

BILAG

Sager til efterretning

1. del



Dato: 16-05-2006

Sagsnr.: 288676
Dok.nr.: 1842745

Referat fra temamøde med børnefamilieteammedarbejdere den 15. maj 2006

På mødet deltog medarbejdere fra børnefamilieteamene i de sociale centre, centrale kontorchefer og direktionen.

1. Velkomst ved Grethe Munk

Grethe Munk bød velkommen og orienterede herefter om dagens program for temamødet om ny organisering af børnefamilieteamene. Målet med mødet var at komme i dialog og få input fra medarbejderne i børnefamilieteamene, som jo er omdrejningspunktet i de forslag til organisering, der er lagt frem til drøftelse.

2. Ny organisering af børnefamiliearbejdet

Steinar Eggen Kristensen præsenterede de forskellige modeller i forhold til den fremtidige organisering af børnefamilieteamene. Der er tale om foreløbige modeller, der efterfølgende kan beskrives nærmere i forhold til opgaver, snitflader og ansvar – afhængig af hvilken overordnet model der vælges.

3. Drøftelse og opsummering

Efter en kort drøftelse i grupper om de væsentligste udfordringer ved de forskellige modeller fremlagde de enkelte grupper deres synspunkter og oplægget blev herefter drøftet i plenum.

Hovedtemaerne var:

- Svaghederne ved en organiseringen i forhold til en undersøgelses- og indsatsgruppe kan blandt andet være, at der sker mange skift i kontaktperson i eksempelvis tunge anbringelsessager, hvor der ofte er andre foranstaltninger. Den tillidsfulde relation ml. brugeren og kontaktpersonen forsvinder ved mange skift mellem grupperne.
- Fordelene ved en opdeling i en undersøgelses- og indsatsgruppe er, at den er i fin tråd med anbringelsesreformen og at der er forskel på, hvem der bestiller og hvem der udfører opgaven.

- Der var bred enighed om, at dele teamene i en børnegruppe og en ungegruppe, idet den faglige specialisering i børn/unge er meget givtig
- Der er vigtigt fremadrettet, at der sker en sikring af tværfagligheden, hvis teamene opdeles anderledes end i dag.
- Der var enighed om, at der var behov for en uddybning i forhold til præcisering af ansvars- og arbejdsfordelingen i de forskellige modeller, herunder en beskrivelse af tovholderfunktionen og handleplansarbejdet mellem grupperne.
- I det videre arbejde var det vigtigt at se på, hvor anbragte børn bedst hørte hjemme – i undersøgelsesgruppen eller i henholdsvis børne- og ungegruppen.
- I forhold til håndtering af registreringsopgaven er det væsentligt at se på de IT- og kontrolsystemer, der aktuelt er tilgængelige på området.
- Opbygning af gode relationer til brugerne er en forudsætning for et godt forløb og relationsarbejdet starter allerede i undersøgelsesfasen. Det blev påpeget, at det er vigtigt at sikre det videreført, når der sker skift i kontaktperson.

På baggrund af drøftelserne konkluderede/opsummerede Sven Bjerre følgende:

- God diskussion med mange forskellige synspunkter
- Drøftelserne resulterede i mange gode bemærkninger og var med til at give et nuanceret billede af modellerne. Der er behov for en mere konkret beskrivelse af ansvarsdeling og sagsgange mellem undersøgelsesgruppe og indsatsgruppen. Herunder hvad der sikrer tværfaglighed mellem underteamene.
- Målet er, at der inden sommer er besluttet hvilken overordnet model der arbejdes videre med
- Udgangspunktet for den fremtidige organisering er en hovedmodel med mulighed for mindre lokale tilpasninger. Blandt andet en geografisk opdeling i 2 team på Amager og Brønshøj/Vanløse. På Nørrebro overvejes en særlig organisering på baggrund af størrelsen

- Der var enighed om vigtigheden af en forsat diskussion mellem direktionen og børnefamilieteammedarbejderne om organisering og implementering af de kommende team.
- Der udmeldes hurtigst muligt en tidsplan for det videre forløb

4. Det videre forløb

- Beskrivelse og uddybning af model 4 - uge 21
- Drøftelse med børnefamilieteamchefer - uge 22
- Udkast til notat om fremtidig organisering i børnefamilieteamene til SB – uge 23
- Direktionen drøfter den fremtidige organisering af børnefamilieteamene den 13. juni 2006
- Direktionen drøfter den fremtidige organisering med centercheferne
- Model for fremtidig organisering af børnefamilieteamene meldes ud i august
- Møde med børnefamilieteammedarbejderne om implementering i september



Dato: 15-06-2006

Sagsnr.: 288676
Dok.nr.: 1851841

Udkast - Organisering af børnefamilieteamene

I forbindelse med den ændrede organisationsstruktur i Københavns Kommune og den deraf ændrede bydelsinddeling, er der behov for, at se på organiseringen af børnefamilieteamene i socialcentrene.

Notatet beskriver et forslag til en overordnet model, som de enkelte børnefamilieteam skal organisere sig indenfor rammerne af.

Udgangspunktet for organisationsændringen af børnefamilieteamene er, at de rammer og kvalitetsmål, der er vedtaget i forbindelse med sektorplanen og budgettet forsat er gældende for arbejdet med børnefamilier med særlige behov. Der er ligeledes udelukkende tale om en organisationsændring i børnefamilieteamene. Det betyder eksempelvis, at de procedurer der i dag eksisterer i samarbejdet mellem centralforvaltningen og socialcentrene fortsætter uændret.

1. Børnefamilieteamenes målgruppe

Målet med børnefamilieteamene er at samle og udvikle centerets ekspertise vedrørende rådgivning og vejledning samt den behandlingsmæssige indsats overfor børnefamilier med særlige behov (Den Brugerrettede Forvaltning 2003).

I tabel 1.1 nedenfor ses børnefamilieteamenes størrelse i forhold i forhold til de nye 8 bydele.

Tabel 1.1: Børnefamilieteamenes størrelse

Socialcenter	Antal medarbejdere
Amager (2 teams)	73
Bispebjerg	30
BR/Husum/Vanløse (2 teams)	62
Det centrale byområde	17
Nørrebro	78
Ryvang	46
Valby	37
Kgs. Enghave/Vesterbro	32
I alt	375

Kilde: Socialcentrenes opgørelse pr. maj 2006

Børnefamilieteamets målgruppe er børnefamilier med særlige behov, som omfatter børn, unge og forældre, der har betydelige sociale, psykiske eller misbrugsrelaterede vanskeligheder, der medfører, at barnet eller den unge er truet i sin udvikling og har brug for særlig støtte. Målgruppen omfatter familier, der har brug for hjælp i henhold til servicelovens børnebestemmelser.

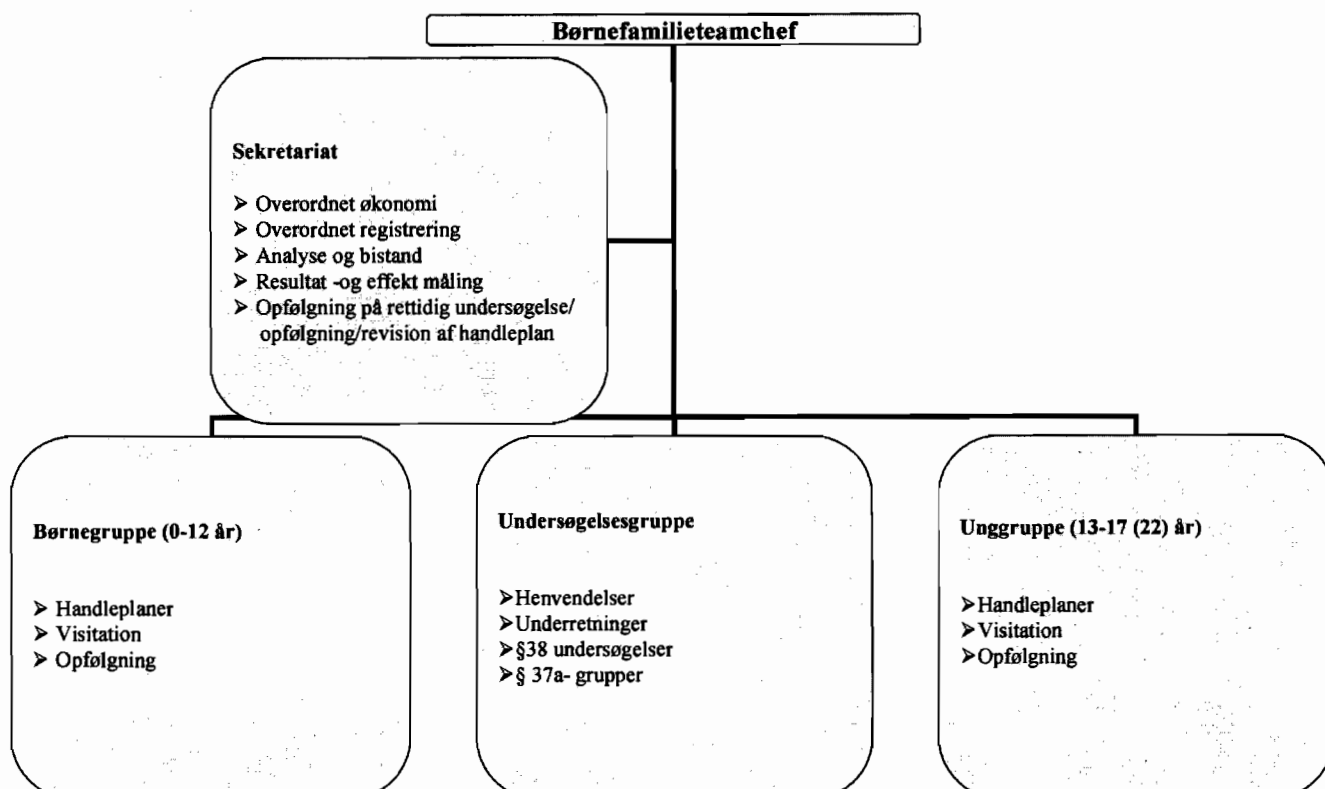
Teamets hovedopgaver er

- At yde rådgivning, vejledning og behandling overfor familier, børn og unge
- At udarbejde undersøgelser, handleplaner og opfølgninger i forhold til barnet, den unge og forældrene
- At igansætte foranstaltninger for børn, unge og familier
- At være koordinerende i forhold til den samlede indsats overfor familien
- At deltage i SSP-samarbejdet
- At samarbejde med relevante parter i daginstitutioner, de lokale skoler, psykiatrien m. fl.
- At overholde temaets budget

Børnefamilieteamene er tværfagligt sammensatte. Udgangspunktet for organiseringen af børnefamilieteamene er, at brugerne skal opleve kvalitet og sammenhæng i indsatsen ud fra et helhedssyn. Opgaverne bør løses med en fast kontaktperson, der har ansvaret for at sikre den nødvendige inddragelse af relevante fagpersoner og samarbejdspartere i opgaveløsningen.

2. Overordnet model

Organiseringen af børnefamilieteamene er i den foreslåede model opdelt i en undersøgelsesgruppe, en børnegruppe, en ungegruppe og et sekretariat.



Modellen lægger op til et styrket fokus på undersøgelsesarbejdet og en specialisering i forhold til den faktiske indsats overfor henholdsvis børn og unge. Organiseringen er illustreret ved tre selvstændige grupper, der vil variere fra team til team, men størrelsesmæssigt formentlig vil være nogenlunde ens.

Det er vigtigt at understrege, at der naturligvis er tale om et team, der samarbejder, koordinerer, erfaringsudveksler på tværs af organisatoriske enheder.

Det bemærkes, at der fortsat er brug for en tværfaglig indsats i arbejdet med de enkelte børn og unge, hvilket sikres ved inddragelse af de relevante kompetencer i de enkelte sager.

Nedenfor gennemgås de enkelte gruppers opgaver og ansvar.

2.1 Undersøgelsesgruppen

Opgaver

Gruppen modtager alle underretninger og vurderer om der skal igangsættes en § 38 eller § 39 undersøgelse. Undersøgelsesgruppen er således indgangen for alle henvendelser, både hvad angår nye og hvilende sager.

Undersøgelsesgruppen udfærdiger § 38 undersøgelser til alle relevante børn, unge og familier. Gruppen har ansvaret for, at der træffes en procesafgørelse¹ om, hvorvidt der skal igangsættes foranstaltninger for familien, dette bør ske på et tværfagligt teammøde. Herudover har undersøgelsesgruppen ansvaret for af § 38 undersøgelsen afsluttes.

§ 38 undersøgelsen er afsluttet, når forældremyndighedsindehaveren og barnet er hørt, og der er truffet procesbeslutning om:

- 1) Der er ikke grundlag for at igangsætte foranstaltninger
- 2) Der er behov for en forebyggende foranstaltning efter § 40, stk. 3, nr. 1-7 og nr. 9-10.
- 3) Der er behov for en døgnforanstaltning efter § 40, stk. 3, nr. 8

¹ En procesafgørelse er en beslutning, der træffes før den formelle myndighedsafgørelse. Procesbeslutningen er ikke en myndighedsafgørelse og er derfor ikke omfattet af reglerne for afgørelser i forhold til klagevejledning. Procesafgørelsen i en §38-undersøgelse vil typisk vedr. følgende: 1) Der peges på en forebyggende foranstaltning/dagtilbud, 2) Der peges på et døgntilbud (anbringelse uden for hjemmet), 3) Undersøgelsen giver ikke anledning til at der skal iværksættes særlig støtte.

Undersøgelsesgruppen udfærdiger også alle § 39 undersøgelser. (Sager, hvor undersøgelsen gennemføres ved ophold på et hospital eller en institution.)

Undersøgelsesgruppen har endvidere opgaven med akutte sager, der i forvejen ikke er kendte af børnefamilieteamet, hvor der træffes formandsbeslutning.

I akutte sager, hvor der igangsættes foranstaltninger inden undersøgelsen efter § 38 er afsluttet, videreføres sagen i undersøgelsesgruppen, indtil undersøgelsen er afsluttet.

Undersøgelsesgruppen varetager opgaven vedr. ansøgning om friplads til daginstitution.

Ansvar

Undersøgelsesgruppen har ansvaret for, at alle underretninger vurderes og at der iværksættes en § 38 undersøgelse om nødvendigt, samt at der træffes procesbeslutninger i forbindelse med alle undersøgelser efter § 38 og 39.

Undersøgelsesgruppen har ansvaret for som koordinator at inddrage og orientere alle relevante og ansvarlige parter omkring barnet/ den unge og familien i undersøgelsesforløbet, herunder at afklare eventuelle særlige problemstillinger med Børne- og Ungdomsforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Gruppen har således også ansvaret for at tilvejebringe den relevante tværfaglige viden, der allerede er tilgængelig i kommunen ved inddragelse af barnets eller den unges netværk fra daginstitution, skole og lign. i forbindelse med undersøgelser.

Også internt i børnefamilieteamet kan det være væsentligt at inddrage enten børnegruppen eller ungegruppen i udarbejdelsen af § 38 undersøgelsen

Undersøgelsesgruppen har ansvaret for, at der sker en god sagsoverdragelse til børnegruppen og ungegruppen, når der er truffet procesbeslutning om foranstaltninger.

Inden undersøgelsen afsluttes skal barnet/den unge og forældremyndighedsindehaveren høres. For at bidrage til en god sagsoverdragelse bør temamedarbejderne i undersøgelsesgruppen allerede på dette tidspunkt inddrage den kommende teammedarbejder fra børnegruppen eller ungegruppen, sådan at relationsarbejdet kan

opbygges så tidligt som muligt. Det endelige ansvar for, at der træffes en afgørelse i § 38 undersøgelsen er dog altid undersøgelsesgruppens.

Undersøgelsesgruppen har ansvar for at vurdere om nye oplysninger i igangværende sager skal resultere i en ny eller supplerende undersøgelse. Dette afklares med børnegruppen/ungegruppen.

Hvis der igangsættes en ny eller supplerende undersøgelse er ansvaret for udarbejdelsen placeret i undersøgelsesgruppen – også hvis sagen i forvejen ligger i børnegruppen eller ungegruppen. Bidragsyderne til udarbejdelsen af den supplerende undersøgelse kan variere alt afhængig af den konkrete sag. Den sagsansvarlige i børnegruppen eller ungegruppen forsætter indtil den supplerende undersøgelse er afsluttet, men ansvaret for undersøgelsen og konklusionen heri ligger i undersøgelsesgruppen. Dette er for at sikre, at borgeren ikke oplever unødige skift i teammedarbejder.

Undersøgelsesgruppen er ansvarlig for at teamet deltager i de tværfaglige § 37a grupper og fungerer som overordnede kontaktpersoner for eksterne samarbejdspartnere på skole og daginstitutionsområdet.

Ansvaret for, at der sker registrering af alle henvendelser og alle undersøgelsessager ligger i undersøgelsesgruppen. Tilrettelæggelsen af det konkrete registreringsarbejde herunder sekretariatets rolle aftales på det enkelte center.

2.2 Børnegruppen

Opgaver

Handleplansarbejdet – herunder fastsættelse af mål for børn i alderen 0-12 år, der modtager foranstaltninger videregives med den afsluttende §38-undersøgelse fra undersøgelsesgruppen til børnegruppen.

Det er børnegruppen, der udfærdiger handleplanen til alle relevante børn og familier. Gruppen har ansvaret for, at der træffes en afgørelse om foranstaltninger efter udarbejdelse af handleplanen. Undersøgelsesgruppen skal orienteres om afgørelsen i handleplanen, således at de har mulighed for at komme med bemærkninger, dog er det væsentligt, at orienteringen ikke må være et forsinkende led i sagsarbejdet. Det er børnegruppen, der visiterer til konkrete tilbud.

Børnegruppen har endvidere opgaven med akutte sager, der i forvejen er kendte af børnefamilieteamet, hvor der træffes formandsbeslutning, samt planlagte tvangsanbringelser.

Børnegruppen skal i høj grad selv være en del af den indsats de tilbyder børnene og familierne. Hjemmehosser, kontaktperson til familien og familiebehandling mv. er nogle af de tilbud, der gives i børnegruppen.

Børnegruppen foretager opfølgningen på de i handleplanen fastsatte mål.

Ansvar

Børnegruppen har det koordinerende ansvar, når sagerne overgår til dem. Børnegruppen har således ansvar for at inddrage og orientere alle ansvarlige parter omkring barnet og familien, herunder at afklare eventuelle særlige problemstillinger med Børne- og Ungdomsforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Børnegruppen har ansvaret for at sikre en tværfaglig inddragelse samt inddragelse af barnet og barnets netværk i forbindelse med handleplansarbejdet og opfølgning på handleplanen samt sikre en hensigtsmæssig sagsoverdragelse til ungegruppen, når barnet fylder 13 år.

Hvis der gennem arbejdet med barnet fremkommer oplysninger (eksempelvis bekymrende underretninger eller statusskrivelser), der giver anledning til, at der bør foretages en supplerende undersøgelse eller igangsættes en ny undersøgelse efter § 38, har børnegruppen ansvar for at kontakte undersøgelsesgruppen herom.

Børnegruppen træffer afgørelse om at stoppe foranstaltninger i gruppens sager på baggrund af opfølgningen på handleplanen.

Ansvar for registrering af sagen, handleplaner, foranstaltninger og opfølgning på handleplaner i forbindelse med gruppens sager er placeret i børnegruppen. Tilrettelæggelsen af det konkrete registreringsarbejde herunder sekretariatets rolle aftales på det enkelte center.

Børnegruppen er budgetansvarlig i forhold til de indsatser, der igangsættes i forhold til de sager, der varetages af gruppen.

2.3 Ungegruppen

Opgaver

Handleplansarbejdet – herunder fastsættelse af mål for unge i alderen 13-17 (22) år, der modtager foranstaltninger, videregives med den

afsluttede §38-undersøgelse fra undersøgelsesgruppen til ungegruppen.

Det er ungegruppen, der udfærdiger handleplanen til alle relevante unge og familier. Gruppen har ansvaret for, at der træffes en afgørelse om foranstaltninger efter udarbejdelse af handleplanen. Undersøgelsesgruppen skal orienteres om afgørelsen i handleplanen, således at de har mulighed for at komme med bemærkninger, dog er det væsentligt, at orienteringen ikke må være et forsinkende led i sagsarbejdet. Det er ungegruppen, der visiterer til konkrete tilbud.

Ungegruppen har endvidere opgaven med akutte sager, der i forvejen er kendte af børnefamilieteamet, hvor der træffes formandsbeslutning, samt planlagte tvangsanbringelser.

Ungegruppen er i høj grad en del af den indsats de tilbyder de unge og familierne såsom eksempelvis kontaktpersoner, hybelmedarbejdere og familiebehandlere.

Det generelle forebyggende arbejde for målgruppen eksempelvis ungerådgivningerne varetages i ungegruppen.

Ungegruppen foretager opfølgningen på de i handleplanerne opstillede mål for gruppens sager.

Ansvar

Ungegruppen har det koordinerende ansvar, når sagerne overgår til dem. Ungegruppen har således ansvar for at inddrage og orientere alle ansvarlige parter omkring den unge og familien, herunder at afklare eventuelle særlige problemstillinger med Børne- og Ungdomsforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Ungegruppen har ansvaret for at sikre en tværfaglig inddragelse samt inddragelse af den unge og den unges netværk i forbindelse med handleplansarbejdet og opfølgning på handleplanen.

Hvis der gennem arbejdet med den unge fremkommer oplysninger (eksempelvis bekymrende underretninger eller statuskrivelser), der giver anledning til, at der bør foretages en supplerende undersøgelse eller igangsættes en ny undersøgelse efter § 38, har ungegruppen ansvar for at kontakte undersøgelsesgruppen herom.

Ungegruppen træffer afgørelse om at stoppe foranstaltninger i gruppens sager.

Ansvaret for registrering af sager, handleplaner, foranstaltninger og opfølgning på handleplaner i forbindelse med gruppens sager er placeret i ungegruppen. Tilrettelæggelsen af det konkrete registreringsarbejde herunder sekretariatets rolle aftales på det enkelte center.

Ungegruppen er budgetansvarlig i forhold til de indsatser, der igangsættes i forhold til gruppens sager.

2.4 Sekretariat

Sekretariatets opgaver og ansvar skal ses i forbindelse med de strukturdrøftelser, der pågår i forhold til TA-teamene, hvorfor beskrivelsen nedenfor er et udkast, der afventer drøftelser omkring TA-teamene. Ønsket er, at der fremover udarbejdes en ens model i børnefamilieteamene for opgaver og ansvar for et sekretariat.

Opgaver

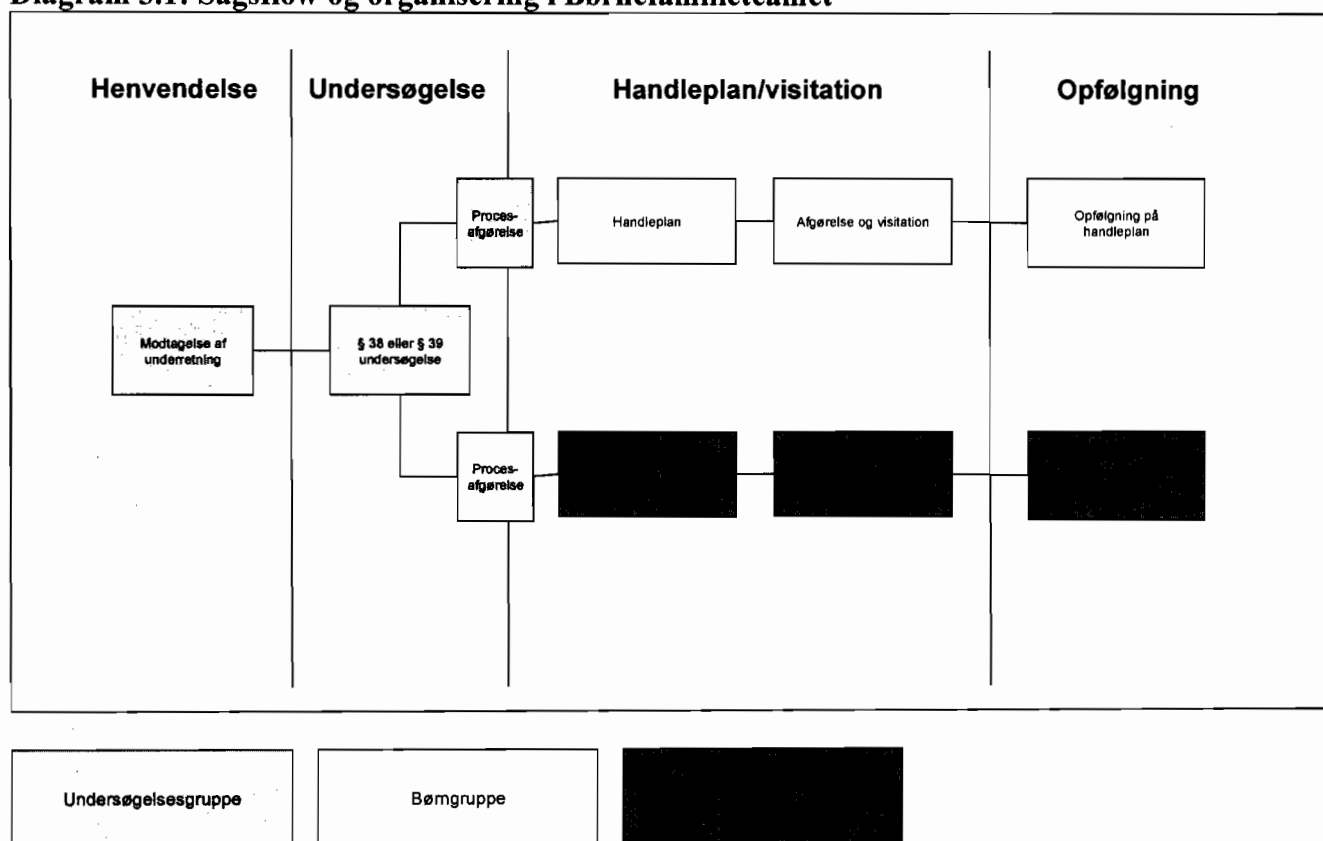
Sekretariatets opgaver er resultat- og effektmålinger, opfølgninger, overordnet økonomi og analysebistand til børnefamilieteamchefen. Sekretariatet bidrager endvidere til analyser af datakvalitet i børnefamilieteamet. Sekretariatet kan bistå grupperne med registrering af sager eventuelt ved at overtage det konkrete registreringsarbejde fra de enkelte grupper.

Ansvar

Sekretariatet er ansvarligt for datakvaliteten i børnefamilieteamet. Sekretariatet har endvidere ansvaret for at servicere børnefamilieteamchefen ift. økonomiopgaver, resultat- og effektmåling og ledelsesinformation.

3. Sagsflow og organisering

I nedenstående diagram fremgår et simpelt sagsflow i børnefamilieteamet og arbejdsdelingen mellem undersøgelsesgruppen og børnegruppen/ungegruppen.

Diagram 3.1: Sagsflow og organisering i Børnefamilieteamet

Som det fremgår af diagrammet håndteres alle henvendelsessager og undersøgelser i undersøgelsesgruppen.

Alle sager, hvor konklusionen på § 38 undersøgelsen er, at der skal iværksættes en foranstaltning videregives til henholdsvis børn og ungegrupperne. Børnegruppen og ungegruppen varetager handleplansarbejdet og træffer afgørelse om foranstaltninger efter disse paragraffer, visiterer til tilbud samt foretager opfølgning på sager med børn og unge.

4. Snitflader

Ved omorganiseringen af børnefamilieteamene opstår der nogle snitfladeproblemer, der i det nedenstående præciseres.

4.1 Placering af sager

Der vil opstå en række sager, hvor en familie kan placeres i forskellige grupper. Dette er tilfældet, når der i en familie er børn og unge i flere aldersgrupper.

Der arbejdes i dag ud fra en forudsætning om, at familiens sag skal være samlet i et team/ hos en teammedarbejder. Dette princip bliver

videreført med udkastet til ny organisering i børnefamilieteamene, således at der ikke sker løbende skift af teammedarbejdere på sagerne.

Som udgangspunkt vil sager, hvor der er flere børn og unge i forskellige aldersgrupper, været placeret i henholdsvis Børnegruppen eller Ungegruppen. Der skal naturligvis ske en koordination mellem de to grupper og et samarbejde om familien. Begrundelsen herfor er et ønske om en specialisering i henholdsvis børn og unge.

4.2 Samarbejde mellem grupperne

Det er væsentligt at påpege, at der vil være behov for en høj grad af sparring og samarbejde mellem grupperne. Dette er relevant i flere sammenhænge.

Den endelige beslutning om, hvorvidt der skal igangsættes foranstaltninger for familien på baggrund af § 38 undersøgelsen, bør træffes på et tværfagligt teammøde mellem henholdsvis børne- og undersøgelsesgruppen og unge- og undersøgelsesgruppen. Undersøgelsesgruppen har ansvaret for, at der træffes en beslutning.

Når sager skal overdrages fra undersøgelsesgruppen til enten børnegruppen eller ungegruppen vil der være behov for en overgangsperiode, hvor den nye eller tidligere teammedarbejder/kommende gruppe bidrager til sagens varetagelse. Det endelige ansvar for opgavevaretagelsen ligger dog stadig i den gruppe/hos den teammedarbejder, der har sagen.

Når sager skal overdrages fra børnegruppen til ungegruppen sker dette ved gensidig dialog og tidlig inddragelse af ungegruppen i arbejdet omkring handleplan og opfølgning. Den kommende teammedarbejder bør således bidrage til udarbejdelsen af den handleplan, der kommer til at ligge til grund for senere foranstaltninger i ungegruppen.

5. Øvrige overvejelser

5.1. Ledelsesintensitet

De enkelte børnefamilieteam spænder fra 17 medarbejdere til 81 medarbejdere, hvorfor der arbejdes videre i forhold til en løsning med flere koordinatore.

Hver større organisatorisk enhed har således en koordinator i spidsen med ledelseskompetence i forhold til fagligheden. Der er delegeret ledelseskompetence i forhold til den del af organisationen, de er ansvarlige for. Den fulde faglige og personalemæssige ledelseskompetence kan i særlige tilfælde med meget store teams (f.eks. Nørrebro) delegeres til koordinatorene. Koordinatorene udgør sammen med teamchefen et ledelsesteam. Teamchefen vil forsat have den fulde personaleledelse, samt det overordnede faglige,

økonomiske, koordinerende, og eksterne ansvar for det samlede børnefamilieteam.

Koordinatorerne skal medvirke til at kvalitetssikre sagsarbejdet og er ansvarlige for indsendelse af materialet til Godkendelses- og Analyseenheden. Den øgede ledelsesintensitet ved koordinatorerne skal ligeledes sikre, at der sker en rettidig udarbejdelse af undersøgelsen, handleplanen og opfølgningerne.

Koordinatormodellen kan kombineres med, at der i enkelte socialcentre kan videreføres flere børnefamilieteam. Dette vil være relevant for socialcentrene Amager og Brønshøj/Husum/Vanløse, hvor der også i dag er to teams.

Der vil blive oprettet 3 koordinatorfunktioner i otte børnefamilieteam henholdsvis Amagerbro/Sundby Nord, Sundby Syd, Bispebjerg, Brønshøj/Husum, Nørrebro, Østerbro, Valby og Kgs. Enghave/Vesterbro. På Nørrebro overvejes herudover en særlig organisering på baggrund af størrelsen. I de to mindste børnefamilieteam vil der skulle tages stilling til om der skal ske tilpasning ift. den generelle model. Disse teams er Vanløse og Det Centrale Byområde.

Tabel 5.1: Ledelsesintensitet – ny organisering

Børnefamilieteam (10 teams)	Antal medarbejdere	Teamchef	Teamchef med koordinatorer
<i>Amagerbro/Sundby Nord</i>	38		x
<i>Sundby Syd</i>	35		x
<i>Bispebjerg</i>	30		x
<i>Brønshøj/Husum</i>	40		x
<i>Vanløse</i>	22	x	
<i>Det Centrale Byområde</i>	17	x	
<i>Nørrebro</i>	78		x
<i>Ryvang</i>	46		x
<i>Valby</i>	37		x
<i>Kgs. Enghave/Vesterbro</i>	32		x

Note: Tabellen er udarbejdet på baggrund af antallet af medarbejdere pr. maj 2006.

5.2. Fordeling af personale

Da opgavernes vægt vil være meget forskellige i de enkelte teams, kan der ikke på nuværende tidspunkt fastlægges, hvor mange og hvilke medarbejdere, der skal være i de enkelte grupper. Dette vil ske på baggrund af børnefamilieteamchefens vurdering af behovet i de enkelte børnefamilieteam.

I tabellen nedenfor ses den nuværende fordeling af børnefamilieteammedarbejderne på stillingskategori.

Tabel 5.2. Nuværende personale på stillingskategorier

Stillingskategorier	Amagerbro/Sundby Nord	Sundby Syd	Bispebjerg	Brønshøj/Husum	Vanløse	Det Centrale Byområde	Nørrebro	Østerbro	Valby	Kgs. Enghave/Vesterbro
Teamchef	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Socialrådgiver	17	13	12	10	7	8	27	13	14	15
Psykolog	2	2	2	2	2	1	0	6	3	1
Konsulent mv.	4	2	2	4	1	1	13	5	2	5
Assistent mv.	3	3	3	5	2	2	8	5	6	4
Hjemmehosser/ pædagog	3	1	7	5	4	3	9	6	2	4
Ungerådgiver/ hybelmedarbejder/ gadeplan/ kontaktperson	8	11	3	9	5	1	20	9	7	3
Dagtilbud/ heldagsskolen/ Familiecenteret		2		4					2	
I alt	38	35	30	40	22	17	78	46	37	32

* I kategorien "konsulenter" indgår socialfaglige koordinatore og børne-ungekonsulenter. I kategorien "assistenter" indgår kontorassistenter



Dato: 15-06-2006

Sagsnr.: 310428

Dok.nr.: 1868229

ASU- tilbagemeldinger vedr. ny organisering i de brugerrettede team og i handicapcentre

Vedlagt ASU-referater fra drøftelser om ny organisering på områderne børnefamilier, voksen-, service- og TA-team samt fra ASU på Handicapcentre.

Af vedlagte oversigt fremgår at de fleste ASU har færdiggjort drøftelserne. Enkelte mangler endnu de sidste drøftelser, som vil ske enten umiddelbar før eller lige efter sommerferien:

Handicapcentre

Alle fire handicapcentre har behandlet oplæg til ny struktur . ASU-referater/høringssvar vedlagt i bilag.

Lokalcentrene

Indre By/Christianshavn: ASU behandler oplæg til ny organisering snarest muligt

Kgs Enghave/Vesterbro: ASU behandling sker 23. juni 2006.

Bispebjerg: Sidste ASU behandling sker den 14. juni. Referat fra ASU den 26. april og 22. februar vedlagt

Valby: Uddrag af ASU-referater fra 11. januar, 9. februar, 8. marts, 10. maj, 14. juni.

Brønshøj-Husum/Vanløse: ASU behandles igen 20. juni. Vedlagt referater fra 1.marts og 25. april 2006.

Amager: Vedlagt ASU-referater fra 9. februar, 6. april og 24. maj 2006

Nørrebro: Vedlagt ASU referater fra 25. januar, 9. februar, 3. april, 14. maj, Rapport vedr. børneteam, ASU maj 2006, Resume vedr. voksenteam

Østerbro: Vedlagt ASU referater fra 6. marts og 12. juni 2006

Afdelingssamarbejdsudvalget Socialcenter Bispebjerg



Referat af møde den 22. februar 2006.

Deltagere:

Søren Schielder, formand
Anders Fürst
Ole Hansen
Flemming Kragh
Susanne Grøn
Jan Boning, FOA, næstformand
Pia Dreier, LFS
Marianne Juel Andersen, HK
Fie Bøgelund, DS (suppleant)
Mikie Breum, Kartellet

Sekretær:

Joan Strandgaard

Afbud fra:

Jan Vedel Jensen, DS
Tina Busholdt, AMU-koordinator, observatør

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden.
2. Godkendelse af referat fra ekstraordinært møde den 5. januar 2006.
3. Nyt fra formandskabet. *(Til orientering)*
4. Økonomi. (Budget og Kalkule).
 - 4.1. Regnskab 2005. *(Til orientering)*
 - 4.2. Budget 2006. *(Til orientering og drøftelse)*
5. Personalepolitiske forhold.
 - 5.1. Oversigt over politikker og fordeling mellem ASU og AMU. *(Til drøftelse og beslutning)*
 - 5.2. Servicecheck på 3 eksisterende politikker.
 - 5.2.1. Rygepolitik – Den nye. *(Til drøftelse)*
 - 5.2.2. Alkoholpolitik *(Til drøftelse)*
 - 5.2.3. Ansættelsespolitik. *(Til drøftelse.)*
 - 5.3. Videre prioritering af arbejdet *(Til drøftelse)*
6. Strukturelle/Organisatoriske forhold.
 - 6.1. Proces vedrørende personalejusteringerne i.f.m. adm. budget 2006 *(Til drøftelse)*
 - 6.2. Mål- og rammechefernes 1. udkast til ny struktur i SOF. *(Til drøftelse)*
 - 6.3. Lokalefordeling – Sidste nyt om Ejendomsenhedens masterplan *(Til drøftelse)*
 - 6.4. Snerydning i gården. *(Til drøftelse)*
7. Orientering om Arbejdsmiljø.
8. Teknologi.
9. Sager på vej.
10. Evt.

Ad 1) Godkendelse af dagsorden.

Anders Fürst blev valgt til ordstyrer.

Anders Fürst havde rettelse til den udsendte dagsorden:

Pkt. 4.1) Regnskab 2006 ændres til Regnskab 2005 og pkt. 4.2) Budget 2007 ændres til Budget 2006.

Dagsordenen blev godkendt med anførte rettelser.

Ad 2) Godkendelse af referat fra ekstraordinært møde den 5. januar 2006.

Referat blev godkendt uden bemærkninger.

Ad 3) Nyt fra formandskabet.

Der blev kort orienteret om:

- HSU's orientering om ansættelsesstoppet.
- Nyt projekt på børneområdet – Performance management - som iværksættes fra 2006, m.h.p. opstart i 2007. Der fastsættes politiske mål, som udmøntes i konkrete effektmål, som løbende måles gennem indikatorer. Der er en omfattende projektorganisation, og der er afsat 700.000,- kr. til projektet.
- Permanent konstituering af ASU (notat omdelt). Notatet giver ingen problemer i.f.t. konstitueringen den 5/1 2006.

Ad 4) Økonomi. (Budget og kalkule).

4.1) Regnskab 2005.

Regnskabet er udsendt. Underskrevet af Arne Bertram. Regnskabet ligger ikke formelt i dette ASU. Evt. spørgsmål kan rettes til de enkelte teamchefer.

4.2) Budget 2006.

Bilag: Budget 2006 blev omdelt.

Budgettet blev gennemgået i store træk. Der skal indsendes regnskabsprognose den 3/3 2006.

Konklusion

ASU har taget orientering om regnskab 2005 og budget 2006 til efterretning.

Ad 5) Personalepolitiske forhold.

5.1) Oversigt over politikker og fordeling mellem ASU og AMU.

Bilag: Udkast til fordeling af politikker mellem ASU og AMU v/formandskabet.

På mødet den 5/1 2006 blev det besluttet, at ASU på mødet d.d. skal gennemgå de udarbejdede personalepolitikker (FAF Bispebjerg) ad evt. revidering/tilpasning til ny struktur.

Formanden kommenterede udkast til fordeling af politikker ved socialcenter Bispebjerg mellem ASU og AMU.

Mikie Breum foreslog, at der udarbejdes en politik for virksomhedskultur. Mener at der er behov for et regelsæt for hvordan man medarbejder/medarbejder, medarbejder/ledelse bør opføre sig i tale og væremåde.

Konklusion

ASU tilsluttede sig det fremsatte forslag. Politik vedr. velfærd ændres til politik vedr. velfærd og virksomhedskultur. ASU godkendte fordeling af emner mellem ASU og AMU.

5.2) Servicecheck på 3 eksisterende politikker.

5.2.1) Rygepolitik – Den nye.

Bilag:

Rygepolitik, FAF Bispebjerg - godkendt i ASU den 10/12 1998.

Rygepolitik i Københavns Kommune – notat fra Økonomiforvaltningen af den 8/2 2006.

Formanden kommenterede den nye rygepolitik for Københavns Kommune som skal være indført senest den 1/1 2007.

Formanden ønskede udvalgets holdning til hvornår den nye rygepolitik skal indføres i Bispebjerg, evt. en vejledende rundspørge blandt medarbejderne. Alternativt kan der ske en skærpelse af den eksisterende rygepolitik gældende frem til den 31/12 2006.

ASU havde en længere debat om emnet, herunder om hensynet til de passive rygere gør, at vi skal indføre rygepolitikken før 1.1.2007 eller om hensynet til rygerne gør, at vi først indfører rygepolitikken pr. 1.1.2007.

Sammenfattende lægger ASU op til, at der i respektive team v/teamcheferne påbegyndes diskussion af notatets pkt. 3, 4 + 5 med udgangspunkt i rollemodel for børn, rygning i borgerens hjem, information til borgeren, hvordan løses særlige problemstillinger i.f.t. væresteder samt hybler.

Centerledelsen skal i.f.t. pkt. 6 + 7 i notatet drøfte anvisning af rygesteder uden for centret, definere dispensationsmuligheder og i tilknytning hertil beslutte, hvor der i disse situationer kan anvises rygerum, drøfte sikring af overholdelse af rygepolitikken samt undersøge behov for rygeafvænningskurser (rundspørge i centret).

Formanden tager kontakt til Mamma Mia, Sokkelundlille og Beboerprojekt Bispebjerg m.h.p. gennemførelse af kommunes rygepolitik.

Konklusion

De nævnte tiltag drøftes på først kommende ASU. Der er generel enighed om, at rygepolitikken, for så vidt det tidsmæssigt er muligt, indføres i socialcenter Bispebjerg den 1/10 2006.

5.2.2) Alkoholpolitik.

Bilag: Alkoholpolitik, FAF Bispebjerg – godkendt i ASU den 10/12 1998.

Formanden konstaterede at politikken er af ældre dato men rimeligt dækkende. Der er nogle faktuelle ting der skal strammes op.

Konklusion

Alkoholpolitikken er rimelig god og dækkende. Strammes op og udkast fremlægges til godkendelse på næste ASU.

5.2.3) Ansættelsespolitik.

Bilag: Ansættelsespolitik, FAF Bispebjerg – godkendt i ASU den 17/2 1999.

Der er behov for en gennembearbejdelse af politikken ud fra nugældende lovgivning, overenskomster og ansættelsesvilkår. Tilføjede, at centret har en utrolig flot intronmappe til nyansatte og at introduktionen bør være en del af rekrutteringspolitikken.

Konklusion

ASU kunne tilslutte sig, at ansættelsespolitikken gennemskrives ud fra gældende lovgivning, overenskomster og ansættelsesvilkår samt at introduktion for nyansatte medtænkes. Forslag fremlægges ASU.

5.3) Videre prioritering af arbejdet.

Formanden henstillede, at der satses på de 3 drøftede politikker. Lønpolitik skal være på plads inden den 31/12 2006. Der er fastlagt tidsplan for løndrøftelser.

Tina Busholdt, som hidtil har forestået det redaktionelle arbejde i.f.t. centrets politikker, er gået på barselsorlov. Det blev drøftet om der evt. skal nedsættes et ad hoc PPU/medlemmer, som kunne tænke sig at indgå i arbejdet med nye politikker. Mikie Breum meldte sig som interesseret.

Konklusion

ASU tilsluttede sig formandens henstilling.

Formanden udarbejder 1. udkast til 3 reviderede politikker (sparring v/Anders Fürst), som forelægges på næste ASU.

Mikie Breum anbefalede at politik for velfærd og virksomhedskultur tages op som næste politik.

Ad 6) Strukturelle/Organisatoriske forhold.

6.1) Proces vedrørende personalejusteringerne i.f.m. adm. budget 2006.

Formanden omtalte mail af den 26/1 2006 til alle medarbejdere hvori centerledelsen udmeldte bekymring i.f.t. centrets budget/lønsituation på det administrative område.

Det generelle billede på alle 8 socialcentre er, at der er afgivet for lidt administrative medarbejdere/sagsbehandlere til de øvrige forvaltninger og at der er overskud af medarbejdere i Socialforvaltningen hvilket har betydet ansættelsesstop i TA-, Service- og Voksenteam samt oprettelse af en jobdatabase.

Centret er i den situation, at vi selv ad frivillighedens vej kan løse problemerne ved en intern rokering af 2 medarbejdere fra Service/Voksenteam til Børnefamilieteam alternativt 1 medarbejder til TA-team og 1 medarbejder til Børnefamilieteam.

Centerledelsen har drøftet situationen og mulige løsningsmodeller med berørte tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner som har noteret sig frivillighedsprincippet men samtidig tilkendegivet, at sagen skal drøftes i ASU såfremt der viser sig behov for mere indgribende handlinger.

Centerledelsen har til imødegåelse af begyndende bekymring blandt medarbejderne i mail af den 7/2 2006 meldt ud, at der ikke gennemføres flytninger ved tvang såfremt ingen frivillige melder sig. Der er efterfølgende modtaget 1 opsigelse i Voksenteam. Ved næste opsigelse i Service/Voksenteam vil der ikke ske genbesættelse. Centret er således tæt på, at lønbudgettet hænger sammen. Det kan ikke udelukkes at der i 2006 vil ske en mindre fleks ca. 300.000,- kr. mellem Børnefamilieteam og Voksen/Service team

Konklusion

Der er givet en orientering om proces vedr. personalejusteringer i.f.m. administrationsbudget 2006 som er taget til efterretning.

6.2) Mål- og rammechefernes 1. udkast til ny struktur i SOF.

Revideret proces- og tidsplan for målgruppeafklaring og fremtidig teamorganisering af Socialforvaltningen samt modeller i.f.t. organisering af børnefamilieteamene i de lokale centre er udsendt til alle medarbejdere i Bispebjerg via outlook den 21/2 2006.

Formanden kommenterede materialet, herunder at høring/inddragelse i fastlæggelse af ny organisering vil ske qua HSU som høringspart, temamøder og dialogmøder. Der skal således ikke udarbejdes høringssvar fra ASU.

Modellerne i forhold til Service- og Voksenteam er forsinket 2-3 uger og kan tidligst forventes i uge 11/12.

Forsinkelsen er uheldig, idet der blandt medarbejderne er behov for afklaring af fremtidig organisering og arbejdsområder.

Konklusion

ASU har taget orientering om mål- og rammechefernes udkast til ny struktur i SOF til efterretning, idet der samtidig udtrykkes utilfredshed over, at det ikke er kommet længere i.f.t. Voksen- og Serviceteam.

6.3) Lokalefordeling – Sidste nyt om Ejendomsenhedens masterplan.

Masterplanen er endnu ikke udsendt, hvilket er utilfredsstillende.

Når den endelige lokaletildeling foreligger, vil ASU og AMU blive inddraget i lokalefordelingen.

6.4) Snerydning i gården.

Jan Boning oplyste, at det p.g.a. dårlig snerydning har været næsten kaotisk at færdes i gården.

Snerydningen har kun været tilfredsstillende ved nedkørselsrampen til parkeringskælderen. Heldigvis er ingen kommet til skade.

Anders Fürst oplyste, at udlejer er ansvarlig for snerydningen, dog er Vej og Park ansvarlig for snerydning rundt om ejendommen. Den eneste mulighed er at klage til udlejer over snerydningen.

Orienterede om ændrede vilkår for udlejning, herunder ind- og udvendig vedligeholdelse med virkning fra den 1/1 2006, hvor Ejendomsenheden står som udlejer.

Konklusion

Problemet vendes i Husudvalget.

På forespørgsel fra Mikie Breum oplyste Anders Fürst, at der ikke foreligger nyt omkring reparation/udskiftning af centrets vinduer.

Ad 7) Orientering om Arbejdsmiljø.

Formanden meddelte, at AMU har holdt konstituerende møde den 30/1 2006.

AMU skal som sine første opgaver udarbejde

- Overordnet arbejdsmiljøpolitik for socialcenter Bispebjerg. Udkast v/Tina Busholdt ad drøftelse i AMU den 20/3 2006.
- Arbejdsmiljøhandlingsplan 2006. Udkast v/Tina Busholdt ad drøftelse i AMU den 20/3 2006.
- Trivselsbarometer / hurtige trivselsmålinger i teamene. Udkast v/Tina Busholdt ad drøftelse i AMU den 20/3 2006.

På AMU's ½ års møde med sikkerhedsgrupperne den 22/5 2006 overvejes det, at samtænke et tema som kan være af interesse for såvel sikkerhedsorganisationen som for ASU.

APV står på stand-by. Afventer afklaring vedr. fysisk placering.

Der kan p.g.a. nyt lønsystem ikke trækkes oplysninger vedr. sygefravær og centret ikke har ressourcer til manuel opdatering.

Konklusion

Der er givet en orientering om arbejdsmiljøarbejdet som er taget til efterretning.

Ad 8) Teknologi.

Anders Fürst meddelte, at IT-funktionen centraliseres således at centret senest pr. 3/4 2006 er uden IT-medarbejder. Orienterede om bestående terminalløsning hvor man centralt fra kan overtage maskinen, foretage reinstallation m.m. samt snit mellem lokal/centralforvaltningen i.f.t. opgaveløsning og økonomi. I princippet skulle der ikke være behov for en lokal IT-medarbejder.

Formanden tilkendegav, at centraliseringen vil efterlade et hul omkring løsning af en række praktiske ting idet det alene er den højteknologiske del som centraliseres. Der ydes ikke softwaresupport m.m. IT-opgaveløsning i fællesskab med husets øvrige forvaltninger kunne være en mulighed.

Konklusion

Der ses på den generelle handymand situation.

Ad 9) Sager på vej.

Lokalefordeling.

Alkoholpolitik .

Rygepolitik gældende fra den 1/10 2006.

Ansættelsespolitik

Ad 10) Evt.

Der var enighed om, qua påsken, at flytte næste møde fra den 12/4 til den 26/4 2006.

Næste møde: onsdag den 26. april 2006 kl. 09.00 – 12.00.

Søren Schielder
formand

Jan Boning
næstformand

Joan Strandgaard
sekretær

Afdelingsamarbejdsudvalget Socialcenter Bispebjerg



Referat af møde den 26. april 2006.

Deltagere:

A-side:

Søren Schielder, formand
Anders Fürst
Ole Hansen
Flemming Kragh
Susanne Grøn (kom under pkt. 3.1)

B-side:

Jan Boning, FOA, næstformand
Pia Dreier, LFS
Marianne Juel Andersen, HK
Jan Vedel Jensen, DS

Sekretær:

Joan Strandgaard

Fraværende:

Mikie Breum, kartellet
Tina Busholdt, AMU-koordinator, observatør (barsel)

Dagsorden:

11. Godkendelse af dagsorden.
12. Godkendelse af referat af møde den 22/2 2006.
13. Nyt fra formandskabet.
 - 13.1. Fælles temadag om flytning. *(Til orientering)*
 - 13.2. Tid til TR. *(Til orientering – 1 bilag)*
 - 13.3. Andre meddelelser.
14. Økonomi. (Budget og Kalkule).
 - 14.1. Budget 2006 – økonomirapportering 4/2006. *(Til orientering – 1 bilag)*
 - 14.2. Undervisning om budget/regnskab. *(Til drøftelse)*
15. Personalepolitiske forhold.
 - 15.1. 4 nye personalepolitikker *(Til beslutning – 4 bilag)*
16. Strukturelle/Organisatoriske forhold.
 - 16.1. Lokalefordeling – *(Til drøftelse)*
17. Arbejdsmiljø.
 - 17.1. Orientering fra AMU – Ny arbejdsmiljøpolitik. *(Til orientering - 1 bilag)*
18. Teknologi
19. Sager på vej.
20. Evt.

Anders Fürst blev valgt til ordstyrer.

Ad 1) Godkendelse af dagsorden.

Den udsendte dagsorden blev godkendt.

Ad 2) Godkendelse af referat af møde den 22/2 2006.

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Ad 3) Nyt fra formandskabet.

3.1 Fælles temadag om flytning.

Formanden meddelte, at Arbejdsmiljøudvalget (AMU) og Afdelingssamarbejdsudvalget (ASU) har planlagt en fælles temadag den 8. maj 2006 om den forestående flytning/indretning af det nye socialcenter.

Desværre er den politiske proces forsinket således at Økonomiudvalget (ØU) behandler Masterplanen den 9. maj 2006 og Borgerrepræsentationen (BR) den 1. juni 2006 - altså ca. 14 dages forsinkelse.

Socialudvalgets (SUD) hørings svar anbefaler en samling af Handicapcenter Lærkevej, og såfremt dette skal imødekommes, er der usikkerhed om, hvorvidt socialcentret får lokaler på 1. og 2. sal eller 2. og 3. sal.

Alle er interesserede i at komme på plads hvorfor centerledelsen vil udarbejde et udkast til lokaleplan, som kan drøftes i AMU og ASU på den fælles temadag som, qua forsinkelsen, er flyttet til den 30. maj 2006 kl. 10.00 – 12.00.

Selve flytningen vil efter al sandsynlighed ske successivt, idet BIF's Bispebjerg-medarbejdere skal flyttes til forskellige job- og ydelsescentre. Forhåbentlig kan flytningerne påbegyndes i juni måned 2006.

3.2 Tid til TR.

- *Bilag: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i.f.m. hvervets udførelse.*

Formanden oplyste, at centerledelsen har haft en drøftelse omkring en generel holdning til og aftale om tidsanvendelse til TR/SIR opgaver. HSU har endnu ikke udmøntet KTO-aftalen i en rammeaftale, hvorfor der kan ikke indgås en formel lokalaftale. Dette forhindrer dog ikke, at socialcentret aftaler en midlertidig praksis på området.

Foreslog, at der efter sommerferien nedsættes en arbejdsgruppe som skal se på praksis for frikøb af TR i socialcenter Bispebjerg.

Konklusion

ASU tilsluttede sig, at der efter sommerferien nedsættes en arbejdsgruppe ad udarbejdelse af midlertidig lokalaftale for socialcenter Bispebjerg.

3.3 Andre meddelelser.

Formanden orienterende om sidste nyt på strukturområdet:

Der er temamøde om strukturen i Voksen-, Service- og TA-team den 26. april 2006 og dialogmøde den 29. maj 2006. Meget peger på den såkaldte "forløbsmodel", men dialogprocessen skal respekteres.

Der er et stort behov for at komme på plads, hvorfor voksenteamcheferne Ole Hansen og Susanne Grøn vil tage fat på ressourceberegninger der vurderer konsekvenserne af, at alle enkeltydelser placeres i

Modtageteam, som tager højde for en evt. placering af alle FØP-sager i Modtageteam samt tager højde for, at der fortsat er overnormering i Service-/Voksenteam med 1 årsværk.

Der vil være tale om ressourceallokering fra Voksenteam til Modtageteam, og ressourceberegningen er

nødvendig for at finde de medarbejdere, der skal med i Modtageteam. Voksenteamchefernes placering vil blive udmeldt sammen med en evt. ny personalefordeling.

Når dette er på plads skal der nedsættes arbejdsgrupper:

1. **Det nye modtageteam, d.v.s. ny paradigme for borgermodtagelse og hurtig/effektiv sagsbehandling – gerne med LEAN.**
2. **Det nye voksenteam – den nye sagsbehandler profil. .**

Børnefamilieteam mangler et dialogmøde, som snarest udmeldes. Meget peger mod dannelse af et fælles

undersøgelsesteam og et udbygget sekretariat med styrket ledelsessupport. BF-teamchef Flemming Kragh vil rekruttere de sidste medarbejdere i.f.t. den nye struktur.

Der er igangsat initiativer omkring en samling af alle personaleadministrative, bogholderi- og økonomiopgaver i TA-team. I et lille center er denne "stordriftsfordel" nødvendig.

Udenfor socialcentrenes område drøftes bl.a. en ny handicapcenterstruktur med 1 børnecenter og 3 voksencentre.

Formanden orienterede endvidere om bydelsopdelingen, som også er politisk forsinket/ ØU-møde den 23. maj 2006 og møde i BR den 14/15. juni 2006.

Ad 4) Økonomi (budget og kalkule).

4.1 Budget 2006 – økonomirapportering 4/2006.

- *Bilag: Socialcenter Bispebjergs økonomirapportering april 2006.*

Budget 2007.

Formanden orienterede indledningsvist om den igangværende behandling af budget 2007. Udkast til budget 2007 er forbehandlet i HSU, og SUD skal 1. gangs behandle budgetforslaget den 26. april 2006. Under vurdering er bl.a. sygefravær, besparelser på administrationsbudgettet på 1,6 % (grønthøstermetoden), samling af hjælpemidler, sammenlægning af Servicebutik/Ungerådgivning, BUM på psykologer.

Budget 2006 – regnskabsprognose 4/2006.

I forhold til regnskabsprognosen 2006 er der ikke nye oplysninger. Næste økonomirapportering skal afgives den 6/6 2006 og vil blive drøftet i ASU den 14/6 2006.

Centerledelsen har en række særlige fokusområder som primært er:

- BUM – afregning, herunder et merforbrug i Voksenteam bl.a. p.g.a. øgede vikarudgifter p.g.a. vakante stillinger og sygefravær.
- Det administrative lønbudget som kører lige til stregen, herunder merforbrug i TA-team, Voksen- og Serviceteam. Der er ingen vakante lønmidler i disse team, og Børnefamilieteam må i 2006 bidrage med op til 300.000,- kr. til de betrængte team.
- Der er tilkendegivet et merforbrug på 0,7 mill. kr. i 2006, men fra direktionen er dette merforbrug afvist. Budgettet skal overholdes.
- Der er fra direktionen tilkendegivet generel utilfredshed med økonomistyringen på børneområdet, hvor der har været meget store afvigelser mellem oktober-regnskabsprognosen 2005 og regnskab 2005 - enkelte centre har haft afvigelse på over 70%, mens andre centre "kun" har haft afvigelser på 1% (tallene er rensset for udgifter til plejefamilier, som har været vanskeligt styrbare). Der skal opbygges en økonomisk sag på hvert eneste barn, og dette styringsværktøj skal forbedre økonomistyringen.
Bispebjerg ligger midt i feltet med en afvigelse på 5%. Bispebjerg har fået flere midler i 2006 og har indtil videre tilkendegivet, at disse bruges.

I.f.m. centralisering af IT funktionen har IT- Service beregnet en årlig serviceringsafgift på 11.150 kr. pr. PC. Dertil kommer betaling for løsning af diverse opgaver. Centralforvaltningen har opgjort centrets beholdning til 140 PC'ere. Centralisering af centrets IT-kordinator udløser desværre ikke frie lønmidler til centret.

Konklusion

ASU har taget orientering om budget 2006/2007 til efterretning.

4.2 Undervisning om budget/regnskab.

Jan Boning oplyste, at B-siden ønsker mere indsigt i centrets økonomistyring og foreslog afholdelse af informationsmøde omkring centrets økonomistyring/regnskabsprognoser m.m. Der er indvalgt en del nye repræsentanter på B-siden og det kan være svært at "gennemskue" regnskabet m.m. Tilføjede, at der tidligere, med godt udbytte for deltagerne, har været afholdt informationsmøde for ASU-medlemmer.

Anders Fürst gav tilsagn om at arrangere et informationsmøde såfremt der var tilslutning hertil i udvalget.

Konklusion

Der var bred tilslutning til forslaget og ASU tilsluttede sig, at der inden sommerferien 2006 (hvis muligt) tilbydes en introduktion til centrets økonomistyring v/staben, TA-team.

Ad 5) Personalepolitiske forhold

5.1 4 nye personalepolitikker

Bilag:

- *Udkast til "Introduktionspolitik på Socialcenter Bispebjerg", herunder Socialcenter Bispebjergs vejledning om introduktion.*
- *Udkast til "Rekrutteringspolitik på Socialcenter Bispebjerg", herunder Socialcenter Bispebjergs vejledning i.f.m. rekruttering.*
- *Udkast til "Alkoholpolitik på Socialcenter Bispebjerg".*
- *Udkast til "Rygepolitik på Socialcenter Bispebjerg".*

ASU besluttede på møde den 5/1 2006 at der skulle ske en gennemgang af eksisterende personalepolitikker (FAF Bispebjerg) med henblik på revision/tilpasning til ny struktur. Samtidig besluttede udvalget en ansvarsfordeling af politikker mellem ASU og AMU, således at politik vedr. arbejdsmiljø, sygefravær samt vold, aggression og trusler alene behandles i AMU, mens øvrige personalepolitikker behandles i ASU.

Med baggrund i drøftelser og beslutning på ASU-møde den 22/2 2006 har formanden udarbejdet udkast til 4 nye personalepolitikker:

- Udkast til "Introduktionspolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/formanden.
Vejledning til "Introduktionspolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/centerledelsen.
Formanden kommenterede udkastet. Der var ingen kommentarer fra B-siden.

- Udkast til "Rekrutteringspolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/formanden.
Vejledning til "Rekrutteringspolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/centerledelsen.
Formanden kommenterede udkastet. Der var ingen kommentarer fra B-siden.

- Udkast til "Alkoholpolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/formanden.
Formanden kommenterede udkastet. Der var ingen kommentarer fra B-siden.

- Udkast til "Rygepolitik på Socialcenter Bispebjerg" v/formanden.
Formanden kommenterede udkastet og besvarede uddybende spørgsmål.

Vedr. rygning i det fri tilsluttede ASU sig formandens forslag om, at tobaksrygning kan foregå på terrassen på 4. sal. Kræver endelig godkendelse i Husudvalget.

ASU tilsluttede sig endvidere de foreslåede muligheder for dispensation i særlige tilfælde.

Der blev besluttet følgende redaktionelle ændringer i.f.t. det fremlagte udkast:

Rygning i.f.m. arbejde med børn:

Teksten justeres således at børn rettes til: "børn og unge".

Rygning i borgerens hjem:

Redaktionel tilføjelse: "På socialcenter Bispebjerg er tobaksrygning i borgerens hjem som udgangspunkt ikke tilladt, og kun i undtagelsestilfælde og med borgerens accept kan der ryges i hjemmet".

Konklusion

ASU har godkendt de fremlagte udkast til 4 personalepolitikker med de faldne bemærkninger. Personalepolitikkerne kan findes på *Fællesdrevet/ASU/politikker og vejledninger*. Centerledelsen v/formanden udarbejder et standardkoncept til hvilken information den enkelte medarbejder skal give borgeren således, at der sikres enslydende medarbejderinformation til borgerne.

Der har været rundspørge i centret til vurdering af interesse/behov for rygeafvænningskurser og der er kommet positiv tilbagemelding fra 6 medarbejdere. Folkesundhed i København afholder gratis rygeafvænningskurser. Der kræves 8-10 deltagere pr. hold. Formanden har derfor taget kontakt til Handicapcenter Lærkevej som vil tage en rundspørge blandt sine medarbejdere. Det er håbet, at der i fællesskab kan samles deltagere nok således at rygeafvænningskursus kan afvikles efter sommerferien.

Medarbejdere som qua at rygeforbud i Socialcenter Bispebjerg er en realitet fra den 1/10 2006 overvejer at deltage i et rygeafvænningskursus kan stadig nå tilmelde sig (ikke bindende) ved henvendelse til Joan Strandgaard. Ekstra tilmeldingsrunde meldes ud via outlook v/formanden.

Ad 6) Strukturelle/organisatoriske forhold.

6.1 Lokalefordeling.

Drøftet under pkt. 3.1.

Konklusion

Centerledelsen udarbejder et udkast til lokaleplan, som drøftes i AMU og ASU på temamøde den 30. maj 2006 kl. 10.00 – 12.00.

Ad 7) Arbejds miljø.

7.1 Orientering fra AMU – ny arbejdsmiljøpolitik.

Formanden oplyste, at AMU på møde den 20/3 2006 vedtog en Arbejds miljøpolitik for Socialcenter Bispebjerg. Politikken skal ses som visioner for arbejdsmiljøarbejdet i Bispebjerg. Politikken kan findes på *Fællesdrevet/AMU/politikker*.

Arbejds miljøhandlingsplan 2006 for Socialcenter Bispebjerg blev drøftet i AMU på møde den 20/3 2006. Sikkerhedsgrupperne kan frem til den 15/5 2006 fremkomme med yderligere bidrag til planen. Handlingsplanen indsendes til Arbejds miljøsekretariatet den 24/5 2006. Handlingsplanen vil blive lagt på *Fællesdrevet/AMU/handleplan* og statusrapport.

Udvalget havde en længere og god debat om hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøet tages alvorligt og ikke bare er nogle fine ord nedfældet på papir.

Formanden oplyste, at der i oplæg til centrets Arbejds miljøpolitik indgik et forslag til trivselsbarometer (løbende målinger af arbejdsmiljøet). AMU besluttede imidlertid at sætte trivselsmålinger i bero indtil centret er kommet fysisk på plads og der er afklaring på den enkelte medarbejders fremtidige arbejdsopgaver/placering. Når den fysiske flytning er på plads skal der udarbejdes lovpligtig APV. AMU har bl.a. med baggrund i KTO-aftalen, som forpligter til at der sættes fokus på stressdelen, haft en drøftelse om stress, ligesom AMU er bekendt med og meget opmærksom på konkrete stressrelaterede sygemeldinger i centret.

Konklusion

ASU har fået en orientering fra AMU, som er taget til efterretning.

Ad 8) Teknologi.

Der er givet en orientering under pkt. 4.1.

Centrets IT-kordinator flytter forventeligt omkring den 15/5 2006 til den centrale IT-Service.

Ad 9) Sager på vej.

Lokalefordeling (temamøde den 30/5 2006)

Budgetopfølgning

MUS koncept

Gennemgang af personalepolitikker.

Ad 10) Eventuelt.

Pia Dreier forespurgte om centret råder over ledige lokaler som kan anvendes til fælleslokale (bofællesskab, psykisk syge) i stedet for det nuværende lokale på Ørnevej 29 (lille kælderlokale). Formanden svarede, at problemstillingen må indgå i en samlet vurdering af centrets eksterne lejemål.

Formanden gjorde opmærksom på, at der nu igangsættes lønforhandlinger som skal være forhandlet på plads inden den 1. juni 2006. Nogle medarbejdere får i år grundlønstrin og andre skal have 1,25 % ny løn.

Det er fra centralt hold tilkendegivet, at forhandlingerne sker med udgangspunkt i FAF's vedtagne lønpolitik.

Centerledelsen har gennemlæst Bispebjergs nedskrevne lønpolitik fra februar 2005 og fundet, at denne lokale lønpolitik kan anvendes i de kommende forhandlinger.

Fra centerledelsen vil forhandlingsoplægget være en generel og mindre honorering for den særlige indsats som medarbejderne har udført i overgangstiden mellem de 2 forvaltninger. Herudover viser en sammenstilling af medarbejderne på tværs af teamene, at der er nogle få medarbejdere som lønmæssigt er kommet uhensigtsmæssigt langt bagud.

Der var fra B-siden ingen kommentarer til forhandlinger indenfor eksisterende lønpolitik eller til ledelsens forhandlingsoplæg.

Temamøde ASU/AMU: 30.maj 2006 kl. 10.00 –12.00

Ordinært ASU-møde: 14. juni 2006 kl. 09.00 –12.00

Søren Schielder
formand

Jan Boning
næstformand

Joan Strandgaard
sekretær

Afdelingsamarbejdsudvalget Socialcenter Bispebjerg



Dagsorden
til møde den 14. juni 2006 kl. 09.00 – 12.00
mødelokale 5137, 2. sal.

Deltagere

A-side:

Anders Fürst
Ole Hansen
Flemming Kragh
Susanne Grøn

B-side:

Jan Boning, FOA, næstformand
Marianne Juel Andersen, HK
Jan Vedel Jensen, DS

Sekretær:

Joan Strandgaard

Afbud:

Søren Schielder, formand
Pia Dreier, LFS
Lisbeth Andersen (LFS - suppleant)
Mikie Breum, kartellet
Observatør Tina Busholdt, AMU-koordinator (barsel)

Dagsorden:

21. Godkendelse af dagsorden.
22. Godkendelse af referat af møde den 26/4 2006 - Bilag.
23. Nyt fra formandskabet.
24. Økonomi v/Anders Fürst (Budget og Kalkule)
 - 24.1. Gennemgang af august – prognosen. (Til orientering) Bilag eftersendes.
 - 24.2. Gennemgang af SUD's indstilling om budget 2007. (Til orientering). Bilag
25. Personalepolitiske forhold v/Anders Fürst.
 - 25.1. Personalepolitik på medarbejder udviklingsplan. (Til beslutning) Bilag eftersendes.
 - 25.2. Undersøgelse af alkohol på arbejdspladsen. (Til orientering) – Bilag.
 - 25.3. Prioritering af næste lokale personalepolitik v/næstformanden. (Til drøftelse)
26. Strukturelle/Organisatoriske forhold.
 - 26.1. Ny struktur – Børneområdet v/Flemming Kragh. (Til drøftelse)**
 - 26.2. Ny struktur – Voksen, Service og TA v/Susanne Grøn og Ole Hansen. (Til drøftelse)**
 - 26.3. Lokaler – Status v/Anders Fürst (Til drøftelse)
 - 26.4. Medarbejderplacering mellem Voksen- og Modtageteam v/Susanne Grøn og Ole Hansen. (Til drøftelse)
27. Arbejdsmiljø v/Joan Strandgaard.
28. Teknologi
29. Sager på vej.
30. Evt.

Søren Schielder
formand

Jan Bøning
næstformand

Joan Strandgaard
sekretær

Valby lokalcenter

Uddrag fra de samarbejdsudvalgsmøder hvor teamorganisering har været drøftet

Resume fra samarbejdsudvalgsmøde onsdag den 14. juni 2006:

Udvalget drøftede de senest fremsendte oplæg til organisering af henholdsvis børne- familieteamet og voksen – service og tek/adm. team.

I forhold til børne- familieteamet var der tilfredshed med oplægget af 26. maj 2006, blandt andet fordi oplægget ligger op ad Valbys børne- familieteamets oplæg.

For så vidt angår oplægget til organisering af voksenteam – service og t/a team, af 24. april 2006, ser hjemmeplejen ikke positivt på centralisering af visitatorer, fordi samarbejdet med visitator bliver sværere og tungere (det kan ikke blive nært og umiddelbart, som det er i dag) og der vil blive mindre kendskab til det enkelte distrikt.

For så vidt angår opdeling i en ydelsesdel og en ren udegående del giver medarbejdersiden udtryk for at det kan føre til at der bliver a og b medarbejdere.

T/A teamcheferne har sendt samlet oplæg til centralforvaltningen, hvori der peges på en styrkelse af analysedelen, samt et rent T/A team.

Medarbejdersiden ser positivt på de afholdte dialogmøder.

Generelt giver medarbejdersiden udtryk for beklagelse over den beskedne medarbejderinddragelse, der har manglet dialog fra starten.

Det har ikke været en demokratisk proces.

Uddrag fra ASU møde 10. maj 2006:

Service teamet søger en ny medarbejder. Strukturen er ikke på plads i forhold til bydele og servicebutikker. Hjælpe midler flyttes til handicapcentre.

Det er endnu uafklaret hvilke opgaver og kompetencer der skal ligge i de nye borgerservicecentre.

Vi skal holde fast i at skabe de bedst mulige rammer her, og arbejde på at profilere socialforvaltningen.

Kirsten Knudsen supplerede med at vi lå ned den 1. januar 2006, og nu er vi stolte over hvor vi er i dag, der er ros både til medarbejdere og ledere. Der er mange husvilde henvendelser i modtagelsen.

Huslejerestancer behandles både i voksen, service og børne- familieteamet.

Lotte Borgvold peger på at vi skal være opmærksomme på ledige socialrådgivere. Lotte synes at både service og voksenteamet har lavet et flot stykke arbejde og opfordrer til ledelsens påskønnelse.

Debat i samarbejdsudvalget:

Jimmy Streit - der er forskellige muligheder for arbejdsgrupper – én for modtagelsen på tværs i centret + arbejdsgrupper i hvert team.

Kirsten Knudsen – det er vigtigt med fælles hensyn, at teamene placeres bedst muligt i forhold til borgerne, og medarbejderne skal inddrages i processen.

Henning Petersen – overordnet overblik sker via ASU.

Jan Henriksen – er enig, ASU har det overordnede overblik/ansvar og der etableres undergrupper i teamene.

Bjørn Sørensen – der er mange hensyn der skal tages med ind i planlægningen.

Jimmy Streit – god ide med én fælles modtageenhed, hvorfra borgerne hentes og bringes.

Ulla Ålsbøl – vi skal overveje om dørene skal være åbne eller låste.

Johnny Petersen – det er centerledelsens ønske at få alle tanker frem, blandt andet om hvor mange skal der være i modtagelsen, hvad er behovet for bagland og for samtalerum.

Vi skal inspirere hinanden på tværs i centret og bruge ”helikopter” synet, og debattere hvordan vi placerer os optimalt.

Teamcheferne fører an i debatten og nedsætter evt. små arbejdsgrupper.

Uddrag fra ASU møde 8. marts 2006:

- Johnny Petersen orienterede om, at mål – og rammekontoret har præciseret at det oplæg der er sendt ud om organisering af børne- familieteam skal ses som et debatoplæg. Vi skal formulere vores visioner, der skal sendes i slutningen af marts måned. Der kommer også et debatoplæg om voksenteam, formentlig i næste uge, og her er processen den samme.
- Dernæst orienterede Johnny Petersen fra centerchefernes møde med vicedirektør Sven Bjerre den 6. marts 2006. Kontoret for kvalitetskontrol og enkeltsager har gennemgået de børnesager Danner stiftelsen og nogle af de sager politiet har været involveret i, og Carsten Stæhr peger på at vi skal arbejde mere med vores kontakt med borgerne. Der er en tendens til at notere bekymring i sagerne, men ikke så meget om hvem der tager handling. Vi skal blive bedre til den kvalitative nærkontakt med borgerne.

Tilkendegivelser fra debatten i udvalget:

Betina Hvas - spørger til hvordan det tættere samarbejde mellem de administrative og borgerne skal udmøntes.

Lotte Borgvold – det er godt med en anbringelsesreform, men det er en svaghed at sagerne hele tiden skal skifte ”hænder”.

Jan Henriksen – det er nødvendigt at se på forholdet mellem borgere og ressourcerne, og på forholdet til de øvrige team.

Centerledelsen – der skal være et tættere samarbejde mellem de administrative medarbejdere og borgerne, der skal findes nye metoder. Vi skal se på de positive vinkler og udvise rettidig omhu.

Jan Henriksen – i forhold til omstruktureringerne er der barrierer mellem forvaltning og politikerne. Jan foreslog et møde med politikerne på Rådhuset, der er behov for ro til at indarbejde den nye struktur.

Bjørn Sørensen – er enig, der er en udemokratisk beslutningsproces generelt i kommunen. Der er svagheder ved de nye strukturer, der ligger meget lidt forskning bag. Medarbejderne efterlyser viden om hvorfor der sker omstruktureringer.

Lotte Borgvold – peger på vigtigheden af, at der sker en evaluering af det eksisterende inden en omstrukturering, vi skal skabe viden om hvad det er vi vil lave om på.

Centerledelsen – kontoret for kvalitetskontrol – og enkeltsager vil være med til at sikre en

bedre evaluering. Der er stor variation i kvaliteten byen over. Vi skal organisere os bedst muligt og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø. Folketingets vedtagelse af arbejdsmarkedsreformen har ført til den nye opdeling i SOF og BIF. Borgerrepræsentationens politiske udvalg for SOF har, som noget helt nyt, inviteret Hovedsamarbejdsudvalget til dialogmøde.

Lotte Borgvold – der mangler måling på de organisatoriske forhold.

Betina Hvas – hjemmevejlederne bruger at udarbejde en aktivitetsplan der hvor borgeren ikke vil være med til en handleplan.

Jan Henriksen – supplerede med, at det kan være svært at nå at udarbejde handleplaner, blandt andet på grund af sygdom i gruppen.

Bjørn Sørensen – det er godt med mere kontakt til borgerne og samarbejdsparter. Der er tale om gode mål, men det er ikke undersøgt om det er realistisk at målene kan lade sig gennemføre.

Centerledelsen – vi skal finde de gode visioner. Der er stor forskel på hvem der når målene og hvem der ikke gør. Det afhænger blandt andet af måden den enkelte tænker og arbejder på. Det kan være med til at nå målene eventuelt at arbejde med makkerpar. Handleplanerne er vedtaget politisk. Vi skal slippe de gode kræfter løs.

Konklusion:

Samarbejdsudvalget har indledt den gode debat der skal være i centret. Johnny Petersen lovede at han vil give medarbejderne et rykklap/ros for det gode arbejde der udføres her i centret.

Ad 6 Revideret tidsplan for målgruppeafklaring og teamorganisering

Centerledelsen gennemgik tidsplanen, Johnny Petersen og Finn Andersen er koordinatører for centerchefkredsen. Johnny Petersen deltager i arbejdsgruppen vedrørende organisering af voksenteam.

Tillidsrepræsentanterne pegede på at det kan være svært at tyde de mange interne forkortelser i bilag fra centralforvaltningen.

Konklusion:

Samarbejdsudvalget er orienteret om revideret tidsplan for målgruppeafklaring og teamorganisering.

Uddrag fra ASU møde 9. februar 2006:

Ad 8 Centralforvaltningens forslag til tidsplan for målgruppeafklaring

Johnny Petersen indledte punktet med at orientere om at det materiale der er sendt ud med dagsorden er det kontoret har fået tilsendt. Mål – og rammekontorcheferne i centralforvaltningen

arbejder på et oplæg der snarest bliver sendt ud til lokalforvaltningen, og vi skal være klar til debatten i teamene når oplæget kommer.

Thorkild Andersen supplerede med, at der mangler tidsplan i forhold til tek/adm. team, og t/a teamcheferne vil gerne have indflydelse på oplæget.

Johnny Petersen orienterede om at Grethe Munk i forbindelse med Økonomiforvaltningens budgetseminar har holdt oplæg vedrørende følgende 4 værdier:

- åbenhed
- klart ansvar
- kodeks for god opgaveløsning
- økonomisk ansvarlighed

Oplæget blev udleveret og Johnny Petersen anbefaler læsning, Grethe Munk siger blandt andet i oplæget at vi er bedre en vores rygte, og meget mere.

Medarbejdersiden pegede på at vores omdømme skal vendes lidt, forvaltningen kunne have brug for en pressechef.

Konklusion:

Samarbejdsudvalget har drøftet tidsplan for målgruppeafklaring.

Uddrag fra ASU møde 11. januar 2006:

Ad 2 Ny struktur, herunder borgermodtagelsen, samarbejdet med BIF og BUF

Henning Petersen og Ulla Ålsbøl orienterede om at der har været travlt i modtagelsen særligt omkring enkeltydelser og med dialogen med BIF.

Opdelingen i de nye forvaltninger og også udbetalinger til borgerne er gået godt.

BIF har haft en rolig start, mens SOF har haft presset med enkeltydelser, og der har været sygdom i SOF. I løbet af 7 dage har der været mere end 100 henvendelser på knap 6, vedrørende råd og vejledning, krisecentre, huslejerestancer og boligløse.

Service – og voksenteamene har forsøgt sig med straksekspedition, men det har været svært på grund af manglende tider i baglandet, hvor der er mange telefonhenvendelser. Januar er normalt en travl måned, i år har der været omkring 10 nye sager hver dag, foruden det uekspederede post fra både arbejdsmarked – og voksenteamene, men det rækker begge veje.

Der er en skarp opdeling mellem ydelser i BIF og enkeltydelser i SOF.

Service – og voksenteamene vil drøfte beredskabsplan.

Medarbejdersiden påpegede at mange medarbejdere er kørt trætte nu, det har stået på uafbrudt siden sommerferien først med KMD – aktiv og så med ny struktur. Ledelsen må drøfte bemanning med medarbejderne.

Johnny Petersen vil følge op på arbejdspresset i modtagelsen dels med en måling af stresstidspunkter i modtagelsen, dels drøfte eventuel ekstra bemanning og dels i chefkredsen drøfte borgermodtagelser bredt med BIF.

Konklusion:

Samarbejdsudvalget har drøftet borgermodtagelsen og samarbejdet med BIF.

Københavns Kommune. Socialforvaltningen
Lokalcenter Brønshøj-Husum-Vanløse
Samarbejdsudvalget (ASU)
Referat af konstituerende møde d. 1. marts 2006

Til stede:

Ledelsesrepræsentanter: Knud Andersen, centerchef
Finn Olsen, teamchef – T/A Team / LC Brønshøj-Husum-Vanløse

Rasmus Rude, teamchef – Voksenteam / LC Vanløse

Medarbejderrepræsentanter: Karin Krause, HK Kommunal Kbh. / LC Brønshøj-Husum
Anne Kaspersen – HK Kommunal Kbh. / LC Vanløse
Tine Cordua, Kbh.s Komm. Socialrådgiverforening / LC Brønshøj-Husum
Marianne Munch Jørgensen, FOA afd. 1 og 3 / LC Vanløse
Janne Ida Birch – LFS / LC Vanløse
Kaare Pedersen – LFS / LC Brønshøj-Husum

Afbud: Hanne Sørensen, teamchef – Børnefamilieteam / LC Vanløse
Niels Dueholm, teamchef – Børnefamilieteam / LC Brønshøj-Husum

Observatør: Jens Sonne - Arbejdsmiljøkoordinator

Referent: Peder Jensen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Konstituering af Samarbejdsudvalget
 - Formandskab, repræsentanter, suppleanter, mødeleder, observatør og sekretær
 - Forretningsorden
 - Mødeplan 2006
3. Evt. kommentarer til information
 - Referat fra 4. møde i Overgangssamarbejdsudvalget (O-ASU) d. 11.1. '06
 - Arbejdsmiljøudvalget (AMU)
4. Nedsættelse af Personalepolitisk Udvalg (PPU)
 - Møde- og arbejdsplan for PPU i 2006
5. Strukturreformen
 - Proces- og tidsplan for målgruppeafklaring og fremtidig teamstruktur i SOF
 - Modeller i forhold til organisering af børnefamilieteamene
 - Lokaleplaner m.v.
 - 100 dages planen
6. Økonomi og personale
 - Administrationsbudget 2006
 - April regnskabsprognose
 - Orientering om ansættelsesstop
7. Evt.

Centerchef Knud Andersen byder velkommen til det konstituerende møde i ASU og oplyser, at børnefamilieteamcheferne Hanne Sørensen og Niels Dueholm er forhindret i deltagelse. På medarbejdersiden er der ingen repræsentation af Akademikernes Centralorganisation (AC) – der har endnu ikke været valg af repræsentant og suppleant. Fra Landsforeningen for Socialpædagoger (LFS) deltager både Kaare Pedersen og Janne Ida Birch – Janne er valgt til repræsentant og Kaare til suppleant. Herudover foreslår Knud Andersen, at arbejdsmiljøkoordinator Jens Sonne deltager ved møderne i ASU som observatør.

Ad 1 – Godkendelse af dagsorden.

Knud Andersen orienterer, at det midlertidige formandskab ikke har holdt møde m.h.p. at udarbejde en fælles dagsorden, hvorfor denne alene er godkendt af Knud. Det vil fremover naturligvis være muligt at indgive ønsker til punkter på dagsordenen

Der er ellers ingen bemærkninger, hvorfor dagsordenen er godkendt.

Ad 2 – Konstituering af Samarbejdsudvalget.

Formandskab, repræsentanter, suppleanter, mødeleder, observatør og sekretær:

Knud Andersen vælges til formand, og Karin Krause vælges til næstformand.

Det aftales, at suppleanter kan deltage ved alle møder i udvalget med taleret men uden stemmeret, i fald repræsentanten er til stede. Før møder skal suppleanter således også have tilsendt dagsorden samt bilagsmateriale. I øvrigt konstateres det, at der er valgt repræsentant henholdsvis suppleant for alle faglige organisationer – dog ikke indenfor Akademikernes Centralorganisation (AC), men det er efterfølgende oplyst, at repræsentant er Per Kirk Jørgensen, og at suppleant er Wibeke Banke. Sekretær i udvalget er Peder Jensen.

Jens Sonne præsenterer sig i egenskab af arbejdsmiljøkoordinator, og der er herefter ingen indvendinger mod, at Jens deltager som observatør på møder i udvalget.

M.h.t. valg af mødeleder foreslås det, at det bliver en medarbejder, der ikke er valgt ind i ASU. Således er der gode erfaringer i det tidligere LC Vanløse med, at Jette Brøns var mødeleder. Det aftales, at Finn Olsen forhører sig hos Jette om hendes interesse for at være mødeleder i aktuelle udvalg. Ved dagens møde vælges Rasmus Rude til mødeleder.

Beslutning: Konstitueringen af ASU er hermed gennemført. En medlemsoversigt vil blive lagt på fællesdrevet.

Forretningsorden:

Knud Andersen oplyser, at den udsendte forretningsorden overordnet kun indeholder rent formelle forhold. Forretningsordenen lægger i første omgang op til nedsættelse af et enkelt underudvalg – Personalepolitisk Udvalg (PPU) – men der vil selvsagt være mulighed for etablering af yderligere underudvalg.

Janni Birch ønsker jf. tidligere punkt, at det i forretningsordenen tilføjes, at suppleanter også tilsendes dagsorden og bilag forud for møderne i ASU.

Beslutning: Forretningsordenen er vedtaget med ovenstående tilføjelse og vil efter redigering blive lagt på fællesdrevet.

Mødeplan 2006:

Knud Andersen oplyser indledningsvist, at den udsendte mødeplan er opbygget i en slags moduler, hvor der i hvert modul foruden mødet i ASU lægges op til, at tillidsrepræsentanterne holder møde (i det såkaldte Kontaktudvalg) med mulighed for intern drøftelse af dagsordenspunkter og bilag. Hertil holdes i hvert modul møde i PPU. Endelig indgår i planen, at der d. 23.8. '06 afholdes et fællesmøde for ASU og Arbejds miljøudvalget (AMU) – dette har der været lagt op til fra central side, og det er endvidere besluttet på konstituerende møde i AMU d. 16.2. '06.

Tillidsrepræsentanterne drøfter herefter hensigtsmæssigheden ved at holde møder i Kontaktudvalget efter udsendelse af dagsorden og bilag m.h.p. en intern diskussion af punkterne og materialet i modsætning til at holde møder m.h.p. at opnå enighed om punkter, som ønskes ført til dagsordenen. Der opnås enighed om at fastholde formen i den udsendte mødeplan, således at møder i Kontaktudvalget afholdes m.h.p. på en gennemgang af den udsendte dagsorden samt bilagsmaterialet.

Knud Andersen peger i den anledning på, at medlemmerne på medarbejdersiden til hver en tid inden udsendelse af dagsorden kan oplyse næstformanden (Karin Krause) om emner, der ønskes ført til dagsorden. Opmærksomheden henledes i relation hertil på tidsperspektivet ved evt. udarbejdelse af bilag

I den udsendte mødeplan lægges der op til, at de ordinære møder i ASU holdes onsdag formiddage, hvortil medarbejdersiden imidlertid oplyser, at der i flere team holdes interne møder. Efter en kort drøftelse er der enighed om at afholde møderne på tirsdage fra kl. 8.30.

Beslutning: Formen i den udsendte mødeplan vedtages, men der skal findes nye datoer for møder i ASU på tirsdage. Mødeplanen vil herefter blive lagt på fællesdrevet.

Ad 3 – Evt. kommentarer til information.

Referat fra 4. møde i Overgangssamarbejdsudvalget (O-ASU):

Der var ingen kommentarer til referatet.

Arbejds miljøudvalget (AMU):

På spørgsmål fra Anne Kaspersen, om hvorvidt udarbejdelsen af en voldforebyggende politik ligger i regi af AMU, svarer Jens Sonne, at det har forholdt sig således i flere år, men at den skal godkendes i ASU, hvorfor begge udvalg er involveret.

Ad 4 – Nedsættelse af Personalepolitisk Udvalg (PPU).

Møde- og arbejdsplan for PPU i 2006:

Knud Andersen orienterer indledningsvist, at det grundet tidsnød ikke lykkedes at udarbejde et kommissorium for et PPU. Den udsendte møde- og arbejdsplan lægger op til, at der i 2006 udelukkende fokuseres på at gennemføre en syntese og videreudvikling af tidligere

personalepolitikker i henholdsvis LC Brønshøj-Husum og LC Vanløse. Proceduren vil være, at en politik først behandles i PPU og herefter tages op i ASU. Der kan herefter være behov for, at samme politik atter behandles i PPU og endelig godkendes i ASU. Udover udfærdigelse af fælles personalepolitikker vil det på sigt ligeledes ligge i regi af PPU at arbejde med planlægning af udviklingssamtaler (MUS og GRUS). Men det kunne også dreje sig om at forberede og følge på en årlig trivselsundersøgelse, foruden PPU kunne tage initiativ til sociale aktiviteter.

Karin Krause spørger til, om der i LC Vanløse har været afviklet årlig ArbejdsPladsVurdering (APV), hvortil det oplyses, at der har været afholdt anonyme årlige trivselsundersøgelser.

Knud Andersen supplerer, at APV er et anliggende i AMU, og at kravet er, at en sådan gennemføres hvert 3. år. Der vil dog intet være til hinder for, at der årligt gennemføres en mindre omfattende trivselsundersøgelse, som bør ligge i regi af PPU og ASU. Knud finder, at man i forbindelse med en årlig trivselsundersøgelse genbruger det bedste fra benyttede spørgeskemaer i de tidligere selvstændige lokalcentre.

Rasmus Rude foreslår herefter, at nedsættelsen af et PPU samt den fremlagte møde- og arbejdsplan tages op til beslutning, og at et kommissorium tages op til drøftelse på et senere tidspunkt.

Der ses ingen problemer i at godkende møde- og arbejdsplanen som et arbejdspapir, men der tages en diskussion af sammensætningen af et PPU.

Der er således enighed om, at der ikke behøver at være paritet mellem ledelses- og medarbejderside, da et tiltag i PPU efterfølgende skal indstilles til godkendelse i ASU. Ledelsessiden vil herefter være repræsenteret ved 2 medlemmer, mens der kan være 3-4 eller flere repræsentanter fra medarbejderside, foruden løn- og personalemedarbejderne deltager ved møder i PPU. Herudover kan medarbejdere og ledere indkaldes ad hoc.

Beslutning: Der nedsættes et PPU med 2 ledelses- og 3-4 medarbejderrepræsentanter samt 2 løn- og personalemedarbejdere. Medarbejdersiden i ASU afklarer internt repræsentation i PPU og forsøger at finde repræsentanter blandt medarbejdere udenfor udvalgsarbejde. Møde- og arbejdsplan godkendes som arbejdspapir.

Ad 5 – Strukturreformen.

Proces- og tidsplan for målgruppeafklaring og fremtidig teamstruktur i SOF:

Knud Andersen orienterer, at direktionen har lagt op til en proces, hvor resultatet gerne skulle ende ud i en ny beskrivelse af organiseringen i de lokale centre – et slags nyt ”Sommerfuglenotat”. Der foreligger et oplæg til organisering på henholdsvis børne-, voksen- og handicapområdet. I processen indgår i de for lokalcentret 2 vigtigste områder – børne- og voksenområdet – temamøder mellem centerledelsen og direktionen, foruden der vil blive afholdt dialogmøder mellem medarbejdere i teamene og centralforvaltningen, og endelig skal de lokale samarbejdsudvalg have mulighed for at indgive sine svar på planerne om den nye organisering. Sluttelig vil det hele samles sammen, drøftes og besluttes i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), hvilket vil ske ultimo maj måned ’06. Processen er primært til orientering, og kan som sådan ikke drøftes.

Der er ingen bemærkninger til Knuds orientering.

Konklusion: ASU tager orienteringen om proces- og tidsplan for målgruppeafklaring og fremtidig teamstruktur i SOF til underretning.

Modeller i forhold til organisering af børnefamilieteamene:

Knud Andersen oplyser, at direktionen har givet sit bud på forskellige forslag til modeller for en fremtidig opbygning af børnefamilieteamene.

Der har været en del reaktioner på processen, hvor forslagene bl.a. har været drøftet i HSU inden orientering til de lokale ledelser, og i forhold til udgangspunktet for forslagene, hvor der lægges op til en geografisk opdeling i 8 bydele og ledelseskollegier, hvilket har afstedkommet en del usikkerhed blandt medarbejdere og ledere i Børnefamilieteamene.

På et efterfølgende møde mellem centerchefkredsen og direktionen er processen blevet undskyldt, og der er sket en opblødning i forhold til aktuelle forslag om geografisk opdeling.

Indholdsmæssigt drejer det sig om 3 forslag til modeller for organisering – en målgruppeopdeling ved specialisering i en børnegruppe og en ungegruppe, en funktionsopdeling ved etablering af en undersøgelsesgrupper og en indsatsgruppe og en kombinationsmodel af de 2 førstnævnte.

Efter ovenstående redegørelse foreslår Knud, at ASU indkaldes til et ekstraordinært møde, når der foreligger et oplæg til organiseringen på voksenområdet, således at udvalget kan indgive et samlet svar for begge områder.

Endvidere finder Knud, at det ville være relevant og formålstjenstligt, at medarbejderne i de 2 børnefamilieteam diskuterer forslagene til modeller for teamene, idet der foreligger en del faglige overvejelser. Børnefamilieteamcheferne Hanne Sørensen og Niels Dueholm er således i færd med at udarbejde oplæg til diskussion blandt medarbejderne.

Konklusion: ASU tager orienteringen om modeller i forhold til organisering af børnefamilieteamene til efterretning.

Lokaleplaner m.v.:

Finn Olsen redegør for den samlede plan. Det er således stadig målet at samle lokalcentret på Brønshøjvej og Linde Allé. T/A Team samles ultimo marts på Linde Allé – der forestår dog endnu en afklaring på nogle lokaleproblemer der, ligesom nogle funktioner så som betjentordning og servicering vil blive tilbage på Brønshøjvej. I forbindelse med Sundhedsplejens flytning fra 1. til 3. sal på Brønshøjvej bliver det muligt at flytte det administrative personale i Voksenteamet på Midtfløjene til Brønshøjvej, og på sigt vil de udegående medarbejdere på Midtfløjene samles med resten af Service-/Voksenteamet på 1. sal på Brønshøjvej. Børnefamilieteamet i Tingbjerg vil ligeledes på sigt flyttes til 2. salen på Brønshøjvej.

På spørgsmål oplyser Finn, at rådhusbetjenten forbliver på Midtfløjene, indtil den resterende flytning kan afvikles.

Karin Krause gør opmærksom på, at det oprindeligt var aftalt, at medarbejdere skulle flytte så lidt og så få gange som muligt, og oplyser i forlængelse heraf, at der blandt medarbejdere er en oplevelse af, at SOF i for høj grad tager hensyn til de andre forvaltninger – først og fremmest Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF), hvor det findes relevant, at det må være medarbejderne under denne forvaltning, der flytter sig for at gøre plads til samlingen af T/A Team på Linde Allé.

Karin oplyser desuden, at medarbejderne generelt står uforstående overfor den hastværk, hvormed flytningerne gennemføres, og at der er en rigtig dårlig stemning, hvor der gives udtryk for

frustrationer og vrede. Hertil kommer, at der grundet dårlig organisering er en masse uafklarede praktiske forhold, som gør medarbejderne unødvendigt trætte.

Fra ledelsessiden svares, at flytninger er drøftet med teamchef under BIF, og at medarbejderne der vil skulle flytte op til 3 gange, hvis de skal rykke af hensyn til samlingen af T/A Team på Linde Allé. De andre forvaltninger kan i øvrigt på lige fod med SOF disponere over lokaler på de 2 adresser, men at der fornuftsmæssigt skal forhandles indbyrdes mellem forvaltningerne. Beslutningen om at samle T/A Team ultimo marts er taget ud fra betragtningen, at der er større frustrationer ved at være fordelt på 2 adresser, og at der gennem en samling hurtigere opnås en rolig arbejdsrytme.

Ledelsen har herudover forståelse for den utryghed blandt medarbejdere, som flytninger til enhver tid vil afstedkomme, og det er ledelsens klare holdning at være lydhøre overfor de frustrationer, der er blandt personalet. Nogle forhold kan lokalcentret således selv handle på, men der er flere vilkår i den aktuelle strukturændring, hvor andre har taget beslutningen.

Der vil også være ulemper ved den aktuelle flytning af det administrative personale i Voksenteamet i Midtfløjene til Brønshøjvej, hvormed det deles fra kollegerne i de udegående funktioner. Fordelen er her, at der så kun vil være 1 modtagelse placeret på Brønshøjvej.

Karin Krause afrunder emnet ved at meddele, at medarbejderne intet har imod strukturforandringer, men at den aktuelle har været den mest forhastede og uorganiserede til dato, og at der har været et svigt fra politisk side, idet der fra start er givet en udmelding om, at implementeringen vil blive foretaget stille og roligt. Karin finder, at der på ledelsesniveau skulle være reageret overfor de politiske beslutninger.

Konklusion: ASU tager orienteringen om de lokale flytninger og medarbejdernes oplevelser i forbindelse hermed til efterretning.

100 dages planen:

Der har været afholdt besøgsrunde i de 2 voksenteam, hvilket har været en rigtig god oplevelse. Der afholdes ny besøgsrunde d. 2.3. '06, hvor også de 2 børnefamilieteam afholder første besøg hos hinanden.

Knud Andersen meddeler, at besøgene heldigvis ikke koster de store ressourcer – dvs. hverken tid eller penge. Knud og Finn Olsen planlægger af holde møde i styregruppen m.h.p. tilrettelæggelse af det videre forløb.

Knud supplerer, at der ligeledes som led i 100 dages planen arbejdes på udfærdigelse af en udviklingsplan for 2006. Det vil ikke blive det store projekt, og ledelsen er godt i gang med en generel del på centerniveau, ligesom teamene har indledt arbejdet med udviklingsplaner på teamniveau.

Konklusion: ASU tager orienteringen omkring 100 dages planen til efterretning.

Ad 6 – Økonomi og personale.

Administrationsbudget 2006:

Knud Andersen og Finn Olsen gør i fællesskab rede for, at det er forsøgt at lægge et meget detaljeret budget for det enkelte team. Der er taget udgangspunkt i de vejledende rammer, som herefter er sat i relation til de aktuelle lønudgifter. I det samlede udmeldte administrationsbudget indgår – som ved tidligere budgetår – 5 % til øvrig administration, hvilket langt fra er tilstrækkeligt, og som også har gjort sig gældende i de forrige budgetår. Dette er allerede oplyst til direktionen, men der vil alligevel være behov for en stram styring af og sparsommelighed omkring forbruget på øvrig administration. I forbindelse med indsendelse af april regnskabsprognosen vil det blive oplyst, at lokalcentret mangler 1,3 mill. kr. til øvrig administration.

M.h.t. til lønbudgettet ser det fornuftigt ud – især for børnefamilieteamene, der har mulighed for opnormering grundet tildeling af statslig kompensation i form af DUT-midler som følge af anbringelsesreformen. Midlerne hertil er dog endnu ikke udmeldt til lokalcentrene.

Både Knud og Finn understreger, at der ikke vil blive overført lønmidler til budgettet til øvrig administration, og ønsker medarbejdersidens opbakning hertil.

Medarbejdersiden spørger herefter til nogle specifikke poster.

Hvad angår de få midler til porto, oplyses fra ledelsen, at der rigtigt ikke er meget at bruge af – ej heller selvom man fraregner forbruget i det tidligere Arbejdsmarkedsteam, der nu er organiseret under BIF.

M.h.t. et tilsvarende lavt budget til transport bliver det af ledelsen meddelt, at der er iværksat en større analyse af forbruget i 2005.

I forhold til at der fra central side ikke er udmeldt budget til sammenlægning af de tidligere lokalcentre, hvor der vil være omkostninger forbundet med fysiske flytninger, telefonoplægninger m.v., orienterer ledelsen, at dette er meddelt de centrale kontorer, og at der afventes svar herfra.

Ledelsen gentager, at der som udgangspunkt ikke vil blive overført lønmidler til budgettet til øvrig administration, hvilket er, hvad ledelsen ønsker tillidsrepræsentanternes opbakning til.

Medarbejdersiden giver på den baggrund deres opbakning til ledelsens beslutning.

Konklusion: ASU tager status for administrationsbudgettet 2006 til efterretning.

Medarbejdersiden giver deres opbakning til ledelsen, at der ikke vil blive overført lønmidler til budgettet til øvrig administration.

April regnskabsprognose:

Finn Olsen orienterer, at forbruget på det administrative område er dannet på baggrund af de medarbejderlønninger, der kan trækkes i systemet KØR. Der er dog nogen usikkerhed, idet det i forbindelse med delingen i de nye forvaltninger er konstateret, at nogle medarbejdere lønmæssigt ikke er placeret i den rigtige forvaltning – dette analyseres nærmere.

Det skal endvidere understreges, at grundlaget for prognosen alene bygger på forbruget i januar måned, som herefter er sat i procentmæssig relation til det udmeldte budget.

Finn gennemgår overordnet forbruget på de enkelte rammer i de enkelte team og gør opmærksom på, at det på trods af evt. konteringsmæssige fejl overfor forvaltningen vil blive indmeldt, at der på nogle rammer vil forekomme et merforbrug.

Endelig oplyser Finn, at det med økonomerne er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tilbydes en detaljeret gennemgang af forbrug og budgetter m.h.p. at skabe en bedre indsigt i, hvad der ligger i det omfattende talmateriale – ligeledes af hensyn til, at det kun er de overordnede forhold i den økonomiske situation, der drøftes på kommende møder i ASU.

På spørgsmål oplyses, at der er udarbejdet fælles stillingsopslag i de 2 børnefamilieteam på baggrund af den forventede udmelding om tildeling af DUT-midler i forbindelse med anbringelsesreformen – det kan dog på mødet ikke meddeles, hvornår stillingsannoncen bringes i aviserne.

Karin Krause efterlyser en udmelding vedr. forhandlinger om Ny Løn, der skal være afsluttet indenfor de næste måneder.

Finn Olsen svarer hertil, at 2,5 % af lønsummen er afsat til forhandling om Ny Løn, men at der i denne procentsats kan indgå centralt indgåede aftaler, hvor en bestemt funktion er behæftet med en bestemt lønstigning, og at det samme gør sig gældende m.h.t. forhåndsftaler mellem kommunen og de faglige organisationer. Tilbage til lokal forhandling er der 1,25 % af lønsummen.

Konklusion: ASU tager orienteringen om april regnskabsprognosen til efterretning.

Orientering om ansættelsesstop:

Knud Andersen oplyser, at det udsendte bilag beskriver aftalen om ansættelsesstop, hvilket børnefamilieteamene imidlertid ikke er omfattet af. Der er oprettet en jobdatabase, som skal afsøges ved nyansættelser. Lokalcentret har valgt ikke at melde nogle medarbejdere ind i denne, da budgettet skulle dække nuværende antal medarbejdere.

Finn Olsen supplerer, at medarbejdere også har kunnet tilmelde sig jobdatabase på frivillig basis.

Anne Kaspersen orienterer, at LC Vesterbro har skulle afgive og indmelde 10 medarbejdere til jobdatabase, og finder i den forbindelse, at LC Brønshøj-Husum-Vanløse er godt stillet.

Konklusion: ASU tager orienteringen om ansættelsesstoppet til efterretning.

Ad 7 – Evt.

Der er intet til dette punkt.

Knud Andersen
formand

Karin Krause
næstformand

Peder Jensen
referent

Københavns Kommune. Socialforvaltningen
Lokalcenter Brønshøj-Husum-Vanløse
Samarbejdsudvalget (ASU)
Referat af 2. møde d. 25. april 2006

Til stede:

Ledelsesrepræsentanter: Knud Andersen, centerchef
Niels Dueholm, teamchef – Børnefamilieteam / LC Brønshøj-Husum
Rasmus Rude, teamchef – Voksenteam / LC Vanløse

Medarbejderrepræsentanter: Karin Krause, HK Kommunal Kbh. / LC Brønshøj-Husum
Anne Kaspersen, HK Kommunal Kbh. / LC Vanløse
Tine Cordua, Kbh.s Komm. Socialrådgiverforening / LC Brønshøj-Husum
Janne Ida Birch, LFS / LC Vanløse
Per Kirk Jørgensen, AC / LC Brønshøj-Husum
Ann-Christina Petersen, HK Kommunal Kbh. / LC Brønshøj-Husum
Ulla Munkshøj, HK Kommunal Kbh. / LC Vanløse
Johnny Nielsen, FOA afd. 1 og 3 / LC Brønshøj-Husum

Afbud: Finn Olsen, teamchef – T/A Team / LC Brønshøj-Husum-Vanløse
Hanne Sørensen, teamchef – Børnefamilieteam / LC Vanløse
Marianne Munch Jørgensen, FOA afd. 1 og 3 / LC Vanløse
Kaare Pedersen, LFS / LC Brønshøj-Husum
Wibeke Banke, AC / LC Vanløse

Observatør: Jens Sonne - Arbejdsmiljøkoordinator

Referent: Peder Jensen

Dagsorden:

8. Godkendelse af dagsorden
9. Evt. kommentarer til information:
 - Referat fra mødet d. 1.3. '06
 - Forretningsorden
 - Mødeplan 2006
10. Lønpolitik:
 - Oplæg til lokal lønpolitik
 - Tidsplan for forhandling af lokalløn 2006
11. Kompetenceudvikling:
 - Aftale vedr. ajourføring af individuelle kompetenceudviklingsplaner
 - Orientering om SOF-kompetenceudviklingsaktiviteter
 - Forslag om nedsættelse af kompetenceudvalg (evt. del af PPU's kommissorium)
12. Strukturreformen:
 - Status vedr. organisering af børnefamilieteamene
 - Oplæg til ny organisering af voksen-, service- og T/A team
 - Orientering vedr. masterplan for lokalisering og borgerindgange samt ny bydelsinddeling
 - Status vedr. 100 dages planen
13. Økonomi og personale:
 - Budgetopfølgning – Administrationsbudget

- Budgetopfølgning – alle rammer
 - Oversigt over personaleændringer i 2006
14. Evt.

Knud Andersen byder velkommen og meddeler, at Finn Olsen – som aftalt på sidste møde i ASU – har forespurgt Jette Brøns om sin interesse for at være mødeleder under udvalgets møder, hvilket Jette intet havde imod. Det kan dog først lade sig gøre fra næste møde i udvalget, hvorfor Knud foreslår, at Rasmus Rude påtager sig opgaven med at være dagens mødeleder. Der er ingen indvendinger mod dette.

Der tages herefter en præsentationsrunde.

Ad 1 – Godkendelse af dagsorden.

Knud Andersen beklager, at det ikke har været muligt at udsende bilag til punkt 6 ("Økonomi og personale"), men at de vil blive uddelt, når punktet skal behandles. Det vil fremover tilstræbes at få alle bilag udsendt rettidigt.

Ad 2 – Evt. kommentarer til information.

Referat fra mødet d. 1.3. '06:

Der var ingen bemærkninger.

Forretningsorden:

Der var ingen bemærkninger.

Mødeplan 2006:

Anne Kaspersen foreslår, at tillidsrepræsentanterne fremover holder formøde i Kontaktudvalget umiddelbart inden udvalgsrådet.

Da der fra ledelsesside ingen indvendinger er mod dette, aftales det, at Kontaktudvalget holder formøde 1 time før mødet i ASU, som derfor flyttes fra starttidspunkt 8.30 til 9.30. En revideret mødeplan vil efterfølgende blive udsendt.

Ad 3 – Lønpolitik.

De 2 underpunkter behandles under ét.

Knud Andersen oplyser indledningsvist, at tidsplanen for forhandlingerne er meget stram, og at da der fra central side endnu ikke er udmeldt konkrete beløb. Forhandlingerne på HK-, AC- og socialrådgiverområdet skal være afsluttet senest 7.5. '06, så man er under et vist pres. Det udsendte materiale til dagens møde omhandler forslag til principper og procedurer for en lokal lønpolitik samt forslag til tidsplan for den aktuelle lønforhandling.

På spørgsmål fra Johnny Nielsen, svarer Knud, at FOA ikke indgår i de forestående forhandlinger, idet der for nogle faggrupper ikke er aftalt lokale lønforhandlinger i indeværende år. Det skal dog undersøges, om medlemmer af Embedsmandsforeningen også indgår i forhandlingerne.

Per Kirk Jørgensen henviser til den generelle lønpolitik – vedtaget under Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen – hvor centrale principper omhandler åbenhed og synlighed, hvilket Per har svært ved at genfinde i udkastet til en lokal lønpolitik. Per stiller desuden spørgsmålstejn ved, om udkastet i sin nuværende form vil være et konkret arbejdsværktøj at forhandle ud fra. Endelig spørger Per til de nævnte områdelønpolitikker i udkastet, som han ikke er bekendt med.

Fra ledelsesside er der ingen indvendinger mod, at der i en lokal lønpolitik gives en nærmere beskrivelse af åbenheds- og synlighedsbegrebet. Hvad angår de nævnte områdelønpolitikker, blev der under den overordnede lønpolitik indgået specifikke lønpolitikker for bestemte arbejdsområder – disse kan findes på KKnet, og det vil derfor være relevant i den lokale lønpolitik at henvise hertil. På spørgsmålet om den lokale lønpolitik vil være et konkret arbejdsværktøj, er det et bevidst valg i centerledelsen at lade den fremstå meget generel og ikke for omfattende ved detaljerede beskrivelser – det er således ledelsens opgave at afklare og begrunde i den konkrete forhandling eksempelvis hvorfor, at der ikke ydes et løntillæg.

I forhold til den aktuelle lønforhandling foreslås der fra medarbejdersiden, at de afsatte 2.500 kr. pr. medarbejder til kompetenceudvikling overføres til lønforhandling, da centralforvaltningen allerede har lagt op til et større kompetenceudviklingstiltag. Der spørges desuden til, om de 1,25 % af lønsummen, der er afsat til lønforhandlinger, er indenfor den enkelte faggruppe, eller om det er den samlede lønsum for alle 3 grupper (socialrådgivere, HK og AC).

Ledelsen oplyser hertil, at der på nuværende tidspunkt allerede er brugt en del penge på uddannelse/kompetenceudvikling. Det vil således være beskedne beløb, der kan overføres af uddannelsesmidlerne. Herudover er det ledelsens holdning, at der forhandles ud fra 1,25 % af den samlede lønsum for alle 3 faggrupper.

Tillidsrepræsentanterne peger herefter på, at det i den lokale lønpolitik skal fremstå mere klart, at det er teamchefens ansvar at orientere den enkelte medarbejder om resultatet af en lønforhandling. Medarbejderens tillidsrepræsentant kan dog også orientere om forløbet.

Centerledelsen ser ingen problemer i en sådan præcisering.

Endelig fremhæver medarbejdersiden igen den manglende åbenhed og synlighed og finder, at det fremadrettet skal gøres mere gennemskueligt, ikke blot hvor store midler der forlods er afsat til forhandling, men også omkring aktuelle personalemæssige situationer i teamene, hvor vakante stillinger kan betyde ubenyttede midler, der således evt. kunne overføres til en lønforhandling.

Ledelsen erklærer sig enig heri. Der bør løbende føres en oversigt over medarbejdersituationen i teamene, samt hvordan den økonomiske situation er, ligesom det fremover vil være oplagt at diskutere de mange andre uafklarede forhold, der kan have indvirkning på, hvad der kan forhandles om. Den aktuelle situation er dog vanskelig, da det er svært at få en præcist overblik over, hvad der konkret kan forhandles om. Som det står nu, drejer det sig om 1,25 % af lønsummen indenfor de nævnte faggrupper, men ledelsen finder samtidig, at hvis midlerne er til det, bør der efterfølgende forhandles indenfor de øvrige fagområder, idet der kan være særlige forhold, der gør sig gældende.

Beslutning: Den fremlagte lokale lønpolitik godkendes ikke i sin nuværende form. Der skal tilføjes en nærmere beskrivelse af åbenheds- og synlighedsbegrebet, ligesom der skal tilføjes en henvisning til KKnet omkring områdelønpolitikkerne. Endelig skal det fremstå klarere, at teamchef har ansvar for orientering til medarbejderen om et lønforhandlingsresultat, og at tillidsrepræsentanten inddrages heri.

Der gennemføres lønforhandling på de 3 fagområder – dvs. HK-, AC- og socialrådgiverområdet – efterfølgende indledes der forhandlinger med de øvrige fagområder.

I efteråret '06 tager ASU fremtidige principper og procedurer for lønforhandlinger op til drøftelse og beslutning.

Ad 4 – Kompetenceudvikling:

Aftale vedr. ajourføring af individuelle kompetenceudviklingsplaner:

Knud Andersen oplyser, at alle medarbejdere skal have lagt en individuel kompetenceudviklingsplan. For HK'ere og socialrådgivere er der en speciel aftale, hvor planen skal ajourføres hvert år, og hvor det efter centralt møde er aftalt, at gennemgangen af de individuelle planer skal være gennemført inden 1.11. '06. Det er dog centerledelsens holdning, at samtlige medarbejdere i lokalcentret skal have lagt individuelle planer inden denne dato. Knud foreslår derfor, at der inden sommerperioden i ASU drøftes en fælles form for medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og gennemførelse af individuelle kompetenceudviklingssamtaler.

Konklusion: Der udarbejdes et oplæg til en fælles form for MUS og gennemførelse af individuelle kompetenceudviklingssamtaler m.h.p. drøftelse på mødet i ASU i juni '06.

Orientering om SOF-kompetenceudviklingsaktiviteter:

Knud Andersen oplyser, at det er besluttet at oprette en pulje på 10 mill. kr. til kompetenceudviklingsaktiviteter i Socialforvaltningen (SOF). Pengene fordeles på 6 overordnede indsatsområder. Det drejer sig om:

- Personlig og faglig opkvalificering
- Effektive arbejdsgange
- Revitalisering af det sociale arbejde
- Vidensdeling
- Kompetenceudvikling af erfarne medarbejdere
- Udvikling af SOF som en attraktiv arbejdsplads

Der er tale om en årlig bevilling, hvor der fremover anvendes 5 mill. kr. til kompetenceudvikling og 5 mill. kr. til ansættelser.

Der er ingen yderligere kommentarer.

Konklusion: ASU tager oprettelsen af en pulje på 10 mill. kr. til kompetenceudviklingsaktiviteter til efterretning.

Forslag om nedsættelse af kompetenceudvalg (evt. del af PPU's kommissorium):

Knud Andersen meddeler, at centerledelsen i forlængelse af forgående punkt finder det hensigtsmæssigt at nedsætte et kompetenceudvalg. Dette kunne evt. ligge i regi af Personalepolitisk Udvalg (PPU). Knud kan i den forbindelse oplyse, at 6-7 medarbejdere har ytret ønske om at tiltræde PPU, men påpeger, at ikke alle team er repræsenteret.

Per Kirk Jørgensen finder det yderst relevant at nedsætte et kompetenceudvalg, så lokalcentret selv har indflydelse på hvilke aktiviteter, der findes nødvendige og relevante.

Konklusion: Det aftales, at der snarest afholdes konstituerende møde i PPU, hvorunder det behandles at nedsætte et kompetenceudvalg.

Ad 5 – Strukturreformen.

Status vedr. organisering af børnefamilieteamene:

Knud Andersen orienterer, at oplægget – der blev behandlet på sidste møde i ASU – efterfølgende har været drøftet i respektive børnefamilieteam, og at der har været afholdt fællesmøde i de 2 team. Endvidere er der lagt op til møde i centralforvaltningen, hvor 4 medarbejdere fra de enkelte børnefamilieteam over byen er inviteret.

Fra forvaltningen er der et ønske om en harmonisering af området ved en grundmodel, hvor det tyder på at dreje sig om en målgruppeopdeling, hvortil kommer en specialisering på undersøgelsesområdet.

Forventningen er således, at det fortsat kan arbejdes ud fra et børnefamilieteam i henholdsvis Brønshøj og Vanløse.

Konklusion: ASU tager status vedr. organisering af børnefamilieteamene til efterretning.

Oplæg til ny organisering af voksen-, service- og T/A team:

Knud Andersen meddeler, at der fra centralforvaltningen ligger en klar indstilling til, at man organiserer sig efter en forløbsmodel ved oprettelse af et modtagerteam og et voksteam. Der lægges endvidere op til, at ydelser i forbindelse med handicaps overflyttes til handicapcentrene. Det er tillige Knuds indtryk, at der på ledelsesniveau i lokalcentrene er stemning for en sådan model. For LC Brønshøj-Husum-Vanløses vedkommende er der uklarhed over, hvorvidt der vil være behov for yderligere teamchefstillinger, men det er ledelsens intention snarest at holde møder med de berørte medarbejdere i service- og voksteamene. Det første møde er således planlagt til d. 11.5. '06 – medarbejderne vil selvsagt inden da har modtaget forvaltningens oplæg.

Konklusion: ASU tager orienteringen om oplægget til ny organisering af voksen-, service og T/A team til efterretning.

Orientering vedr. masterplan for lokalisering og borgerindgange samt ny bydelsinddeling:

Knud Andersen oplyser, at der er 2 ikke parallelt forløbende politiske processer – dels omhandlende forvaltningslokaliseringen og borgerindgangene og dels omhandlende inddelingen i bydele. Begge processer er flere gange blevet udskudt. Hertil kommer, at der arbejdes på en ny valgkredsinddeling.

Det forventes, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) på Brønshøjvej flytter inden sommer, hvilket bevirker, at medarbejderne i Tingbjerg som planlagt kan flytte til Brønshøjvej.

Fra medarbejderside orienteres om, at det ikke er gnidningsløst at have samlet T/A Team på Linde Allé. Der er flere praktiske forhold, der er problemer omkring – eksempelvis autorisation ved klagesagsregistreringer, post mellem de 2 adresser m.v.

Der peges ligeledes på, at strukturændringen indtil videre har kostet mange ressourcer blandt medarbejderne.

På spørgsmål om alt vil være klart til flytningen fra Midtfløjene til Brønshøjvej i juni måned, er svaret fra ledelsen, at der ingen garanti kan stilles for, at alt fungerer fra start – men at det kunne være relevant at nedsætte en arbejdsgruppe m.h.p. at forberede så meget som muligt.

Der spørges endvidere til, om der etableres et satellitkontor i Tingbjerg, hvilket ledelsen finder kan være relevant, men det kræver, at der bevilges midler til huslejen.

Niels Dueholm finder det vigtigt, at der hurtigst sættes dato på, hvornår flytningen kan gennemføres. Problemet er her, at BIF ikke kender datoen for udflytningen fra Brønshøjvej.

Jens Sonne påpeger sluttelig, at man ud fra en økonomisk betragtning skal være opmærksom på, hvad der ligger i henholdsvis udvendig og indvendig vedligeholdelse. Med den stramme økonomi skal man sørge for, at der ikke bruges penge på forhold, som andre om ikke helt så delvist er ansvarlige for.

Knud Andersen er enig heri og oplyser samtidig, at der fra central side er søgt om midler i forhold til flytteomkostninger. Midlerne er foreslået taget fra uforbrugte midler i 2005.

Konklusion: ASU tager orienteringen vedr. masterplan for lokalisering og borgerindgange samt ny bydelsinddeling til efterretning.

Status vedr. 100 dages planen:

Knud Andersen fremfører, at de 100 dage nu er gået, og det må konstateres, at det er begrænset, hvad der blev nået. En række aktiviteter vil fortsætte i andet regi.

Niels Dueholm understreger dog, at besøgene teamene imellem var udbytterige.

Herudover er der ingen bemærkninger.

Konklusion: ASU må konstatere, at flere forhold i 100 dages planen ikke blev nået.

Ad 6 – Økonomi og personale.

Underpunkterne ”Budgetopfølgning på administrationsbudgettet og ”Budgetopfølgning på det sociale budget” behandles under ét.

Der uddeles bilagsmateriale.

Knud Andersen orienterer, at materialet dækker forbruget i første kvartal, men understreger samtidig, at det store forbrug på administrationsbudgettet hænger sammen med, at flere medarbejdere i BIF stadig indgår i budgettet.

På spørgsmål fra Knud til tillidsrepræsentanterne om i hvilken form, at de ønsker det budgetmæssige materiale fremlagt ved møder i ASU, svares, at forbruget på de sociale rammer gerne må fremstå for de enkelte team, og at der udarbejdes en særskilt oversigt over forbruget på administrationsbudgettet.

Konklusion: ASU tager budgetopfølgningen på administrationsbudgettet og på det sociale budget til efterretning. Ved kommende møder i ASU vil budgetopfølgningen fremstå som ønsket af medarbejdersiden.

Oversigt over personaleændringer i 2006:

Anne Kaspersen finder det vigtigt, at man benytter sig af jobbanken ved ansøgning på ledige kontorfunktionærstillinger.

Rasmus Rude meddeler hertil, at proceduren er, at man søger i jobbanken, og i fald der ingen er her, står man frit til at udfærdige en stillingsannonce.

Selvom det bliver fremført, at det er en langsommelig procedure at søge i jobbanken, understreger Rasmus, at man fra central side nu engang har valgt at tage hensyn til de medarbejdere, der er opført i jobbanken.

På spørgsmål fra Tine Cordua om, hvorvidt 2 sagsbehandlerstillinger i Børnefamilieteamet på Linde Allé fortsat er vakante, bekræfter Niels Dueholm dette men oplyser, at teamchef Hanne Sørensen har stor fokus herpå.

Konklusion: ASU tager oversigten over personaleændringer i 2006 til efterretning.

Ad 7 – Evt.

Ulla Munkshøj oplyser at have fulgt op på sit forslag fra møde i Arbejdsmiljøudvalget (AMU) gående på, at fællesmødet mellem ASU og AMU i august '06 blev afviklet over temaet "livsdesign – privatliv versus arbejdsliv". Der er enighed om, at Ulla følger yderligere op.

Ulla finder derudover, at det kunne være både relevant og interessant, om man ved et fællesmøde for alle medarbejdere involverede en foredragsholder omkring konflikthåndtering ved truende og højtråbende borgere.

Knud Andersen supplerer hertil, at styregruppen for 100 dages planen netop har drøftet fællesmøder for alle medarbejdere, og at det ville være en god ide at kombinere sådanne fællesmøder med deltagelse af foredragsholdere. Da der er enighed om emnets relevans, overdrages arbejdsmiljøkoordinator Jens Sonne at undersøge mulighederne nærmere.

Per Kirk Jørgensen oplyser, at man med succes i længere tid i Børnefamilieteamet i Tingbjerg har benyttet sig af, at en medarbejder efter at have deltaget i kursus eller lignende briefer sine kolleger i de opnåede erfaringer.

Jens Sonne finder det relevant, at ASU ved næste møde i juni tager yderligere stilling til det planlagte fællesmøde for ASU og AMU.

Endvidere kan Jens oplyse, at man er ved at have nye APV-skemaer klar for det udegående personale. Der vil blive afholdt møde i centralforvaltningen om dette.

NÆSTE MØDE I ASU: Tirsdag d. 20. juni 2006 kl. 9.30-11.30

Knud Andersen
formand

Karin Krause
næstformand

Peder Jensen
referent

Socialforvaltningen
Samarbejdsudvalg
Socialcenter Amager

Referat af ASU-møde den 9. februar 2006.

Dagsorden:

0. Valg af ordstyrer.
1. Godkendelse af O-ASU-referat af 19.12.2005.
2. Orientering om budget 2006, jobdatabase og ansættelsesstop.
3. Orientering om NY STRUKTUR, herunder de særlige forhold på Amager.
4. Orientering og drøftelse af foreløbig tids- og procesplan for de videre drøftelser om den fremtidige målgruppeinddeling og organisering.
5. Status for valg til sikkerhedsorganisationen.
6. Gensidig orientering, herunder ferieønsker 2006 og match mellem Distriktspsykiatrien og ændringerne i socialt regi på Amager.
7. Seniorpolitik.
8. Eventuelt.

I mødet deltog:

Fra ledersiden:

Arne Bertram (formand)
John Gensby
Jonna Thomsen
Peter Kopp Sørensen
Lene Henriette Jaconelli
Vibeke Ries.

Fra medarbejdersiden:

Jens Flyvholm FOA (næstformand)
Elly Jørgensen HK
Kirsten Kjer LFS

Nøk Dybdahl DS
Jeanne Hansen HK
Anne Ørnby FOA
Eva Hedin AC

Afbud fra:

Andre Mann
Børge Bak
Lisbeth Gisle Jensen DS.
Lis Houlberg DS

Ordstyrer:

John Gensby

Ad pkt. 0.: Valg af ordstyrer.

John Gensby blev valgt til ordstyrer.

Ad pkt. 1.: Godkendelse af O-ASU referat af 19.12.2005.

Der var ingen bemærkninger til referat af O-ASU af 19.12.2005. Referatet blev dermed godkendt.

Ad pkt. 2.: Orientering om budget 2006, jobdatabase og ansættelsesstop.

Brev af 24.1.2006 fra kontoret for Personale, Organisationsudvikling og service uddelt til medlemmerne.

Formanden redegjorde for baggrunden for ansættelsesstoppet. Der har været en del bekymring/usikkerhed om der i den nye Socialforvaltningen var økonomiske midler nok til at finansiere det antal medarbejdere, der nu er ansat i SOF. Der har vist sig at være et overforbrug på ca. 7 mill. Kr. Derfor er der indtil 30. juni 2006 indført ansættelsestop og oprettet en jobdatabase under Personale, organisationsudvikling og service. Ansættelsestoppet gælder kun i teknisk-administrativ team samt administrative medarbejder i service- og voksenteam.

For socialcenter Amagers vedkommende balancerer administrationsbudgettet stort set pr. 31.1.2006.

I forbindelse med anbringelsesreformen, der trådte i kraft 1.1.2006 forventer rammekontoret at kunne melde DUT-midlerne ud snart. Der er 10 mill. Kr. til fordeling.

John Gensby uddelte oversigt over budget 2005 og 2006 og gennemgik herefter kort oversigten. Budgettet er stadig udmeldt til de 3 "gamle" lokalcenterdistrikter. 1. regnskabsprognose skal afleveres den 3.3.2006.

Næstformand bad om, at budgetoversigter fremover blev udsendt til ASU-medlemmer et par dage inden mødet, så alle kunne nå at sætte sig ind i tallene. Dette lovede John Gensby.

Konklusion:

ASU tager orientering om budget, jobdatabase og ansættelsestop til efterretning.

Ad pkt. 3.: Orientering af NY STRUKTUR , herunder de særlige forhold på Amager.

Formanden orienterede om, at BIF forventer at kunne bringe sig på plads pr. 1.6.2006, og dermed fraflytter de 3 socialcenteradresser. Derfor arbejder centerledelsen hen imod, at socialcenter Amager pr. 1.9.06 alternativt pr. 1.10.06 kan flytte på plads i henholdsvis Spaniensgade 25 / Lyongade og på Remisevej 19.

Konklusion:

ASU orienteret om status på NY STRUKTUR.

Ad pkt. 4.:Orientering og drøftelse af foreløbig tids- og procesplan for de videre drøftelser om den fremtidige målgruppeinddeling og organisering.

Proces- og tidsplan var udsendt med dagsordenen. Formanden oplyste, at Direktionen i uge 7 vil udsende mål- og rammeoplæggene til centerchefer og de lokale ASU'er. I ugerne 8 – 10 vil mål- og rammekontorerne indkalde centerchefer og teamchefer til dialogmøder og samtidig vil medarbejderne lokalt blive indkaldt til temadage i socialcentre af chef og teamchef. Temadag for børnefamilieteam'ene forventes at blive den 3.3.2006 og temadag for service- og voksenteam'ene enten den 13. eller 17.3.2006. De endelige datoer vil blive udmelt snarest muligt. Formanden undersøger i øjeblikket om Uddannelsescentret vil stå som proceskonsulenter på de 2 temamøder. På temamøderne skal der udpeges medarbejdsrepræsentanter til deltagelse i dialogmøderne med Direktionen, som skal finde sted i uge 12 og 13.

I forlængelse af den lokale proces skal der afholdes et ekstraordinært ASU-møde i uge 11 eller uge 12.

Det endelige oplæg skal drøftes i Direktionen den 4.4.2006 og forelægges i HSU den 21.4.2006.

Konklusion:

ASU orienteret om proces og tidsplan.

ASU enige om afholdelse af 2 temadage samt ekstraordinært ASU-møde i uge 11 eller 12. Der udpeges repræsentanter til deltagelse i dialogmøder med Direktionen.

Ad pkt. 5.: Status for valg til sikkerhedsorganisationen.

Arbejds miljøkoordinator gav ASU en status for valg til sikkerhedsorganisationen og orienterede om, at de valgte sikkerhedsrepræsentanter vil blive indkaldt med henblik på valg til Arbejds miljøudvalget.

Ad pkt. 6.: Gensidig orientering, herunder ferieønsker 2006 og match mellem Distriktspsykiatrien og ændringerne i socialt regi på Amager.

Anne Ørnby var bekymret for, at indførelsen af Ny Struktur på Amager kunne influere på ferieplanlægningen.

Formand og Lene Jaconelli oplyste, at dette var uden betydning. Iøvrigt kunne man regne med, at den ferieplanlægning, der blev tilrettelagt nu i resp. team ikke ville blive ændret, da forventningen klart er, at vi ikke kommer på plads i nye team og på nye adresser før efteråret.

Anne Ørnby gav desuden udtryk for bekymring om de nye socialcentergrænser kommer til at passe med de distriktsgrænser, der er i H:S, herunder Opsøgende Psykose Team og Distriktpsychiatrien. Formanden fortalte, at han har taget det op centralt, og at der bliver arbejdet med problematikken.

Konklusion:

Der blev lovet, at den nye struktur på Amager ikke får indflydelse på godkendt ferie. Der arbejdes på, om man kan harmonisere distriktsgrænser i SOF og H:S.

Ad pkt. 7.: Seniorpolitik.

Punktet sat på dagsordenen af B-siden. Anne Ørnby gav udtryk for, at medarbejderne havde et stort ønske om, at der blev udarbejdet en seniorpolitik.

Formanden henviste til, at Københavns Kommune har en seniorpolitik og sagde, at med de arbejdsopgaver der ligger foran os i resten af 2006, så vil udarbejdelse af seniorpolitik ikke blive prioriteret.

Konklusion:

Der henvises til Københavns Kommunes seniorpolitik. ASU vil senere tage spørgsmålet om udformning af personalepolitikker op.

Ad pkt 8.: Eventuelt.

Jens Flyvholm ønskede at medarbejderrepræsentanterne sammen drøftede formen for formøder.

Næste ordinære ASU-møde: 6. april 2006 kl. 13 – 15 i Njalsgade 13.

Arne Bertram

Formand

sekretær

Jens Flyvholm

næstformand

Karin Juhl

Referat af ekstraordinært møde i Afdelingssamarbejdsudvalget for Socialforvaltningen Amager

Onsdag d. 24.05.06

Tilstede:

Ledersiden

Arne Bertram (formand)
John Gensby
Lene Jaconelli
Andre Mann
Peter Kopp Sørensen

Medarbejdersiden

<i>Jens Flyvholm (næstformand)</i>	FOA
Lisbeth Gisle Jensen	
Kirsten Kjer	LFS
<i>Eva Hedin</i>	Dansk Psykologforening
Elly Jørgensen	HK
Nøk Dybdahl	Dansk Soc.rådg.forening
Jeanne Hansen	HK
Anne Ørnby	FOA

Fraværende

Vibeke Ries
Lis Houlberg
Jonna Thomsen

Dagsorden:

1. Drøftelse af MR-oplægget vedr. Voksen,- Service og TA-team
2. Drøftelse af notat udarbejdet af centerledelsen vedr. struktur / organisering på Amager.

Ad punkt 1

Arne Bertram orienterede om, at der har været afholdt temadag vedr. MR-notatet for medarbejdere fra Voksen, - Service og TA-teamet. Ligeledes har det været afholdt møde med TR-repræsentanterne hvor oplægget er drøftet, så alle burde være bekendt med indholdet.

På temadagen var man blevet enige om at vælge modellen hvor enkeltydelser ekspederes der hvor borgeren i forvejen har sag. Begrundelsen herfor, er at man kender borgeren og at enkeltydelser og personlige tillæg kan benyttes som motiverende redskaber.

Elly Jørgensen efterlyste klar udmelding for, hvad der fremover skal være i Voksenteamet. Den model man var nået frem til på temadagen virkede ikke hensigtsmæssig

Kirsten Kjer argumenterede med, at ved også at ekspedere enkeltydelser i Voksenteamet vil der ske en helhedsbehandling af borgeren.

Arne Bertram tilføjede at MR-oplægget hænger sammen med den øvrige organisering, og skal tænkes ind i forhold til de 2 fremtidige adresser.

Mange af de kommende Voksenteams brugere vil tilhøre match-gruppe 4 og 5, så der skal også ske en optimering af samarbejdet med rådgivningscentrene.

Derudover blev placering af husvildeområdet drøftet.

Konklusion

MR-oplægget er drøftet og der henvises til de faldne bemærkninger.

Ad punkt 2

Arne Bertram orienterede om centerledelsens notat vedr. struktur / organisering på Amager.

Direktionen er opmærksomme på de særlige forhold der er for Amager, der driftsmæssigt aktuelt skaber en anstrengt og usikker situation for både medarbejdere og ledere. Der er derfor med forbehold i det politiske givet tilsagn til at igangsætte organiseringen, der er omtalt i notatet.

Jeanne Hansen bemærkede at de planlagte omflytninger i Spaniensgade ikke er optimale, da alle ikke kan komme på plads, og man dermed ikke kan samle hele BørneFamilieteamet.

Serviceteamet befinder sig stadig på 1. sal

Det foreslås derfor at BørneFamilieteamet samles i stuen og Voksenteamet forbliver på 1.sal.

Kirsten Kjer supplerede med at det virker usikkert og utrygt for medarbejderne, at BørneFamilieteamet ikke kan komme på plads samlet.

Anne Ørnby ønskede bedre lokaleforhold for hjemmeplejen i Sundby Syd ved den fremtidige organisering, Der ønskes tillige sammen med Nøk Dybdahl et kontor, hvor der kan udføres TR arbejde.

Arne Bertram svarede vedr. omflytningerne i Spaniensgade at set fra borgernes side, og ud fra et sikkerhedssynspunkt er det bedst at Voksenteamet placeres i stueetagen. Det skønnes realistisk, at alle er på plads på de 2 adresser 01.10.06

Det rejste problem omkring omflytningen i Spaniensgade vil blive drøftet på næste centerledelsesmøde.

Konklusion:

Notatet om organisering på Amager taget til efterretning.

Arne Bertram
formand

Jens Flyvholm
næstformand

Lilian Gram
sekretær

Referat af møde i Afdelingssamarbejdsudvalget Amager

Torsdag d. 06.04.06

Tilstede:

Ledersiden

Arne Bertram (formand)
John Gensby
Jonna Thomsen
Lene Jaconelli
Andre Mann
Peter Kopp Sørensen

Medarbejdersiden

<i>Jens Flyvholm (næstformand)</i>	<i>FOA</i>
<i>Eva Hedin</i>	<i>Dansk Psykologforening</i>
Elly Jørgensen	HK
Nøk Dybdahl	Dansk Soc.rådg.forening
Jeanne Hansen	HK
Anne Ørnby	FOA

Fraværende

Vibeke Ries
Kirsten Kjer
Lis Houlberg
Lisbeth Gisle Jensen

Dagsorden:

1. Valg af ordstyrer
2. Godkendelse af ASU-referat af 9. februar 2006
3. Budget
4. Ny struktur:
Bydelsinddeling, borgerindgange, detailorganisering – tidsplan og proces
5. Oplæg vedr. prioritering og udvikling af personalepolitikker (Vold og aggression, sygefravær og rekruttering – ansættelse – ansættelsesudvalg).
6. Servicemedarbejdere / vagtfunktion når BIF fraflytter
7. Orientering om kompetenceudvikling i Socialforvaltningen i 2006 / 07
8. Orientering fra Sikkerhedsorganisationen

9. Gensidig orientering, herunder sager på vej

10. Eventuelt

Formanden bød velkommen til mødet og meddelte grundet arbejdsfordelinger at Lilian Gram indtrådte som sekretær for udvalget i stedet for Karin Juul. ASU tog dette til efterretning.

Ad punkt 1

Valg af ordstyrer.

John Gensby blev valgt til ordstyrer.

Ad punkt 2

Godkendelse af ASU-referat af 9. februar 2006.

Jens Flyvholm bemærkede at hovedoverskriften for referatet var Afdelingssamarbejdsudvalget for Amagerbro. Fremover vil overskriften være Afdelingssamarbejdsudvalget for Amager. Referatet blev herefter godkendt uden yderligere bemærkninger.

Ad punkt 3

Budget

Per Ib deltog i dette punkt.

John Gensby redegjorde for budgettet og uddybende spørgsmål blev besvaret

Opmærksomheden blev henledt på problematikken omkring den samlede budgetudmelding for Amager, men det er stadig 3 "centre" der skal geares ind.

De korrigerede prognoser forventes at være mere valide..

Ny budgetmånedsoversigt blev udleveret som erstatning for tidligere udsendt bilag.. På denne oversigt er afvigelser fratrukket

Der udspandt sig en debat om, hvor vigtigt det var for ASU at blive informeret om budgettet. For nogle medlemmers vedkommende kom det til udtryk, at det udsendte materiale skabte mere usikkerhed end oplysning, og man ønskede en mere gennemskuelig budgetoversigt.

Arne Bertram meddelte, at ASU skal orienteres om budgettet, og tilkendegav endvidere at der var mulighed for at få nærmere forklaringer fra teamcheferne samt Per Ib og Boris Søgaard Hansen.

Konklusion

Der vil fortsat blive udsendt økonomioversigter til ASU. Der arbejdes på en ny mere overskuelig form.

Der vil endvidere blive udsendt et supplement vedr. hjemmeplejebudgettet i forhold til TA/voksenteamet. Der vil løbende ske en justering.

Ad punkt 4

Ny struktur: Bydelsinddeling, borgerindgange, detailorganisering – tidsplan og proces.
Formanden orienterede om status på ny struktur. Der har været afholdt møde i Økonomiudvalget 28.03.06. Der forventes en endelig beslutning i BR 18.05.06.

Vi forventer, at det skal være 1 socialcenter på Amager med 2 borgerindgange henholdsvis Spaniensgade og Remisevej.

Vedr. detailorganiseringen arbejdes der på 2 børneFamilieteam i socialcenter Amager. I forbindelse med BørneFamilieteamenes temadag er der nedsat en arbejdsgruppe der har udarbejdet organiseringsplan. Denne plan blev omdelt.

BørneFamilieteamene fra henholdsvis Sundby Nord og Amagerbro vil forhåbentlig kunne samles i Sundby Nord omkring 1. juni.

Vedr. Voksenteamet, Serviceteamet og TA-teamet er der udarbejdet et mål- og rammenotat indeholdende 3 modeller.

Processen er i gang, men der er særlige forhold på Amager der skal tages hensyn til. Man afventer tidsplanen.

Konklusion

ASU orienteret og taget til efterretning.

Ad punkt 5

Oplæg vedr. prioritering og udvikling af personalepolitikker. (Vold og aggression, sygefravær og rekruttering – ansættelse – ansættelsesudvalg).

Politikkerne skal vurderes på et tidspunkt – punktet blev udsat til senere.

Formanden meddelte at lønforhandlinger skal afsluttes, således at det kan udmøntes med juni-lønnen. Centerledelsens kriterier for lønforhandlinger blev omdelt, hvorefter der blev afholdt en læsepause.

Medarbejdersiden ønskede mere tid til drøftelse og skønnede umiddelbart at oplægget stillede medarbejdernes mulighed for at få del i de lokale lønmidler ringere end tidligere.

ASU-repræsentanterne drøfter oplægget med deres bagland og giver en skriftlig tilbagemelding snarest.

Konklusion

ASU repræsentanterne giver en tilbagemelding til John Gensby.

Ad punkt 6

Servicemedarbejdere / vagtfunktion når BIF fraflytter.

For at dække servicemedarbejder/ vagtfunktionen på de 2 fremtidige adresser skal der være 3 rådhusbetjente.

Konklusion

Der er givet orientering om ansættelse af en servicemedarbejder.

Ad punkt 7

Orientering om kompetenceudvikling i Socialforvaltningen 2006/07.

Formanden meddelte, at Socialudvalget har vedtaget at afsætte midler til kompetenceudvikling. Herunder skal halvdelen af det afsatte anvendes til ansættelse af nye medarbejdere fra 2007

Jens Flyvholm udtrykte forundring over, at man i pressen udmelder 5 mil kr. pr år til styrkelse af socialcentrene ved kompetenceudvikling og nyansættelser hvorefter man foreslår en besparelse på 14 millioner.

Konklusion

ASU orienteret og taget til efterretning.

Ad punkt 8

Orientering om sikkerhedsorganisationen

Oversigt over sikkerhedsorganisationen for Socialcenter Amager omdelt.

Ad punkt 9

Kommende sager

Ad punkt 10

Evt.

Elly Jørgensen forespurgte om der skulle holdes en afskedsfest i "de gamle centre". Formanden konkluderede, at eventuelle afskedsfester må være overstået i december før de nye forvaltninger trådte i kraft. Socialcenter Amager yder således ingen økonomisk støtte til afskedsarrangementer, men lokalerne må gerne benyttes.

Nøk Dybdahl foreslog, at der holdes en indvielsesfest når Socialcentret Amager er kommet på plads. Dette stillede formanden sig positivt over for.

Jens Flyvholm nævnte, at man inden for de næste par måneder skulle tage stilling til om julefrokosten i 2006 skal holdes samlet – i givet fald skal der sørges for lokaler.

Næste møde finder sted d. 08.06.06 i Sundby Syd

Arne Bertram
formand

Jens Flyvholm
næstformand

Lilian Gram
sekretær

Østerbro lokalcenter

Referat af møde i ASU den 6. marts 2006

Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Centerchef Birgitte Qvist-Sørensen

TA-teamchef Morten F. Andersen

Voksenteamchef Klaus Poulsen

Børne/famlieteamchef Lotte Rasmussen

Do Pernille Ørnskov

Afbud: Voksenteamchef Susanne Kragh

Medarbejder repræsentanter:

Conni Kraul, FOA (LO)

Dorthe Meinike, Dansk Psykologforening (AC)

Susan Henriksen, Socialrådgiverforeningen (FTF)

Wivian Bagger, suppleant f. John Simonsson, Embedsmandsforeningen (FTF)

Afbud: Kirsten K. Larsen, HK- kommunal (LO) og John Simonsson

Dagsorden:

1. Konstituering – valg af Formand og Næstformand
2. Meddelelser, herunder flyttestatus
3. Ny struktur
4. Nedsættelse af Personalepolitisk udvalg
5. Opgaver for PPU
6. Budget
7. Orientering om Arbejdsmiljø
8. Aftale om mødedatoer
9. Eventuelt

Ad 1.

Birgitte Qvist Sørensen blev valgt til Formand.

Medarbejdersiden bad om udsættelse i forhold til valg af Næstformand pga afbud fra 2 medlemmer.

Formanden foreslog, at det undersøges om det kan være tilfældet, at den store gruppe medarbejdere der er organiseret i LFS, ikke har kunnet vælge en tillidsrepræsentant - eller om der er tale om en fejl.

Hvis LFS vælger en tillidsmand, kan denne indgå i ASU uden at dette vil røkke ved pariteten.

I modsat fald er der en ledelsesrepræsentant i overtal.

I øvrigt er udvalget sammensat af de inviterede til dagens møde.

Der var enighed om at undersøge den manglende LFS repræsentation og om at lade en eventuelt valgt tillidsrepræsentant indgå i ASU.

Ad 2.

Flyttestatus: BIF'erne i Svendborggade søger stadig efter nye lokaler. Der er en udfordring i at finde lokaler til en passende pris – dvs. til en husleje som svarer til den nuværende. I princippet er deadline den 1. juni. Ryvang og Svendborggade kan ikke komme på plads, før BIF har et sted at flytte hen.

Lokalerne på Hans Knudsens Plads har ikke kunnet opsiges, og situationen er ikke så afklaret, som CL havde forventet, at den ville være på nuværende tidspunkt.

Morten F. Andersen har fået nyt job i Egedal Kommune med tiltrædelse til den 1. april.

AD 3.

De nye centrale kontorer er nu mål og ramme kontorer. Her er man gået i gang med at se på hvorledes lokalforvaltningen skal indrettes.

Der arbejdes på ny struktur i forhold til Børnefamilieteam og Voksent/Service team.

Forslaget, der vedrører Børn og Unge, har været forelagt HSU til orientering, og det er nu sendt til høring på Centrenes BØF- team.

Der er endnu mange uafklarede spørgsmål, herunder om alle Centre skal bruge den samme model eller om man kan arbejde mere fleksibelt og lade lokale hensyn indgå.

Erfaringerne fra processen med BØFteamene, vil indgå i det videre arbejde med voksteamene, som er det næste område.

Dorthe Meineke påpegede, at der ikke er taget højde for hele anbringelsesreformen i processen.

Lotte Rasmussen fandt, at det er meget positivt, at BØFteamene har fået mulighed for at melde ind.

Ad 4.

Udvalget besluttede, at nedsætte et Personalepolitisk udvalg bestående af 4 ASU medlemmer – 2 ledelsesrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter.

De respektive sider vil snarest udpege sine medlemmer.

AD 5. PPU's første opgave bliver at kikke på personalepolitikkerne på Ryvang og Svendborggade med henblik på en samordning af disse.

Der er allerede gjort et stort forarbejde af Hirse Tikøb, som har gennemgået politikkerne og udpeget ligheder og forskelle.

Desuden vil det være en opgave for PPU at sætte gang i processen for værdigrundlaget.

Ad 6. Ved 2. budgetudmelding for 2006 er Centret beskåret med 1.5 mio. På denne baggrund blev der sat en proces i gang i forhold til at henvise medarbejdere til jobdatabasen. CL har dog ikke gjort brug af basen, idet der er fundet besparelser på det administrative budget og på køb af konsulentbistand. Herudover har det været muligt at indhente særlige lønrefusioner i 2006, som vil bidrage til besparelsen. Det udestå således nogle justeringer med henblik på 2007.

AD 7.

Arbejdsmiljøudvalget er nu sammensat med 6 medlemmer og en formand. Det første møde afholdes den 20. marts.

Hovedarbejdsmiljøudvalget har fastlagt en række af indsatsområderne i 2006, hvor der skal ske en videreførelse af arbejdsmiljøledelse, af kompetenceudvikling af Arbejdsmiljøorganisationen og Arbejdsmiljøet under og efter forandringsprocessen.

AMU skal også arbejde med psykisk arbejdsmiljø, nærvær og trivsel samt med implementering af en rygepolitik.

Mange af emnerne lægger op til samarbejde mellem AMU og ASU.

Udvalget besluttede at Arbejdsmiljøkoordinator deltager i ASU, samt at næstformanden deltager i AMU – begge med observatørstatus.

Ad 8.

Der blev følgende datoer for møder – alle dage fra kl. 12.00 til 14.00:

12. juni 2006

11. september 2006-03-06 11. december 2006

AD 9.

Lotte Rasmussen foreslog, at der skal gøres forsøg på at etablere en personaleforening.

Lotte R vil arbejde videre med ideen.

Formanden afsluttede dagens møde med et ønske om, at det nye ASU vil udvikle sig til et dynamisk forum.

Birgitte Qvist Sørensen

Wivian Bagger

Østerbro lokalcenter
Referat at møde i ASU den 12. juni 2006

Deltagere:

Poul Ertner, Formand

Ledelsesrepræsentanter:

Susanne Kragh
Lotte Rasmussen
Klaus Poulsen
Pernille Ørskov

Medarbejderrepræsentanter:

Conni Kraul
John Simonsson
Dorthe Meinike
Kirsten M. Larsen
Erik Boye Larsen

Der var afbud fra Susan Henriksen

Dagsorden:

1. Godkendelse af Dagsorden
2. Bemærkninger til referatet
3. Valg af næstformand
4. Generel information
5. Budget
6. Status vedrørende strukturændringer
7. Status vedrørende ny løn – udmøntningsgarantien
8. Kompetenceudvikling
9. Personalepolitikker
10. Sygefravær
11. Præcisering af flexordningen
12. Orientering om arbejdsmiljø

Ad 1) Godkendelse af dagsordenen:

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger

Ad 2) Bemærkninger til referatet:

Der var ingen bemærkninger til referatet

Ad 3) Valg af Næstformand:

John Simonsson blev valgt til Næstformand.

Poul Ertner er trådt ind som Formand i stedet for Birgitte Qvist-Sørensen.

Ad 4) Generel information:

4a) TA-teamchefstillingen bliver slået op ult. august – efter sommerferien - med sigte på ansættelse 1. nov. Beslutningen om at afvente ansættelse af Centerchef er således ændret ud fra et ønske om at gøre ledelsen fuldtallig hurtigst muligt.

Centerchefstillingen forventes opslået med samme tidshorisont.

4b) Ansættelsesudvalget til Centerchefstilling er nedsat med følgende medlemmer fra lokalforvaltningen:

Voksenteamchef Klaus Poulsen

Næstformand i ASU John Simonsson - Embedsmandsforeningen

SR Susan Henriksen Dansk Socialrådgiverforening

SR Conni Kraul - FOA

4c) Budgetfordelingsmodellerne Centrene imellem er endnu ikke helt på plads. Helt overordnet ser det ud til at Østerbro er i balance.

4d) To af barselsorlovstagerne er på vej tilbage i TA-team. Louise Kobbernagel, der er jurist på 30 timer og Anders Toksværd, økonomimedarbejder. Vi glæder os til at se dem igen.

4e) Fester. Formanden mindede om sommerfesten den 23. august. Programmet, der tilrettelægges af Centerledelsen, vil først blive afsløret på dagen – dog vil det i tide blive røbet, hvor arrangementet slutter, af hensyn til planlægningen af hjemtransporten.

Den 16. juni afholdes et kortere arrangement her på Centret, hvor vi får mulighed for at ønske hinanden god sommer under indtagelse af lidt kølende.

4 f) I forbindelse med sin fratreden til en stilling som projektleder holder teamchef Lotte Rasmussen reception den 22. juni.

4g) Lotte Rasmussen og Pernille Ørnskov orienterede om anbringelsesreformen. Der er meldt ekstra personalemidler ud fordi reformen stiller øgede krav til sagsbehandlingen og til de administrative metoder. Der kan komme til at ske en omorganisering af BF-teamet. Et af formålene er en større tydelighed for borgeren for så vidt angår beslutningskompetencerne.

Ad 5) Budget:

Formanden henledte opmærksomheden på, at der kan hentes detaljerede økonomioplysninger på fællesdrevet. Han bad ASU om et bud på i hvilken form, det ønsker at få fremlagt oplysninger om budgettet.

Udvalget ønskede sig oplysningerne i form af et kort resume.

Formanden oplyste i øvrigt, at Centret i augustkalkulen forventer et samlet mindre forbrug på i alt 2,4 mio.

På det styrbare område, herunder budgetområde 2, forventes et mindre forbrug på i alt 1,4 mio. På det lovbundne område, herunder budgetområde 2 forventes et mindre forbrug på i alt 0,8 mio.

På de nye efterspørgselsstyrede områder forventes et mindre forbrug på 0,2 mio.

I 2006 vil Centret have en særlig fokus på enkeltværdiomsområdet, hvor det allerede nu kan ses at budgettet skrider på Voksenområdet. Der er dog ikke tale om noget nævneværdigt merforbrug i forhold til det samlet udmeldte budget for Ryvang og Indre Østerbro i 2005.

Vi har foretaget en del analysearbejde på førtidspensions- og boligstøtteområdet, hvor især forbruget på sidstnævnte har været svært at forudsige pga. de stærkt stigende priser på ejerboliger, der påvirker foranstaltningerne på dette område.

Administrationsbudgettet: På baggrund af Centrets særlige aftale, som medførte en budgetnedskrivning på 1.5mio kr. i TA-teamet, er det nødvendigt at fleks mellem løn og øvrige udgifter for at få budgettet i balance. Der er indgået en aftale med centralforvaltningen herom. Aftalen giver også mulighed for at fleks mellem de respektive teams med undtagelse af BF-teamet. Endvidere må dette også henføres til nødvendigheden af en vis tilpasningsperiode, når to centre lægges sammen i en ny forvaltning.

John Simonsson forhørte hvornår vi begynder på processen for budget 2007.

Formanden oplyste, at den er påbegyndt med drøftelserne om budgetfordelingsmodellen.

Endvidere skal rodetilpasningerne på plads. Østerbro skal afgive til Indre By, Bispebjerg og Nørrebro..

Kirsten M. Larsen spurgte til konsekvenserne for Østerbro, og formanden oplyste at disse endnu ikke er kendte.

Det vil blive meldt ud så snart der ligger noget konkret

Ad 6) Status vedrørende strukturændringerne:

Der er nu truffet beslutning om, at der skal være 8 bydele og dermed 8 lokalcentre. Dette dog således, at centrene på Amager og i Brønshøj skal have til huse på to adresser.

Organiseringen af teamene er ved at være på plads, og den forventes udsendt snarest.

Flytning. Vi regner med at de sidste fra Voksenteam vil flytte ind 1. juli.

Formanden arbejder på at finde en løsning på en placering af sundhedsplejen, og der er flere modeller i spil.

BIF: Fredag d. 16/6-06 flytter de sidste 12 BIF'ere fra huset her i Svendborggade.

Vi har anslået at vores flytteudgifter beløber sig til ca. 100.000,-

Kirsten Larsen efterlyste en oversigt over organiseringen i BUF. BF-teamet tilsluttede sig dette ønske, som bl.a grunder sig på, at vi i SOF får mange telefoniske henvendelser, der vedrører andre forvaltninger.

Formanden lovede at sende en pjece ud til medlemmerne med relevante oplysninger om adresser og telefonnumre til brug for videre henvisning.

Susanne Kragh henledte opmærksomheden på, at hun er ambassadør vdr. snitfladen BIF/SOF. Hun skal til et møde den førstkommande fredag, og hun vil informere videre herfra.

Ad 7) Ny løn og udmøntningsgarantien:

Keld Moestrup orienterede udvalget om dette punkt.

De nye overenskomster 2006. Der er to former for overenskomster:

1. Grupper der tilføres nye ekstra midler til lokale lønforhandlinger både i 2006 og 2007 med 1,25 % af lønsummen hvert år. (højt niveau)
2. Grupper der først tilføres ekstra midler til lokale forhandlinger i 2007 på 1,25 % (lavt niveau) (disse grupper får i stedet typisk en grundlønforbedring på 1 trin i 2006 central aftale.)

Grupper der i 2006 får ekstra midler på 1,25 % til lokale forhandlinger:

- Assistent /overassistent
- Chefer
- DJØF'ere
- Journalister
- Konsulenter
- Kontorfunktionær
- Læger Psykologer
- Socialformidlere
- Socialrådgivere
- Specialister (fuldmægtige, ekspeditionssekretærer)

Lønforhandlingerne skal så vidt muligt være afsluttet og indgå i lønnen for juni måned

Forhandlingerne afsluttes her i den kommende uge, bortset fra kontorfunktionærerne. Dette skyldes at HK og København Kommune ikke tolker en indgået aftale ens.

Ad 8.) Kompetenceudvikling:

Formanden oplyste, at der for HK-ansatte og socialrådgivere ansat i socialforvaltningen senest den 1. november 2006 skal være udarbejdet en udviklingsplan eller en opfølgning på en udviklingsplan.

Planen skal udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Den skal indeholde målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Det forudsætter at det er en gensidig forpligtelse at udviklingsplanen gennemføres.

Der følges op på udviklingsplanen årligt, som kan justeres i denne forbindelse.

De individuelle udviklingsplaner eller opfølgningen kan ske på baggrund af gruppeudviklingssamtaler.

AC overenskomsten rummer næsten identiske anvisninger. I denne peges der dog på, at der bør foretages en særlig opfølgning for ansatte, so m har været fraværende i en periode, f. eks på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Ad9) Personalepolitikker:

Udvalget tog PPU, s statusnotat, der er sendt ud med dagsordnen, til efterretning.

I forbindelse med Lotte Rasmussens fratreden vil ledelsen udpege en ny repræsentant til PPU.

Ad 10) Sygefravær

Formanden oplyste, at vi ikke, som tidligere, kan trække overordnede skemaer. Jan Nielsen kan komme med anvisninger på, hvorledes vi selv kan trække oplysninger.

Formanden opfordrede til, at man er opmærksom på kolleger, der er meget fraværende.

En samtale om fravær er, bør betragtes som et personalegode.

Ad 11) Præcisering af flekstidsreglerne

Formanden har konstateret lidt variation i Centrets fortolkning af reglerne.

Den gamle aftale er opsagt, men i mangel af en ny er det stadigvæk den der gælder.

Reglerne er følgende:

Den enkelte medarbejder må maks. opspare 58 timer på et år.

Med arbejdere med højeste tjenestetid må max. afholde 6. flexdage på et år

Medarbejdere uden højeste tjenestetid må max afholde 4 flexsdage.

I særlige situationer kan medarbejderne drøfte en udvidelse med teamchefen.

Ad 12) Orientering om arbejdsmiljø:

Wivian Bagger orienterede om at HAMU nu er på plads med vicedirektør Jens Elmelund som formand.

Centret har afleveret sin handlingsplan til HAMU. Planen forventes justeret, når vi er på plads med APV og vores personalepolitikker.

Ad 13) Eventuelt:

John Simonsson udtalte sin bekymring over, at IT-medarbejderne ikke er til sted i Centeret.

Formanden bemærkede, at vi næppe skal regne med, at de vender tilbage. Der vil snarere ske en ydeligere centralisering af området for IT.

John Simonsson gjorde opmærksom på at det skaber administrative problemer, at uddatområdet endnu ikke er opdelt imellem BIF og SOF.

Formanden opfordrede til, at ASU og AMU holder et fælles møde til december, hvilket udvalget tilsluttede sig. Datoen for mødet, der vil erstatte de allerede fastlagte, vil blive meldt ud senere.

Formanden spurgte til planerne om en personaleforening, som blev omtalt på sidste møde.

Lotte Rasmussen oplyste, at de har ligget stille.

John Simonsson foreslog, at TRerne forhører i baglandet om der er tilslutning til ideen.

Poul Ertner
Formand

John Simonsson
Næstformand

Wivian Bagger
Referent

REFERAT FRA EKSTRAORDINÆRT ASU Handicapcenter Syd 30. MAJ 2006.

Tilstede: Vibeke H Christensen – Susanne Strandkjær – Lisbet Larsen – Annette K Møller – Majbrith Glæsner – Werner Wittekind – Flemming Rasmussen – Ulla Clausen.

1. Susanne gennemgår oplægget vedr. modellerne til ny organisering af handicapcentrene. Tillidsrepræsentanterne havde bemærkninger til Model 1 med 1 BørneHC: Det er uklart om de eksisterende børneteammedarbejdere skal reduceres for at skabe plads til andre faggrupper (eks.vis pædagoger, psykologer o.a.) – Det er heller ikke klart om der er planer om at have organiseret ergoterapeuterne, bilsagsbehandlere og hjælpemidler i et BørneHC, hvilket vil være nødvendigt.
Model 2 vil bestå af 1 TA team og 2 teams med bestiller/udføreropgaver.
Der er bilag på vej ud fra SOF som mere detaljeret illustrerer strukturmodellerne.
Der er indkaldt til dialogmøde med medarbejderrepræsentanter Mandag d. 12. juni.
2. Susanne gennemgår handleplanen vedr. tilpasning af administrationsbudgettet, som i stikord omhandler:
Friholdelse af 3 stillinger fra 3 fratrådte medarbejdere.
Omplacering af en medarbejder til flexordning (er foretaget)
Nedlæggelse af en vakant stilling i økonomifunktionen samt omplacering af arbejdsopgaver til de brugerrettede teams.
Nedlæggelse af ½ vakant stilling i børneteamet.
Der orienteres om flytning af IT funktionen (er foretaget)

Evt.:

Der skal ansættes ny TA chef, Susanne laver opslag. Indtil en ny er ansat, går Susanne ind i funktion som TA chef.

Ligeledes orienteres der om at lønforhandlingerne er slut.

Lisbet Larsen
13.06.06

Handicapcenter Øst

Referat af ekstraordinært møde i ASU den 1. juni 2006

Dagsorden:

1. Høringssvar ang. Ny struktur på handicapområdet.

I mødet deltog:

Ledelsesrepræsentanter:

Søren Surland
Sophie Gammeltoft
Ann-Christina Matzen
Birgit Elkan

Medarbejderrepræsentanter:

Mogens Juhl LFS
Lone Hvid ETF
Vibeke Dam Hansen DSR

Fraværende med afbud:

Ole Refsgaard FOA
Torben Rakic HK

Punkt 1: Høringssvar ang. Ny struktur på handicapområdet.

Søren Surland lagde ud med at minde om, at der efter planen skal afholdes et møde den 12. juni, hvor direktionen fremlægger deres strukturforslag for en repræsentativ skare af medarbejdere på handicapområdet. Herefter lægges der op til en debat, der skal resultere i valget af en endelig struktur. Nærmere tid og sted for mødet er ikke udsendt endnu.

Derefter ridsede Søren Surland op, hvordan de to foreslåede modeller for handicapcentrenes fremtid ser ud: Model 1 indebærer at handicapcentrenes børneteams samles i et børnehandicapcenter, og at voksenområdet målrettes i tre voksenhandicapcentre. Samtidig indstilles, at socialcentrenes hjælpemidler overføres til voksenhandicapcentrene, for at skabe et bedre fagligt og økonomisk overblik på området. Både børnehandicapcenteret samt de tre voksenhandicapcentre vil have hver deres centerchef og TA team. Denne model er prioriteret af direktionen.

I Model 2 bevares de fire handicapcentre, men børne- og voksenteams slås sammen. Hvert center får således tre teams - et undersøgelsesteam for børn og voksne, et opfølgende team for voksne med tilhørende socialfaglig koordinator, samt et TA-team.

Søren Surland gjorde opmærksom på at der er generel politisk opbakning til forslaget om et separat børnehandicapcenter.

Vibeke Dam Hansen gav på børneteams vegne udtryk for betænkelighed ved formålet med at lave et børnehandicapcenter. Kun hvis det medfører en bredere vifte af faggrupper inden for området, vil det øge kvaliteten. Som forslaget ser ud nu, er der umiddelbart flere ulemper (såsom længere transport for forældre, mindre tid til hjemmebesøg for rådgivere, manglende kendskab til lokalområdet mm.) end fordele ved en samling.

Ann-Christina Matzen tilføjede, at det er svært at tage stilling til notatet, da der er tale om en ret løs skitsering af de praktiske forhold.

Sophie Gammeltoft var enig med Ann-Christina Matzen i at der savnes konkrete forudsætninger for en beslutning i det udsendte notat. Der mangler vigtige detaljer vedrørende den interne organisering i centrene. Derfor foreslog hun at man beder om at få et mere udførligt oplæg, før man giver et høringssvar.

Ann Christina Matzen mente umiddelbart ikke at det er hensigtsmæssigt at udskyde processen yderligere, idet det blot fastholder centrene i en uvis venteposition. Hertil svarede Vibeke Dam Hansen at det dog er bedre end at stemme om noget, der er så uklart som dette notat.

Søren Surland fremlagde en diagrammatisk oversigt over den interne organisering i centrene, som handicapcentercheferne forudsætter for notatet som beslutningsgrundlag. Denne oversigt er endnu ikke bekræftet af direktionen, men forventes at blive det. Diagrammerne giver et overblik over den interne organisation, der beskrives i notatet. Dog omfatter de ikke en socialfaglig koordinator på voksenområdet.

Herefter oplyste Søren Surland om tilbagemeldingerne fra Centerrådene. Centerrådet på Irlandsvej mener ikke at nogle af modellerne vil fungere bedre end den nuværende. I Valdemarsgade synes man godt om ideen med et børnehandicapcenter, men mener at der skal være fire voksenhandicapcentre. På Handicapcenter Øst mener medlemmerne, at intentionerne med forslagene er uklare, hvilket gør det svært at tage stilling til dem. Men for dog at få en indflydelse på processen, har man valgt at pege på model 2, da den indebærer mindst mulige afvigelser fra den nuværende struktur.

Endelig gjorde Søren Surland opmærksom på, at der på dette ASU-møde skulle vedtages et høringssvar til aflevering den 2. juni.

Sophie Gammeltoft mente at der skulle svares med at påpege manglerne i det nuværende beslutningsgrundlag. Det må gøres klart at man behøver mere indsigt i detaljerne for den organisatoriske del af modellerne. Derefter forventes det at høringssvarene indarbejdes i oplægget på mødet den 12. juni, der skal lede til den endelige beslutning.

Vibeke Dam Hansen mente, at så længe der ikke er oplyst flere detaljer, er det bedst at pege på en fastholdelse af den nuværende struktur.

Søren Surland svarede at det nok er urealistisk at den nuværende struktur kan bibeholdes, eftersom en besparelse på 1 million allerede er politisk vedtaget. Derfor er man nødt til at pege på et alternativ, der kan medføre en sådan besparelse.

Vibeke Dam Hansen bemærkede at det er svært at få øje på hvor besparelsen skal komme fra i disse modeller, hvis børneområdet skal styrkes med en tilgang af fagspecialister.

Mødet sluttede således med enighed om, at der ikke kan siges god for nogen af de fremlagte modeller, da der er for megen usikkerhed omkring det nuværende oplæg.

Søren Surland
formand

Vibeke Dam Hansen

næstformand

Marie Høm Tiemroth
referent

Afdelingssamarbejdsudvalget Handicapcenter Lærkevej



Referat af mødet den 18. maj
2006, kl. 12.30 – 15.30.

Deltagere:

A-side:

Finn Andersen
Tove Bjørnholt
Steinar Jørstad
Susanne Hansen
Lena Emmersen
Knud Erik Pedersen
Lene Dreier

B-side:

Hanne Borggård, FOA
Jesper Nielsen, ETF
Bella Asmussen, HK
Lena Wulff, HK
Kaj Kristensen, Bruger
Poul Andersen, LFS
Anne Broen, LFS

Afbud:

Merete Lefeldt (kom senere)
Mette Dalby, KKS
Pia Larsen, FOA
Annette Hansen, LFS (K)

Referent:

Susanne Jensen

Dagsorden:

1. Bemærkninger til dagsorden
2. Bemærkninger til referat af 23.02.06 og 20.04.06.
 - 2.1. Ændring af forretningsorden BILAG 1
 - 2.2. Paritet i ASU, forslag om stemmeberettigede

- medlemmer – nyt medlem
3. Nyt fra formandskabet (til orientering).
4. Økonomi
 - 4.1. Regnskab 2005 - BILAG udleveret på mødet (til orientering)
 - 4.2. Budget 2006 BILAG udleveret på mødet (til orientering)
5. Personalepolitiske forhold
 - 5.1. Personale (til orientering)
 - 5.2. Stresspolitik (til orientering)
 - 5.3. Voldspolitik, forholdsregler ved vold og trusler – BILAG udsendes senere (til orientering)
 - 5.4. Seniorpolitik - B-siden.
 - 5.5. Sygefraværspolitik/statistik (til orientering)
 - 5.6. Honorering af arbejde i fritiden – B-siden (til drøftelse)
6. Strukturelle/Organisatoriske forhold
 - 6.1. Ny Struktur (BILAG 2)
7. Arbejdsmiljø.
 - 7.1. Førstehjælpskurser – B-siden (til drøftelse)
8. Teknologi

9. Samarbejde i ASU (til drøftelse)
10. Eventuelt

AD 1. – Bemærkninger til dagsorden
Knud vælges til ordstyrer.

AD 2. – Bemærkninger til referat af 23.02.06 og 20.04.06

Ad 2.1.- Ændring af forretningsorden BILAG 1
Finn A. havde foreslået at standarddagsorden ændredes, så punkt 1 fremover hedder bemærkninger til dagsorden og punkt 2 fremover hedder bemærkninger til seneste referat. Dette blev foreslået, da hverken dagsorden eller referat efterfølgende kan ændres.

Forslaget blev godkendt. Forretningsorden blev revideret pr. 18. maj 2006.

Ad 2.2 – Paritet i ASU.
Lene Dreier tilføjes. Christina Therkildsen er suppleant for Jesper Nielsen, ergo

AD 3. Nyt fra formandskabet (til orientering)
Ørnevej 18 er solgt. Vi skal nok forvente, at vi må blive på nuværende adresser indtil videre.

Medarbejderne har henvendt sig til Grethe

Munk om utilfredsheden med Brønshøjbasens lokaler. Grethe Munk vil holde sig løbende orienteret via Finn A.

Finn A. er ved at undersøge muligheden for leje af andre lokaler.

Lønforhandlingerne er afsluttet. Vi forventer, at resultatet kommer med i lønkørslen for juni 2006, som vi skal.

Overenskomsten for kontorfunktionærer er endnu ikke frigivet. Breve til de pågældende medarbejdere vil blive sendt. Medarbejderne kan henvende sig til Tove B. for at få at vide, hvorfor de evt. ikke er blevet tilgodeset ved denne lønforhandling.

AD 4. Økonomi

AD 4.1 – Budget 2006 - Bilag udleveret (til orientering).

Visitatorerne er som noget nyt skilt ud fra de øvrige. Her forventes et merforbrug, da vi nu har 3 visitatorer for at kunne nå det udmeldte mål.

Med de forventede tiltag i løbet af året forventes administrationen at balancere.

Dagpengerefusionen fungerer ikke, så der mistes en del penge.

Hjemmeplejens merforbrug er på 6.5 mio. kr., men der er sket et fald i merforbruget i forhold til 2006.

Forventet samlet merforbrug på 6,3 mio. Til sammenligning kom vi ud af 2005 i balance.

Tove B. gennemgik et mere detaljeret budget vedr. administrationen og bofællesskaberne.

Finn orienterede om budgetforslag 2007. Socialforvaltningen skal bidrage med ca. 40 mio. kr. til et såkaldt prioriteringsrum – den tidligere omstillingspulje. Besparelsesforslag er bl.a.:
Nedbringelse af sygefraværet der ligger på ca. 20 dage pr. medarbejder. Man vil ned på niveau med sygefraværet i det private. Målet er nedbringelse af sygefraværet med 0,8 dag pr. år.

Sammenlægning af 4 børneteam i 1 Børnehandicapcenter vil spare 2 teamchefer.

Ved at samle hjælpemiddelvisitation på 1 handicapcenter forventes det at spare 600.000 kr.

Nedbringelse af merforbruget i hjemmeplejen og hjælpemidler ved

strammere styring er et væsentligt element.

På ønskesedlen figurerer bl.a.:

Nedbringelse af ventelister på børnehandicapområdet. Lønniveau og arbejdsmiljø i lokalforvaltningen. Bedre uddannelsesforløb for sagsbehandlere 1,5 mio.

Der er orienteret om budgetprognose og budgetforslag i 2007.

AD 5. Personalepolitiske forhold

5.1 – Personale til orientering.

Tove B. orienterede om ledige stillinger.

1 koordinerende hjemmevejl.

1 hjemmevejl. pr. 31.05.06.

4 socialrådgivere i Børneteam inkl. udvidelsen på 2

1 bogholder i TA-team pr. 15.06.06

1 økonomianalysemedarbejder (ny stilling)

Hjemmeplejen:

1 sygeplejerske (nat)

2 sosu-assistenter (nat)

2 sosu-hjælpere (nat)

3 sosu-assistenter (dag)

8 sosu-hjælpere (dag)

5.2 – Stresspolitik (til drøftelse)

Bella foreslår at stresspolitik og voldspolitik udsættes pga. for sen udsendelse af bilag.

Det besluttes at drøftelse af stresspolitik og voldspolitik udsættes til næste ASU-møde. Dermed kan disse drøftes i AMU først.

5.3 – Voldspolitik (til drøftelse)

Udsættes til næste ASU møde jævnfør pkt. 5.2.

5.4 – Seniorpolitik (B-siden)

Medarbejdersiden, hjemmevejlederne, har bedt om at få dette punkt på ASU. Baggrunden herfor er bl.a. det stigende aldersgennemsnit, større arbejdspress og dermed et øget behov for at drøfte seniorpolitiske muligheder så man kan blive længere på arbejdsmarkedet.

Finn oplyser, at seniorpolitik koster penge, og der er generelt ikke er afsat penge til det område. Personalepolitisk udvalg har netop set på stresspolitik, og de kan på opfordring af ASU se på seniorpolitik. Medarbejderne vil gerne opfordre til at HCL udarbejder en seniorpolitik. PPU har materiale fra tidligere behandling af emnet bl.a. foredrag fra Hjemmeplejen Østerbro, der har en seniorpolitik.

ASU ønsker en vurdering og et oplæg vedr. seniorpolitik.

Finn A. opfordrer PPU til at indsamle materiale fra nogle af lokalcentrene, der har

seniorpolitik. Ledelsen udarbejder et kommissorium med udgangspunkt i at forslaget skal være udgiftsneutral. Og hvis der er udgifter forbundet med forslaget, skal der anvises økonomiske muligheder.

5.5 – Sygefravær/statistik (til orientering)

Der blev udleveret materiale med personaleomsætning og sygefravær.

Materialet er opdelt i de enkelte afsnit og ikke kun i teams. Statistikken er opgjort i fuldtidsstillinger inkluderet vikariater og uden timelønnede.

Der blev givet en kort orientering om personaleomsætningen.

Der gives udtryk for ønske om drøftelse af betydningen af personaleomsætningen i forhold til oplæring af nye medarbejdere samt årsager til, at medarbejderne fratræder.

Finn A. oplyste, at der kommer et skema, som fratrædende medarbejdere skal udfylde som værktøj til tiltag i forhold til opfølgning på personaleomsætningen.

Det tilbydes, at der laves en ekstra søjle over HCL's samlede sygefravær, så grupper med under 5

medarbejdere også indgår i statistikken.

Punktet sygefravær/statistik vil fremover være et fast punkt på dagsordenen.

5.6 – Honorering af arbejde i fritiden – B-siden (til drøftelse)

Bella spørger til honorering af deltagelse i arrangementer for fx forældre med handicappede.

Hvis man er blevet bedt om at deltage i et arrangement, honoreres man som arbejde.

Man honoreres ikke for deltagelse af egen interesse.

Bella A. henviser til at HCL modtager indbydelser til arrangementer. Finn A. gør klart, at det skal aftales med teamchefen, hvornår det er arbejde.

Ad 6 Strukturelle/organisatoriske forhold

6.1 – Ny struktur (Bilag 2)

Oplægget fra MR kontoret har været udsendt og drøftet i handicapcentrets teams og faggrupper som forberedelse til ASU.

Ledelsen indkaldes til møde med de øvrige handicapcentre og direktionen.

Efterfølgende skal der være dialogmøde mellem MR kontoret, direktionen og medarbejderne.

Finn bad om medarbejdernes vurderinger af de modeller beskrevet i oplægget.

Vedr. et samlet børnehandicapcenter:

Børneteamet var begejstret for ideen, fordi det sikrer bedre vidensgrundlag, samling af ekspertise og bedre sparring.

Voksenteam var positive men udtrykte bekymring over den fysiske adskillelse fra voksenområdet/job forsørgelse samt, at det kunne skabe problemer i overgangen fra barn til voksen.

Voksenteam så hellere modellen med 4 handicapcentre og et samlet børne/voksenteam ud fra en bedre mulighed for et tæt samarbejde og en bedre kontinuitet i overgangen fra barn til voksen.

T/A team havde svært ved at gennemskue konsekvenserne for dette team i et Børnehandicapcenter. Det ville blive meget småt.

Vedr. Voksenhandicapcenter:
Der var generel opbakning til en samling af voksenområdet, hvor også alle hjælpemidler blev samlet. Med kun 3 centre vil det betyde øget transport og lange afstande til

brugerne. Både på ergoterapeut og hjemmevejleder side blev der givet udtryk for bekymring for den større fysiske afstand der vil opstå og som vil vanskeliggøre arbejdet (større tidsforbrug).

Man gav udtryk for at det bliver vigtigt i planlægningen af organiseringen af sådanne centre, at distriktsindelingen bliver logiske i forhold til afstande. Man skal være meget opmærksom på geografien.

Man havde gerne set et mere uddybet oplæg omkring, hvordan organiseringer under de beskrevne modeller kunne se ud.

ASU-referatet tilgår MR kontoret.

Notatet har efterfølgende været til høring hos medlemmerne – der var ingen bemærkninger.

AD 7 – Arbejdsmiljø **7.1 Førstehjælpskurser – B-siden (til drøftelse)**

Der er centralt afsat en arbejdsmiljøpulje på 2,5 mill. kr. Vi har søgt midler derfra bl.a. til konflikthåndteringskurser og brandøvelser m.m. Hanne B. meddeler, at hjemmeplejen er meget interesseret i førstehjælpskurser, men for

at kurserne skal have nogen værdi, skal de opdateres hvert 3.-4. år. De mener desuden at medarbejdere der kommer i borgernes hjem skal prioriteres.

Der foreligger opgørelser over, hvilke medarbejdere, der har førstehjælpskurser.

Stig Harpsø undersøger prisen på førstehjælpskurser. Emnet tages op på AMU-mødet på tirsdag.

AD 8. - Teknologi
Fra d. 15. maj har vi ikke længere IT-koordinatorer. Tove B. har udsendt oversigt over, hvad vi kan henvende os vedrørende og hvor. Det er vigtigt, at vi følger den udsendte procedure.

I forhold til de manglende IT-koordinatorer er der behov for videnspersoner, der kan afhjælpe mindre problemer med vores systemer.

Kurser for videnspersoner er baseret på software og ikke teknik.

Videnspersonernes arbejdsområde er ikke præcist defineret.

Vi skal være opmærksomme på typen af henvendelser og samle op på det.

Det er vigtigt, at der kommer tilbagemeldinger på de afholdte kurser til Tove B.

AD 9 Samarbejde i ASU – B-siden (til drøftelse)

Medarbejderne vil gerne være med til at udforme materialet i stedet for blot at godkende eller afvise. Altså være mere med i det forberedende arbejde. Der var enighed om at der generelt er et godt samarbejde og god dialog.

Hvis man ikke mener, samarbejdet fungerer, er det vigtigt, at man går til den pågældende leder, hvor man har et samarbejdsproblem og søger det løst dér.

Ad. 10 – Evt.

Der er udbredt utilfredshed med ukorrekt løn. Hvor længe skal man finde sig i, at man ikke får korrekt løn. Hvem tager ansvaret.

Finn A. gør opmærksom på, at ledelsen bringer problemerne videre. Det er vigtigt, at man ikke leder vrede og utilfredsheden hen på vores lokale lønmedarbejdere.

Hanne B. spørger, om det er den rigtige pakke, vi har købt af KMD. Tove B. svarer, at vi ikke er gået tilbage til KMD, som vi kendte det før Accenture. Vi har fået endnu et nyt lønsystem med tungere arbejdsgange og fejl, som kræver ekstra arbejde.

Susanne H. efterspørger udendørs askebæger i L3. Tove B. fortæller, at askebæger opstillet foran L3 flyttes om i gården.

Merete L. har haft rygning oppe på møde. De synes ikke rygepladsen i gården er god i forhold til trafik i gården.

Der er kommet klage over skodder smidt ned på kørselsrampen til venstre, når man kommer ud af elevatoren. Der er askebæger på væggen til højre, når man kommer ud af elevatoren.

Det er aftalt at ASU og AMU referater ligges ind på KKnet. Susanne meddeler at alle referater til og med december 2005 allerede ligger på KKnet. 2006 mangler, men det vil straks blive opdateret med referatet fra dette møde.

Mødet sluttede kl. 15.10.

Formand
Finn Andersen

Næstformand
Pia Larsen

Referent
Susanne Jensen

Høringssvar fra Handicapcenter Valdemarsgade om ny organisering af handicapcentre.

Handicapcenter Valdemarsgade har den 7. juni 2006 behandlet forvaltningens oplæg til ny organisering af handicapcentre. Det er ikke muligt på baggrund af debatten på ASU/AMU mødet at konkludere enighed, hvorfor nedenstående høringssvar bliver de betragtninger der blev fremført.

I første omgang blev de 2 modeller i notatet af den 24. april 2006 behandlet:

Til model 1 med et børnehandicapcenter og 3 voksenhandicapcentre.

Der var enighed om at model 1 giver mulighed for at optimere og udvikle servicen overfor handicappede børn og deres familier. Ved en samling af børneområdet vil man samtidig tage højde for den sårbarhed som børneteamet har i dag. Ved en samling af børneområdet, vil det for at opnå den ønskede effekt, være nødvendigt at uddelegere kompetencerne til døgnanbringelse, aflastning m.v. fra MR handicap.

Til gengæld vil der i model 1 med ét børnehandicapcenter, blive tale om et nyt sårbarhedsproblem, idet TA-teamet vil blive meget lille og sårbart.

Samtidig vil der med etablering af 3 voksenhandicapcentre skulle laves ny deling i forhold til samarbejdet med lokalcentre, der vil opstå 3 meget store handicapcentre som ikke vil tage højde for de handicappede brugeres behov for og ønske om et center i lokalområdet. Der vil således opstå 3 meget store voksencentre, med en geografisk distance til flere handicappede brugere end tilfældet er i dag.

I den forbindelse skal dog nævnes, at der iflg. forvaltningens brugertilfredshedsundersøgelse på handicapområdet er 67% af brugerne der har kontakt til centrene pt. telefon, 10% ved hjemmebesøg og kun 12 % ved fremmøde på handicapcentre.

For de udegående medarbejdere der er ansat på Handicapcentrenes voksenteam f.eks. hjemmeplejen og ergoterapeuter, vil etablering af 3 voksencentre betyde mere tid til transport om mindre tid til brugerne.

På voksenområdet udtrykker ASU/AMU behov for en styrket ledelsesintensitet uanset, om der bliver tale med 3 voksencentre eller 4. Der er ganske enkelt behov for at gøre en ledelsesmæssig daglig indsats i forhold til hjemmeplejen m.h.p. at skabe et godt arbejdsmiljø, undgå sygefravær og fastholde og rekruttere medarbejdere.

ASU er på linie med Centerrådet, som udtrykker bekymring, for en udvikling der har tendens til at flere og flere ydelser samles på ét center og som konsekvens får den betydning at brugerne skal henvende sig flere steder for at få løst deres samlede behov.

ASU/AMU finder ikke, at model 2 tager højde for de udfordringer som handicapområdet står overfor og kan derfor ikke foreslå denne model.

En samling af børneområdet og voksenområdet under én teamchef er efter ASU/AMU,s vurdering ikke den organisering der kan sikre tilstrækkelig fokus på medarbejdernes behov for kompetenceudvikling samt sikre den tilstrækkelige fokus på udviklingsbehovet på henholdsvis børne- og voksenområdet .

ASU/AMU drøftelse derefter kort alternativer til de 2 beskrevne modeller.

I forhold til model 1 og de problemstillinger der nævnes med sårbart TA-team og geografisk distance specielt for voksencentrene, kunne en nærliggende løsning være at bibeholde de 4 centre, og samle børneområdet på et af disse centre. På den måde vil voksne handicappede fortsat kunne få løst deres behov et sted og i en geografisk acceptabel afstand. TA-teamet vil på de 3 "rene" vokscentre blive en anelse mindre, men fortsat have en størrelse som gør det effektivt og handlekraftigt. TA-teamet på det samlede børne- og vokscenter vil blive styrket i forhold til det nuværende og vil således også være både effektivt og handlekraftigt. Sidst men ikke mindst vil man fortsat opnå den ønskede effekt på børneområdet om at undgå sårbarhed og sikre den faglige udvikling for både medarbejdere og brugere.

Et andet alternativ der blev drøftet på mødet var at etablere 3 handicapcentre som skulle være videnscentre på henholdsvis børn, voksen forsørgelse og voksen udfører incl. hjælpemidler og biler. De 2 vokscentre skulle varetage henholdsvis forsørgelses og udføreropgaver. På den måde vil man kunne styrke indsatsen i afgrænsede fagområdet og skabe mulighed for specialisering.

Modellen gør imidlertid op med den bruger rettede forvaltning og ønsket om at kunne betjene brugerne ét sted.

Med venlig hilsen

ASU/AMU

Handicapcenter Valdemarsgade

7. juni 2006.

Jan Jensen
Formand

Merete Eriksen
Næsteformand