



KØBENHAVNS KOMMUNE

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Ledelsessekretariatet

Til BUU, HSU, HAMU

25-10-2012

BUU's møde med HSU og HAMU Stormgade 4. stuen den 31. oktober 2012, kl. 16:15 - 18:15

Sagsnr.

2011-8693

Dokumentnr.

2012-795221

Temaet for BUU's møde med HSU og HAMU er:

"Hvordan kan vi bevare tilliden, når vi laver forandringer?"

Baggrund

Temaet for dette års fællesmøde er forandringer, og hvordan Børne- og Ungdomsudvalget, forvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) og Hovedsikkerhedsudvalg (HAMU) kan samarbejde om forandringer. Målet er at skabe gode forandringsprocesser, så der skabes tydelig mening med forandringerne, udøverne af kerneydelsen føler sig inkluderet og der bevares fokus på kerneydelsen. Gode forandringsprocesser har stor betydning for tilliden mellem niveauerne i organisationen. Temaet knytter således også an til den generelle tillidsdagsorden i kommunen.

Forandring er ofte en top-downproces. Det gælder f.eks. organisatoriske omlægninger. Hvad angår forandring og udvikling af kerneydelsen, er det imidlertid et bærende princip i forvaltningen, at ansvaret for - og kompetencen til - at skabe dette findes på de enkelte arbejdspladser, f.eks. i form af "den decentrale udviklingsdynamo". Samtidig er det et ønske, at gode erfaringer med dette udviklingsarbejde skal sive op gennem organisationen og bidrage til kvalificering af de politiske beslutninger, som danner rammen for kerneydelsen. Et eksempel på dette er pejlemærker og evalueringsfællesskaber, som er under udvikling på institutioner og skoler. Helt kort fortalt drejer dette sig om systematisk udvikling af praksis på baggrund af erfaringer gennem dialog på tværs af organisationen.

Man kan således sige, at kravet til, at informationsstrømmen om forandringer går begge veje, fremover vil skærpes. Opgaven for BUU, HSU og HAMU vil således både være at skabe gode top-downprocesser, samt understøtte og facilitere bottom-up-ditto.

Dagsorden og tidsplan

Tidsrum	Indhold
16:15-16:30	Velkomst samt baggrund for mødets tema v/ Børne- og Ungdomsborgmester Anne Vang. Præsentation af proceskonsulenterne, herunder

Sekretariatet

Københavns Rådhus
1599 København V

Direkte telefon
3366 2066

E-mail
mal@buf.kk.dk

www.kk.dk

	introduktion til dialogprocessen.
16:30-17:05	<p>Dialog i mindre grupper med udgangspunkt i en række arbejdsspørgsmål. Hver dialoggruppe er på 5-6 personer.</p> <p>Proceskonsulenterne strukturerer dialogen ved at levere spørgsmålene på kort ét ad gangen med 7 - 10 minutters mellemrum.</p> <p>Den enkelte gruppe skriver drøftelsernes vigtigste pointer og muligheder på "post-its".</p>
17:05-17:15	Pause - servering af frugt mv.
17:15-17:40	De to dialoggrupper ved hvert bord går sammen og præsenterer de vigtigste pointer og muligheder fra den første dialog for hinanden - og drøfter herefter hvilke fælles pointer og muligheder, der skal meldes tilbage om i plenum.
17:40-18:10	<p>De fire grupper fremlægger i plenum resultatet af deres drøftelser - og de øvrige deltagere får mulighed for at stille spørgsmål.</p> <p>Proceskonsulenterne samler op på, om der tegner sig et billede af forslag og idéer, som synes oplagte at gå videre med.</p>
18:10-18:15	Børne- og Ungdomsborgmester Anne Vang runder af.

Arbejdsspørgsmål

På baggrund af temaet kan der tages udgangspunkt i et konkret og operationelt implementeringssigte på mødet. I den forbindelse behandles nedenstående overordnede arbejdsspørgsmål:

- Hvilken rolle har henholdsvis BUU, HSU og HAMU i forandringsprocesser, og hvordan kan vi i et fremadrettet perspektiv blive endnu bedre til at håndtere udfordringerne og dermed styrke tilliden mellem det politiske, det administrative og det udførende niveau i organisationen?

- Hvordan skaber vi processer, som sikrer, at en given forandring giver mening og dermed tillid mellem de ledere og medarbejdere, der arbejder med kerneydelsen, fx ift. etablering af evalueringsfællesskaber og udmøntning af pejlemærker - og hvilke krav stiller det til fx politiske beslutningsprocesser?
- Hvilken rolle spiller BUU, HSU og HAMU i bottom-up processen og hvordan understøttes den decentrale udviklingsdynamik?

Mødeafviklingen - proces

Fællesmødet afvikles efter samme model som sidste år, hvor de overordnede arbejdsspørgsmål drøftes i grupper. Processen bliver styret af forvaltningen i et samarbejde med proceskonsulenter fra Arbejds miljø København.

For at understøtte processen, opstilles fire store rundborde med 10-12 deltagere. Hvert rundbord er inddelt i 2 dialoggrupper med hver 5-6 deltagere. Hver dialoggruppe er således placeret rundt om hver halvcirkel på hvert rundbord. En bordplan tager højde for, at repræsentanter for hvert af udvalgene er placeret i hver dialoggruppe.

Forvaltningen og Arbejds miljø København guider deltagerne gennem processen og sikrer at tidsplaner overholdes.