



Referat

MØDEDATO 3. oktober 2023
TID 14.00-15.00
STED Microsoft Teams
MØDEDELTAGERE Medlemmer af HovedMED

Ekstraordinært HovedMED d. 3. oktober 2023

Referatet er endnu ikke godkendt af medarbejdersiden i HovedMED

3. oktober 2023

Sagsnummer
2023-0309103

Dokumentnummer
2023-0309103-7

Sagsbehandler
Emil Goul Jensen

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, formand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Vedsmænd	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsudvikling
Christoffer Sick Balle	Områdechef	BBU
Lene Henriette Jaconelli	Områdechef	BCV
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DSR)

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

EAN-nummer
5798009679536

Navn	Stilling	Repræsentant for
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Afbud		
Karoline Winther-Lund	Borgercenterchef	BCV
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	BCH
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Ditte Stoltenberg Lintner Skjold	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV udførerområde
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Gæster		

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. SUD-sag: Udmøntning af midler afsat til fastholdelse og rekruttering i budget 2024
3. Igangsættelse af analyse af Socialforvaltningen
4. Meddelelser og eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.
2. SUD-sag: Udmøntning af midler afsat til fastholdelse og rekruttering i budget 2024
Mikkel Boje rammesætter punktet, som er en drøftelse af forvaltningens forslag til udmøntning af midler afsat til fastholdelse og rekruttering i budget 2024. Den samlede ramme til fastholdelse og rekruttering i de tre

velfærdsforvaltninger er i 2024 lavere end i budget 2022 og 2023. Til gengæld har Socialforvaltningen fået en forholdsmæssigt større andel af den samlede ramme end tidligere. Det betyder, at Socialforvaltningen er tildelt 12 mio. kr. årligt. Det dækker ikke de tre budgetnotater på fastholdelse og rekruttering, som forvaltningen lagde op til i budgetforhandlingerne. Socialudvalget skal derfor nu prioritere midlerne. Forvaltningen foreslår, at midlerne prioriteres til de to notater, Fastholdelse af seniorer (S069) og Styrket rekrutteringsgrundlag (S070), i fuld størrelse med mindre tilretninger, frem for eksempelvis at reducere alle tre notater ned til de afsatte 12 mio. kr. Det skyldes, at det sidste notat, Arbejds miljø og ledelse (S068), hvor forvaltningen lægger op til at tildele hvert borgercenter en pulje til blandt andet lavere sagsstammer og højere normering, kræver mange flere midler end muligt indenfor rammen for at kunne blive implementeret med reel effekt.

Helle Haslund siger indledningsvis, at medarbejdersiden har valgt ikke at give en fælles tilkendegivelse om forvaltningens forslag til prioritering af midlerne. I stedet har medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanterne en række bemærkninger på vegne af egne faggrupper og områder.

Helle Haslund (LFS) siger, at hun har fuld forståelse for, at der med den økonomiske ramme må prioriteres, og det kan derfor give mening at målrette midlerne til udvalgte indsatser. Der kan dog være en bekymring for, om man kan komme i mål med de foreslåede indsatser, hvis man ikke får gjort noget ved de ledelses- og arbejdsmiljømæssige betingelser, som bliver mere og mere pressede. Forvaltningen kan godt lykkes med at uddanne og efteruddanne nogle medarbejdere, men hvis de i dagligdagen er så pressede, at de ikke kan udfolde deres faglighed, vil indsatserne ikke have fastholdende effekt.

Mikkel Boje svarer, at forvaltningen er enig i, at ledelse og arbejdsmiljø er et meget vigtigt område, hvorfor forvaltningen foretrækker at rejse forslaget igen i fuld størrelse, fremfor at afsætte et beskedent beløb under den aktuelle ramme.

Pernille Robertson Gaff (HK) tilslutter sig Helle Haslunds bemærkninger og tilføjer, at det er særligt vigtigt at få kompetenceudviklet de faggrupper, som gerne skal løftes uddannelsesmæssigt.

Marie P. Vithen (DS) siger, at hun, ud fra socialrådgiverne på myndighedsområdernes perspektiv, vil pege på en anden prioritering end eksempelvis uddannelse og diplomuddannelse. Hvis forvaltningen skal lykkes med fastholdelse på myndighedsstillingerne, bør mindre ledelsesspænd og mere administrativ understøttelse prioriteres frem for at tilbyde diplomuddannelse til nogle af socialrådgiverne. En anke er også, at socialrådgiverne på myndighedsområdet simpelthen har travlt til at efteruddanne sig ved siden af deres sagsstamme, medmindre der prioriteres midler til, at en anden varetager opgaverne under uddannelsen. I stedet for at prioritere midler til seniorkonsulenter i HR-stabene, bør den lokale leder i højere grad sættes fri til at lave senioraftaler ud fra hvad der er den gode løsning for den enkelte, og hvad den lokale drift kan bære. Lederne prøver, men bliver ofte stoppet af Koncernservice eller andre steder i organisationen.

Mikkel Boje svarer, at det kun er en del af midlerne i Fastholdelse af seniorer (SO69), som allokeres til seniorkonsulenter. En af de store hindringer for indgåelse af senioraftaler er ofte udgiften til pension, hvilket også løses med puljemidler i forslaget.

Eughtina Birkedahl (DSR) siger, at hun ikke kan tilkendegive en holdning fra sygeplejerskerne vedrørende SO70, da sygeplejerskerne er skrevet ud af forslaget. Det er ærgerligt, da Eughtina Birkedahl tidligere har været inddraget i forbindelse med udarbejdelsen af forslaget, og udtalte på daværende tidspunkt, at socialfaglige diplomuddannelser ikke nødvendigvis er den rette faglige vej at gå for alle sygeplejersker. Efteruddannelse af sygeplejersker kan pege i mange retninger, og hvis man for eksempel vil tilgodese borgerne, kunne specialuddannelsen i sygepleje for de kommunale sygeplejersker måske være en

vej at gå. Forvaltningen bør generelt have en bedre strategi for uddannelse, hvor man for alle faggrupper ser på hvilken udvikling der er behov for uddannelsesmæssigt for at understøtte kerneopgaven. Eughtina Birkedahl er enig med Marie P. Vithens bemærkninger om midler til seniorkonsulenter, og tilføjer, at nogle ledere allerede er gode til at lave kreative senioraftaler, hvorfor man bør kunne samle de gode erfaringer, så lederne kan hente inspiration hos hinanden, uden tilknytning af konsulenter. Fokus på seniorer er fortsat nyt i Socialforvaltningen, og det bør derfor gives tid til at blomstre.

Susanne Winsløw (FOA-SOSU) er enig med Marie P. Vithen og Eughtina Birkedahl i forhold til seniorkonsulenterne og er desuden bekymret for, at konsulenterne vil medføre mere bureaukrati. Susanne Winsløw bakker op om prioriteringen af uddannelse og efteruddannelse, hvilket der er stor efterspørgsel på blandt social- og sundhedspersonalet.

Mikkel Boje svarer, at intentionen med seniorkonsulenterne netop er at gøre det lettere for de ledere, som endnu ikke selv er kommet i gang med at indgå senioraftaler. Konsulenterne skal ikke skabe øget bureaukrati, men netop hjælpe med den administrative understøttelse af lederne ifm. senioraftaler, så det ikke bliver et benspænd.

Bettina Ruben (arbejdsmiljørepræsentant) bakker op om prioritering af midler til rekrutteringskonsulenter under S070. Den Sociale Hjemmepleje har allerede en rekrutteringskonsulent tilknyttet, hvor det i høj grad er lykkedes at være kreativ og rekruttere på nye måder, samt lette den administrative del for lederne. I forhold til de foreslåede seniorkonsulenter, kan man derfor også forestille sig, at de kan bidrage til at lette den administrative del omkring senioraftaler. Bettina Ruben hører desuden fra sit bagland, at nogle ledere finder det svært at lave kreative senioraftaler, hvilket seniorkonsulenterne også vil kunne bidrage til.

Helle Haslund (LFS) siger, at hun er ambivalent i forhold til konsulenterne, da man kan sætte spørgsmålstejn ved hvor stor effekt en enkelt konsulent

i hvert borgercenter vil have. Det er essentielt at få de lokale ledere med, da der også kan være en bekymring for, om en konsulent har tilstrækkelig forståelse for den lokale virkelighed, som senioraftalerne skal kunne fungere under. Helle Haslund bemærker, at det fremgår af sagen, at forvaltningen vil gøre brug af refusion til kompetenceudvikling af medarbejdere. Man skal i den forbindelse være opmærksom på, at mulighederne for dette potentielt kan ændre sig i den kommende overenskomstperiode, hvilket man først ved med sikkerhed ved den nye periodes start i foråret 2024. I forhold til seniorordninger er der også en opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Forvaltningen giver i sagen eksempler på, at senioraftaler kan omhandle eksempelvis færre weekend- eller nattevagter. Her skal man huske, at det i så fald i stedet vil være medarbejdere med eksempelvis små børn, som skal have flere weekend- og nattevagter. Flere medarbejdere med nattevagter oplever pt. at få nej til senioraftaler, fordi arbejdspladsen i så fald ikke kan få vagtplanen til at gå op. Det kræver noget kreativ tænkning. Det kan en seniorkonsulent måske bidrage til, men det kan også være, at man kan tænke i at have nogle andre ansættelsesformer på den enkelte arbejdsplads. Helle Haslund siger på vegne af Jack Cassina (arbejdsmiljørepræsentant), som er fraværende, at man bør tænke på alle muligheder for senioraftaler, herunder ændringer i opgavesættet, såvel som muligheder for reduceret arbejdstid i form af hele dage eller en kort orlov, frem for kortere vagter.

Mikkel Boje svarer, at det er disse overvejelser, som seniorkonsulenterne skal hjælpe med. Fra forvaltningens side handler det om at satse på nogle strategiske tiltag, som der til dels imødekommer lokal efterspørgsel, men også rammer et potentiale, som man ikke kan forvente at alle ledere selv får øje på og beder om hjælp til.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen (AC) siger, at det ærgrer hende, at akademikerne ikke er inkluderet i indsatserne for kompetenceløft - særligt i lyset af, at der den sidste tid har været reduktioner på grund af handleplaner på kompetencepuljerne, som har gjort det sværere for medarbejderne at få lov til at tage de kompetencegivende kurser, som kvalificerer

medarbejdernes opgaveløsning. Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at den administrative besparelse er delt ud i forhold til lønmidler, og spørger, om det betyder, at reduktionen kommer til at ligge på lønbudgettet, eller om det er op til de enkelte enheder at bestemme hvordan besparelsen opnås.

Pernille Robertson Gaff (HK) tilslutter sig Bettina Rubens bemærkninger om rekrutteringskonsulenter, og tilføjer, at prioriteringen af flere rekrutteringskonsulenter også hænger godt sammen med diskussionen om uddannelse og opkvalificering, da konsulenterne også kan fokusere på at holde forvaltningen opdateret på nye uddannelser, som kan være relevante i forhold til de arbejdsopgaver som kommunerne i fremtiden skal løfte. Pernille Robertson Gaffs bagland bakker desuden op om prioritering af midler til videreuddannelse og opkvalificering.

Tine Kock Nielsen kvitterer for medarbejdersidens bemærkninger, og samler op: Medarbejdersiden tilkendegiver generelt et behov for kompetenceudvikling, og det er korrekt, at det ikke er alle faggrupper der tilgodeses med SO70. Strategien har været at udvide målgruppen fra sidste år, hvor forvaltningen fokuserede på at uddanne fra ufaglært til faglært. Muligheden for at søge midler fra kompetencefonden til at understøtte efteruddannelse så meget som muligt, er grundlæggende for SO70. Da sygeplejerskerne ikke er med i kompetencefonden, indgår de ikke i forslaget, men det betyder ikke, at det ikke er vigtigt at tilbyde efteruddannelse til sygeplejerskerne - eller for den sags skyld til akademikerne. Forvaltningens intention med budgetnotatet er at udbrede kompetenceløft yderligere, og tydeliggøre at efter- og videreuddannelse er et strategisk indsatsområde i Socialforvaltningen. I forhold til seniorområdet, tilkendegiver dele af medarbejdersiden, at man frem for seniorkonsulenter bør prioritere flere midler til at indgå senioraftaler, mens Marie P. Vithen foreslår at prioritere midlerne til lavere sagsstammer i stedet.

Mikkel Boje siger, at det for forvaltningen er vigtigt at skabe størst mulig effekt for pengene - også i lyset

af en reduceret ramme. Derfor foretrækker forvaltningen at prioritere to fulde budgetnotater frem for reducerede udgaver af alle tre, og af samme grund fokuseres der i forhold til uddannelse på mulighederne for at benytte kompetencefonden. Man kan vælge at flytte midler fra seniorkonsulenterne til eksempelvis seniorpuljen eller til reduktion af sagsstammer og ledelsesspænd - men det vil i så fald ikke udgøre et strategisk løft på seniorområdet. Det er forvaltningens holdning, at seniorkonsulenterne er vigtige for at bære indsatsen strategisk. Dertil vil midlerne til seniorkonsulenterne ikke række langt til reduktion af sagsstammer og ledelsesspænd.

Eughtina Birkedahl (DSR) bifalder, at Socialforvaltningen også ønsker at prioritere uddannelse til sygeplejerskerne, da der på nuværende tidspunkt sker det modsatte på visse områder. I forhold til seniorområdet, er mange medarbejdere gode til at italesætte hvordan de gerne ser deres arbejdsliv, og de faglige organisationer sidder også med en masse viden og kreativitet. Forvaltningen kunne med fordel blive meget bedre til at invitere de faglige organisationer ind i dialogen om seniorområdet, hvorved man i første omgang kan udnytte nogle helt gratis ressourcer.

Pernille Robertson Gaff (HK) siger, at det er det muliges kunst at prioritere de relativt få midler bedst muligt. Særligt på seniorområdet kan forvaltningen blive hårdt ramt på nogle områder, hvorfor det kan være kærkomment med noget understøttelse.

Marie P. Vithen (DS) er enig med Eughtina Birkedahls bemærkning, og siger, at hun gerne deltager i forhandlinger om senioraftaler og bistår med kreative løsninger, som de foreslåede seniorkonsulenter ellers forventes at skulle bidrage med. En stor udfordring med senioraftalerne er, at de koster penge, og det kan seniorkonsulenter ikke løse. Man bør derfor starte med at bruge medarbejderrepræsentanterne og de faglige organisationer, samt arbejde på at få seniorpolitikken til at få et liv ude i organisationen, før der bruges penge på konsulenter. Marie P. Vithen tilføjer, at hendes holdning skal ses i lyset af, at socialrådgiverne udgør majoriteten på

myndighedsområdet, hvor personalet er ungt og arbejdsmiljøet meget presset, hvorfor hun vil prioritere dette område først.

Helle Haslund (LFS) bemærker, at det desuden kan synes paradoksalt, at man prioriterer en del af de forholdsvist få midler til fastholdelse og rekruttering til administrative konsulenter, samtidig med at man på anden vis skal spare 5 mio. kr. på administration. Det kan betyde, at andre områder hvor lederne understøttes administrativt, som vagtplanlægning, udbetaling af FO-dage og andet på HR-området, bliver nedprioriteret for at styrke seniorområdet. Det er muligt, at en prioritering af konsulenter på seniorområdet giver værdi, men det er vigtigt at være opmærksom på hvad der så mistes andre steder.

Mikkel Boje svarer, at det i princippet også kunne gælde for en eventuel prioritering af midler til socialrådgivernes sagsstammer, da de også er en administrativ funktion. Forvaltningen lægger dog op til i udmøntningssagen at holde socialrådgiverne ude af de administrative besparelser. Der er altid en vis risiko for, at man med budgetterne "giver med den ene hånd og tager med den anden". Det er en udfordring på tværs af næsten alle budgettildelinger, og var eksempelvis også tilfældet da forvaltningen fik 50 mio. kr. til bedre botilbud, hvor flere påpegede de besparelser botilbuddene lavede samtidig for at holde deres budgetter.

Pernille Robertson Gaff (HK) spørger, om forvaltningen har besluttet at tage socialrådgiverne ud af den administrative besparelse. Der er på det administrative sagsbehandlerområde også mange HK-specialister, som varetager samme opgaver, så det er vigtigt ikke udelukkende at afgrænse på overenskomst.

Mikkel Boje svarer, at det er en politisk beslutning, der skal træffes. Men det er dét, der ligger i indstillingen til udvalget.

Bettina Ruben (arbejdsmiljørepræsentant) siger, at hendes opbakning til seniorkonsulenter ikke er for at underkende dét, lederne selv gør og kan - men

konsulenterne kan blandt andet opsamle erfaringer på tværs af organisationen, mens lederne måske er mere lokalt funderet og mangler tid til at se på tværs. Konsulenterne kan også bidrage til at få senioraftalerne implementeret og skabe strategi, systematik og være innovativ omkring indholdet i aftalerne.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen (AC) siger, at hun fortsat mangler svar på, hvordan den administrative besparelse forventes placeret. I forlængelse af Helle Haslunds bemærkning, spørger Sissel Bennedikte Agergaard Jensen desuden, om man risikerer at skulle hente yderligere administrative besparelser ud over de 5 mio. kr. andetsteds, hvis der tilføres midler til konsulenter fra midlerne til fastholdelse og rekruttering.

Simon Pasquali svarer, at de administrative besparelser ikke er fordelt efter overenskomst, men ud fra lønudgifter på de relevante administrative faggrupper. Forvaltningen har også taget højde for forskelle i organiseringen af administrationen rundt omkring i forvaltningen, for at sikre en fair fordeling af besparelserne. Det er ikke et mål i sig selv, at besparelsen skal hentes på løn, selvom beregningen af fordelingen af besparelsen tager afsæt i lønudgifterne på de relevante stillingskategorier. Besparelsens størrelse er brutto 5 millioner samlet. Hvis der så samtidig er nogle andre bevægelser, som trækker i modsat retning, kan besparelsen netto ende et andet sted. Det er sådan set det samme som den nævnte diskussion om at man med den ene hånd tilførte penge til botilbuddene og med den anden hånd ramte botilbuddene med rammebesparelser og lignende.

Susanne Winsløw (FOA-SOSU) siger, at der også er noget i signalværdien i, at man ansætter tre seniorkonsulenter til 2,1 mio. kr., når der samtidig er arbejdspladser på udførerområdet, der mangler medarbejdere. Mange af de ældre medarbejdere på SOSU-området har fysiske problematikker, som gør fastholdelsen svær, og der er også mange der ikke har råd til at gå ned i tid, fordi lønningerne på området er lave. Susanne Winsløw mener derfor, at de 2,1 mio.

kr. kan prioriteres bedre, og bemærker afslutningsvis, at der også er lavet en udmærket pjece om forvaltningens seniorpolitik, som kan skabe større kendskab til mulighederne for senioraftaler når den udbredes i organisationen.

Helle Holm (arbejdsmiljørepræsentant) siger, at hun som arbejdsmiljørepræsentant er meget bekymret for at arbejdsmiljø og trivsel ikke prioriteres. Et mindre budget stiller større krav til arbejdet, hvilket presser arbejdsmiljø og trivsel. Det er nødvendigt at øge fokus på at sikre, at arbejdet fortsat er meningsfuldt. Der er også rigtig mange medarbejdere, som ikke er en del af de foreslåede indsatsområder, og som måske bliver lidt glemt i denne prioritering, og man kan derfor være bekymret for hvordan det påvirker fastholdelsen af dem.

Mikkel Boje svarer, at han er enig i, at det er et vigtigt område, men at rammen ikke er stor nok til at dække en reel prioritering af budgetnotatet om ledelse og arbejdsmiljø. Forvaltningen er påpasselige med at allokere relativt små beløb til store indsatsområder, da det ikke giver megen reel effekt, men kan give indtryk af det. Notatet indeholder både lavere sagsstammer, reduceret ledelsesspænd, administrativ understøttelse og højere normering på udvalgte botilbud. Det kræver store beløb at flytte på de indsatsområder. Mikkel Boje kvitterer afslutningsvis for medarbejdersidens bemærkninger til sagen, som vil blive taget med videre.

3. Igangsættelse af analyse af Socialforvaltningen

Mikkel Boje indleder punktet med at sige, at der er tale om en tidlig orientering om igangsættelse af analyse af Socialforvaltningen. Forvaltningen er pt. i starten af processen, og analysen er endnu ikke påbegyndt.

Simon Pasquali siger, at forvaltningen ønsker at igangsætte et samlet analysearbejde af måden der arbejdes på i SOF, med det formål at komme forvaltningens økonomiske udfordringer i forkøbet og undgå for mange grønthøstere, pludselig opbremsning og kortsigtede handleplaner. Det kan være nødvendige greb,

men er ikke ideelle løsninger på sigt for hverken medarbejdere eller borgere. Der er flere forskellige analysespor på tegnebrættet, og det er tanken, at forvaltningen selv arbejder med en stor del af dem i interne arbejdsgrupper. Nogle områder vil det være gavnligt at indhente ekstern konsulentbistand til, herunder eksempelvis revisionskonsulenter og lignende, i forhold til at sammenligne med andre kommuner og bidrage med inspiration udefra. Endelig er der Den Tværgående Analyseenhed i Økonomiforvaltningen, som også kan bistå med nogle opgaver. Forvaltningen ønsker, at analysen i så høj grad som muligt bliver drevet af forvaltningen selv.

De spor der pt. arbejdes med, og som kan ændre sig, er:

1. Et socialfagligt spor, hvor der ses på kernen i SOF's virke; hvordan der arbejdes, visiteres, og følges op på tidligere visitationer
2. Et indkøbsspor, hvor der ses på om SOF kan blive endnu skarpere i eksempelvis prisforhandling med eksterne private botilbud
3. Et indtægtsspor, hvor der ses på om SOF opkræver indtægter så meget som man kan, og som der er politisk opbakning til
4. Et organisatorisk spor, der ser på om organiseringen understøtter opgaveløsningen bedst muligt.

Helle Haslund siger, at medarbejdersiden på baggrund af de stigende økonomiske udfordringer gennem det seneste år, som ikke ser ud til at vende i nærmeste fremtid, har forståelse for, at forvaltningen ser behov for at undersøge organisationen, så økonomien kan stabiliseres på sigt. Det er vigtigt, at der bliver set på, hvordan man undgår økonomisk utryghed år efter år, da det skaber en utryghed ned igennem organisationen, som også kan have stor betydning for fastholdelsen af medarbejdere. Medarbejdersiden er dog skeptiske overfor, at der altid tænkes i inddragelse af eksterne konsulenter i forbindelse med denne type analyser. Spørgsmålet er, hvorfor forvaltningen ikke selv kan udarbejde de nødvendige analyser. Det nævnte blik udefra bør også være muligt at kunne opnå via eksempelvis Den Tværgående Analyseenhed. Der er med eksterne konsulenter en risiko for, at det bliver for eksternt til, at man ved hvad der rent faktisk rører

sig, blandt andet med de faglige organisationer og på de lokale arbejdspladser i SOF. Det så man eksempelvis ved den tidligere PwC-rapport, hvor rigtig meget af det, der blev peget på i rapporten, strandede da det kom til stykket, fordi man blandt andet ikke havde medtaget aftalestoffet med de faglige organisationer.

Eughtina Birkedahl siger, at analysen er et meget klart bestillingsarbejde, hvor man ønsker nogle områder udpeget, som kan generere nogle besparelser. Man kan være nysgerrig på hvad der vil ske, hvis resultatet af analysen bliver, at der, som medarbejdersiden har peget på, sådan set allerede er skåret så meget ind til benet, at yderligere besparelser vil kræve store serviceforringelser eller have lovmæssige implikationer. Det er positivt, at forvaltningen vil inddrage erfaringer fra tidligere analyser, da flere af de aktuelle spor er blevet analyseret tidligere - men man kan være lidt i tvivl om, hvad de tidligere analyser har genereret i forhold til at opnå besparelser på for eksempel indkøbsordninger. Det er også uklart, om man vil finde yderligere besparelser ud over det, som der forhåbentlig er blevet praksis på baggrund af de tidligere analyser.

Bettina Ruben siger, at det lyder positivt, at forvaltningen vil udarbejde en stor del af analysen internt i arbejdsgrupper, men at hun også har forståelse for behovet for at indhente ekstern bistand på enkelte områder. Det er vigtigt, at der i forbindelse med analysen er stor gennemsigtighed fra forvaltningens side, både i forhold til status på arbejdet og på analysens indhold. Bettina Ruben understreger vigtigheden af, at analysen kommer så godt rundt i organisationen som muligt, og at alle faggrupper inddrages i interviews og lignende. Det vil også være rigtig godt med medindflydelse på analysen, både via HovedMED og på anden vis.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen siger, at analysen er vigtig for at sikre et stabilt budget fremadrettet, men at hun kan være nervøs for hvilke besparelser sporet omkring visitation medfører. Det ses allerede nu, at medarbejderne føler og oplever, at de går på kompromis med deres faglighed for at kunne overholde

budgettet, så det er bekymrende, hvad yderligere besparelser kommer til at gøre ved fastholdelsen på området.

Mikkel Boje kvitterer for medarbejdersidens bemærkninger, og understreger, at forvaltningens intention ikke er at udbyde en stor dyr analyse til eksterne konsulenter, som død og pine skal tilvejebringe et stort provenu uanset, om der er grundlag for det eller ej. Der lægges op til, at forvaltningen selv styrer analysen, med bidrag fra Økonomiforvaltningen, men der er nogle enkelte områder, hvor det er nødvendigt med et eksternt blik. De kan hjælpe med at pege på mange forskellige ting; det kan være faglige omstillinger, som andre kommuner har haft succes med, eller det kan være reelle effektiviseringer. Hvis man eksempelvis skal lukke nogle tilbud, kan det også være godt med et eksternt blik på, hvilke tilbud det kan være. De konsulenter, der anvendes, forventes at forholde sig til forvaltningens konkrete situation, og ikke et teoretisk udgangspunkt.

Analysen er nødvendig, og forvaltningen er meget bevidst om vigtigheden af, at den laves ordentligt. Forvaltningen vil holde HovedMED orienteret løbende.

4. Meddelelser og eventuelt

Katrine Ring orienterede om en enkeltsag, der forventes at give anledning til medieomtale.