



**Referat fra mødet i Hovedsamarbejdsudvalget**

23-06-2008

Dato: 23. juni 2008  
Tid: Kl. 9.00  
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal, vær. 315  
Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK/Kommunal  
Rune Hagel Andersen, DJØF  
Joan Marie Nielsen, DS  
Jens Flyvholm, FOA, sosu  
Henning Petersen, Embedsmandsforeningen  
Anette Laigaard, administrerende direktør  
Sven Bjerre, direktør  
Henrik Dencker, Personale og Organisation  
Arne Bertram, socialcentre  
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne  
Tobias Børner Stax, MR-børn (gæst)  
Vibeke Lund Jansen, Personale og Organisation  
(gæst)  
Deltog ikke: Ulla Baggesgaard, LFS  
Ole Larsen, SL  
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge  
Jens Elmelund, direktør  
Referent: Bente Hansen  
Ordstyrer: Arne Bertram

Sagsnr.  
2008-70077

Dokumentnr.  
2008-326175

Sagsbehandler  
Bente M. Hansen

**Løn,  
personaleudvikling,  
organisationsudvikling  
og intern service**

Bernstorffsgade 17, 3.  
Sal  
1592 København V

Telefon  
3317 3313

Telefax  
3317 3422

E-mail  
X868@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009682871

www.kk.dk

**Dagsorden:**

1. Sager på vej
2. 1. udkast til organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012
3. Høring af medarbejderkontrakter
4. Forslag til HR-indsatser, budget 2009
5. Status på økonomisk genopretningsplan på børneområdet
6. Meddelelser
7. Eventuelt

**Punkt 1. Sager på vej**

Henrik Dencker fortalte, at B-siden vil blive indkaldt til møde om sygefraværspolitik i august. Derudover vil der blive arrangeret en konference i september, hvor fraværspolitik og den undersøgelse der er gennemført, vil blive drøftet. Dernæst oplyste han, at personalekontoret har kontaktet langtidssyge og bedt et konsulentfirma om gode ideer til, hvordan man arbejder med langtidsfravær. Rapporten forventes færdig i september. Samtidig vil personalekontoret invitere arbejdspladser med et lavt fravær til at give oplæg på konferencen i relation til ”best practice”.

Jens Flyvholm gjorde opmærksom på, at der stadig er en del, der holder ferie i august.

**Punkt 2. Første udkast til organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012**

Anette Laigaard præsenterede 1. udkast til organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012. Den økonomiske del af planen er ikke fremsendt til HSU endnu, men budgettet skulle gerne være i overensstemmelse med planerne for den ændrede organisation.

Anette Laigaard fortalte dernæst, at organisationsplanen fastlægger den overordnede organisatoriske og ledelsesmæssige ramme for Socialforvaltningens indsats fremover. Organisationsplanen beskriver de to overordnede indsatsområder, der skal være fokus på i de kommende tre år: 1) Effektiv opgavevaretagelse og sikker drift, der handler om at effektivisere gennem centralisering af opgaver, hvor det er relevant og om specialisering i opgaveløsningen, herunder yderligere decentralisering. 2) Attraktive arbejdspladser, hvor vi vil have fokus på udvikling og fastholdelse af medarbejdere, faglig udvikling, opgradering af vores IT-værktøjer og på at udvikle og fastholde god ledelse.

I forbindelse med de forestående ændringer i lokalforvaltningens organisatoriske opbygning har ledelsen udarbejdet et forslag til kommissorium for følgegruppe under HSU, som skal følge processen tæt for at sikre, at vi kommer igennem hele organisationen og får lagt

vægten de rette steder.

Joan Marie Nielsen sagde, at det er en fin plan, der beskriver mange ting. Ifølge udkastet til organisationsplan skal borgerens behov være udgangspunkt for opbygningen af Socialforvaltningen. Hun spurgte dernæst, om man har spurgt borgerne, hvad deres behov er? Socialforvaltningen skal også bidrage til, at omverdenens forventninger er i overensstemmelse med den ydelse, der bliver leveret. Hvordan vil man gøre det?

København skal være førende i socialt arbejde, det kan vi sagtens blive enige om. Men når der efterfølgende står, at man skal sikre en effektiv ressourcudnyttelse henleder det tanken på besparelser. Sammenholdt med at der er sparet 300 mill. kr. de seneste år. Det er måske fordi, der under effektiv opgavevaretagelse står, at man vil fastlægge organiseringen af centrenes myndighedsopgaver. Betyder det, at man fremover centralt skal beslutte, hvordan lokalcentrene skal tilrettelægge opgavevaretagelsen?

Under handicapcentrene præciseres det, at ved at samle handicapcentrene realiseres et besparelspotentiale. Hvor er dette potentiale? Er det teamchefer, der skal afskediges?

Sikringsydelserne skal samles 1-3 steder i byen. Er der fundet lokaler til dette? Løn- og personaleadministration skal samles, er der fundet lokaler hertil? 2 mindre socialcentre skal samles, hvilke centre er der tale om, og er der fundet lokaler til dette? Hvilke overvejelser har ledelsen gjort sig om den videre proces?

Joan Marie Nielsen sagde dernæst, at de har lige overstået en større sammenlægning, og medarbejderne er begyndt at finde sig til rette med de nye kolleger, og skal nu igennem det hele en gang til. Hun spurgte, om det kommer til at foregå på samme måde som på handicapcentrene? At ledelsen hen over hovedet på ASU og medarbejderne beslutter at samle medarbejderne på 2 adresser, hvor der ikke er plads nok til alle. For så på et senere tidspunkt at flytte medarbejderne igen, når Masterplanen giver grønt lys.

Alt det der er meldt ud indtil nu, har ikke bidraget til, at ledelserne rundt omkring i byen har et overblik over, hvad der skal ske, så de har kunnet fortælle de berørte medarbejdere noget som helst. Det har medført en stor utryghed blandt medarbejderne, og på sigt kan man sagtens forestille sig, at nogle medarbejdere nu har fået nok og søger andre steder hen. Hvis den ældre medarbejderskare forsvinder, forsvinder der en stor mængde viden, og Kommunen kommer til at stå med et rigtigt stort problem, for hvem skal lære de nye op?

Joan Marie Nielsen opfordrede herefter til, at det meget hurtigt bliver meldt klart ud til de berørte medarbejdere, hvilke overvejelser ledelsen har gjort sig om den videre proces. Til slut spurgte hun, hvilke problemstillinger ledelsen vil løse ved denne omorganisering?

Henning Petersen har fuld forståelse for, at der er behov for omorganisering. Han er også enig i, at sikker drift er nøgleområdet. Dernæst spurgte han til, hvilken rolle centercheferne og teamcheferne vil have fremover. Han læser organisationsplanen som mere snævert styret organisatorisk i forhold til lokalforvaltningen. Det kan betyde, at teamorganiseringen får vanskeligere betingelser i en centralistisk styret organisation. Endvidere bekymrer det en række medarbejdere, om der bliver plads til dem. Henning Petersen efterlyste tydeligere referencerammer. Endelig spurgte han, hvilke problemstillinger der skal løses med organisationsplanen?

Linda Svendsen spurgte ligeledes, hvilke problemstillinger der skal løses med organisationsplanen. Hun er klar over, at der er yderligere krav til besparelser på administrationen. Men det er naturstridigt at sige, at besparelser kan give bedre borgerservice. Dernæst kommenterede hun den overordnede organisering med, at det ligner detaljestyre i den måde, det er beskrevet på og spurgte, om vi skal til at indføre skuffecirkulærer igen. De mange besparelser gennem årene har bevirket, at ydelsesområder som børnetilskud og boligstøtte er blevet meget sårbart, fordi man har udhulet på personalesiden. Hvis de over 60-årige vælger at gå på pension, vil vi have et problem med at servicere borgerne på børnetilskud og meget snart også på boligstøtte. Hvis sårbarheden skal løses ved at centralisere forudsætter det, at der efterfølgende ikke sker flere besparelser, for ellers vil sårbarheden meget hurtigt opstå igen. Endvidere må forvaltningen begynde at ansætte og uddanne personale til at imødegå den afgang ved pension, som vil ske meget hurtigt på disse områder. Ved samling af løn- og personalefunktionerne skal man huske, at de ofte bistår de lokale ledere ved lønforhandlinger og sygefraværssamtaler mv., og at centraliseringen betyder, at de så skal køre ud på socialcentrene. Det skal der beregnes ressourcer til.

Endvidere hvis vi skal gøre brug af samme bygningsmasse, som vi råder over, ser det ud til, at øvrige team skal flytte, for at der kan gives plads til centraliseringerne af AE-enhederne og nogle af sikringsydelseerne.

Rune Hagel Andersen håber, at lederne breder organisationsplanen ud, og han ser gerne en bred inddragelse for at få organisationsplanen kvalitetssikret. Derudover opfordrede han ledelsen til at overveje omkostningerne ved organisationsplanen, og om de står mål med resultatet. Samtidig opfordrede han til, at politikerne også vil pege på ressourcer.

Jens Flyvholm opfordrede til også at have fokus på de små grupper på voksenteamområdet (hjemmevejleder, SKP, Boligrådgiver) således at de ikke falder mellem 2 stole, ligesom udegående på handicapcenterområdet og Sundhedscentret.

Anette Laigaard svarede, at det er vigtigt B-sidens kommentarer bliver bragt med ind i den videre debat. Med hensyn til spørgsmålet om at centralisere myndighedsopgaver sagde hun, at vi nedlægger begreberne Centralforvaltning og Lokalforvaltning, således at de to begreber smelter sammen til ét. Der er ikke tale om skuffecirkulærer. Men vi skal være mere præcise på succeskriterier for mål set i forhold til effekt. Herudfra kan man selv vælge sine metoder. Man skal føle sig godt klædt på til metodeudvikling og handleplanlægning, men have bedre opbakning og støtte. Det handler om fagligt at få en fælles profil, og der må ikke være tvivl om politikker, kultur og værdier. Dvs. det handler både om øget centralisering og decentralisering.

Med hensyn til spørgsmålet om lokaler er det gået lidt i stå i forhold til finansiering af de behov, vi har. På handicapområdet skal vi have ét center. Men i første omgang kan handicapcentret ikke blive samlet på én adresse. Vedr. spørgsmålet om ledelseslag skal der naturligvis være ledelse, nærværende ledelse og strategisk ledelse. Men vi vil gerne hente noget effektivisering. Det bedste fra omstruktureringen fra 2006 videreføres. Ved sammenlægningen af 2 centre bliver der 1 ledelse. Mht. besparelsen på handicapcentre er det også primært ledelse vi taler om.

Til spørgsmålet om vi har spurgt borgerne om, hvad deres behov er, svarede Anette Laigaard, at vi må antage, at politikerne har en føling med, hvad det er borgerne gerne vil have. Vi skal sikre gennemsækelighed og høj kvalitet, uafhængig af hvem der betjener borgerne. Omverdenen fortæller ofte, at vi bruger mange penge på administration. Vi reducerer for at være sikre på at ligge på niveau med de 5 andre store kommuner, vi sammenligner os med. Det er vigtigt at få synliggjort. Vi skal have en bred dialog om organiseringen, men vi kan let skabe unødigt kaos, hvis alt er til diskussion, derfor skal linien overordnet set være til at gennemskue først. Den efterspurgte oversigt om omkostningerne ved organisationsændringen er et relevant ønske fra medarbejderne men svært at honorere. Hængepartier fra sidste HSU møde omkring centerdannelsen er det også vigtigt, vi får på plads nu.

Joan Marie Nielsen bemærkede, at vi har et værdigrundlag og Socialudvalgets mission som centrene arbejder ud fra. Hun forstår derfor ikke, hvad vi skal med organisationsplanen.

Linda Svendsen fremførte, at kultur altid omtales som noget negativt.

Man må lære at bruge de kulturer, man har. Dernæst sagde hun, at der efterlyses nærværende ledelse både i forhold til personaleledelsen og til faglig ledelse. Hun ser det som et problem, at der skal spares på ledelse. Hvis man sammenlægger ledelse på 2 centre, men bibeholder to adresser, skal lederen pendle frem og tilbage mellem de to centre. Det må være dybt frustrerende for den leder og er ikke med til at skabe nærværende ledelse.

Henning Petersen glæder sig over, at der er fokus på, at teamene ikke skal blive for store, og at der også er mere fokus på faglig ledelse og god personaleledelse. Dernæst spurgte han, hvordan man ”høster” besparelserne i forhold til reduceret ledelse.

Sven Bjerre svarede, at vi skal være mere effektive, og vi bruger for mange penge på administration. Det er tanken, at bygge videre på teamorganiseringen og få tilpasset den Brugerrettede Forvaltning som blev etableret i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen. Mht. spørgsmålet om lokalesituationen vil løn- og personalemedarbejderne kunne samles ét sted. Medarbejderne der arbejder med sikringsydelser udgør en større enhed, og det undersøges pt., hvor det vil være muligt at samle dem ét sted.

Linda Svendsen sagde, at følgegruppens arbejde er at følge de ledelsesnedsatte arbejdsgruppers arbejde i forhold til at udvikle en Socialforvaltning, der er holdbar. Hun er ikke enig i, at der nedsættes arbejdsgrupper med kun deltagelse af ledere. Det er vigtigt, at medarbejderne er med fra starten. Som følgegruppen er beskrevet får medarbejderne ingen mulighed for reel indflydelse, men sidder der kun for at tage ledelsens beslutninger til indtægt.

Henrik Dencker svarede, at følgegruppen er repræsentanter for medarbejderne og skal komme med forslag, som sikrer, de får indflydelse. I øvrigt skal direktionen ud på arbejdspladserne og tale med medarbejderne.

Linda Svendsen påpegede, at dialogen på arbejdspladserne ligger sent i forløbet. Hun foreslog, at medarbejdere kommer med i arbejdsgruppen for at sikre medarbejderes ejerskab.

Henrik Dencker svarede, at det er nødvendigt at have noget materiale at præsentere for arbejdspladserne for at få input, ellers bliver der tale om en abstrakt diskussion.

Sven Bjerre tilføjede, at vi er på et meget tidligt tidspunkt, og at ledelsen ikke har tænkt færdig endnu. Ledelsen har brug for at få et mere klart billede af mulighederne i den ny organisering, før den kan komme med et tilstrækkeligt præcist udspil.

Anette Laigaard sagde, at ledelsen har brug for at finde ud af, hvordan vi bedst kan sikre medarbejderne ejerskab.

Henning Petersen var glad for at få slået fast, at teamorganiseringen stadig er et bærende element. Men han mangler svar på spørgsmålet om, hvordan besparelsen indhentes.

Sven Bjerre svarede, at effekten ligger i stordriftsfordele både på medarbejder- og ledelsessiden. Det handler ikke om, at vi skal være mange færre ledere men om, at nogle ledere skal lave noget andet.

Henning Petersen sagde, at han gerne vil have bekræftet, at der fortsat er brug for alle.

Anette Laigaard svarede, at der ikke skal ske afskedigelser på grund af organisationsplanen, og at der vil være brug for alle medarbejdere.

Runge Hagel Andersen påpegede, at organisationsplanen har konsekvenser for mange medarbejdere. Det er vigtigt at få flere medarbejdere involveret, for at kvalitetssikre planen. Efter hans opfattelse er det meget snævert med 6 personer i et lukket rum.

Linda Svendsen sagde, at administrationsarbejde også indebærer borgerrettet arbejde. Hun opfordrede dernæst til, at være forsigtig med at spare på administrationen.

Jens Flyvholm bemærkede, at sporene skræmmer i forhold til en anden følgegruppe, hvor personalerepræsentanterne ikke havde indflydelse.

Linda Svendsen sagde, at det er vanskeligt blot at tage andres beslutninger til indtægt. A-siden er nødt til at blive mere klar på, hvor meget medarbejderne kan inddrages. B-siden vil gerne være med til at sætte rammerne for arbejdspladserne og ikke blot være en blindtarm til, hvad andre beslutter. Hun foreslog, at ledelsen kommer tilbage med, hvad de kan tilbyde.

Rune Hagel Andersen bemærkede, at B-siden er interesseret i, at der nedsættes arbejdsgrupper og større følgegrupper.

Anette Laigaard sagde, at ledelsen vender tilbage med forslag til inddragelse, der går bredere end blot lokalforvaltningen, dvs. på hele organisationsplanen.

### **Konklusion**

HSU har drøftet 1. udkast til organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012. A-siden kommer med et nyt udspil vedrørende B-sidens

involvering i organisationsplanen.

### **Punkt 3. Høring af medarbejderkontrakter**

Vibeke Lund Jansen orienterede om, at i forbindelse med Økonomiudvalgets behandling af Økonomiforvaltningens forslag om medarbejderkontrakter blev det besluttet, at forslaget skal i høring i de enkelte forvaltningers HSU. Forslaget er beskrevet af Økonomiforvaltningen i en investeringscase, som skal ses i sammenhæng med øvrige tiltag rettet mod den attraktive arbejdsplads. Sigtet er at fastholde udvalgte medarbejdergrupper med rekrutteringsvanskeligheder ved at indføre medarbejderkontrakter.

Der indføres medarbejderkontrakter for følgende personalegrupper: SOSU'er, sygeplejersker, pædagoger, lærere og økonomer/jurister. Medarbejderkontrakten udløser en belønning for at blive på jobbet efter 2, 3 og 4 år. Belønningen stiger år for år. Medarbejderkontrakterne skal indgås med relevante faglige organisationer.

Der forventes at kunne indgås i alt 209 kontrakter i Socialforvaltningen, svarende til en samlet investering på knap 6 mill. kr. Der er beregnet en besparelse på 70.000 kr. i rekrutteringsomkostninger pr. medarbejder. Investeringen forventes tilbagebetalt med halvdelen af årets overskud (besparelse minus investering) til Økonomiforvaltningen.

Joan Marie Nielsen bemærkede, at medarbejderkontrakter ikke omfatter alle faggrupper. Hun spurgte dernæst, om ordningen kun gælder for nyansatte eller, om det gælder alle inden for de faggrupper, der er nævnt. Og hvorfor skal der tilbagebetales noget af årets overskud?

Linda Svendsen oplyser, at B-siden siger nej tak for tilbudet ud for den betragtning, at medarbejderkontrakterne ikke gælder for alle faggrupper. Det er ikke specifikke medarbejdergrupper, der er interessante i den sammenhæng. Ordningen skal gælde for alle faggrupper. Medarbejderkontrakter løser heller ikke de problemer, der ligger til grund for rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne. Endvidere er løn et forhandlingsstof. Og i eksisterende løninstrumenter er der allerede mulighed for at bruge løn til at rekruttere og fastholde med.

Jens Flyvholm sagde, at der alene på SOSU-området ansættes 300 nye medarbejdere årligt. Det betyder, at kun et ganske lille antal kan blive tildelt en kontrakt. Det er præcist på samme måde som med sygefraværet. Pengene er fjernet, før man ved, hvad resultatet bliver. Beløbet kan kun tages fra personaleområdet. De andre forvaltninger er heller ikke interesseret.



Henrik Dencker sagde, at vi altid hilser alle initiativer om fastholdelse velkommen. Men det er nødvendigt at blive klogere på nogle elementer. Beløbet på 70.000 kr. i sparede rekrutteringsomkostninger pr. medarbejder er højt sat. Med modellen er der lagt op til, at Socialforvaltningen indgår 209 kontrakter. Ledelsen vil gerne have et fælles bud på, hvordan man udmønter kontrakten.

### **Konklusion**

HSU har drøftet forslaget om medarbejderkontrakter. B-siden takker nej til forslaget med de faldne bemærkninger.

### **Punkt 4. Forslag til HR-indsatser, budget 2009**

Henrik Dencker fortalte at punktet er sat på dagsordenen som et orienteringspunkt og for eventuelt at få drøftet uklarheder. Den 18. august 2008 er der møder mellem KFF og borgmestrene omkring initiativerne, som går videre til Økonomiudvalget for at indgå i det samlede budgetforslag 2009. Indsatsområderne i budgetpakke 2009 er følgende: 1) Ledelse, 2) kompetenceudvikling, 3) personalegoder og 4) rekruttering.

Under indsatsområdet ledelse foreslås bl.a. at afsætte midler til lederudvikling de to første ansættelsesår og pulje til opkvalificering af ledere, der allerede er ansatte. Under indsatsområde kompetenceudvikling foreslås bl.a. klippekortordning til pædagoger og socialrådgivere. Klippeordningen giver adgang til tre uddannelsesforløb og garanti for løntillæg efter gennemførelse. Under personalegoder foreslås bredbånd og sundhedspakke bl.a. fitnessordning. Under rekruttering sættes på bl.a. flere kontorelever.

Linda Svendsen spurgte, hvor materialet udspringer fra. Mente endvidere, at hvis indsatsområderne for 2009 bygger på evaluering af indsatsområder fra 2007 og 2008 fra HR-redegørelsen herom, havde det nok været bedst, at det materiale var udsendt og drøftet først, inden der skal tages stilling til indsatser for 2009, for at kunne se den røde tråd. Hun undrede sig også over, at Økonomiforvaltningen på mange personaleområder går "ind over" fagforvaltningerne, og kan derved komme til at lave indsatser, der ikke er i tråd med fagforvaltningernes indsatser.

Endelig undrede hun sig over, at der foreslås klippekort til socialrådgivere og ikke begge grupper af sagsbehandlere, da de to grupper af sagsbehandlere arbejder ligestillet i Socialforvaltningen, og der vil blive spurgt til forskelsbehandlingen fra den ene af grupperne.

Jens Flyvholm opfordrer til, at der også sættes fokus på flere SOSU-elever. Dette er ikke nævnt i materialet. Det område han repræsenterer, er omfattet af klippekortordningen. Der mangler blot en konkret

forhandling om udmøntningen.

Joan Marie Nielsen bemærkede, at det er Økonomiforvaltningen der betaler, men hvornår skal Socialforvaltningen betale pengene tilbage. 1,8 mill. kr. var afsat til kommunomuddannelse. Dette vil hun gerne have en opfølgning på. Dernæst spurgte hun, hvor mange der kan have glæde af 3 klippekort om året?

Henrik Dencker svarede, at HR-redegørelsen indgår i indsatserne. Man skal se på det overordnede niveau og trivselsundersøgelsen. Økonomiudvalget har drøftet forslaget, og KFF har også været involveret og peget på nogle tiltag samt personalecheferne. Henrik Dencker er enig i fokus på uddannelse og flere SOSU-medarbejdere. Pengene til indsatserne kommer fra prioriteringsrummet. Socialrådgivere og socialformidlere er med i klippekortordningen. Der vil blive udstedt mere en 3 klippekort om året. Den konkrete udmøntning af klippekort for SOSU-medarbejdere ligger i udførerenheden.

Henning Petersen finder det er fint, at der sættes beløb af til ledelsesudvikling, indsats 3. I indsats 4 bliver det mere konkret, og han spurgte, hvilke krav der efterfølgende stilles til lederne, og om det bliver fulgt op af en eksamen.

Henrik Dencker svarede, at forslaget skal ses som et forsøg på at give et tilbud til specielt denne målgruppe. Et godt værktøj til at løfte ledelsesopgaven.

### **Konklusion**

Med de faldne bemærkninger er der givet en orientering om HR-indsatser, budget 2009

### **Punkt 5. Status på økonomisk genopretningsplan på børneområdet**

Linda Svendsen oplyste, at B-siden har bedt om en orientering om status på økonomisk genopretningsplan på børneområdet.

Tobias Børner Stax fortalte, at Socialforvaltningen har arbejdet intensivt med at sikre en bedre økonomistyring i socialcentrene og med at sikre budgetoverholdelse gennem reduktion af serviceniveauet, hvor man på socialcentrene skal reducere serviceniveauet med små 80 mill. kr. for at overholde det politisk vedtagne budget på området for udsatte børn og unge i 2008. Vi har sat færre og billigere indsatser i gang, hvor vi fagligt kan forsvare dette. Vurderingen er, at centrene er godt på vej. Lokalt har man formået at håndtere udfordringen og hentet besparelsen, der hvor risikoen for negative konsekvenser for barnets trivsel og udvikling har været mindst.

Joan Marie Nilsen påpegede, at udover at socialcentrene skal reducere budgettet med 78 mill. kr i 2008 for at overholde det udmeldte budget, har man reduceret budgettet yderligere på 5 centre for at tilvejebringe en "buffer" på 16,8 mill. kr, der kan anvendes til lokalt merforbrug.

Besparelserne er først realiseret i forhold til de børn og unge, hvor man vurderer at risikoen for negative konsekvenser for barnets trivsel og udvikling har været mindst. Hvordan kan man vide på forhånd, at risikoen for negative konsekvenser er mindst, for de børn der nu ikke får en foranstaltning?

Der udvikles et fælles værktøj som understøtter en decentral økonomistyring, som kan tage udgangspunkt i forventningerne til den enkelte sag. Hvordan er det muligt på forhånd at vide, hvordan en sag udvikler sig?

Foranstaltningpersonalet skal reduceres for at overholde budgetterne. Hvem er det der skal fyres?

I dag vælger sagsbehandleren de tilbud til børn og unge, som de fagligt kan stå inde for. Fremover skal de vælge anderledes, så det skal være lettere og mere attraktivt at vælge f.eks. netværksanbringelser. Hvordan har man tænkt at oplære sagsbehandlerne fremover, hvis de ikke skal vælge ud fra faglige kriterier, men ud fra økonomiske?

MR-børn skal tage stilling til, om den bedste og billigste løsning er fundet i hver enkelt sag. Billigste løsning er vel ikke altid den bedste løsning. Så hvordan sikrer man, at det rent faktisk er til barnets tarv, det der besluttet og ikke kun ud fra økonomiske hensyn?

Alle dyre sager skal være gennemarbejdet tilstrækkeligt før der træffes en beslutning, og genopretningsplanen har allerede reduceret antallet af nye sager betydelig. Hvordan sikrer vi så, at der ikke går børn rundt, der har brug for hjælp, men ikke får den af økonomiske grunde?

Dernæst spurgte Joan Marie Nielsen, om vi er ved at etablere en kontrolgruppe af børn vi kan måle på, om de får det værre eller bedre uden foranstaltninger, så vi har noget at sammenligne de foranstaltninger vi bruger i dag med? – Ifølge Danmarks Statistik fjernes færre spædbørn, men 14% flere mellem 13-17 år. De ansvarlige politikere, der sidder og beslutter disse ting er så langt væk fra virkeligheden, så det er skræmmende. Hun opfordrede politikerne til at henvende sig om en praktikplads hos hende, så de får et billede af, hvordan verden ser ud i gulvhøjde.

Tobias Børner Stax svarede, at sagsbehandlerne ikke prioriterer

indsatser ud fra økonomi i stedet for faglighed. Der er flere muligheder for indsatser, og udfordringen er at arbejde med viften af rigtige indsatser. Vi har mange indsatser, hvor børn ikke bliver flyttet, og hvor resultatet er lige så godt. Konsulentundersøgelsen har givet et bedre overblik over sammenhængen mellem viften af indsatser og økonomi. Dernæst sagde han, at forvaltningen faktisk har etableret flere og flere netværksfamilier.

Sven Bjerre tilføjede, at hvilke indsatser der skal etableres har aldrig været foretaget ud fra rent faglige vurderinger eller rent økonomiske prioriteringer. Begge hensyn har altid skulle varetages.

Joan Marie Nielsen nævnte et eksempel fra avisen om en dreng på 13 år, der ikke går i skole, og som går og keder sig og laver dumme ting. Senere havner han i fængsel. Hun pointerede, at det forebyggende arbejde er meget vigtigt. Hun angriber ikke, at det er nødvendigt at se på økonomi, men vi har politikere, der siger vi skal spare igen og igen.

Linda Svendsen påpegede, at børnene ofte taler om de hyppige sagsbehandlingsskift, og at de går ud og ind af foranstaltninger. Når økonomien strammer til, bliver de taget ud af foranstaltningen, for at det skal blive billigere. Politikerne må overveje, hvad det er for en socialpolitik man vil have i København, så der afsættes penge i forhold til, hvad der er brug for, så vi kan tage ordentlig hånd om vores børn og unge og ikke kaste rundt med dem på grund af besparelser. Endvidere skal politikerne være opmærksomme på, at hvis de beslutter servicereduktioner, at vedkende sig disse, når og hvis der dukker sager op i pressen som følge af reduktionerne, og ikke lange ud efter medarbejderne.

### **Konklusion**

Med de faldne bemærkninger er der givet en orientering.

### **Punkt 6. Meddelelser**

Henrik Dencker meddelte, at Johnny Petersen er ansat som kontorchef i Drifts- og Udviklingskontoret, Handicap og Psykiatri. Johnny Petersen kommer fra en stilling som centerchef på Socialcenter Valby.

### **Punkt 7. Eventuelt**

Der var ingen bemærkninger.

Bilag udleveret til mødet:

1. Udkast til organisationsplan for Socialforvaltningen 2008 – 2012  
Kommissorium for følgegruppe under HSU  
Medarbejderkontrakter

Budgetpakke 2009 høring. Bruttokatalog over indsatser  
Indstilling om supplement til økonomisk genopretningsplan på  
børneområdet for børnefamilier med særlige behov  
Bilag 1. Supplerende initiativer til økonomisk genopretningsplan  
Bilag 2. Status over genopretningsplan  
Børne-familieteam, Amager Vest, statusnotat på genopretningsplan  
Notat om B02 – Børnefamilieteam Brønshøj/Husum  
Bilag 5. Juridisk vurdering af de konkrete genopretningsplaner