

**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Socialforvaltningen

Center for tværgående kontorer

22-06-2015

Referat af HovedMED den 24. juni 2015

Dato: Onsdag den 24. juni 2015
Tid: Kl. 9.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.
2015-0124782

Dokumentnr.
2015-0124782-3

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	HK Kommunal, næstformand
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	HK
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Borgercenter Handicap	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Evan Mas Hansen	Center for socialpædagogik og psykiatri	AMR, Centre for børn og unge
Grethe Hansen	Borgercenter Hjemmepleje	AMR, Borgercenter Hjemmepleje
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Jan Jensen	Chef, Borgercenter Voksne	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Chef, Borgercenter Voksne	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Chef, Borgercenter Børn og Unge	MY Børn, ledelse
Lasse F. Steenland	Chef, Borgercenter Handicap	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center CAMPO	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

BGI - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

www.kk.dk

Kathe Jalsing	Gruppenleder, Borgercenter Hjemmepleje	Borgercenter Hjemmepleje (ledelse/arbejds miljø)
Mette Ploug Nielsen	Skole- og institutionsleder, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejds miljø)
<u>Afbud:</u>		
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Kristian Bay Knudsen	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Helle Vibeke Carstensen	Chef, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Tina Busholdt	Arbejds miljøkoordinator, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Observatør
<u>Gæster</u>		
Vibeke Skaarup	SOF IT, Stabscenter SOF	Dagsordenspunkt 7
Frank Schröder	Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Dagsordenspunkt 9

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Arbejds miljø – fast punkt.** Medindflydelse
3. **Kommende omstruktureringer i SOF – 2. halvår.** Fast punkt. Medindflydelse
4. **Udvikling af misbrugsområdet.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 4.1 Udvikling af misbrugsområdet – den videre proces
 - 4.2 Organisering af tilbud på udsatte-området
5. **Sammenlægning af bofællesskaberne.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 5.1 Proces for sammenlægning af bofællesskaberne
6. **Plan for organisationstilpasning i BBU.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 6.1 Plan for organisationstilpasning i BBU
7. **Status på partnerskabsaftale mellem KS og SOF IT.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 7.1 Partnerskabsaftale vedr. digitaliseringsopgaver i Socialforvaltningen
 - 7.2 SOF Digitaliseringsstrategi 2015-2017
8. **Orientering vedr. aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelse.** **Bilag:**
 - 8.1 HovedMED – orientering vedr. aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelse
9. **Drøftelse af og opfølgning på administrationsprojektet, selvbetjeningsløsningerne og vagtplanssystemet.**
10. **Socialstrategien.** Orientering. **Bilag:**
 - 10.1 Udkast Socialstrategien
11. **Etablering af projekt om den tværgående kompetenceudvikling i SOF.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 11.1 Projektbeskrivelse SOFakademiet
12. **Ændring af retningslinjer for indhentning af børneattester.** Orientering. **Bilag:**
 - 12.1 Notat til HovedMED – Ændring af retningslinjer for indhentning af børneattester

13. Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:

- 13.1 Årshjul 2015/2016

14. Meddelelser

15. Eventuelt

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

Helle Haslund bemærkede, at man lokalt fortsat er udfordret på de fysiske forhold.

Evan Max Hansen sagde, at der opleves store udfordringer i forhold til de fysiske arbejdsmiljømæssige forhold, og der er ikke økonomi nok til at forbedre forholdene.

Anette Laigaard sagde, at K.Ejd. har en meget lang og dyr liste over alle de nødvendige forbedringer på kommunens ejendomme, og det er naturligvis problematisk, men desværre realiteterne. Vi gør, hvad vi kan i SOF, for at vores bygninger bliver prioriteret.

Vi skal selvfølgelig hele tiden være opmærksomme på disse forhold og de ricisi for arbejdsulykker, der kan være forbundet her med.

Anne Steenberg fortalte, at akademikerne har lavet en stor undersøgelse i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ([læs den her](#)), og opfordrede til, med udgangspunkt i undersøgelsen, at tage en drøftelse af psykisk arbejdsmiljø og håndtering her af på HovedMED i efteråret.

Betina N. Allermann supplerede med, at et vigtigt fokus herunder er, hvordan medarbejdere bliver klædt på til at være omstillingsparate og klare de forandringer, der kommer.

Evan Max Hansen ønskede i den forbindelse, at der blev sat fokus på de gode oplevelser – hvad giver energi og skaber en god arbejdsdag.

Linda Svendsen var enig i at tage psykisk arbejdsmiljø på som punkt, men bemærkede at den omtalte undersøgelse kun berører én af de mange faggrupper, der er i Socialforvaltningen, hvorfor undersøgelsen kun bør indgå i drøftelsen som inspiration.

Knud Andersen bemærkede, at det kunne være godt at undersøge om, der findes dokumentation i forhold til psykisk arbejdsmiljø for personalegrupper, der arbejder med borgerkontakt, som kan inddrages i drøftelsen og være med til at belyse de forskellige former for psykisk belastning, der opleves. I Hjemløseenheden har man f.eks. oplevet, at arbejdstilsynet har haft stor fokus på de følelsesmæssige belastninger, der kan være forbundet med at arbejde med denne gruppe borgere, og hvordan SOF som organisation kan blive bedre til at håndtere dette.

Lillan Albeck sagde, at hun har oplevet at medarbejdere, der grundet forandringer bliver frustrerede og stressede, fra ledelsessiden bliver mødt

med et svar om, at det er forventeligt. En sådan udmelding har ingen gavnlig effekt på den følelse medarbejderen står med, hvorfor det kunne være godt at kigge på, hvordan vi takler sådanne situationer.

Linda Svendsen bemærkede, at HovedMED bør være opmærksom og have mere fokus på den belastning, det kan være for medarbejderne, når der sker strukturændringer.

Jens T. Ahm tilsluttede sig Evan Max Hansens forslag om at inddrage nogle rapporter i drøftelsen, der sætter fokus på det, der virker, og som kan give et bud på nogle gode værktøjer.

Evan Max Hansen bemærkede, at omstruktureringerne påvirker medarbejderne meget, og det han hører fra arbejdspladserne er, at medarbejderne ønsker at få ro til at udføre kerneopgaven.

Konklusion

Det blev besluttet at have psykisk arbejdsmiljø og håndtering her af på som tema på HovedMED henover efteråret.

Ad. 3 Kommende omstruktureringer i SOF – 2. halvår. Fast punkt

Anette Laigaard fortalte, at der ikke er kommende store omstruktureringer på vej, som ikke på nuværende tidspunkt er meldt ud og kendte.

Det, der er fokus på nu, er at få landet de omstruktureringer, der er i gang, i løbet af efteråret.

Lasse Steenland orienterede om et igangværende projekt vedr. Facility Management. SOF har selv fået mulighed for at komme med et bud på en løsning for organisering og varetagelse af disse opgaver, som skal køres som et pilotprojekt fra 1. januar 2016 eller snarest derefter.

Der er omkring 198 medarbejdere inden for facility management i SOF. Ikke alle medarbejdere er i rene facility management stillinger, men løfter også andre opgaver i forhold til borgerne. Dette er der naturligvis stor fokus på i de opgørelser, der laves og de løsninger, der kigges på.

Der pågår i øjeblikket en kvalificering af det talmateriale vi havde i forvejen, og i den forbindelse er det rigtig vigtigt, at de reelle tal bliver oplyst, så vi ikke kommer til at løfte et muligt provenu af, som faktisk ikke er der.

Der er nedsat en styregruppe bestående af Lasse Steenland, centerchefer og K.Ejd, som skal komme med bud på forskellige modeller. Der opereres i øjeblikket med tre spor: En ren K.Ejd model, hvor vi giver dem hele opgaven; Dele af opgaven udliciteres; Bruge andre udbydere.

Jens T. Ahm spurgte om, der er tanker om at skære ned på rengøringen.

Lasse Steenland svarede, at det ikke er tanken, men at der findes nogle standarder for rengøring, som f.eks. rengøringssektionen i BUF bruger og har gode erfaringer med, som man vil kigge på og læne sig op ad.

Jens T. Ahm kommenterede, at det er vigtigt at vide, at der er forskel på at gøre rent på kontorer og tilbud.

Lasse Steenland var enig her i, og lederen af servicecentret i Bernstorffsgade og er også inddraget i arbejdet i forhold til viden om krav til og standarder for rengøring.

Lillian Albeck gjorde opmærksom på, at når noget udliciteres kan det komme til at gå ud over arbejdsmiljøet i forhold til de medarbejdere, der kommer ude fra – det er vigtigt at disse medarbejdere indtænkes i arbejdsmiljø og MED, selvom de ikke er ansat i SOF.

Helle Haslund spurgte til den politiske behandling i forhold til denne sag.

Hvor ligger den i denne sammenhæng?

Samtidig er det vigtigt at være særlig opmærksom på medindflydelsen, idet denne sag vedr. flere medarbejdergrupper og går på tværs af forvaltningerne – f.eks. i forhold til rengøringspersonalet.

Lasse Steenland svarede, at styregruppen ikke beslutter hvad eller hvordan, men kommer frem til mulige løsninger, som præsenteres for direktionen.

Derefter skal der laves en proces for det videre forløb.

Linda Svendsen ønskede at få materialet i HovedMED, når evalueringen af pilotprojektet er klar.

Hun påpegede dilemmaet i forhold til, at nogle af facility management medarbejderne også udfører andre opgaver for enhederne. Hvis de trækkes ud, får vi i SOF et ressourceproblem. Samtidig skal der også være de tilstrækkelige ressourcer for at kunne løse facility management opgaverne. Linda opfordrede til, at inddrage evalueringer af de konstruktioner man har lavet ved tidligere sammenlægninger af opgaver, f.eks. SAO.

Lasse Steenland sagde, at det netop forsøges at tage hånd om det ressourcemæssige spørgsmål i forbindelse med kvalificeringen af talmaterialet, hvor det er rigtig vigtigt, at der bydes ærligt ind med antal timer, der bruges til facility management opgaver.

I forhold til evaluering af pilotprojektet er det forestillingen, at der skal ske en løbende evaluering her af på HovedMED.

Konklusion

Der blev orienteret om og drøftet det igangværende projekt vedr. Facility management.

Ad. 4 Udvikling af misbrugsområdet

Anders Kirchhoff orienterede om, at et enigt Socialudvalg godkendte den samlede løsning for udvikling af misbrugsområdet på deres møde den 10. juni. Noget af det politikerne lagde vægt på var, at der fortsat i resten af processen og i selve implementeringsprocessen skal være en tæt involvering af brugerne. Derudover var der et ønske om at udvalget løbende fulgte med i sagen.

Efter udvalgsrådet er der blevet afholdt et orienteringsmøde for medarbejderne på misbrugsområdet, hvor der blev fortalt om den kommende ramme for omlægningen af misbrugsområdet. Der var stor deltagelse på mødet og god dialog, interesse og spørgsmål.

Der ligger nu en overordnet skitse for en tidsplan for den videre proces og samtidig arbejdes der på at få etableret et overgangsMED for det kommende Behandlingscenter. Herefter skal der udarbejdes en mere konkret og detaljeret tidsplan, som skal drøftes i overgangsMED, herunder blandt andet

principper for placering af medarbejdere. Den generelle udmelding i forhold til placering af medarbejdere er, at der først kigges på, hvordan vi bedst tilgodeser borgernes behov. Dernæst gøres der selvfølgelig alt hvad, der kan for at tilgodes medarbejdernes ønsker.

I forhold til ledelsessiden vil der blive kørt en relativ hurtig proces, så denne er på plads forud for placering af medarbejdere.

Frem mod 1. januar 2016 køres en proces, hvor der arbejdes med de nye faglige spor samt alt det praktiske kommer på plads.

Helle Haslund opfordrede til, at der ikke laves om på de tillidsvalgte struktur før den fulde organisationsstruktur er på plads, så der ikke sættes gang i to processer på samme tid.

Linda Svendsen ønskede, at blive inddraget i processen i forhold til etablering af overgangsMED og principperne for placering af medarbejderne. Hun bad om, at de faglige organisationer bliver indkaldt til et møde her om.

Jan Jensen fortalte, at medarbejderne i de tilbud, som ikke bliver en del af det kommende Behandlingscenter, den 15. juni blev orienteret om den kommende ramme for omlægningen af misbrugsområdet og om den kommende organisering af udsatte området, som tilbuddene fremadrettet bliver en del af. Udsatte området kommer fremadrettet til at bestå af to centre: Center for Rehabilitering og Pleje samt Center for Udsatte Voksne og Familier. Implementeringen af den nye organisering af udsatte området træder i kraft 1. januar 2016 samtidig med Behandlingscentret.

Der har i dannelsen af de to centre været fokus på at skabe en større entydighed i opgaverne. Dvs. at alle visiterede tilbud (§107 og 108) er samlet i Center for Rehabilitering og Pleje mens Center for Udsatte Voksne og Familiers profil er blevet tydeliggjort ved at alle §109 og 110 er samlet her.

Det vil samtidig også have en betydning for de to centres samarbejdsrelationer, hvor Center for Rehabilitering og Plejes primære samarbejdsrelation vil være til voksenenhederne i centret samt SUF og regionen, mens Center for Udsatte Voksne og Familier primært vil have en samarbejdsrelation til Hjemløseenheden i centret.

For de mindre §107 og 108 tilbud i Mændenes Hjem og Kirkens Korshærs Herberg Hillerødgade, som flyttes ud af Herbergerne og ledelsesmæssigt og organisatorisk lægges ind under Center for Rehabilitering og Pleje, kommer det til at betyde, at de refererer til to centerchefer. Der er blevet afholdt møde med de berørte tilbud, som er enige i ændringen og den retning, man går. Ligeledes er SL og LFS kommet med positive tilkendegivelser.

Helle Haslund bemærkede, at det i en situation, hvor der skal refereres til to chefer, er rigtig vigtigt, at der er gennemskuelig og synlighed omkring mellemregningerne for at skabe forståelse.

Konklusion

Den overordnede tidsplan for den videre proces blev drøftet og der blev orienteret om organiseringen af de tilbud som ikke bliver en del af det kommende Behandlingscenter. Udsatte området kommer fremadrettet til at

bestå af to centre: Center for Rehabilitering og Pleje samt Center for Udsatte Voksne og Familier.

Ad. 5 Sammenlægning af bofællesskaberne

Lasse Steenland startede med at komme med en rettelse til bilaget, hvor der står, at han har deltaget på afdelingsMED i center CAMPO – han deltog på et samlet personalemøde for alle medarbejdere.

Lasse Steenland orienterede herefter om baggrunden for sammenlægningen af bofællesskaberne. Sammenlægningen understøtter blandt andet muligheden for en sammenhængende og ensartet indsats for borgerne på bofællesskabsområdet. Derudover gør en samlet organisation det muligt at løse en række fælles opgaver bedre og mere effektivt. Det drejer sig bl.a. om ledelse hvor centrene i dag har organiseret sig meget forskelligt, vagtplanlægning, uddannelse/kompetenceudvikling, supervision og vikaradministration. Desuden vil der være administrative fordele i forhold til beregning og opkrævning af husleje ([læs nærmere her](#)).

Der står i forslaget, at der er en årsværkskonsekvens. Dette forventes at kunne løses ved en omstilling på området, så det ikke vil betyde, at der skal ske fyringer.

I forhold til centrenes størrelse er der fra Center for selvstændige boformers side en bekymring i forhold til, at centret kan blive for stort. Der vil derfor blive kigget på det samlede område for at sikre, at alle centre har nogle fornuftige størrelser og de bedst mulige vilkår for at yde en god indsats.

Betina N. Allermann kvitterede for det afholdte møde med Center CAMPO men luftede også en bekymring i forhold til, at det lyder til, at man i Center for selvstændige boformer er meget længere fremme i processen og på lokalMED har truffet beslutninger om, hvordan organiseringen skal være, når bofællesskaberne fra CAMPO bliver en del af deres center. Hun opfordrede til, at processen i de to centre følges ad, da det ellers kan være med til at skabe bekymringer og utryghed.

Lasse Steenland understregede, at det er en åben proces. Processen tilrettelægges af Borgercenter Handicap, så det sikres, at de respektive MEDudvalg inddrages.

Anette Laigaard sagde, at det er vigtigt fra HovedMEDs side at understrege, at der skal køres en åben proces, hvor begge parter inddrages på lige fod.

Linda Svendsen bemærkede, at det er vigtigt, at når to enheder skal lægges sammen, at det bliver som et nyt tredje.

Helle Haslund sagde, at der kunne være behov for at have mere fokus på kommunikationen, så eventuelle misforståelser hurtigst muligt rettes op.

Konklusion

Omlægningen af bofællesskaberne blev drøftet. Vigtigheden af at køre en åben proces, hvor begge parter inddrages på lige fod, blev understreget.

Ad. 6 Plan for organisationstilpasning i BBU

Anne Steenberg lagde op til, at HovedMED drøftede og kom med eventuelle input for at kvalificere den proces, der er lagt for tilpasningen af centrene på børneområdet. Denne proces er lagt på baggrund af en forventning om, at Borgerrepræsentationen ved kommende budgetforhandling for 2016 godkender budgetforslaget om, at Socialforvaltningen ønsker at nedlægge Center for Døgnanbragte og Skolesøgende Børn ([læs nærmere her](#)).

Mette Ploug Nielsen ønskede at arbejdsgruppen udvides med institutionsledere.

Der blev nikked her til.

Linda Svendsen gjorde opmærksom på, at administrationsgruppen i Center for Døgnanbragte og Skolesøgende Børn ikke er samlet i centret men er knyttet op på den enkelte institution. Dette er man nødt til at finde ud af, hvordan man vil håndtere i forhold til, at medarbejderne skal følge med deres institution over i et nyt center, hvor strukturen for de administrative opgaver muligvis er anderledes.

Anne Steenberg opfordrede til, at det administrative område blev repræsenteret i arbejdsgruppen for at sikre, at der bliver taget hånd her om.

Helle Haslund ønskede i procesplanen at få tilføjet etablering af overgangsmED, hvor den nuværende tillidsstruktur bevares i overgangsperioden. Selvom det først er en del af det arbejde, der reelt skal foregå i oktober omkring udarbejdelse og kvalificering af beslutningsforslag, kan det være en god idé at beskrive den fremadrettede proces, da det kan være med til at nedtone eventuelle bekymringer.

Konklusion

Plan for organisationstilpasning i BBU blev drøftet.

Ad. 7 Status på partnerskabsaftale mellem KS og SOF IT

Sven Bjerre indledte med at sige, at der er blevet udarbejdet en god partnerskabsaftale, som både tilgodeser SOF's interesser og støtter op om kommunens tanker i forhold til at samarbejde om at løfte vores indsats.

Linda Svendsen ønskede at få uddybet lidt omkring formålet med at lave partnerskabsaftalen.

Sven Bjerre sagde, at der er flere formål. Et er, at man gerne vil blive bedre til at løse opgaver på tværs af Københavns kommune, hvilket skal være med til at styrke og give bedre løsninger for hele organisationen. For SOF konkret vil det være med til at give en bedre it-understøttelse, idet vi bliver en del af en organisation, der er rigtig stærk på det it-faglige, og samtidig har en lokal enhed, som har forretningskendskabet. Det skal være med til at sikre, at de it-redskaber, vi har på vores arbejdspladser, bliver så gode som muligt.

Linda Svendsen sagde, at det fastansatte personale efterspørger formålet med at flytte deres ansættelse. Der er en forståelse i forhold til de projektansatte, som med den nye konstruktion nemmere kan fastholdes.

Sven Bjerre sagde, at der også er et mål med partnerskabsaftalen om at skabe nogle bedre arbejdspladser og gøre det mere attraktivt at være i it-enheden. Som del af en større it-organisation bliver der bedre mulighed for faglig sparring og udvikling, som der ikke er på samme måde i en lille it-enhed. Det kan samtidig give mulighed for mere varierende opgaver i form af tværgående projekter i kommunen.

Vibeke Skaarup supplerede og sagde, at det også giver en bedre mulighed for mere fokuseret kompetenceudvikling, der er relevant for it-medarbejdere.

Linda Svendsen bemærkede, at det er vigtigt, at systemerne, der anvendes til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne, fungerer og at tilgængeligheden til de medarbejdere, man kan have brug for at spørge til råds, er der. Dette kunne der være en bekymring i forhold til, når man overfører ansættelsesforholdet til en anden forvaltning, idet SOF ikke har råderet over de dispositioner, KS laver på personalesiden. En af bekymringerne er således, at tilgængeligheden og muligheden for indflydelse måske ikke er så optimal som før.

Sven Bjerre sagde, at det der afleveres til KS er den daglige ledelse af enheden og medarbejderne. Han og Stig Lundbech (KS) vil løbende have drøftelser af prioriteringen af ressourcer og opgaver. Det er en del af partnerskabsaftalen, at det skal være en fælles prioritering af ressourcerne.

Linda Svendsen sagde, at medarbejderne har haft bemærkninger i forhold til det, at deres ansættelsesforhold overgår til KS, og KS dermed er arbejdsgiver og har ret til at prioritere brugen af dem. Dette betyder, at man i princippet godt kan trække medarbejdere ud af SOF IT og bruge dem til noget andet. Det er derfor en interessant konstruktion, man får lavet med partnerskabsaftalen, hvor man på den ene side binder sig til at have en specifik ekspertise til rådighed i SOF, samtidig med at det er KS, der i princippet i forhold til ansættelsesretten, har ret til at prioritere brugen af medarbejderne.

I forhold til MEDsystemet kan der være nogle udfordringer i forbindelse med, at man laver en konstruktion, der går på tværs af eksisterende opgaveportefølje og beføjelser. Det kan blive svært at få den medindflydelse og medbestemmelse, som MEDaftalerne giver. Det er derfor nødvendigt at være særlig opmærksom på konstruktionen omkring Teknologiudvalget i SOF, samt medarbejderne i SOF IT, som skal være placeret sammen med SOF men er knyttet op på KS og deres MEDsystem.

Det er derudover vigtigt at være opmærksom på, at SOF IT's medarbejdere vil være fysisk placeret langt fra deres kollegaer på Borups Allé samt deres tillidsrepræsentant. Der skal derfor være afsat tilstrækkelig tid til, at der kan ske den nødvendige informationsudveksling mellem medarbejderne i SOF IT og tillidsrepræsentanten i KS.

Vibeke Skaarup fortalte, at strukturen i KS er, at man ikke har en MEDrepræsentant i afdelingen, men at der afholdes fire årlige kontormøder med MEDindhold, hvor alle deltager. I forhold til tilknytning til KS, er der to AC repræsentanter og fem HK repræsentanter, som dækker hele området. De er således allerede i dag tilknyttet én enhed men dækker flere.

Der er forslag om, at kontorchefen for SOF IT skal indgå i HovedMED i KS. Der er således opmærksomhed omkring udfordringen.

Linda Svendsen havde en bemærkning i forhold til lønmidler og lønforhandlinger. Det er vigtigt, at lønforhandlingen sker med den leder, der kender medarbejderne. Det samme gør sig gældende i forhold til kompetenceudvikling.

Vibeke Skaarup sagde, at der i KS afsættes ca. 1200 kr. pr. medarbejder, som der laves fælles kompetenceudvikling for. Derudover er der mulighed for, hvis kontorchefen ønsker det, at lave kompetenceudvikling for enhedens midler.

I forhold til lønmidler fungerer det på samme måde som i Stabscenter SOF.

Sven Bjerre sagde, at det, der ligger i partnerskabsaftalen i forhold til økonomi, er, at der skal anvendes de samme midler som tidligere. Dvs. at samtlige lønmidler overføres, også de midler der har været givet tillæg af tidligere. Det vil ikke være en fjern chef i KS, der skal forhandle løn, men kontorchefen i SOF IT, som kender medarbejderne.

I forhold til varetagelsen af SOF's medarbejderes interesse i it-systemer er det stadig HovedMED i SOF, der skal drøfte hvad, der skal ske i forhold til større it omlægninger.

Linda Svendsen kommenterede på afsnittet om interessehåndtering i aftalen, hvoraf det fremgår, at der lægges en loyalitetsforpligtigelse ned over medarbejderne i forhold til at skulle varetage SOF's interesser. Man skal være opmærksom på, at det kan blive en udfordring for medarbejderne, hvis der kan blive en loyalitetskonflikt i forhold til SOF's interesser og ansættelsesforhold i KS.

Sven Bjerre sagde, at en eventuel interessekonflikt mellem SOF og KS skal håndteres på ledelsesniveau. Ledelsen i SOF må påtage sig ansvaret for at få varetaget SOF's interesser, hvis man ikke synes, det er det, der gør sig gældende.

Linda Svendsen ønskede at få visuelt tydeliggjort teknologiudvalget/MED i bilag 4.

Derudover bemærkede hun, at det ville være en god idé at udsende KS' velkomstpakke til medarbejderne i SOF IT.

Lillian Albeck bemærkede i forhold til Digitaliseringsstrategien, at der ikke er tænkt på de særlige borgere i SOF.

Konklusion

Partnerskabsaftalen mellem KS og SOF IT blev drøftet.

Ad. 8 Orientering vedr. aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelse

Jan Jensen orienterede om, at Socialudvalget den 24. juni forelægges en sag vedr. udvikling af aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelser. I indstillingen lægges op til, at der arbejdes videre med den lokale ramme for aktivitets- og samværstilbud i de fire områder Nørrebro, Amager, City og

Nordvest i en samskabelsesproces med relevante lokale aktører og driftsherrer i perioden 15. august til 15. oktober 2015.

Endvidere lægges op til, at Socialudvalget behandler forslag til fire faglige udviklingsspor og en omstilling af aktivitets- og samværstilbud ([læs nærmere her](#)).

Der tages udgangspunkt i samme økonomiske ramme. Men der skal frigøres ressourcer for at kunne indfri ønsket om at udvikle kvaliteten på tværs i byen. På baggrund af de input, der kommer, vil Socialudvalget på mødet den 2. december 2015 få forelagt et konkret forslag til en økonomisk og faglig indholdsmæssig omlægning af aktivitets- og samværstilbuddene.

Helle Haslund ønskede, at inddragelsen af medarbejderne blev indskrevet i procesplanen. Det skal være tydeligere hvor og hvordan inddragelsen sker. Samtidig ønskede Helle at vide, hvornår HovedMED igen får en orientering.

Jan Jensen svarede, at HovedMED får en orientering igen efter den 15. oktober, og før det forelægges Socialudvalget.

I forhold til inddragelsen har der været et ønske om en ekstra proces hen over sommeren og frem til efteråret for at fylde de fire spor i lokalområderne ud. Der er ikke i indstillingen beskrevet, hvordan denne proces skal være – det bliver centercheferne, der får til opgave at tilrettelægge processen.

Jeppe Marker Svendsen bemærkede, at det har været en lang proces, og der har manglet noget information til medarbejderne. Det fylder rigtig meget hos medarbejderne. Han opfordrede til, at der informeres så meget som muligt, og at medarbejderne involveres så meget som muligt.

I forhold til borgerne ligger der også en stor opgave. Mange borgere har været det samme sted i flere år, så det kan også komme til at kræve en stor indkøring.

Jan Jensen sagde, at der i inddragelsesprocessen også lægges op til, at borgere og medarbejdere skal inddrages.

Han lagde op til at kommunikere bredere om hele omlægningen på psykiatriområdet, hvor aktivitets- og samværstilbuddene er ét element, for at sætte det ind i en større sammenhæng.

Linda Svendsen bemærkede, at man som udgangspunkt flytter hele lønnen med, når man laver sådanne omstruktureringer. Det er yderst sjældent, at man kan ophæve en funktionsløn, hvorfor det er uheldigt, at det er beskrevet på den måde, det er i papiret.

Jan Jensen sagde, at udgangspunktet selvfølgelig er, at den økonomiske ramme, der er i dag, anvendes, men der er også et ønske om at skabe rum for at den omstilling, der lægges op til, kan laves.

Sven Bjerre sagde, at grunden til, at det står på den måde det gør, er ud fra det generelle princip om, at funktionstillæg gives for en særlig funktion, og man er nødt til at forholde sig til de enkelte situationer og om, der er grundlag for at give et funktionstillæg.

Linda Svendsen kommenterede, at det i så fald er forhandlingsstof og ikke MEDstof.

Konklusion

Der blev orienteret om indstillingen, som forelægges Socialudvalget den 24. juni vedr. udviklingen af aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelser.

Ad. 9 Drøftelse af og opfølgning på administrationsprojektet, selvbetjeningsløsningerne og vagtplanssystemet

Frank Schröder indledte med at give en status på arbejdet med udfordringerne på løn- og personaleområdet, herunder vagtplanssystemet KAS ([læs nærmere her](#)).

Der er iværksat to projekter på baggrund af de udfordringer der er.

1) Projekt Bedre Administration. Her er der blevet besøgt 8 arbejdspladser, som er repræsentative for SOF, for at undersøge problemstillingen nærmere. Man er ved at samle op på de input, der er kommet og udarbejde en rapport, som er klar i slutningen af juni måned. Rapporten skal derefter drøftes på et fælles direktionsmøde mellem KS og SOF.

2) Sideløbende kører et projekt om KAS. Her er indsamlet konkrete eksempler på udfordringer, som er blevet sendt til KS. På det sidste fælles direktionsmøde mellem KS og SOF gav KS en status på KAS-udfordringerne i SOF, og de kommer med en nærmere opfølgning i løbet af uge 27.

Undersøgelserne har vist, at udfordringerne ikke kun vedr. KS, der er også behov for bedre vejledning og uddannelse i brug af systemerne i SOF.

Helle Haslund sagde, at der udover bedre uddannelse til superbrugere også var et stort ønske om at få sendt bedre vejledninger ud til arbejdspladserne, herunder også de tillidsvalgte. Der er tidligere lavet vejledningen 'forstå din lønseddel', og noget i samme stil kunne være godt.

Helle spurgte om, der er nogle arbejdspladser i SOF, der kan fravælge at arbejde i KAS?

Frank Schröder svarede, at man ikke kan fravælge at anvende KAS.

Linda Svendsen sagde, at det er godt, at man nu går mere systematisk i gang med at afdække hvilke problemstillinger, der er, og hvordan det kan løses. Det gælder både i forhold til den konkrete opgaveløsning, men også i forhold til det voldsomme pres, der opleves på ressourcerne i opgaveløsningen i centerfællesskaberne, på grund af SAO og den ressourceafgivelse, der har været i den forbindelse.

Man kan lære noget af den måde centraliseringen af opgaver har været kørt i forbindelse med SAO. Når man laver et servicekatalog, hvor der er nogle forudsætninger for ændrede arbejdsgange, er det nødvendigt at afsætte tid og ressourcer til at få talt sammen centralt og lokalt om, hvordan opgaven skal løses, så man ikke forsætter med at løse opgaverne på samme måde som hidtil.

Det er vigtigt at forholde sig til - også i CSO - de udfordringer, der har været i forbindelse med centralisering af opgaver i forbindelse med SAO, for at undgå at det samme sker ved kommende centraliseringer.

Linda ønskede at få den rapport, der bliver udarbejdet.

Konklusion

Der blev orienteret om de tiltag, der er i gang i forhold til at finde løsninger på de udfordringer, der opleves på løn- og personaleområdet, herunder vagtplanssystemet KAS.

Ad. 10 Socialstrategien

Anette Laigaard orienterede om, at Socialudvalget behandler Socialstrategien ([kan læses her](#)) på mødet den 24. juni. Socialstrategien er et politisk dokument, som skal være en oversættelse og tydeliggørelse af grundlagspapiret.

I forhold til den gamle udgave af Socialstrategien er noget af det, der er blevet ændret at:

- Begrebet social mobilitet er blevet blødt lidt op, så det også omfatter livskvalitet
- Begrebet sundhed er skrevet med en bredere forståelse af sundhed, som også spiller godt sammen med livskvalitet
- Tillid mellem medarbejderne i Socialforvaltningen og den enkelte københavnere er blevet skrevet frem og tydeliggjort
- Ensomhed adresseres - på baggrund af resultaterne af brugertilfredshedsundersøgelsen, hvor ensomhed slog voldsomt ud

Helle Haslund ønskede en opmærksomhed i forhold til det politiske ønske om inddragelse af flere af vores brugere i jobs i SOF, og at man i den sammenhæng skal huske på, at budgetlægning har gjort, at vi har ekskluderet tidligere sårbare kollegaer, som tidligere har kunnet rummes i en Socialforvaltning, men arbejdsplads og arbejdspressmæssigt ikke har kunnet rummes. Det handler ikke kun om strukturering på området men også om budgettilgangen.

Konklusion

Socialstrategien, som behandles af Socialudvalget den 24. juni, blev præsenteret.

Ad. 11 Etablering af projekt om den tværgående kompetenceudvikling i SOF

Projektet 'SOFakademiet' etableres med det formål at understøtte centrenes arbejde med kompetenceudvikling og sikre kompetenceudviklingsaktiviteter på tværs. Med etableringen af projektet konverteres HovedMED arbejdsgruppen vedr. kompetenceudvikling til referencegruppe.

Lillian Albeck spurgte til årsagen til, at Borgercenter Børn og Unge og Borgercenter Handicap ikke står nævnt med en projektmedarbejder i projektbeskrivelsen.

Knud Andersen svarede, at det blot skyldes, at der ikke er peget på en medarbejder endnu.

Konklusion

Etablering af projektet 'SOF akademiet' blev drøftet. Med etableringen af projektet konverteres HovedMED arbejdsgruppen vedr. kompetenceudvikling til referencegruppe.

Ad. 12 Ændring af retningslinjer for indhentning af børneattester

Anette Laigaard orienterede om ændringen af retningslinjer for indhentning af børneattester, som betyder at retningslinjerne skærpes.

Kate Jalsing gjorde opmærksom på, at attesterne ikke er varige, men kun gælder i en begrænset periode.

Konklusion

Der blev orienteret om ændringerne af retningslinjer for indhentning af børneattester, og de blev taget til efterretning.

Ad. 13 Årshjul, inkl. sager på vej

Lillian Albeck ønskede, at der blev kigget på mødernes placering hen over året, således at de er spredt så jævnt som muligt ud over året.

Ad. 14 Meddelelser

Anette Laigaard ønskede alle en god sommer.

Ad. 15 Eventuelt

Intet til eventuelt