



Referat af ekstraordinært møde i Hovedsamarbejdsudvalget

21-11-2008

Dato: 21. november 2008
Tid: Kl. 10.00
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal. vær 315
Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK/Kommunal (næstformand)
Ulla Baggesgaard, LFS
Jens Flyvholm, FOA, sosu
Sine Andersen, DJØF
Ole Larsen, SL
Joan Marie Nielsen, DS
Henning Petersen, KKE
Anette Laigaard, administrerende direktør (formand)
Sven Bjerre, direktør
Jens Elmelund, direktør
Henrik Dencker, HR
Arne Bertram, de sociale centre
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne
Lis Bjarnesen, HR (gæst)
Deltog ikke: Steen Alberts, handicappede og psykisk syge
Ordstyrer: Arne Bertram
Referent: Bente Hansen

Sagsnr.
2008-138666

Dokumentnr.
2008-642765

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Dagsorden:

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

1. Direktionens udkast til lokal organisering
2. Eventuelt

Anette Laigaard foreslog, at HSU først forholder sig til de overordnede linier i organisationsplanen og derefter drøfter, om der er konkrete ting i designarbejdsgruppernes rapporter vi skal arbejde videre med.

Dernæst fortalte Anette Laigaard, at i forhold til det oprindelige oplæg besluttede direktionen på mødet den 18. november, at der ikke skal oprettes et administrationscenter. Der er kommet en række input, der tyder på, at hensynet til entydighed og sammenhæng i organisationen bedst nås ved at undlade oprettelsen. På børne- familiecentret arbejder vi henimod 8 team bl.a. af hensyn til sårbarhedsproblematikkerne især på undersøgelsesområdet. Derudover har direktionen besluttet, at gadeplansindsatsen bliver en del af hjemløseteam for at skabe størst helhed. Arbejdsgruppens anbefaling om overflytning af arbejdet med §§ 100, 41 og 42 til handicapcentret har direktionen brug for at overveje nøjere, inden der træffes beslutning. Anette Laigaard fortalte herefter, at Mikkel Warming har været rundt på voksencentre, og på den baggrund har han henstillet til direktionen, at der etableres 5 voksenteam – og ikke 4 som oprindeligt foreslået.

På sikringsområdet sluttede direktionen op om de foreløbige overvejelser, arbejdsgruppen har udarbejdet. Endvidere deltog Økonomiforvaltningen i høringskonferencen den 7. december, og de lyttede meget til os.

Socialudvalget har bedt om at få HSUs udtalelse til organisationsplanen, når de behandler organisationen på første møde i december. Efterfølgende skal det afklares, om sagen skal behandles i BR, eventuelt som en samlet sag om vores 3 omstillingsbølger.

Joan Marie Nielsen sagde, at det havde været en god høringskonference. Men hun har vanskeligt ved at se, at det der blev talt om er indarbejdet i planen. Dernæst spurgte hun, hvad det er B-siden skal beslutte i dag.

Linda Svendsen fremførte, at direktionen ikke har lagt skjul på, at omorganiseringen bunder i besparelser og behovet for bedre styring af økonomien samt gennemførelse af effektiviseringer i form af besparelser ved sammenlægning af opgaver.

Gennem mange år er administrationsområdet blevet pålagt den ene besparelse efter den anden, som kan medvirke til dårligt arbejdsmiljø og stress. Med organisationsændringen løser ledelsen sårbarhedsproblemerne på visse af opgaverne nu og her ved sammenlægning af disse i centrale centre. Men man sammenlægger for

at fortsætte med yderligere besparelser, som så inden længe vil udløse nye sårbarhedsproblemer, og hvad vil man så gøre?

Medarbejderne har deltaget aktivt i arbejdsgrupperne og høringskonferencen og har gjort det rigtig godt. Det er naturligvis i alles interesse at have så god en arbejdsplads som muligt, men processen har været meget lukket fra begyndelsen, og medarbejderne har ikke haft mulighed for at komme med deres egne bud og løsninger på den fremtidige organisering. De er blevet bedt om at kommentere et næsten færdigt produkt. Som hun ser det, løser strukturoplægget ikke de problemer, der er med manglende ressourcer og ”skæv” alderssammensætning. En stor gruppe medarbejdere er tæt på pensionsalderen og vil efterlade et ”hul”, der ikke uden videre kan erstattes. Hvis man overhovedet kan få personale til erstatning for de, som går af, er det ofte personale, som ikke er faguddannet til opgaven. Elever har man ikke ansat i årevis. Som hun ser det, er der en divergens i forhold til at skabe bedre faglighed og kvalitet i opgaveløsningen.

Med så stor en omstrukturering og med flytning af så mange medarbejdere, bør man kunne forvente, at de problemer som der er peget på i årevis også løses. Hun slog endnu en gang fast, at omstruktureringer ikke løser hverken problemerne med ressourcerne, aldersskævheden eller problemerne med manglende faguddannet personale. Det hænger ikke sammen med, at vi skal være landets bedste socialforvaltning.

Hun spurgte til det videre forløb i processen, og hvad det egentlig er, B-siden skal tage stilling til i dag. B-siden føler ikke de har været meget involveret i forløbet. De sidder i en følgegruppe, som ikke har været indkaldt og har ellers deltaget i høringskonferencen. Dernæst spurgte hun, hvordan MR- og DU- kontorerne spiller ind i forhold til, at centerchef/myndighedsschefer refererer til direktionen. Endelig er der lokaleproblemerne. Handicapcentret er endnu ikke samlet. Hun forestiller sig, vi kommer i samme situation, når der skal ske en samling af opgaverne i forhold til AE, central modtagelse og sikringsydelse. Hun spurgte endvidere til, hvordan man vil gennemføre besparelserne i 2009, som i udgangspunktet er hæftet op på samling af opgaver, hvis opgaverne ikke lokalemæssigt kan samles.

Hun spurgte dernæst, hvor beslutningen om at overflytte sikringsydelse til Økonomiforvaltningen stammer fra. Hun er enig i, at der er sårbarhed på området og beslutningen om, at ydelserne skal samles ét sted, er fornuftig nok, men at opgaven derefter skal overføres til Økonomiforvaltningen, er kommet bag på mange. Det er meldt ud, at det er en politisk beslutning, men politiske beslutninger har åbenbart forskellig magt i de forskellige forvaltninger, da Sundheds- og Omsorgsforvaltningen åbenbart selv kan beslutte, om de ønsker at

overføre opgaven med pensioner til Økonomiforvaltningen, selvom beslutningen ligger i samme budgetaftale, som beslutning om overførsel af sikringsydelse. Hvorfor har Socialforvaltningen ikke samme mulighed. Politiske beslutninger kan træffes på 2 måder, nemlig af politikerne selv eller som eftergodkendelse af beslutning fra administrationen. Det sidste kræver en høring af medarbejderne i SU-regi. Hun mener at direktionen skylder medarbejderne en forklaring på, hvorfor sikringsydelse skal overføres til Økonomiforvaltningen.

Ulla Baggesgaard er bekymret for omorganiseringen som udgangspunkt. Der findes stort set ikke et hjørne af Socialforvaltningen, der gennem en 2-årig periode ikke vil være under omstrukturering, med alt hvad det indebærer af tempotab, utryghed og manglende fokus på daglig drift. Vi er nået dertil, hvor omstruktureringer ikke længere er en del af løsningen, men snarere en del af problemet. Omstruktureringen er født med det grundlæggende handicap, at den hviler på et sparekrav, og økonomien har i en vis udstrækning været mere styrende for omorganiseringen end faglige afvejninger. Det er fint, at Mikkel Warming tager ud på centrene, og det er godt med 5 voksenteam, men hun håber på 6 team. Hun kvitterede dernæst for, at struktur og geografi fastholdes på misbrugsområdet. Det er godt. I designarbejdsgrupperne har LFS følt sig hørt, og det vil hun også gerne kvittere for.

Henning Petersen har ikke haft tid til at diskutere arbejdsgruppeoplæggene med baglandet. Dernæst sagde han, at besparelserne er de politiske vilkår, man må forholde sig til. Indholdet i rapporterne giver anledning til en række spørgsmål. Spørgsmålet er, hvordan vi viderefører de attraktive arbejdspladser. Det er glædeligt med 5 voksenteam. Samtidig er det vigtigt at sikre, at teamene ikke får en størrelse, så vi ikke kan fastholde nærværende ledelse. Fordelen er, at vi har god tid til ledelse. Han understregede, at det er vigtigt, at der sættes deadline for tidslinier. Henning Petersen tilsluttede sig kvitteringerne om medarbejderengagementet i arbejdsgrupperne. Mange medarbejdere ser omorganiseringen som en udfordring.

Jens Flyvholm synes også, det har været fint med designarbejdsgrupper og høringskonference. Men han er bekymret for størrelsen på teamene. Han har hørt udenbys, at diskussionerne går på, at ledelsesintensiteten ikke behøver at være så tæt på udegående grupper. Det er han grundlæggende uenig i. 6 team vil være bedre. Han opfordrede til ikke at spare så meget på ledelse. Derudover er han bekymret for, hvis der bliver for lang afstand til lederne. Det har været problematisk at få det til et team, og nu vil man gøre det endnu større. Han gjorde opmærksom på, at han ikke har talt med alle dem, han repræsenterer, så han tager forbehold for oplægget. Derudover er han bekymret for den fremadrettede proces. Hvis man ikke går i gang nu, står man med

problemet 1. januar 2010. Han påpegede, at handicapcentret ikke er på plads. Udførerenheden er heller ikke på plads og sidder i midlertidige lokaler. Han frygter medarbejderne kommer til at sidde i 2 år uden at være på plads. Mikkel Warming var på besøg ude på Brønshøj/Husum, hvor medarbejderne sidder meget tæt, og hvor de også sidder midlertidigt. Hvis de skal vente til 2010 er det meget lang tid.

Ole Larsen oplyste, at han primært har talt med medarbejdere i udførerledet. Han finder det bekymrende, at omstruktureringen afhænger af økonomi. Tidligere omstruktureringer har betydet, at kendskabet til arbejdspladserne forsvinder, og der opstår videnstab. Der skal rationaliseres og effektiviseres for at medarbejderne kan nå de opgaver, de skal udføre. Han finder det tankevækkende, at medarbejdere og borgere først er nævnt langt henne i oplægget. Og man skal endnu længere hen i oplægget for at finde noget, der er godt for medarbejderne. Desuden har han vanskeligt ved at se, hvordan oplægget spiller sammen med den nye centerdannelse. Ifølge notatet har direktionen besluttet, at gadeplansindsatsen skal være en del af hjemløseteamet. Han mener, det burde ligge på centret, som der var lagt op til i den ny centerstruktur. For medarbejderne kan det blive vanskeligt at finde ud af, hvem der skal have overblikket. Der skal så mange ressourcer ud som muligt, hvor borgeren er.

Sine Andersen er enig i, at oplægget til omorganisering som udgangspunkt er direktionens, men er derudover enig i, at processen med arbejdsgrupper og høringskonference har været god. Spørgsmålet er, hvordan vi kommer videre. En designarbejdsgruppe anbefaler f.eks. på baggrund af høringskonferencen, at der etableres arbejdsgrupper, ad hoc samarbejdsudvalg og ønskeproces for de medarbejdere, som ikke naturligt følger opgaverne, og at arbejdsvilkår i overgang til ny organisation klarlægges. Endvidere er der nedsat en kommunikationsgruppe, som man kunne overveje at udvide med medarbejderrepræsentanter. Nogle af de ting kunne man bruge til at klare løbende diskussioner, der vil opstå i løbet af det næste års tid. Sine Andersen er dog usikker på, om man behøver at bruge et helt år på omorganiseringen, selvom det naturligvis er nødvendigt at have basale forhold som chefer og lokaler på plads inden omstruktureringen. Hun finder det endvidere positivt for den faggruppe, hun repræsenterer, at samle opgaver i større enheder. Det betyder bedre muligheder for faglig sparring.

Anette Laigaard svarede, at det ikke har været direktionens ønske, at processen skulle være lukket. Men direktionen var nødt til at komme med et oplæg og ud fra det have diskussionen. B-siden har undervejs i processen haft mulighed for at komme med gode forslag til omorganiseringen. Det har samtidig været vigtigt for direktionen, at skabe den nødvendige ro til sikker drift, børneområdet har bl.a. været

meget hårdt spændt for. Direktionen har været nødt til at lave noget radikalt for at tro på, at vi kan leve op til HR-strategien, for at skaffe attraktive arbejdspladser, bedre fagligheden og mindske sårbarheden, således at medarbejderne får et spændende arbejde og et arbejdsmiljø der er godt og sundt, så medarbejderne ikke går ned med stress. At medarbejdere og borgere ikke er nævnt før langt henne i rapporten skyldes, at her har vi fat i den organisatoriske del. I de politiske planer er borgeren nævnt. I HR strategien er ledere og medarbejdere nævnt. Vi skal naturligvis tænke borgerne ind, når vi tilrettelægger placering af opgaver, således at borgerne ikke skal henvende sig først det ene sted og derefter et andet sted.

Med hensyn til at medarbejdere skal høres når der sker ændringer i arbejdsvilkårene, at der er lagt en plan for forløbet og overdragelsen vil ske i tæt dialog med medarbejdere og ledere. Formelle samarbejdsorganer vil blive nedsat for at sikre en tæt dialog. Hele opgaven med sikringsydelse bliver samlet, og det betyder ikke de store ændringer, om man er ansat i den ene eller den anden forvaltning. Vedrørende kommentarerne om at ét år er for lang tid inden vi kan komme på plads, er det ikke muligt at gå i gang successivt på grund af logistikken. Det ændrer ikke ved, at vi selvfølgelig har brug for at komme i gang med arbejdsgange osv. Men grundlæggende kan vi ikke starte før 1. januar 2010. Endelig sagde Anette Laigaard, at vi flytter ikke alle medarbejdere rundt. Afsættet med organiseringen var netop, at det var en ledelsesreform. Det er det vi sigter imod. Endvidere skal der arbejdes med snitflader, og B-siden må meget gerne komme med bud på, hvordan det skal ske.

Vedrørende spørgsmålet om referenceforholdet mellem centerchef, MR-chef og DU-chef svarede Sven Bjerre at de 3 chefer skal udgøre en sideordnet enhed, som refererer til direktionen. Myndighedscentret har eget budget, som de har ansvaret for. DU-kontoret har også ansvaret for deres eget budget, mens MR-kontoret har et bredere ansvar, idet de skal sikre koordinering og fælles retningslinier for økonomistyringen. Sven Bjerre sagde dernæst, at inden for den overordnede ramme skal der arbejdes videre med arbejdsgangene, og vi skal se på, hvad der er mest hensigtsmæssigt i forhold til visitation. Med hensyn til spørgsmålet om hvor besparelsen fremkommer svarede Sven Bjerre, at der er ikke store besparelser ved at lægge teamene sammen. Men i budgetaftalen er der en stigende profil på besparelser, hvor vi kan hente en mindre del.

Arne Bertram sagde, at udkastet til ny lokal organisering er ikke kun en økonomisk øvelse, men også en nødvendig øvelse. Det er ikke kun et spørgsmål om antal ansatte, men også et spørgsmål om, hvordan vi bruger tiden. Det er kendetegnende, at eksempelvis antallet af snitfladekonflikter er steget i takt med det økonomiske pres. Færre

antal chefer vil kunne målrette og kvalificere samarbejdet. Ved borgmesterbesøg i Voksenteam Amager kom det f.eks. frem, at samarbejdet mellem BIF og SOF væsentligt kan forbedres. Ny ledelsesstruktur vil reducere antallet af samarbejdsconflikter. Endvidere er der muligheder for tæt samarbejde imellem den bydækkende chef og DU-chefen for herbergsområdet. Desuden indtænkes gadeplansindsatsen i hjemløseteamet, hvis opgave bl.a. er at skabe "hul" igennem til voksenteamet. Samtidig er der mulighed for at skabe ensartethed i opgaveløsningen, som vil være til gavn for ledere og medarbejdere.

Ulla Baggesgaard opfordrede til, at beslutningen om at lægge gadeplansindsatsen ind under hjemløseteamet analyseres nærmere forinden endelig beslutning. Hendes begrundelse var, at arbejdsgruppen, der har arbejdet med centerdannelsen, efter en grundig analyse anbefalede, at gadeplansindsatsen skulle ligge i dette center, og at ideen om at lægge indsatsen ind i hjemløse-myndighedscentret opstod i 11. time og har således ikke været genstand for hverken analyse eller drøftelse med de implicerede parter.

Linda Svendsen ser en tendens til, at man starter omorganiseringer via budgetforslagene. Det betyder, at når B-siden behandler budgettet i april måned, er koncentrationen på budgettet og ikke evt. strukturændringer, og medarbejderne bliver derfor egentlig afskåret fra at få den indflydelse, de har krav på ifølge samarbejdsreglerne på strukturændringen. Hvis ikke ledelse og medarbejdere kan blive enige om at ændre på dét, må organisationerne overveje, om det skal afprøves i Koordinationsudvalget. Dernæst spurgte hun, om Arne Bertram virkelig mener, at når man er færre ledere, bliver man bedre i stand til at påtage sig sit ledelsesansvar.

Henrik Dencker svarede, at i forbindelse med omorganiseringer og budgetbehandlinger har B-siden medindflydelse, og det er netop den diskussion vi har her i HSU.

Arne Bertram svarede, at 16 centre har vanskeligere ved at koordinere end 4 centre.

Jens Flyvholm sagde, at han er bekymret for teamstørrelsen. Derudover er der nogle helt grundlæggende ting, der har betydning for medarbejderne som, hvem skal jeg have som chef, hvor skal jeg sidde og hvem bliver mine kolleger. Han spurgte, om medarbejderne er tænkt ind, og hvordan de bliver involveret. Med hensyn til gadeplansindsatsen spurgte han dernæst, hvor mange der skal gå ud til de mennesker, og om vi har de rigtige snit.

Sven Bjerre svarede, at beslutningen om, at sikringsydelse skal over

i Borgerservice, er en del af budgetaftalen 2009. Der er sådanne overordnede politiske beslutninger, hvor medarbejderne ikke får mulighed for direkte indflydelse under en politisk proces, men medarbejderne har via HSU direkte indflydelse i forhold til den konkrete implementering. Med hensyn til Jens Flyvholms spørgsmål foreslog han, at HR-kontoret kommer med forslag til, hvordan medarbejderne får indflydelse.

Jens Elmelund sagde, at det er relevante kommentarer, der er fremkommet i forhold til udegående medarbejdere. Direktionen har kigget på det og er enig med Mikkel Warming i at etablere 5 voksenteam. Direktionen har talt med teamcheferne på voksenområdet, og de organiserer sig meget forskelligt. Nogle steder er der souschefer, andre steder afdelingsledere eller koordinatore. Han pointerede, at det er vigtigt at få den nødvendige faglighed og robusthed i de 5 voksenteam og i hjemløseteamet. Vi vil invitere til en proces og få erfaring fra de forskellige voksenteam, og samtidig få afklaret, om der skal være en afdelingsleder, souschef eller koordinator, og vi vil gerne gøre tingene mere ens.

Omkring gadeplansindsatsen har der været forskellige synspunkter. Forhistorien er, at vi for ca. 2 år siden flyttede gadeplansindsatsen fra voksenteamene, fordi indsatsen var organiseret 8 steder, og vi ikke var gode nok til at lave en koncentreret indsats. Løsningen blev, at vi samlede gadeplansindsatsen på Sundholm. Nu er der skabt en organisatorisk ramme, hvor vi hægter gadeplansindsatsen op på myndigheds personer. Det er vigtigt, at der er udegående medarbejdere og myndigheds personer i samme team.

Linda Svendsen sagde, at når hun taler om at mange medarbejdere skal flytte rundt, mener hun, at de skal flytte fysisk og have nye kolleger og nye kulturer. Hun tilsluttede sig kommentarerne om, at man skal være varsom med at skære for meget ned på den lokale ledelse. Hvis man skal kunne håndtere medarbejderne på en ordentlig måde, skal man ikke være leder for for mange.

Hun sagde videre, at ifølge strukturoplægget skal det tekniske arbejde omkring førtidspension evt. lægges i den centrale modtagelse. Det er pensionsmedarbejderne i den fremtidige centrale modtagelse ikke blevet hørt om, og det er spørgsmålet, om de er enige i det. Endvidere gjorde Linda Svendsen opmærksom på, at sagsbehandlerdelen i voksenteamene i så fald udhules da der nødvendigvis må følge ressourcer med den tekniske del med over i modtagelsen og sagsbehandlerdelen i voksenteamene er i forvejen små og sårbare. Det er nødvendigt at tage en drøftelse af, at hvis man flytter opgaver, så udhuler man myndighedsdelen, om det er hensigtsmæssigt.

Ulla Baggesgaard har fået refereret fra LFSs repræsentanter i designergruppen, at det ikke har været diskuteret grundigt, fordi det dukkede op meget sent i forløbet, at gadeplansindsatsen skulle flyttes. De personer det handler om, skal have mulighed for at udtale sig om, hvordan de ser på det. I forhold til faglig robusthed i voksenteam anbefalede hun, at der oprettes faktuelle ledelsesstillinger som f.eks. afdelingsledere eller souschefer. Koordinatorstillinger er for uklart.

Jens Flyvholm opfordrede til, at der sættes ledere ind, som har kompetencen til jobbet. Hvis teamene bliver på 70 personer, kan det ikke være den samme person, der taler med alle. Så må der nødvendigvis være ledere "nedenunder". Han synes, at man først skulle have gjort op, hvor mange ledere vi har brug for "nedenunder". Dernæst hvor mange til administration og herefter skulle vi have fundet ud af, hvor mange centre vi skulle have. Han påpegede, at det er vigtigt at se på, om der er nok til at udføre opgaverne ved f.eks. sygdom og ferie. Endelig roste han designarbejdsgruppen for det flotte arbejde.

Ole Larsen synes i forhold til gadeplansindsatsen, at det er rigtig skidt at skille opgaver ad. Det er jo de samme mennesker, det handler om. Gadeplansmedarbejderne vil gerne have et fagligt fællesskab. Det får de, hvis de bliver placeret, hvor de var placeret først. Deres opgave er, at motivere folk til at bruge andre tilbud i forvaltningen.

Joan Marie Nielsen er enig i, at tilkendelse af førtidspension lægges i modtageteamet. Men hun er bekymret for medarbejderne i teamet. De sidder i en frontposition og kan blive udsat for trusler og vold.

Sine Andersen bemærkede, at designarbejdsgruppen på børneområdet mener, at der skal sidde 1 eller 2 analysemedarbejdere i børneteamet. Det finder hun er et problem i forhold til den attraktive arbejdsplads. Det er ensomt at sidde uden faglig sparring. Der skal være et tæt samarbejde, og hun synes, det skal overvejes, om de skal sidde fysisk sammen.

Henning Petersen bad om at få uddybet, at der på administrationsområdet skal ske en administrativ sammensmeltning af opgaver mellem centralforvaltningen og lokalforvaltningen.

Jens Elmelund svarede, at i forhold til voksenteamene er det vanskeligt at lave en adskillelse af myndighedsarbejdet og det udegående arbejde. Det er nødvendigt med store team for at sikre opgaverne. Vi vil få store team, hvor ledelsesintensiteten er en udfordring. 1 chef vil få det overordnede ansvar, og vi må se på at få etableret formelle ledelsesstillinger. Endvidere er det vigtigt, at få lavet myndighedsarbejdet i forhold til hjemløse. Alt for mange sander til.

Anette Laigaard sagde, at direktionen er blevet overbevist om, at vi med ét administrationscenter etablerer grænser, der er kunstige. Direktionen har kigget på, hvad der skal ligge i et myndighedscenter. Det blev kunstigt at opretholde, og det skulle være en del af det arbejde, der foregår i centralforvaltningen. Det er derfor besluttet at samle 3 enheder, som kobles op på centralforvaltningen.

Jens Flyvholm gjorde opmærksom på, at vi i processen skal huske på de medarbejdere, der går på lægterne, som rådhusbetjente, kantinepersonale og rengøringspersonale. De skal gå et helt år og være nervøse for deres stilling. Der skal også være fokus på deres stillinger det næste år.

Henrik Dencker sagde til kommentarerne om analysemedarbejderne i børne- familieteamene, at han er enig i at lægge rammer, der giver en god mulighed for faglig udvikling samt mulighed for sparring. De 3 personalegrupper som Jens Flyvholm nævnte har vi forholdt os til, idet de er en del af de enkelte søjler.

Jens Flyvholm sagde, at det er medarbejdernes fysiske placering han tænker på. De svæver i det uvisse det næste år.

Linda Svendsen var enig i Jens Flyvholms kommentarer. Hun sagde endvidere, at det fremgår af direktionens beslutningspapir, at man vil knytte nogle af opgaverne i administrationen op på 3 kontorchefer i centralforvaltningen. Hun spurgte, om man påtænker at etablere 3 lokale enheder. Endelig kvitterede hun for det store arbejde designarbejdsgruppen har udført.

Jens Elmelund svarede, at tanken er, at vi samler et team for lønopgaver, som ledes af en teamchef, der refererer til kontorchefen for Løneheden. Tilsvarende etablerer vi et team for bogføring, herunder controlling og indkøb, der refererer til kontorchefen for Tværgående Økonomi. Den tredje enhed etableres i forhold til ejendomsadministration og teamchefen her refererer til kontorchefen for HR eller MR-udsatte.

Jens Flyvholm spurgte, om det er lokale medarbejdere, der skal tage sig af ejendomme, hvis der f.eks. knuses en rude.

Jens Elmelund svarede, serviceopgaven vil blive knyttet op på myndighedsteamet.

Linda Svendsen spurgte om opgaven vedr. personaleadministration f.eks. uansøgt afsked også skal knyttes op på Løneheden.

Dette bekræftede Sven Bjerre. Han tilføjede, at der vil være nogle

snitfladeproblematikker, som skal afklares.

Linda Svendsen finder, det er besynderligt at knytte uansøgt afsked op på en central løn enhed.

Sven Bjerre svarede, at teamchefen for den bydækkende serviceenhed refererer til kontorchefen for den centrale løn enhed, men det er den bydækkende serviceenhed, der skal servicere myndighedscentre og lokale teams.

Jens Flyvholm sagde, at nogle steder kan man ikke få lov til at forhandle løn med chefen. Nogle steder sidder teamchefen med på sidelinien, men ikke alle steder. Han foreslog, at man indgår en aftale om, at det fremadrettet kun er chefer tillidsrepræsentanter må forhandle med.

Linda Svendsen opfordrede til generelt at snitflader bliver afklaret i forhold til AE-området. I forhold til lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanterne, så længe vi har ny løn, forhandle lokalt med dem der har kompetencen til at forhandle, dvs. lederne.

Jens Flyvholm mener, det er chefen der tager sig af lønforhandlinger, og teamchefen der tager sig af det administrative.

Sven Bjerre svarede, at det fortsat er teamcheferne, der har kompetencen til at forhandle løn. Den bydækkende serviceenhed for løn- og personaleadministration yder assistance i forhold til forhandlinger.

Anette Laigaard slog fast, at det under alle omstændigheder skal være en leder, der forhandler løn fra ledelsens side, den opgave kan ikke delegeres.

Konklusion

HSU har drøftet forslag til strukturændring. B-siden kan ikke tilslutte sig besparelser som udgangspunkt for omstruktureringer. HSU finder, at der er mange gode elementer som danner et godt udgangspunkt for forvaltningens fremtidige organisering og kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med organiseringen.

Punkt 2. Eventuelt

Ulla Baggesgaard meddelte, at hun har fået en stilling som centerleder for Center for autisme og strukturpædagogik. Helle Haslund træder ind i HSU fra næste møde. Ulla Baggesgaard takkede for en spændende tid i HSU. Hun har oplevet en ændring i samarbejdet inden for de sidste par år. Det er blevet mere legitimt at være uenige, der bliver lyttet mere og udvist en større interesse for at finde de bedste løsninger i

fællesskab. Alt sammen noget der er udviklende for samarbejdet og det sociale arbejde i København. Ulla Baggesgaard udtrykte forhåbning om, at det var en udvikling HSU fortsat vil fremme. Til slut sagde hun, at der afholdes afskedsreception den 16. januar.

Linda Svendsen ønskede Ulla Baggesgaard held og lykke med det nye job og takkede for godt samarbejde i de forløbne år. Stor tilslutning til dette rundt om bordet.

Bilag udsendt til mødet:

Organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012 – oplæg til ny lokal organisering

Direktionsbeslutninger vedr. ny lokal organisering

Afrapportering for designarbejdsgruppen for Voksenområdet

Afrapportering fra designarbejdsgruppen vedr. børneområdet

Afrapportering fra designarbejdsgruppen nedsat af HSU vedr. det administrative område

Designarbejdsgruppen vedrørende sikringsområdet