



PERSONALE  
POLITISK  
MESSE  
2010

INVITATION

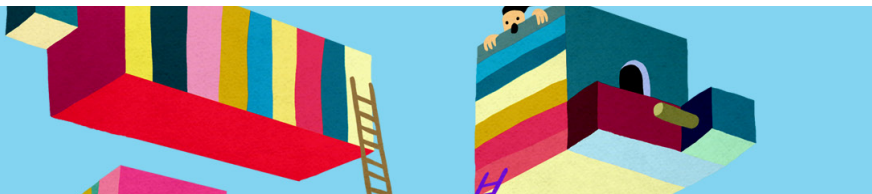
[WWW.GRIBHVERDAGEN.NU](http://WWW.GRIBHVERDAGEN.NU)

GRIB HVERDAGEN  
SAMMEN MED  
TUSINDVIS AF DINE  
KOLLEGER FRA HELE  
DANMARK



DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

# INVITATION



## Velkommen til Personalepolitisk Messe 2010

### Grib hverdagen på Personalepolitisk Messe 2010

Hverdagen kommer af sig selv, men det gør arbejdsglæden ikke nødvendigvis. Derfor gør kommunerne og regionerne en stor indsats for at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne trives. På messen præsenterer Personalepolitisk Forum en række af disse indsatser og giver deltagerne mulighed for at få indsigt i den sidste nye udvikling på det personalepolitiske område.

### Fokus på det gode arbejdsliv

Da den sidste messe blev afholdt i 2006, var temaet afrejse mod fremtidens arbejdsplads. Dengang stod hundredtusindvis af medarbejdere og ledere parat til at træde ind i det nye kommunale og regionale landkort. Nu er vi landet, og en vigtig udfordring har siden været at skabe det gode arbejdsliv i hverdagen. På messen sætter vi derfor særligt fokus på trivsel og sundhed, medindflydelse, rekruttering, ledelse og kompetenceudvikling og andre højaktuelle emner inden for det personalepolitiske felt.

### Arbejdsglæden har det godt

Forud for messen skrev vi ud til kommuner og regioner og bad dem sende os gode historier om indsatser, der havde skabt arbejdsglæde, trivsel og fornyelse. Det blev til 241 historier fra hele Danmark. Desværre kan alle historierne ikke blive fortalt på messen, men deres antal vidner om, at kommuner og regioner prioriterer arbejdsglæden til gavn for borgerne og medarbejderne.

### Skab nye netværk

Den Personalepolitiske Messe giver os alle en unik mulighed for at udveksle idéer på tværs af kommuner, organisationer og regioner, borgere og politikere, fagområder og ansvarsområder, medarbejdere og ledelse, visioner og muligheder!

Det Personalepolitiske Forum glæder sig meget til en aktiv dag, hvor den attraktive arbejdsplads med alle dens mange facetter er omdrejningspunktet.

Med venlig hilsen

Michael Ziegler / Dennis Kristensen

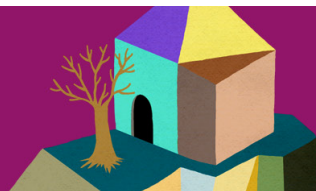
Formand Næstformand



Dennis Kristensen



DET PERSONALEPOLITISKE FORUM



Kom og ”Grib Hverdagen” sammen med kolleger fra hele landet på Personalepolitisk Messe 2010 i Bella Center tirsdag den 12. januar 2010.

## **Hvad kan du opleve?**

Mennesker der brænder for personalepolitik. Workshops med højaktuelle emner, som de arbejder med i Slagelse, Svendborg, Sønderborg – og måske også hos jer? Peptalks fra engagerede eksperter. Beretninger fra arbejdspladser, der har knækket hverdagsnødderne. Og oplæg fra kloge hoveder, der giver deres bud på, hvad der ligger inde i kernen.

## **Messen præsenterer et stort tag-selv-bord inden for en række faglige temaer:**

### **Trivsel og sundhed**

Det handler om alt fra psykisk arbejdsmiljø og sundhedsordninger til opfølgning på arbejdspladsvurderinger og nedbringelse af sygefravær. Der arbejdes med social kapital, livsstil, håndtering af stress samt takt og tone. Messens mange workshops og indspark giver dig konkrete bud på, hvordan man kan forbedre eller udvikle medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen.

### **Medindflydelse på eget arbejde**

Fra fleksible vagtskemaer til motivation og fastholdelse af arbejdskraften. Det handler i særlig grad om hverdagen og sammenhængen mellem familie- og arbejdslivet. Vi ophæver tyngdeloven og sender både vidtløftige og bundsolide løsningsforslag til vejrs med svar på: Hvordan udvikles indflydelse på egen arbejdsituation? Hvad er det gode greb til at skabe gode lærings- og omstillingsprocesser? Messen giver dig værktøjer til at tackle medindflydelse på eget arbejde og slår toner an på mange nye instrumenter.

### **Rekruttering**

I dag stilles der store krav til velfungerende arbejdsmiljøer, udviklingsmuligheder og kvalitet i både arbejds- og privatliv. Det er vigtigt, at kommuner og regioner kan matche disse forventninger. Kommunerne og regioner skal være attraktive arbejdspladser og gode uddannelsessteder for de kommende generationer af ledere og medarbejdere. På messen kan du få gode idéer til, hvordan din arbejdsplads kan forbedre sit image, karriereudvikling og talentpleje, rekruttering af nye medarbejdere og samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

### **Og meget mere...**

Du vil også kunne vælge en lang række workshops, der bl.a. sætter spotlight på visionær ledelse, nye tendenser inden for kompetenceudvikling, mangfoldighed, branding og kvalitetsudvikling.

# MESSEN



## **Din messe**

Du har mulighed for at sammensætte dit helt eget program ud fra et overflødigshorn af aktiviteter. Erfaringen er, at alle ønsker god tid til at netværke med kolleger fra hele landet og til at tale med messens udstillere. Derfor anbefaler vi, at du kun melder dig til 2-3 aktiviteter på forhånd. Find de workshops og aktiviteter, du har lyst til at deltage i her i folderen og marker dine valg, når du registrerer dig til messen.

## **Bemærk venligst**

Nogle arrangementer har et begrænset antal pladser - pladserne fordeles efter først-til-mølle princippet.

Du kan følge med i udviklingen af messen på [www.grihverdagen.nu](http://www.grihverdagen.nu), hvor vi løbende vil opdatere med spændende aktiviteter og navne på oplægsholdere. Samme sted kan du læse mere om messens logistik, tidspunkter og temaer.

## **Messens værter**

Dagens vært er Det Personalepolitiske Forum, som er et debatforum nedsat af KL, Danske Regioner og KTO. Det Personalepolitiske Forums formål er - gennem dialog og debat - at inspirere de regionale og kommunale arbejdspladser til at sætte fokus på behovet for en aktiv og synlig personalepolitik. Du kan læse mere om Det Personalepolitiske Forum på [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

Sundhedskartellets område medfinansierer og indgår i forberedelsen og afviklingen af Personalepolitisk Messe 2010.

## **Formålet med Personalepolitisk Messe 2010 er at:**

- Synliggøre de mange personalepolitiske initiativer og projekter, der findes i regioner og kommuner i Danmark.
- Give inspiration til det videre arbejde lokalt.
- Skabe dialog på tværs af regioner, kommuner, faggrupper og ansvarsområder.
- Være et udstillingsvindue for regioner og kommuner som moderne og attraktive arbejdspladser.
- Være et samlingspunkt for udvikling af personalepolitik hvor repræsentanter fra MED/SU/sikkerhedsorganisationen, ledere, medarbejdere og politikere i regioner og kommuner kan mødes.

## **Hverdagsmesterskabet**

I efteråret 2009 lancerer vi "Hverdagsmesterskabet", som inviterer dig og din arbejdsplads til at nominere de kolleger, der gør en glad forskel i hverdagen. Følg med på [www.grihverdagen.nu](http://www.grihverdagen.nu) hvor vi skyder jagten i gang på solide hverdagshistorier med hverdagens helte og heltinder i centrum. Vinderen vil blive kåret på messen.

# PRAKTISK INFO



## **Praktisk information**

Tag springet ind i hverdagen den 12. januar 2010 i Bella Center i København. Dørene åbnes kl. 08:30 og programmet går i luften fra kl. 09:30. Dagen slutter kl. 18:00. Læs mere på [www.gribhverdagen.nu](http://www.gribhverdagen.nu)

Prisen for at deltage på Grib Hverdagen er 500 kr. og tilmelding sker på messens hjemmeside [www.gribhverdagen.nu](http://www.gribhverdagen.nu)

Der er frist for tilmelding den 29. oktober 2009

## **Leje af stand**

Ønsker du at bestille en stand på messen? På [www.gribhverdagen.nu](http://www.gribhverdagen.nu) kan du se en plan over stande, priser og muligheder.

## **Annonce i programmet**

Ønsker du at få en annonce i det store trykte messe-program, der udkommer i december måned? Klik ind på [www.gribhverdagen.nu](http://www.gribhverdagen.nu) og læs om pris og hvad du har af muligheder.

## **Vil du vide mere?**

Messesekretariatet koordinerer alle messens aktiviteter og er vidensbank for stort og småt omkring messen. Du er altid velkommen til at tage kontakt og få svar på spørgsmål.

## **Messesekretariatet**

c/o Kommunernes Landsforening  
Weidekampsgade 10  
2300 København S  
Projektleder Eva Høeg Schultz  
Projektassistent Malene Højland Pedersen  
Telefon: 31 55 00 93  
Mail: [messe@gribhverdagen.nu](mailto:messe@gribhverdagen.nu)

	A: SUNDHED OG TRIVSEL	B: MEDINDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE	C: REKRUTTERING
ÅBNING KL. 8.30-10.00	MORGENMAD OG KAFFE KL. 8.30-9.30 ÅBNINGSEVENT KL. 9.30-9.50		
1. RUNDE KL. 10.00-10.45	A01 Nye olympiske discipliner A02 Gå til stress med mindfulness A03 Agent 00T A04 Social kapital i højsædet A05 Pris for at give energi A06 Lær at meditere A07 Trivselmeter	B01 Personalet på spil B02 Forvandlingskuglen i Odder B03 Team dig til medindflydelse B04 Orakel-runde i mulighedernes land	C01 Selv maden er glad C02 Gi'r du et smil? C03 HelsingørModellen var nøglen
2. RUNDE KL. 11.15-12.00	A08 Forflytning med e-læring A09 Emma Gad, og vi gider også A10 Livsstilsændringer i flok A11 Sygefraværets mysterium A12 Øjnene der ser på stress A06 Lær at meditere	B05 D.I.T. tilhører alle B06 Nej tak til ens regler for alle B07 Guldårer fra TænkeTanken	C04 Danmarks bedste C05 Gør noget! C06 MIKS arbejdsstyrken
FROKOST KL. 12.00-14.00	FØLG MED PÅ <a href="http://WWW.GRIBHVERDAGEN.NU">WWW.GRIBHVERDAGEN.NU</a> OG SE HVILKE AKTIVITETER OG STÆRKE VITAMINPILLER VI TILBYDER DIG I FROKOST-PERIODEN.		
3. RUNDE KL. 14.00-14.45	A13 Stofsæler, el-cykler og sengeskubbere A14 Bombardement af trivsel A15 D, d og d A16 Støj larmer A17 Hold dig gode venner med helsepiloten A06 Lær at meditere	B08 Medalje til Høje Taastrup B09 Roller der rykker B10 Byg bedre arbejdsmiljø	C07 Den iranske ingeniør C08 Hospital motiverer de unge med praktik C09 Ideer med bonus-effekt
4. RUNDE KL. 15.15-16.00	A18 IRAS A19 Om at volde volden A20 Vold nej tak A21 Lean giver ekstraarbejde A22 Ta' fat om sygefraværet A23 Hvor rask er du? A06 Lær at meditere	B11 Vagtplanlægning vendt på hovedet B12 Jeg sætter ord på og udvikler mig B13 Mød når du vil B14 Branding - det tager medarbejderne sig af	C10 Århus er for lækker C11 Denmark calling

⌚	D: LEDELSE	E: KOMPETENCEUDVIKLING
ÅBNING KL. 8.30-10.00	MORGENMAD OG KAFFE KL. 8.30-9.30 ÅBNINGSEVENT KL. 9.30-9.50	
1. RUNDE KL. 10.00-10.45	D01 Find vej i ledernes uddannelsesjungle D02 Generation Y indtager arbejdsmarkedet D03 Ledere der leder ledere D04 Omrejsende ledere	E01 Hvem gør hvad her? E02 Længst muligt i eget arbejdsliv E03 MUS og kompetenceudvikling- et grafisk spindelvæv E04 X-faktoren er full engagement
2. RUNDE KL. 11.15-12.00	D05 Kvinder på toppen D06 Stress skal ledes væk D07 Stjæl med stolthed D08 Opskriften på ledelse, der lykkes D09 Mangfoldighedstræning	E05 Hjernekabale E06 Vejle lærer af Europa E07 Skal vi se film? E08 Arbejdspladsdansk E09 Mennesker mødes og modstand opstår
FROKOST KL. 12.00-14.00	FØLG MED PÅ <a href="http://WWW.GRIBHVERDAGEN.NU">WWW.GRIBHVERDAGEN.NU</a> OG SE HVILKE AKTIVITETER OG STÆRKE VITAMINPILLER VI TILBYDER DIG I FROKOST-PERIODEN.	
3. RUNDE KL. 14.00-14.45	D10 Find den rigtige leder D11 Talent 2010 D12 Tal med en skuespiller D13 Grib tiden og få overblik som leder	E10 Kollektiv efteruddannelse E11 Har I også et sundhedsakademi? E12 Opgaveglidning
4. RUNDE KL. 15.15-16.00	D14 Mester i eget ledelsesrum D15 Få det sagt D16 Store afsnit – stor viden	E13 Få styr på projektstyringen E14 Hvem får en bid? E15 Pas på dig!

L	STORE SCENE	L	SPEAKERS CORNER
<p>FOR-MIDDAG</p> <p>10.00-11.30</p> <p>10.00-11.30</p> <p>10.00-11.30</p> <p>10.00-11.30</p>	<p><b>PS01</b> Ledelse af primadonnaer</p> <p><b>PS02</b> Frem på de skrå brædder med brugerdriven innovation</p> <p><b>PS03</b> Personalet er guld</p> <p><b>PS04</b> Kampen for de attraktive arbejdspladser</p>	<p>FOR-MIDDAG</p> <p>10.00-10.30</p> <p>10.45-11.15</p> <p>11.30-12.00</p>	<p><b>SC01</b> Trivsel – også for nydanskere</p> <p><b>SC02</b> "Fucking flink"</p> <p><b>SC03</b> KVINFOs mentornetværk</p>
<p>FROKOST KL. 12.00-14.00</p>	<p>FØLG MED PÅ <a href="http://WWW.GRIBHVERDAGEN.NU">WWW.GRIBHVERDAGEN.NU</a> OG SE HVILKE AKTIVITETER OG STÆRKE VITAMINPILLER VI TILBYDER DIG I FROKOST-PERIODEN.</p>		
<p>EFTER-MIDDAG</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-15.30</p> <p>14.00-14.45 og 15.15-16.00</p> <p>14.00-14.45</p> <p>15.15-16.00</p>	<p><b>PS05</b> Sidste nyt om stress, trivsel og sundhed</p> <p><b>PS06</b> Må man være overvægtig her?</p> <p><b>PS07</b> Rejsen til innovationens kilde</p> <p><b>PS08</b> Power to the public</p> <p><b>PS09</b> Spot talenter, skab læring og innovative løsninger – pust til arbejdsglæden</p> <p><b>PS10</b> Grib muligheden hver dag</p> <p><b>PS11</b> Afliv myten om de grå eminencer</p> <p><b>PS12</b> Velkommen på forsiden – om krisekommunikation og styring</p>	<p>EFTER-MIDDAG</p> <p>12.30-13.00</p> <p>13.15-13.45</p> <p>14.00-14.30</p> <p>14.45-15.15</p> <p>15.30-16.00</p>	<p><b>SC04</b> Stolte historier skaffer arbejdskraft – og priser</p> <p><b>SC05</b> Ny og udsat</p> <p><b>SC06</b> Virtuelle netværk ind i jagten på godt arbejdsmiljø</p> <p><b>SC07</b> Krop og job</p> <p><b>SC08</b> Godnat og god arbejdslyst</p>

# A: SUNDHED OG TRIVSEL

## Runde 1: Kl. 10.00-10.45

### A01 - Nye olympiske discipliner

Glostrup Hospital og Bocenter Hedelund i Greve er gået helt nye veje for at fremme arbejdsglæden. Gennem skæve konkurrencer og arrangementer som "Optimist Legene" og "Glostruplegene" opfordres kolleger til at være sammen på en aktiv og glad måde. Kom og få input til hvordan man motiverer hele sin organisation til at lege med.

*Glostrup Hospital og Bocenter Hedelund i Greve*

### A02 - Gå til stress med mindfulness

Det gør de i Rødovre Kommune, hvor de tilbyder stresshåndtering på både individ- og gruppeniveau til medarbejdere i Børne- og Familieafdelingen. Hør om hvordan stresspolitikken er blevet til, hvordan der fortsat arbejdes med stresshåndtering og prøv en miniudgave af den metode medarbejderne bruger for at undgå, at stress får lov til at dominere hverdagen.

*Rødovre Kommune*

### A03 - Agent 00T

Trivselsagenterne gik i aktion. Missionen var at skabe debat om stress og få skrevet en trivselspolitik. Stedet var Høskoven - et regionalt trænings, bo- og aktivitetshus i Århus. Kom og hør om missionen lykkedes og om erfaringer og udfordringer i arbejdet med at etablere en trivselspolitik. Er stress og trivsel blevet noget, medarbejderne taler om og gør noget ved? Er medarbejderne blevet mere opmærksomme på deres ansvar for egen trivsel?

*Høskoven i Region Midtjylland*

### A04 - Social kapital i højsædet

Kom og hør hvordan der arbejdes med social kapital. Det handler om, at man på arbejdspladser med høj social kapital har et bedre grundlag for at løfte kerneopgaven. De sociale relationer i arbejdsmiljøet er særligt vigtige for områder som trivsel, produktivitet og forandringsevne. Fra Odense Kommune deler man ud af erfaringer fra et udviklingsprojekt i samarbejde med BAR SoSu, der understøtter retfærdighed, tillid og samarbejdsevne inden for social- og sundhedssektoren i Odense Kommune - herunder hjemmepleje, daginstitutioner og botilbud.

*Odense Kommune og BAR SoSu*

### A05 - Pris for at give energi

Energi til jobbet, familien og fritiden – det fik medarbejderne i afdelingen for Rengøring & Patientservice på

Odense Universitetshospital. Derfor fik afdelingschef Carsten Holmer OUHs arbejdsmiljøpris 2008. Hør Carsten Holmer og direktør Helen Kobæk fortælle hvordan Rengøring & Patientservice sammen med Pensam har sat massivt fokus på trivsel og sundhed for sine 500 ansatte. Få indsigt i hvordan ildsjæle, engagerede ledere og et konkurrenceelement gav gode resultater.

*Pensam*

### A06 - Lær at meditere

Tag imod tilbuddet. Vær med til meditation for begyndere i en session på 45 min. med Anne-Birgitte Mullins. Du lærer en række enkle teknikker, der træner din evne til at fokusere og stille skarpt på "lige nu". Teknikkerne kan være netop det redskab, som du skal bruge til at skabe et konstruktivt pusterum i en travl hverdag. De hjælper dig også til at få overblik og dermed mere kreativ energi.

*Anne Birgitte Mullins fra Lysværk*

*Bemærk: Der er begrænset antal pladser pr. runde med max. 16 personer.*

### A07 - Trivselmeter

Målet er bedre trivsel. Midlet er "Trivselmeter" – et værktøj til måling af trivsel. Få en præsentation af værktøjet og se hvordan du kan designe en trivselsundersøgelse, som er skræddersyet til din arbejdsplads. En trivselsmåling kan ikke stå alene, den skal følges op med dialog om resultaterne og med handleplaner. Hør om gode trivselsprocesser: Hvad skal I være opmærksomme på? Hvordan kan MED understøtte det lokale arbejde? Trivsel er et fælles ansvar. Få også råd om hvad der skal til for at hele organisationen arbejder sammen om bedre trivsel.

*KL, Videncenter for Arbejdsmiljø og Danske Regioner*

## Runde 2: Kl. 11.15 – 12.00

### A08 - Forflytning med e-læring

Forflytning gir knæk. Forflytning gir sygefravær. På Bornholms Hospital har de udviklet et e-læringsmodul, der skal hjælpe medarbejderne med at forebygge skader. I Midtjylland har de fokuseret på det helt praktiske med at modtage og håndtere svært overvægtige patienter. Få indblik i en amerikansk model til risikovurdering og få demonstreret e-læringsmodulet.

*Bornholms Hospital og Region Midtjylland*

# A: SUNDHED OG TRIVSEL

## **A09 - Emma Gad - og vi gider også**

Her drejer det sig om takt og tone - noget man har valgt at arbejde med på Sønderparken, Center for Socialpsykiatri. Samarbejdsvanskeligheder, afdækket under AKUen to afdelinger imellem, udløste temadage, som Emma Gad kunne have stået for: "Tag glad imod den kollega der kommer ind ad døren" og "Sig tak for den hjælp du får" – den slags husker man hinanden på, og det virker.  
*Sønderparken, Center for Socialpsykiatri*

## **A10 - Livsstilsændringer i flok**

Fokus på medarbejdernes motivation samt måling af blodsukker, blodtryk og BMI var grundlaget, da 300 medarbejdere fik tegnet deres sundhedsprofil. Formål: At præcisere den enkeltes ansvar for egen sundhed og arbejdspladsens ansvar for den kollektive sundhed. Arbejdsmiljøkonsulenten, sundhedskonsulenten, lederen og medarbejderen fra Aabenraa Kommune fortæller om livsstilsændringer i flok.  
*Aabenraa Kommune*

## **A11 - Sygefraværets mysterium**

De gravede dybt. Raske og syge, ledere og ikke-ledere blev interviewet. I Københavns Kommune insisterede de på at finde grunden til højt sygefravær i ældreplejen, i hjemmeplejen, på jobcentre, plejecentre, skoler og daginstitutioner. Hør om resultater som at pres på kerneydelsen reducerer arbejdsglæden. Eller at berøringsangst over for sygefravær medfører en negativ sygdomskultur.  
*Københavns Kommune*

## **A12 - Øjnene der ser på stress**

Lær at vende den negative "stresssnak" til en positiv snak om at trives. Trivselsagenterne i Kalundborg brænder for at fortælle mere om, hvad de kan: Spotte mistrivsel, indbyde til dialog med kolleger der har det svært og forebygge mobning, stress og konflikter. Trivselsagenterne i Kalundborg er en god historie med en positiv effekt i organisationen. Kom og hør hvordan, Trivselsagenterne skal sprede sig som ringe i vandet.  
*Trivselsagenterne i Kalundborg*

## **A06 - Lær at meditere**

Se mere under runde 1.

## **Runde 3: Kl. 14.00-14.45**

## **A13 - Stofsæler, el-cykler og sengeskubbere**

Let arbejdet med den nyeste teknologi. Hør fx om Paro – en robot der ligner en sæl og kan berolige demente. Hør om el-cyklen, der aflaster udkørende personale i ældresektoren. Eller hør om sengeskubbere, som kan skubbe sidelæns og dreje rundt, og som dermed kan gøre portørers arbejde lettere.  
*Omsorgscenteret Solgården i Frederikssund Kommune*  
*Hjemmeplejen i Greve Kommune*  
*Bornholms Hospital*

## **A14 - Bombardement af trivsel**

Husk skudsikker vest og beskyttelseshjelm. Her er der fare for at blive ramt af indsatser for trivsel. På plejehjemmet Drachmannshave brænder man for at blive bedre til at anerkende forskellighed. Hør hvordan "de 6 guldkorn", ugens trivselsven, de to hjernehalvdele, anerkendelsesbolden, enneagrammet og meget mere ruste medarbejderne til at skabe god trivsel.  
*Plejehjemmet Drachmannshave*

## **A15 - D, d og d**

Dialog, dygtighed og dristighed – er de tre værdier for ledelse man har i Region Midtjylland. Så hvordan griber de mon en undersøgelse af arbejdsklimaet an? Med de tre d'er naturligvis. Hvilke spørgsmål de stiller til medarbejderne, og hvordan dialog mellem ledelse og medarbejdere foregår, kan du høre mere om her.  
*Region Midtjylland*

## **A16 - Støj larmer**

Bliv guidet til at gøre noget ved støjen. I Allerød Kommune var 93% af de ansatte i daginstitutioner generet af støj. Sammen med Kræftens Bekæmpelse undersøgte man støjens betydning for det psykiske arbejdsmiljø, og meget tyder på at mindre støj giver mindre stress og bedre sundhed. Hør om hvad du kan gøre for at få mindre larm.  
*Allerød Kommune og Kræftens Bekæmpelse*

# A: SUNDHED OG TRIVSEL

## **A17 - Hold dig gode venner med helsepiloten**

I Aabenraa har 1300 medarbejdere fokus på at være rask i job, og det vrimler med tilbud. Hør fx om hvordan man uddanner helsepiloter til hver arbejdsplads. Helsepiloterne lærer at udarbejde helseprofiler på deres kolleger - undersøge blodtryk, blodsukker, muskeludholdenhed og kondital - og de kan visitere kollegaen til gratis motion i arbejdstiden.

*Aabenraa Kommune*

## **A06 - Lær at meditere**

Se mere under runde 1.

### Runde 4: Kl. 15.15-16.00

## **A18 - IRAS**

Bliver du stresset over endnu en forkortelse, som du ikke kender? Bare rolig. Forkortelsen er opfundet til lejligheden, for at gøre dig nysgerrig og interesseret i implementeringen af retningslinjer for arbejdsbetinget stress. Denne workshop sætter fokus på hvordan retningslinjer bliver omsat til lokal praksis, og giver inspiration til arbejdet med at nedbringe stress på arbejdspladsen.

*KL, Danske Regioner og KTO*

## **A19 - Om at volde volden**

Deltag i dialog om voldsforebyggelse. Vi demonstrer et dialogværktøj, der via filmklip sætter gang i diskussionen og erfaringsudvekslingerne. Mød ledere og medarbejdere fra Toftebo-Centret i Herning, som har fundet ud af at forebygge volden. Hør også om BAR SoSu's kampagne om voldsforebyggelse på social- og sundhedsområdet.

*Toftebo-Centret i Herning og BAR SoSu*

## **A20 - Vold nej tak**

På Kofoedsminde i Rødby vil personalet ikke acceptere vold. Kofoedsminde er en institution for kriminelle udviklingshæmmede, og alligevel vil personalet overhovedet ikke acceptere vold. Hør om, hvordan værktøjer til risikovurdering, beboerhandleplaner, analyser af arbejdsulykker mm. hjælper leder og medarbejdere med at holde fast og sige nej til vold.

*Kofoedsminde i Rødby*

## **A21 - Lean giver ekstraarbejde**

Nej, Lean giver ikke ekstraarbejde. Men det er vigtigt at kende faserne i Lean, så det ikke føles som om, Lean giver ekstraarbejde. Fx går der ofte tid, før man mærker resultaterne af Lean, og det kan gøre, at Lean virker stressende. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fortæller om den seneste forskning omkring Lean og arbejdsmiljø. Få desuden et overblik over de forskellige faser i Lean, og få gode råd til at vægte psykisk arbejdsmiljø, kvalitet og effektivitet lige højt.

*KL, KTO og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.*

## **A22 - Ta' fat om sygefraværet**

Der er bedre trivsel forude, hvis du tager ved lære af ledere og sikkerhedsrepræsentanter fra Høje Taastrup Kommune. De har været på kursus i at nedbringe sygefraværet, primært gennem fokus på øget trivsel. Hør om de gode resultater og om vejen derhen, som bl.a. går via åbenhed om sygefravær, omsorgssamtaler og klar arbejdsfordeling mellem leder og sikkerhedsrepræsentant.

*Høje Taastrup Kommune*

## **A23 - Hvor rask er du?**

Falck Healthcare har succes med en helt ny metode til at hjælpe langtidssyge tilbage i job. Den går kort fortalt ud på at fokusere på de ressourcer, den enkelte har på trods af sygdom. I stedet for at spørge "Hvor syg er du?", spørger Falck Healthcare: "Hvor rask er du? Hvad kan du klare? Hvor ligger dine styrker og muligheder". Hør om Falck Healthcares konkrete erfaringer og få indblik i metoden og redskaberne.

*Falck Healthcare og Randers Kommune*

## **A06 - Lær at meditere**

Se mere under runde 1.

# B: MEDINDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE

## Runde 1: Kl. 10.00-10.45

### B01 - Personalet på spil

Las Vegas ligger ikke i Gribskov Kommune, men spilleglæden er alligevel stigende her. Lad dig rive med, når opfinderne af et personalepolitisk brætspil demonstrerer. Medarbejdere læser ikke altid personalepolitikken, men når de spiller brætspil om den, så kan de gøre abstrakte personalepolitiske værdier til deres egne konkrete idéer.

*Gribskov Kommune*

### B02 - Forvandlingskuglen i Odder

Vær med hvor der er forvandling i luften. I Odder Kommune er der meget, der er forandret i Ældreservice. Fx er der sket et fald i antallet af sygedage, brugen af vikarer og antallet af ledige stillinger. Ældreservice ved ikke præcis, om det var den øgede medarbejderindflydelse, trivselspuljen eller de mange mentorordninger, der virkede. Men det virkede, og i Ældreservice siger de: ”Vi er blevet flere kolleger”.

*Odder Kommune*

### B03 - Team dig til medindflydelse

Få sidste nyt fra hjemmeplejen og hør om: Hvordan uro kan blive til faglige drøftelser; hvordan uoverskuelighed bliver til indflydelse på eget arbejde. Fra hjemmeplejen på Østerbro er der beretninger om, hvordan man har oprettet medstyrende teams med tilfredse medarbejdere, som tilrettelægger eget arbejde, dokumenterer plejen og anerkender hinandens styrker.

*Hjemmeplejen på Østerbro*

### B04 - Orakel-runde i mulighedernes land

Du er et orakel! Din kollega er et orakel! Forklaring følger, når Gitte og nogle af hendes kolleger fra Tangkærcentret fortæller om, hvordan de sætter ord på deres faglige hverdag. Orakel-runden er bare én blandt flere metoder til at beskrive observationer og begrunde faglige tanker og valg i læringsgrupper sammen med kollegerne.

*Tangkærcentret i Region Midtjylland*

## Runde 2: Kl. 11.15 – 12.00

### B05 - D.I.T. tilhører alle

Find synonymmer til kommunikation, medbestemmelse og velvære. Så ved du, hvad D.I.T. står for. Eller kom og hør om D.I.T., som er med til at skabe drømmearbejdspladser

på ældreområdet i Ishøj. Der er fokus på kommunikation: Læring i dagligdagen, anerkendende kommunikation, motiverende samtaler, kropssprog mm.

*Ældreområdet i Ishøj*

### B06 - Nej tak til ens regler for alle

Få nu ikke kaffen galt i halsen, når du skal høre om en personalepolitik, der gør forskel på folk. I Hedensted Kommune vil de have lov til at anerkende ansatte, der gør et godt stykke arbejde og ikke er ligeglade. Parolen lyder: Du skal vise, at du vil være her, og du er ansat her, fordi du er god. Løser du dine opgaver godt, så får du større ansvar og mere frihed.

*Hedensted Kommune*

### B07 - Guldårer fra TænkeTanken

Kom og hør beretningen om hvordan 19 frivillige social- og sundhedshjælpere og assistenter til oplægget: Hvad vil gøre jer glattere for at gå på arbejde, udviklede 10 guldårer i en TænkeTank i Slagelse Kommune. Hør også om, hvordan alle 1700 medarbejdere sidenhen deltog i arbejdet mod at gøre Center for Ældre til Danmarks bedste arbejdsplads på Ældreområdet. På messen vil nogen af TænkeTankmedlemmerne fortælle om de 10 guldårer og hvordan idéer blev forvandlet til virkelighed.

*Slagelse Kommune*

## Runde 3: Kl. 14.00-14.45

### B08 - Medalje til Høje Taastrup

I Høje Taastrup vinder de mesterskaber i kvalitet. Ved brug af KVIK-modellen har 4500 medarbejdere svaret på spørgsmål om, hvad god kvalitet er, og hvordan man opnår den. Det har medført, at kvalitet er noget man taler ivrigt om i og på tværs af kommunens arbejdspladser. Kommunen har også fået europæisk anerkendelse.

*Høje Taastrup Kommune*

### B09 - Roller der rykker

Fra medarbejderrepræsentation til medarbejderinddragelse. Hør om ledere og medarbejdere, der har udfordret rollerne imellem sig. Medarbejderne fik ansvar for at udtænke og indføre nye idéer og metoder. Lederne undlod at styre og faciliterede kun de nye processer. Resultat: Medarbejderne tog ejerskab og gennemførte en masse succesfulde forandringer.

*Helsingør Kommune*

# B: MEDINDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE

## **B10 - Byg bedre arbejdsmiljø**

Bygger I om? Bygger I til? Bygger I nyt? Så lær at se byggeriet som en mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet. I en pjece fra Region Midtjylland får medarbejdere tegningsforståelse, viden om faserne i et byggeri mm. Med denne viden kan de være med til at løse problemer med arbejdsmiljøet.

*Region Midtjylland*

## **B14 - Branding – det tager medarbejderne sig af**

Følg et frederiksborgsk forløb! Medarbejderne på 12 plejehjem har været dybt involveret i at tegne en profil af hver deres arbejdsplads. Profilen har gjort det muligt for plejehjemmene at melde ud til de ældre borgere, hvad de helt præcis står for og kan tilbyde. Hør hvordan arbejdet med at tegne profilen gav medarbejderne lyst til at levere endnu højere kvalitet til borgerne.

*Frederiksberg Kommune*

## **Runde 4: Kl. 15.15-16.00**

## **B11 - Vagtplanlægning vendt på hovedet**

Med afsæt i medarbejdernes egne ønsker om arbejdstid har flere sygehusafdelinger i Region Syddanmark kasseret de faste rulleplaner og indgået lokale og fleksible aftaler. Hør om projektet, der satser på at give højere medarbejdertilfredshed, bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, mere optimal driftsplanlægning, mindre arbejde med skemaplanlægning og endda har reduceret forbruget af vikarer.

*Region Syddanmark*

## **B12 - Jeg sætter ord på og udvikler mig**

Her kan du få 250 forskellige forslag til faglig udvikling. Pædagogerne fra daginstitutioner på Sjælland har sat ord på det, de gør, for at blive bevidste om, hvad de gør. Aktionslæring hedder metoden. Den går ud på, at pædagogerne skal undre sig over noget i deres daglige arbejde og dermed sætte dagsorden for egen faglige udvikling.

*Daginstitutioner i Storkøbenhavn og Nordsjælland*

## **B13 - Mød når du vil**

”Vi vil gerne skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne har lyst til at arbejde og komme hver dag”. Sådan siger lederen af Næsby Pleje- og Aktivitetscenter. For at få sådan en arbejdsplads, har hun taget initiativ til en temadag med fokus på vagtplaner. Hør om resultaterne af temadagen, som bl.a. har bevirket, at medarbejderne selv bestemmer, hvornår de vil møde.

*Næsby Pleje- og Aktivitetscenter*

# C: REKRUTTERING

## Runde 1: Kl. 10.00-10.45

### C01 - Selv maden er glad

Mærk begejstringen fra kantinen på Allerød Rådhus. Her er alle glade. De ansatte, brugerne og ikke mindst en gruppe udviklingshæmmede, som har fået uddannelse og ansættelse i kantinen. Glad Mad serveres i kantinen på rådhuset, som før var udliciteret, men som nu er et kommunalt beskæftigelsestilbud for udviklingshæmmede borgere.

*Allerød Rådhus*

### C02 - Gi'r du et smil?

Spørgsmålet kunne du møde på plakater, klistermærker og postkort i Aalborg Kommune i 2009. Det var udtænkt af medarbejdere på ældreområdet, som deltog i arbejdet med at forbedre områdets image. Tanken var at koble smil med ældreområdet. Kom og få et smil, og mærk om smilet virker efter hensigten.

*Aalborg Kommune*

### C03 - HelsingørModellen var nøglen

Nøglen til at løse udfordringer med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere - det er resultatet af en forandringsproces, som ældreplejen i Helsingør har været igennem. Kig forbi og hør om, hvordan problemer med personaleomsætningen blev afløst af medarbejdere som ildsjæle, bedre image og arbejdsmiljø.

*Ældreplejen i Helsingør Kommune*

## Runde 2: Kl. 11.15-12.00

### C04 - Danmarks bedste

Hør om en københavnsk ambition: At få en attraktiv sundhedsuddannelse – gerne Danmarks bedste. Og hør om hvordan ambitionen blev til virkelighed ved hjælp af studieunits. I de mobile studieunits arbejder vejlederne sammen med det faste personale om at skabe udbytterige praktikforløb og praksisnær læring.

*Københavns Kommune*

### C05 - Gør noget!

Og det gjorde de så. Målet? Kommer senere. Midlerne? De er mange, bl.a 360 graders måling af topledere, sund mad i kantinen, interne vikarkorps, Lean og opgaveforskydning. I Region Nordjylland og Region Hovedstaden

arbejder man målrettet og strategisk på at sikre god arbejdskraft i sundhedsvæsenet.

*Region Nordjylland og Region Hovedstaden*

### C06 - MIKS arbejdsstyrken

Hvordan får vi mere MIKS - Mangfoldighed i Kommuner og Stat? Det spørgsmål vil to topchefer og to medarbejdere med anden etnisk baggrund besvare. De ved, hvad der skal til, når man vil have medarbejdere med anden etnisk baggrund til at søge job i det offentlige. I praksis har de erfaringer med mentorprogrammer, talentudvikling, rekrutteringsnetværk og meget mere.

*KL og Personalestyrelsen*

## Runde 3: Kl. 14.00-14.45

### C07 - Den iranske ingeniør

Han kan sit fag, men det kniber med det danske sprog. Heldigvis kan han blive ansat i en integrations- og oplæringsstilling. En ordinær stilling, hvor det første år dog består af 80% arbejde og 20% oplæring. Fra Københavns Kommune deler projekledere Solveig Hvidfeldt Larsen og Kristian Handberg ud af tre års erfaringer. Der er muligheder, men også udfordringer.

*Københavns Kommune*

### C08 - Hospital motiverer de unge med praktik

Hospitalsenheden Vest tilbyder interesserede 9. og 10. klasses elever 1 uges praktik i forskellige jobs på hospitalet, hvor de unge møder virkeligheden i øjenhøjde! I et attraktivt uddannelsesmiljø giver vi eleverne lyst til at målrette deres videre uddannelse mod et meningsfyldt job i sundhedsvæsenet. Kom og hør engagerede medarbejdere fortælle om deres møde med 1000 nysgerrige unge!

*Hospitalsenheden Vest*

### C09 - Ideer med bonus-effekt

Det vrirler med idéer: Busreklamer, løn til voksenalderen, Arbejdsglædens pris osv. Kom og hør, hvad Sorø og Svendborg Kommune gjorde for at skaffe kvalificeret arbejdskraft til ældre- og handicapområdet. De fandt vejen til fastansættelser og en stolt medarbejderstab.

*Sorø og Svendborg Kommune*

# C: REKRUTTERING

## Runde 4: Kl. 15.15-16.00

### **C10 - Århus er for lækker**

Her handler det om branding af en kommune. Det har de erfaring med i Århus, der arbejder med sit image som attraktiv arbejdsplads. I Århus har de en strategi for branding, og den er bl.a. blevet til med input om "employer branding" fra Grundfos og Vestas og gennem undersøgelser af kommunens renommé.

*Århus Kommune*

### **C11 - Denmark calling**

Opfordringen er til læger og sygeplejersker fra udlandet, og den kommer fra alle regionerne. Hør, hvordan de samarbejder om den gode proces med at rekruttere og fastholde udenlandsk sundhedspersonale. Hør også om rekrutteringsfirmaer, introforløb og en "hotline" til når der opstår problemer. Og få en præsentation af metoder og redskaber, der har gjort en forskel.

*Region Midtjylland og Region Syddanmark*

# D: LEDELSE

## Runde 1: Kl. 10.00 – 10.45

### D01 - Find vej i ledernes uddannelsesjungle

Flyv med helikopteren op og få overblik over alle de forskellige uddannelser, der er for ledere. Lederne har ret til en uddannelse på diplomniveau – men hvilken uddannelse skal det helt præcis være? Helikopterføreren hjælper passagererne med at overskue uddannelsesjungen og svarer på spørgsmål.

*FTF, KL og Danske Regioner  
Professionshøjskolen UCC*

### D02 - Generation Y indtager arbejdsmarkedet

De unge i generation Y kommer ud på arbejdsmarkedet i disse år. Hvem er de og hvordan skal de ledes? De har ry for at være forkælede og krævende, men ekspert og forfatter Morten Bay vil forklare, at de er mere end det. Faktisk er de netop det, som det moderne arbejdsmarked skriger efter. Kom og hør hvorfor!

*Medieekspert og trendspotter Morten Bay*

### D03 - Ledere der leder ledere

God ledelse er ikke kun for medarbejdere. Ledere kræver også god ledelse. Væksthus for Ledelse viser film, der sætter fokus på dilemmaer i den forbindelse. Hensigten er at levere brændstof til lokal dialog om spørgsmål som: Hvornår er det legitimt at tage ansvaret fra ledere? Hvordan praktiserer man synlig ledelse pr. distance?

*Væksthus for Ledelse*

### D04 - Omrejsende ledere

Konflikthåndtering, den svære samtale, coaching – den slags ved lederne noget om i Svendborg. De er ikke alle eksperter i det hele, men de er eksperter på hver sit område. Derfor er de ved at danne et lederkorps, som skal rejse rundt og hjælpe kommunens ledere med konkrete og afgrænsede udfordringer i deres ledelsesopgaver.

*Svendborg Kommune*

## Runde 2: Kl. 11.15-12.00

### D05 - Kvinder på toppen

Følg med hele vejen til en topstilling i en kommune. Kvindelige ledere trækker karrierespor. Måske har du allerede læst om nogle af kvinderne i portrætbogen "11 kvinders vej til topledelse". Nu er der mulighed for at møde dem og høre om deres karriereveje, udfordringer og succeshistorier.

*FTF og KL*

### D06 - Stress skal ledes væk

Du skal ikke sende e-mails eller sms'er til dine medarbejdere om aftenen. Sørg for, at medarbejderne får klar besked om, hvornår de har løst deres opgaver tilfredsstillende. Få flere gode råd om, hvordan du som leder kan forebygge stress. Få også fingrene i værktøjer, som Væksthus for Ledelse har udviklet for at hjælpe ledere med at håndtere stress.

*Væksthus for Ledelse*

*Det Personalepolitiske Forum*

### D07 - Stjæl med stolthed

Det er bare et af de råd, du vil få om innovation i denne workshop. Innovation handler om at få en god idé, der vender kendte rutiner på hovedet. Væksthus for Ledelse satte sig for at undersøge hvordan 20 ledere kunne blive mere innovative. Få råd fra to ledere, som har erfaring med at skabe rum for nytænkning, lade forskelligheder folde sig ud og slippe kontrollen lidt. Hør om innovation på et sygehus og i en svømmehal.

*Hillerød Sygehus, Århus Kommune og Væksthus for Ledelse*

### D08 - Opskriften på ledelse, der lykkes

Kom og få opskriften. Væksthus for Ledelse har længe studeret ledere, der har succes i kommuner og regioner. De ledere kan noget, som gør dem succesfulde i deres egne og andres øjne. Få mere at vide om ingredienserne til lederens succes og gode ideer til, hvordan du selv kan blive en bedre leder.

*Væksthus for Ledelse*

# D: LEDELSE

## **D09 - Mangfoldighedstræning**

Mød ledere, som har gennemgået et træningsforløb i mangfoldighedsledelse. Lederne kommer fra Århus, Odense og Ballerup – tre kommuner som arbejder sammen med Institut for Menneskerettigheder om ledelse af mangfoldige medarbejdergrupper. Lederne fortæller om deres erfaringer med diverse ledelses-, dialog- og procesværktøjer.

*Diversity Lab*

## **Runde 3: Kl. 14.00-14.45**

## **D10 - Find den rigtige leder**

Spørger vi til det væsentlige og på den bedste måde under en ansættelsessamtale? Væksthus for Ledelse præsenterer elektroniske værktøjer til rekruttering og giver konkrete råd til dem, der skal ansætte ledere.

*Væksthus for Ledelse*

## **D11 - Talent 2010**

Vær med hvor de finder talenterne og dyrker dem – altså ledertalenterne. Før-lederuddannelse, talentudvikling, ledertalentprogram – de kalder det noget forskelligt i København, Gentofte, Halsnæs og Region Midtjylland. Men meningen er den samme: Fremtidens ledere skal blive klar gennem solid uddannelse.

*København, Gentofte og Halsnæs kommune samt Region Midtjylland*

## **D12 - Tal med en skuespiller**

Træn samtalekunst, som de gør i Lolland Kommune. Kom og hør om et træningsforløb for 200 ledere, som trænede samtalekunst med skuespillere. Prøv også selv. Skuespillere fra Caseplay deltager i workshoppen og giver dig mulighed for at træne den disciplin, som er så central for ledere – samtalekunsten.

*Lolland Kommune og Caseplay*

## **D13 - Grib tiden og få overblik som leder**

Har travlheden fået overtaget? Vokser opgavemængden og indbakken støt, mens overblikket forsvinder? Deltag på en workshop for travle ledere, og find ud af, hvordan du kan sætte tempoet ned, tage dig tid til at prioritere og rydde op i den lange to do liste og ikke mindst skabe realistisk planlægning.

*Trine Kolding, Når tiden er vigtig*

## **Runde 4: Kl. 15.15-16.00**

## **D14 - Mester i eget ledelsesrum**

Ledere skal vove sig frem på banen og udforske deres muligheder, og det skal cheferne give lov til. Der er ingen undskyldning for ikke at udnytte de handlemuligheder, der er. På workshoppen klarlægger Væksthus for Ledelse hvad begrebet "ledelsesrum" dækker over, og hvordan lederne og cheferne skal finde det.

*Væksthus for Ledelse*

## **D15 - Få det sagt**

Skal lederevalueringen være dialogbaseret? Ja, det er der noget der tyder på. Skal lederevalueringen foregå ud fra en anerkendende tilgang? Ja, det er der også noget, der tyder på. Men der er mange måder at evaluere ledere på. Få overblik over metoderne og hør en række erfaringer fra forskellige aktører rundt omkring i landet.

*København, Gladsaxe, Greve og Ikast-Brande Kommune samt Region Nordjylland*

## **D16 - Store afsnit – stor viden**

De har fokus på ledelse af store afdelinger. I Region Midtjylland undersøges og stilles der spørgsmål ved: Hvordan skal man organisere sig? Hvilken betydning har store afdelinger for sygefravær, kontakten mellem medarbejder og ledelsen, den formelle og uformelle ledelse?. Hvad betyder store afsnit for nybyggeri?

*Region Midtjylland*

# E: KOMPETENCEUDVIKLING

## Runde 1: Kl. 10.00 – 10.45

### E01 - Hvem gør hvad her?

Det spørgsmål arbejdes der på at besvare på geriatisk afdeling. Linda Ib fortæller om den igangværende proces med at skabe større klarhed om fagidentitet, samarbejds-kultur og fordeling af opgaver. Samarbejdet mellem sygeplejersker og sundhedsassistenter er optimeret via uddannelse. Sygeplejerskerne har lært om ledelse og pleje-ansvar. Sundhedsassistenterne er nu oplært i medicin-administration og stuegangsfunktion. Og som en dejlig sidegevinst er trivslen steget.

*Hvidovre Hospital*

### E02 - Længst muligt i eget arbejdsliv

Hør med dine egne ører, hvordan seniormedarbejdere fra plejesektoren i Silkeborg siger: "Det gør en forskel, at netop jeg er på arbejde i dag." Hør om de særlige funktioner seniormedarbejderne får, og om den respekt de møder blandt de yngre kolleger, fordi de har værdifuld historisk viden om arbejdspladsen. I Silkeborg forlader seniormedarbejdere ikke deres fag i utide.

*Plejesektoren i Silkeborg*

### E03 - MUS og kompetenceudvikling - et grafisk spindelvæv

Det får man, når man har brugt COKs redskab til medarbejderudviklingssamtalen og kompetenceafklaring. Tre ledere/brugere fra kommuner og regioner fortæller om, hvor nemt det er at bruge redskabet og hvordan redskabet giver dem overblik over status og indsatsområder. Der bliver også mulighed for at prøve redskabet i praksis.

*COK og ledere/brugere fra kommuner og regioner*

### E04 - X-faktoren er full engagement

Kompetente medarbejdere er ikke nok. Den gode opgaveløsning kræver også "full engagement" - energi og engagement i arbejdsituationen. Full Engagement er et forskningsbaseret træningskoncept, der fokuserer på at øge medarbejdernes ressourcer og engagement. I en daginstitution i Frederikssund har man arbejdet med full engagement - en tilgang til menneskelig energi, der sætter fokus på alt det, der påvirker engagementet på arbejdspladsen. Det er lige fra spisevaner og rutiner for restitution, til kommunikation, arbejdsstruktur og en fælles oplevelse af meningsfuldhed.

*Implement og Frederikssund Kommune*

## Runde 2: Kl. 11.15-12.00

### E05 - Hjernekabale

Hør om kabalens gik op. Det gik ud på at få efteruddannet personalet på Høskoven, en institution for voksne hjerne-skadede. Man stod sammen på tværs af seks afdelinger og mange faggrupper. VIA-University College stod for den 14 ugers neuropædagogiske efteruddannelse. Jobcentret hjalp med at finde vikarer, som blev oplært og uddannet på Høskoven via mentorordning. "Det var ikke let og uproblematisk, men vi gjorde det." siger udviklingskonsulenten.

*Høskoven i Region Midtjylland*

### E06 - Vejle lærer af Europa

Vil du lære af Vejle? Her er ca. 120 medarbejdere optaget af udvekslingsophold, praktik i udlandet, kurser i kulturforståelse, lederuddannelse, medarbejderinddragelse osv. I alt har man samarbejde med ca. 70 partnere/projekter over hele Europa finansieret via EU-midler, Udenrigsministeriet m.fl. I Vejle har man derfor dannet en international netværksgruppe på 30 medarbejdere, som kan sørge for vidensdeling og projektudvikling mv.. Kom og hør kontoreleven, som har været på udvekslingsophold i Dublin. Eller medarbejderen, der holdt kursus i Bosnien/Serbien.

*Vejle Kommune*

### E07 - Skal vi se film?

En bog og en dvd om at pleje og forflytte svært overvægtige borgere ser snart dagens lys. Stevns og Faxe Kommuner lærer personalet på ældreområdet metoder, så de undgår skader ved forflytning af svært overvægtige borgere. At den svært overvægtige oplever professionel behandling er også vigtig. Hør om metoder og se dem udført på dvd.

*Stevns og Faxe Kommune*

### E08 - Arbejdspladsdansk

I Århus lærer tosprogede praktikelever dansk, mens de arbejder i ældreplejen. Sproglærere lytter til elevernes kommunikation med de ældre og underviser så ud fra, hvad de har hørt. Få overblik over fordelene ved denne ordning. Fx har det stor betydning, at praktikvejlederen får hjælp til at støtte de tosprogede elever i det daglige.

*Århus Kommune*

# E: KOMPETENCEUDVIKLING

## **E09 - Mennesker mødes og modstand opstår**

Er du træt af at kæmpe med din leder, dine kolleger, dine klienter, patienter, elever, borgere eller andre? Så prøv at møde dem uden kamp næste gang! Mød dem i stedet med Aikido. I workshoppen demonstrerer vi, hvordan du kan møde modstand på en anden måde. Den japanske kampkunst Aikido lærer dig at møde modstand med accept, respekt og anerkendelse.

*TeamArbejdsliv.*

*Bemærk der er begrænset antal pladser, max. 30 personer*

## **Runde 3: Kl. 14.00-14.45**

## **E10 - Kollektiv efteruddannelse**

Det er en god idé at give samme efteruddannelse til medarbejdere, der arbejder sammen om at løse en opgave. Det har 120 kirurger, onkologer, patologer, billeddiagnostikere og sygeplejersker erfaret i Region Midt- og Nordjylland. Når man går på tværs af specialer og fag, kommer patienten for alvor i centrum.

*Region Midt- og Nordjylland*

## **E11 - Har I også et sundhedsakademi?**

Hvis du spørger: Hvad er et sundhedsakademi? Så kan du få svar her, hvor Karen Skou fra Sundhedsakademiet i Århus Kommune forklarer, hvordan akademiet er indgangen til uddannelse for 7000 medarbejdere i Århus. Sundhedsakademiet sikrer målrettede forløb, som medarbejdere giver input til. Og det bliver omdrejningspunkt for uddannelsesplanlægningen fremover.

*Århus Kommune*

## **E12 - Opgaveglidning**

Regionerne præsenterer erfaringer med opgaveglidning – når opgaver flyttes mellem f.eks. læger, sygeplejersker, radiografer, social- og sundhedsassistenter. Opgaveglidning kan være med til at sikre, at medarbejdernes kompetencer anvendes bedst muligt, og for patienterne kan det give øget kvalitet og sammenhæng. Opgaveglidning kan også være med til at skabe arbejdsglæde, når medarbejderne får mulighed for at bruge deres kompetencer på nye og fagligt udfordrende måder.

*Danske Regioner*

## **Runde 4: Kl. 15.15-16.00**

## **E13 - Få styr på projektstyringen**

Vi præsenterer en simpel projektmodel som sikrer effektiv projektstyring. Vi er KL og IDA, som har samarbejdet med firmaet Point of View om projektstyring i politisk styrede organisationer. Kom og få svar på spørgsmål om fx rollefordeling mellem projektejer og projektleder. Eller hør om Lejres, Viborgs, Ringsted, Billunds og Hvidovres erfaringer med at bruge den værktøjskasse, som følger med projektmodellen.

*Lejre, Viborg, Ringsted, Billund og Hvidovre, KL og IDA*

## **E14 - Hvem får en bid?**

HK'erne vil gerne have en diplomuddannelse i beskæftigelsesindsats. Ufaglærte vil gerne blive faglærte. Social- og sundhedsassistenter vil gerne uddannes i mammografi-screening. Der er ekstra midler til kompetenceudvikling, og det er forhandlingsforaerne, der skal fordele midlerne. Men hvordan gør de det? Det fortæller medlemmer af forhandlingsforaerne i Københavns Kommune og Region Sjælland om.

*Københavns Kommune og Region Sjælland*

## **E15 - Pas på dig!**

Hvordan skaber man job, som både sikrer rengøringsmedarbejderen helbred og indtjening? Svaret er kombijob - dvs. job hvor medarbejderen har sit rengøringsjob i kombination med et andet job, som ikke er nedslidende, fx arbejde i en reception. Kom og lær af erfaringerne fra København, hvor man har oprettet 53 kombijob.

*Københavns Kommune*

# SPEAKERS CORNER

## Velkommen til Speakers Corner

Kig forbi Speakers Corner og tag del i debatten. Der er programsat otte præsentationer á 30 minutters varighed. Der er plads til 60 deltagere. Det kræver ikke tilmelding at deltage i aktiviteterne på Speakers Corner – man dukker bare op!

### SC01 - Trivsel – også for nydanskere kl.10.00-10.30

”Vores arbejdsplads skal blive bedre til at tage imod nydanske kolleger” – en beslutning fra Lyngby-Taarbæk Kommune. Hør bl.a. om den største succes: Et samarbejde med frivillighedscentret i kommunen, som samler nydanske sosu-hjælperelever hver uge. To frivillige taler med eleverne om “alt muligt” og træner på den måde deres danske sprog.

*Lyngby-Taarbæk Kommune*

### SC02 - ”Fucking flink” kl.10.45-11.15

År efter år er danskerne blevet kåret som verdensmestre i lykke. Men hvorfor er verdens mest lykkelige folk ikke også det med mest overskud? Kom om hør Lars AP levere konkrete og brugbare tips til, hvordan vi kan vende bøtten. Derhjemme, ved busstoppestedet og på arbejdet. Lars AP har et blåøjet mål: At gøre danskerne til verdens flinkeste folk.

*Lars AP fra Redhair*

### SC03 - KVINFO's mentornetværk kl.11.30-12.00

En mentorordning, der matcher flygtninge- og indvandrerkvinder med kvinder, som er solidt forankret på det danske arbejdsmarked. Kom og hør om KVINFO's samarbejde med kommunerne, jobcentrene, boligområderne osv. KVINFO ser en særlig styrke i mentornetværket, som gør mentor til den personlige støtte, der kan vende fiasko til succes på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen.

*KVINFO's mentornetværk*

### SC04 - Stolte historier skaffer arbejdskraft – og priser kl.12.30-13.00

Vinder af 3. prisen ved Danske regioners prisopgave skrev bl.a.: Hvad fortæller sygeplejersker, lægesekretærer og læger, når nogen spørger til deres hverdag? Hvilke historier bærer de? Hvis de bærer en stolt historie, har vi skabt en arbejdsplads og en branche, som kan trække flere til. Kom og hør mere.

*Region Midtjylland*

### SC05 - Ny og udsat kl.13.15-13.45

På Hammel Neurocenter kan patienterne være udadreagerende. Derfor har centret arbejdet intensivt med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø med særligt fokus på nyansatte. Det er lykkedes et langt stykke af vejen, alligevel er personalets personlige grænser udsatte – så hvordan agerer vi, så vi både tilgodeser personale og patient? Kom og diskuter med ergoterapeut og kvalitetsudvikler Merete Greve og ergoterapeut og selvbeskyttelsesinstruktøren Majbritt Kristensen.

*Hammel Neurocenter*

### SC06 - Virtuelle netværk ind i jagten på godt arbejdsmiljø kl.14.00-14.30

Region Syddanmark er en stor arbejdsplads. Mange ansatte, langt mellem arbejdsstederne. Så for at øge kontakten mellem MED-udvalg, medlemmer af arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøprofessionelle, valgte man at tage elektroniske midler i brug. Man søsatte Region Syddanmarks Virtuelle Arbejdsmiljønetværk. Kom og hør om erfaringerne med at bruge Facebook-lignende netværk og SMS til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

*Region Syddanmark*

### SC07 - Krop og job kl.14.45-15.15

Det behøver ikke at være så avanceret. Et fælles motionsløb, simple kostråd, vejning, fedtmåling og samtaler med en sundhedscoach. Det er, hvad man har gjort for at forbedre medarbejdernes sundhedstilstand på Materielgården i Ballerup, og det virker.

*Materielgården i Ballerup*

### SC08 - Godnat og god arbejdslyst kl.15.30-16.00

Lær at sælge nattevagterne. Hør hvordan anæstesiologisk afdeling i Århus har fået meget lettere ved at besætte dem. På afdelingen inviterer man nyansatte til dialog om at håndtere en nattevagt. Sikkerhedsrepræsentanterne har også været med i salgsarbejdet ved at møde op med sund mad til nattevagterne og sørge for, at alle fik deres power-  
nap.

*Anæstesiologisk afdeling i Århus*

# PÅ DEN STORE SCENE

## Formiddag

### PS01 - Ledelse af primadonnaer kl. 10.00-11.30

De er kloge, kreative og initiativrige. Men de er også stemplet som ledelsesfremmede, egenrådige, selvhøjtidelige og urimelige, når de ikke får deres vilje. Det er primadonnaerne, vi hentyder til - de fagprofessionelle, som har ry for at være umulige at lede. Hør Helle Hein gøre op med dette ry, som efter hendes mening er baseret på forkerte forestillinger om, hvad der driver primadonnaerne. Helle er cand.merc., Ph.d. og seniorforsker på Copenhagen Business School. Hun har forsket i ledelse af fagprofessionelle i mere end 10 år - først i sygehusvæsenet og senest på Det Kongelige Teater. Skuespillere fra Dacapo sætter blus på bålet ved at optræde med eksempler på arbejdspladsens arke-typiske primadonnaer.

- *Forsker Helle Hein, CBS, Væksthus for Ledelse samt skuespillere fra Dacapo*

### PS02 - Frem på de skrå brædder med brugerdreven innovation kl. 10.00-11.30

Den offentlige sektor skal fornyes, men ikke ved at lære "om" brugerne eller "af" brugerne. I stedet kan din arbejdsplads forny sig ved at arbejde sammen med brugerne. Dacapo demonstrerer, hvordan man gør i en workshop om brugerdreven innovation i den offentlige sektor. De viser, hvordan man kan etablere forløb, der fremmer kreativitet og fælles problemløsning - og inviterer alle deltagere i workshoppen til at arbejde sammen om at tænke nyt og originalt. De tager udgangspunkt i forskningsprojektet CLIPS - Collaborative Innovation In Public Sector. Dyk ned i den nyeste og sprødeste viden om hvordan der kan bygges bro mellem forskellige interessenters behov, ønsker og ledestjerner.

- *Professor Eva Sørensen og professor Jacob Torfing fra Roskilde Universitet*

- *Konsulent Claus Have og skuespillere fra Dacapo*

### PS03 - Personalet er guld kl. 10.00-11.30

Thyra Frank leder Danmarks glædeste plejehjem. Alexander Kjerulf er en af verdens førende eksperter i arbejdsglæde. Oplev de to sammen på scenen - det bliver med garanti ikke kedeligt. Thyra og Alexander vil give deres bud på, hvordan offentlige arbejdspladser kan skabe mere energi, overskud og arbejdsglæde til gavn for både medarbejdere, borgere og samfundet. Det er ikke raketvidenskab. Det er bare sund fornuft om, at lederen skal bruge tid på at pleje sit personale. Har personalet det godt, så

får brugerne det også godt. Få ny viden, praktiske redskaber og et godt grin fra to ildsjæle, som brænder for arbejdsglæden. Skuespillere fra ACT! løfter de skarpe pointer over i performancekunst og tankevækkende teater.

- *Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer i Spoing Inc.*

- *Thyra Frank, Leder af plejehjemmet Lotte på Frederiksberg*

- *Teater- og konsulentvirksomheden ACT!*

### PS04 - Kampen for de attraktive arbejdspladser kl. 10.00-11.30

Hvordan skaber vi fremtidens attraktive arbejdspladser? De skarpe og veloplagte eksperter udfordrer tre politikere til en højlydt duel om, hvem der skal definere trivsel, god kvalitet og effektivitet? Er det borgeren, medarbejderen, lederen, kommunale og regionale politikere eller Christiansborg? Politikerne vil klinge sabler om, hvordan man fra politisk side kan imødekomme fremtidens krav? Hvad skal der til for at geare arbejdspladserne til at være innovative i opgaveløsningen? Hvordan skaber man rammerne for selvledelse? Den verbale dyst spidser til, når aftale- og overenskomstparterne diskuterer, om vi kan aftale os ud af udfordringerne på trivsels- og sundhedsområdet - og om indsatsen overhovedet betaler sig?

- *Agi Csonka, Direktør i EVA, Danmarks Evalueringsinstitut*

- *Anders Hede, Forskningschef i Trygfonden*

- *Claus Nielsen, Universitetsdirektør på DTU*

- *Kristian Ebbensgaard, Formand for Danske Regioners udvalg for løn- og personalepolitik*

- *Anders Bondo Christensen, Formand for LC og KTO*

- *Michael Ziegler, Borgmester i Høje-Taastrup Kommune, Formand for KL's løn- og personaleudvalg*

## Eftermiddag

### PS05 - Sidste nyt om stress, trivsel og sundhed kl. 14.00-15.30

Benyt dig af muligheden for at få præsenteret den nyeste forskningsfaglige viden om at skabe et godt arbejdsmiljø på offentlige arbejdspladser. Mød direktør Palle Ørbæk fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og få svar på spørgsmål som fx hvad ved vi om, hvordan man skaber trivsel og sundhed? Deltag i en debat om, hvordan vi kan anvende det, vi ved, ude på arbejdspladserne. Mød også Hege R. Eriksen, som er en af verdens førende stressforskere. Hun forsker i Cognitive Activation Theory of Stress (CATS) - en teori der handler om at stress er

# PÅ DEN STORE SCENE

naturlig og nødvendig for menneskets overlevelse. Den, der har positive forventninger til at klare belastninger, oplever ikke stress som noget negativt. Mens den, der har negative forventninger til at klare belastninger, oplever stress i form af hjælpeløshed og håbløshed. Hege R. Eriksen lægger op til en debat om, hvad CATS betyder for den enkelte og for organisationen.

- Hege R. Eriksen, Professor på universitetet i Bergen
- Palle Ørbæk, Direktør fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

## **PS06 - Må man være overvægtig her? kl. 14.00-15.30**

Kost, rygning, alkohol og motion – det er blevet almindeligt, at arbejdspladsen involverer sig i de ansattes sundhed. Men hvor går grænsen for, hvad arbejdspladsen skal blande sig i? Er vores fokus på "det sunde liv" med til at marginalisere den overvægtige, storrygeren og levedemanden? Og hvad sker der, hvis sundhed bliver en religion - en målestok på det gode liv? Hvorfor fokusere på folks fejl, når man i stedet kan sætte spotlight på den enkeltes ressourcer og mestring af et meningsfuldt liv? Kom og hør om fremtidsperspektiverne og de etiske dilemmaer, når grænserne rykkes, og bæltet strammes på arbejdspladserne.

- Lotte Hvas, Dr.med., praktiserende læge og næstformand i Etisk Råd
- Marianne Levinsen, Forskningschef i Fremforsk
- Mette Wier, Forebyggelseskommissionen og direktør i AKF
- Skuespillere fra Dacapo
- Grete Christensen, Sundhedskartelletts formand
- Dennis Kristensen, Forbundsformand for FOA
- Kjeld Hansen, Borgmester i Herlev Kommune og næstformand i KL's Løn- og Personaleudvalg
- Søren Eriksen, Regionsrådsmedlem i Region Sjælland

## **PS07 - Rejsen til innovationens kilde kl. 14.00-15.30**

Mød en innovationsmagiker, en oplevelsesleder, en kommunaldirektør, en udviklingskonsulent, en innovationschef og vinderen af KL's Innovationspris 2009. Hør dem diskutere, hvad der karakteriserer god innovationsledelse og godt innovationsarbejde. Innovation skal gennemsyre udviklingsarbejdet på alle arbejdspladser. Der skal tænkes nyt, og vi skal ikke kun gøre som "vi plejer". Vi skal tænke på oplevelse frem for tradition og måltal og implementere et fokus på den borgeroplevede offentlige service. Deltag i en debat om hvordan innovationsarbejdet bliver en del af hverdagen? Hvordan medarbejdere involveres i innovative processer? Og om hvilke krav det stiller til den øverste ledelse, decentrale ledere og medarbejdere? Kom og hør de

dynamiske svar – og tag del i dialogen.

- Anders Seneca Dall, Oplevelsesleder i Århus Kommune
- Annemette Digmann, Innovationschef Leder af Midtlab – region Midtjyllands innovationsenhed
- Ask Agger, Direktør i Workz
- Sune Thor Olsen, Udviklingskonsulent i Slagelse Kommune
- Søren Adsersen, Kommunaldirektør i Fredericia
- Vinderen af KL's innovationspris 2009

## **PS08 - Power to the public kl. 14.00-15.30**

Den offentlige sektor er oppe at slås med et dårligt image. Den kommende generation af ansøgere sætter os i skam-mekrogen. Men internationalt set er vi verdensmestre i det offentlige. Kan vi også blive verdensmestre i Danmark? "Ja", siger de kreative strateger. "Selvfølgelig kan vi gen-skabe vores stolte, kvalitetsbevidste og anerkendende offentlige sektor og få de unge til at flokkes om os". Kom og hør de sprøde resultater fra en række konkrete projekter, de erfarne brandingeksperter og kommunale ledere har haft fingrene i. Du vil blive udfordret på din vanetænkning og få viden om, hvordan brands med personlighed, utidighed og overskud skaber tilhængere på markedspladsen. Vær med til at udtænke konkrete handlinger, der giver "Power to the Public".

- Charlotte Markussen, konstitueret socialdirektør i Frederiksberg Kommune
- Dorthe Petersen og Sine Egede, Partnere i Bindslev A/S, producenter af samfundsforbedringer
- Lars AP, Redhair, Manden der opfandt figuren "Polle fra Snave" og forfatter til bøgerne "Geniale Ideer" og "Fucking Flink"

## **PS09 - Spot talenter, skab læring og innovative løsninger – pust til arbejdsglæden kl.14.00-15.30**

At spotte og udvikle talenter er en meget vigtig opgave for ledelsen. Kvalitet i opgaveløsningen og trivsel på arbejdspladsen kommer, når medarbejderne oplever, at deres faglige og personlige kompetencer matcher udfordringer og opgaver. Kom og lær nyt fra sportens verden og hør en professionel talentspejder fra FCK fortælle om talentudvikling. Hør også om, hvordan Herning Kommune holder styr på kompetencerne i hverdagen med redskabet COMMUNITAS. Mød vinderne af Innovations Cup 2009 og en af verdens førende eksperter i arbejdsglæde. Og få i det hele taget styr på hvordan innovation, læring og den rigtige personsammensætning går hånd i hånd med arbejdsglæde.

- Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer i Spojing Inc.

# PÅ DEN STORE SCENE

- *Herning kommune*
- *Sune Smith-Nielsen, Sportsmanager i fodboldklubben F.C. København*
- *Skuespillere fra Dacapo*
- *Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder, vinderen af Innovation Cup 2009*

## **PS10 - Grib muligheden hver dag kl. 14.00-14.45 og kl. 15.15-16.00**

Mange af jer kender sikkert Chris MacDonald fra hans store indsats i Danmark og internationalt med at udbrede kendskabet til en sund livsstil. Og de fleste af jer har helt sikkert hørt eller læst, at det er godt med motion og sund kost i hverdagen. Men måske får du det ikke lige implementeret i dag og tænker, at det kan jeg gøre i morgen? Derfor kan det være godt, hvis initiativet kommer fra din arbejdsplads. Det gør nemlig noget ved din hverdag, når du og dine kolleger er sammen om at være sunde. Hvordan kan I gøre noget sammen for at få øget sundhed og trivsel på jobbet? Lad jer motivere af Chris MacDonald, som giver jer masser af ideer til, hvordan I få indarbejdet nye vaner. Det giver en stor gevinst for alle i organisationen, når I indfører nye strategier for sundheden i løbet af en arbejdsdag.

- *Chris McDonald kan opleves to gange, nemlig kl. 14.00-14.45 og igen kl. 15.15-16.00*

## **PS11 - Afliv myten om de grå eminencer kl. 14.00-14.45**

Don Ø og Stine Bosse. Det er ofte deres navne og billeder, der dukker op, når man tænker på markante lederprofiler. Men hvorfor er det altid lederprofiler fra det private erhvervsliv, vi kommer i tanker om? Hvorfor har ledere fra den offentlige sektor et gråt, støvet og usexet image? Og hvordan laver vi om på det? Brandingekspert Bjarne Spellerberg Orfelt fortæller, hvordan vi afliver myter om offentlig ledelse. Mød også to direktører, som er skiftet fra den private sektor til den offentlige.

- *Bjarne Spellerberg Orfelt, Adm. Direktør i Wibroe, Duckert & Partners/Peop!eGroup*
- *Sønderborg Kommune*

## **PS12 - Velkommen på forsiden – om krisekommunikation og styring kl. 15.15-16.00**

Den 13. februar 2007 viser TV2 dokumentaren ”Er du åndssvag.” En journalist med skjult kamera har ladet sig ansætte som ferieafløser på Strandvænget. Vi ser de horrible forhold for de forsvarsløse beboere. I dagene og månederne efter blev ledere og personale hængt ud på forsiderne af medierne. Få råd fra kriseekspert Peter Goll til, hvordan du forbereder dig på lignende kriser. Hør, hvordan den daværende leder på Strandvænget oplevede situationen.

- *Peter Goll, Kommunikationsbureauet Geelmuyden.Kiese*