



24-09-2013

Referat af HovedMED fredag den 20. september 2013

Dato: Fredag den 20. september 2013
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.
2013-0184155

Dokumentnr.
2013-0184155-5

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	Næstformand, HK Kommunal
Jens Flyvholm	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Toke Riis Lund	Fællestillidsrepræsentant	DJØF
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Henrik Mielche	Kontaktperson, Dannebrogsgade	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Rico Oslev	Miljøterapeut, Rundforbivej	AMR, Centre for børn og unge
Bjørn Stevnbak Andersen	Pædagog, Center for variable Boforner	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Robert Larsen	SOSU	AMR, den sociale hjemmepleje
Lillian Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef, HR RUS	Kontorerne 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/arbejdsmiljø)
Lasse Steenland	Centerchef for autisme og	Center for handicap og IBOS

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

BG1 - Rikke Reitzel

**Bernstorffsgade 21
1592 København V**

**Telefon
3317 3249**

**E-mail
Q A09@sof.kk.dk**

www.kk.dk

	specialpædagogik	
Henrik Rune Holst	Forstander, Den Flyvende Hollænder	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Kathe Jalsing	Gruppeleder	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, HR RUS	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Jørgen Segall	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse/arbejdsmiljø)
<u>Gæster</u>		
<i>Susanne Jørgensen</i>	<i>HR RUS</i>	<i>Dagsordenens punkt 2</i>
<i>Vibeke Lund Jansen</i>	<i>HR RUS</i>	<i>Dagsordenspunkt 2</i>
<i>Marie-Louise Henningsen</i>	<i>HR RUS</i>	<i>Dagsordenspunkt 2</i>
<i>Sinne Dalsgaard Larsen</i>	<i>HR RUS</i>	<i>Dagsordenspunkt 2</i>
<i>Lis Algran</i>	<i>KS</i>	<i>Dagsordenspunkt 5</i>
<i>Kasper Håkonsson</i>	<i>Regnskab</i>	<i>Dagsordenspunkt 6</i>
<i>Katrine Bagge</i>	<i>TØ</i>	<i>Dagsordens punkt 6 & 7</i>
<i>Thorball</i>		

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Kompetenceudvikling** – temadrøftelse
3. **Arbejdsmiljø – fast punkt.** Information og drøftelse
 - Arbejdsskadestatistik – første halvår 2013. **Bilag:**
 - Arbejdsskadestatistik, SOF, 1. halvår 2013
 - Status trivselsundersøgelsen
4. **Orientering om evaluering af VUM.**
5. **Status på vagtplanssystem.** Information og drøftelse
6. **Evaluering af implementering af tværgående besparelser.**
Information og drøftelse
7. **Status budget 2014.** Information og drøftelse
8. **Anvendelse af midler til lokale TR aktiviteter.** Information og drøftelse
9. **Status på Det Sociale Tilsyn.** Information og drøftelse
10. **Status og orientering om evaluering af SOF MED aftalen.**
11. **Mødedatoer for kontaktudvalg og HovedMED 2014. Bilag:**
 - Mødedatoer kontaktudvalg og HovedMED 2014
12. **Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:**
 - Opdateret årshjul
13. **Meddelelser**
14. **Eventuelt**

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Kompetenceudvikling

Der blev på mødet taget en temadrøftelse af kompetenceudvikling.

Følgende 12 temaer for det videre arbejde med kompetenceudvikling kom frem under drøftelserne:

1. Læring på jobbet
2. Læring og træning tæt på praksis
3. Læring – i forskellige former (Føl, mentor, praktik, jobrotation)
4. Systematisk læring (intro og efter/viderelearning)
5. Faglig innovation
6. Kodeks for god faglighed
7. Læring/træning i omstilling/ og tværfaglighed
8. Grundlæggende vidensniveau
9. Ny viden – anvendelse i praksis. (effekt af kurser, læring etc.)
10. Økonomi – hvordan sikrer vi økonomi til kompetenceudvikling i SOF
11. Videndeling – kollega/samarbejdsrelationer/forvaltninger etc.
12. Efter- og videreuddannelse (faglig viden, redskaber)

Der var enighed om 2 indstillinger:

1. At 'Forum for kompetenceudvikling' erstattes af en arbejdsgruppe.
2. At arbejdsgruppen og HR RUS arbejder videre med ovenstående 12 temaer

KL's innovationsuddannelse

SOF har fået tildelt fem pladser på KL's innovationsuddannelse.

HovedMED var enige om, at de fem pladser fordeles således i forvaltningen:

4 ud af de fem pladser tildeles medarbejdere fra fricentrene

1 plads tildeles HR RUS

I fald fricenterforsøgene ikke er kommet ordentligt op at køre før opstart af uddannelsen, tildeles pladserne udviklingsmedarbejdere lokalt. Medarbejderne forpligter sig på at understøtte fricenterforsøgene.

Konklusion

Der blev på mødet taget en temadrøftelse af kompetenceudvikling

Ad. 3 Arbejdsmiljø

Arbejdsskade-statistik

Tina Busholdt orienterede om arbejdsskade-statistikken. Niveaulet ligger nogenlunde som i første halvår 2012. Der er stadigvæk mange hændelser med vold og trusler.

Der er nedsat en arbejdsgruppe under HovedMED, som drøfter arbejdsskade-statistikken forud for drøftelsen på HovedMED.

Arbejdsgruppen er kommet frem til, at datagrundlaget fra Arbejdsmiljø København ikke giver tilstrækkelig information i forhold til at kunne have drøftelsen på HovedMED. Det handler blandt andet om definitionerne af f.eks. vold og trusler, kan vi være sikre på, at alt er taget med i statistikken, og er der eventuelt forskellige måder at anmelde på, på forskellige typer arbejdspladser. I statistikken indgår f.eks. et afsnit om alvorlige ulykker, og her kunne arbejdsgruppen godt tænke sig at drøfte definitionen for alvorlige ulykker, idet psykiske skader ikke er medtaget i det datagrundlag, vi har i dag.

Arbejdsgruppen vil derfor gerne have mulighed for at arbejde lidt mere med tallene og har derfor bedt om, at selve drøftelsen af statistikken flyttes til HovedMED mødet den 1. november 2013.

Status trivselsundersøgelsen

Helle Vibeke Carstensen gav en kort status på trivselsundersøgelsen og de analyser, der er sat i gang i arbejdsgruppen. En egentlig drøftelse af status på trivselsundersøgelsen er på dagsordenen på næste HovedMED møde den 1. november 2013 og dette derfor blot en kort orientering om fremdriften i arbejdet med trivselsundersøgelsen. ([Læs status her](#))

Konklusion

Arbejdsskadedatastatistikken blev kort nævnt. Arbejdsgruppen har behov for at arbejde mere med tallene, hvorfor selve drøftelsen af statistikken flyttes til HovedMED mødet den 1. november 2013.

Der blev givet en kort status på arbejdet med trivselsundersøgelsen.

Ad. 4 Orientering om evaluering af VUM

Anna-Belinda Fosdal orienterede om status på serviceeftersynet af styrings- og visitationskonceptet på bo- og dagtilbudsområdet. Serviceeftersynet kører i to spor – et fagligt spor med fokus på anvendelsen af VUM som fagligt udredningsværktøj og kvalitetsstandarderne for bo- og dagtilbuddene, og et økonomisk spor med fokus på budgetfordelingsmodellen.

Der er i løbet af foråret 2013 afholdt en række workshops og dialogmøder med ledere og medarbejdere på området, hvor der er blevet sat fokus på de udfordringer, personalet oplever i dagligdagen samt deres forslag til forbedringer. Desuden er der afholdt en række møder med de faglige organisationer med henblik på at få deres input til eftersynet.

Det er ikke alle spor som afsluttes her i efteråret, men der vil i regi af arbejdsgruppen under HovedMED blive givet en mere omfattende rapportering af serviceeftersynet i løbet af efteråret.

Helle Haslund sagde, at medarbejdersiden hilser dette eftersyn meget velkommen, da der har været mange tilkendegivelser fra medarbejderne ude på området omkring problemer med flere elementer i VUM. Samtidig roste hun processen, og at man allerede nu, tænker en evaluering ind i det videre forløb.

Konklusion

Der blev kort orienteret om status på serviceeftersynet af styrings- og visitationskonceptet på bo- og dagtilbudsområdet.

Ad. 5 Status på vagtplansystem

Lis Algran, koordinator i KS, orienterede om det nye vagtplansystem ([se slides](#)). Det nye vagtplansystem tages i brug den 4. august 2014, og der vil være en overgangsperiode, da det nuværende vagtplansystem først lukkes ned 30. oktober 2014.

Det nye vagtplansystem er et standardsystem, som programmeres af KMD. Københavns Kommune er den femte kommune i regionen, som tager systemet i brug. Selve systemet er endnu ikke færdigt, men SOF og de øvrige forvaltningers slutbrugere har testet brugergrænsefladen og udtrykt stor tilfredshed med systemet, det er nemt at navigere i.

Der foretages løbende oprydning i det nuværende vagtplansystem. Alt bliver konverteret over, der mangler dog afklaring i forhold til fleksaldi i SOF. Det vil ikke være muligt at redigere i konverterede data, det er derfor vigtigt at være opmærksom på at have ajourført data i det nuværende system inden opstart af det nye system den 4. august 2014.

Uddannelse i det nye vagtplansystem går i gang fra september 2013. Forventningen er, at uddannelsen varetages af KMD og superbrugere.

Der arbejdes i øjeblikket på en kommunikationsplan i SOF, som forventes igangsat i oktober måned.

Jens Flyvholm sagde til en start, at det er godt med et nyt system. Han gjorde opmærksom på et stort ønske fra tillidsrepræsentanterne om at få en introduktion til vagtplansystemet, da de har behov for at kunne vejlede de medarbejdere, som henvender sig til dem.

Jens ønskede derudover en status på, hvorvidt forvaltningen havde gjort sig tanker om at tilkøbe et modul vedr. fleksibel vagtplan til det nye vagtplansystem. Tilkøbsmodul rummer en funktion, hvor medarbejderen kan indtaste informationer, som der så tages højde for i vagtplanlægningen. Medarbejderens mulighed for at have indflydelse på egen arbejdstid kan være med til at skabe bedre arbejdsmiljø og nedbringe sygefraværet.

Jens undrede sig samtidig over, at de faglige organisationer ikke er blevet involveret noget før i processen vedr. et nyt vagtplansystem. Systemet har været undervejs i fire år, men det er først nu, de faglige organisationer bliver involveret.

Lis Algran kvitterede for TR'ernes ønske om en introduktion til det nye vagtplansystem, hvilket de selvfølgelig skal få. Hun orienterede samtidig om, at det både i det nuværende og det kommende vagtplansystem er muligt at måle på om arbejdstidsreglerne overholdes.

Sven Bjerre sagde, at det umiddelbart kun er SOF, der er interesseret i det tilkøbsmodul, som Jens Flyvholm taler om. Det forsøges at gøre KS interesseret i tilkøbsmodul, da det har stor økonomisk betydning, om det bliver et fælles kommunalt tilvalg, eller det kun tilkøbes af SOF. SOF vil selvfølgelig få muligheden for at tilkøbe modulet, men spørgsmålet er, om vi er villige til at betale det, det koster.

Jens Flyvholm var positiv over, at der stadig arbejdes på at kunne få tilkøbsmodulet. Han mente dog, at det er nødvendigt med medarbejderøjne at undersøge nærmere, hvorvidt tilkøbsmodulet overhovedet passer til SOFs konkrete behov.

Sven Bjerre sagde, at vi har brug for at afklare, om SOF står alene med ønsket om tilkøbsmodulet og i så fald, om vi vil bruge penge på det. Denne drøftelse vil blive taget op i teknologiudvalget.

Helle Haslund udtrykte behov for at vide, hvordan det nye system er i forhold til det gamle system angående 'normperioder' og andre mindre tekniske detaljer.

Lis Algran sagde, at det vil blive taget med videre, og at TR'erne vil få en introduktion, når de er færdige med at programmere i systemet.

Linda Svendsen ønskede at få en opridsning af begrundelsen for beslutningen om et nyt vagtplansystem.

Sven Bjerre fortalte, at det var en nødvendighed med et nyt system, da det nuværende er meget forældet. Det er et fælles projekt for hele kommunen, hvor KS har procesejerskabet. SOF er for så vidt blot deltager i et større projekt.

Lis Algran sagde, at der ligger økonomiske beregninger bag, og det nye system er væsentlig billigere end det gamle – hvor meget er dog ikke helt klart. Besparelsen ligger i driften.

Konklusion

Status på processen for det nye vagtplansystem blev drøftet.

Ønske om og forhold omkring tilkøb af modul til vagtplansystemet vil blive drøftet i teknologiudvalget.

Ad. 6 Orientering om evaluering af tværgående besparelser

Katrine Bagge Thorball, kontorchef i Tværgående Økonomi, indledte med at fortælle om de tværgående besparelser fra de forrige år (2011-2013), samt hvordan de er blevet implementeret ([se slides](#)).

De tværgående effektiviseringer kan inddeles i fire kategorier:

- Reelle
- Reelle, men kræver adfærdsændringer
- Reelle, men fordeles efter generel fordelingsnøgle
- Rene grønthøstere

Kommunen har nedsat en tværgående effektiviseringsstyregruppe, som arbejder på, at alle tværgående effektiviseringer i udgangspunktet skal være reelle og implementerbare. Generelt er forvaltningerne og koncernenhederne blevet bedre til at udarbejde forslag, der understøtte dette. Forslagene er ofte bedre gennemarbejdet. Set over perioden 2011-2013 er grønthøsterelementet blevet reduceret, og implementeringsgraden er øget.

Der ses et forbedringspotentiale i forhold til at følge de effektiviseringer til dørs, som kræver adfærdsændringer.

Kasper Håkansson, kontorchef i Regnskab, fortalte om effekten af de tværgående indkøbsaftaler ([læs notat](#)).

I dag udmønter man først besparelserne, når aftalerne er indgået, og prisniveauerne i aftalen er kendte, modsat tidligere hvor man opererede med forventede besparelser forud for udbud af aftalerne.

Indkøbsaftalerne hører under den kategori, der hedder 'reelle besparelser men kræver adfærdsændringer', idet de forudsætter, at indkøbsaftalerne bliver brugt. Det sker ikke fuldt ud i dag. Den samlede compliance for SOF, på de indkøbsaftaler man kan lave en central opgørelse på, er på 56 %. Sammenlignet med de andre forvaltninger er det rimelig pænt, men der er stadig meget at hente.

Helle Haslund spurgte til, om vi har en indkøbsaftale på pædagogiske vikarer?

Kasper Håkansson sagde, at der i sommer er indgået en aftale på tværs af kommunen på pædagogiske vikarer.

Helle Haslund spurgte, hvordan man i den nye indkøbsaftale på pædagogiske vikarer har indtænkt det aspekt, at mange centre har deres eget vikarkorps, så de vikarer, der kommer, er kendte af borgerne.

Lasse Steenland kommenterede og sagde, at det var godt med en indkøbsaftale på området, som sikrer de bedste priser. Det er dog en aftale, som bruges i meget begrænset omfang. I forhold til vores driftsøkonomi vil vi langt hellere have ordinært ansatte end at betale tre gange så meget for en timelønnet vikar. Så det er kun i nødsituationer.

Helle Haslund spurgte til den besparelse, man har kalkuleret med at opnå ved en fælles indkøbsaftale på pædagogiske vikarer, hvis arbejdspladserne vælger ikke at anvende vikarordningen. Skal besparelsen så hentes et andet sted?

Katrine Bagge Thorball sagde, at besparelsen er baseret på det forbrug der har været.

Helle Haslund spurgte til besparelsen i forhold til krisehjælpsordningen.

Katrine Bagge Thorball sagde, at ordningen er stoppet og deraf besparelsen

Linda Svendsen spurgte til de besparelser, der vedrører adfærdsændringer hos borgerne. Når man vedtager disse besparelser, vedtager man da også aktivt, hvordan man skal flytte borgernes adfærd, for at vi kan få en besparelse, der bliver reel?

Katrine Bagge Thorball sagde, at det er et af de områder, der arbejdes med, og som vi gerne vil være bedre til.

Jens Flyvholm ønskede, at der også kom mere fokus på de besparelser, der bliver taget fra 1. januar 2014, hvor besparelserne først kan hentes senere på året.

Katrine Bagge Thorball sagde, at det altid vil være en udfordring, men der arbejdes på, at det bliver så reelt som muligt.

Konklusion

Evalueringen af de tværgående besparelser fra 2011-2013 blev gennemgået og drøftet.

Ad. 7 Status budget 2014

Anette Laigaard indledte med at sige, at budgetaftalen er indgået, men at budgettet ikke formelt er vedtaget endnu, det bliver det først på næste budgetmøde i BR i oktober. Dette er derfor blot en status.

Katrine Bagge Thorball orienterede om budget 2014 og gennemgik bevillingerne inden for de enkelte områder ([se slides](#)). Set i lyset af en udfordring der hed 'der er ingen penge', og at hele dagsordenen er sat med den nye skolereform, har SOF fået rigtig meget af det, vi har ønsket os i budgettet.

Jens Theodor Ahm ønskede en opmærksomhed på de medarbejdere hvis ansættelse umiddelbart udløber med ophør af projekter på børneområdet i 2014. Ved en uvished om eventuel forlænget bevilling til projekterne vil disse medarbejdere allerede nu begynde at søge andet sted hen.

Katrine Bagge Thorball sagde, at man er opmærksom her på.

Helle Haslund ønskede, at se nærmere på hvordan, vi i forvaltningen, ude på de enkelte områder (altså de 3), håndterer den udfordring, at vi kun har fået halvdelen af det ønskede budget på et område, som f.eks. demografiområdet.

Anette Laigaard foreslog, at man kunne se på dette i sammenhæng med den nærmere undersøgelse og drøftelse, der skal være af demografimodellen inden økonomiudvalgets seminar i januar. Det handler blandt andet om, hvorvidt den demografimodel, vi har i dag, overhovedet er den rette.

Konklusion

Status på budget 2014 blev drøftet og bevillingerne inden for de enkelte områder gennemgået.

Ad. 8 Anvendelse af midler til lokale TR aktiviteter

Helle Vibeke Carstensen orienterede om, hvad TR midlerne har været brugt til i 2011 og 2012. Der er ca. 100.000 kr. som er øremærket TR aktiviteter, og det har været besluttet, at disse skulle bruges til MED uddannelse i 2011 og 2012, hvilket de også er blevet.

Det er endnu ikke blevet drøftet og besluttet, hvad midlerne skal anvendes til i 2013, der er dog blevet budgetteret med 67.000 kr. til MED underviserkonference.

Linda Svendsen sagde, at der i kontaktudvalget har været drøftet forskellige ønsker til hvad, midlerne skal anvendes til. I forhold til at der er valg til arbejdsmiljøorganisationen i efteråret, kan dette betyde nye medlemmer af MED og dermed et behov for uddannelse.

Samtidig har der også været talt om, at medarbejdersiden i HovedMED kunne have behov for en Ipad som arbejdsredskab.

Jens Flyvholm nævnte, at der også er en arbejdsmiljøkonference, som kunne være relevant at sende nogen af sted på.

Tina Busholdt sagde, at der sandsynligvis ikke ville være flere ledige pladser til konferencen i 2013, da tilmelding normalt foregår i foråret.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at der så snart valget til arbejdsmiljøorganisationen er overstået, vil blive kigget på, om der er et udækket behov for MED uddannelse. Samtidig undersøges anskaffelses- samt driftsudgift på Ipads.

Helle Haslund spurgte til hvor ofte, der afholdes underviserkonference.

Henrik Mielche fortalte, at der er et opdateringskrav i forbindelse med det at være MED underviser, hvilket indebærer, at man som minimum skal deltage i to dages opdateringsuddannelse årligt. Det løses ved at deltage i denne årlige underviserkonference over to dage.

Det blev foreslået, at forberedelsesgruppen forbereder de endelige aftaler vedrørende anvendelse af TR midlerne.

Konklusion

Anvendelse af midler til lokale TR aktiviteter blev drøftet.

Ad. 9 Status på Det Sociale Tilsyn

Anette Laigaard gav indledningsvis en kort status på Det Sociale Tilsyn. SOF står med en økonomisk udfordring, da vi ikke har fået nok kompensation fra DUT-midlerne i forhold til hvor meget, det kommer til at koste SOF, når Frederiksberg overtager tilsynsopgaven. Tidligere beregninger viser, at vi ville komme til at mangle seks millioner, og heraf har vi kun fået de tre millioner. Vi afventer de endelige takster fra Frederiksberg Kommune – så hvor meget vi præcis kommer til at mangle vides endnu ikke med sikkerhed.

Det kommer til at fungere på den måde, at tilbuddene betaler, når de har haft tilsyn, men tilbuddene skal på en eller anden måde kompenseres, sådan at de kan betale regningerne for tilsynet.

I forhold til de fem medarbejdere, der skal overflyttes til Frederiksberg, er de startet i en enhed i MR børn og har et tæt samarbejde med Revas, som er vores eksterne tilsyns myndighed, og forbereder sig på at flytte over i tilsynet den 1. januar 2014. Det er vigtigt, at de er rigtig godt inde i tilsynsopgaven inden de overflyttes.

I alt virksomhedsoverdrages 21 medarbejder i regionen. Den nye tilsynsenhed bliver på ca. 70 medarbejdere, som kommer til at arbejde inden for fire faglige spor samt en stab. De fire faglige spor er: børn og unge på ca. 10 medarbejdere; en plejefamilieenhed på ca. 21 medarbejdere; en voksen handicap enhed på ca. 14 medarbejdere og voksne i øvrigt med ca. 14 medarbejdere. Ansættelseskontrakterne til SOFs medarbejdere skulle være på plads medio oktober.

Helle Haslund spurgte til, hvad vi i SOF tænker i forhold til akkreditering, når nu det Sociale Tilsyn træder i kraft – er der tanker om at minimere eller fjerne det.

Anette Laigaard foreslog at tage det op som et punkt, da det er en interessant drøftelse. Akkreditering på voksenområdet skal være en god lærende model, som hjælper enhederne og er med til at sikre, at enhederne virkelig får noget ud af tilsynet. Det er bestemt ikke meningen, at der skal laves dobbelt arbejde for vores udførende centre.

Anna-Belinda Fosdal fortalte, at akkreditering på voksenområdet i høj grad har fungeret som forberedelse til tilsynet. Blandt andet fordi akkrediteringsenheden har været i tæt dialog med Socialministeriet, så der er rigtig god sammenhæng mellem akkreditering, og det vi ser tegner sig i det kommende tilsyn. Vi har derfor allerede nu rigtig god gavn af akkreditering i forhold til det nye tilsyn. Vi bør kende den endelige tilsynsmodel samt resultaterne af vores egen audit, som går i gang i oktober måned, inden vi kan have en ordentlig drøftelse på HovedMED.

Konklusion

Status på Det Sociale Tilsyn blev drøftet.

Ad. 10 Status og orientering om evaluering af SOF MED aftalen

Helle Vibeke Carstensen orienterede om evalueringen af SOF MED aftalen. Evalueringen peger på følgende opmærksomhedspunkter.

1. Form og længde på HovedMED referaterne
2. Mødeformer – hvordan skabes aktive og interaktive møder
3. Synlighed omkring tilmeldingsprocedurer til MED grunduddannelsen
4. DU kontorernes rolle og synlighed
5. Kommunikationen til og fra MED udvalgene
6. Afstanden mellem Afdelings- og HovedMED
7. Bestillinger fra HovedMED
8. Tydelighed i formålet med bestillinger fra HovedMED til AfdelingsMED

Der har været afholdt to møder i Forhandlingsorganet, som har drøftet de syv opmærksomhedspunkter, og hvordan man kan arbejde med dem.

HovedMED godkendte Forhandlingsorganets anbefalinger ([læs her](#)) til det videre arbejde med opmærksomhedspunkterne dog med det forbehold, at forventningerne til HovedMED medlemmernes rolle under punkt 6 tydeliggøres.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at der løbende vil være drøftelser af evalueringspunkterne i HovedMED og hvordan, det fungerer med de anbefalinger og handlingsanvisninger Forhandlingsorganet er kommet med. Der vil endvidere blive afholdt et tredje møde i Forhandlingsorganet, hvor der vil blive taget en drøftelse af, hvordan vi i SOF kan få tillidsreformen mere ind i MED aftalen, samt hvordan de små organisationer/faggrupper repræsenteres i MED. Der vil blive en afrapportering her fra på næste HovedMED møde den 1. november 2013.

Lars Petersen gjorde opmærksom på, at Ok 13 allerede har taget højde for nogle af de handlinger, der er skrevet under evalueringspunkt 3. Fra 1. januar

kommer der en forpligtelse fra begge sider af bordet til at tage MED uddannelsen.

Linda Svendsen ønskede, at få den bagvedliggende rapport fra evalueringen vedlagt referatet samt lagt på intranettet. ([læs rapporten her](#))

Lillian Albeck gjorde opmærksom på, at det på det nye intranet er svært at finde MED siden. Det er vigtigt, at MED er tydeligt og synligt.

Hun gjorde samtidig opmærksom på, at der nogle steder er nedsat arbejdsmiljønetværk, hvilket kan være relevant i forhold til drøftelsen af repræsentation af de små organisationer/faggrupper i MED.

Konklusion

Evalueringen af SOF MED aftalen blev drøftet og HovedMED godkendte Forhandlingsorganets anbefalinger og handlingsanvisninger i forhold til de syv opmærksomhedspunkter, der i evalueringen er blevet peget på.

Ad. 11 Mødedatoer for kontaktudvalg og HovedMED 2014

Godkendt af HovedMED

Ad. 12 Årshjul

Rasmus Balslev ønskede på næste HovedMED møde at få en orientering om samarbejdet med BIF set i lyset af den nye kontanthjælpsreform, med hvilken omkring 7000 unge vil skulle ned på en lavere ydelse. Der kan være nogle risici forbundet hermed i forhold til mere hjemløshed og en endnu svære overgang til voksenlivet for nogle af de udsatte unge. Hvilke konsekvenser kan dette have for arbejdet i SOF, og gør vi os nogen tanker om at tilrettelægge samarbejdet med BIF på en anden måde?

Knud Andersen fortalte, at det er blevet aftalt med BIF at nedsætte en arbejdsgruppe, som har særlig fokus på denne politik omkring de unge. Forventningen er, at der vil blive lavet en ordning med udstationering af medarbejdere fra Socialcenter København til Jobcentret i Skelbækgade, så de får mulighed for at give de unge rådgivning i sociale forhold.

Ad. 13 Meddelelser

Helle Vibeke Carstensen orienterede om KL's innovationspris, hvor til der er ansøgningsfrist den 7. oktober 2013 - så en opfordring til at sende cases ind. ([læs nærmere her](#))

Anette Laigaard orienterede om, at det nye Børnehus åbner den 1. oktober 2013 og inviterede til indvielse af Børnehuset.

Ad. 14 Evt.

Lillian Albeck opfordrede til, at materialet til HovedMED møderne sendes ud i bedre tid, så der er mulighed for at møde ordentlig forberedt op til møderne.

Jørgen Marthedal orienterede om, at man på Ringbo er i gang med at få bygget nye botilbud, som de flytter ind i, i løbet af 2015. Der er truffet beslutning om at etablere tre botilbud efter målgrupp-specialisering, og der er igangsat en proces med medarbejderne i forhold til placering i de tre tilbud. Før sommerferien er det blevet drøftet hvilken proces, der skal være i

AfdelingsMED regi, og medarbejderplanen er blevet førstebehandlet i august og besluttet endeligt på næste fredag. I løbet af efteråret gennemføres en omplaceringsproces, hvor alle medarbejdere bliver flyttet rundt og placeret ud i de tre botilbud, således at de tre tilbud etableres allerede på Ringbo fra 1. januar 2014. Det bliver gjort for at have så meget tid som muligt til at skabe nogle faglige veletablerede botilbud og sikre så god teamorganisering som muligt, inden beboerne flyttes i løbet af 2015.

Der er nogle medarbejdergrupper inden for de tværgående funktioner, som endnu ikke er endelig afklaret. Vi afventer, hvordan fremtidens normeringer kommer til at se ud, men der er en løbende dialog med medarbejderne.

Linda Svendsen spurgte til, om den stående varsling fra sidste år omkring tvungen ferie mellem jul og nytår for det administrative personale centralt og lokalt stadig er gældende i år.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at den stadig er gældende, og at der også vil blive sendt et brev ud, som gælder Bernstorffsgade, hvor der også varsles lukket den 23. december. Dette gælder ikke for Myndighedscentrene, hvor man af hensyn til borgerne har vurderet, at der skal holdes åbent den 23. december.

Toke Riis Lund spurgte til muligheden for at anvende fleks i stedet for ferie i dagene mellem jul og nytår.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at det skal være ferie og ikke fleks, der afholdes mellem jul og nytår. Det er kun nyuddannede, som ikke har optjent ferie, der kan afholde fleks.