



Referat fra ekstraordinært møde i Hovedsamarbejdsudvalget

24. september 2008

Dato: 24. september 2008
Tid: Kl. 12.00
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal, vær. 315
Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK, Kommunal
Ulla Baggesgaard, LFS
Rune Hagel Andersen, DJØF
Joan Marie Nielsen, DS
Henning Petersen, KKE
Anette Laigaard, administrerende direktør
Sven Bjerre, direktør
Jens Elmelund, direktør
Henrik Dencker, HR
Arne Bertram, socialcentrene
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne

Ikke til stede: Ole Larsen, SL
Jens Flyvholm, FOA, sosu
Ordstyrer: Arne Bertram
Referent: Bente Hansen

Sagsnr.
2008-111950

Dokumentnr.
2008-515367

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Dagsorden:

1. Direktionens oplæg til ny lokal organisering

HR

Bernstorffsgade 21, st.
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

2. Principper for inddragelse af samarbejdsudvalg og medarbejdere i forbindelse med ny lokal struktur
3. Eventuelt

Punkt 1. Direktionens oplæg til ny lokal organisering

Anette Laigaard orienterede om, at centerchefer og teamchefer fra de lokale centre og rådgivningscentrene samt MR-cheferne holdt møde den 23. september, hvor oplæg til ny lokal organisering blev drøftet.

Dernæst orienterede hun om, at målet med ny lokal organisering kan sammenfattes i 3 hovedoverskrifter: 1) Høj kvalitet/faglig udvikling, 2) fleksibel organisering og 3) effektivisering.

Med høj kvalitet/faglig udvikling tænker vi på en organisering, der skal kunne øge vilkårene for udvikling af sagbehandlerrollen og den faglige specialisering, og skærpe det ledelsesmæssige fokus i opgaveløsningen. Derudover skal vi arbejde med at sikre fælles sagsgange og en optimal udnyttelse af IT. Det er nødvendigt at have mere ledelsesfokus i forhold til fagligheden og tænke i udvikling af faglige tilbud i forhold til de målgrupper, vi har med at gøre.

Den ny organisering skal endvidere sikre mere effektivitet i opgaveløsningen, bl.a. ved at centralisere opgaver, hvor det giver mening. Samtidig skal vi tættere på borgerne, hvor det giver mening.

Endelig skal vi med den ny organisering arbejde mere i faglige miljøer, så sårbarheden mindskes, og der bliver grobund for faglig udvikling og specialisering inden for de enkelte opgaveområder.

Vi vil ophæve begrebet lokalforvaltningen - centralforvaltningen. Vi er én forvaltning, og vi organiserer os, så ansvaret for at løse opgaven placeres, hvor det giver bedst mening. De lokale centre er blevet for små. Borgerne har brug for en mere fokuseret, specialiseret social indsats. Samtidig har borgerne brug for, at vi koordinerer med andre forvaltninger.

De medarbejdere der i dag arbejder tæt på borgerne, skal udføre det samme arbejde som i dag. Det er ledelserne og det administrative område, vi vil ændre på.

Dernæst fortalte Anette Laigaard om status på igangsatte omorganiseringer. Hjemmeplejen er ved at finde sig til rette i den ny organisering, dog er logistikken ikke på plads. For handicapcentret gælder, at man er ved at finde et sted i byen, hvor hele centret kan være samlet. Centerstrukturen på bo- og dagtilbudsområdet forventes at være implementeret første kvartal 2009. Endelig er reorganiseringen i centralforvaltningen igangsat. De nye kontorer er etableret og fysisk

på plads. Over de næste måneder skal den ny struktur finde sin form.

Som konsekvens af administrative besparelser på budget 2009 samles administrationen af Socialcenter City og Socialcenter Østerbro den 1. oktober 2008 under en fælles centerledelse. Derudover er det hensigten, at samle sikringsydelse under Økonomiforvaltningens borgerservicecenter. Disse sammenlægninger indgår som en del af den samlede strategi.

Med hensyn til HSUs rolle er det ledelsens ønske, at de siger ja til at udpege medarbejdere fra arbejdspladserne til arbejdsgrupperne for organisationsdesign. Det er vigtigt med diskussioner i de lokale ASU'er for at få input fra medarbejderne.

Dernæst sagde Anette Laigaard, at direktørerne gennemfører afklarende samtaler med centercheferne og teamcheferne i oktober måned. Høringskonference afholdes 7. november. 21. november samler HSU op på høringkonferencen. Inden jul får centerchefer og teamchefer besked om fremtidig funktion og placering. I december fremlægges endelig beskrivelse af ny lokal organisering for Socialudvalget.

Linda Svendsen fremførte nogle overordnede bemærkninger til besparelsen i budgettet. Ud fra beskrivelserne i oplægget, kan hun ikke få øje på gevinsten. Hun resonerer derfor, at det må være konkrete lederstillinger, der skal medføre gevinsten. Men ikke tilnærmelsesvis i den størrelsesorden, som fremgår af budgettet. Det må betyde, at besparelserne skal tages fra medarbejdersiden, med det resultat, at det øger belastningen på den enkelte medarbejder. De konkrete opgaver skal jo løses. Derudover kræver det ekstra ressourcer at etablere ny struktur. Når man skærer ned på personalekontoen, bliver der stor sårbarhed, og det er netop det, ledelsen forsøger at komme til livs ved at samle det administrative område. Hun forudser, at ledelsen får en stor pædagogisk opgave med at forklare medarbejderne, hvori effekten består. Medarbejderne ser med andre øjne på, hvori gevinsten består i en ny struktur end ledelsen, der tænker mere i styring.

For nogle af medarbejderne der arbejder med sikringsydelser, er det vanskeligt at forstå, at de skal overføres til en anden forvaltning. Derudover får medarbejderne ikke muligheden for at komme til orde. Endvidere har hun en anden opfattelse af, hvad man forstår ved ledelsesnærvær. Hvis man har en centerchef og en teamchef geografisk spredt fra hinanden, kan det diskuteres, hvor meget nærvær der bliver tale om, her tænkes bl.a. på chefen for Voksne og chefen for Børn lokalt, hvor der bliver lang afstand til medarbejderne på området.

Med hensyn til Servicecentret (adm.) kommer det langt væk fra de

lokale teams, hvor rammen for arbejdspladsen er blevet væk. Der er kun et team. Hvem skal f.eks. sørge for papir til kopimaskiner? Og hvad med kantineforhold, mv.? Der vil blive meget kommunikation omkring det praktiske på arbejdspladsen svarende til KS. I forhold til økonomi sagde hun, at erfaringerne viser, at des længere væk man fjerner økonomimedarbejderne fra det udbetalende led, des sværere bliver det at styre økonomien. Og det skulle jo netop blive bedre med den ny struktur.

Ulla Baggesgaard sagde, at LFS tager generelt forbehold for oplægget til ny lokal organisering, da der ingen mulighed har været for at mødes med de implicerede medlemmer. Derudover finder hun, at når vi nu har en omstrukturingsproces, der bl.a. har til formål at binde "top" og "bund" sammen, er det et rigtigt dårligt signal at sende, at medarbejderne på "bunden" først får mulighed for at komme til orde i det øjeblik strukturen er klar til færdiggørelse.

Joan Marie Nielsen var enig i Linda Svendsens og Ulla Baggesgaards kommentarer. Hun sagde dernæst, at i forhold til specialenhederne bliver der mange samarbejdspartnere, og det bliver vanskeligt at finde ud af, hvor man skal henvende sig. Desuden er det kedeligt kun at arbejde med én bestemt opgave.

Ulla Baggesgaard spurgte, hvordan ledelsen vil komme snitfaldeproblemer til livs mellem Voksne og Børn i forhold til konkrete sager. Dernæst sagde hun, at hun har vanskeligt ved at se, at den foreslåede organisering skulle medføre mindre bureaukrati og bedre sammenhæng. På børneområdet f.eks. skal der være én centerchef for børne-/familieteamet og lokale team med lokale teamchefer, og derudover et Mål- og Rammekontor med en kontorchef i de centrale kontorer. Hvordan bliver Mål- og Rammekontorets rolle i forhold til myndighedscentrets rolle? Hvis man yderligere ser det i forhold til samspillet med institutionerne, synes risikoen for manglende sammenhæng at kunne øges. Institutionerne har lokal ledelse, der refererer til centerledelse, der refererer til Drifts- og Udviklingskontoret. Hvis der på institutionerne f.eks. opfanges en ny udviklingstendens/problem, som skal diskuteres og handles på, bliver kommandovejen både lang og kringlet, så skal beskeden først gå op i systemet og derefter videre til Drifts- og Udviklingskontoret – dernæst enten videre til Mål- og Rammekontoret og eventuelt politikerne eller alternativt via børnechefen til lokalcentre. I forvejen kan skellet mellem Mål- og Rammekontoret og Drifts- og Udviklingskontoret synes bekymrende, fordi de skal orientere sig "hver sin vej".

Arne Bertram sagde, at styrkelsen i oplægget til ny lokal organisering ligger i, at i en bydækkende enhed vil sidde en chef på voksenområdet og kan fokusere på voksne modsat spredningen i dag, hvor der er 8

centre med 8 voksenteam og 10 børne-familieteam. I dag arbejder vi også meget med snitflader. Nu reduceres ledelsesplanen både horisontalt og vertikalt, hvilket letter arbejdet med snitflader. Visitationsproceduren vil også blive nemmere.

Sven Bjerre bemærkede, at ved udarbejdelsen af oplægget til ny lokal struktur har ledelsen taget udgangspunkt i, at der skal ske en reduktion i budgettet. Ledelsen har derfor forsøgt at tilpasse os den mindre ramme ved at tilrettelægge arbejdet mere effektivt, bl.a. ved at indhente stordriftsfordele. Der er derudover en række fordele i oplægget også for medarbejdere, bl.a. en bedre ramme for fokuseret ledelse. Endvidere skaber oplægget bedre muligheder for videndeling på tværs samt muligheder for faglig specialisering, samtidig med at man formindsker sårbarhed.

Linda Svendsen var ikke enig i udlægningen. Ved sammenlægning af sikringsydelser og løn- og personaleopgaver sidder hver medarbejder med samme sagsmængde. Ledelsen bruger som argument for sammenlægningen, at det er for at komme sårbarheden til livs. Men man forøger mængden af arbejdet for den enkelte, når man samtidig kører besparelser ind. Man reducerer i antallet af medarbejdere, og samtidig vil man formindske produktivitetstab, det kan ikke lade sig gøre.

Anette Laigaard sagde, at der bliver ydet bedre IT-muligheder.

Linda Svendsen påpegede endvidere, at først samler man adresserne på socialcenter City og Østerbro for at få en gevinst på administrationen. Dernæst skal City og Østerbro igen igennem en besparelse i forbindelse med en samling af alle administrationsenheder i ét servicecenter. Dvs. man tager besparelsen 2 gange.

Henning Petersen sagde, at forslaget til ny lokal struktur generelt har mange gode elementer. Han er enig i, at det er vigtigt at fremtidssikre organisationen, så den er gearet til omverdenens krav. Samtidig ser han store ledelsesmæssige udfordringer i den ny organisering ikke mindst med hensyn til snitflader. Først når resultatet fra arbejdsgrupperne foreligger, og der er truffet beslutning om den fremtidige organisering, kan der tages stilling til centerchefernes og teamchefernes fremtidige placering. Derfor er det vanskeligt at se, hvad samtalerne med direktørerne kan munde ud i i oktober, når der ikke foreligger noget eksakt.

Rune Hagel Andersen finder det superærgeligt, at han ikke har nået at drøfte processen med sine medlemmer. Dog kunne han meddele, at de tre nedsatte arbejdsgrupper har skabt uro lokalt. Det har været meget lukkede grupper, som ingen måtte få indblik i. Det er derfor vanskeligt

at lancere processen nu. Der er nu lagt op til en situation, hvor man vil inddrage folk. Her er det vigtigt, at man gør meget ud af at lytte og være åben, så folk oplever, at de faktisk har indflydelse. Endelig sagde, at han har vanskeligt ved at se serviceenheden som en selvstændig enhed. Samtidig ser han snitfladeproblemer i forhold til centralforvaltningen.

Anette Laigaard svarede, at HSU får tilført en rolle som følgegruppe. Arbejdsgrupperne kan have andre ideer til kommissoriet. Det er HSUs opgave at se på konsekvenserne for medarbejderne, og HSU skal følge processen tæt. Med hensyn til Henning Petersens kommentarer vil direktionen gøre, hvad den kan for hurtigt at afklare centerchefernes og teamchefernes funktion og placering.

Jens Elmelund fremførte, at det er vigtigt at HSU forholder sig til det grundlæggende, at vi skal spare penge. Anette Laigaard har præsenteret en samlet plan for vores organisation med fokus på vores myndighedsarbejde. B-siden må anerkende, at direktionen har retten til at komme med et udspil. Processen må nødvendigvis have retning og struktur, fordi der skal være noget at spille op imod. Direktionen ønsker at skabe de bedste rammer for indflydelse på slutresultatet. HSUs opgave er at tage stilling til, om processen er den rigtige for at få indflydelse.

Henrik Dencker sagde, at ledelsen anerkender, at B-siden sidder med forskellig viden, og at HSU kan bidrage med noget. Medarbejderne på arbejdspladserne sidder med bestemte faglige kompetencer. Samtidig tænker vi de lokale ASUer ind i processen. Med hensyn til sikringsydelse går opgaven ud på, at få 2 forvaltninger til at ”spille” sammen. Medarbejdere vil blive inddraget, når den endelige aftale mellem Socialforvaltningen og Økonomiforvaltningen er forhandlet på plads. Vedrørende tidshorisonten skal konklusioner fra arbejdsgrupperne for organisationsdesign ligge klar i uge 45.

Linda Svendsen påpegede, at B-siden ikke behøver at anerkende ledelsens ret til at komme med et udspil, fordi den er ubestridelig. Men hvis medarbejderne skal have ejerskab af den ny lokale struktur, kan det kun ske med konkret inddragelse. Det betyder, at når man diskuterer struktur, begynder man med 0 i udgangspunkt og ikke 100 som nu. Medarbejdersiden får mulighed for at konkretisere snitfladeproblemstillinger, men overordnet set er der lagt søjlekanter ind, der ikke kan ændres på. Derudover har ledelse og medarbejdere forskellig opfattelse af, hvordan man sparer penge. Hun slog endnu en gang fast, at der ingen gevinster er ved at omstrukturere, når der samtidig skal køres besparelser ind. Medarbejderne kan ikke løbe stærkere, fordi de i forvejen er udsat for et stort arbejdspress, og ny struktur kan ikke afhjælpe det. Med hensyn til

afdelingssamarbejdsudvalg på børneområdet og voksenområdet ser det ud til, at det kommer længere væk fra medarbejderne, hvis ASU bliver på centerniveau. SU-strukturen må drøftes i forhold til ny struktur. Endelig sagde hun, at vi må beskrive opgavesættet for Brugerrådet ellers træder vi medarbejdere over tærne på deres indflydelses- og medbestemmelsesret, hvis der træffes beslutninger i rådet, der ligger indenfor SU-bestemmelserne.

Ulla Baggesgaard spurgte, hvilke tanker ledelsen har om de udegående medarbejdere, SKPer, hjemmevejledere, B/U-konsulenter m.fl. Derudover påpegede hun, at Mål- og Rammekontorerne risikerer at blive løsrevet fra den øvrige struktur og kommunikation. Hun spurgte endvidere til, hvordan vi vil bære os ad med at få ro til at implementere omstruktureringen. Og hvordan vi sikrer, at medarbejdere ikke søger væk undervejs i processen, og hvad vil vi gøre for at gøre det attraktivt at blive i forvaltningen.

Palle Øvlisen påpegede, at de har et Brugerråd, som fungerer i forhold til ASU. Endvidere finder han, at der er gode ting i oplægget, alle har mulighed for at få indflydelse og organisationen bliver fremtidssikret. Forslaget lægger op til, at vi skal tænke og arbejde på en anden måde.

Henning Petersen sagde, at det er bedre at udvise stor tålmodighed. Det vil være ærgerligt at gå ind i en proces, hvis det skaber utryghed.

Jens Elmelund sagde, at man skal passe på med at have fastlåste meninger om, at omstruktureringer ikke gavner noget. Strukturændringer skal gøres rigtigt og tænkes igennem, og logistikken skal fungere. Med hensyn til de rejste problemstillinger som f.eks. hvordan man får fat i papir, er der nogen, som skal komme med bud på. Hvis det ikke kan lade sig gøre, må vi finde en anden vej og nå de samme mål.

Henrik Dencker fremførte, at når vi kender strukturen, kan vi bedre drøfte ASU-strukturen. Dernæst sagde han, at det er vigtigt at have fokus på, hvor mange medarbejdere omorganiseringen vil berøre. På ledelsessiden vil der være et nyt ”set up”. Derudover foreslår man, at samle administrationen i en enhed. Endvidere skal sikringsydelse i den ny struktur tilknyttes ny forvaltning. Det er ikke voldsomme store ændringer i forhold til mange medarbejdere. Ledelsen skal naturligvis være opmærksom på at støtte op og være med til at skabe de bedste rammer.

Linda Svendsen påpegede, at medarbejderne som arbejder med sikringsydelser formentlig ikke kan se sig selv i en overførsel til Økonomiforvaltningen. Ledelsen skal være forberedt på, at nogle medarbejdere vil sige op, og at det vil blive vanskeligt at skaffe

kvalificeret personale til erstatning.

Anette Laigaard sagde, at udegående medarbejdere kobles op på dem, de er koblet op på i dag. I forhold til Mål- og Rammekontorerne er hun ikke bekymret for, at de mister jordforbindelsen. Endvidere sagde hun, at når en omstrukturering strækker sig over lang tid, er der altid risiko for tempotab. Vedrørende Ulla Baggesgaards kommentarer sagde hun, at HSU eventuelt kan komme med bud på, hvad vi kan gøre. Under alle omstændigheder er det vigtigt undervejs i processen at have en god kommunikation.

Arne Bertram sagde, at oplægget til ny lokal organisering kan medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser med mulighed for faglig specialisering og en mere robust organisation. Endvidere er det vanskeligt at håndtere snitfladeproblemstillinger på små arbejdspladser. Der er god mening i at etablere større enheder.

Henning Petersen sagde, at det ikke er hans indtryk, at medarbejdere der har med sikringsydelse at gøre frygter for, at de skal skifte forvaltning.

Sven Bjerre mener, at det bliver spændende at blive en del af sikringsafdelingen under borgerservice. Økonomiforvaltningen vil gerne holde fast i de faglige kompetencer, vi har på området.

Jens Elmelund sagde med hensyn til spørgsmålet om udegående medarbejdere, at det vil være samme konstruktion som i dag. Medmindre vi får udspil fra arbejdsgrupperne.

Linda Svendsen foreslog, at ledelsen sammen med de faglige organisationer nedsætter en ad hoc arbejdsgruppe om personaleflow.

Henrik Dencker svarede, at B-siden er tiltænkt en rolle som følgegruppe.

Konklusion

Der er givet en orientering om ny struktur. Der er enighed om at følgegruppen ser på samarbejdsstrukturen og principper for, hvordan vi flytter medarbejdere. De faldne bemærkninger indgår i det videre arbejde i den ny struktur.

Punkt 2. Principper for inddragelse af samarbejdsudvalg og medarbejdere i forbindelse med ny lokal struktur

Linda Svendsen spurgte, om Rådgivningscentret er tænkt ind i arbejdsgruppen på voksenområdet. Hun finder, at det vil blive vanskeligt at dække øvrig voksen- og rådgivningscenterdelen med det antal medarbejdere, der er lagt op til skal deltage i arbejdsgruppen.

Samtidig påpegede hun, at det er vanskeligt at se, at personalet der sidder med sikringsydelse får lejlighed til at ytre sig.

Dernæst sagde Linda Svendsen, at administrationen på handicapcentret og udførerenheden vel også på sigt skal overføres til servicecentret. Det betyder, at medarbejderne måske skal flytte igen. De skal vel også høres.

Henrik Dencker svarede, at hvis overflytning af sikringsydelse er en del af det endelige forslag til ny lokal organisering, vil medarbejderne få mulighed for at ytre sig.

Konklusion

HSU er enig i de fremlagte principper for inddragelse af samarbejdsudvalg og medarbejdere i forbindelse med ny lokal struktur. HSU godkender kommissoriet med den ændring, at der skal udvides i antallet af medarbejderrepræsentanter fra 3 til 5 på voksenområdet i forhold til en bredere repræsentation fra rådgivningscentret, samt at der skal yderligere 1 chef med fra rådgivningscentret.

Punkt 3. Eventuelt

Linda Svendsen spurgte i forhold til kommende borgerservicecenter i Bispebjerg, hvordan strukturen ”strikkes” sammen, og om forvaltningen må tage administrationsdelen ud af lokalcentret, og hvad det eventuelt koster på ressourcesiden.

Sven Bjerre svarede, at vi drøfter effektiviseringer med Økonomiforvaltningen. Vores beregninger er mindre end dem Økonomiforvaltningen kommer frem til. Endvidere mangler Økonomiforvaltningen at dokumentere effekten i Socialcenter Valby.

Linda Svendsen påpegede, at samlokaliseringen vel ikke kan fungere, da vi jo ændrer strukturen, og Bispebjerg derfor ikke vil se ud på sigt som de gør i dag. Dernæst opfordrede hun ledelsen til at have fokus på information og inddragelse.

Bilag udsendt til mødet:

Principper for inddragelse af samarbejdsudvalg og medarbejdere i forbindelse med ny lokal struktur

Kommissorier, HSU arbejdsgrupper vedr. ny lokal struktur, efterår 2008

Organisationsplan for Socialforvaltningen 2008-2012 – oplæg til ny lokal organisering

