



Referat

MØDEDATO D. 24. SEPTEMBER 2024
TID KL. 10.00-11.30
STED RÅDHUSET, UDVALG SVÆRELSE D, 1. SAL,
VÆR. 103
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

06-09-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 17670

Dokumentnummer i F2
6197668

Sagsnummer i eDoc
2024-0312528

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

Ekstraordinært HovedMED d. 24. september 2024

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Veds- mand	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsud- vikling
Karoline Winther- Lund	Borgercenterchef	BCV
Lene Henriette Jaco- nelli	Områdechef	BCV
Marie Sølling	Konstitueret område- chef	BBU
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (FOA-SOSU)
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Sissel Benedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræ- sentant	AC (DJØF)
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)
Afbud		
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Lynghuset
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (SL)
Jack Cassina	Arbejds miljørepræ- sentant	BCH udførerom- råde
Glenn Fulton Molle- rup	Arbejds miljørepræ- sentant	BCV Udfører + RK + DSH

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **SUD-sag: Fremtidig organisering af driften i SOF**
3. **Meddelelser og eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. **SUD-sag: Fremtidig organisering af driften i SOF**

Mikkel Boje præsenterer sagen kortfattet, da alle har læst materialet, der er sendt forud for mødet, ligesom de fleste har set videoen fra udmeldingen. Hvis der er behov for afklaring eller uddybelser ift. materialet eller oplægget til omorganisering som helhed, er HovedMED selvfølgelig velkomne til at stille spørgsmål.

Materialet til punktet i dag er en udvalgssag, som skal behandles i SUD d. 9. oktober. Der er vedlagt et organisationsdiagram og en gennemgang af driftscentrene, som er sagens omdrejningspunkt.

Derudover tænker han, at det også er relevant at bruge mødet på at drøfte den videre proces. Som direktionen også har været åbne omkring, så lægger de noget frem, som giver en retning og overordnede linjer, men fremtidens SOF er langt fra færdigtegnet eller foldet ud endnu. Der er en masse indholdsmæssige og processuelle ting, som HovedMED formentlig ønsker afklaring omkring. Forud for mødet har Mikkel Boje videresendt en mail, som svarer på en række centrale spørgsmål vedr. afskedigelsesprocessen på det administrative område. Det kan de eventuelt vende tilbage til.

Han spørger først og fremmest ud, om der er nogle mere formelle bemærkninger til udvalgs materialet.

Helle Haslund har en bemærkning til den overordnede strukturforlagsændring, dvs. den strukturændring, der ikke vedrører det administrative område. Fra medarbejdersidens fælles bagland har de modtaget mange blandede meldinger. Det spænder fra medarbejdere, der ikke kan se nogen mening i endnu en gang at skulle omstruktureres, til den helt anden ende af skalaen af medarbejdere, som godt kan se en god mening i omstruktureringen – også selvom der på kort sigt godt kan være nogle bekymringer vedr. flytninger, processuelle overgange osv.

Det, som kontaktudvalget til gengæld har haft svært ved ift. materialet til punktet i dag, er, hvad ledersiden efterspørger fra medarbejdersiden. De har ikke vidst hvordan de bedst skulle tage snakken med baglandet, og de har ikke kunne se den overordnede struktur ift. at have mulighed for at komme med indflydelse, der kan ændre et komma.

Hun spørger derfor ledersiden ift. procesplanen, hvad det reelt set er, de vil have medarbejdersiden til at kvalificere. Er det fx niveau 3 lederne, eller hvad de skal kaldes? Er det ift. at navngive de næste lag når SOF har valgt at bruge begreberne 'centre' i driften? Når alle centrene har ca. fem niveau tre ledere hver, skal de så være med til at kvalificere hvad der giver mening at slå sammen? Lidt firkantet sagt kan det nogle gange opleves som en skueproces, hvor de ikke har nogen indflydelse, da der reelt set på forhånd er truffet en beslutning.

Mikkel Boje svarer, at han er meget uforstående over for et billede af, at der ikke kan sættes et komma i en proces, hvor det sidste punktum slet ikke er sat. Direktionen har valgt en åben og inddragende proces – også selvom det forlænger perioden med usikkerhed og ubesvarede spørgsmål – og har sat en ære i at lytte til input fra alle de ledere, der hidtil er blevet inddraget. Det gælder selvfølgelig også input fra HovedMED.

Han opsummerer de ting, der lægger fast. Der skal ske en organisationsændring. Der er en overordnet retning, og der er tegnet overordnede konturer. Dem mener direktionen selvfølgelig, og de er også velovervejede. Han understreger, at der er rig mulighed for at kvalificere både indhold og proces. Både det, der ligger nu, men også ift. den fremadrettede proces. Ift. centerdannelsen starter man med et ledelseshold, og så skal man finde ud af, hvordan centrene skal organiseres, hvordan skal de arbejde, hvad der er vigtige opmærksomhedspunkter i processen, sammenhængen mellem myndighed og udfører osv. Der er med andre ord mange vigtige ting, som fortsat har behov for at blive kvalificeret – også af medarbejdersiden.

Helle Haslund takker for præciseringen, da det har været noget af det, der har været svært for medarbejdersiden at navigere i.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der har været positive tilbagemeldinger i hendes bagland ift. omstruktureringen, men man kan ikke komme udenom, at der har været nogle bekymringer og opmærksomhedspunkter.

Der skal være en opmærksomhed på selve hastigheden af implementeringen, også set i lyset af at der lige nu er to større omstruktureringer som kører samtidig. Der ligger også i driften en stor bekymring for kollegaerne på det administrative område.

Derudover skal man være opmærksom på, at selve omstrukturen i sig selv kan gå hen og blive en uvished, hvilket kan give en effekttab. Hun bemærker dog, at det fremgår i sagen. Her bør man dog være opmærksom på hvordan medarbejderne går og har det undervejs, da de vil håndtere det meget forskelligt i det lokale.

Der er uvished om, hvordan medarbejderne kommer til at sidde, særligt på myndighedsområdet. Der er en formodning om at det bliver som før i tiden, hvor man sad mere kompakt rundt omkring. En anden ting er ift. den nuværende organisering SOF har haft på borgercentrene og den målgruppespecialisering de hver især har haft, hvor man har oparbejdet en kæmpe viden. Der er en bekymring for hvad der kommer til at ske med den specialisering og om man kan bevare specialiseringen. Skal man have en speciel opmærksomhed på at den specialisering bliver bevaret? Her tænker hun specifikt også ift. årsagen for omstruktureringen.

Derudover er der steder med udførende myndighed. Der er nogle områder på myndighed hvor der ikke sker en adskillelse af medarbejdere, her kan man også gå ind og overveje hvad der skal ske med dem helt lokalt? Så er der andre centre, hvor man tager en udførende myndighed og flytter over til noget andet. Det vil også gå ind og give noget usikkerhed omkring opgaven, kollegaerne og hvordan man bibeholder det gode samarbejde. Hvordan kan man bevare de samarbejdssnitflader, og hvordan kan man gøre dem bedre, for det er ikke alle steder hvor de har været lige optimale. Hvordan kan man få samarbejdet bredt ud så man kan komme i mål med nogle af de ting, der er sat i system?

Mikkel Boje bemærker det klassiske dilemma, at der både er ledere og medarbejdere, som synes det går for hurtigt, samtidig med at nogle ledere og medarbejdere mener, at det går for langsomt. Ift. de konkrete opmærksomhedspunkter, som

nævnes, er der allerede gjort konkrete overvejelser om nogle af dem, men for andre er der tale om ægte dilemmaer, som skal afvejes i den videre proces. Det gælder fx spørgsmålet om specialisering ctr. helhedsorientering. Det vil være centrale diskussioner i den kommende centerdannelsesproces.

Eughtina Birkedahl begynder med at anerkende direktionen for de overvejelser de har gjort sig for hvordan og hvorledes omstruktureringen skulle formidles ud i organisationen, dvs. intentionen bag. Det, som medarbejdersiden sidder med følelsen af, er, at HovedMED-delen har haltet bagefter i begge to processer. Der har været to rigtig fine præsentationer, som informerer organisationen. Men bagefter henvender medarbejderne sig til repræsentanterne i HovedMED omkring det efterfølgende arbejde, hvilket de ikke har kunne svare på, fordi det først drøftes i HovedMED flere uger efter at medarbejderne er blevet informeret.

Mikkel Boje nævner, at direktionen har siddet i den udfordring, at hver gang HovedMED behandler en sag fortroligt, så er tilbagemeldingen fra medarbejdersiden, at det er meget svært at inddrage baglandet. Derfor har direktionen valgt en åben model, som giver medarbejdersiden reel mulighed for at gå i baglandet og samle input. Samtidig har det været vigtigt at orientere medarbejdersiden i HovedMED forud for udmeldingen. Han er nemlig enig i den kritik, som blev løftet ifm. præsentationen af den administrative omstrukturering om, at HovedMED med fordel kunne have været orienteret forud for udmeldingen. Det er derfor, direktionen denne gang valgte at informere HovedMED hhv. en uge før og dagen før videoen blev lanceret.

Eughtina Birkedahl nævner, at medarbejdersiden først modtog materialet en uge før udmeldingen blev sendt ud til resten af forvaltningen. Procesplanmæssigt er der et tidsrum fra organisationen får det at vide, til at HovedMED får informationen ud og skal behandle materialet. Det skaber en masse uro, og medarbejdersiden har jo i det her tilfælde ikke været med til at kvalificere det, der er viderebragt til hele organisationen.

Hun anerkender, at direktionen kommunikerer ud, at det ikke er en endelig beslutning endnu. Hun bemærker dog samtidig, at det ikke er den opfattelse, som organisationen sidder tilbage med. Det er ikke fordi hun efterspørger, at HovedMED havde en fortrolig behandling af materialet forud for udmeldingen. Hun havde dog ønsket, at HovedMED havde haft en ekstraordinær behandling af sagen tidligere i denne proces. Hun anerkender, at det muligvis ikke kunne have været anderledes, da vi ikke kender alle detaljerne og deadlines forud for processen. Hun kan også se, at der har været mange gode overvejelser omkring hvordan processen skulle foregå, ligesom der er nogle ting som

de er lykkedes med særdeles godt. Medarbejdersiden har dog følelsen af, at de har haltet efter.

Mikkel Boje svarer, at deres situation har været at prøve at gøre processen så åben som overhovedet muligt. Det har de gjort pba. medarbejdersidens synspunkt om, at deres muligheder for at kvalificere de overordnede linjer er bedst, når baglandet også er orienteret i sagen. Alternativet er at behandle punktet fortroligt, hvor medarbejdersiden i så fald ikke har mulighed for at inddrage baglandet. Hvis HovedMED skal leve op til sin rolle i så stor en proces som det her, er det vigtigt at det er meldt ud så medarbejdersiden har mulighed for at kunne kvalificere via baglandet. Hvis nu det, som direktionen havde meldt ud, var helt uhørt, ville forudsætningerne for at kunne behandle det i dag være langt bedre, hvis medarbejderne havde mulighed for at få det kvalificeret i baglandet. Det er tanken bag deres udmelding til organisationen. Men han anerkender, at de kunne have gjort det bedre ifm. udmeldingen om den administrative omorganisering. Det er derfor, de har forsøgt at orientere HovedMED i bedre tid denne gang.

Eughtina Birkedahl takker for Mikkel Bojes svar. Hun følger op på organisationsdiagrammet, hvor den nye administrative omorganisering også indgår. Tilbage meldingen hun har fået her, er, at de er pressede ift. den proces, der er foregået der. De er pressede på deres arbejdsmiljø- der er medarbejdere, som græder. Mange er i tvivl om hvad de skal sætte i værk af arbejdsopgaver og hvordan de skal gebærde sig i det.

Meldingerne omkring ét SOF er, at det kan give god mening, men de har svært ved at se dem selv ind i den understøttelse de skal være i fordi det ikke er på plads på nuværende tidspunkt. Resten af de seks centre har brug for den faglige understøttelse og de gode kræfter, de lægger i det. Der skal rettes en opmærksomhed på det arbejdsmiljø, som vil være når der om lidt foregår fyringer.

Mikkel Boje svarer, at det er en af de ting han håber de kan nå omkring i dag, som ikke er omfattet af materialet til SUD, netop snakken om den videregående proces på det administrative område, herunder ikke mindst afskedigelsesrunden, der selvfølgelig fylder meget. Blandt andet ved at tage udgangspunkt i den mail, han videresendte tidligere på dagen.

Eughtina Birkedahl bemærker afslutningsvist procesplanen man havde i sin tid med de administrative fællesskaber, hvor det gentagende gange blev drøftet på HovedMED. Det kunne være en god ide også at have lagt nogle evalueringssnedslag ned på denne organisering for at få snakket om på den store klinge om der er nogle ting der ser anderledes ud, og hvad man så gør i

mellemtiden ift. MED, om der skal være nogle arbejdsgrupper mv., som man skal se lidt mere dybdegående på.

Mikkel Boje svarer, at vi sætter organisationsændringen på som et fast punkt.

Helle Holm nævner ift. AMR-baglandet, at der for myndighed er god opbakning til den administrative omorganisering. Der er dog nogen, som er kedede af, at de ikke er sikre på at de kan komme med på rejsen. Så der er generelt meget dobbeltydige følelser og overvejelser på spil. Derudover er der også usikkerhed ift. hvor man kommer til at sidde henne, hvordan arbejdsopgaverne kommer til at se ud fremadrettet, skal man til at lave noget andet?

Der skal være en kontinuerlig opfølgning på medarbejderne ift. hvorvidt de trives i processen, da der er tale om en meget stor forandring. Man vil meget gerne have at der er opmærksomhed på at de ledere, der bliver peget ud, også meget gerne vil processen. Hvis lederne går forrest, så følger de andre automatisk med.

Ift. centerorganiseringen spørger hun afklarende, hvor meget MED-indflydelse de får, når de er på centerniveau. Hvor meget kan de få lov til at spille ind i den snak?

Helle Haslund svarer, at vi skal være opmærksomme på, at ift. den nye struktur d. 1.1. vil centrene blive splittet op ift. de MED-niveauer, der eksisterer i dag, så alt vil blive flyttet op til Hoved-MED.

Mikkel Boje spørger afklarende ind til, om spørgsmålet handler om den kommende MED-struktur, eller om det omhandler input fra medarbejdersiden. Uagtet kan man allerede i dag byde ind med, hvis der er nogle særlige opmærksomhedspunkter til hvordan det fx skal underorganiseres. Det er det, de også er i gang med i forvaltningsledelsen i første omgang.

Sissel Benedikte Agergaard Jensen tilføjer, at man ikke kommer udenom at det kommer til at kræve rigtig meget af administrationen at understøtte overgangen til den nye organisation. Der vil være flere opgaver forbundet med det - ledelsesunderstøttelse, IT og systemer, fx opdatering af KKORG, fagsystemer, tilpasning af SOFs økonomisystem, opdatering af alt det skriftlige på intranetsiden inklusive alle vejledninger, brevskeletter osv. Disse opgaver kommer oveni den almindelige drift samtidig med at der er varslet afskedigelser. Der kommer med andre ord til at være færre hænder om opgaven, samtidig med at medarbejderne selv skal finde sig til rette i den nye organisation. Hun håber, at der er et stort fokus på det kommende arbejdspress, der

kommer til at være for de administrative medarbejdere, samt hvordan man bedst sikrer vilkår for dem i processen, så der ikke er nogen, som kommer til at knække nakken, inden SOF er nået over i den nye organisation.

Mikkel Boje er enig i, at det kommer til at have konsekvenser for den daglige drift. Det er derfor man snakker om produktionstab. Der må man i første omgang prioritere sikker drift, og så må det andet komme i anden omgang. Det kommer til at kræve flere ressourcer for hele organisationen, også ledelsesmæssigt. Han håber ikke at medarbejderne selv skal finde sig til rette i den nye organisering. Det skal de have hjælp til af chefer og kollegaer i de nye rammer. Det gælder uanset om der er tale om de administrative medarbejdere eller ude i driften.

Sissel Benedikte Agergaard Jensen svarer, at det er limboet lige nu. Både det, og så at skulle lære sine nye kollegaer, sit nye team og sin nye leder at kende, ligesom lederen skal lære de nye medarbejdere at kende. Alt imens skal man også finde ud af hvordan man skal prioritere sine arbejdsopgaver, hvordan man skal snakke sammen osv. Det er selvfølgelig noget, man gør sammen med sin leder og kollegaer, men derfor er det stadig en proces man skal finde sig til rette i.

Mikkel Boje anerkender, at det er en proces som vil skabe usikkerhed i en overgang. Han bemærker dog, at der bliver fastsat ledelsesmæssige og indholdsmæssige rammer for hvordan man skal arbejde i organisationen. Lige nu er der bred usikkerhed fordi der er en afskedigelsesrunde forude, og det vil der forsat være indtil den er kommet på plads. Det er dog en svær balance at navigere i, da der både er folk, som vil være usikre over hvad de skal forvente i den nye organisering, mens der er andre som føler at det er på tide at de kommer i gang. Lige nu fylder bekymringerne selvfølgelig allermest.

Sissel Benedikte Agergaard Jensen bemærker at selvom bekymringerne omkring den administrative omstrukturering er det, der fylder allermest lige nu, så kommer den anden del med de opgaver, der ligger i selve omstruktureringen, også til på sigt at fylde meget for den gruppe medarbejdere.

Bettina Ruben nævner, at omstruktureringen ifølge hendes bagland giver mening og at det er på tide, sågar at det måske burde være sket for lang tid siden. Der er selvfølgelig også nogle bekymringer – men primært har hun fået positive tilbagemeldinger.

Den naturlige refleksion de har haft, er, hvad der sker, når man laver seks nye centre. Forvaltningen skriver selv i indstillingen, at SOF har haft tre forvaltninger i forvaltningen ved at have tre

borgercentre. Kan man så frygte, at man får seks siloer? For egen regning siger hun når og hvis det sidste punktum ikke er sat, kan man så ansætte tværgående koordinatore for at sikre at der sker noget samarbejde på tværs, for det kommer ikke af sig selv. Når man har valgt at fastholde en bestiller-udfører organisation synes hun, at det er værd at overveje at lægge ressourcer i. Det er der andre omegnskommuner, som har gjort. Hun ved dog ikke selv, hvor godt det er gået.

Hun bemærker derudover, at man har valgt at fjerne de tre vicedirektører og en kontorchef. Derudover er det meldt ud, at man vil beholde alle niveau 3 ledere. Gælder det for alle - dvs. også de administrative centre?

Sidst spørger hun ind til økonomien. Der står i sagen at der naturligt vil være flytteudgifter når man skal samles på nye lokationer. Det koster jo også ressourcer at etablere nye centre. Bliver der hentet ekstern bistand ind til det, så man får etableret gode målgruppefællesskaber, så centercheferne også får noget hjælp til at etablere sig i ledergrupper og på tværs i centrene? Det vil jo også koste noget. Hun kan ikke læse, at der er afsat midler til det.

Mikkel Boje svarer først og fremmest på samlingen af centrene og bekymringen om de seks siloer. Da man i sin tid etablerede borgercentre, var det jo netop tanken at de skulle være selv-bærende. Centrene er ikke på samme måde som borgercentre selv-bærende. Fagligt kan de ikke løse opgaverne selv. Understøttelsesmæssigt er de også dybt afhængige af de administrative centre. Alene af den grund kan man ikke lukke sig om sig selv. Han understreger dog, at det ikke er en kritik af borgercentre - det er en organisatorisk logik. Man er meget optaget af den sammenhæng både mellem udfører og myndighed som han var inde på før, men også mellem centrene. Fx med fokus på at man ledelsesmæssigt har den rette ånd og kultur og fælles faglig tilgang til hvordan man lykkes. Det kan man understøtte ved at se på nogle målsætninger for, hvad hvert center skal kunne lykkes med. Der vil være nogle mål, man kun kan løse, hvis man er flere centre om det. Der skal være noget der binder dem sammen, fx flow. Det kan ikke klares kun ét sted fra. Han vender videre til bemærkningen om kabalen med niveau 3 ledere. Det er kun i driften man beholder antallet af niveau 3 ledere, da der her ikke er tale om en spareøvelse. Han bemærker dog, at der teknisk set er nogle vicedirektørstillinger som bliver nedlagt, hvilket også er en besparelse. Det er ikke formålet med nedlæggelsen af stillingerne, men midlerne der bliver frigjort, her kan blandt andet være med til at dække nogle af de udgifter der vil være ifm. en omstrukturering. Bl.a. netop flytteudgifter, men også ledelsesunderstøttelse. Sidstnævnte tager forvaltningsledelsen en første snak om i dag - hvordan man

understøtter den nye forvaltningsledelse, som også pludselig får en ny dynamik og bliver mere afhængige af hinanden, men også ift. de enkelte centre og centerdannelsen.

Susanne Winsløw bemærker at hun ikke har hørt noget negativt fra sit bagland. Men der er en bekymring ift. centrene i Socialpsykiatrien. De er bekymret for at man skal til at blande personalet fra handicap når nu de skal være i samme søjle. Der er i øjeblikket meget faglært personale på bocentrene, og det er der en god grund til. Derudover efterspørger hun en afklaring på den videregående proces for borgercenterMED'erne.

Mikkel Boje svarer, at der både har været snak om overgangsmED, som vil blive drøftet igen i november, og nedsættelsen af et forhandlingsorgan til den fremtidige MED-struktur.

Susanne Winsløw spørger ind til, hvordan borgercenterMED'ene skal arbejde fremadrettet.

Mikkel Boje svarer, at Helle Haslund vil komme med et uddybende svar senere.

Han vender tilbage til bemærkningerne vedrørende socialpsykiatriens bekymringer. Det er ikke et erklæret formål de skal blandes på tværs. Man kan dog ikke udelukke på sigt at det ville være klogt at der er kompetencer som man kan bruge på tværs. Der er en del borgere i socialpsykiatrien som også kæmper med handicapdiagnoser. Der er mulighed for at bruge de fagligheder, man kommer med fra sit nuværende center og bruge det fremadrettet. Langt de fleste i organisationen, som er overvejende udførende, skal lave det samme d. 1. januar som de gjorde d. 31. december. På sigt kan det være de skal gøre det med en lidt anden faglig tilgang, men i udgangspunktet skal de fortsætte som de gør.

Susanne Winsløw afklarer, at det handler mest om potentielt at skulle blande sig med ufaglærte og medarbejdere, som har en kortere uddannelse end man ellers har haft praksis for at ansætte i socialpsykiatrien.

Mikkel Boje svarer, at der ikke er gjort nogen tanker om at fordele faggrupper internt i centrene, så der er ligelig fordeling af fx faglærte og ufaglærte på hvert tilbud.

Marie Vithen har nogle indspark med ift. hvordan de kan tænke fremadrettet. De har bemærket at omstruktureringen bliver beskrevet som ét SOF, hvor der investeres i vores medarbejdere og ledere så vi fremover er en god og attraktiv arbejdsplads med højde for faglighed, tillidsfuld ledelse samt engagerede medarbejdere. Der sidder en masse medarbejdere i BCH som

går og drømmer om de gode fleksible medarbejderfordele de har i BBU og BCV, så det håber de at de kan få del i.

Der bliver tænkt ind i autisme og handicap og den faglige specialisering de har oparbejdet der. De er bange for, at det er noget de mister – det er ikke sikkert de gør det, men det er en reel bekymring. De lykkes særligt godt med overgangen fra barn til voksen i BCH. Det håber man på at kunne brede ud til udsatte børn, da det er ret komplekst og svært at løse på nuværende stund.

Man ser fordele i at man kommer under samme betalingskasse, fordi man ikke kan komme udenom at man forsøger at tørre regningen af på hinanden. Sidst er der en forhåbning om at forældre med børn med autisme eller voksne med autisme ikke bliver kastet rundt som bolde i SOFs system.

Mikkel Boje følger op på bekymringen om at miste sin specialisering. Ambitionen er netop ikke at miste fagligheden – det handler om at kunne udbrede den. SOF er jo også i gang med at etablere et Autismehus, netop for også at holde fast i en samling af nogle kompetencer. Det samme gælder tanken bag at etablere et myndighedscenter. Det er selvfølgelig klart at det ikke nødvendigvis kommer til at fungere godt, bare fordi man har samme ledelse eller hører under samme center. Men det skaber bedre forudsætninger for at lykkes med at hjælpe borgerne.

Helle Haslund har en opsummering om ting, som de alle fælles skal være opmærksomme på. Hun prøver at holde det kortfattet.

Når man laver den øvelse omkring myndighed hvor man også "udflytter" nogle af de udførende myndigheder til andre udførende centre, så skal man være opmærksomme på at flekstidsaftalen for visse medarbejdere ikke vil gælde fra d. 1. januar. Selvom udførerområdet i teorien er mindst påvirket, findes mange af lokalaftalerne på centerniveau der forsvinder, og dermed vil de også fra d. 1. januar ikke længere være gældende.

Det er heller ikke klart hvorvidt det nye rusmiddelcenter, som ligner det gamle, er et udførende center eller myndighed. De er i dag også en del af flekstidsaftalen i dag, så det er afgørende at være klar over skellet her. I princippet vil alle lokalaftaler, som ligger over lokal enhed, ophøre fra d. 1. januar. For dem, der flytter rundt, kan der også være noget omkring løndelev der er bundet i disse lokalaftaler.

Derudover er der et forhandlingsorgan som både skal forholde sig til MED-strengen, AMR og arbejdsmiljøgrupperne. På nogle af vores steder kan der også komme til at ske ændringer på TR-strukturen.

Hun følger op med tegningerne under det der allerede er tegnet – dvs. niveau 3 og derunder. Hvad skal det hedde? Hvor skal de være geografisk? Skal det ligne hinanden i de forskellige centre? Skal der være psyk-handicap enheder? Som hun kan se det, skal den tegning være på plads i starten af november, for der skal forhandlingsorganet være nedsat og være i gang med forhandlingerne. Kort opridsning af proces og proceshastighed. Noget er vilkår, noget er noget andet. Det er det, der er med til at gøre det rigtig svært.

Derudover kommer procesplanen for omstruktureringen også til nogle steder at påvirke arbejdsmiljøet for både ledere og medarbejdere. Man kunne ønske at der blev sat flere midler af til Tidlig Indsats, AMK osv. Der kommer til at være flere udfordringer lokalt i denne tid.

Man skal også have et opmærksomhedspunkt på overgangene. Der er en overgang fra man forhåbentlig har fået forhandlingsorgan, som måske kan være på plads d. 1. januar - men man har ikke fået valgene på plads d. 1. januar. Det skal aftales her eller i organet hvordan man så kører en midlertidig landing. Der er flere MED'er der ikke vil være eksisterende længere i det nye år. Det eneste MED, der naturligt vil være tilbage, er lokalMED og overgangsHovedMED. Det man bør snakke om her, er, hvor meget ud over administration, der allerede er ved at blive sat i gang. Hvor meget kommer der til at køre i parløb. Hvis der skal være flere drøftelser fra nu og til januar om MED, vil der komme til at ligge meget mere i HovedMED, for at sikre at beslutningerne tages det rigtige sted.

Hun har derudover brug for at få afklaret hvorvidt kontaktpersonerne fra BBU myndighed kommer til at være placeret i myndighed eller i en af centrene? Det er ikke klart i sagen.

Så har hun en bemærkning vedrørende Q&A'en på intranetsiden. Den er god til at skabe ro i organisationen, men som repræsentant i HovedMED er den udfordrende, da det kræver at de skal sidde løbende og orientere sig i de nye spørgsmål og vurdere, om de burde have ligget i MED. Derudover kan de ikke se, hvem der har stået for at udarbejde svaret. Hvordan samarbejder HovedMED om det? Hvordan får man det til at leve, så medarbejdersiden ikke føler de bare har en sideløbende MED-proces. Det er ikke ensbetydende med, at de skal holde op med at svare på spørgsmålene, da man lokalt godt kan sidde og have et behov for at have svarene.

Derudover har hun et ønske om en mere detaljeret procesplan, men hvor de også får administrationsprocesplanen ind.

Hun nævner derudover, at alt koster. Når medarbejderne omro-
keres skal de have nye autorisationer osv.

Helt konkret har hun lokalt fået at vide, at udførende myndighed
er rigtig kede af at blive afskåret fra deres sagsbehandlere, da
det har været rart at sidde tæt på hinanden. Man kan overveje,
om de fortsat kan det, også selvom de ledelsesmæssigt kommer
til at sidde i et andet center. Det samme gør sig gældende på
bostederne, hvor man også kunne have ønsket sig den samme
sagsbehandler.

Mikkel Boje svarer, at kommunikation ift. Q&A indtil videre været
centralt styret. Der går noget tid før de gennemgående spørgs-
mål bliver overladt til et kommende center, fordi det lige nu
fortsat er en proces med mange spørgsmål, der skal afklares på
tværs.

Katrine Ring svarer, at kontaktpersonerne forbliver i familiehu-
sene, som er placeret i Din Sociale Indgang.

Marie Sølling supplerer, at der er lagt op til at de bliver, hvor de
er i dag - at de er en del af familiehusene, og derfor vil de være
placeret i det der hedder Din Sociale Indgang.

Helle Haslund spørger afklarende, om det betyder, at kontakt-
personerne forbliver i familiehusene.

Katrine Ring bekræfter. Børn og unge kan selvfølgelig også blive
visiteret til specialiserede forebyggende indsatser i regi af bro-
byggerne eller idrætsprojektet osv. De ligger i Center for børn
og unge. Men alle kontaktpersonerne som i dag er ude i familie-
husene, familiebehandlingen osv. kommer til at arbejde i Din
Sociale Indgang.

Eughtina Birkedahl spørger ind til alt det, der foregår udenom
omstruktureringen. Fx det, man i øjeblikket ser med psykiatrien
og rusmiddelbehandling tænker hun, man skal være opmærk-
som på, at der også kan komme påvirkninger fra udefrakom-
mende aktører ift. omorganiseringen og det opgaveløft, der
lægges op til. Det kan have økonomiske konsekvenser for SOF,
hvis andre aktører overtager opgaver, som pt. varetages i orga-
nisationen. Man skal derfor være opmærksom på de områder,
hvor der kan være nogle gråzoner.

Derudover nævner hun, at det i CSO pt. drøftes alle de områder,
som overlapper på tværs i KK, og hvor de skal forankres. Hun er
bekymret for at man skal i gang med endnu en ny, større æn-
dring, hvis der er opgaver, som SOF enten skal påtage sig eller
afgive til en anden forvaltning. Den proces skal også tænkes ind.

Mikkel Boje svarer, at man har tænkt over, hvad der kunne være af bevægelser, og hvordan det i så fald vil se ud i den nye organisering – man har dog ikke indrettet sig efter det. På tværs af forvaltningerne kommer der en status på ressortområder. Det skal han nok sætte flere ord på til HovedMEDs møde i november.

Helle Holm nævner, at hun gerne vil have svar på, hvem, der er afsenderen af svarene på intranetsidens Q&A.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er direktionen, som er svarer på spørgsmålene. Men de har selvfølgelig nogen til at hjælpe sig med at udarbejde svarene.

Bettina Ruben har fra sit AMR-bagland et opmærksomhedspunkt til MED og ny valgstruktur. Hun siger, at det kan være en meget svær periode at holde et valg i - ikke mindst fordi man ikke har været en del af alle beslutningerne og drøftelserne undervejs. Derudover er der også en ny arbejdsmiljøstrategi, der skal implementeres.

Tine Kock Nielsen svarer, at MEDforhandlingerne formentlig kommer til at tage noget tid, før de er på plads. Så der går trods alt noget tid, før der kommer til at være valg.

Helle Haslund har en kommentar, også ift. den administrative procesplan. Alle her sidder som MEDrepræsentanter. Der er i processen for den administrative omstrukturering drøftelse omkring "Åbent Vindue" inden en afskedsrunde. Opfordringen er derfor at få hevet de faglige organisationer ind til at lave et samarbejde sideløbende. Jo hurtigere de kommer ind, jo mere er de medaktører på procesdelen. Men det er klart de selvfølgelig først kan blive inddraget når der er en godkendt procesplan.

Mikkel Boje spørger ud i rummet, om alle er klar til at gå over til den videre proces. Han starter med den administrative proces, som bl.a. er det han har sendt en mail ud om tidligere, da det nok er noget af det, der fylder allermest lige nu.

Den videreformidlede mail er et forsøg på at give et mere håndholdt billede af, hvad der skal ske op til etableringen af en ny administrativ organisering – specielt når det er af så stor en størrelse. Det er nok ikke helt på et detaljeringsniveau, som man kunne drømme om – der er ikke nogen konkrete ugennumre eller datoer. Det er så tæt, de kan komme på det i deres nuværende kommunikation. Den er sendt ud i ledelseskæden til niveau 2 og 3 mhp. at de kommunikerer videre til relevante medarbejdere. Han anerkender, at den ikke indgår i materialet til i dag, og den blev sendt ud 40 minutter inden mødet. Han forventer derfor ikke, at alle har nået at læse den forud for mødet. Hvis de har

spørgsmål til indholdet af den, skal de være velkomne til at spørge ham.

Relateret til det administrative spor bemærker han også, at forvaltningsledelsen skylder svar på hvad der skal ske med den faglige understøttelse. En ting er selve placeringen af den faglige understøttelse - er man en del af fremtidens medarbejderstab eller er man ikke? Hvis man er en del af medarbejderstaben, hvor skal man så sidde, og hvad skal man lave? Grunden til at man er bagud her, er, at man ikke havde dem med i første omgang, da man etablerede de administrative fællesskaber. Det har taget noget tid at få lavet en retvisende "baseline", fordi det kræver helt konkret skelnen mellem, hvem der laver faglig understøttelse, og hvem der laver faglige driftsopgaver.

Katrine Ring supplerer ift. hvad tilgangen har været, og hvor langt de er i den proces. Hun oplyser, at de ikke er færdige med at få klarlagt, hvordan det nye center for faglig understøttelse skal se ud. Som de har været inde på tidligere, vil de fleste ressourcer til faglig understøttelse ligge i de nye centre. En del af de nuværende medarbejderressourcer vil være på centerniveau i et centerteam, som understøtter hele centret. Der vil være en bred palette af kompetencer - sundhedsfaglige kompetencer, socialfaglige kompetencer, ledelsesunderstøttelse osv. Det bliver samlet i ét team, som så står for at understøtte alle tilbudene i centret.

Det, der er tværgående, som fx udvikling af en strategi, arbejdsgrupper for KK-strategier eller de ting, der er bredt for hele SOF, vil ligge tværgående. Det gælder fx også for den måde vi arbejder med kvalitet på botilbud. Vi skal have en model, hvor vi både holder øje med kvaliteten, hvor vi forebygger, hvis der er steder, hvor lamperne blinker, og hvor vi hjælper de steder, der er på vej ud over kanten. Det gør man i dag på forskellig vis. Vi skal finde den bedste måde at gøre det på - selvfølgelig med respekt for, at der kan være forskel på børne- og ungehjem og længerevarende botilbud. Vi skal se på, hvor man har nogle modeller, som virker rigtig godt, og dem skal man så have en drøftelse af i forvaltningsledelsen mhp. at få det udbredt på tværs. Det skal ligge tværgående, hvordan man arbejder med kvaliteten på botilbuddene, men selve arbejdet med forebyggelse mv. foregår lokalt.

Bettina Ruben spørger afklarende om, at når Katrine Ring snakker om tværgående, så mener hun i administrationen.

Katrine Ring svarer, at hun med tværgående mener det tværgående Center for faglig understøttelse og udvikling. Men det er selvfølgelig klart, at medarbejderne og lederne i centret ikke vil sidde og udvikle en model bag en lukket dør. Det vil selvfølgelig

ske i samarbejde med centerchefer og andre KK-ledere og medarbejdere. Ift. hvor medarbejderne hører til vil udgangspunktet være, at de følger med deres arbejdsopgave. Der er nogen, som laver opgaver på kryds og tværs, her skal man så vurdere, hvor de sidder bedst ift. medarbejderens egne ønsker og kompetencer, samt hvad der er brug for i de enkelte centre eller tværgående centre.

Mikkel Boje følger op på tidsplanen for centerdannelsen. Han prøver at tage det i 14 dages intervaller. Det første ved denne slags øvelser er at få afklaret hvem, der skal lede centret. Det er på plads – niveau 2-chefer til centrene er fundet. Næste skridt er at finde ud af, hvem der så skal hjælpe til med at lede det enkelte center, altså niveau 3 lederne. Derefter kommer underorganiseringen af centrene, hvordan skal den indre organisering af hvert center se ud. Alle centrene bliver inddelt i det, der bliver kaldt områder, men de har ikke på forhånd fastlagt hvad områderne skal organiseres efter – fx målgruppe, tyngde mv. Det er en opgave, som centerchefen har sammen med sine niveau 3 ledere. Så er der også en opgave om målbilleder og at få afklaret centrets formål. . Herefter regner man med, at centerdannelsen overordnet er på plads.

Bettina Ruben spørger Katrine Ring om ledelsesunderstøttelse som en del af den faglige understøttelse og udvikling. Skal det forstås som en sekretærfunktion ligesom vicedirektørerne har haft?

Det kan Katrine Ring ikke give et konkret svar på. Det er forskelligt mellem borgercentre, hvad man har haft. Man kommer til at normere, hvor meget understøttelse der er til hvert center. Der vil være forskel på hvad fx Din Sociale Indgang har behov for – her vil der være juridiske kompetencer, som vil være særskilt påkrævet, hvor det vil fylde mindre i de udførende driftscentre. Ift. normering af kompetencer nytter det heller ikke noget, hvis man flytter ind i et center, og at fire har en sekretær, mens de sidste to ikke har en. Det skal være retfærdigt fordelt.

Mikkel Boje supplerer med, at lige præcis overskriften ledelsesunderstøttelse handler om at understøtte den samlede centerledelse fx i at omsætte strategi til praksis. Det skal ses som strategisk understøttelse.

Simon Pasquali tilføjer, at da man lavede den administrative kortlægning af alle medarbejdere i SOF, valgte man at sige at alle, der arbejder i borgercenterstabene, per definition er administrative medarbejdere. Herefter skulle de så kategoriseres i deres administrative funktion – arbejder de med økonomi, HR, digitalisering, faglig understøttelse, eller er det noget andet. Når man så når ned på centerniveau, er der nogle centre som har

nogle stabe, her var det ikke lige så nemt at gennemskue, fordi der er større diversitet. Der er både administrative medarbejdere, som er talt med, og så er der andre som fx centersygeplejersker, som man har valgt ikke at tælle med. Det gav det bedst mulige overblik over antallet af administrative medarbejdere i SOF på det tidspunkt. Når man så skal tage stilling til de seks nye driftscentre, skal man til at se ind i normeringen af ledelsesunderstøttelse og faglig udvikling, som skal være på centerniveau. Så er man nødt til at se på den del af centerstabene som ikke er talt med i den administrative organisering. Der skal ikke placeres sygeplejersker steder, hvor der ikke er brug for dem. Det er den kortlægning man er i gang med nu. Hvis man hører om, at der bliver spurgt ind til de forskellige medarbejdere, er det altså ikke fordi man er ved at afskedige dem – det handler om at finde den bedste placering til dem.

Eughtina Birkedahl spørger ind til en præcisering om, at medarbejderne bliver spurgt ind til deres egne ønsker. Derudover nævner hun, at hun som FTR har svært ved at danne sig et overblik over hvem af sygeplejerskerne i det administrative felt hun skal være opmærksom på i denne proces. Har de gjort sig tanker om procentfordelingen for de enkelte faggrupper ift. hvor mange de har brug for bliver, og hvor mange de har brug for at afskedige. Findes der et konkret tal på hver faggruppe? Og hvad gør man, hvis der er flere i en faggruppe, som søger væk?

Simon Pasquali svarer, at der er ca. 30 medarbejdere i centerstabene som pt ikke er talt med i opgørelserne. De tæller pt. ikke med som administrative medarbejdere. Det er derfor man rækker ud til nuværende ledere for at få afklaret, hvad de laver. Hvis de ikke er en del af den administrative gruppe, er de heller ikke omfattet af ansættelsesstoppet, hvorfor man kan slå deres stillinger op igen, hvis de siger op. Det skal dog afklares, hvor de passer bedst ind. Direktionen er interesseret i at vide, hvad medarbejderne hovedsageligt laver, så man bedst muligt kan følge sin arbejdsopgave.

Katrine Ring gentager, at man i udgangspunktet følger sin arbejdsopgave. Men i de tilfælde, hvor en medarbejder har arbejdsopgaver, som er forankret flere steder, vil der foregå en dialog med medarbejderen om, hvad de helst vil, koblet med hvad der er organisationens behov.

Pernille Robertson Gaff har nogle spørgsmål ift. at vide, hvem der er omfattet af den administrative omstrukturering og besparelse. Der er nogle medarbejdere ude i driften, hvor deres opgaver hører direkte til driften, og så er der nogle, som sidder med vagtplanlægning. Hvordan laver man den sortering? Der er jo pludseligt pædagoger, som laver administrativt arbejde, men som tæller med i normeringen som pædagoger. Det kan

være, der er noget administration derude, som man skal være opmærksom på.

Katrine Ring afklarer, at administrative medarbejdere på tilbuds-niveau ikke er talt med.

Mikkel Boje tilføjer, at man er opmærksomme på at de findes. Man har valgt ikke at forstyrre driften ift. den administrative omorganisering, da det ville skabe unødigt usikkerhed og formentlig kun vil dreje sig om få administrative medarbejdere.

Pernille Robertson Gaff fortsætter. Hun har også et spørgsmål vedrørende den faglig understøttelse i de seks driftscentre. Der er i øjeblikket også faglig understøttelse i de tre borgercentre. Men ud fra oplægget om, hvorfor omstruktureringen skal finde sted, er forklaringen, at der skal være gennemsigtighed i det, som SOF laver over for borgerne. Hvis der skal være seks forskellige centre, skal der være en opmærksomhed på at man ikke udvikler siloer – der skal gerne være en fælles tænkning bredt ud over det hele. Der ligger en opgave i at sikre at grundtænkningen om hvorfor SOF gør som man gør bliver implementeret uden at man får seks helt selvstændige enheder.

Mikkel Boje bemærker, at selvom der er normeret efter hvad de mener giver bedst mening, er der trods alt tale om relativt store besparelser. Centrene skal kunne fungere i hverdagen og have den nødvendige understøttelse til at kunne omsætte. Men grunden til, at man får samlet flere administrative ressourcer i et samlet fagligt center, er fordi der skal flere muskler til en fælles rammesætning end der er i dag.

Sissel Benedikte Agergaard Jensen tilføjer en kommentar til Eughtina Birkedahls bemærkning om eventuelle større opsigelser i faggrupper eller arbejdsområder. Hvis der er en afdeling, hvor der er mange, som søger nye muligheder kontra en afdeling, hvor der ikke er mange som søger nye muligheder- er der lavet et snit her ift. at medarbejderne skal følge sin opgave? Hvis der er et område, som mangler hænder pga. at medarbejderne har sagt op, kan man så gøre brug af medarbejdere på de områder, hvor der er for mange med samme arbejdsopgave? Eller vil man afskedige medarbejder fra hvert arbejdsområde uagtet normeringen andre steder? Hvad er proceduren her?

Tine Kock Nielsen svarer, at hun ikke kan se for sig, at man har planer om at fyre gode medarbejdere på den måde. Der vil være brug for at tænke på tværs af enheder og i nødvendigt omfang kan medarbejdere flytte rundt efter behov.

Bettina Ruben bemærker, at der i procesplanen for den administrative omstrukturering kommer et åbent vindue før der

kommer en afskedigelsesrunde. Medarbejderne ved med andre ord først deres placering og arbejdsområde efter at det åbne vindue er lukket.

Tine Kock Nielsen svarer, at det heller ikke er garanteret, at ledelsen kan tilbyde alle medarbejdere at arbejde med præcis det, de gerne vil. Men der er jo også mulighed for at rykke rundt over tid.

Mikkel Boje nævner afslutningsvist, at der er et spørgsmål vedrørende den administrative omstrukturering, som flere har nævnt på mødet - nemlig hvor kommer medarbejderne til at sidde. Den nye flyttekabale er programgruppen også i fuld gang med at få afklaret, forstået på den måde at der kigges på lejemaalene de har i dag, og hvor mange de kan rumme osv. Puslespillet omkring den fysiske lokation hænger også sammen med centerdannelsen. Der er nogle centre, som vurderer det ledelsesmæssigt er vigtigt, at man sidder sammen. Der er også store områder der hænger sammen på myndighedsområdet, som de skal tage stilling til. Der er rigtig mange hensyn man skal til at have defineret. Heldigvis har SOF mange gode lejemaal i dag. Alt taget i betragtning burde det kunne lade sig gøre at finde en løsning, hvor der er plads til alle medarbejderne i hvert center fordelt på de lejemaal, de har i dag.

Ift. ønsker om procesplanen for hele omstruktureringen er der lang tid til det næste ordinære møde. Han foreslår at de får lavet en samlet detaljeret procesplan som kan deles med HovedMED.

Helle Haslund spørger ind til, at hvis de får en procesplan, hvor de måske kan undre sig over en eller flere dele, kan de så få lov til at vende tilbage mhp. at få et ekstraordinært HovedMED på en halv time over teams.

Tine Kock Nielsen svarer, at hvis procesplanen fx er klar nogenlunde samme tid som når sagen om håndtering af overgangsmED er klar, kan det aftales at indkalde til et ekstraordinært møde. Indtil da foreslås det forelagt på det ordinære HovedMED i november.

3. Meddelelser og eventuelt

Intet meddelt herunder.