



KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

Center for tværgående kontorer

11-12-2013

Referat af HovedMED fredag den 6. december 2013

Dato: Fredag den 6. december 2013
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Larslejsstræde 2, kld.

Sagsnr.
2013-0242251

Dokumentnr.
2013-0242251-4

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
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Toke Riis Lund	Fællestillidsrepræsentant	DJØF
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Henrik Mielche	Kontaktperson, Dannebrogsgade	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Bjørn Stevnbak Andersen	Pædagog, Center for variable Boforner	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Robert Larsen	SOSU	AMR, den sociale hjemmepleje
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef for HR	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Lasse F. Steenland	Centerchef for autisme og specialpædagogik	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

BG1 - Rikke Reitzel

**Bernstorffsgade 21
1592 København V**

**Telefon
3317 3249**

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

www.kk.dk

Kathe Jalsing		Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Jørgen Segall,	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, HR Administration	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Henrik Rune Holst	Forstander, Den Flyvende Hollænder	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Rico Oslev	Rundforbivej	AMR, Centre for børn og unge
<u>Gæster</u>		
<i>Giljá Vinter</i>	<i>Kontoret for Organisationsudvikling</i>	<i>Dagsordenspunkt 9</i>

Dagsorden

0. Meddelelse fra formanden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Budgetaftalen 2014.** Orientering
3. **Kort orientering om pilotprojekt - SAO**
4. **Arbejdsmiljø – fast punkt.** Medindflydelse
 - Arbejdsskadestatistik 2013
 - Arbejdsmiljøhandleplaner – halvårs status. **Bilag:**
 - Status på arbejdsmiljøhandleplaner 2013
 - Arbejdsmiljøindsatsen for 2014. **Bilag:**
 - Forslag til indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet 2014
5. **Sygefravær – halvårsstatus.** Medindflydelse.
6. **Status på trivselsundersøgelsen.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Status til HovedMED december 2013 vedr. opfølgning på TU 13
7. **Tillidsdagsordenen.** Medindflydelse
 - De fem principper for tillid i Socialforvaltningen
 - Styringslaboratoriet. **Bilag:**
 - De 7 principper for modernisering
 - Procespapir Styringslab
 - Procesnotat angående udvælgelse af forvaltning til styringslaboratorie
 - Fricenterforsøg - FriNova
 - Nyt tidsregistreringssystem

8. **Ny krisehjælpsleverandør i Københavns Kommune.** Orientering
 9. **Miljøledelse i Socialforvaltningen.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Til HovedMED – indførelse af miljøledelse i MED-strukturen
 10. **Evaluering af SOF MEDaftalen.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Til HovedMED – evaluering af SOF MEDaftalen
 11. **Samarbejde mellem SOF og BIF i forbindelse med den nye kontanthjælpsreform.** Medindflydelse
 12. **Serviceeftersyn af Forandringskompasset.** Orientering (flyttet op som punkt 4)
 13. **Overflytning af Filialen fra Paletten til CAS.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - Filialens fremtidige organisatoriske forankring
 14. **Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:**
 - Årshjul 2013/2014
 15. **Meddelelser**
 16. **Eventuelt**
-

Referat

Ad. 0 Meddelelse fra formanden

Der blev indledningsvis holdt et minuts stilhed for Dorthe Christiansen.

På baggrund af den ulykkelige hændelse på Ringbo opfordrer HovedMED alle AfdelingsMED til at gennemgå sikkerhedsprocedurer.

Jens Flyvholm ønskede at sige tak til alle dem, der har støttet op om Ringbo og personalet derude i en meget svær tid, og for den måde hele forvaltningen har taklet denne meget tragiske hændelse.

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Pkt. 12 vedr. serviceeftersyn af forandringskompasset flyttes op på dagsordenen og behandles som pkt. 4. Det fastholdes dog som pkt. 12 i referatet.

Anette Laigaard orienterede om den nye Socialborgmester og det nye socialudvalg. Der er kun tre gengangere fra det nuværende udvalg, resten er nye ansigter. Så der er rigtig gode muligheder for nytænkning og påvirkning.

Ny Socialborgmester: Jesper Christensen (S)

Resten af Socialudvalget består af:

Henrik Appel (A)

Signe Færch (Ø)

Finn Rudaizky (O)

Mette Laurbjerg (A)

Anne Mette Omø Carlsen (Ø)
Anne Marie Geisler Andersen (B)
Henrik Nord (B)
Karina Rohrberg Jessen (V)
Ayfer Baykal (F)
Mette-Katrine Ejby Buch (C)

Ad. 2 Budgetaftalen 2014

Anders Kirchhoff henviste til notatet, der er sendt ud med dagsordenen ([læs notatet](#)).

Hovedkonklusionerne er, at SOF får en stigning på 92 årsværk i forhold til de nye initiativer, der er kommet, både demografi og nye særskilte tiltag. Derudover har vi fået genbevillinger for omkring 50 årsværk, og kigger man på reduktionerne er det ca. 29 årsværk samlet set.

Anders Kirchhoff påpegede, at det i tabel 4 i notatet fremgår, at der er en reduktion på 63 årsværk samlet set, hvilket ligger væsentlig over de nævnte 29 årsværk. Den primære årsag til dette tal er, at SOF i forbindelse med SAO flytter 91 årsværk.

Jens Theodor Ahm spurgte til tabel 2 vedr. 18+, om der her er blevet foretaget en reduktion?

Anders Kirchhoff svarede, at der ikke er foretaget nogen ændring i 18+ tiltaget, her er tale om en videreførelse.

Helle Haslund kommenterede på det samlede overblik, som var rart at få. Hun savnede dog at få foldet det lidt mere ud for de tre områder og få at vide, hvad det reelt har af betydning.

Anders Kirchhoff svarede, at han meget gerne vil imødekomme det ønske, og at medarbejdersiden er velkommen til at melde tilbage med spørgsmål i forhold til specifikke områder, eller der kan blive lavet en gennemgang af områderne.

Konklusion

De personalemæssige konsekvenser af budget 2014 blev gennemgået, og der blev aftalt et møde for medarbejderrepræsentanterne i HovedMED i forhold til de specifikke områder.

Ad. 3 Kort orientering om pilotprojekt – SAO

Anders Kirchhoff fortalte, at der er en løbende dialog med KS om, hvordan vi kan sikre, at overflytningen bliver så god som mulig. Inspireret af BUF, som har gennemført et pilotprojekt inden selve overflytningen for at prøve modellen af og finde eventuelle

børnesygdomme, har SOF fået mulighed for at gøre det samme. Der gennemføres mini pilotprojekter inden for alle DU områderne.

Linda Svendsen ønskede at lave en aftale om at følge områderne meget tæt efter den samlede overflytning 1. marts 2014, da der i SAO projektet er en del forudsætninger, som der ikke har været dokumentation for, og som man derfor ikke ved om kan opfyldes. Det gælder blandt andet ressourcesætning i forhold til opgavesættet – vi ved ikke om, der er en balance mellem opgavesæt og ressourcer. Det er vigtigt at være opmærksom her på, så der kan sikres et ordentligt arbejdsmiljø og faglighed i opgaverne i forhold til det, der bliver tilbage i forvaltningen.

Anders Kirchhoff sagde, at en af fordelene ved pilotprojektet er, at der er bedre føling med KS, og om de er klar til overflytningen. Samtidig er det helt naturligt at følge overflytningen tæt, og jo bedre ledelses- og medarbejderside er samstemt og har fået koordineret og sikret kommunikationen godt ud i organisationen, jo mere ro kan vi skabe og få taget fat i de reelle problemer, der måtte komme.

Konklusion

Der blev givet en kort orientering om de mindre pilotprojekter, der gennemføres inden for alle DU områderne forud for overflytningen af administrativt personale fra centerfællesskaberne til KS den 1. marts 2014.

Ad. 4 Arbejdsmiljø – fast punkt

Arbejdsskadestatistik

Tina Busholdt indledte med en status på arbejdet med arbejdsskadestatistikken for første halvår 2013. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har haft til opgave at kigge på, hvordan drøftelserne kan kvalificeres. Arbejdsgruppen har i den forbindelse talt med fire arbejdspladser for at høre om deres anmeldepraksis, og hvordan de arbejder med at forebygge arbejdsulykker, især hændelser med vold, trusler og aggression

Det, arbejdsgruppen blev mødt af, var nogle meget engagerede arbejdspladser med stort overblik over omfanget og arten af de ulykker som sker på arbejdspladsen. Både ledelse og medarbejdere er meget opmærksomme på at arbejde med at forebygge ulykker ikke kun er en opgave for arbejdsmiljøorganisationen, men i høj grad også er noget der skal forankres i det daglige, faglige arbejde. I den forbindelse er samarbejde på tværs af faggrupper og funktioner en væsentlig styrke i det forebyggende arbejde.

Henrik Mielche sagde, at det særligt havde været en øjenåbner, den måde arbejdsmiljøproblematikker håndteres via faglig udvikling - altså lokalisering af problemstillinger som håndteres ved, at man

bliver fagligt bedre til at takle de borgerproblemer, som ligger neden under arbejdsmiljøproblemerne. Det er en væsentlig pointe, at det at udvikle fagligheden og praksisudvikle er en del af vores mulighed for at nedbringe forekomsten af vold og trusler.

Jens Theodor Ahm sagde, at det er rigtig godt og vigtigt, at der bliver taget afsæt i den virkelige verden – ved besøg på arbejdspladserne.

Helle Haslund bemærkede, at det er vigtigt hele tiden at være opmærksom på og udfordre den måde, vi behandler noget i HovedMED, der er overordnet som f.eks. arbejdsskadestatikken, så det opleves at vi reelt forholder os til tingene konkret for arbejdspladserne.

Linda Svendsen sagde, at drøftelsen af arbejdsskadestatistikken kvalificeres ved en kombinationen af arbejdsgruppens behandling af tallene og input fra medarbejderrepræsentanterne i forhold til, hvad der rører sig på arbejdspladserne.

Linda Svendsen sagde yderligere, at HovedMEDs opgave er at vurdere, om der er noget, der skal løftes op til en principiel diskussion.

Henrik Mielche sagde, at det er væsentligt at være opmærksom på synergier mellem lokal faglig udvikling og kompetenceudvikling, og det at takle sikkerhedsmæssige problemstillinger, som en del af vores kerneydelse indeholder.

Tina Busholdt afrundede punktet, og input fra HovedMED tages med til arbejdsgruppens videre drøftelser.

Arbejdsmiljøhandleplaner – halvårsstatus

Tina Busholdt henviste til de medsendte bilag, som giver en kort opsummering på handleplanerne, samt hvad de enkelte udvalg arbejder med. ([læs opsamling på handleplaner](#)) Det, der er væsentligt at bemærke, er, at AfdelingsMED'ene i højere grad end tidligere arbejder med det, der er relevant for udvalget. Der er stor variation i temaerne.

Helle Haslund bemærkede, at nogle udvalg har valgt at have tillidsdagsordenen som en del af deres handleplan, og at det er interessant at blive inspireret af hvordan, de tænker tillidsdagsorden og arbejdsmiljø sammen.

Arbejdsmiljøindsatsen for 2014

Tina Busholdt orienterede om de tre indsatsområder, som har været drøftet i arbejdsgruppen vedr. trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær:

- 1) Revidering af arbejdsmiljøpolitikken
- 2) Implementering af Københavns Kommunes sundhedsfremmepolitik
- 3) Fortsat opfølgning på TU13, herunder særligt fokus på mobning ([læs nærmere om forslag til indsatsområder](#))

Knud Andersen foreslog at tilføje et indsatsområde vedr. sikkerhedsproblematikken enten som et særskilt punkt eller som del af revideringen af arbejdsmiljøpolitikken.

Tina Busholdt kvitterede og sagde, at det burde få et selvstændigt punkt.

Helle Haslund syntes, det kunne være godt både at give det et særskilt punkt samt have fokus på det i forbindelse med revidering af arbejdsmiljøpolitikken.

Konklusion

Der blev givet en status på arbejdet med arbejdsskadestatistikkerne samt arbejdsmiljøhandleplanerne.

Arbejdsmiljøindsatsen for 2014 har været drøftet i arbejdsgruppen for trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær, som har fremsat forslag til tre indsatsområder. Det blev besluttet at tilføje et ekstra indsatsområde vedr. sikkerhedsproblematikken.

Ad. 5 Sygefravær – halvårsstatus

Helle Vibeke Carstensen gav en kort status. SOF ligger lidt over måltallet for 2013. Der er således fortsat behov for at arbejde med sygefravær og nærvær. Arbejdet med sygefravær går over i drift efter 2013. Der planlægges ikke særskilte initiativer på sygdomsforebyggelse, men Kontoret for Organisationsudvikling vil fortsat følge udviklingen i sygefraværet, og er altid til rådighed for arbejdspladserne, hvis de ønsker at arbejde med sygefraværsindsatser. Derudover er SOF blevet tildelt 8 pladser hos Arbejdsmiljø Københavns tarskforce med fokus på sygefravær. Tarskforcen har til formål at støtte arbejdspladser med særligt højt fravær i at få sænket sygefraværet.

Konklusion

Der blev givet en kort status på sygefraværet. SOF ligger lidt over måltallet for 2013.

Ad. 6 Status på trivselsundersøgelsen

Helle Vibeke Carstensen orienterede om de punkter arbejdsgruppen vedr. trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær har indstillet til HovedMED. Det drejer sig om følgende:

- 1) At HovedMEDs medlemmer kan bookes af AfdelingsMED til at deltage i temadrøftelser af Læring og udvikling og Krav i arbejdet
- 2) At HovedMED opfordrer AfdelingsMED til at prioritere, hvilke områder, indenfor fysiske rammer, der bør sættes ind på lokalt
- 3) At fokus på de fysiske rammer lægges ind i arbejdsmiljøindsatserne for 2014
- 4) At HovedMED tager nedenstående status på arbejdet med Trivselsundersøgelse 2013 til efterretning

HovedMED godkendte indstillingspunkterne.

Konklusion

HovedMED godkendte indstillingspunkterne.

Ad. 7 Tillidsdagsordenen

De fem principper for tillid i Socialforvaltningen & Styringslaboratoriet

Helle Haslund orienterede om, at styregruppen for tillid fortsætter det kommende år med henblik på at sikre, at forvaltningen stadig er på sporet.

Helle Haslund kommenterede derudover på styringslaboratoriet, hvor LFS havde ønsket en tidligere inddragelse i processen i forhold til udvælgelse af center til styringslaboratorium. Hun opfordrede i den forbindelse til, at vi fremadrettet har ekstra fokus her på og bliver skarpere på hvornår, der skal ske inddragelse.

Helle Haslund bemærkede yderligere, at den sidste sætning under punkt fem i bilaget vedr. Fricenterforsøg FriNova gav anledning til misforståelse, idet der står 'hvordan vi måler effekten af vores innovationsarbejde'. Dette kan blive opfattet som, at vi vil måle på processen/selve arbejdet, og ikke det vi opnår, hvilket står i modsætning til tillidsdagordens ønske om at fokusere på mål frem for proces.

Helle Vibeke Carstensen medgav, at det nok skulle have været formuleret anderledes. Der er tale om effekten af det vi laver, det vi opnår.

Svend Bjerre sagde, at det bliver interessant at følge op på, om FriNova kan få en positiv effekt på vores måde at arbejde på. Det vil være grundlaget for, om tankerne i FriNova skal udbredes.

Lars Petersen sagde, at det i høj grad handler om ord og den måde vi italesætter det vi vil, og at netop det måske er med til at skabe forvirring, hvorfor mere dialog omkring styringslaboratoriet kunne have været ønskværdigt.

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at styringslaboratoriet først går i gang 1. januar 2014, der vil derfor fortsat være rig mulighed for at tage drøftelser sammen. Styringslaboratoriet vil blive fulgt af styregruppen for tillid, men ønsker man at være med til at drøfte hvordan, vi kan måle effekten, er det selvfølgelig muligt.

Helle Haslund foreslog, at Helle Vibeke deltog på et kommende møde i styregruppen for tillid, og at drøftelsen af styringslaboratoriet og effektmåling blev taget dér.

Helle Vibeke Carsten var enig med Helle Haslund her i.

Svend Bjerre sagde, at han synes, det er en anerkendelse, at det er SOF, der er blevet valgt som styringslaboratorium.

Helle Vibeke Carstensen tilføjede at både Indenrigs- og økonomiministeriet og Økonomiforvaltningen er meget begejstrede for den måde, SOF har grebet arbejdet med fricenterforsøgene an på. Det er en af de væsentligste grunde til, at SOF blev valgt.

Rasmus Balslev fortalte, at Anette Laigaard og han har forsøgt at få SOFs tillidsreform ud over kommunegrænsen blandt andet med en artikel i Socialrådgivernes Fagblad ([Læs artiklen](#)).

Han fortalte ligeledes om, hvordan SOFs arbejde med tillidsreformen havde gjort en deltager af en workshop meget stolt af at være københavner.

Nyt tidsregistreringssystem

Helle Vibeke Carstensen orienterede om, at tidsregistreringssystemet, som i dag anvendes i Bernstorffsgade og af Myndighedscentre, har været i MeningsSamlingen. Efter MeningsSamlingens behandling har direktionen besluttet, at telefontidsregistreringen afskaffes.

Der vil komme nærmere ud omkring, hvordan det vil være fremadrettet.

Telefontidsregistreringen ophører pr. 1. februar 2014.

Toke Riis sagde, at Djøf har haft givet udtryk for, at man fortsat ønskede en form for tidsregistrering, da det ellers kan være svært løbende at følge med i hvor meget, man har været på arbejde eller tage

snakken med sin chef. Djøf er derfor umiddelbart ikke af den opfattelse, at afskaffelsen af tidsregistreringssystemet er en god idé og er overraskede over, at det er blevet besluttet.

Lasse Steenland sagde, at han syntes, det var udtryk for en stor tillid til medarbejderne fra forvaltningens side, at man ikke anså det for nødvendigt at have et tidsregistreringssystem.

Linda Svendsen sagde, at hun godt kan forstå hvorfor, det bliver rejst. Fra medarbejdersiden kan man godt blive bekymrede for, om de rettigheder, man har i forhold til arbejdstid og overarbejdsbetaling, bliver overholdt. Linda ønskede at få en drøftelse af, hvordan rettighederne for medarbejdersiden håndhæves fremover.

Helle Vibeke Carstensen understregede, at der ikke bliver lavet om på fleksaftalen. Der er kun tale om, at kravet om tidsregistrering på telefonen bortfalder.

Svend Bjerre afrundede punktet og sagde, at der vil blive fundet en proces i forhold til behov for yderligere drøftelse.

Konklusion

Der blev givet status for og drøftet styringslaboratoriet.

Afskaffelsen af telefontidsregistreringen blev drøftet. Der vil ikke blive ændret i fleksaftalerne, der er kun tale om at kravet om tidsregistrering på telefonen bortfalder.

Ad. 8 Ny krisehjælpsleverandør i Københavns Kommune

Tina Busholdt orienterede om, at det fra 1. januar 2014 vil være Falck, som er krisehjælpsleverandør. Umiddelbart vil det ikke medføre nogen ændringer for medarbejderne.

Det, der er nyt, er, at der i højere grad vil blive koblet til tidlig indsats. Der kommer information ud til ledere og medarbejder dels på SOFintra, dels med lønsedlen samt i Ugepakken.

Rasmus Balslev spurgte til information i forhold til dem, der allerede er i forløb i SOS.

Tina Busholdt sagde, at hvis man er startet i et forløb, så fortsætter man. Det vil også fremgå af det materiale, der sendes ud.

Konklusion

Der blev orienteret om Københavns Kommunes nye krisehjælpsleverandør, som fremover vil være Falck.

Ad. 9 Miljøledelse i Socialforvaltningen

Gilja Vinter orienterede kort om SOF som en miljøbevidst og miljøcertificeret arbejdsplads. Som det er i dag, er miljøledelse et ledelsessystem for sig selv, det ønsker direktionen at ændre ved at indføre miljøledelse i MED-strukturen. At indføre miljøledelse i MED-strukturen giver en ledelsesstruktur til planlægning, opfølgning og dokumentation af miljøarbejdet, hvilket er obligatoriske elementer i miljøledelsessystemet. En del arbejdspladser har allerede i dag miljøledelse som en del af deres MED-struktur. Ændringen vil blive introduceret primo 2014.

Fokus for miljøarbejdet i SOF er og vil fremadrettet være at arbejde med miljø som en del af kerneopgaven, f.eks. i form af miljøjobs til nogle af vores brugere.

Gilja Vinter introducerede derudover til 'Varme-nudge-kittet', som er et forsøg på at arbejde med og påvirke adfærden på en anden og mere intuitiv måde, end vi er vant til. Ved hjælp af 'varme-nudge-kittet' kan arbejdspladserne arbejde med at sænke deres varmeforbrug ([bestil et varme-nudge-kit](#))

Robert Larsen spurgte til om miljøambassadørerne vil blive repræsenteret i MED, når nu miljøledelse indføres i MED-strukturen?

Gilja Vinter svarede, at det ikke er meningen, at MED-udvalget skal udvides med et ekstra medlem, men at miljøambassadøren inviteres til at deltage i MED-mødet, når miljøledelse er på dagsordenen.

Konklusion

Der blev givet en kort status på miljøarbejdet i SOF samt orienteret om, at miljøledelse indføres i MED-strukturen fra primo 2014.

Ad. 10 Evaluering af SOF MEDaftalen

Helle Vibeke Carstensen orienterede om indstillingspunkterne fra forhandlingsorganet.

- 1) At HovedMED godkender de af forhandlingsorganet vedtagne opfølgningshandlinger i forhold til de syv opmærksomhedspunkter fra evalueringen af SOF MEDaftalen
- 2) At HovedMED godkender, det reviderede forord til SOF MEDaftalen, som favner tillidsdagsordenen
- 3) At HovedMED drøfter forhandlingsorganets oplæg til hvordan, der skabes bedre repræsentation af de små faggrupper i MED

Anna-Belinda Fosdal spurgte til punktet vedr. de små faggrupper, og om det vil blive et absolut krav, at der oprettes kontaktudvalg, eller om man kan have en lokal drøftelse af, hvordan man bedst tilgodeser

alle faggrupper? Der kan blive tale om rigtig mange mennesker, som skal mødes.

Lasse Steenland fulgte op og udtrykte sin bekymring i forhold til, at det ville blive meget omfattende og tidskrævende at etablere kontaktudvalg på centerniveau. Han foreslog, at man i stedet kunne have muligheden for at invitere ind til relevante punkter.

Henrik Mielche sagde, at der i virkeligheden ikke er tale om en større realitets ændring, idet muligheden for at etablere kontaktudvalg allerede ligger i den bagvedliggende rammeaftale.

Helle Haslund sagde, at der var et reelt ønske blandt de små faggrupper om at blive bedre repræsenteret i MED, og at etablering af kontaktudvalg er en måde at sikre dette.

Linda Svendsen påpegede, at evalueringen viser, at de som definerer sig selv som små grupper i forhold til de forskellige arbejdspladser har udtalt, at de mener at have et problem med at få holdninger repræsenteret i MED systemet. Det er HovedMED nødt til at tage alvorligt. Det fremgår derudover klart af SOFs MEDaftale, at hvis faggrupper ikke er repræsenteret i selve MED systemet, så har de krav på at sidde med i et kontaktudvalg under det respektive MED-organ.

Lasse Steenland støttede op om formuleringen ' har krav på', som han mente ligger op til et konkret lokalt ønske og vurdering fra medarbejderne og ikke en fælles retningslinje besluttet af HovedMED.

Helle Vibeke Carstensen opsummerede drøftelsen og konkluderede, at HovedMED skal gøre det klart, at det ligger som en mulighed i rammeaftalen at oprette kontaktudvalg, men at det skal give mening at gøre det lokalt.

Konklusion

HovedMED godkendte, med ovennævnte bemærkninger, indstillingspunkterne.

Ad. 11 Samarbejde mellem SOF og BIF i forbindelse med den nye kontanthjælpsreform

Rasmus Balslev spurgte til samarbejdet med BIF set i lyset af den nye kontanthjælpsreform, da denne højst sandsynligt vil få betydning for SOFs samarbejde med BIF. Hvad ved vi på nuværende tidspunkt kommer til at ske, og hvilke strategier ligger der for samarbejdet?

Knud Andersen fortalte, at det, når reformen træder i kraft 1. januar 2014, kan få konsekvenser i form af nedsat ydelse for borgere under

30 år, som bliver vurderet uddannelsesparate samt samboende over 25 år, der skal vurderes i forhold til den gensidige forsørgelsespligt.

BIF er i øjeblikket i gang med en revisitering.

Fokus i SOF har været at afværge utilsigtede konsekvenser af revisiteringsprocessen, som at nogle af de svage borgere risikerer at blive sat ned i ydelse, selvom de reelt ville være berettiget til at opretholde den ydelse, de har i dag, hvis de ikke møder op til revisiteringssamtalen. SOFs indsats har derfor fokus på at motivere de unge til at møde op til samtalen.

Et af de nye tiltag, der kommer med reformen, er mentorstøtte til borgere, der er indskrevet på en psykiatrisk afdeling. Denne opgave kunne blive forankret hos SOF.

Rasmus Balslev spurgte til, om der havde været overvejelser i forhold til progressionsværktøjer i samarbejdet med BIF, og om Forandringskompasset bliver en del af det?

Knud Andersen sagde, at der er nogle overvejelser i forhold til, at den kontaktmodel, der anvendes over for nogle af de borgere, der er tilknyttet Rådgivningscenter København, skal udvides til en bredere målgruppe. Det betyder, at SOF skal overtage jobsamtaler med borgere af misbrugsbehandling, hjemløse og en del af gruppen af psykisk syge borgere. Udgangspunktet herfor vil være progressionsværktøjet, som anvendes til at definere baseline målingen for, hvordan borgerens situation er.

Svend Bjerre supplerede og fortalte, at BIF ikke kommer til at få det helt samme progressionsværktøj som SOF, men at der er stor fokus på at få de to værktøjer til at hænge sammen så godt som muligt.

Rasmus Balslev spurgte til, om der i højere grad bliver tale om, at BIF bestiller opgaver hos SOF?

Knud Andersen svarede, at det vil det være i den udstrækning at SOF skal løse de opgaver som BIF ellers skulle have løst.

Konklusion

Der blev givet en kort status på, hvilken betydning den nye kontakthjælperreform kan få for samarbejdet mellem SOF og BIF.

Ad. 12 Serviceeftersyn af Forandringskompasset

Sven Bjerre orienterede indledningsvis om resultaterne af serviceeftersynet af Forandringskompasset (slides – [Serviceeftersynet & Fortælling fra Handicapområdet](#)).

Der er fire hovedben i serviceeftersynet:

- 1) Evalueringer (fra alle områder på nær misbrug har der været medarbejdere involveret)
- 2) Høringer (i forbindelse med LokalMED)
- 3) Politikerbesøg
- 4) HovedMED – den drøftelse der tages på mødet i dag

Serviceeftersynet har peget på en del gode erfaringer med brugen af Forandringskompasset, f.eks. at det er et godt dialogredskab, og at man kommer hele vejen rundt om borgeren. Samtidig er der fremkommet kritikpunkter og ønsker til ændringer – f.eks. at det kan være udfordrende at have en dialog omkring kompasset med borgeren, eller at der er behov for ensretning af scoringer.

Serviceeftersynet medfører følgende hovedændringer:

- Der er ikke længere tale om ét Forandringskompas men om 12 målgruppe kompasser
- Beslutningskompetence vedr. udvikling og tilpasning af de enkelte kompasser flyttes ud til målgruppeområdet
- Det gøres lettere at få kompensation – erkendelse af at der er nogle steder, hvor kompasset ikke er egnet og brugbart

Derudover skal følgende ændringer foretages:

- Gøre det lettere at bruge kompasset sammen med borgerne
- Skabe bedre sammenhæng mellem kompasset og øvrig dokumentation
- Forbedre systemunderstøttelse i CSC
- Skabe simple og mere præcise rapporter til ledelsesbrug
- Ny og forbedret kommunikation i forhold til kompasset og dets formål

Der er allerede gennemført eller besluttet en række ændringer, som er følgende:

- Udviklet nye kompasser
- Tilpasset flere af kompassernes dimensioner, skalaer og vejledninger
- Ændret kadence for brug af kompasserne på handicapområdet
- Givet mulighed for at lave egne kompasser på dagtilbud
- Lavet sprogligt gennemsyn af alle kompasser – gøres mere forståelige og anvendelige
- Fjernet krav om kompas til borgere, der er i begrænset aflastningstilbud

I den fremadrettede proces skal der sikres involvering af medarbejdere, der er brugere af kompasset, i følge – og udviklingsgrupper. Den konkrete udformning af kompasset drøftes og planlægges på målgruppeområderne.

Jens Theodor Ahm spurgte til, om der er lavet en manual i forhold til at give dispensation for brugen af kompasset?

Svend Bjerre svarede, at der ikke er lavet en manual, og at kompensationsmuligheden ikke er tænkt på borgerniveau men på tilbudsniveau.

Lasse Steenland kommenterede på ændringen i forhold til kadencen, og at det er interessant og bemærkelsesværdigt, at der nu af frivillighedens vej er flere centre, der ønsker at fastholde den eksisterende kadence, da de oplever at få god og brugbar data via Forandringskompasset.

Helle Haslund bemærkede ikke at have modtaget bilag til punktet før mødet, og det af den grund ville være svært at tage en dybdegående drøftelse i HovedMED af Forandringskompasset på nuværende tidspunkt, så det ville bare blive nogle hurtige spørgsmål herfra her og nu.

Helle Haslund spurgte derefter til scoringerne i forbindelse med kompasset og udtrykte bekymring i forhold til, at der kan være stor forskel i hvad tallene dækker over selv imellem tilbud inden for det samme område.

Derudover spurgte Helle Haslund til udflytning af beslutningskompetencen vedr. udvikling og tilpasning af kompasserne til målgruppeområderne, og hvad det konkret betyder – hvem har beslutningskompetencen?

Hun ønskede samtidig at høre lidt nærmere om, hvad ledelsen tænker er formålet med kompasset i dag - i forhold til at det af serviceeftersynet fremgår, at der skal være en ny kommunikation omkring formålet.

Og sidst spurgte hun til en endelig konklusion på, hvorvidt hjemmevejløderne er en del af kompasset eller ej.

Anna-Belinda Fosdal fortalte, at der på handicapområdet er drøftelser af de konkrete kompasser i forskellige fora – blandt andet i centerchefkredsen, i en følgegruppe af centerchefer samt forum af centrenes udviklingskonsulenter. På baggrund her af træffes der fælles beslutninger for hele handicapområdet med udgangspunkt i centrenes behov.

Svend Bjerre sagde i forhold til tal og scoringer, at det er noget af det der arbejdes med, og vi er blevet og bliver bedre til at anvende hen af vejen. Der er allerede i dag tilbud, som har succes med brugen af scoringer både internt i et tilbud men også på tværs af tilbud, men vi skal blive bedre, så scoringerne kan bruges i læringsøjemed.

I forhold til formålet med kompasset, sagde Sven Bjerre, at der er en række formål, men at det vigtigste er at få skabt refleksion og læring hos medarbejderne i forhold til indsatsen over for borgeren. Derudover skal kompasset kunne bruges på ledelsesniveau, så vi kan identificere, hvor vi har skabt gode resultater, og hvor vi har huller. Og sidst har kompasset også et politisk formål, det er et vigtigt signal at sende til politikkerne, at vi arbejder seriøst med dette.

Hvorvidt hjemmevejlederne skal gøre brug af kompasset, er der ingen endelig konklusion på. Der, hvor der er tæt kontakt til borgerne, kan det give god mening, mens det måske er mindre brugbart, hvis kontakten til borgerne er sporadisk. Det vil derfor være op til målgruppeområdet at vurdere.

Rasmus Balslev sagde, at det kan give rigtig god mening at anvende et værktøj som Forandringskompasset, hvis det ikke ses som eksakt videnskab og hænges op på nagelfaste måltal. Det er vigtigt at holde sig for øje, at det ikke nødvendigvis er et mål i sig selv, at score højere, men at scoringerne er med til at give et mere realistisk billede af borgeren. Borgerens syn på sig selv og hvad han kan, kan godt flytte sig – så scoringen kan blive både højere og lavere – afhængig af en konkret indsats og fokus. Rasmus Balslev bemærkede ligeledes, at den måde Forandringskompasset præsenteres for borgeren er afgørende for, om det bliver meningsfuldt – det bør tage udgangspunkt i borgerens behov og ikke politikernes.

Lars Petersen kvitterede for de mange åbninger serviceeftersynet skaber, som flytter Forandringskompasset i en positiv retning og ind i en mere forståelig kontekst og ramme. Der er mange signaler om, at forandringskompasset skal drøftes på andre niveauer. Det er positivt, hvis det også ned på tilbuds niveau bliver muligt at skære til.

Svend Bjerre sagde, at der er mulighed for på tilbuds niveau at blive dispenseret, hvis kompasset ikke giver mening, og få en anden måde at følge op på. Samtidig er vi som forvaltning også interesseret i at fastholde en vis ensartethed, hvis vi skal kunne sammenligne, og tilbuddene skal kunne sammenligne sig.

Helle Haslund påpegede, at det er vigtigt at gøre det synligt for medarbejderne og målgruppeområderne, hvor kompetencerne ligger - hvor og hvem tager drøftelsen af udformningen og anvendelsen af kompasset, og hvordan gør man sig som medarbejder gældende i denne drøftelse.

Lasse Steenland sagde, at han ikke forstod oplægget sådan, at beslutningskompetencen ligges ud til medarbejderne, men til centrene med repræsentation af de lokale tilbud og de medarbejdere, som sidder i de forskellige netværk.

Svend Bjerre afrundede og sagde, at HovedMEDs input vil blive taget med tilbage og indgå i den samlede opsamling på serviceeftersynet.

Linda Svendsen spurgte til, om der foreligger noget skriftligt materiale, som ligger til grund for de udsendte slides?

Svend Bjerre svarede, at det vil blive udarbejdet efter mødet i dag.

Linda Svendsen ønskede i disse papirer at få præciseret, hvordan man som medarbejder kan komme med i følge- og udviklingsgrupper og øve sin indflydelse.

Konklusion

Serviceeftersynet af Forandringskompasset blev drøftet. Der udarbejdes en samlet opsamling af på baggrund af selve serviceeftersynet samt drøftelserne på HovedMED.

Ad. 13 Overflytning af Filialen fra Paletten til CAS

Anna-Belinda Fosdal orienterede om processen for overflytningen af dagtilbuddet Filialen, fra Paletten til CAS ([læs beskrivelse af sagen](#)), som det indstilles at HovedMED godkender.

Det undersøges i øjeblikket, om det er muligt at begge medarbejdere kan blive i Paletten. Hvis ikke vil den ene medarbejder blive i Paletten, og den anden vil blive overført til CAS.

Helle Haslund problematiserede tidsforløbet i forhold til inddragelsen, da den er noget forceret. Ellers enig i Anna Belindas bemærkninger til punktet.

Konklusion

HovedMED godkendte procesplanen for overflytningen af Filialen fra Paletten til CAS.

Ad. 14 Årshjul

Ingen bemærkninger

Ad. 15 Meddelelser

Anna-Belinda ønskede, at HovedMED nedsatte en hurtigarbejdende arbejdsgruppe, med HovedMED bemyndigelse i forhold til at behandle og udarbejde procesplan i forhold til en omstrukturering af Center for variable boformer samt en mindre rokade af 2 andre tilbud, da der ønskes fra Direktionens side, at det skal ske samtidig med de administrative medarbejdere overgår til samlingen af administrative opgaver i Koncernservice i marts 2014. For at processen lokalt får så lang tid som muligt, blev dette godkendt fra HovedMED og

arbejdsgruppen kom til at bestå af Anna-Belinda, Linda Svendsen, Jens Flyvholm og Helle Haslund.

Helle Haslund ønskede, at have et punkt på næste HovedMED vedr. udlicitering af rengøring og reglerne her for, samt et punkt vedr. arbejdsmiljø- og sikkerhedsinstrukser i forhold til de af vores kollegaer, der ikke kan forstå dansk, særligt inden for rengøringsområdet.

Rasmus Balslev fortalte, at der har været en evaluering af de jobrotationsforløb, der har været. Der har overordnet været en masse positivt at sige her om, men der er også dukket en problemstilling op, i forhold til at mange arbejdspladser er blevet overraskede over, at der har været en udgift forbundet med jobrotationsforløbene. Den refusion, de har fået, har ikke dækket rotationsmedarbejderens løn fuldt ud. Rasmus Balslev ønskede på den baggrund at få en bredere drøftelse af de forskellige beskæftigelsesordninger og hvordan, der arbejdes her med, særligt med fokus på de udgifter der er forbundet med de enkelte ordninger for arbejdspladserne.

Robert Larsen, Henrik Mielche og Bjørn Stevnbak Andersen meddelte, at det var deres sidste møde, da de ikke genopstiller, og sagde tak for en spændende og lærerig tid.

HovedMED takker for indsatsen og de mange gode bidrag.

Mikkel Warming holder afskedsreception torsdag den 19. december ([læs invitationen](#))