHING /
PERSONLIG UDVIKLING / MENTORORDNINGER / LÆRING PÅ JOBBET /
UDDANNELSESPANLÆGNING / UDVIKLINGSMÅL / LIVSLANG LÆRING /
LØN- OG KOMPETENCEUDVIKLING / EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE /
STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING CONTRA INDIVIDUEL
KOMPETENCEUDVIKLING / E-LEARNING / SIDEMANDSOPLÆRING /
NETVÆRK / KOMMUNIKATION / SUPERVISION / COACHING /

12: VIL DU PRÆSENTERE DIN KOMMUNE, AMT ELLER NYE REGION?

UDSTILLINGSOMRÅDET PÅ DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE GIVER DIG MULIGHED FOR DET

Udstillingsområdet på Den Personalepolitiske Messe er et oplagt sted at præsentere sin nuværende kommune og amt eller fremtidige kommune og region for kolleger over hele landet.

Har du nogle personalepolitiske mærkesager, erfaringer eller speciel viden, som du gerne vil dele med andre? Har du produceret noget relevant materiale, publikationer eller lignende?

Det er ingen forudsætning at arrangere en workshop for at deltage med en stand eller omvendt!

Du har mulighed for at tilmelde en stand frem til mandag den 1. maj 2006.

UDSTILLING/STAND

Beskrivelse: En udstilling er en stand, hvor udstilleren kan præsentere sin organisation, sit emne eller sit projekt.

Der vil være mulighed for at leje forskellige størrelser stande, som kan opbygges med forskellige former for visuelle virkemidler, dekorationer og installationer. Standen skal være bemanded under hele arrangementet, så besøgende kan komme i dialog med udstilleren.

Antal deltagere: Variabel.

Fokus: At synliggøre sit projekt, organisation eller emne.

Varighed: 9.30 – 18.00

Lokaler: Lilla område – C-hallen.

- Ved deltagelse med udstilling opkræves betaling pr. m². Prisen for en udstillingsstand er 1000 kr. pr. m² ekskl. moms.
- For kommuner, amter/regioner, faglige organisationer og institutioner ydes en rabat, så prisen bliver 570 kr. pr. m² ekskl. moms.
- Kommuner og amter/regioner får de første 9 m² gratis.
- Andre udstillere end kommuner og amter/regioner med stande på mere end 36 m² får også de første 9 m² gratis.

Aftaler i forbindelse med stand træffes med Bella Center ved henvendelse til: Peter Hauge Johansen, tlf. 32472201, fax. 32519636, phj@bellacenter.dk



13: HVORDAN TILMELDER DU DIT BIDRAG?

NEDENSTÅENDE SPØRGSMÅL SKAL DU BESVARE I MESSENS ELEKTRONISKE TILMELDINGSSKEMA

Du skal tilmelde dit bidrag til messen senest tirsdag den 20. december 2005.

Tilmelding sker via www.messeweb.dk

Som kontaktperson på dit/jeres bidrag forventer vi, at du er bindeled mellem de medvirkende i dit/jeres bidrag og Messesekretariatet. Opgaverne som kontaktperson spænder over at videregive mails til eventuelle oplægsholdere til at holde messesekretariatet opdateret på eksempelvis tekst til program.

Neden for er en række spørgsmål, som skal besvares i det elektroniske spørgeskema. Du kan bruge denne side som tjekliste.

Titel på bidrag:

Beskrivelse af bidraget – (max. 200 ord)

Beskriv kort hvad bidraget drejer sig om, hvilken baggrund der ligger til grund for bidraget og hvad hensigten/formålet er med at præsentere det. Giv også en kort beskrivelse af målgruppen, eksempelvis hvilke faggrupper eller lignende bidraget henvender sig til.

Du skal skrive 4 nøgleord, som beskriver bidraget.

Du har endvidere mulighed for at vedhæfte et dokument/en projektbeskrivelse i det elektroniske tilmeldingsskema:

www.messeweb.dk

Tema:

Vælg ét tema

- A. Nye organisations- og arbejdsformer
- B. Arbejds miljø
- C. Mangfoldighed
- D. Ledelse
- E. Kompetenceudvikling

Aktivitetstyper:

Vælg én aktivitet

- 01: Workshop
- 02: Spil/processer/værktøjer
- 03: Foredrag
- 04: Debatarrangement
- 05: Kulturel aktivitet/ underholdning

Hvilket samarbejdsorgan i kommunen/amtet/regionen har bidraget været diskuteret i?

Navn på bidragsyder (Organisation, amt/region, kommuner eller?):

Kontaktperson:

Adresse:

Telefon:

Email:

Navn og titel på oplægsholder(e):

Tillæg:

Skriv her, hvis der er andre forslag til aktiviteter på messen (underholdning, taler eller lignende) - forslag, som den enkelte kommune, amt/region eller organisation ikke nødvendigvis selv vil/kan være ansvarlig for:

I forbindelse med udstilling og stand sker henvendelsen direkte til Bella Center: Peter Hauge Johansen, tlf. 32472201, fax. 32519636, phj@bellacenter.dk

14: LOKALEOVERSIGT OVER BELLA CENTER



15: EN FORTÆLLING I ORD OG BILLEDER FRA MESSE 2004

DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE 2004 – ET MØDE MELLEM MENNESKER MED PERSONALEPOLITISKE INTERESSER FRA HELE LANDET

Tirsdag den 2. juni 2004 strømede mere end 5.000 deltagere til Bella Center for at deltage i Den Personalepolitiske Messe. Deltagerne kom med busser og med metro, ja nogle sågar med cykeltaxa! De blev mødt med musik og morgenbord, og repræsentanter fra ordensmagten! De udsendte medarbejdere fra ordensmagten var vist ikke den helt ægte vare, men det var Københavns overborgmester, som erklærede messen for åben.

Omkring 100 workshops, foredrag, debatarrangementer, værktøjsdemonstrationer med mere, inden for det personalepolitiske område, fik deltagerne rundt i hele Bella Center. I udstillingsområdet var der også en vifte af tilbud og fantasifulde indslag fra kommuner, amter, organisationer og virksomheder.

Messen er et møde mellem mennesker, der alle arbejder med personalepolitik og gerne vil inspireres til deres videre arbejde. Messen er stedet, hvor nye netværk bliver skabt, og gamle netværk bliver forstærket. Messen har input til både højre og venstre hjernehalvdel.

Uden mad og drikke dur messedeltagerne ikke – mere end 5.000 mennesker skulle bænkes, men der var plads til alle. Cykeltaxierne kørte også inde i Bella Center, så skosålerne kunne spares.

Klokken 18.00 sluttede dagen og alle gik berigede hjem med et ønske om et glædeligt gensyn i 2006.



16: DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

DET PERSONALEPOLITISKE FORUM SÆTTER FOKUS PÅ PERSONALEPOLITIK PÅ ET UTAL AF MÅDER

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

Medlemmerne af Det Personalepolitiske Forum er KL (Kommunernes Landsforening), Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstsansatte).

Sundhedskartellet medfinansierer og indgår i forberedelsen og afviklingen af Den Personalepolitiske Messe 2006.

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

- Tilrettelægger og afholder personalepolitiske konferencer og messer



Messesekretariatet har til huse hos KL, Weidekampsgade 10, 2300 København S.

Messesekretariatet og projektleder Gitte Just kan kontaktes på telefon: +45 3370 3351 eller på mail: messe@messeweb.dk

Ansvarlig redaktør: Heidi Meier Pedersen

Grafik: re-public

Tryk: Printdivision

Oplag: 6.000 stk

EDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALEN / FØRLEDERUDVIKLING OG REKRUTTERING / LE
EAMLEDELSE / INNOVATION / STRATEGISK LEDELSE / POLITIKERNES ROLLE / MANGF
EN SVÆRE SAMTALE / KONFLIKTLØSNING / E-LEARNING / SIDEMANDSOPLÆRING / L
UPERVISION / COACHING / PERSONLIG UDVIKLING / MENTORORDNINGER / LÆRING
VSLANG LÆRING / FÆLLES KULTUR / TRYGHED / FORANDRINGSVILLIGHED / ORGAN
EFFEKTIVISERING / TVÆRFAGLIGHED / SAMMENLÆGNING AF KOMMUNER / PARTNERS
RKSOMHEDSPANER / MÅLSTYRING / DIGITALISERING / DANNELSE AF REGIONER / M