

Bilag 2: Forvaltningernes indberetninger

MUS/GRUS og Udviklingsplaner

Forvaltningens resultater og indsatser jfr. både fælles og egne politikker

Forvaltning	Forvaltningens evt. egen politik eller målsætning	Evt. målbare mål for forvaltningen	Målinger og resultater		Evt. aktiviteter i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker	Evt. planer i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker
			år	resultat		
Evt. underemner						
Økonomi	Ingen forvaltningsdækkende politikker eller målsætninger, som ikke også er fælles for hele kommunen	100% af ansatte skal have en årlig MUS + en personlig udviklingsplan (PUP) Målopfyldelsen måles ved årlige spørgeskemaundersøgelser (APV- og lederevalueringer)	2003	I løbet af 2003 havde 85% MUS og 65% en udviklingsplan (data omfatter kun ØKF Rådhusdelen)	I virksomhedskontrakter i ØKF skal hver enkelt kontraktinstitution sammen med forvaltningen definere udviklingsmål, som typisk vedrører kompetence-udvikling, medarbejder-tilfredshed, attraktiv arbejdsplads og lignende. Målsætningerne for den enkelte institution er individuelt beskrevet i et bilag til kontrakten. Opfyldelse af kontraktbestemmelser og -målsætninger følges ved de periodevise, kontrakt-fastsatte evalueringer. Aktiviteter ligger decentralt. Ingen forvaltningsdækkende målinger eller aktiviteter, men alle institutioner har målt på MUS og PUP.	
			2004	I løbet af 2004 havde 86% en MUS og 61% en Udviklingsplan (data omfatter kun ØKF Rådhusdelen)		
			2005	Det skønnes, at 85-90% af alle medarbejdere i ØKF har haft MUS i 2005, og at 70-75% har en udviklingsplan (samling af decentrale målinger)		
Kultur og Fritid	Udviklingsplan for alle medarbejdere	Jf. KFF's personalepolitik s. 18: "Medarbejderudviklingssamtaler". Alle medarbejdere og ledere i Kultur- og Fritidsforvaltningen skal have en årlig MUS eller GRUS.	2005	95-100% målopfyldelse	I forbindelse med alle medarbejders årlige medarbejderudviklingssamle udfyldes et skema med udviklingsplan.	
			2005	100% opfyldt		
	Lederne i forvaltningen rustes til at afholde MUS/GRUS	KFF's personalepolitik s. 18 om Medarbejderudviklingssamtaler: "...det er derfor den enkelte leders ansvar, at samtalerne afholdes og afvikles efter intentionerne i kommunens overordnede personalepolitik..."			Alle ledere har fået udleveret CD-rom med Københavns Kommunes: "MUS med værdi - den gode medarbejderudviklingssamtale i Københavns Kommune" til selvstændig e-learning. Desuden har alle haft mulighed for et 3-timers introduktionskursus i det at afholde MUS - arrangeret med hjælp af Københavns Kommunes Kursuscenter.	

Børn og Ungdom	MUS / GRUS	Gennemførelsen af MU-samtaler for alle ansatte er et centralt redskab i udviklingen af både arbejdspladsen som helhed og den enkelte. GRU-samtaler kan samle en relevant arbejdsgruppe til drøftelse af gruppens fælles udviklingsplan vedrørende arbejdsopgaverne, arbejdspladsen og den fælles kompetenceudviklingsplan. (BUF's personalepolitik)	Alle medarbejdere skal have en MU-samtale. Grupper af medarbejdere kan få en GRU-samtale		Der har været tilgængelige værktøjer til rådighed i forbindelse med organisationsforandringen, herunder koncept for "forandringsMUS" og "MUS med værdi" værktøjet.	Der er tanke om at udarbejde en egentlig HR-strategi for BUF i efteråret 2006, som skal konkretisere mål for HR-indsatser, herunder udarbejde koncepter og planer for gennemførelse af MUS/GRUS.
	Udviklingsplaner	Der skal i sammenhæng med MU-samtalen udarbejdes individuelle kompetenceudviklingsplaner (BUF personalepolitik)	Alle medarbejdere skal have en individuel kompetenceudviklingsplan		Der har været tilgængelige værktøjer til rådighed i forbindelse med organisationsforandringen, herunder skema til individuel kompetenceudviklingsplan som en del af MUS koncept.	Der er tanke om at udarbejde en egentlig HR-strategi for BUF i efteråret 2006, som skal konkretisere mål for HR-indsatser, herunder udarbejde koncepter og planer for gennemførelse af individuelle kompetenceudviklingsplaner
Sundhed og Omsorg		MUS for samtlige ansatte er en integreret del af ledelsesopgaven i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen .		2005 Sundheds- og Omsorgsforvaltningen måler andelen af gennemførte MUS samtaler i forvaltningens trivselsundersøgelse: På spørgsmålet " <i>Min leder tager initiativ til regelmæssige (årlige) udviklingssamtaler</i> " svarer 33% "passer ikke". På spørgsmålet " <i>Min leder følger op på mine udviklingssamtaler</i> " svarer 38% passer ikke.	Forvaltningen har i 2006: - Opdateret MUS redskaberne - udarbejdet skema til individuel kompetenceafklaring - udarbejdet skabelon til individuel udviklingsplan. Samtlige ovenstående tiltag er til rådighed på KK-net.	
		Hovedsamarbejdsudvalget i SUF har besluttet, at der skal udarbejdes en individuel udviklingsplan for alle medarbejdere i forvaltningen				
Beskæftigelse og Integration		BIF's midlertidige personalepolitik	Alle skal have MUS hvert år		MUS gennemføres for alle ansatte i 2006	do
			Individuelle kompetenceudviklingsplaner hvert år		Individuelle udviklingsplaner udarbejdes for alle ansatte i 2006	do

Teknik og Miljø		Fælles overordnet ramme for MUS gældende for bygge- og teknikområderne i TMF. Politik for kompetenceudvikling for Miljøkontrollen i TMF - ingen fælles politik for TMF	Alle medarbejdere i TMF deltager i MUS hvert år		Alle forvaltningsenheder gennemfører årligt MUS og LUS og nogle arbejdssteder gennemfører også teamudviklingssamtaler (TUS). Alle forvaltningsenheder arbejder med udviklingsplaner i forbindelse med MUS, jf. fælles overordnet ramme for MUS	TMF er i fase 2 af sammenlægningen af BTF og MFF i en organisationsudvikling med henblik på etablering af en enhedsforvaltning. Et vigtigt led i implementeringen af organisationsudviklingen er udviklingen af en fælles overordnet personalepolitisk ramme for forvaltningen, herunder en politik for strategisk kompetenceudvikling
Social	Udviklingsplan for alle medarbejdere	SOF skal være en attraktiv arbejdsplads og vi vil arbejde for at medarbejdernes kompetencer matcher de krav som udledes af lovgivningen og de mål som politikerne vedtager (Socialforvaltningens implementeringsplan)	Alle medarbejdere skal have tilbudt MUS og/eller GUS efter behov og visse faggrupper skal tilbydes MUS hvert år (KTO-aftale)	Pga. strukturændringer er det i regi af KTO/FTR -KK aftalt at der senest 1.11.06 for visse faggrupper, bla. HK og socialrådgivere, skal være fulgt op på eller udarbejdet en udviklingsplan. Løbende målinger fra 2007		En fælles HR-strategi for SOF er under udformning med fokus på rekruttering, fastholdelse og udvikling.
		Udviklingssamtalen giver mulighed for at fremme feedback og kommunikation, at den enkelte medarbejder afstemmer gensidige mål og forventninger, at den enkelte medarbejder udvikler sine kompetencer og at arbejdspladsens samlede kompetencer styrkes (politik om udviklingssamtalen).				

Kvindeandelen i Kommunens øverste ledelse

Forvaltningens resultater og indsatser jfr. både fælles og egne politikker

Forvaltning	Forvaltningens evt. egen politik eller målsætning	Evt. målbare mål for forvaltningen	Målinger og resultater		Evt. aktiviteter i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker	Evt. planer i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker
			år	resultat		
Økonomi	Ingen forvaltnings-dækkende politikker eller målsætninger, som ikke også er fælles for hele kommunen	Ledelser på alle niveauer skal være kønsmæssigt afbalancerede, d.v.s. ikke mindre end 40% af det underrepræsenterede køn (jf. ØU den 20/6 2006)	PPR 2003	Kvindeandel i ledelser: niveau 1: 0%, niveau 2: 11% og niveau 3: 19%	Aktiviteter ligger decentralt. Ingen forvaltningsdækkende målinger eller aktiviteter.	
			PPR 2005	Kvindeandel i ledelser: niveau 1: 0%, niveau 2: 7% og niveau 3: 45%		
			2006 Ligestilling august	Kvindeandel i ledelser: niveau 1: 0%, niveau 2: 22% og niveau 3: 53% (Data x. Brandvæsen)		
Kultur og fritid	Ligelig fordeling af mandlige og kvindelige ledere i KFF	KFF's personalepolitik s. 15: "Ligestilling og Mangfoldighed".			Kultur- og Fritidsforvaltningen havde i Ligestillingsredegørelsen 2005 en kønsmæssig fordeling på 44 % kvinder og 56 % mænd for alle ledere i forvaltningen. Andelen af kvinder ses således som tilfredsstillende og der er ikke planlagt aktiviteter eller andet i den forbindelse.	

Børn og Ungdom	Den enkelte arbejdsplads skal afspejle befolkningssammensætningen i forhold til bl.a. etnisk baggrund og køn.		Status 2006	Kvindeandel 41,67 % (på niveau 1 og 2)		
	Arbejdspladserne skal lokalt udarbejde en personalepolitik, der generelt kan sikre ligestilling mellem kønnene og forskellige etniske grupper samt ligeværd i relationer mellem medarbejder og ledelse.					
	HSU anbefaler, at der arbejdes med fx rekruttering og ansættelsesprocedurer for at opnå en målrettet og bevidst personalesammensætning i forhold til arbejdspladsens mission og vision. (BUF's Personalepolitik)					
Sundhed og Omsorg	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilstræber, at forvaltningens personalesammensætning afspejler det omkringliggende samfund. Forvaltningen rekrutterer med udgangspunkt i ansøgernes kvalifikationer. Der er i forvaltningen overrepræsentation af kvinder i forvaltningens to øverste ledelseslag.		PPR 2005:	Kvindeandel ledere: Niveau 1: 25% Niveau 2: 63% Niveau 3: 89%		

Beskæftigelse og Integration				Ingen	Ingen	Andelen af kvindelige ledere på niveau 1 & niveau 2, udgør 35 %
Teknik og Miljø		Det er Teknik- og Miljøforvaltningens målsætning, at kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse i lederstillinger i forvaltningen, og at kvinder og mænd skal have lige muligheder for udvikling og advancement	Der afvikles seminar for kvindelige ledere i Teknik- og Miljøforvaltningen med det formål at videndele, skabe netværk og sætte fokus på eventuelle barrierer og øgede muligheder for at ansætte flere kvindelige ledere i forvaltningen	Seminar for kvindelige ledere gennemføres 9. oktober 2006		TMF er i fase 2 af sammenlægningen af BTF og MFF i en organisationsudvikling med henblik på etablering af en enhedsforvaltning. Et vigtigt led i implementeringen af organisationsudviklingen er udviklingen af en fælles overordnet personalepolitisk ramme for forvaltningen
Social		SOF tilstræber at følge målet om ligelig kønsfordeling på øverste ledelsesniveau.		2006 I SOF er der 1 kvinde ud af 4 chefer på ledelsesniveau 1. På niveau 2 er der 9 kvinder ud af 28 chefer, hvilket svarer til 32%		
				Udviklingen følges ved ½ årlig opfølgning på den kønsmæssige ligestilling på ledelsesniveau 1 og 2. Fra september 2006 gælder opfølgningen ledelsesniveau 1-3.		

Ny løn som ledelsesredskab

Forvaltningens resultater og indsatser jfr. både fælles og egne politikker

		Forvaltningens evt. egen politik eller målsætning	Evt. målbare mål for forvaltningen	Målinger og resultater	Evt. aktiviteter i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker	Evt. planer i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker
Forvaltning			år	resultat		
Evt. underemner						
Økonomi		Ingen forvaltningsdækkende politikker eller målsætninger, som ikke også er fælles for hele kommunen			Aktiviteter ligger decentralt. Ingen forvaltningsdækkende målinger eller aktiviteter.	
					Alle Økonomiforvaltningens enheder har decentral lønpolitik, jf. deres kontraktlige forpligtelser.	
					ØKF Rådhusdelen har en vedtaget lønpolitik fra 2002, som sigter på at forbedre rekruttering og fastholdelse, målopfyldelse og udvikling af arbejdspladser, kompetencer og præstationer. Lønpolitikken evalueres årligt.	
Kultur og Fritid	Brug af resultatløns på lederniveau	Kultur- og Fritidsforvaltningens Lønpolitik (se KKnet): Der siges bla. at "Lønpolitikken er et ledelsesredskab, der skal virke motivations- og udviklingsfremmende samt medvirke til at optimere forvaltningens opfyldelse af mål og fortsatte organisationsudvikling." samt at "Lønpolitikken skal understøtte forvaltningens mål, personalepolitik, uddannelsespolitik og generelle ledelsesprincipper."			Øget brug af resultatløns: KFF har udarbejdet en vejledning om resultatløns samt eksempler på resultatlønsaftaler og lagt dem på KKnet til brug for lederne. Forvaltningen har inden for de sidste par år taget resultatløns i anvendelse startende med topcheferne og ladet det "sive ned" til de øvrige ledelsesniveau.	Det er intentionen, at brugen af resultatløns som Ny Løn ledelsesinstrument skal brede sig ned gennem lederlagene og i visse tilfælde ende på medarbejderniveau. Personale & Organisation følger udviklingen, idet alle resultatlønsaftaler indsendes til P&O

Børn og Ungdom	Løn kan være en motivationsfaktor. Lederne skal påtage sig ansvaret for at benytte lønpolitikken som et personalepolitisk redskab. Børne- og Ungdomsforvaltningen udarbejder en overordnet lønpolitik og arbejder med at decentralisere det lønpolitiske område. Intentionen er, at den enkelte arbejdsplads får en lokal lønpolitik, der beskriver kriterier og processer i forbindelse med den lokale lønfastsættelse. (BUF's personalepolitik)	Pr. 1. januar 2007 skal alle have udarbejdet en lokal lønpolitik (under forudsætning af endelig godkendelse af lønpolitikken i HSU)			
	Der er i foråret 2006 udarbejdet en lokal lønpolitik der er godkendt i chefgruppe og direktion, men mangler godkendelse i HSU. Lønpolitikken skal sikre at ledere påtager sig ansvar for at der udarbejdes en lokal lønpolitik hvor samarbejdsudvalg inddrages.				
Sundhed og Omsorg	Resultatløn for Sundheds- og Omsorgsforvaltningens ledere er knyttet til efterlevelse af forvaltningens ledelsesgrundlag		Samtlige resultatlønskontrakter evalueres individuelt. I 2005 og 2006 er der i samtlige resultatlønskontrakter indarbejdet resultatmål for reduktion af sygefraværet på forvaltningens enheder.	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i 2005 og 2006 haft øget fokus på Ny Løndannelse i forbindelse med implementering af udmøntningsgarantien. Forvaltningen har afholdt informationsmøde for samtlige ledere i hver bydel	
	Hovedsamarbejdsudvalget i SUF har besluttet, at der udarbejdes en ny lønpolitik for forvaltningen.				
	Lønpolitikken drøftes i hovedsamarbejdsudvalget i efteråret 2006.				

Beskæftigelse og Integration		BIF's midlertidige lønpolitik			Ny løn forhandlet i foråret '06 med de faglige organisationer, og resultatet offentliggjort til samtlige medarbejdere med begrundelse for tildeling	do
Teknik og Miljø		Fælles lønpolitik gældende for bygge- og teknikområderne i TMF. Lønpolitik gældende for Miljøkontrollen i TMF - ingen fælles politik for TMF			Alle forvaltningsenheder gennemfører årlige lønforhandlinger. Decentrale lønpolitikker og/eller principper for tildeling af Ny Løn er grundlag for forhandlingerne. Øget fokus i alle forvaltningsenheder på Ny Løn på baggrund af implementeringen af udmøntningsgarantien. Særlig opmærksomhed på størst mulig åbenhed om resultaterne af Ny Løn i alle forvaltningsenheder	TMF er i fase 2 af sammenlægningen af BTF og MFF i en organisationsudvikling med henblik på etablering af en enhedsforvaltning. Et vigtigt led i implementeringen af organisationsudviklingen er udviklingen af en fælles overordnet personalepolitisk ramme for forvaltningen
Social		At tiltrække, udvikle og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere at lønpolitikken i særlig grad skal medvirke til at opnå de fastsatte mål At fremme enkeltpersoners eller grupperes præstationer, der bygger på ansvarlighed, service og samarbejde og som er forankret i målene for den enkeltes arbejdsplads og forvaltningen som helhed. Løndannelsen skal ske efter nærhedsprincippet		Afgangsfrekvens og lønudvikling måles ca. 4 gange årligt samt der er løbende kontakt med lederne på de forskellige områder	Afgangsfrekvens og måling af lønudvikling kommer i faste rammer, herunder også afgangsårsag. Initiativer på områder med rekrutteringsproblemer vil blive overvejet.	Forsøg med resultatløns overvejes

Psykisk arbejdsmiljø

Forvaltningens resultater og indsatser jfr. både fælles og egne politikker

Forvaltning	Forvaltningens evt. egen politik eller målsætning	Evt. målbare mål for forvaltningen	Målinger og resultater		Evt. aktiviteter i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker	Evt. planer i forvaltningen jfr. fælles eller egne politikker
			år	resultat		
Økonomi	Ingen forvaltningsdækkende politikker eller målsætninger, som ikke også er fælles for hele kommunen		2006	<p>Økonomiforvaltningens rådhusdel har gennem de seneste seks år gennemført egne årlige trivsels- og ledervurderingsmålinger. På baggrund af målingerne er der årligt blevet defineret særlige indsatser og initiativer.</p> <p>På trods af generelt gunstige målinger kan det aflæses, at ansatte og ledere føler sig udsat for et stigende arbejdspress, arbejdsomængde og tempo. Derfor blev det efter den seneste ledervurdering 2005 besluttet, at der skal iværksættes en indsats til afhjælpning af stress i forvaltningen. Der er i maj 2006 nedsat en arbejdsgruppe under HSU, som skal udvikle forslag til dette arbejde.</p> <p>I forvaltningens øvrige institutioner er der gennemført lignende trivselsmålinger med mellemrum (ca. hvert andet år), men endnu ikke helt systematisk.</p>	<p>Udover de omtalte fast tilbagevendende målinger blev der i 2005 gennemført en kvalitativ undersøgelse af arbejdsglæde i Økonomi-forvaltningen. Undersøgelsen dokumenterede en høj arbejdsglæde, men pegede samtidig på, at medarbejderne hyppigt følte sig i et krydspres mellem løbende driftsopgaver og en uklar projekt-organisation. Undersøgelsen pegede også på behovet for mere tydelige ledelsesmæssige prioriteringer.</p> <p>Økonomiforvaltningen har i foråret 2006 gennemført en omfattende reorganisering af hele forvaltningen. En række kontorer er samlet i større enheder, hvilket skal bidrage til større fleksibilitet og bedre samarbejde omkring fordelingen af opgaver, kompetencer og ansatte. Chefrollen er samtidig redefineret, så den enkelte kontorchef får et større fokus på personaleledelse og kompetenceudvikling. Sammen med indførelsen af en ny projektorganisation skulle reorganiseringen gerne give basis for et bedre psykisk arbejdsmiljø.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er ved at omlægge sine trivsels- og lederevalueringmålinger. Forvaltningen vil overgå til det spørgebatteri, der er udviklet som et fælles trivselsværktøj for hele kommunen. Udover at det åbner for flere sammenligninger på tværs af kommunen opfylder spørgebatteriet lovens krav til hvad en lovpligtig ArbejdsPladsVurdering skal belyse i f. t. det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p>Der foregår som nævnt et arbejde i en gruppe under HSU med at udvikle forslag til konkrete indsatser og aktiviteter.</p> <p>Der ligger endnu ikke konkrete beslutninger om, hvad der skal gøres for at forbedre forholdene. En sådan plan forventes at være klar inden årets udgang.</p>

Kultur og Fritid	En årlig trivselsundersøgelse	KFF's personalepolitik s. 8: "Arbejdsforhold", s. 10: "Arbejdsmiljø" og s. 24: "Samarbejdsforhold"				Kultur- og Fritidsforvaltningen gennemfører årligt en intern trivselsundersøgelse: "Trivsel på arbejdspladsen" for alle medarbejdere og ledere. Undersøgelsen følges op af dialogmøder i hver enkelt afdeling hvor det psykiske arbejdsmiljø drøftes.	
	Professionel psykologisk førstehjælp					Kultur- og Fritidsforvaltningen har en aftale med Falck Healthcare om psykologisk bistand og telefonisk rådgivning.	
	Stress-indsats	Kultur- og Fritidsforvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg har nedsat arbejdsgruppe der har udarbejdet et oplæg til den forvaltningsmæssige indsats for at reducere eller minimere forekomsten af arbejdsbetinget stress.				Kultur- og Fritidsforvaltningen har i forbindelse med KTO-forliget og Københavns Kommunes overordnede indsats til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø gennem at øge opmærksomheden, forståelsen og signalerne på arbejdsrelateret stress fremlagt forslag til indsats til HSU: 1) Stress som tema ved både SI- og SU- temadag, 2) 2 pilotprojekter hvor konkrete arbejdsprocesser undersøges med henblik på at reducere eller mindske forekomsten af arbejdsbetinget stress., 3) Udbud af kompetenceudvikling eller korte kursusforløb for medarbejdere og ledere i arbejdsprocesanalyse og arbejdstilrettelæggelse, 4) Temaside på intranettet med oplysninger om indsatsen mod stress, 5) Tema om stress ved HSU-møder 2006-2007	
	Ledelse med Vilje	For at opnå en attraktiv arbejdsplads og et godt psykisk arbejdsmiljø, er det vigtigt med både dygtige ledere og medarbejdere. Det er vigtigt at have ledere der kan og vil tage et ansvar. Derfor har Kultur- og Fritidsforvaltningen i 2006 valgt at udvikle en fælles lederuddannelse for alle lederne i forvaltningen: "Ledelse med Vilje"				Fælles lederudviklingsprogram for alle forvaltningens ledere (Ledelse med Vilje). Formålet er at lederne opnår fælles værdier, samt at de arbejder med at øge deres kompetencer til at håndtere både sig selv og medarbejderne under udvikling og forandring. Desuden arbejdes der med netværksdannelse på tværs af afdelingerne.	
	Ledelsesgrundlaget	Forvaltningens ledelsesgrundlag understreger forvaltningens fokus på at der skal eksistere et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingerne. Herunder lægges der vægt på, at ledere er åbne og ærlige, og giver klare meldinger til medarbejderne om såvel ros som krav og forventninger.					

Børn og Ungdom	<p>Offensiv Strategi – psykisk arbejdsmiljø er et 3-årigt projekt, der afsluttes 30. november 2006. Projektet har sat trivsel og arbejdsmiljø på dagsorden på de københavnske folkeskoler inkl. specialskoler med det formål at forbedre og skabe et udviklende arbejdsmiljø for ledelse og lærere.</p>		<p>Der er gennemført en midtvejsevaluering af projektet i marts 2005. 51% af svarpersonerne har hørt om projektet. 57% svarer, at der er gennemført APV inden for de sidste 3 år. 83% synes, at projektet er godt eller meget godt.</p>	<p>CASA skal i efteråret 2006 evaluere projekt Offensiv Strategi bl.a. gennem interview med projektets målgrupper.</p>	<p>I efteråret 2006 og hele 2007 ønsker BUF at iværksætte indsatser omkring skoleledelsens psykiske arbejdsmiljø og opkvalificering, nedbringelse af sygefraværet samt forbedre arbejdsmiljøet og skabe sunde rammer på arbejdspladsen for alle ansatte; herunder sætte fokus på individuelle sundhedstilbud til medarbejderne.</p>
	<p>Samtlige ledere og lærere på skolerne har modtaget en pjece om psykisk arbejdsmiljø og modtager 3-4 gange årligt et nyhedsbrev om psykisk arbejdsmiljø. Derudover får skolerne bl.a. bistand til at gennemføre APV og lave opfølgende planer. Endvidere holdes oplæg om psykisk arbejdsmiljø; herunder temaer som kommunikation, samarbejde, konflikter.</p>		<p>I Offensiv Strategis regi har 46 skoler ud af 78 i løbet af de sidste to år fået kortlagt deres psykiske arbejdsmiljø</p>		
Sundhed og Omsorg	<p>Af Sundheds- og Omsorgsforvaltningen overordnede vision fremgår det, at "Forvaltningen skal være kendt som en attraktiv arbejdsplads".</p>		2005	<p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningens enheder har i 2005 gennemført en trivselsundersøgelse. Alle enheder har på baggrund heraf udarbejdet en handleplan for enhedens fremadrettede arbejde med trivsel.</p>	
				<p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i 2006 gennemført en lederevaluering, hvor samtlige ledere vurderes af deres medarbejdere samt leders nærmeste leder.</p>	
				<p>Stress indsats via AMK bestående af temadage, stresskonference m.m.</p>	
				<p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilbyder via SYFO(Sygefravær og forebyggelse) anonym psykologbistand til alle ansatte i forvaltningen, der måtte ønske dette.</p> <p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i efteråret 2006 igangsat projekt "Sund SUF", der på en række udvalgte arbejdspladser iværksætter tiltag, der fremmer trivsel, nærvær og sundhed.</p>	

Beskæftigelse og Integration		BIF som attraktiv arbejdsplads - projekt i '06 & '07	Der er opstillet mål der skal måles på i '07		Opbygning af arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen og involvering i projekter og aktiviteter omkring BIF som attraktiv arbejdsplads	
Teknik og Miljø		Udviklingen af TMF som en attraktiv arbejdsplads er et af de strategiske temaer i virksomhedsplanen for 2006			Teknik- og Miljøforvaltningen har initieret en række projekter, som bl.a. har til formål at udvikle TMF som en attraktiv arbejdsplads. Det gælder bl.a.: 2. fase af sammenlægningen - Udviklingen af TMF, Udviklingen af et fælles ledelsesgrundlag, Udviklingen af fælles principper for god ledelse, Udviklingen af en fælles ledelsesevaluering, Fælles projektlederuddannelse, Fælles Ansvar - et særlig indsats for integration	TMF er i fase 2 af sammenlægningen af BTF og MFF i en organisationsudvikling med henblik på etablering af en enhedsforvaltning. Et vigtigt led i implementeringen af organisationsudviklingen er udviklingen af en fælles overordnet personalepolitisk ramme for forvaltningen
Social	HSU har 8. september tiltrådt redegørelsen om psykisk arbejdsmiljø	Generelt vil vi arbejde for en socialforvaltning, hvor medarbejderne inddrages og involveres, bl. for at sikre ejerskab og engagement i opbygningen af socialforvaltningen. Vi vil arbejde for at medarbejdernes kompetencer matcher de krav som udledes af lovgivningen og de mål som politikerne vedtager vi skal leve op til. Den enkelte medarbejder skal opleve at have værdi for virksomheden og at ens indsats gør en forskel. Vi vil undersøge og gå i dialog med medarbejderne om, hvordan vi kan sikre medarbejders udvikling og trivsel. (Socialforvaltningens implementeringsplan)	Målinger fra 2007		SOF har igangsat arbejdet med udmøntning af kompetenceudviklingsplan, som et led i forbedring af arbejdsforholdene i lokalcentrene. I efteråret arbejdes med en HR-strategi med fokus på rekruttering, fastholdelse og udvikling. Initiativer er bl.a. trivselsmålinger og fokus på god personaleledelse. Ny sygefraværspolitik tager afsæt i udvikling af attraktive jobs og arbejdspladser	HSU har vedtaget et fællespolitikgrundlag med 10 områder: 1. Medarbejderindflydelse. 2. Samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne 3. Kompetenceudvikling og videndeling 4. Rekruttering og fastholdelse 5. Arbejdsmiljø 6. Løn 7. Sygefravær 8. Politikker vedr. telefonbetjening, e-mail, internet m.v. 9. Mangfoldighed og ligestilling 10. Nye områder, bl.a. karrierepolitik, litem kommunikationspolitik, ledervurdering