



04-12-2014

Referat af HovedMED den 5. december 2014

Dato: Fredag den 5. december 2014
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Herbergscentret, Sundholmsvej 20

Sagsnr.
2014-0239331

Dokumentnr.
2014-0239331-3

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	HK Kommunal, næstformand
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	HK
Lillian Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Evan Mas Hansen	Center for socialpædagogik og psykiatri	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Lasse F. Steenland	Kontorchef, DU Handicap	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejds miljø)
Jan Jensen	Kontorchef, DU Udsatte og psykiatri	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejds miljø)
Kathe Jalsing	Gruppeleder, Den sociale hjemmepleje	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejds miljø)

BG1 - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

www.kk.dk

Mette Ploug Nielsen	Afdelingsleder, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejds miljø)
Tina Busholdt	Arbejds miljøkoordinator, Kontoret for organisationsudvikling	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Kristian Bay Knudsen	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Glenn F. Andersen	Den sociale hjemmepleje	Den sociale hjemmepleje
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef, Kontoret for organisationsudvikling	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
<u>Gæster</u>		
Lis Kelsen	Kontoret for organisationsudvikling	Dagsordenspunkt 4
Michelle Fejø	Kontoret for Regnskab	Dagsordenspunkt 5
Martin Nabil	DU Børn	Dagsordenspunkt 6
Korsbæk		

Dagsorden

Lis Bjarnesen byder velkommen og fortæller kort om Herbergscentret

1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter
 2. Arbejds miljø – fast punkt. Medindflydelse
 3. Organisationsjusteringer vedr. MY-DU, hjemmeplejen og de centrale kontorer. Medindflydelse
 4. Temadrøftelse af sygefravær. Bilag:
 - 4.1 Oversigt over sygefravær i SOF 2014
 5. Orientering om ny vejledning vedrørende brug af Københavns Kommunes arbejdsklausul. Bilag:
 - 5.1 Arbejdsklausul vedrørende sikring af arbejdstagerrettigheder i forbindelse med arbejde udført for Københavns Kommune
 - 5.2 CSR-bilag
 6. Tilpasning af centerstrukturen på børneområdet. Medindflydelse
 7. Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:
 - 7.1 Årshjul 2014/2015
 8. Meddelelser
 9. Eventuelt
-

Referat

Lis Bjarnesen, Centerchef i Center for udsatte voksne og familier, indledte mødet med at byde velkommen til Herbergscentret på Sundholm, hvor mødet denne gang blev holdt, og fortalte lidt om stedet.

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

Anette Laigaard orienterede om mødet med arbejdstilsynet, som handlede om vold på SOFs bosteder. Der var et ønske fra Arbejdstilsynets side om at blive inddraget tidligere i forløbene og komme tættere ind i dialogen med SOFs arbejdspladser, for at få en bedre forståelse for den virkelighed og de dilemmaer, der er i SOFs verden. De vil gerne inddrages tidligere også i forhold til mulige løsninger.

Jan Jensen sagde, at det er interessant at bemærke, hvordan vi agerer, når vi får et påbud – vi går i gang, ordner og melder tilbage - ud fra en opfattelse af at det er sådan, vi forventes at agere, mens Arbejdstilsynet rent faktisk meget gerne har en dialog med os omkring hvor langt vi er, og hvilke tiltag vi gør.

Lasse Steenland supplerede og sagde, at Arbejdstilsynet er interesseret i at forvaltningen byder ind i forhold til de påbud, der bliver givet, og at de efterfølgende gerne vil komme på opfølgningstilsyn med henblik på at få ændret noget af det, der fungerer mindre godt.

Lillian Albeck bemærkede, at vi skal værdsætte det system, Arbejdstilsynet repræsenterer, idet det netop arbejder på at gøre arbejdspladsen så god som muligt.

Konklusion

Der blev orienteret om møde med Arbejdstilsynet.

Ad. 3 Organisationsjusteringer vedr. MY-DU, hjemmeplejen og de centrale kontorer

Jan Jensen gav indledningsvist en generel status. Siden sidste HovedMED, hvor hvert område orienterede om hvor langt de var nået, har der været afholdt ledelsesseminar. Her blev drøftet hvor langt de enkelte borgercentre, center for politik samt center for stabe er kommet i deres proces.

Noget af det der var særlig fokus på, på ledelsesseminaret, var hvordan, der nu bliver skabt fokus på resten af organisationen og ikke kun stabsfunktionerne. Der arbejdes meget med, hvordan niveau 3 cheferne bliver inddraget.

Alle områder er forskellige steder henne. På voksenområdet gennemføres f.eks. et interviewforløb med niveau 3 chefer for at få belyst hvilke forventninger, de har til stabsfunktionen, og hvordan den skal understøtte borgercentret. Derefter påtænkes at afholde en temadag med alle niveau 3 chefer.

Generelt er alle i god gænge i forhold til medarbejderinddragelse. Der er etableret medarbejderorganer hele vejen igennem, som har indflydelse på de processer, der sættes i gang.

Der er selvfølgelig de logistiske udfordringer i forhold til at finde de rigtige lokaler hvor MY og DU kan være sammen.

I forhold til borgercentret på voksenområdet kører misbrugsafklaringen ved siden af. Der arbejdes, så langt det er muligt, mod at blive et center uden at tage nogen beslutninger, der griber ind i den proces, der kører på misbrugsområdet.

Der er også blevet afholdt AfdelingsMED, hvor et opmærksomhedspunkt, der er fremkommet, er, hvorvidt man har husket at få arbejdsmiljørepræsentanter med i arbejdet med at finde egnede lokaler. Det er der opmærksomhed omkring hele vejen rundt. Helle Haslund sagde, at det på trods af, at der sker medarbejderinddragelse, fortsat er vigtigt at huske på, at sager der går på tværs skal behandles i HovedMED – indtil en ny MEDstruktur er på plads.

Knud Andersen tilføjede, at den eksisterende MEDstruktur kører videre. Hvilket betyder, at der både for centrene på DU-området og Myndighedscentrene fortsat er AfdelingsMED. Der er overvejelser om, hvordan det bredes ud i hele organisationen, det er mange medarbejdere der skal engageres i forløbet, hvilket er nødvendigt at tage i etaper. Derudover er der noget formelt omkring hele MED organiseringen, som der skal træffes nogle beslutninger om.

Linda Svendsen sagde, at der nu er blevet brugt en del tid på at samle kontorerne i Bernstorffsgade i to centre samt få stabsfunktioner på MY og DU til at smelte sammen. Den opgaveportefølje, der ligger begge steder, skal understøtte det udførende arbejde, hvorfor det er rigtigt vigtigt at få inddraget de borgerrettede funktioner inden der helt slås søm i hvilken opgaveportefølje, der er de respektive steder. Det er vigtigt at medarbejderne på udførerdelen tænkes ind hurtigst muligt.

Anne Steenberg sagde, at skal lederne tage ejerskab og føre justeringerne igennem på en ordentlig måde, skal de selv være med. Ind til nu har der været afholdt to temadage på tværs af DU og MY i borgercentret på børneområdet. Der er rigtig meget, der lige skal finde et leje, inden man går ud til medarbejderne, og det skal der være plads til. I forhold til selve inddragelsesprocessen er det rigtig vigtigt at have HovedMEDs tilbagemeldinger i dag for at kunne gå videre. Herefter påbegyndes den større inddragelsesproces. Anne appellerede til, at skal der være inddragelse, er der også nødt til at være tid til det, ellers vil medarbejderne ikke tage det alvorligt.

Anders Kirchhoff sagde, at hovedmålet er at få skabt et fundament for at samspillet mellem MY og DU kan fungere, og vi kan understøtte en mere helhedsorienteret indsats over for borgerne – ikke samlokaliseringen i sig selv. Det er dejligt, at der er en energi og et ønske om at blive inddraget, men det har været vigtigt først at skabe fundamentet og helt konkret et makkerskab mellem de to chefer for henholdsvis MY og DU. Den videre proces og endelige struktur kommer formodentlig ikke til at se helt ens ud for alle områder, da det er forskellige opgaver og målgrupper. Det vil være en balance i forhold til at skulle have nogle fællesnævner for alle borgercentre samt skabe plads til forskellighed.

Jan Jensen sagde, at en af de ting, der netop blev drøftet på sidste HovedMED, var hvordan de næste led kom med. Her spiller overgangsMED en væsentlig rolle i forhold til at drøfte, hvornår det er rimeligt og relevant at inddrage medarbejderne i de videre processer.

Linda Svendsen sagde, at hun har forståelse for at ledelsen har behov for at få sin portefølje på plads, men at man skal være opmærksom på, at når man gør det så laves der allerede en opgave- og ansvarsfordeling, som kan få en betydning for den brugerrettede del.

Anne Steenberg sagde, at hun var enig, men at det samtidig er vigtigt ikke at skabe usikkerhed og kaos i organisationen i forhold til hvad, der nu skal ske.

Linda Svendsen kommenterede på noget af det materiale, der var vedlagt referatet fra sidste HovedMED. I forhold til Borgercentret for hjemmepleje nævnes i materialet et bostøttecenter. Linda spurgte til hvad det er og betyder. Er det en organisatorisk eller opgave samling?

Anders Kirchhoff svarede, at vi i dag har en hjemmepleje og nogle meget nært beslægtede funktioner i Handicapcenter København og Socialcenter København. Som borger med handicap kan det derfor nogle gange være lidt tilfældigt, om man kommer via en hjemmeplejelogik ind og får støtte i eget hjem, eller om man kommer til et botilbud. Der er derfor et ønske om, at der bliver kigget helhedsorienteret på borgeren.

Der er to spor i det. Det ene handler om visitationen, og hvordan vi kan få noget fælles visitation. Det andet handler om udførerdelen, hvor vi kan se, at der kommer en lang række forskellige i borgernes hjem, og det er ikke altid, at det er koordineret. Så hvordan kan dette koordineres bedre. Der er en systemproblematik, som skal løses og arbejdsgruppen er blevet bedt om at komme med forslag til forskellige modeller og opstille fordele og ulemper. Selvom det kommer til at køre samtidig med samlokaliseringen af MY-DU, vurderes det, at være det rigtige tidspunkt at kigge på det, inden vi får sat os for fast i den nye struktur.

Linda Svendsen spurgte til, om alle medarbejdergrupperne ved, hvad der foregår, og er inddraget i drøftelserne?

Anders Kirchhoff svarede, at det primært har været ledelsen, der har været involveret her i starten. Fra nu af tager hjemmeplejen styringen og laver det som et egentligt projekt. Ved siden af kører en proces om relationel koordinering, som supplerer dette.

Anette Laigaard sagde, at det evt. kunne være relevant at tage op og drøfte nærmere på næste HovedMED.

Anette Laigaard rundede af. Organisationsjusteringerne er nu blevet behandlet af HovedMED og der vil blive arbejdet videre ud fra de kommentarer, der er kommet.

Konklusion

Organisationsjusteringerne vedr. MY-DU, hjemmeplejen og kontorerne i Bernstorffsgade blev behandlet. Der arbejdes videre ud fra de kommentarer der fremkom på mødet.

Ad. 4 Temadrøftelse af sygefravær

Lis Kelsen, Kontoret for organisationsudvikling, indledte med at give en status på forvaltningens sygefravær. Prognosen viser, at vi ikke når måltallet for i år på 12, men ender på 13. Det betyder, at hvis vi skal nå måltallet for 2015, så skal fraværsdagsværk pr. medarbejder reduceres med 2 næste år.

HovedMED havde her efter en fri drøftelse af sygefravær med fokus på blandt andet hvordan vi arbejder med sygefravær i dag og mulige nye initiativer i forbindelse med sygefraværsindsatsen i SOF. ([se slides](#))

Nogle af de input, der fremkom under drøftelsen, var:

- Have fokus på det forebyggende og det der virker positivt og omsorgsgivende på medarbejderne. Drøftelse af kerneopgaver og faglighed.
- Hurtig indsats i forhold til medarbejdere der bliver syge på grund af forhold på arbejdspladsen – ikke i form af sanktionering over for den enkelte medarbejder
- Lytte til hvilken belastning medarbejderne oplever de har.
- Mere fokus på de langtidsfriske – får energi fra dem i arbejdet. Kunne f.eks. synliggøre hvor mange der er mødt på arbejde frem for hvor mange, der er syge
- Åbenhed og opmærksomhed omkring medarbejdere med svære situationer i deres liv, f.eks. pårørende med kronisk sygdom, som kan have indflydelse på udførelsen af arbejdet
- Kigge på tingene i de rigtige sammenhænge. Der er mange nuancer af sygefravær, hvorfor det kan være svært at opsætte overordnede manualer
- Kigge nærmere på hvornår der er energi i det arbejde man laver. F.eks. lave en trivselsundersøgelse med fokus på hvornår man har energi på forskellige arbejdstidspunkter på dagen – en slags energibarometer
- Hvordan taler vi om stress og om at have meget travlt
- Ledelsesmæssigt ansvar at have opmærksomhed på og hjælpe medarbejdere der har svært ved at prioritere og balancere arbejdsmængden. Vigtigt at kunne have den tætte dialog med medarbejderen
- Vigtigt med en drøftelse af hvad og hvordan der forventes at lederen agerer
- Regler skal være vejledende – fungerer ikke som tiltænkt hvis de følges mekanisk og uden tanke for den konkrete situation
- Vigtigt at holde fast i at have nogle faste rammer, kan være en hjælp
- Sygefravær skal være et fælles anliggende på den enkelte arbejdsplads. Det berører ikke kun den enkelte medarbejder men hele arbejdspladsen og løsningen af opgaverne. Som sygemeldt skal man føle at det betyder noget, at man kommer tilbage
- Indsatsen bør styrkes i forhold til forebyggelse af fravær. Være på forkant med hvad der sker på arbejdspladsen – god dialog mellem medarbejdere og leder (LokalMED)
- Fokus allerede ved rekruttering, så krav og kompetencer matcher. Være skarpere på at anvende cases ved ansættelser

- Være opmærksomme på sprogbrug – taler vi sygefravær, omsorg, trivsel mm.
- Gøre mere brug af delvis raskmelding
- Kunne være godt hvis langtidsfravær kunne fremgå tydeligere af sygefraværstatistikken
- Analyse af den enkelte arbejdsplads med fokus på sammensætning af medarbejdere og borgere. Hvordan er medarbejderne rustet fagligt til at have med de konkrete borgere at gøre
- Opmærksomhed på at organisationsændringer kan påvirke sygefraværet

Arbejdsgruppen under HovedMED vil tage inputne med i deres videre arbejde og vurdere behovet for en eventuel handleplan.

Konklusion

Der blev givet en status på forvaltningens sygefravær. Herefter var der en fri drøftelse af sygefravær med fokus på blandt andet hvordan vi arbejder med sygefravær i dag og mulige nye initiativer i forbindelse med sygefraværsindsatsen i SOF

Ad. 5 Orientering om ny vejledning vedrørende brug af Københavns Kommunes arbejdsklausul

Michele Fejø, Kontoret for regnskab, orienterede om brug af arbejdsklausul og CSR i Københavns Kommune ([se slides](#)). Det er besluttet af Borgerrepræsentationen at kontrakter, som indgås af forvaltningerne, skal omfatte CSR og arbejdsklausuler.

CSR-bilaget skal vedlægges alle kontrakter inden for bygge og anlæg, varer samt tjenesteydelser.

Arbejdsklausuler vedlægges alle kontrakter inden for bygge og anlæg, tjenesteydelser samt vareindkøb for over en million.

For SOF omfatter tjenesteydelser også køb af socialfaglige ydelser.

Når man benytter sig af Københavns Kommunes indgåede aftaler, er der taget højde for ovennævnte. Ved tjenesteydelser, hvor Københavns Kommune ikke på forhånd har en aftale, og man vælger at indgå en kontrakt, er man selv forpligtet til at sørge for det.

I økonomiforvaltningen er der i sommer opstartet en tilsynsenhed, som tager rundt på arbejdspladserne og følger op på om reglerne efterfølges.

Der vil være sanktionsmuligheder, både i form af dagbøder samt at afbryde en kontrakt.

Lasse Steenland spurgte til om beslutningen vedr. CSR og arbejdsklausul kun gælder de kontrakter, som indgås kommunalt, og ikke de f.eks. tjenesteydelser, der købes for borgernes egne penge.

Michelle Fejø svarede, at det kun gælder for de kontrakter, som indgås kommunalt.

Anders Kirchhoff påpegede, at det er nødvendigt at få sat en bagatelgrænse på dette område, så det ikke bliver en administrativ uoverkommelig

opgavetage. Regnskabskontoret vil vende tilbage til Anders med et oplæg her på.

Det er samtidig meget vigtigt at være helt tydelig i definitionen og kommunikationen af, hvad der forstås ved en kontrakt.

Der vil blive sendt en vejledning ud med Ugepakken.

Konklusion

Der blev orienteret om BR beslutningen, som vedrører, at alle kontrakter, forvaltningerne indgår, skal omfatte CSR og arbejdsklausuler.

Der vil blive sendt en vejledning ud med Ugepakken.

Ad. 6 Tilpasning af centerstrukturen på børneområdet

Sven Bjerre indledte med at beklage at sagen kommer på i denne form og ikke er kommet på tidligere.

Det er en del af budgetforslaget, at der skal tilpasning af centre på børneområdet og punktet i dag omhandler hvilke to konkrete centre, det drejer sig om.

Martin Nabil Korsbæk, DU-børn, fortalte, at det som sagt er en del af budgetforslaget for 2015, at der skal ske en tilpasning af centerstrukturen med det formål, at der skal være tydeligere profiler for centrene til gavn for udsatte børn og unge. Der blev før sommerferien udarbejdet et sæt kriterier for den kommende omlægning, som blev sendt ud til centercheferne til kommentering. Herefter blev der udarbejdet en tidsplan, og centercheferne blev bedt om at komme med forslag til, hvordan centerstrukturen kunne tilpasses. Forslagene pegede på en mindre tilpasning af centerstrukturen til en start blandt andet ud fra argumenter om at afvente oprettelsen af det nye borgercenter samt projektet Tæt på familien og lave en mere gennemgribende evaluering på baggrund af de initiativer, der ligger her. På baggrund af de input, der kom fra centercheferne, er det blevet indstillet til direktionen, at aftalen med den selvejende forening Livsværk revurderes. De har center for døgnanbragte børn og unge, hvorunder hører Donekrogen og Orøstrand. Aftalen opsiges således at centret nedlægges, men de to institutioner tilknyttes Center for dag- og døgninstitutioner for skolesøgende børn. Der har løbende været en dialog med Livsværk og den berørte centerchef i Center for døgnanbragte børn og unge.

Helle Haslund sagde, at det er ærgerligt ikke at være blevet informeret noget før.

Hun formodede, at der også er blevet nikked til, at en større omorganisering af børneområdet udsættes til efter Borgercentret er kommet op at køre.

Lars Petersen sagde, at tilpasningen giver fint mening, og at han også godt kan se fornuften i at lave en mindre rokade nu og afvente med den større omlægning. Han ville dog gerne inviteres ind til en nærmere drøftelse af det konkrete og praktiske i forhold til den forestående tilpasning.

Helle Haslund sagde, at de faglige organisationer fortsat ønsker at følge tingene tæt, selvom vi kommer til at befinde os i en overgangsperiode ind til de nye borgercentre er kommet helt op at køre.

Martin Nabil Korsbæk bemærkede at det er første justering på børneområdet siden centerdannelsen, og i forhold til fremtidige omlægninger tages det gode samarbejde, der i dag er med de faglige organisationer med over i Borgercenteret.

Helle Haslund bemærkede, at det har været lidt svært at få lov til at se de bemærkninger, der er givet fra centrene.

Mette Ploug Nielsen spurgte til hvornår tilpasningen træder i kraft?

Martin Nabil Korsbæk svarede, at man vil gå i dialog med forening Livsværk i forhold til revurderingen af aftalen hermed.

Konklusion

Der blev orienteret om tilpasning af centerstrukturen på børneområdet. Center for døgnanbragte børn og unge nedlægges og de to institutioner herunder, Donekrogen og Orøstrand, overflyttes til Center for dag- og døgninstitutioner for skolesøgende børn.

Ad. 7 Årshjul, inkl. sager på vej

Anette Laigaard spurgte til årshjulet og om det fungerer, som det bør – giver det godt nok overblik over de sager, der er på vej?

Helle Haslund foreslog, at man eventuelt kunne have en liste i bunden af årshjulet over sager på vej.

Ad. 8 Meddelelser

Anette Laigaard takkede for et godt samarbejde igennem 2014 og ser frem til samarbejdet næste år.

Ad. 9 Eventuelt

Evan Max Hansen spurgte til, om nogle af SOFs centre kan blive særligt berørt af den store gruppe af asylansøgere, der kommer?

Anne Steenberg sagde, at SOF nogle gange har oplevet en stigning i forbindelse med flytningestrømme, særligt i forhold til uledsagede børn og unge, hvor SOF har et tæt samarbejde med Dansk Røde Kors. På grund af Københavns volumen plejer det dog ikke at få den helt store betydning.

Linda Svendsen fortalte, at HK Kommunal har skrevet til KS og overborgmesteren på grund af, at mange medarbejdere ansat i KS har en del udfordringer i forhold til arbejdsophobning og systematisk overarbejde. HK vil sætte stor pris på, at man fra forvaltningernes side vil arbejde med i forhold til at finde en løsning.

Jørgen Marthedal supplerede og sagde, at man på centerniveau fortsat er udfordret af de opgaver, som KS burde varetage. Man skal være opmærksom på, at opgaver ikke flytter tilbage til centrene uden, at der følger ressourcer med.

Anette Laigaard sagde, at hun netop har afholdt møde med KS' direktion, hvor det konkret blev aftalt at tage fat i nogle af disse opgaver og følge dem

og finde ud af, hvor problemstillingen er. De vil derfor rigtig gerne i kontakt med nogle af dem, der har disse oplevelser. Der er således en god dialog med KS' direktion, hvilket er en start i forhold til at få taget fat om problemstillingerne.