

22-09-2006

Sagsnr.
322871

Dokumentnr.
1950932

Bilag 3

Oversigt over det fælles grundlag for ledelse og HR

September 2006

I løbet af de seneste knap 10 år er der skabt et fælles grundlag for ledelse og HR i Københavns Kommune. Dette grundlag består af en række politikker og målsætninger, samt en række værktøjer og services. De enkelte elementer i dette grundlag er gennem årene kommet til i form af en naturlig knopskydning.

Hertil kommer aftalesystemet, med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne (overenskomster, aftaler mv.).

Elementerne i det eksisterende fælles grundlag for ledelse og HR er stort set alle indholdsmæssigt koblet til hinanden: Værdigrundlaget og de 10 fokusområder for ledelse udgør således ankerpunkterne for stort set alle elementerne (bortset fra de der er fra før vedtagelsen af værdigrundlaget).

Strategien for arbejdet med at formulere et fælles grundlag for ledelse og HR findes formuleret i koncernstyringsstrategien "Den røde tråd". Kredsen af administrerende direktører tilsluttede sig denne strategi i 2001,

Indholdet i det fælles grundlag kan opdeles i "Regelgrundlag" og "Værktøjer og services".

Blandt værktøjer og services er enkelte obligatoriske for forvaltningerne at bruge.

**Center for
Koncernservice**

**Rådhuset, Stuen, 55
1599 København V**

**Telefon
3366 2862**

**Telefax
3366 7198**

**E-mail
uk@okf.kk.dk**

**EAN nummer
5798009800145**

www.kk.dk

Det fælles regelgrundlag

(Her er medtaget politikker vedtaget af ØU/BR eller kredsen af administrerende direktører. Lovgivning er ikke nævnt i denne oversigt)

Københavns Kommunes værdigrundlag Vedtaget af BR den 8.10.1998 Nr. 3 432/98. (Budgetforslaget)	Pjece, gratis, udgivet af Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice. Rekvireres på tlf. 33 66 22 31 Kan downloades fra: KKnet > Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Værdier og værdibaseret ledelse > Værdigrundlag
10 fokusområder for ledelse Vedtaget af BR den 8.10.1998 Nr. 3 432/98. (Budgetforslaget)	Pjece, gratis, udgivet af Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice. Rekvireres på tlf. 33 66 22 31 Kan downloades fra: KKnet > Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Styringsværktøjer > 10 fokusområder
Værdibaseret ledelse Blev besluttet i forbindelse med vedtagelsen af værdigrundlaget	Er beskrevet i Den Røde Tråd. Hvorledes der arbejdes med værdibaseret ledelse i Københavns Kommune kan læses i artiklen "Licens til kritik" på Lederportalen. Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Værdier og værdibaseret ledelse > Værdigrundlag
"Den Røde Tråd" Kredsen af administrerende direktører, 2001	Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Styringsværktøjer
Københavns Kommunes overordnede lønpolitik Lønpolitikken er vedtaget af BR i sit møde den 2.4.1998.	KKnet > Københavns Kommune > Om KK > Politikker > Lønpolitik
Strategi for Ny Løn i Københavns Kommune Strategien er en administrativ opfølgning på BR's beslutning	KKnet > Købehavns Kommune > Personale > Overenskomster, løn og pension > Løn > Ny løn
Aftalesystemet, herunder overenskomster, aftaler og bestemmelser i øvrigt vedr. medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår	Alt materiale findes i Personalebaseren: KKnet > Københavns Kommune > Personale
Rygepolitik Rygepolitikken er vedtaget af BR i 1996.	Findes i Personalebaseren KKnet > Københavns Kommune > Personale > Overenskomstmæssige emner og politikker > Aftaler, cirkulærer, skrivelser, vejledninger mv. (alfabetisk) > Rygepolitik

<p>Alkoholpolitik Alkoholpolitikken er vedtaget af BR i 1996 og videreført ved BR-beslutning efter en evaluering i 1998.</p>	<p>Regler om lån til medarbejdere med alkoholproblemer findes i Personalebaseren: KKnet > Københavns Kommune > Personale > Overenskomstmæssige emner og politikker > Aftaler, cirkulærer, skrivelser, vejledninger mv. (alfabetisk) > Alkoholproblemer</p>
<p>Sygefraværspolitik Vedtaget i Samarbejdsnævnet den 5.2.1992</p>	<p>Vejledning om sygefravær findes i Personalebaseren: KKnet > Københavns Kommune > Personale > Overenskomstmæssige emner og politikker > Aftaler, cirkulærer, skrivelser, vejledninger mv. (alfabetisk) > Sygdom</p>
<p>Københavns Kommunes personalepolitik Vedtaget af BR den 12.11.1992</p>	<p>Københavns Kommune > Om KK > Politikker > Personalepolitik</p>
<p>Københavns Kommunes arbejdsmiljøpolitik Vedtaget af den samlede magistrat den 17.02.1992</p>	<p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Arbejdsmiljø > Arbejdsgrundlag > Københavns Kommunes Arbejdsmiljøpolitik > Arbejdsgrundlag > Københavns Kommunes arbejdsmiljøpolitik</p>
<p>Politik for etnisk ligestilling Vedtaget af BR 2.04.98. Nr. 12 173/98.</p>	<p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Mangfoldighed > Etnisk ligestilling > Arbejdsgrundlag</p>
<p>Redegørelsen om kompetenceudvikling Vedtaget af ØU den 28.05.2002 ØU 134/2002</p>	<p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Kompetenceudvikling > Arbejdsgrundlag</p>
<p>Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd Vedtaget af BR 11.06 2003 Nr. 73 267/03.</p>	<p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Mangfoldighed > Kønsræssig ligestilling > Arbejdsgrundlag</p>
<p>Arbejdsmiljøstrategi for Københavns Kommune Vedtaget af ØU d. 28.10.2003 ØU 331/2203</p>	<p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Arbejdsmiljø > Arbejdsgrundlag > Arbejdsmiljødebatten og de 7 strategiområder</p>
<p>Årlig HR-redegørelse til Økonomiudvalget Vedtaget af ØU d. 19.8.03</p>	<p>I forbindelse med forelæggelsen af PPR 2003 vedtog ØU at forvaltningernes opfølgning på Personalepolitisk Regnskab fremover sker gennem en årlig HR-redegørelse til Økonomiudvalget.</p>

Fælles services og redskaber

Der eksisterer en række fælles services og værktøjer, som kan benyttes af forvaltningerne. Enkelte er obligatoriske. Alle værktøjer og services er udformet i overensstemmelse med det fælles regelgrundlag og bidrager således til at implementere dette.

Værdilederseminarer for nye ledere (obligatorisk)	Er gratis for deltagerne. Afholdes af Københavns Kommunes kursuscenter.
Personalepolitisk regnskab (obligatorisk)	Udarbejdes hvert andet år af ØKF. Materialet opdeles bl.a. på forvaltninger og faggrupper.
Skabelonen og processen vedrørende årlig HR-redegørelse til Økonomiudvalget (obligatorisk)	Udarbejdelsen af HR-redegørelsen forestås af ØKF – med input fra forvaltningerne.
Kontraktledelse (obligatorisk)	BR har besluttet, at kontraktledelse skal bruges som ledelsesværktøj i kommunens forvaltninger, men det er den enkelte forvaltning, der beslutter, hvordan det gøres i praksis. ØKF har udarbejdet en skabelon til, hvordan en kontrakt kan formuleres. Skabelonen er beskrevet i pjecen "Kontraktledelse i Københavns Kommune". Hjælp til at formulere mål og til at opgøre resultater kan findes i pjecen "Mål og resultater".
Kvalitetsmodellen	Kvalitetsmodellen er Københavns Kommunes egen model til helhedsorienteret ledelse og systematisk kvalitetsudvikling. Modellen er en modificering af Excellencemodellen. Kvalitetsmodellen er beskrevet i Pjecen "Hvor systematisk udvikler vi vores virksomhed" og i "Vejledning til Københavns Kommunes kvalitetspris".
Lederportalen	Elektronisk magasin om ledelse på KKnet. Redigeres af ØKF.
6-by chefuddannelsen	Chefuddannelse som udbydes i regi af 6-by samarbejdet. Koordineres af ØKF.
Mentorordningen	Tværgående mentorordning for ledere i kommunen. Koordineres af en tværgående arbejdsgruppe.
HR-netværk	Netværk for HR-medarbejdere i kommunen. Koordineres af ØKF.
MUS med værdi	MUS med værdi er et interaktivt træningsværktøj for både ledere og medarbejdere. Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Kompetenceudvikling > Værktøjer

Lokale trivselsundersøgelser	<p>Lokale trivselsundersøgelser er et spørgeskema, der måler, om medarbejderne oplever deres arbejdsplads som attraktiv. De kan bruges på alle niveauer i en forvaltning.</p> <p>http://www.kk.dk/trivsel</p>
Ledelsesdialog	<p>Ledelsesdialog er en systematisk, faktabaseret metode til at tale om, hvordan arbejdspladsens ledelse kan udvikles.</p> <p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Kompetenceudvikling > Værktøjer > Ledelsesdialog</p>
Værdiværktøjskassen	<p>Værdiværktøjskassen er en samling af værktøjer til at gennemføre et værdiseminar på en arbejdsplads. Værktøjskassen kan købes hos Københavns Kommune Kususcenter.</p>
Værdifuld ledelse	<p>Værdibaseret ledelse er et interaktivt værktøj, der kan bruges til at drøfte værdier og værdibaseret ledelse i Københavns Kommune.</p> <p>Københavns Kommune > Opgaveløsning > Ledelse og udvikling > Værdier og værdibaseret ledelse</p>
Feriefonden	<p>Udlejning af ferieboliger til Kommunens medarbejdere.</p> <p>Pjece . Kknet > Københavns Kommune > Personale > Medarbejdersiden > Feriehuse</p>
Barselsfonden	<p>Barselsfondens dækker vikarudgifter i forbindelse med barselsorlov.</p> <p>KKnet > Københavns Kommune > Personale > Overenskomst-mæssige emner og politikker > Aftaler, cirkulærer, skrivelser, vejledninger mv. (alfabetisk) > Barselsfonden</p>