



Referat fra ekstraordinært møde i HSU

25-05-2009

Dato: 25. maj 2009
Tid: Kl. 9.00
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal vær. 315
Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK/Kommunal
Helle Haslund, LFS
Jens Flyvholm, FOA, Sosu
Susan Fiil Præstegaard, DJØF
Ole Larsen, SL
Henning Petersen, KKE
Anette Laigaard, administrerende direktør
Sven Bjerre, direktør
Jens Elmelund, direktør
Henrik Dencker, HR
Arne Bertram, de sociale centre
Knud Andersen, de sociale centre
Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi
(gæst)
Lene Hoen, HR (gæst)
Vibeke Jansen, HR (gæst)
Susanne Jørgensen, HR (gæst)
Deltog ikke: Joan Marie Nielsen, DS
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge

Sagsnr.
2009-51199

Dokumentnr.
2009-291341

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

HR

Bernstorffsgade 21, St.
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

Ordstyrer: Arne Bertram
Referent: Knud Andersen

Dagsorden:

1. Drøftelse af rapporterne fra implementeringsarbejdsgrupperne
2. Orientering vedr. Effektiviseringsstrategien/administrationsanalysen
3. Kompetenceudvikling på institutioner, bo- og dagtilbud
4. Orientering om udbud af krisehjælp
5. Eventuelt

Punkt 1. Drøftelse af rapporterne fra implementeringsarbejdsgrupperne

Rapporterne fra implementeringsarbejdsgrupperne var fremsendt til mødet og blev herefter drøftet.

Rapport om Ejendomsservice

Henrik Dencker fortalte, at Ejendomsadministrationsenheden bl.a. skal varetage opgaver inden for huslejeadministration samt privatretlige opgaver. Implementeringsarbejdsgruppen har beskrevet de konkrete opgaver, arbejdsgange og håndtering af snitflader i forhold til stabsfunktionerne i Socialcentret, Børne- og Familiecentret, Rådgivningscentret, Handicapcentret samt de centrale kontorer.

Linda Svendsen synes generelt, at det er et flot stykke arbejde implementeringsarbejdsgrupperne er nået frem til. Grupperne er ikke gået for langt med hensyn til snitflader, så medarbejderne i den nye lokalforvaltning kan være med til at sætte deres præg på resten. Dernæst udtrykte hun bekymring for, at der kan opstå flaskehalse i forbindelse med centralisering af opgaver i Ejendomsservice. Hun sagde videre, at hun er blevet gjort opmærksom på, at når aftalerne på maskinparken centraliseres, så skal placeringen af maskinerne huskes noteret, hvis man flytter maskinparken med sig ved omstruktureringen.

Konklusion

Med disse bemærkninger godkender HSU rapporten om Ejendomsservice.

Rapport om Løn- og personalservice

Henrik Dencker meddelte, at der har været stor entusiasme i gruppen. Opgaver er blevet beskrevet og konkretiseret, herunder hvordan opgaver skal organiseres. Samarbejde og opgave- og ansvarsfordeling mellem Lønservice, Lønenheden, stabsfunktionerne i Socialcentret, Børne- Familiecentret, Rådgivningscentret og Handicapcentret er blevet konkretiseret.

Jens Flyvholm påpegede, at som B-siden læser rapporten, er det reelt

ikke den person, der forhandler lønnen, som har beslutningskompetencen. Lønforhandlingen skal foregå i Løn- og personaleservice, men det er den lokale leder, der skal have ansvaret for lønforhandlingen.

Henrik Dencker svarede, at ledelsen ikke har til hensigt at røre ved kompetencen i myndighedscentre. Han slog fast, at det er den lokale leder, der har beslutningskompetencen.

Helle Haslund opfordrede til at teksten omskrives, således at der ikke opstår misforståelser.

Henrik Dencker svarede, at Løn- og personaleservice vil være teknisk supporter i forhold til oplæg om lønniveau, lønudvikling og lønsammensætning samt teknisk supporter i forhold til lønforhandlingen i forbindelse med udfærdigelse af referat, lønftaler og lønindberetning. Mødet gennemføres med teamchefen, der har kompetencen til at træffe den endelige afgørelse. Teknisk set er der nødt til at være en mødeleder, som kan være en medarbejder fra Løn- og personaleservice.

Linda Svendsen påpegede, at det er vigtigt, at det er den lokale leder, der træffer afgørelse, fordi udmøntning af lønpolitikken ligger på de lokale arbejdspladser.

Jens Flyvholm bemærkede, at hidtil har der været meget forskellige måder at afholde en forhandling på. Nogle steder er det sket med lønforhandlere, som ikke er chefer. Det har betydet, at forhandleren har rendt frem og tilbage, fordi han ikke har forhandlingskompetencen. Det nytter ikke, at tillidsrepræsentanterne skal forhandle med en person, som skal forhandle med en anden.

Henrik Dencker understregede, at det er den lokale ledelse, der har ansvaret for lønforhandlingen. Ledelsen har lyttet til B-sidens kritik ved forskellige lejligheder og har forsøgt at gøre det mere professionelt og ensartet. Endelig sagde han, at teksten vil blive omskrevet, så der ikke opstår misforståelser.

Linda Svendsen fremførte, at hun kan læse af rapporten, at ansvaret for vagtplanssystemet lægges helt ud i de enkelte team. Der er tale om mange tastninger, som er bundet op på lovgivning og overenskomster, og det kræver, at man er meget præcis, når man taster. Hun understregede, at det er afgørende, at de medarbejdere som skal taste i vagtplan, uddannes til at varetage opgaven, ellers kan det blive dyrt for forvaltningen.

Henrik Dencker er enig i, at kompetencerne skal være til stede. HR vil

etablere et uddannelsesprogram, som skal være med til at sikre, at medarbejderne lokalt er i stand til at løse opgaven.

Jens Flyvholm tilkendegav, at B-siden gerne vil have præciseret, at det er den lokale chef som myndighedscentret har udpeget, der er den ansvarlige i forhandlingen.

Henrik Dencker sagde, at HR omformulerer teksten om lønforhandlingen og sender forslaget til HSU. Han præciserede, at der kun er tale om en sproglig ændring.

Konklusion

HSU godkender rapporten for Løn- og personaleservice, dog omformuleres tekst omkring lønforhandling. Forslag sendes ud til HSU hurtigst muligt.

Rapport om Økonomiservice

Katrine Bagge Thorball fortalte, at implementeringsarbejdsgruppen for Økonomiservice har haft en god proces og kommet frem til et fornuftigt snit mellem myndighedscentrene og Økonomiservice. I øjeblikket arbejder vi på at indføre workflow, således at vi kan betale regninger uden papir.

Linda Svendsen nævnte regninger på hjælpemiddelområdet og biler som et punkt, der skal have mere opmærksomhed i fase II. Dernæst sagde hun, at hvis forvaltningen fastholder at flytte regninger i Økonomiservice og samtidig afprøve workflow, hvorfor så ikke prøve det af i Handicapcentret.

Katrine Bagge Thorball svarede, at vi har valgt at afprøve workflow på Vesterbro, men at hun vil tage det med i overvejelserne at sprede projektet ud på 2 steder.

Linda Svendsen bemærkede, at hvis man nedlægger checks, vil det være et problem i forhold til de borgere, der ikke har NEMkonto.

Katrine Bagge Thorball svarede, at man stadig kan bestille checks fra Økonomiservice, men at man helst skal bruge NEMkonto.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger er rapporten om Økonomiservice godkendt.

Rapport om myndighedscentrenes stab/sekretariat

Henrik Dencker fortalte, at rapporten følger de andre rapporter nøje, og vi kan skele til, hvordan lønforhandling er beskrevet. Implementeringsarbejdsgruppen har beskrevet, hvilke administrative

opgaver, der skal varetages i henholdsvis myndighedscentrenes stab/sekretariat og i de lokale team/enheder, samt konkretiseret opgaver, opgavefordeling, organisering og arbejdsgange. Der er foretaget en grundig gennemgang, inden strukturen sættes i værk.

Linda Svendsen spurgte, om man flytter ansvaret for budgetopfølgning til sagsbehandlerne med support af myndighedscentrenes stab.

Knud Andersen svarede, at med systemet BOPA er sagsbehandlerne blevet mere direkte involveret i budgetopfølgning. Men ansvarsmæssigt er det ikke anderledes.

Konklusion

Rapporten om myndighedscentrenes stab/sekretariat er godkendt.

Rapport om Socialcenter København

Arne Bertram fortalte, at implementeringsarbejdsgruppen begyndte arbejdet i februar og afleverede rapporten i april med udgangspunkt i kommissorium målrettet mod ydelser til borgere.

Implementeringsarbejdsgruppen har beskrevet og konkretiseret de borgerrettede opgaver og opgavefordelingen mellem de forskellige enheder, herunder beskrevet snitfladeproblemer, således at vi ikke overfører de samme knaster i forhold til ny organisering. Gruppen har været optaget af, at tingene ikke glider fra hinanden, og at vi videreudvikler de snitflader og samarbejdsflader vi har. Rapporten forholder sig til proces og metode i dagligdagen, som f.eks., hvordan flytter man en borger fra en enhed til en anden. Hvem skal man ringe til, voksenteam eller modtagelse. Sagsbehandleren må i hvert enkelt tilfælde vurdere, om borgeren er i målgruppen for voksentteams indsats eller i målgruppen for den centrale modtagelse.

I forhold til Den centrale modtageenhed er ledelsen opmærksom på, at hvis der kommer max. antal borgere, kan det blive presset. Ledelsen skønner, at der vil være et fremmøde på op til 200 i det daglige. Førtidspensionister udgør ca. 20%, som kan føres op på 1. sal.

Jens Flyvholm sagde, at arbejdsgruppen er bekymret for hvor mange, der skal sidde på hvert kontor. Ledelse og medarbejdere kommer ikke frem til det samme tal, og det er ikke realistisk med det antal, der skal sidde i lokalerne.

Arne Bertram svarede, at der vil være en del medarbejdere, som skal sidde 2 på hvert kontor. På de større kontorer, skal de sidde 3 medarbejdere. De 12 medarbejdere i stuen, som er i front, er virkelig eksponeret og dem skal vi passe godt på.

Helle Haslund påpegede, at arbejdsgruppen også har opmærksomhedspunkter bl.a. på SKP ordningen. Under anbefalinger kommer de ind på, at arbejdsgruppen skal samles igen for at kvalificere det videre arbejde med bl.a. harmonisering af SKP-ordningen. Hun spurgte dernæst, om der vil blive nedsat arbejdsgrupper.

Arne Bertram svarede, at når rapporten er godkendt og indtil overgangs-ASU er etableret, er det et ønske, at implementeringsarbejdsgruppen kan fortsætte med direktionens accept.

Helle Haslund anbefalede også at se på lovgivningsdelen.

Linda Svendsen finder, at det er et interessant opmærksomhedspunkt at se på åbningstider, og at man vil ændre på det. Hun spurgte, om man vil blande sig fra direktionens eller fra politisk side. Hun sagde videre, at rapporten også omtaler, at man gerne vil kigge på ledernes titler mv. og sagde, at B-siden gerne vil inddrages i den forbindelse. Dernæst sagde hun, at hun var blevet gjort opmærksom på, at de medarbejdere, der skal overføres til Hjemløseteamet, først kan få svar på deres ønske herom til efteråret. Hun anmodede om, at disse medarbejdere får svar på deres placering samme tid som de øvrige, der kan ønske, nemlig inden sommerferien. I forhold til Socialcenter København sagde hun, at hun enig i, at vi skal passe på frontpersonalet i Den centrale modtageenhed. Samtidig er det vigtigt at få diskuteret, om medarbejderne i front skal placeres fast eller, om de skal indgå i en rotationsordning mellem front og bagland.

Anette Laigaard sagde, at på møderne i lokalforvaltningen er det hendes indtryk, at det er meget forskelligt, hvad medarbejderne i serviceteamet gerne vil. Nogle ønsker en arbejdssituation, hvor de er i front hele tiden, andre en funktion bagved, - mens andre igen gerne vil veksle mellem opgaverne. Der vil blive arbejdet på at finde en fleksibel model, der tilgodeser de fleste ønsker.

Arne Bertram sagde, at det er få medarbejdere, som er så eksponeret, og det er anstrengende. Det skal vi være opmærksomme på i forhold til afløsning. Dernæst fortalte han, at Den centrale modtageenhed skal igennem en LEAN-proces inden 1. januar 2010. 8 forskellige kulturer mødes, og LEAN skal være med til at integrere enheden i en ny enhed. Implementeringsarbejdsgruppen har drøftet forskellige aspekter af åbningstider og tilgængelighed for Voksenteam og Hjemløseteam. Med hensyn til titler er det ikke en del af kommissoriet, men arbejdsgruppen har alligevel taget det med som et opmærksomhedspunkt.

Ole Larsen spurgte, hvis man skal dele kontorer med andre, om man så skal bestille samtalerum f.eks. i uge 22.

Lene Hoen svarede, at Københavns Ejendomme har valgt en rådgiver til at stå for flytningen. Rådgiveren udarbejder en plan for, hvordan flytningen skal foregå og ser på lokalerne sammen med den lokale chef, 1 person fra bestillerenheden og HR, 1 person fra Københavns Ejendomme og en tillidsrepræsentant.

Linda Svendsen sagde, at der jo har været snakket om, at der skal indrettes samtalerum i Socialcenter København, og at hun har hørt fra Handicapcentret, at der kan være op til 3 ugers ventetid på et samtalerum, hvilket jo vil være problematisk i en her og nu situation, hvilket man skal tage med i det videre arbejde med lokalerne.

Henning Petersen savner en beskrivelse af samarbejdsrelationerne til det kommende Sikringsydelsescenter. Der er brede snitflader, og det burde være taget med.

Arne Bertram svarede, at det ikke er beskrevet, og det er en arbejdsopgave der henstår i samarbejde med Sikringsydelsescentret.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger godkender HSU rapporten om Socialcenter København.

Rapporten om Børne-Familiecentret København

Knud Andersen fortalte, at der har været en god opbakning til opgaven, og alle deltagere har kunnet se perspektiver i opgaven. Implementeringsarbejdsgruppen har ikke taget snitflader med, fordi det ikke stod i kommissoriet. Da der ikke er lagt op til større ændringer i opgaveløsningen på børnefamilieområdet, har gruppen ikke foretaget en kortlægning og beskrivelse af alle opgaver, men alene forholdt sig til områder, hvor der sker ændringer. Sagsansvaret og budgetansvaret bliver på de lokale team, og giver gode muligheder for at arbejde på tværs og understøtte de fælles stabsfunktioner. En stor del af Socialforvaltningens budget ligger i Børne-Familiecentret København. Der vil blive etableret en LEAN-proces på økonomistyringen, og det vil blive beskrevet, så der ikke er usikkerhed på området. Endelig sagde Knud Andersen, at snitfladerne til Handicapcenter København skal formuleres mere tydeligt end i dag.

Helle Haslund bemærkede, at implementeringsarbejdsgruppen anbefaler en revurdering af snitflader, og at samarbejdsrelationer revurderes i løbet af 2010, og hun spurgte om det bliver til noget.

Knud Andersen svarede, at det er vigtigt at borgerne ikke oplever det som et problem, at vi nu organiserer os i 4 bydækkende myndighedscentre. Vi ser på det i 2010 på tværs af myndighedscentrene.

Linda Svendsen påpegede, at der er store snitfladeproblemer mellem Handicapcentrets og Socialcentrenes børneteam. Hun er enig i, at det skal der arbejdes videre med. Derudover anbefales det på side 14 i rapporten, at se på trivsel af medarbejdere i forhold til kantineordninger, massage og motionstilbud, hvilket hun synes er et godt initiativ. Specielt kantineordninger efterspørges.

Dernæst havde Linda Svendsen nogle kommentarer til selve omstruktureringen. Nogle arbejdspladser der fremover lokaliseres et sted og som har hele kommunen som arbejdsplads, får problemer med at komme på et toilet. Hun henstiller derfor, at medarbejderne får et legitimationskort, så de kan legitimere sig, hvis de skal bruge toiletter i forvaltningens andre lokationer. Derudover er der opstået et problem på Handicapcentret med at kunne få et skab til at låse taske og tøj inde. Det er åbenbart samtidig et problem at få Handicapcentret til at erstatte det stjålne, som ikke er låst inde. Det kan da ikke være rigtigt. Derudover vil B-siden gerne indover vedr. ressourcefordelingen. Dernæst understregede hun, at hvis medarbejdere i AE-team f.eks. ønsker det ene eller det andet myndighedscenter, må de ikke ønske forgæves. Stillingerne skal gerne matche de ressourcemæssige muligheder, der er. Endvidere kan det se ud til, at Handicapcentret prioriteres på personalesiden i forbindelse med flytning af §41 og §42. Man er vel opmærksom på også at flytte ressourcer med §100 til Socialcenter København. Til sidst er hun blevet gjort opmærksom på, at man skal være opmærksom på regningsbetaling og afstemninger i december i forhold til flytningerne.

Endvidere bør Sikringsydelsescentret også have lov til at ønske. Overheadfunktioner skal afklares i forhold til Økonomiforvaltningen og Socialforvaltningen. Hvis medarbejderne ikke bliver inddraget, ønsker de i forhold til Socialforvaltningen. Det bliver et problem til efteråret, hvis Økonomiforvaltningen skal bruge et antal medarbejdere. Linda Svendsen opfordrede til, at det afklares nu, ellers sker der en udpegning senere på året, og det er ikke tilfredsstillende. Et andet opmærksomhedspunkt er, at Økonomiforvaltningen måske forlanger, at der er ryddet op i sager mv. inden overflytning. I modsat fald har hun hørt, at Økonomiforvaltningen ansætter personale på vores regning til at rydde op.

Jens Flyvholm er bekymret for flytning af PC'ere. Han spurgte om medarbejderne kan tage deres PC med sig, og om KS er med på den store overflytning. Han har hørt, at man satser på kun at tage sin taske med og flytte til en ny PC.

Henrik Dencker svarede, at man flytter med sin PC.

Jens Flyvholm spurgte, hvem der tager stilling til navne til enheder, således at man ikke kalder enhederne noget forskelligt. Rådhusbetjentene er endvidere et opmærksomhedspunkt ligesom kantinepersonalet. Nogle er i tvivl om, hvor de bliver placeret.

Henrik Dencker svarede med hensyn til spørgsmålet om skabsplads til Handicapcentrets personale, taler HR med Handicapcentret om det. Til spørgsmålet om ressourcefordelingen flytter langt de fleste medarbejdere, 80 medarbejdere får mulighed for at ønske. Med hensyn til IT sikkerheden er der lavet risikoanalyser på regnskab og IT-området i tæt samarbejde med KS. Vedrørende Borgerservice falder det først på plads i slutningen af juni måned. HR vil eventuelt udarbejde et internt opslag, så medarbejderne ikke skal føle sig udpeget.

Knud Andersen sagde til spørgsmålet om rådhusbetjente og kantinepersonale, at der skal tages stilling til hver enkelt medarbejder. Der skal være en dialog, og vi skal finde en anden placering. Han tilføjede, at her vil det ikke give mening med ønskerunde.

Sven Bjerre sagde, at vi vender tilbage vedr. ressourcefordelingen, men at medarbejderne ikke rigtig kan bruge den til at ønske ud fra. Med hensyn til sikringsydelsesdelen er der møde med ØKF i eftermiddag. I forhold til økonomi og IT i forbindelse med flytningen i december, er der nedsat en intern styregruppe, så vi har styr på processen, og KS og IT og Ledelsesinformation følger op. Han tilføjede, at der altid vil være bekymringspunkter i så stor en proces, men at vi forventer at planlægge os ud af dem.

Henning Petersen spurgte, hvordan man vil annoncere. Medarbejderne kan eventuelt på forhånd få at vide, at de kan søge. Han finder det er uheldigt at udpege medarbejdere, og han mener, at ledelsen som minimum må komme med en tilkendegivelse.

Henrik Dencker svarede, at det er vanskeligt at nå det inden deadline. Vi kan eventuelt skrive i processen, at der vil være mulighed for at søge på et internt opslag.

Konklusion

HSU godkender rapporten om Børne- Familiecenter København.

Punkt 2. Orientering vedr.

Effektiviseringsstrategien/administrationsanalysen

Linda Svendsen udtalte på B-sidens vegne, at det er alt for kort frist Økonomiforvaltningen har givet fagforvaltningerne til at svare, og der er ikke tid til at gå dybere ned i teksten. B-siden har heller ikke haft mulighed for at drøfte materialet med baglandet. Hun foreslog dernæst,

at der indkaldes til et ekstraordinært møde.

Katrine Bagge Thorball fortalte herefter kort om administrationsanalysens fase 2. Formålet med fase 2 er at udarbejde et beslutningsgrundlag, som indeholder konkrete forslag til områder, hvor der kan frigøres midler fra administrative ressourcer og processer til mere borgernær service i kommunen.

Administrationsanalysens fase 2 har 6 delområder:

1) Forenkling og effektivisering af tværgående administrationsområder. 2) Færre organisationslag. 3) Effektivisering af kommunens brug af IT systemer og administrative tjenesteydelser (konsulentbistand mv.) Rambøll har udarbejdet en rapport med forslag på effektiviseringer til disse punkter.

4) Effektiv borgerbetjening. Københavns Kommune har bedt Deloitte om at opstille forslag til effektivisering af kommunens borgerbetjening.

5) Oversigt over politisk besluttede administrative funktioner som ikke findes i andre kommuner. Økonomiforvaltningen har på baggrund af input fra fagforvaltningerne udarbejdet oversigt.

6) Analyse af lønningerne på det administrative område. Økonomiforvaltningen har gennemført en analyse på baggrund af Rambølls administrationsanalyse.

Den 19. maj er de 6 delområder sendt i høring i fagforvaltningerne, og den 26. maj er der deadline for høringssvar. Den 16. juni forelægges indstilling vedr. Effektiviseringsstrategi 2010 Økonomiudvalget med et samlet idékatalog med alle forslag. Idékataloget indgår i budgetdrøftelserne i august – oktober.

Katrine Bagge Thorball gjorde dernæst opmærksom på, at hvis HSU ønsker at afgive høringssvar, skal det være fremme senest den 10. juni. Høringssvaret vil herefter blive fremsendt sammen med det øvrige materiale til Økonomiudvalget den 11. juni.

Efter mødet er der planlagt et ekstraordinært møde i HSU, mandag den 8. juni kl. 17.00 Der er formøde for Kontaktudvalget kl. 16.00.

Linda Svendsen bemærkede, at B-siden gerne vil se Socialforvaltningens høringssvar.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger udsætter HSU punktet til et ekstraordinært møde den 8. juni. Socialforvaltningens høringssvar

sendes til HSU.

Punkt 3. Kompetenceudvikling på institutioner, bo- og dagtilbud

Vibeke Jansen orienterede om, at der i perioden 2009 – 2011 er afsat 34,5 mill kr. til kompetenceudvikling for medarbejdere på institutioner, bo- og dagtilbud. Midlerne skal anvendes til kompetenceudvikling, vikardækning og lønløft knyttet til kompetenceudvikling.

DU kontorerne har involveret centerlederne og på den baggrund afdækket og prioriteret kompetencebehovene på de enkelte målgruppeområder.

Ledere og medarbejdere på hvert målgruppeområde har været inddraget i fokusgrupper. Der har været drøftelser med de faglige organisationer den 22. april. Udmøntningen af lønløft indgår i de kommende drøftelser om forhåndsftaler med de faglige organisationer. ASU'erne drøfter den lokale uddannelsespolitik. HSU drøfter status i september/oktober og fokusgrupper på de enkelte målgruppeområder, og HSU inddrages i evaluering ultimo 2009.

HR har udarbejdet en model for udmøntningen af midlerne og forslag til konkrete kurser, som er godkendt af Projektrådet, der har det overordnede ansvar for konkretisering af principper for udmøntning af midler.

Herefter gennemgik Vibeke Jansen slides med 3 søjler. Søjle 1 indeholder AMU-kurser med fuld vikardækning og lønløft. Hun fortalte, at AMU-kurser hovedsageligt er for ufaglærte, kortuddannede og medarbejdere med erhvervsuddannelser, dvs. primært social- og sundhedspersonale samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. En række faglige emner vil indgå, kommunikation og samarbejde, sygepleje, socialpsykiatri, viden om målgruppe og dokumentation. Det er HRs oplæg, at 3 kurser á 5 dages varighed vil udløse et lønløft.

Søjle 2 indeholder kursusforløb på den enkelte arbejdsplads for alle medarbejdere. Her er der tale om et 30 timer undervisningsforløb med f.eks. 3 dages opstart og efterfølgende månedlig halv uddannelsesdag på arbejdspladsen i ca. ½ år. Faglige temaer vil være viden om borgere og samarbejde med brugeren, sundhedsfaglige kompetencer, interkulturel pædagogik, socialpsykiatri, etik – magt og afmagt, voldsforebyggelse/konflikthåndtering, dokumentation og effektstyring/læring. Her er der delvis vikardækning.

Søjle 3 indeholder modul på diplomuddannelse som er målrettet medarbejdere med mellemlang videregående uddannelse, primært pædagogisk uddannet personale, hvor der er fuld vikardækning og lønløft. Modulerne er med fokus på handicapområdet,

psykiatriområdet, børn, unge og familier og socialt udsatte grupper. Der er tale om et fuldtidsstudie på ca. 6 uger.

Endelig sagde Vibeke Jansen, at kursusudbud skal i offentlig annoncering, og at kursuskatalog udsendes 17. juni med kursusstart i august.

Susanne Fiil Præstegaard spurgte, om nogle af erfaringerne fra sporarbejdet er indtænkt i projektet.

Henrik Dencker svarede, at vi har lyttet meget til fagligt respons.

Ole Larsen synes, at kompetenceudviklingsprojektet ser fint ud. Blot er han nervøs for 2009 i forhold til diplomuddannelse. Kataloget udkommer i juni, og forvaltningen skal først indgå aftale med kursussteder. Nogle forløb starter op i 2009 og løber ind i 2010. Han spurgte, om man kan overføre nogle af midlerne til næste år. Dernæst spurgte han, om der i forhold til vikardækning er lavet en beregning for den samlede pulje, og om der også er tænkt på de deltidsansatte. Han understregede, at hvis der skal gennemføres kompetenceløft, skal alle være med.

Vibeke Jansen svarede, at HR er sikker på, at der er kursussteder som vil ønske at byde på opgaven og kan løfte den.

Anette Laigaard sagde, at forvaltningen ikke kan overføre midler til næste år, de skal bruges i år.

Helle Haslund bemærkede, at lønløft er et forhandlingsstof. Dernæst spurgte hun, om cheferne i de nye centre er opmærksomme på puljen. Når man søger på puljen, hvordan vil man så prioritere ansøgningerne, og hvordan vil man lave en fordelingsnøgle.

Vibeke Jansen svarede, at HR pt. drøfter en fordelingsmodel med DU-cheferne på målgruppeområder.

Linda Svendsen bemærkede, at det ser ud til, at de store faggrupper er prioriteret i kompetenceudviklingsprojektet. Hvad med de administrative medarbejdere på området?

Vibeke Jansen svarede, at nogle AMU-forløb vil være relevante for administrative medarbejdere. Søjle 2 er også rettet mod hele institutionspersonalet. Vi har taget de store grupper nu, men der vil også være mulighed for at ændre fokus over den 3 årige periode, som bevillingen løber.

Ole Larsen påpegede, at fordeling af trepartsmidler ikke er synligt for

den enkelte medarbejder. Han opfordrede til, at det gerne må være via lederen, at der bliver gjort opmærksom på tilbuddet. Dernæst spurgte han til proceduren for, hvordan man ansøger, og om det er centerlederne der endeligt træffer beslutning.

Henrik Dencker svarede, at der er en meget snæver tidsfrist, og HR vil udarbejde et fælles tilbud på forvaltningsniveau. I øvrigt er MUS omdrejningspunktet i kompetenceudvikling.

Vibeke Jansen bemærkede, at der vil blive udarbejdet kursuskatalog til arbejdspladserne samt oprettet en portal på nettet.

Lind Svendsen sagde, at hvis det var sådan, så kunne der suppleres med penge til uddannelse til de administrative medarbejdere fra centerfællesskabernes administrationsbudgetter.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger er HSU fremlæggelsen af kompetenceudvikling på institutioner, bo- og dagtilbud taget til efterretning.

Punkt 4. Orientering om udbud af krisehjælp

Henrik Dencker orienterede om, at Socialforvaltningen deltager i en arbejdsgruppe, der skal gennemføre et udbud af krisehjælp for hele kommunen. Formålet med udbuddet er bl.a. at få mest mulig kvalitet for pengene. Når materialet er klar omkring november/december måned, vil HSU blive inddraget i det videre arbejde.

Jens Flyvholm spurgte, hvor længe forvaltningen kontraktmæssigt er bundet op på Trekanten.

Henrik Dencker svarede, at kontrakten kan siges op med kort varsel.

Ole Larsen synes det lyder fornuftigt med et udbud. Dog henstillede han til, at forvaltningen bibeholder de gode ting omkring Trekanten som ekspertise og paratviden, således at det ikke ændres.

Henrik Dencker svarede, at vi går efter at byde ind på en polette, og emnet er væsentlig at drøfte i HSU, når vi ved mere.

Linda Svendsen spurgte, hvorfor sagen dukker op netop nu.

Sven Bjerre svarede, at hvis forvaltningen kan spare ved at byde ind på en rammeaftale eller flere leverandører, er det relevant at se på dette, og at dette er kommet op som et af de tværgående spareforslag i forbindelse med budgetprocessen under Økonomiudvalget.

Konklusion

Der er givet en orientering om udbud af krisehjælp .

Punkt 5. Eventuelt

Helle Haslund meddelte, at hun gerne vil have status på bo- og dagtilbud på dagsordenen på næste HSU med henblik på at drøfte status i efteråret 2009.

Bilag:

Notat vedr. opgaver i den Centrale Ejendomsadministrationsenhed
Løn- og Personale Rapport om implementering af
forretningsgange/udviklingstiltag på det administrative område i den
nye lokale organisering
Rapport om myndighedscentrenes stab/sekretariat i den nye lokale
organisering
Rapport om den bydækkende administrative enhed vedr. bogføring,
indkøb og controlling i den nye lokale organisering (Økonomiservice)
Afrapportering fra implementeringsarbejdsgruppen for voksenområdet
(Socialcenter København)
Rapport Implementeringsgruppen for børneområdet
Rambøll Københavns kommune forslag til effektivisering
Deloitte Effektivisering af borgerbetjeningen
Politisk besluttede opgaver og funktioner i København Kommune
Delområde 6 – Lønanalyse – administrative grupper i Københavns
Kommune
Administrationsanalysen fase 2
Kompetenceudvikling på institutioner, bo- og dagtilbud
Orientering af HSU om udbud af krisehjælp