



Referat

MØDEDATO D. 26. JANUAR
TID KL. 10.00-11.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

30-01-2024

Sagsnummer I F2
2023 - 21478

Dokumentnummer i F2
4656792

Sagsnummer i eDoc
2023-0474270

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 26. januar 2024

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, formand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Vedsmand	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsudvikling
Lene Henriette Jaconelli	Områdechef	BCV
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Lynghuset
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (LFS), næstformand
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejds miljørepræsentant	Stabene
Jack Cassina	Arbejds miljørepræsentant	BCH udførerområde
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Afbud		
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal)
Glenn Fulton Mollerup	Arbejds miljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Karoline Winther-Lund	Borgercenterchef	BCV
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Christopher Sick Balle	Områdechef	BBU

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Investeringsforslag om samling af udbetalingsopgaver**
3. **Vedrørende SUD-sagen "Proces for eventuelle fremtidige ekstraordinære besparelser i Socialforvaltningen"**
4. **Meddelelser**
5. **Eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt.

2. **Investeringsforslag om samling af udbetalingsopgaver**

Simon Pasquali siger indledende, at det er et forslag, forvaltningerne har arbejdet med siden før sommerferien 2023. Der har været et længere forløb med BIF og KFF samt øvrige involverede. På baggrund af en generel målsætning om tværgående besparelser er der kigget grundigt på, hvilke udbetalingsopgaver der med mening kan samles i BIF. Resultatet er den afgrænsning af opgaver, der ligger i forslaget nu, hvor de 67 årsværk, som forslaget rummer, vil få BIF som deres nye arbejdsplads, hvis det vedtages politisk.

Der er derudover et antal medarbejdere, omkring 15,4 årsværk, som forbliver i SOF. Det er ikke endeligt afklaret, hvor de opgaver og medarbejdere skal forankres organisatorisk, såfremt forslaget om overflytning af opgaver vedr. aktivloven til BIF bliver politisk godkendt. Men det handler selvfølgelig om at se på, hvordan løsningen af de konkrete opgaver bedst kan ses i sammenhæng med andre varetagelsen af lignende opgaver i hhv. BCV eller BCH.

Mikkel Boje orienterer om, at forslaget også har været i høring hos CSO og på tværs af de tre forvaltninger i HovedMED, hvor der er kommet med bemærkninger. Han gør derudover opmærksom på, at BIF også har udarbejdet et notat, som er sendt til CSO, med bemærkninger til CSO-høringssvaret. BIFs notat eftersendes til resten af HovedMED sammen med referatet.

BIU har behandlet forslaget mandag d. 22. januar, SUD har det på dagsordenen lørdag d. 3. februar.

Pernille Robertson Gaff og Marie Vithen, der repræsenterer medarbejderne i ESY, kunne desværre ikke være med til mødet.

De har sendt følgende bemærkninger, som Helle Haslund viderformidler:

"Der er i SOF BCV et stærkt internt samarbejde enhederne imellem, hvor ESY kan betragtes som en central spiller der samarbejder med alle de øvrige enheder: Psykiatrienheden, Hjemløse- og Udsatteenheden, Bolig- Beskæftigelsesenheden samt en lang række andre.

Ovenstående enheder er alle kendetegnet ved at de hver især arbejder med udsatte københavnere, som har behov for hjælp, særligt efter Serviceloven og som ofte ikke formår at kontakte offentlige instanser uden støtte. I ESY retter borger uden sag i forvaltningen også henvendelse og får råd og vejledning. Det er derfor vigtigt, at personalet som skal håndtere disse henvendelser, har en relevant socialfaglig uddannelse og som kan yde råd og vejledningen indenfor Servicelovens og Aktivlovens bestemmelser.

Mange af borgerne er præget af udfordringer, misbrug, psykisk sygdom, hjemløshed, svært ved at fastholde bolig osv. hvilket betyder, at der ofte er behov for at ansøgninger om enkeltydelser og anden økonomisk hjælp, kan handles hurtigt, effektivt og smidigt for at understøtte at borgerne dels ikke mister bolig og dels ikke mister behandling.

Sammenhængskraften i Socialforvaltningen understøtter den smidige proces der ofte er behov for, da forvaltnings-kolleger alt andet lige smiddiggør og letter samarbejdet, dels da man har oparbejdet en relation og dels da internt i forvaltningen kender hinandens arbejdsområdet og målgrupper.

Vi vil gerne påpege, at man ikke kan anskue behandlingen af alle typer ydelser på samme måde. I SOF er udbetalingen af enkeltydelser ofte forbundet med håndholdt råd og vejledning af socialt meget udsatte borgere. En stor andel af de borgere, der i dag får behandlet ansøgninger i Enheden for Sociale Ydelser (ESY), lever således med misbrug, psykiske problemer og/eller hjemløshed, ligesom de ofte står i en akut krisesituation når de søger. Mange af dem har vanskeligt ved at forstå forvaltningsafgørelser og imødekomme de krav, der stilles til fx dokumentation i forbindelse med deres ansøgninger, ligesom de ofte kontakter ESY om spørgsmål, der rækker ud over økonomiske spørgsmål og kræver en mere generel og helhedsorienteret rådgivning, som forvaltningen er forpligtet til at give. Det kræver en særlig faglighed at rådgive og være i dialog med disse borgere, hvorfor man ikke skal forvente, at alle de medarbejdere, der i kommunen arbejder med ydelser, kan eller ønsker at håndtere sager om enkeltydelser.

I risikovurdering punkt E er dette interne samarbejde erkendt, dog med fokus på at hjælpe borgerne i forhold til nye indgange og samarbejdsrelationer. - Dertil skal tilføjes, at mange af Socialforvaltningens borgere har brug for følgeskab af SKP'ere, bostøtter og kontaktpersoner og disse benytter i dag deres samarbejdsrelationer og kontakter internt i forvaltningen. Netop sammenhængskraften intent i SOF bidrager til smidigt samarbejde og mulighed for hurtige løsninger for den enkelte borger. Dette ses vanskeligt afhjulpet med samarbejde på

afdelingschefniveau og aftaler om snitflader, det kalder derimod på fokus på at fastholde de arbejdsgange og det kendskab man har til hinanden i dag.

Vedrørende fastholdelse og rekruttering, der kan vi være bekymrede for om vi ved en flytning kan fastholde de medarbejdere der har den mangeårige viden, som er nødvendig, i forhold til korrekt afgørelser samt oplæring af nye medarbejdere.

Spørgsmål: Hvor mange årsværk er tilbage i SOF/ESY? De resterende SOF-medarbejdere, hvor skal de være placeret? Hvilke opgaver vil være tilbage til de resterende SOF-medarbejdere? Vil der være borgermodtagelse i BIF, som der var i SOF / ESY? Er tidsrammen den samme for telefonisk/fremmøde henvendelse som den er i dag i SOF?

Risikovurdering: Beskrivelse A - Hvilke tiltag kan kollidere? Teksten er uklar på det punkt.

Risikovurdering: Beskrivelse F - Det eksterne samarbejde omkring borgeren omhandler hele Socialforvaltningen. Hvis man fastholder nuværende samarbejdsrelationer, hvad menes der så med reduktion?

Der rejser sig en bekymring for de henvendelser man tager sig af i ESY, som ikke er hængt op på en konkret ansøgning. Råd og vejledning af borgere uden en ansøgning, henvendelser fra naboer, familierelationer eller sociale viceværter - hvem skal fremadrettet håndtere disse, såfremt enkeltydelserne samles i BIF?"

Helle Haslund bemærker derudover, at det pædagogiske personale, som jo blandt andet dækker støttekontaktpersoner, Bolig og Beskæftigelsesenheden osv., har samme bekymringer om samarbejdsrelationer og den nære kontakt på stedet, hvor man i situationen kan håndtere ting, fordi tingene er samlet med kendte medarbejdere og kollegaer.

Jack Cassina har en mere generel kommentar. Når han kigger på risikoafsnittene, er der noget af det, der er en lille smule tyndbenet. Under afsnit I: Omorganiseringen kan ikke implementeres inden for tidsrammen pga. de fysiske rammer, er svaret: Reduceres ved at indgå et tæt samarbejde med KEJD. Med tanke for dem, der har stået i en omorganisering før, er virkeligheden bare mere kompleks end som så.

Mikkel Boje følger op med at konstatere, at det skriftlige input, som Pernille Robertson Gaff og Marie Vithen har udarbejdet, i høj grad kan ses som en udfoldet version af de samme bekymringspunkter som rejses af CSO. Det handler i høj grad om en særlig borgergruppe og særlige kompetencer hos medarbejderne, som er vigtige at bibeholde, samt samarbejdsfladerne til andre enheder i SOF. Mikkel Boje fremhæver derudover en enkelt ting fra CSOs høringssvar, der ikke indgår i det skriftlige input, nemlig etableringen af et midlertidigt MED. Det handler bl.a. om at adressere udfordringen med at fastholde medarbejdere og skabe tryghed i en overgangssituation. Det er vigtigt, da en del af svaret på de nævnte opmærksomhedspunkter jo netop er, at de medarbejdere, der har kendskabet og kompetencerne, flytter med over i BIF. BIF kvitterer i deres bemærkninger til CSOs høringssvar for forslaget.

Helle Haslund siger med opbakning fra medarbejdersiden, at det altid er godt i en overgangsperiode at lave et overgang-SMED. Det vil medarbejdersiden meget gerne bakke op om. Men det ændrer ikke på bekymringen ift. at fastholde den daglige kontakt som beskrevet.

Mikkel Boje understreger, at der ikke nogen, som er blinde for de opmærksomhedspunkter medarbejdersiden nævner, ikke mindst vigtigheden af fortsat gode samarbejdsrelationer til andre relevante SOF-enheder. Derfor fremgår det også tydeligt af risikoafsnittet – herunder også hvordan det håndteres. I forhold til bemærkningen om risikoafsnittet som tyndbenet, bemærker Mikkel Boje, at det i virkeligheden er mere grundigt udfoldet end ellers.

Simon Pasquali følger op på bekymringspunkterne omkring samarbejdsrelationerne, bekymringspunktet om borgerne og bekymringspunktet om medarbejdernes kompetencer.

I forhold til medarbejderne er der et fint match mellem de medarbejdere og opgaver, som bliver i SOF, og så for eksempel Bolig- og Beskæftigelsesenheden samt Borgercenter Handicap på merudgiftsydelser. Det er ikke fordi det nødvendigvis ender sådan, men når man sidder og kigger ned over de helt konkrete opgaver medarbejderne løser samt hvad de er kompetente til, så er der nogle forholdsvis oplagte organisatoriske enheder, hvor de kan passe ind.

I forhold til borgerne har BIF allerede i dag relativ meget kontakt med udsatte borgere, og i den omorganisering, de allerede har lavet, har der helt generelt været et endnu større fokus på udsatte borgere. Typisk er opgaven med enkeltydelser, som er den primære opgave at flytte over, noget der ofte kommer oveni, at borgeren modtager kontanthjælp og måske er aktivitetsparat – og altså kendt i BIF. Hvis borgeren har brug for socialpædagogisk bistand eller andet for at få hverdagen til at fungere, så er det selvfølgelig fortsat en SOF-opgave. Simon Pasquali siger i forlængelse heraf, at der selvfølgelig er en opmærksomhed på dels vigtigheden af en god modtagelse, dels et godt samarbejde med støtte- og kontaktpersoner og andre omkring borgeren.

Mikkel Boje følger op med at understrege, at der ikke skal være en bekymring for, at de tilbageværende medarbejdere kommer til at blive placeret tilfældige steder. Der er tale om opgaver man godt kan se placeret i sammenhæng med andre eksisterende opgaver andre steder i forvaltningen, som for eksempel i Bolig- og Beskæftigelsesenheden for nogle af opgavernes vedkommende.

Helle Haslund anerkender. Hun sidder tilbage med, at vi stadig har nogle SKP'er, pædagoger og andre faggrupper, der hjælper borgerne ind til for eksempel modtagelsen i ESY. Og deres bekymring handler om samarbejdet med de nye, som måske i en periode vil være de gamle fordi de jo flytter over, men på et tidspunkt er der jo en helt anden kultur i en helt anden forvaltning med en helt anden strømning. Hvordan bliver deres samarbejde? Det er noget, som der også bliver spurgt om. Hvordan bliver telefontiderne? Hvordan bliver det med at kunne komme

ind i huset og være i det, stå i en hastesituation og stå at behandle sagen på selve dagen? Det har vi endnu ikke fået svar på. For det ligger jo så, hvis det bliver besluttet, i anden forvaltning, så der er stadig for medarbejdersiden nogle gråzoner ift. hvad der sker med det samarbejde for de personer som er indirekte involveret, fordi de er borgernes hjælpere.

Mikkel Boje siger, at bekymringerne virker til at tale ind i den forforståelse, at BIF ikke har tilstrækkeligt kendskab til udsatte borgers position. Det er vigtigt at sige, at SOF-medarbejdernes kompetencer jo flytter med, men også at der er borgere, der er så udsatte i dag, at de ikke vil have kontakt til os, men stadig har kontakt til BIF. BIF har at gøre med masser af udsatte mennesker. Vi gør os samtidig store bestræbelser for at rykke stolene tættere sammen mellem SOF og BIF, senest med hjemløse som eksempel. Men vi har også allerede et veletableret samarbejde på jobcentre. Det er ikke en fremmed fugl at samarbejde tæt omkring konkrete borgere - heldigvis.

Helle Haslund nævner, at personalet og baglandet også efterspørger blikket for det. Det er også det, hun hører i Mikkel Bojes udsagn.

Mikkel Boje bekræfter. Det er en vigtig dagsorden for begge direktioner at rykke stolene tættere sammen, og vi vil ifm. en case som denne have fokus på, at der selvfølgelig skal være et godt samarbejde, ikke mindst til daglig i det lokale samarbejde mellem enheder.

Lars Petersen siger, at der er en pointe i, at den socialpolitiske stemme også bliver tvunget ind i det samarbejde, så socialpolitik ikke bare bliver til aktiv beskæftigelse. Og det er det Mikkel Boje siger med det forstærkede samarbejde. Derfor er det også vigtigt i den her fase, at de medarbejdere, der måtte flytte til BIF, oplever et ligeværdigt samarbejde med udgangspunkt i borgernes behov, så det ikke bare bliver aktiv beskæftigelse.

Mikkel Boje nævner det ubesvarede spørgsmål om træffetider over telefonen. Han hæfter sig ved, at det fremgår af risikoafsnittet, at der vil være samarbejdstelefoner, så der er mulighed for at kontakte centret uden for normal åbningstid.

Helle spørger ind til uklarheden omkring afsnit A. Hvad er det, det kolliderer med?

Mikkel Boje siger at det, der menes med det, er samtidighed i forhold til fx andre organisationsomlægninger eller telefonløsninger i KK.

Mette Boskov Vedsmand siger, at uden der er nogle konkrete tiltag, er det den type projekter der løbende er rundt omkring, og at man ikke nødvendigvis kender dem alle i forvaltningen.

Mikkel Boje kommer med et eksempel. Det kunne være BIFs egen sammenlægning for eksempel. Det kunne jo godt hypotetisk være, at der var en tidsplan for forskellige aktiviteter, hvor man skulle til at overveje, hvordan det hænger sammen. Der må man rent ledelsesmæssigt gå ind og prioritere rækkefølgen afhængig af beslutningerne i det.

Eughtina Birkedahl hæfter sig ved, at Simon Pasquali siger "så vidt muligt" i forhold til omplaceringen af de 15,4 årsværk. Ved direktionen, om der er stillinger på nuværende tidspunkt? For det kan man også være bekymret for i forhold til SOFs forskellige spareprocesser.

Simon Pasquali nævner, at den effektivisering, der ligger i BIF, ikke vil påvirke de 15 ansatte, dem er der finansiering til i SOF. Det er mere det konkrete med, at givet ESY vil ophøre med at eksistere som enhed, så skal medarbejderne et andet sted hen, hvor der er brug for dem. Helt konkret sidder de med opgaver der skal løses Dem har vi i den grad brug for.

Mikkel Boje afrunder punktet med at nævne, at vi sender BIF's svar til CSO med ved referatet, da det kan være rart at have det perspektiv med. Sagen bliver som sagt behandlet på SUD den følgende lørdag (d. 3. februar 2024).

3. Vedrørende SUD-sagen "Proces for eventuelle fremtidige ekstraordinære besparelser i Socialforvaltningen"

Mikkel Boje siger, at punktet blev tilføjet til dagsordenen, da der var enighed om at det er relevant at få drøftet i HovedMED.

Sagen er et udkomme af efterårets budgetproces og efterdøningerne herfra, hvor der blev rettet kritik mod tilgangen med at udarbejde et katalog og sende det i proces hos HovedMED og Brugerrådene, før SUD fik set og forholdt sig til det. Her ønskede udvalget en drøftelse af, hvordan en proces for evt. fremtidige ekstraordinære besparelser skal tilrettelægges. Bl.a. ud fra hensynet til usikkerhed og uro hos de arbejdspladser/tilbud, som indgår i sådanne besparelser.

På baggrund af det har SOF lavet en indstilling, der var på SUD d. 17. januar som skelner mellem 1) budgetprocessen, hvis processer blev fulgt i efteråret i forhold til kriterier for åbenhed og frister for materiale mv., samt 2) ekstraordinære budgetprocesser, blandt andet fordi ekstraordinære besparelserprocesser typisk vil have et andet indhold. SOF har i mange år formået at løse størstedelen hvis ikke hele måltallet i den normale budgetproces via investeringsforslag. Modsat vil besparelserne i de ekstraordinære spareprocesser typisk være hårdere - og måske også mere kontroversielle.

Det, der nu er besluttet, er ikke en proces, hvor SOF fremlægger et fuldt beskrevet katalog med en lang række udborede forslag, hvor SUD så kan vælge til og fra i de konkrete forslag i fortrolighed, før kataloget sendes til HovedMED, bruger-/pårørende råd mv. Det handler om, at man før der ligger et katalog, tager en strategisk drøftelse i SUD om, hvordan man vil håndtere det konkrete sparebehov.

SUD kan fx vurdere, at udvalget har mulighed for politisk at reducere det samlede sparebehov (ligesom efterårets proces endte), eller udvalget kan give forvaltningen retning på, hvordan et samlet sparekrav ønskes opdelt i forskellige greb. På den måde får SOF en pejling forud for udarbejdelsen af indstilling og katalog, der i så fald vil indeholde forslag som SUD med større sandsynlighed vil vælge at træffe beslutning om.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden kun kan forholde sig til det forslag der lå inde på SUDs dagsordenpunkt, og ikke hvad der blev snakket om under punktet.

Helle Haslund hører, at processen tager udgangspunkt i en strategisk drøftelse efterfulgt af et katalog. På vegne af medarbejdersiden er hun dog nødt til at understrege, at det under alle omstændigheder vil være afgørende for medarbejdersiden, at der gives tilstrækkelige frister – og ikke fx to dage. Arbejdsgiverne har indgået en MED-aftale, og hvis der skal laves en behandling, hvor der indgår sparekataloger som medarbejdersiden skal forholde sig til, så skal de have det i ordentlig nok tid, for ellers er det et brud på MED-aftalen.

Forslaget gør også, at processen skal starte meget tidligere end den gør nu. Der var i forvejen rigtig kort tid til behandlingen af forslagene i efteråret, så fristen skal ikke være kortere end den allerede er – den ligger på grænsen som det er nu.

Hvis SOF vil have nogle input fra medarbejdersiden til at de og politikerne kan træffe det bedste valg i en svær situation, så skal medarbejdersiden også have mulighed for at kunne gå i deres bagland. Hvis det også bliver sådan, at der kommer flere fortrolige emner end de kriterier der ellers har været aftalt, så kommer der også en reaktion. I udgangspunktet bør det, der MED-behandles, slet ikke være fortroligt, for så har det ikke været til stede i MED.

Mikkel Boje svarer, at der ikke er ændret på fortrolighedskriterierne når det handler om konkrete forslag. I forhold til de to dages frist ville det kun være trådt i kraft, hvis SUD havde besluttet, at de også ville ændre på budgetprocessen. Det var der ikke flertal for, for det ville have presset budgetprocessen mere end den allerede er. Det handler derfor kun om de ekstraordinære budgetprocesser. Han giver Helle Haslund ret i, at ændringen alt andet lige vil betyde en stram proces.

I andet halvår af 2023 medio august foregik processen således, at SUD fik besked på budgetseminaret om, hvor mange penge der manglede forud for budget, og de fik en række eksempler på, hvad forvaltningen ville pege på, såfremt der var en restudfordring efter budget. Udvalget fik derefter kataloget til behandling medio oktober. I regi af den nye proces, vil der på først kommende møde efter budget være en strategisk udvalgsdrøftelse af, hvordan de gerne vil håndtere en evt. resterende udfordring efter budget. På baggrund af den pejling, vil SOF så udarbejde et katalog. Håbet er, at den pejling vil hjælpe med at målrette forvaltningens arbejde, og at processen ikke går ud over medarbejdersidens frister, så der kan fastholdes en central inddragelse i forhold til konkrete forslag.

Helle Haslund nævner, at de på medarbejdersiden også har en opgave i at snakke sammen om, hvad deres tilbagemeldinger generelt vil være til SUD i forhold til budgetprocesserne, hvor de netop siger, "Kære politikere, tag nu de svære valg, i stedet for at vi gang på gang laver grønthøstere så vi som medarbejdere kommer til at løbe hurtigere, og vores arbejdsmiljø bliver presset mere og mere." Men det er noget af det, der skal snakkes videre om på kontaktudvalgsmødet.

4. Meddelelser

Information om fællesmøde mellem medarbejdersiden i HovedMED og SUD om budget 2025

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bekræfter over for HovedMED, at mødet med SUD om budgetkatalog 2025 er d. 21. februar. Medarbejdersiden har fået en mødeindkaldelse.

Mikkel Boje bemærker, at SUD ikke har samme valgfrihed denne gang med budgetkataloget, da der næsten ikke er råd til at tage forslag ud. Kataloget indeholder dog bedre forslag end man kunne have frygtet, herunder mange investeringsforslag. I forlængelse af budget 2025 er der ved seneste ØU møde i forgårs blevet truffet beslutning om, at kommunen i fællesskab skal finde ud af hvordan man mest fornuftigt får lavet de administrative besparelser, som følger af regeringsgrundlaget og kommunernes aftale med regeringen. Det er klart at SOF kommer til at tænke sparekravene ind i koncernanalysen, som allerede har et administrativt spor. Ifm. den ekstraordinære budgetproces har SUD også givet en klar retning på, at der skal være flere administrative besparelser.

Helle Haslund og Eughtina Birkedahl har nogle spørgsmål vedrørende processen for budget 2025. De er blevet bekendt med at der kører nogle forskellige processer – helt konkret har BCV-MED været inde og forhandle nogle forskellige forslag om for eksempel substitution. Medarbejdersiden har fået materialet som fortroligt bilag, men i dag har de fået at vide, at det ikke længere er fortroligt, og alle medarbejderne i det pågældende center er kaldt til møde hvor de skal informeres om hvad der formentlig er forslaget. Eughtina Birkedahl er lidt nysgerrig på MED-processen – hvorfor kan man i processen slå fortroligheden til og fra? Hun anerkender at der er behov for at mindske uro på området samt at have en stor inddragelse, men er alt for gået efter bogen?

Mikkel Boje kender ikke nærmere til den konkrete proces i BCV, men nævner, at forvirringen ift. det konkrete forslags fortrolighed muligvis skal ses i sammenhæng med, at han selv har spurgt ind til, om forslaget ikke skulle være fortroligt, da der indgår en annullering af en samlokaliseringssage, som i hvert fald indtil for nylig var fortrolig.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen siger at behandlinger i de forskellige borgercenterMED foregår på samme måde som de gjorde sidste år. Der er således ikke sket nogle generelle procesuelle ændringer.

Mikkel Boje siger, at der skete en praksisændring for 2-3 år siden ift. fortrolighed i den interne ikke-politiske proces frem mod netop nu, hvor forslagene sendes til udvalget og HovedMED i den forbindelse. Måltallet de sidste tre år har været betydelig lavere end de foregående år. I det første år, hvor måltallet blev sænket, skete det 14 dage før SUDs budgetseminar, og SOF havde derfor udarbejdet alt for mange forslag i forhold til effektiviseringskravet. Flere af forslagene handler om lukninger mv., og disse forslag blev taget ud af kataloget som følge af det betydeligt lavere måltal. Inden da havde de dog været en del af den

interne – men åbne proces – hvilket betød, at flere tilbud havde levet 9 måneder i unødigt usikkerhed. Det er på baggrund af den erfaring, at vi har valgt at holde forslag af den type fortrolige, indtil det rammer det politiske niveau.

Helle Haslund nævner, at man for nogle år siden i fællesskab prøvede at finde ud af, hvad der henholdsvis skal MED-behandles i borgercentrene og i HovedMED, og hvornår det skal behandles. Man er nødt til at sætte sig ned og blive skarpe på det, for det kan også skabe benspænd ude i borgercentrene hvis ikke det er tydeligt nok. Det er forvirrende for medarbejdersiden, når de får opkald om sager behandlet på borgercenterniveau, som burde være blevet behandlet i HovedMED.

Eughtina Birkedahl siger at man bør overveje om de ting, der drøftes herunder skal tages videre i processen og til SUD.

Bettina Ruben siger at der også har været forvirring i HR og hos dem, der skal understøtte MED-udvalgene. Var det nu rigtigt at tage det med på BCV-MED?

Tine Kock Nielsen spørger ind til, om det materiale, der kommer på vegne af personalemødet, skal indgå i den sag, der har været fortrolig og som kommer på budgetseminaret? Det er der enighed om.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen nævner at sagen ikke længere er fortroligt, da alt bliver offentliggjort i dag i forbindelse med udsendelse af materiale til HovedMED og SUD.

Eughtina Birkedahl spørger ind til, hvad der så nu og her bliver videregivet af information. For hende at se så er sagen jo ikke blevet besluttet – den er ikke MED-behandlet.

Mikkel Boje klargør, at det formentlig handler om at informere de berørte medarbejdere om, at den her case findes.

Helle Haslund siger vi skal blive tydeligere omkring det i fremtiden.

Eughtina Birkedahl siger vi skal være sikre på at der ikke bliver givet besked om at det er noget der sker, når der ikke er besluttet noget endnu. Man skal være helt sikker på hvordan man formulerer det videre.

Mikkel Boje siger, at der ikke bør være nogen, som er i tvivl om det. Men det er relevant at orientere berørte medarbejdergrupper, når et forslag går fra at være fortroligt til offentligt.

Eughtina Birkedahl siger at når nu det er blevet behandlet i BCV-MED, så kunne man som medarbejder godt tro at der er truffet en beslutning.

Mikkel Boje runder punktet af. Dernæst nævner han, at ledelses-evalueringen er udsendt til efter sommerferien. Det er der ikke yderligere kommentarer til.

Opsigelse af SOFs lønpolitik v/medarbejdersiden

Helle Haslund orienterer ledersiden om, at medarbejdersiden lige før jul har valgt at opsiges SOF Lønpolitik, som blev besluttet

første gang i 2009 i HSU, som er forgængeren til vores nuværende HovedMED.

Når man opsiger en aftale, i dette tilfælde den vedtagne lønpolitik, er det hvis ikke andet er aftalt, en 3 mdr. opsigelsesperiode. Dvs. at lønpolitikken i SOF fra 1. april i år ikke længere gældende.

Begrundelserne for medarbejdersidens handling er følgende:

Aftalen havde efterhånden så mange år på bagen, så en hel del af indholdet ikke længere var retvisende for alle vores faggrupper i SOF.

Dertil kommer, at vi dengang vi i HSU vedtog lønpolitikken uforvarende er kommet til at skrive forhandlingsstof ind i politikken, hvilket har været med til at skabe uklarhed lokalt.

Derfor er det også vigtigt her at få præciseret, at alt omkring løn, lønkriterier, fastsættelse af lønrammer, lønsatser m.v. IKKE er MED-stof og skal derfor ikke være punkter på noget niveau i MED-systemet.

Løn er forhandlingsstof og er alene et anliggende mellem arbejdsgiverpart og de faglige organisationer.

Mikkel Boje siger at det tages til efterretning.

Tine Kock Nielsen siger at KfO og medarbejdersiden som tillidsrepræsentanter bør mødes for at drøfte det videre. Det kan tænkes ind i afbureaukratiseringsindsatsen, så vi kigger på forenklingsmuligheder. Der ligger også en lønpolitik samt et cirkulære i KK som vi kan tage med i arbejdet.

Mikkel Boje afrunder underpunktet, så det sidste på dagsordenen kan blive drøftet.

Information fra Digitalisering - personalesikringsalarmer

Simon siger, at Digitalisering løbende har orienteret HovedMed om personalesikringsprojektet.

Grundet udfordringer med leverancer og mangler i Tunstall A/S' tekniske løsning, har SOF Digitalisering og styregruppen i samarbejde med IT-Udbudsrådgivning og Kontraktstyring ved KIT dels sat nye udrulninger af løsningen på pause, dels sendt en bodsskrivelse til Tunstall A/S ultimo december 2023. Sideløbende er Tunstall A/S i færd med at udbedre deres tekniske problemer og der er blevet etableret et dedikeret test-site i Bernstorffsgade 17, så gentest af fejlrettelser kan ske i et KK IT-miljø og nye fejl kan løses hurtigere.

Inden jul er alle botilbud der potentielt skulle have udrullet Tunstall A/S' løsning blevet tilbudt en alternativ, midlertidig løsning eller har bibeholdt deres eksisterende løsning, så medarbejderne har den sikkerhed, de har brug for, når de er på arbejde i SOF. SOF Digitalisering og IT-Udbudsrådgivning og Kontraktstyring er ved at undersøge indkøbsmuligheder ved andre leverandører.

Jack Cassina spørger hvorvidt, at medarbejdersiden kan være sikre på at de steder, hvor det er påkrævet at have alarmer kan få det. Simon Paquali svarer at det kan de. Jack Cassina siger

videre, at det kan skabe rigtig meget uro på området, hvis den melding, der kommer fra SOF, ikke er fuldstændig tydelig omkring dette.

Simon Pasquali bekræfter at det bliver gjort meget tydeligt i mailen.

Bettina Ruben siger, at der har været nogle udfordringer i forhold til undervisningen i det. Det skal stå skarpt at alle får undervisning i brugen af det.

Simon Pasquali siger at det er et super vigtigt område, og at de bruger kræfter på at sikre at de nye løsninger fungerer, men også at de midlertidige eller eksisterende løsninger kan køre så længe den nye løsning ikke er her.

Helle Haslund siger, at der går historier om, at der er dele af arbejdspladser, som ikke er dækket ind af alarmsystemet – også steder, hvor det ikke er tilfældet. Det er vigtigt at informationen bliver videreformidlet til medarbejderne, så det ikke kun er lederne, som ved det – for det kan skabe uro og usikkerhed, når man står i en situation, hvor man måske kan risikere at stå i rød.

Simon Pasquali siger, at han vil bringe det med videre. Digitalisering i SOF er opmærksomme på det, og er også ude mange steder for at måle.

Anders Jacobsen kan genkende problemstillingen på rigtig mange af tilbuddene. Flere steder er der ikke tilstrækkelig internetdækning, fordi det før i tiden ikke har været nødvendigt. Der er ofte et efterslæb på de fysiske rammer. Nu bliver alarmerne oftest brugt i forbindelse med overfald, men med besparelser og mangel på bemanning bør man overveje at udvide det til at være et nødkald. Blandt andet til når man står alene med en borger der har et epileptisk anfald. Her bør man også overveje at det kan gøre tingene farligere, hvis man kalder det en alarm i stedet for et nødopkald. Over tid skal man være opmærksom på retorikken, da der skal være tryghed i at have systemet.

5. Eventuelt

Mikkel Boje takker af og ønsker god weekend.