



Dato: 25-09-2006

Sagsnr.: 321271

Dok.nr.: 1952678

Beslutningsreferat af HSU Seminar

Dato: 25. september 2006

Tidspunkt: kl. 9.00 – 12.45

Sted: Vartov, Den Store Sal

Deltagere:

Linda Svendsen, HK/Kommunal
Jens Flyvholm, FOA-sosu
Peter Ulff Larsen, DJØF
Joan Marie Nielsen, KKS
Henning Petersen, KKE
Grethe Munk, administrerende direktør
Jens Elmelund, vicedirektør
Arne Bertram, de lokale centre
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne

Afbud:

Svend Bjerre, vicedirektør
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Britt Petersen, LFS
Ole Larsen, SL
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge

Programmet for seminaret indeholdt følgende to punkter:

1. Udarbejdelse af en SWOT analyse
2. Samarbejdsformen i HSU

Ad. 1. Udarbejdelse af en SWOT analyse

Med henblik på formulering af en HR strategi igangsættes i efteråret 2006 en proces, hvor et udsnit af Socialforvaltningens ledere og medarbejdere identificerer hvilke styrker og svagheder, samt trusler og muligheder forvaltningen står overfor (en SWOT analyse). Med SWOT analyserne laves forarbejdet til og fundamentet for forvaltningens fremtidige HR strategi. Efterhånden som SWOT analyserne udarbejdes lægges de på KKnet, således at alle i forvaltningen kan følge processen.

På seminaret udarbejdede HSU en SWOT analyse. Processen var, at A- og B-siden gruppevis diskuterede deres input til en SWOT analyse. Efterfølgende samlede de to grupper deres input og diskuterede sig frem til en fælles SWOT analyse.

SWOT analysen fremgår af bilag 1.

Ad. 2. Samarbejdsformen i HSU

Med udgangspunkt i et oplæg fra Jens Flyvholm og Joan Marie Nielsen blev den fremtidige samarbejdsform i HSU debatteret. I oplægget blev opstillet to modeller for samarbejde, som begge forekommer i HSU regi. I den ene model arbejder A- og B-siden hver for sig i forhold til et projekt, for så efterfølgende at samles for at blive enige. I den anden model arbejder A- og B-siden sammen om en problemstilling, et projekt mv. og hen imod et fælles defineret mål.

Der herskede enighed om, at den anden model er at foretrække, da den medfører de bedste processer med størst mulig inddragelse af B-siden. Det er dog ikke altid muligt at anvende denne model, da den er tidskrævende og nogle sager kræver hurtigere behandling end det er muligt gennem HSU. Derudover er det generelt ikke tids - eller arbejdsmæssigt muligt for HSU at være involveret i alle projekter.

På den baggrund blev det besluttet, at HSU skal tage stilling til, konkret hvilke projekter og initiativer de fremadrettet skal inddrages i. For at sikre optimale forløb skal disse beslutninger tages så tidligt som muligt. Når der er truffet beslutninger om fælles prioriterede opgaver og initiativer skal det tilstræbes at arbejde efter den anden samarbejdsmodel, hvor A- og B-siden arbejder sammen fra start og hen imod et fælles mål.

Hvad angår resten af året 2006 skal HSU fokusere på løbende at behandle og tage stilling til HR strategien, kompetenceudvikling og sygefravær. På næste HSU møde skal det besluttet, hvilke projekter og initiativer HSU videre skal fokusere på og inddrages i.

Beslutningen om, hvad der fremadrettet skal arbejdes med i HSU tages med udgangspunkt i den liste over prioriterede temaer, som blev tiltrådt af HSU d. 18. november 2005. Dette kræver dog, at listen bliver opdateret. Derfor kan HSU melde supplerende temaer ind til Personale og Organisation inden næste HSU møde, hvormed de bliver ført på listen. Derudover skal listen også opdateres med de initiativer, som er politisk besluttet og som HSU derfor også må forholde sig til.

Med hensyn til de sager mv. der ikke kører gennem HSU skal det sikres, at de lever op til de fælles værdier og målsætninger som HSU har. Derudover skal ledelsen være bedre til at kommunikere og informere tillidsrepræsentanterne om nye initiativer mv., således at tillidsrepræsentanterne er klædt bedst muligt på til at svare på spørgsmål fra medarbejdersiden.

Bilag 1.

HSU - SWOT analyse
- Rekruttering, fastholdelse & udvikling

Styrker	Svagheder
<ul style="list-style-type: none"> • Engagerede og loyale medarbejdere • Mange kompetencer • Højt ambitionsniveau • Høj faglighed - medarbejderne vil gerne udvikling • Gode faglige - og kompetenceudviklingsmuligheder pga. bredden i opgaverne • Vores arbejde giver mening og tiltrækker ildsjæle • Frihedsgrader i arbejdet hvor muligt • Forvaltningens størrelse og Kbh. tilbyder mange muligheder for karriereskift, for at afprøve nye ideer og for at specialisere sig • Teamorganisering • Fokus på det brugerrettede 	<ul style="list-style-type: none"> • Sygefravær • Stor personaleomsætning • Dårligt psykisk arbejdsmiljø og dårlige fysiske rammer • Lav identifikation med arbejdspladsen/organisationen • Vi er ikke gode til at fremhæve de steder vi er gode • Manglende systematisk rekrutteringspolitik, herunder manglende elevpolitik og manglende markedsføring • Gab mellem ressourcer og opgaver • For meget administration og kontrol • For mange upræcise mål og for få præcise krav til ledere og medarbejdere • Forvaltningens størrelse
Muligheder	Trusler
<ul style="list-style-type: none"> • Stærkere borgere der kan tale de svages sag • Vi kan udnytte det faktum at vores arbejde er varieret og meningsfuldt • Vi har en enestående mulighed for at udnytte mangfoldighed blandt medarbejderne • Vi skal udnytte at Kbh. er en metropol tæt på transport, fornøjelser osv. • Udvikle og professionalisere arbejdet med kommunikation udadtil og indadtil • Arbejde med lederudvikling og -evaluering således at personaleledelse kommer i centrum • Mere fokus på tilbagetrækningsalder • Bedre uddannede • Ritts boligplan • Øget integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende bevågenhed på SOF's område • Dårligt image i den offentlige sektor • Tendens til overdreven fokus på dokumentation (fokus fjernes fra personale/faglig ledelse) • Lovændringer og detailstyring • Snævre økonomiske rammer • Lavtlønnede har ikke råd til at bo i Københavnsområdet?! • Faldende arbejdsstyrke • Øgede krav fra borgerne