

Konference 30.01.2019

Odense Koncerthus v. ODEON

Personalepolitisk Dag 2019



FORENINGEN
OFFENTLIGE HR-CHEFER



Personalepolitisk Dag 2019

Velkommen til en HR-dag med personalepolitiske temaer i højsædet.

Personalepolitisk Dag er målrettet de HR-chefer og konsulenter, som både strategisk og driftsmæssigt sikrer kommuners og regioners håndtering af HR-opgaverne.

Flere af konferencens temaer er sat på dagsordenen som følge af HR-chefernes svar til den årlige HR-survey, som COK gennemfører i samarbejde med OHRC. Derfor sætter vi i år blandt andet fokus på tværgående samarbejde og understøttelse af ledelsesudviklingen.

På konferencen sætter vi også fokus på to centrale begreber, der kan gøre os klogere på samarbejde på tværs: Henning Jørgensen, professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning på Aalborg Universitet holder oplæg om 'koblingskompetencer' mens Carsten Hornstrup fra Joint action taler om sammenhæng og samarbejde ud fra ideen om 'relationel kapacitet'.

Du kan også møde Mette Vestager, ledelsesrådgiver og coach - og forfatter til en af de bedst anmeldte erhvervsbøger i 2017: 'Eksistentiel Ledelse: En guide til personligt lederskab'. Og det er da netop også 'eksistentiel ledelse', som en måde at styrke sit personlige lederskab på, Mette vil gøre os klogere på konferencen.

Derudover byder dagen på 'praktikernes spor', en række sessioner med spændende cases fra praksis.

Vi håber med dette program at appellere til både direktører, HR-/personalechefer og konsulenter, der har interesse for eller daglig berøring med HR og/eller personale- og organisationsudvikling i bredeste forstand.

Program

09.00 Ankomst og morgenkaffe

09.30 Velkomst og rammesætning

Velkomst samt et kort oplæg om de væsentligste temaer i HR surveyen

// Kim Nissen, formand for OHRC og Christina Nüssler, chefkonsulent, COK

09.50 Formiddagens tema: Tværgående samarbejde.

Tværgående samarbejde og indsats fylder på den kommunale HR-udviklingsdagsorden i disse år. Men hvordan forbedrer man kvaliteten i det tværgående samarbejde? Hvilke teorier eller redskaber kan man læne sig op ad?

Vi sætter spot på to af de mest spændende teorier indenfor tværgående samarbejde: Koblingskompetencer og relationel kapacitet og diskuterer hvordan og hvorfor de er relevante i HR regi og hvordan de kan supplere hinanden.

// Christina Nüssler, chefkonsulent, COK

10.00 Koblingskompetencer – kittet i tværfagligt samarbejde

Der er fokus på det tværfaglige arbejde i kommunerne. Det betyder øget fokus på tværfaglige teknikker og redskaber som f.eks. relationel koordinering, kerneopgaven i fokus og sammenhængende indsats. Når de virker, så er det fordi, der har været nogle særlige kompetencer på spil: Nemlig koblingskompetencerne! Koblingskompetencer er en forudsætning for tværfaglige og tværgående samarbejder. Der kan være et stort gab mellem det, vi gør i hverdagen, og det, vi gerne vil gøre. Vi vil være faglige, men bliver bedt om at være tværfaglige. Vi bliver målt i egen "silo", men skal skabe resultater sammen. Koblingskompetencer kan hjælpe os til at bygge bro mellem det kendte og det fælles nye.

// Henning Jørgensen, professor, Center for Arbejdsmarkedsforskning, CARMA, Aalborg Universitet

10.35 Kaffepause

10.50 Relationel kapacitet

Offentlige organisationer med en høj kvalitet i det tværgående samarbejde – den relationelle kapacitet – har mere tilfredse borgere, højere faglig kvalitet og er mere effektive. Høj relationel kapacitet betyder også en mindre grad af udbrændthed og højere jobtilfredshed blandt medarbejderne.

Hvis offentlige organisationer skal lykkes med at håndtere de mest komplekse velfærdsopgaver, så er netop det tværfaglige samarbejde en meget vigtig strategisk ledelsesindsats. Forståelsen for og kompetencerne til at finde løsninger på tværs, når og hvor opgaverne kræver det, er i sidste ende afhængig af en samlet ledelsesindsats.

// Carsten Hornstrup, partner, joint action

11.25 Dialog om koblingskompetencer og relationel kapacitet –

Hvor supplerer de to begreber hinanden? Hvad er forskellene og lighederne? Og hvordan kan de finde anvendelse i en HR-hverdag?

// Henning Jørgensen og Carsten Hornstrup
Facilitator: Christina Nüssler, COK

11.50 Frokost

12.50 Praktikernes spor – vi sætter fokus på de gode historier fra praksis med både cases og dilemmaspil.

Vælg 1 af følgende sessioner (sessionerne er beskrevet sidst i programmet):

NB: Session 1 afholdes KUN i første runde og session 3 kun i anden runde.

| | |
|------------------|---|
| Session 1 | Nye MUS-former // Kirsten Mørch, personalechef og Pia Jæger Kehlet, dagtilbudsleder, Varde Kommune |
| Session 2 | HR's rolle i MED samarbejdet // Charlotte Mandøe, HR-chef Fredensborg Kommune og Claes Kastbjerg, næstformand i Hovedudvalget |
| Session 4 | 'Klap Kæphesten' - et dilemma- og netværksspil om udfordringer og dilemmaer i forbindelse med onboarding // Martin Nielsen og Theis Rubinke Sørensen, COK |

13.45 Kort pause – find din anden session

14.00 Praktikernes spor – vi sætter fokus på de gode historier fra praksis med både cases og dilemmaspil.

Vælg 1 af følgende sessioner:

| | |
|------------------|---|
| Session 2 | HR's rolle i MED samarbejdet // Charlotte Mandøe, HR-chef Fredensborg Kommune og Claes Kastbjerg, næstformand i Hovedudvalget |
| Session 3 | HR's rådgivningsfunktion ift. besparelser // Marianne Beck, executive coach og facilitator, tidligere HR business partner hos ALK Abelló |
| Session 4 | 'Klap Kæphesten' - et dilemma- og netværksspil om udfordringer og dilemmaer i forbindelse med onboarding // Martin Nielsen og Theis Rubinke Sørensen, COK |

14.55 Kaffe og kage

15.15 Eksistentiel Ledelse – Vejen til et stærkere personligt lederskab

Forandringer går så stærk, at ledere ikke længere kan læne sig op ad faste regler og procedurer. Ledelse handler om at træde i karakter som menneske. At blive autentisk ved at forholde sig til nogle grundvilkår, så som at mening er noget vi selv må skabe, at vi må tage ansvar for noget vi ikke er ophav til, at vi altid er forbundet med andre mennesker, men at ensomhed også er et vilkår for mange ledere. Få værktøjer og refleksionsøvelser til at udvikle jeres personlige lederskab.

// Mette Vesterager, ledelsesrådgiver, executive coach og forfatter

15.55 Afrunding

// Kim Nissen, OHCR

16.00 Farvel og tak for i år

Sessioner

Session 1: Nye MUS-former

Trivselsudviklende Dialoger er implementeret i 8 dagtilbud i Varde Kommune med intentionen om at skabe et læringsmiljø, der fremmer mestring, mening og ejerskab. Baggrunden var medarbejdernes oplevelse af, at strukturændringer, forandringer og faglige udfordringer påvirkede trivslen negativt, samtidig med vi så en stigning i stress og sygefravær.

Konceptet er et anderledes bud til erstatning af den årlige MUS samtale. Fremfor at der kun drøftes udvikling en enkelt gang om året, sker nu en løbende opfølgning og forventningsafstemning på medarbejderens faglige og personlige kompetenceudvikling.

// Kirsten Mørch, personalechef og Pia Jæger Kehlet, dagtilbudsleder, Varde Kommune

Session 2: HR's rolle i MED samarbejdet

På denne session fortæller HR-chef i Fredensborg, Charlotte Mandøe, om det mangeårige arbejde med at udvikle MED organisation i Fredensborg og på HRs rolle i samarbejdet. Hun fortæller om deres ambitioner for MED organisationen, om hvad de har villet ændre og påvirke. Hvad tænker de i Fredensborg om at få "Borgeren i centrum" – også helt ind i MED organisationens fokus. Og ikke mindst fortæller Charlotte også om dilemmaerne, det svære og alt det, som stadig udfordrer.

// Charlotte Mandøe, HR-chef Fredensborg Kommune

Session 3: Besparelser – hvad er HR's rolle

Få et indblik i, hvordan HR organisationen i en større privat organisation tackler besparelser, hvad der er særligt udfordrende i sådanne situationer og hvilke dele af HR's rolle som sparringspartner, der bliver afgørende for en god proces.

// Marianne Beck, executive coach og facilitator, tidligere HR business partner hos ALK Abelló

Session 4: 'Kæphest' - Brætspil om kæpheste og dilemmaer i HR

Der er mange interesser og hensyn på spil, når der skal findes løsninger på HR's udfordringer. Nye tiltag skal sætte en klar retning for fremtidige indsatser, men hvis de berørte parter er splittede, kan det være svært at skabe visionære politikker, strategier og udviklingstiltag.

COK har udviklet 'Klap Kæphesten', der er et dilemmaspil, som hjælper jer til at skabe en klar og struktureret samtale, hvor alle hensyn bliver bragt i spil, og hvor parternes forskellige ideer kan testes og udvikles.

// Martin Nielsen og Theis Rubinke Sørensen, COK