



22-01-2015

Referat af HovedMED den 23. januar 2015

Dato: Fredag den 23. januar 2015
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, Kld.

Sagsnr.
2015-0007794

Dokumentnr.
2015-0007794-3

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	HK Kommunal, næstformand
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	HK
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Evan Mas Hansen	Center for socialpædagogik og psykiatri	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef, Kontoret for organisationsudvikling	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Jan Jensen	Kontorchef, DU Udsatte og psykiatri	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)
Kathe Jalsing	Gruppenleder, Den sociale hjemmepleje	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Mette Ploug Nielsen	Afdelingsleder, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

BGI - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

www.kk.dk

Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, Kontoret for organisationsudvikling	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Kristian Bay Knudsen	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Glenn F. Andersen	Den sociale hjemmepleje	Den sociale hjemmepleje
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Lasse F. Steenland	Kontorchef DU handicap	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
<u>Gæster</u>		
Vibeke Sonne	Egmontgården	Dagsordenspunkt 3
Kynde, Helle Frederiksen, Charlotte W. Knøfler		Dagsordenspunkt 3
Lis Bjarnesen	Center for udsatte voksne og familier	Dagsordenspunkt 3
Katrine Bagge Thorball	Kontoret for tværgående Økonomi	Dagsordenspunkt 7

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter
2. Arbejdsmiljø – fast punkt. Medindflydelse
 - AMK timebanken. **Bilag:**
 - 2.1 SOF 2014 årsrapport timebank
 - 2.2 SOF 2014 bilag til årsrapport
3. Temadrøftelse af risikovurdering. **Bilag:**
 - 3.1 Temadrøftelse af risikovurdering HovedMED
 - 3.2 BVC-risikovurdering (brøset violence checklist) på botilbud, psykiatri – notat til HovedMED
 - 3.2.1 Arbejdsgang ved BVC vurdering
 - 3.2.2 BVC vurderingsskema
4. Oversigt over kommende omstruktureringer i SOF. Første halvår 2015. Fast punkt. Orientering
5. SOFs samlede styringskoncept. Orientering. **Bilag:**
 - 5.1 Mål strategi og planer i SOF, illustration
6. Job på særlige vilkår. Medindflydelse. **Bilag:**
 - 6.1 Særlige beskæftigelsesordninger – oversigt til HovedMED
 - 6.2 Særlige beskæftigelsesordninger – kvoter 2015
7. Budgetproces 2016, inkl. planlægning af møde med SUD. Medindflydelse
8. Økonomisk råderum i forbindelse med lokal løndannelse. Medindflydelse
9. Ligelønsanalysen. Orientering. **Bilag:**
 - 9.1 Ligeløn i Københavns Kommune 2008-2013
10. Årshjul, inkl. sager på vej. **Bilag:**
 - 10.1 Årshjul 2016/2016
11. Meddelelser
12. Eventuelt

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

AMK timebanken

Tina Busholdt fortalte, at det er det psykiske arbejdsmiljø, der fylder meget, når man ser på, hvad timebanken er blevet brugt til – og det er ofte i forbindelse med påbud.

Det kunne være en drøftelse værd om timebanken primært skal bruges i forhold til brandslukning, som ofte er tilfældet i dag, eller om man måske i højere grad skulle bruge timebanken til forebyggelse.

Indtil nu har der været enighed i HovedMED om, at det har været nødvendigt at kunne gå ud at hjælpe arbejdspladserne, når det brænder på.

Linda Svendsen spurgte, hvad der skal til for at kunne gå fra brandslukning til forebyggelse.

Tina Busholdt svarede, at det er en beslutning HovedMED kan træffe. Indtil nu er timerne i timebanken primært blevet tildelt arbejdspladser med et konkret problem. HovedMED kan vælge at beslutte, at timerne i timebanken også kan tildeles til forebyggende aktiviteter.

Kate Jalsing fortalte, at de i hjemmeplejen i Brønshøj/Vanløse har gode erfaringer med at anvende timebanken til forebyggende frem for helbredende aktiviteter. F.eks. i forhold til viden omkring styrkelse af muskler og korrekt brug af kroppen i forbindelse med rengøringsopgaver samt i forbindelse med voldsforebyggelse og det psykiske arbejdsmiljø.

Helle Haslund sagde, at det ideelle ville være at kunne bruge timebanken til både forebyggelse og brandslukning, men at udfordringen her er loftet for antal timer i timebanken. Derfor har prioriteringen indtil nu været de arbejdspladser, der har fået et påbud, hvor timebanken har været en mulighed for at få noget hjælp, uden en ekstra økonomisk belastning.

Tina Busholdt lagde op til, at det kunne være godt med en drøftelse af, hvad vi ønsker at bruge timebanken til også i lyset af de øvrige muligheder og ydelser i forvaltningen, som f.eks. KFO's konsulenttydelser. Der kunne muligvis være behov for at gentænke de kriterier, der i dag er for tildeling af timerne i timebanken.

Anne Steenberg sagde, at der i BFCK også er brugt timer på forebyggelse i forhold til udarbejdelse af politikker.

Det kunne være godt med nogle klare principper og prioriteringer for, hvad timebanken kan bruges til.

Knud Andersen bemærkede, at oversigten over hvad timebanken er blevet brugt til viser, at indsatserne favner meget bredt, hvilket er positivt. Han nævnte derudover, at arbejdstilsynet i øjeblikket er særligt optaget af socialrådgiverne og sagsbehandlernes arbejdsmiljø og har været på besøg i nogle enheder. Den umiddelbare feedback er, at der arbejdes kvalificeret med arbejdsmiljøet.

Lilla Albeck bemærkede, at vi skal værdsætte det system, Arbejdstilsynet repræsenterer, idet det netop arbejder på at gøre arbejdspladsen så god som muligt.

Linda Svendsen foreslog, at arbejdsgruppen under HovedMED i samarbejde med de lokale koordinatore arbejder videre med eventuelt nye kriterier for tildeling af timer fra timebanken.

Konklusion

Brug af AMK timebanken i 2014 samt fremadrettede kriterier for tildeling af timer fra timebanken blev drøftet.

Ad. 3 Temadrøftelse af risikovurdering

Som input til drøftelsen blev der indledningsvis præsenteret et par forskellige måder at arbejde med risikovurdering på fra henholdsvis Egmontgården og Ringbo.

Hos Egmontgården har man arbejdet en del med målgruppevurdering og udarbejdet personaer, hvilket har været med til at give medarbejderne en bedre forståelse af de beboere, der er på stedet og dermed gjort det nemmere at arbejde med og vurdere mulige kritiske situationer.

Der anvendes skema til risikovurdering og risikovurdering tages op i personalegruppen to gange dagligt.

Hos Ringbo har man haft arbejdet ud fra en instruks om udarbejdelse af risikovurderinger ([læs instruks her](#)). Instruksen har været rammen for arbejdet mens afdelingerne selv har udviklet konkrete redskaber, som har virket hos dem. Der har skullet laves risikovurdering dagligt.

HovedMED havde herefter en fri drøftelse af, hvordan vi i dag i SOF arbejder med og kan bruge risikovurdering som et redskab til at skabe tryghed og sikkerhed for de ansatte.

Nogle af de input, der fremkom under drøftelsen, var:

- Vigtigt med klare håndteringsguidelines. Det skaber tryghed hos medarbejderne
- Vigtigt at det ikke er en enkelt medarbejder alene, der afgør om, der skal laves risikovurdering på en konkret beboer, samt følger op og vurderer om, der er en fortsat risiko - der skal flere ind over vurderingen
- Vigtigt at være opmærksom på at samme model ikke nødvendigvis fungerer alle steder. Det skal give mening på det enkelte tilbud
- Opsamling på arbejdet med Brøset Violence Checklist indtil nu har vist, at det giver en klar systematik i forhold til risikovurdering og har skabt større tryghed samt givet højere faglighed
- Erfaringer fra arbejdet med risikovurderinger indtil nu viser, at vi er blevet bedre til at tale konflikterne ned. Medarbejderne er blevet bedre til at håndtere et højere konfliktniveau, idet de forstår beboerne bedre

- Der er erfaringer med, at det hjælper at involvere borgerne i den metode man anvender
- Opmærksomhed i forhold til tids- og ressourceforbrug i forbindelse med overlevering medarbejderne imellem
- Vigtigt at huske at briefe alle personaler på tilbuddet – også rengøringspersonalet
- Opmærksomhedspunkt i forhold til udgående medarbejdere, hvor man ikke går to og to. Skal de også lave risikovurderinger og hvordan. Vigtigt at tilpasse modellerne til det konkrete område, så det giver mening.

Der blev afslutningsvis spurgt konkret til indkøb af personlige alarmer, og om det er sket alle steder.

Indkøb af personlige alarmer er blevet prioriteret alle steder. Nogle steder har dog haft nogle vanskeligheder i forhold til det tekniske. Skulle der være nogle få steder, der fortsat mangler, er det et spørgsmål om, at det er i bestilling, eller der arbejdes på at få de tekniske systemer til at spille sammen.

Konklusion

Med indledningsvist oplæg fra Egmontgården og Ringbo om deres arbejde med risikovurdering, drøftede HovedMED, hvordan vi i dag i SOF arbejder med og kan bruge risikovurdering som et redskab til at skabe tryghed og sikkerhed for de ansatte.

Ad. 4 Oversigt over kommende omstruktureringer i SOF. Første halvår 2015. Fast punkt

Anette Laigaard gav en kort status på organisationsjusteringerne.

- Borgercenter Børn og unge (BBU) træder i kraft den 1. marts og vil fysisk være placeret i Griffenfeldsgade 44
- Borgercenter Handicap (BCH) træder i kraft den 1. marts og vil fysisk være placeret på Thoravej 29/35
- Borgercenter Voksne (BCV) træder forventeligt i kraft den 1. maj (det afventer den endelige organisering på misbrugsområdet) og vil fysisk være placeret på Islands Brygge 37
- Borgercenter Hjemmepleje (BHJ) træder i kraft den 1. marts. Og forbliver indtil videre i Bernstorffsgade 21

Center for Politik (CfP) og Stabscenter SOF (SC) samles i Bernstorffsgade 17. Bernstorffsgade 21, 1. og 4. sal opsiges. Det sker omkring 1. maj. (Sekretariatet vil fortsat sidde på Rådhuset).

Helle Haslund opfordrede DU kontorerne til at orientere og kommunikere tydeligere omkring organisationsjusteringerne og oprettelse af borgercentre, da hun havde oplevet en del TR'er, som var uvidende her om.

Knud Andersen orienterede om misbrugsanalysen – de syv afklaringsspor og det fremadrettede forløb.

- Den 25. februar får Socialudvalget en foreløbig afrapportering fra afklaringssporene til drøftelse. Der vil ikke blive truffet nogen beslutninger på dette møde
- Den 27. marts drøftes den samlede sag af HovedMED
- Den 22. april bliver den samlede sag behandlet af Socialudvalget

Konklusion

Der blev givet en kort status på organisationsjusteringerne samt den fremadrettede proces for misbrugsanalysen.

Ad. 5 SOFs samlede styringskoncept

Punktet udsættes til næste møde pga. manglende tid

Ad. 6 Job på særlige vilkår

Helle Vibeke Carstensen indledte med et kort rids af hvilke forskellige ordninger SOF i år skal opfylde kvoter inden for. Det drejer sig om virksomhedspraktik, fleksjob, seniorjob, nyttejob og jobrotation.

Den største udfordring vil være i forhold til at opfylde kvoterne i forbindelse med virksomhedspraktik – her skal SOF oprette godt 157 helårsplasser i 2015.

Der er behov for, at vi tænker sammen om at løse denne opgave bedst muligt og til gavn for både den ledige og os selv. Vi bør tænke og se opgaven som en social forebyggende indsats, og sammentænke den med vores øvrige indsatser.

Der afholdes i starten af 2015 en workshop med fokus på gode idéer og inspiration til løsning af opgaven.

Anne Steenberg opfordrede til at hente erfaringer på området fra de øvrige forvaltninger i kommunen samt andre kommuner.

Hun understregede derudover, at det er vigtigt at have fokus på organisering, så vi kan løse denne opgave bedst muligt og effektivt. Jo mere vi kan strømline og effektivisere organisatorisk jo bedre. Blandt andet kunne man tænke i en fælles central introduktion for medarbejdere i virksomhedspraktik.

Knud Andersen fulgte op og sagde, at noget af det mest afgørende er, at få systemiseret indsatsen, så det er en overkommelig opgave. F.eks. automatisering af det administrative og introduktion.

Jørgen Marthedal bemærkede, at der på centerniveau bliver færre og færre hænder til at tage sig af de her grupper, hvorfor det er rigtig vigtigt at tænke dette i nogle større centrale enheder, som kan tage ud til arbejdspladserne.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at vi skal forsøge at løse denne opgaven uden et meget stort produktivitetstab for os selv, hvorfor vi er nødt til at tænke i simple, systematiserede løsninger af den administrative opgave, der er forbundet med oprettelsen af pladserne, som f.eks. blanketudfyldelse og it-arbejdspladser.

Anne Steenberg sagde, at det kunne være en hjælp at have en beregning på hvor mange ressourcer/årsværk, den enkelte arbejdsplads skal afsætte for at kunne håndtere opgaven.

Rasmus H. Balslev foreslog at tænke virksomhedspraktik- og jobrotationsordningen sammen, således at en virksomhedspraktik er koblet op på et efterfølgende jobrotationsforløb.

Mette Ploug Nielsen fortalte, at ansatte i særlige beskæftigelsesordninger i de af SOFs tilbud, som er placeret i en anden kommune, tæller med i den kommunes kvoter og ikke Københavns. Det kunne være værd at se nærmere på dette.

Helle Haslund efterspurgte et par ord til de forskellige procenter og fordeling mellem centrene. Hvordan er de tænkt?

Helle Vibeke Carstensen følger op her på.

Der vil blive arbejdet videre med ovenstående i arbejdsgruppen.

Konklusion

Ordningerne for job på særlige vilkår blev drøftet. SOF får i 2015 en særlig stor opgave i forhold til at opfylde kvoten for virksomhedspraktik. Der er behov for, at vi tænker sammen om at løse denne opgave bedst muligt og til gavn for både den ledige og os selv.

Ad. 7 Budgetproces 2016, inkl. planlægning af møde med SUD

Katrine Bagge Thorball gennemgik kort budgetproces 2016. (se slides)
Der afholdes i år budgetseminar mellem SUD, HovedMED repræsentanter og brugergrupper den 20. februar, hvor der vil være mulighed for at præsentere de udfordringer og muligheder HovedMED ser inden for de forskellige målgrupper. Temaer for omprioriteringer vil blive præsenteret på budgetseminaret.

Københavns Kommune skal samlet set finde 313 mio. kr. i effektiviseringer, omprioriteringer og omplaceringer i 2016. De forvaltningsspecifikke effektiviseringer for SOF i budget 2016 er 45 mio. kr.

Økonomiudvalget har afsat en investeringspulje (160 mio. kr. til drift og 40 mio. kr. til anlæg) til investeringer i forvaltningsspecifikke og tværgående omprioriteringer. Alle forvaltninger kan ansøge til puljen. Forslagene skal betale sig hjem inden for 6 år.

Lars Petersen sagde, at der på CSO mødet var fremkommet et ønske fra organisationerne om, at vi bliver lidt skarpere i retorikken i forhold til, hvornår noget er effektivisering, og hvornår det er reel besparelse.

Konklusion

Budgetproces 2016 blev gennemgået.

Ad. 8 Økonomisk råderum i forbindelse med lokal løndannelse

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at der har været nedsat en arbejdsgruppe, som har drøftet proces for hvordan det økonomiske råderum drøftes i MEDsystemet både i HovedMED og AfdelingsMED samt status for brug af lokale lønmidler i SOF. ([Læs referat](#))

Det er arbejdsgruppens anbefaling, at HovedMED en gang årligt drøfter den overordnede lønudvikling i SOF med fokus på lokale lønandele, samt SOFs budgets konsekvenser for det økonomiske råderum til lokal løndannelse. Der lægges op til, at drøftelsen gentages i henholdsvis AfdelingsMED og lokalMED, med henblik på at opnå mest mulig gennemsigtighed i forhold til budgetter og muligheder for lokale lønandele.

Linda Svendsen sagde, at det har været vigtigt for medarbejderrepræsentanterne at få den drøftelse og få lavet anbefalingen til AfdelingsMED om at tage en drøftelse af det økonomiske råderum, på baggrund af erfaringerne fra lønforhandlingen 2014. Det er vigtigt, at der er synlighed omkring budgetdelen i forhold til lokal løndannelse, så det er tydeligt for medarbejderne, hvor midlerne kommer fra samt hvilke begrundelser, der ligger bag prioriteringerne. Derudover har det været vigtigt at få kigget på og drøftet i HovedMED om de midler, der er afsat til lokal løndannelse i Københavns Kommune, også bliver brugt.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det, der her er tale om, er det overordnede kommune niveau og ikke hvad der sker på den enkelte arbejdsplads.

Helle Haslund sagde, at det er vigtigt at en drøftelse i AfdelingsMED aldrig kan erstatte en lønforhandling lokalt med de faglige organisationer.

Anne Steenberg efterspurgte nogle mere klare rammer for hvilke niveauer, der skal drøftes på i henholdsvis HovedMED og AfdelingsMED.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det vil der komme, men at det vigtige signal at sende her er, at der skal være gennemsigtighed omkring økonomien.

Konklusion

Det blev drøftet, hvordan det økonomiske råderum i forbindelse med lokal løndannelse kan tages op og drøftes i MEDsystemet.

Ad. 9 Ligelønsanalysen

Helle Vibeke Carstensen lagde op til at en eventuel drøftelse af ligelønsanalysen kan tages i arbejdsgruppen.

Linda Svendsen bemærkede, at analysen viser, at kvinder inden for kategorien kontorphersonale hænger lidt efter. Det kunne hun godt tænke sig, at der blev kigget nærmere på i arbejdsgruppen.

Ad. 10 Årshjul, inkl. sager på vej

Ingen bemærkninger

Ad. 11 Meddelelser

Anette Laigaard fortalte om mødet i CSO den 22. januar, hvor tillidsdagsordenen var på som tema. Tina Øllgaard, som har skrevet Ph.d. afhandling om tillidsdagsordenen i København Kommune, præsenterede sine resultater.

Der foregår rigtig meget i kommunen, og vi vil i SOF kunne hente inspiration fra mange af de andre forvaltninger.

Man kunne overveje at invitere Tina Øllgaard til et møde i HovedMED.

Anette Laigaard fortalte, at de planer, der for noget tid siden lå omkring samling af facility management funktioner, er trukket tilbage. I stedet skal vi i SOF igangsætte et toårigt forløb (tilsvarende igangsættes i BUF og KFF), hvor der bliver analyseret og afprøvet forskellige modeller i forhold til hvordan, der kan hentes effekt på indvendig vedligehold. Der vil samtidig være et fokus på at skabe gode arbejdspladser. Københavns Ejendomme (K.Ejd.) skal indgå i forløbet, men det er SOF, der laver kommissorium for hvordan, vi ser K.Ejd's rolle.

K.Ejd. tager sig i dag kun af de driftsmæssige opgaver, mens anlæg er placeret et andet sted i ØKF.

Ad. 12 Eventuelt

Ikke noget til eventuelt