



30-01-2014

Referat af HovedMED fredag den 24. januar 2014

Dato: Fredag den 24. januar 2014
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.
Mødedeltagere: HovedMED

Sagsnr.
2013-0267601

Dokumentnr.
2013-0267601-4

Mødedeltagere:

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

| <u>Navn</u> | <u>Stilling</u> | <u>Repræsentant for:</u> |
|-------------------------|--|---|
| Linda Svendsen | Fællestillidsrepræsentant | Næstformand, HK Kommunal |
| Jens Flyvholm | Fællestillidsrepræsentant | FOA, SOSU |
| Helle Haslund | Organisations- og medarbejderrepræsentant | LFS |
| Lars Petersen | Organisations- og medarbejderrepræsentant | SL |
| Rasmus Balslev | Fællestillidsrepræsentant | DS |
| Toke Riis Lund | Fællestillidsrepræsentant | DJØF |
| Jens Theodor Ahm | Tillidsrepræsentant | KKE |
| Jeppe Marker Svendsen | Center City | AMR, Centre for udsatte og psykiatri |
| Betina N. Allermann | Center CAMPO | AMR, Centre for handicappede og IBOS |
| Glenn F. Andersen | Den sociale hjemmepleje | AMR, den sociale hjemmepleje |
| Rico Oslev | Rundforbivej | AMR, Centre for børn og unge |
| Lillan Albeck | Sagsbehandler, Handicapcenter København | AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade |
| Anette Laigaard | Adm. direktør | Direktionen, formand |
| Sven Bjerre | Direktør | Direktionen |
| Helle Vibeke Carstensen | Kontorchef for Kontoret for organisationsudvikling | Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse) |
| Lasse F. Steenland | Centerchef for autisme og specialpædagogik | Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Anna-Belinda Fosdal | Kontorchef, DU handicap | Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse |

BG1 - Rikke Reitzel

**Bernstorffsgade 21
1592 København V**

**Telefon
3317 3249**

**E-mail
Q A09@sof.kk.dk**

www.kk.dk

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Anne Steenberg | Myndighedschef Børnefamiliecenter København | MY Børn, ledelse |
| Jørgen Marthedal | Centerchef, Center Ringbo | Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Mette Ploug Nielsen | Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn | Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Kathe Jalsing | Gruppenleder, Den sociale hjemmepleje | Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Jørgen Segall, | Leder af Uddannelsescentret | Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø) |
| Tina Busholdt | Arbejdsmiljøkoordinator, HR Administration | Observatør |
| <u>Afbud:</u> | | |
| Anders Kirchhoff | Direktør | Direktionen |
| Knud Andersen | Myndighedschef, Socialcenter København | MY Voksne, ledelse |
| <u>Gæster</u> | | |
| <i>Katrine Bagge Thorball</i> | <i>Tværgående Økonomi</i> | <i>Dagsordenspunkt 7</i> |
| <i>Kasper Håkansson</i> | <i>Kontoret for regnskab</i> | <i>Dagsordenspunkt 10</i> |
| <i>Ksenija Getman</i> | <i>Kontoret for regnskab</i> | <i>Dagsordenspunkt 10</i> |

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Konstituering af HovedMED.** Medindflydelse.
 - Repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen. **Bilag:**
 - Repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen til HovedMED
 - Arbejdsgrupper under HovedMED. **Bilag:**
 - Arbejdsgrupper under HovedMED
 - Arbejdsprocesplan for HovedMED møder – herunder udsendelse af bilag, reduktion af antal punkter på dagsordenen og mødested. **Bilag:**
 - Forretningsorden for HovedMED i Socialforvaltningen
3. **Årsberetning fra styregruppen for tillid**
4. **Arbejdsmiljø – fast punkt.** Medindflydelse
 - Orientering om arbejdet med forbedring af sikkerheden. **Bilag:**
 - Orientering om sikkerhedstjek
 - AMK timebanken. **Bilag:**
 - Timebank 2013 HovedMED
5. **Temadrøftelse af sundhedsfremme.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Københavns Kommunes sundhedsfremmepolitik

6. **Evaluering af Trivselsundersøgelse 2013 i forbindelse med tilrettelæggelse af Trivselsundersøgelse 2015.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Høring af HovedMED i forbindelse med tilrettelæggelse af Trivselsundersøgelsen 2015
 - Høringssvar fra HovedMED til KS i forbindelse med tilrettelæggelse af Trivselsundersøgelse 2015
 7. **Budgetproces 2015.** Medindflydelse
 8. **Planlægning af mødet med SUD 2014**
 9. **Igangværende og kommende omstruktureringer i SOF – første halvår 2014.** Fast punkt på dagsordenen. Medindflydelse
 - Opfølgning på omstrukturering af Center for variable boformer. **Bilag:**
 - Procesplan CVB
 - Procesplan Vibegården og HKP
 - Bilag til HovedMED 240114 ang CVB
 - Bilag til HovedMED 240114 ang CAMPO
 - Organisationsjusteringer i MR-kontorerne. **Bilag:**
 - MR-kontorenes rolle og opgaver fra 2014 og andre justeringer af organisationen
 10. **Regler for udlicitering af opgaver fra SOF.** Medindflydelse
 11. **Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:**
 - Årshjul 2014
 12. **Meddelelser**
 13. **Eventuelt**
-

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Anette Laigaard bød velkommen til de nye repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen i HovedMED:

Betina N. Allermann, Center for aflastningstilbud, projekter og midlertidigt ophold

Jeppe Marker Svendsen, Center City

Vicky E. Larsen, Den sociale hjemmepleje - tilstede på mødet var Glenn F. Andersen, suppleant.

Mette Ploug Nielsen, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn

Ad. 2 Konstituering af HovedMED

- *Repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen*
- *Arbejdsgrupper under HovedMED*
- *Arbejdsprocesplan for HovedMED møder – herunder udsendelse af bilag, reduktion af antal punkter på dagsordenen og mødested*

HovedMED blev konstitueret med de nye repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen. Anette Laigaard og Linda Svendsen fortsætter som henholdsvis formand og næstformand.

Linda Svendsen sagde, at medarbejderrepræsentanterne godkender tilføjesen til forretningsordenen.

I forhold til arbejdsgrupperne under HovedMED ønsker medarbejderrepræsentanterne deltagelse af en arbejdsmiljørepræsentant i hver arbejdsgruppe ([se oversigt over deltagere i arbejdsgrupperne her](#)).

I forhold til Teknologiuudvalget henstillede Linda Svendsen til, at medarbejderrepræsentanterne, der sidder i udvalget, bliver involveret tidligere, så de kan deltage aktivt i drøftelserne af nye it-systemer og ikke blot bliver orienteret, når beslutningerne er truffet. Linda ønskede ligeledes at få rejst i Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO), hvordan medarbejderne inddrages i processer om nye it-systemer på tværs af kommunen.

Anette Laigaard sagde, at der i øjeblikket pågår et arbejde med at rydde op i de mange tværgående udvalg og kredse, der eksisterer i Københavns Kommune med henblik på at tydeliggøre nødvendigheden af og kommissorium for de udvalg og kredse, der fortsat skal være. Blandt de fora, der fortsat skal være, er et forum, der arbejder med it på tværs af kommunen, da det er vigtigt at være opmærksom på hvordan, vi sikrer indflydelse på hvilke it-systemer, vi har i kommunen. Anette Laigaard sagde, at hun samtidig også gerne ville tage det op med CSO sekretariatet, for at finde ud af hvor, det er bedst egnet at tage disse drøftelser.

Linda Svendsen bemærkede, at der i dag er to fællestillidsrepræsentanter, som ikke er dækket af tid i forhold til deres arbejde i forbindelse med HovedMED. Linda Svendsen ønskede at lave en aftale således, at der på samme måde som til arbejdsmiljørepræsentanterne gives tre timer til disse to til deres HovedMED arbejde. Denne aftale skal gælde indtil den endelige aftale omkring tid til fællestillidsrepræsentanter og herunder tid til MED arbejdet er på plads. Forhandling og udarbejdelse af denne aftale ligger i dag hos KS.

Anette Laigaard sagde, at indflydelse på tværs blev drøftet på sidste CSO møde den 23. januar og i den forbindelse kom den konkrete sag med frikøb af medarbejdere op. Der var enighed om, at der skal ligge et udspil til medarbejderne nu.

Sven Bjerre foreslog, at drøftelserne i Teknologiuudvalget blev af en mere generel og temabaseret karakter i forhold til hvordan, vi med eksisterende it-systemet laver den bedste understøttelse af vores måde at arbejde på i organisationen, frem for fokus på indkøb af nye it-systemer.

Linda Svendsen sagde, at en temadrøftelse herom eventuelt også kunne tages i HovedMED.

Konklusion

HovedMED blev konstitueret.

Tid til fællestillidsrepræsentanternes varetagelse af HovedMED opgaven blev drøftet.

Ad. 3 Årsberetning fra styregruppen for tillid

Rasmus Balslev gav en status på arbejdet i styregruppen for tillid i 2013. ([se slides](#))

Overskrifterne for styregruppens arbejde er:

- **Analyse af tillid i SOF**
Analysen pegede på fem udfordringer: Kontrol og dokumentation; Sammenhængskraft; Faglighed og viden; Relationen til borgerne; 0-fejlskultur samt et opmærksomhedspunkt omkring ledelse som går på tværs af de fem udfordringer.
På baggrund af analysen har styregruppen udarbejdet en række anbefalinger til direktionen. Anbefalingerne følger tre spor: Organisation, Kultur og Ledelse. Med afsæt i anbefalingerne har direktionen formuleret '5 principper for tillid i SOF'.
På kkintra kan der findes idékatalog til hvordan, lokale ledere og medarbejdere kan arbejde med og sætte de fem principper for tillid på dagsordenen samt bookes oplæg fra konsulenterne i Kontoret for Organisationsudvikling.
- **MeningsSamlingen**
MeningsSamlingen består af fire repræsentanter fra styregruppen og fire repræsentanter, som er valgt af medarbejderne i SOF.
MeningsSamlingen har i alt modtaget 42 sager, heraf er 11 blevet behandlet i MeningsSamlingen mens 19 er blevet afklaret mellem sagsstiller og fagkontoret. 12 sager afventer fortsat behandling.
I forbindelse med MeningsSamlingens arbejde er der blevet rejst et kritikpunkt i forhold til, at direktionens endelige beslutninger skal hurtigere ud i organisationen. Derudover er der løbende en drøftelse af MeningsSamlingens formål og form. For at belyse dette vil der i løbet af februar blive gennemført en brugerundersøgelse blandt de sagsstillere, der har været det første halve år.
- **Fricenterforsøg**
7 centre har ansøgt, 4 er blevet godkendt og de sidste tre er under behandling. Som deltager i fricenterforsøgene får centrene mulighed for at afprøve nye måder at arbejde med kerneydelsen på. Det ene af de to centre - Center Nordvest - er også blevet udvalgt til styringslaboratorium i forbindelse med et forskningsprojekt om modernisering i det offentlige.

Derudover er der blevet gennemført en analyse af medarbejdernes sammenhængskraft i SOF. Der er foretaget interviews med 11 medarbejdere på tværs af SOF, og de to hovedkonklusioner er:

1. Vi savner at kunne sætte ansigt på relationerne til andre i SOF
2. Det skal være nemmere at få hurtig kontakt med andre dele af SOF

Der er yderligere nedsat et netværk af tillidsagenter, som fungerer som ambassadører for tillidsreformen lokalt.

I januar-februar måned foretages der medarbejderrejser med henblik på, at indfange medarbejdernes oplevelser af dokumentationsbyrden. Resultaterne af undersøgelsen skal anvendes i forhold til at arbejde med forenkling af dokumentation og krav i almindelighed, samt hvordan vi kan udvikle nye og smartere dokumentationsmåder.

Der er vedtaget et årshjul for arbejdet i styregruppen frem mod efteråret, hvor drøftelserne er temaat: Dokumentation; Det lokale ledelsesrum; Feedbackkultur; Borgeren i centrum; Fra proces til effekt; Status og evaluering af tillidsreformen.

Lillian Albeck roste det fine arbejde, der er blevet udført. Hun ønskede derudover at have opmærksomhed på det store kulturskifte, der ligger i tillidsdagsordenen og de reaktioner, det kan afstedkomme rundt omkring i organisationen.

Anette Laigaard sagde, at det er vigtigt at have en opmærksomhed på, hvordan beslutninger i forbindelse med MeningsSamlingen kan kommunikeres hurtigere og tydeligere ud, samt hvordan de ændringer beslutningerne afstedkommer hurtigere kan mærkes og spredes i organisationen.

Linda Svendsen bemærkede, at nogle af de beslutninger, der træffes i tillidsdagsordens ånd, godt kan have nogle konsekvenser på en anden måde. Det så man blandt andet i forhold til ophør af registrering af komme/gå tider, hvor den manglende registrering betyder, at der ikke er et samlet billede af ressourceforbrug i forhold til den samlede opgaveløsning.

Konklusion

Der blev givet en status på arbejdet i styregruppen for tillid i 2013. Overskrifterne for arbejdet er: Analyse af tillid i SOF, MeningsSamlingen og Fricenterforsøg.

Ad. 4 Arbejdsmiljø – fast punkt

Orientering om arbejdet med forbedring af sikkerheden

Tina Busholdt orienterede om den beslutning, der blev truffet på sidste HovedMED vedr. at alle arbejdspladser skal gennemføre et sikkerhedstjek. HovedMED har bedt alle arbejdspladser om at foretage en risikovurdering i forhold til farlig og udadreagerende adfærd. I den forbindelse er relevante arbejdspladser blevet bedt om at have ekstra opmærksomhed på de 3 påbud, som er givet til Ringbo i forbindelse med drabssagen:

1. Alarmer/Hurtig hjælp
2. Risiko for vold i forbindelse med tilgængelighed af knive
3. Risikovurderinger vedr. vold og trusler, særligt i forhold til beboere (borgere), som ikke vil tage sin medicin

Alle DU- og Myndighedschefer er blevet bedt om at formidle denne beslutning videre til alle arbejdspladser.

Betina N. Allermann spurgte til, hvornår beslutningen vedr. sikkerhedstjek er blevet kommunikeret ud, da hun ikke har hørt om det.

Anna-Belinda Fosdal svarede, at det blev meldt ud til centercheferne i december 2013. Hun ville følge op på det på centerchefmødet mandag.

Anette Laigaard ville ligeledes sende information ud via hendes ugemail til lederne.

Lasse Steenland sagde, at en af årsagerne til, at hun ikke har hørt om sikkerhedstjekket kan være, at der typisk laves en vurdering af hvor, der er en sikkerhedsrisiko, og det derfor giver mening at lave et sikkerhedstjek. Ikke alle steder er det relevant, som f.eks. kontorarbejdspladser hvor der ingen borgerkontakt er, eller hvor der er meget tunge sengeliggende borgere.

Helle Haslund sagde, at det kunne være en god idé at sende nogle af de vigtige skrivelser og informationer både til centerchef og næstformand i AfdelingsMED.

Lasse Steenland bemærkede, at det bør være sikkerhedsgrupperne, der skal arbejde med disse sikkerhedstjek.

AMK timebanken

Tina Busholdt fortalte, at alle timer i timebanken hos Arbejdsmiljø København er blevet brugt. Alle arbejdspladser har adgang til at bruge timerne i timebanken til konkret problemløsning i forhold til arbejdsmiljø. I oversigten ([læs her](#)) kan ses at vold og trusler ikke fylder lige så meget i år som tidligere år. Årsagen her til skal primært findes i, at opgørelsen er lavet på en anden måde end de sidste år. Vold og trusler spreder sig i denne opgørelse ud over flere forskellige arbejdsmiljøområder. Andre årsager kan være at arbejdspladserne bruger andre konsulenter end Arbejdsmiljø Københavns, samt at arbejdspladserne har arbejdet med områderne vold og trusler længe. Forebyggelse af vold og trusler handler også om meget andet, end det man kan få hjælp til hos Arbejdsmiljø København.

Linda Svendsen ønskede også en uddybning i forhold til mobning og chikane - hvor SOF har nul-tolerance - da det heller ikke på det område rigtig fremgår, at arbejdspladserne anvender Arbejdsmiljø København.

Tina Busholdt lovede at kigge nærmere på dette.

Lillian Albeck undrede sig over de fem punkter i starten af skemaet, der hedder Socialforvaltningen.

Tina Busholdt svarede, at de punkter, der hedder Socialforvaltningen, dækker over de opgaver, der går på tværs af forvaltningen.

Konklusion

HovedMED har bedt alle arbejdspladser gennemføre et sikkerhedstjek. Der blev givet en kort status her på.
Alle timer i timebanken hos Arbejdsmiljø København er blevet brugt.

Ad. 5 Temadrøftelse af sundhedsfremme

Københavns Kommune har vedtaget en ny politik vedr. sundhedsfremme, som skal implementeres på SOF's arbejdspladser. Politikken er lavet med udgangspunkt i arbejdsmarkedets parters aftale om trivsel og sundhed, hvor det fremgår, at arbejdspladserne skal gøre en indsats i forhold til sundhed og arbejdsmiljø. Sundhedsfremmepolitikken har en tæt kobling til

arbejdsmiljøet, hvor vi i forvejen kender til sundhedsbegrebet. Sundhedsaftalen og politikken handler om at skabe sunde rammer og om at indtænke sundhed i den måde arbejdet tilrettelægges på. Herudover handler det om, at arbejdsgiver skal give medarbejderne mulighed for at træffe sunde valg – frivilligt. Arbejdspladsen skal have en holdning til sundhed og sundhedsfremme og vurdere hvordan det, der belaster på arbejdspladsen, kan forbedres gennem sundhedsfremme.

HovedMED drøftede politikken og talte bl.a. om, hvad sundhedsfremme er ud fra begreberne fysisk, psykisk og social sundhed. Hvordan kan sundhedsfremme komme til udtryk som omsorg eller muligheder (frem for kontrol og begrænsninger). Der blev endvidere drøftet konkrete forslag til det videre arbejde med politikken.

Arbejdsgruppen vedr. trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær samler op på temadrøftelsen og arbejder videre med de konkrete forslag til implementeringen af politikken

Ad. 6 Evaluering af Trivselsundersøgelse 2013 i forbindelse med tilrettelæggelse af Trivselsundersøgelse 2015

HovedMED godkendte høringsvaret

Ad. 7 Budgetproces 15

Katrine Bagge Thorball, kontorchef i Tværgående Økonomi, orienterede om den proces for budget 2015, som vil blive foreslået Socialudvalget (SUD) ([Læs budgetproces her](#)). Der er i processen fokus på hvordan HovedMED inddrages bedst muligt i forhold til den interne budgetproces i SUD.

Udfordringer i forhold til budget 2015 er primært:

- Effektiviseringsstrategi/omstillingsbidrag
- Bevillingsbortfald

I forhold til effektiviseringsstrategi vedtager Økonomiudvalget forventeligt, at der på kommune niveau skal findes 350 mio. kr. til omstilling til nye initiativer og dækning af demografi. Sparekravet indfries dels via krav til tværgående besparelser i Københavns Kommune dels via krav til forvaltningsspecifikke besparelser.

I forhold til sidstnævnte skal SOF finde nye spareforslag for 39 mio. kr. og i forhold til de tværgående effektiviseringer er SOFs anslåede andel 8-10 mio. kr.

I forhold til bevillingsbortfald gælder det, at der er en række bevillinger som ikke er varige, som der også skal tages politisk stilling til. Her er der en bevilling på 4,3 mio.kr. som udløber, men som jf. tidligere budgetaftale skal indarbejdes i driften og dermed dækkes inden for rammen. Derudover er der bevillinger for 33,7 mio. kr. som ikke er dækket inden for rammen, og som skal lægges op til politisk behandling.

Katrine Bagge Thorball sagde, at det for at imødekomme ønsket om at komme tidligere ind i budgetdrøftelserne vil blive foreslået SUD, at der i forbindelse med budgetproces 2016 er en tidlig drøftelse i december/januar, og ellers vil budgetprocessen komme til at ligne den for 2015.

Linda Svendsen sagde, at SOF de seneste år har været gode til at ligge besparelserne på konkrete ting, således at det langt hen af vejen har været muligt at undgå personalereduktioner i stor stil, og hun spurgte til en vurdering af om, det fortsat vil være muligt.

Katrine Bagge Thorball svarede, at der fortsat er områder, hvor SOF kan se på, om noget kan gøres anderledes og bedre.

Toke Riis Lund spurgte til, om der umiddelbart er noget i budgettet, som peger på at fyringsrunder, som man har set i nogle af de andre forvaltninger, vil blive nødvendige de kommende år.

Svend Bjerre sagde, at der arbejdes for et budget, som ikke indebærer grønthøster besparelser på den måde at det er generelle fyringsrunder. Samtidig kan det dog ikke undgås, at vi vil skulle gøre nogle ting anderledes og arbejde på nye måder, og at dette kan medføre både lukninger, flytninger og nyetableringer.

Konklusion

Budgetproces 2015 blev gennemgået. Socialudvalgets bidrag til det samlede sparekrav på 350 mio. kr. forventes at udgøre 47-49 mio. kr.

Ad. 8 Planlægning af mødet med SUD 2014

Anette Laigaard fortalte, at der en gang om året er et møde mellem HovedMED (typisk medarbejderrepræsentanterne) og SUD med henblik på at have en dialog med udvalget i forhold til prioritering i budgettet. Mødet er i gang med at blive planlagt og afholdes formodentlig den 11. april.

Linda Svendsen ønskede at kigge på formen på mødet med udvalget med henblik på at skabe rammerne for bedst mulig dialog. Det er oplagt med et helt nyt udvalg at overveje nye måder.

Helle Haslund fulgte op og sagde, at det vil være at foretrække at have et dialogpræget møde som sidste år frem for tidligere møder som har båret præg af foretræde.

Konklusion

Mødet mellem HovedMED og SUD bliver formodentlig den 11. april

Ad. 9 Igangværende og kommende omstruktureringer i SOF – første halvår 2014

Opfølgning på omstrukturering af Center for variable boformer, Vibegården og Hans Knudsens Plads

Anna-Belinda Fosdal fortalte kort om omstruktureringerne.

Der har været nedsat en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra LFS, HK, FOA/SOSU og DU Handicap, som har drøftet og godkendt procesplan. Herefter har AfdelingsMED og LokalMED i Center for variable boformer samt MED-udvalg i de modtagne centre haft mulighed for at drøfte omstruktureringen.

Tilbagemeldingerne fra centrene har overvejende været positive. Fra Center for variable boformers side kunne man dog godt have ønsket sig en længere proces.

Helle Haslund sagde, at med de vilkår, der var for processen, er det forløbet godt. Hun ønskede dog en generel opmærksomhed i forhold så vidt muligt at undgå processer, der forceres.

Organisationsjusteringer i MR-kontorerne

Helle Vibeke Carstensen orienterede kort om bilagene. Det, der konkret skal behandles af HovedMED, er flytningen af Børne- og Ungesekretariatet fra MR-børn til Børnefamiliecenter København (BFCK).

Anne Steenberg fortalte, at hun og Ane K. Christensen, kontorchef MR-børn, har haft en dialog omkring processen vedr. overflytningen af de berørte medarbejdere, og vurderer, at der er behov for en lidt længere overflytningsperiode, således at de nødvendige arbejdsredskaber er på plads. Overflytningen giver god mening og vil betyde en styrkelse af Børne- og Ungesekretariatet, idet der i BFCK er en større stab med fagkundskab i forhold til udsatte børn og familier. Der sidder ligeledes tre jurister i staben, udover Børne- og Ungesekretariatets jurister, hvilket også vil betyde en opkvalificering af den juridiske opgaveløsning.

Toke Riis Lund bemærkede i forhold til processen, at den er blevet oplevet som meget lukket og ikke særlig inddragende og undrede sig over hastværket for at få ændringen igennem.

Samtidig er der blandt medarbejderne en bekymring for om, der vil være en tilstrækkelig armslængde, i forhold til opgavens placering tættere på sagsbehandlingen og væk fra det der opfattes som en tydelig forvaltningsmyndighed i de centrale kontorer i Bernstorffsgade.

Anne Steenberg sagde, at de har fokus på og er meget bevidste om, at det er en særlig opgave, de løser i Børne- og Ungesekretariatet.

Toke Riis Lund sagde, at der fra medarbejderne også har været savnet nogle tydeligere begrundelser for flytningen.

Linda Svendsen støttede op om Tokes Riis Lunds bemærkninger i forhold til, at det har været en kort og lukket proces. Argumentationerne i notatet er ikke særlig uddybende og tydelige i hvorfor opgaven skal flyttes, og er kommet meget sent, så det har været svært at nå ud i baglandet. Derudover er der en bekymring fra medarbejdernes side i forhold til habiliteten i Børne- og Ungesekretariatets betjening, når det flyttes så tæt på sagsbehandlingen.

Anne Steenberg sagde, at hun ikke mener bekymringen er begrundet, og at det at blive en del af en faglig stab vil styrke Børne- og Ungesekretariatets indsigt i hvad, der foregår på området.

Anette Laigaard understregede, at der ingen intentioner er om at lægge det tæt på sagsbehandlingen.

Konklusion

Der blev fulgt op på samt drøftet omstruktureringen af Center for variable boformer samt organisationsjusteringerne i MR-kontorerne.

Ad. 10 Regler for udlicitering af opgaver fra SOF

Kasper Håkansson, kontorchef i Kontoret for regnskab, orienterede om reglerne for udlicitering af opgaver i SOF.

For udlicitering af opgaver, der i dag varetages af kommunale medarbejdere gælder overordnet set de samme regler, som når der laves udbud på et område som f.eks. varekøb. Her har både EU regler, national lovgivning og Københavns Kommunes egne politiske beslutninger og erklæringer indflydelse.

Derudover gælder der i forhold til udlicitering af tjenesteydelser yderligere en lov om virksomhedsoverdragelse, som handler om, at man for de involverede medarbejdere skal sikre, at deres løn- og ansættelsesvilkår vil kunne fortsætte uændret, i tilfælde af overdragelse til en anden virksomhed, inden for beskyttelsesperioden (som regel overenskomstperioden).

I tilknytning her til har Borgerrepræsentationen vedtaget, at i sager om udlicitering, hvor der kan blive tale om virksomhedsoverdragelse, skal det forelægges politisk.

Linda Svendsen spurgte til, hvordan medarbejderne, i forhold til de MED-regler der gælder i SOF, sikres indflydelse i forbindelse med et udbud af opgaver, som oprindeligt har været kommunalt opgavesæt men nu varetages af en privat leverandør.

Ksenija Getman, kontoret for regnskab, svarede, at det er svært at inddrage medarbejdere i udbudsprocessen, da det kan skabe nogle habilitetsproblemer. Man er i så fald nødt til at inddrage hele markedet f.eks. via de faglige organisationer.

Helle Haslund sagde, at et af formålene med at have dette punkt på dagsordenen er at få skærpet viden om området og være bedre klædt på til at kunne varetage alle medarbejdergrupperes interesser.

Lillian Albeck sagde, at det på den enkelte arbejdsplads er vigtigt at være opmærksom på, at eventuelle medarbejdere, som er ansat hos en ekstern leverandør men har den daglige gang på arbejdspladsen, medtænkes i og er omfattet af arbejdsmiljø og sikkerhedsområdet.

Konklusion

Der blev givet en kort orientering om reglerne for udlicitering af opgaver fra SOF. I forbindelse med udlicitering af tjenesteydelser gælder overordnet set samme regler som ved udbud af varekøb, men der til kommer lov om virksomhedsoverdragelse.

Ad. 11 Årshjul, inkl. sager på vej

Årshjulets andet år ønskes påbegyndt planlagt og medtaget. Det medtages til næste HovedMED.

Ad. 12 Meddelelser

Jens Theodor Ahm fortalte, at Københavns Ejendomme har meddelt, at der i Griffenfeldsgade 44 skal etableres et midlertidigt nødherberg, som skal drives af Blå Kors, og var bekymret i forhold til adgangsvejene.

Anette Laigaard lovede at følge op på det.

Lillian Albeck gjorde opmærksom på, at der nogle steder i forvaltningen er etableret netværk mellem arbejdsmiljørepræsentanterne - blandt andet mellem Myndighedscentrene og Bernstorffsgade - og opfordrede til at overveje om sådanne netværk også kunne være relevante andre steder. Hun selv og Tina Busholdt vil gerne være behjælpelige i forhold til opstart af netværk.

Linda Svendsen sagde, at der i forhold til Udbetaling Danmark og en eventuel overflytning af flere opgaver fra kommunerne til Udbetaling Danmark, er i gang med at blive lavet en foranalyse blandt flere kommuner på forskellige ydelser. Københavns Kommune er en af de kommuner, der har indgået i foranalysen, og Linda Svendsen efterspurgte at se Københavns Kommunes besvarelse.

Ad. 13. Eventuelt

Toke Riis Lund meddelte, at det formodentlig bliver hans sidste HovedMED, da han stopper som Fællestillidsrepræsentant på Djøfs generalforsamling i marts.

HovedMED takkede for indsatsen.

Der har på HovedMED flere gange været bemærkninger i forhold til brug af forkortelser. Der er her vedhæftet oversigt over de mest anvendte forkortelser i Socialforvaltningen ([oversigt over forkortelser](#)).