



02-04-2014

## Referat af HovedMED fredag den 28. marts 2014

Dato: Fredag den 28. marts 2014

Tid: Kl. 10.00-13.00

Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.

2014-0030709

Dokumentnr.

2014-0030709-4

### Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	Næstformand, HK Kommunal
Jens Flyvholm	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Mette Meisner	Fællestillidsrepræsentant	DJØF
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Glenn F. Andersen	Den sociale hjemmepleje	AMR, den sociale hjemmepleje
Rico Oslev	Rundforbivej	AMR, Centre for børn og unge
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef for Kontoret for organisationsudvikling	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Lasse F. Steenland	Centerchef for autisme og specialpædagogik	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse

Sagsbehandler

Rikke Reitzel

**BG1 - Rikke Reitzel**

Bernstorffsgade 21  
1592 København V

Telefon  
3317 3249

E-mail  
QA09@sof.kk.dk

www.kk.dk

Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)
Mette Ploug Nielsen	Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Kathe Jalsing	Gruppenleder, Den sociale hjemmepleje	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejds miljøkoordinator, HR Administration	Observatør
<b><u>Afbud:</u></b>		
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Jørgen Segall	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø)
<b><u>Gæster</u></b>		
Gitte Bylov Larsen	MR Voksne	Dagsordenspunkt 7 & 8

### Dagsorden

1. **Tage nyt billede af HovedMED**
2. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
3. **Arbejds miljø – fast punkt.** Medindflydelse
  - Opfølgning på arbejds miljøindsatser 2013.
  - Drøftelse af arbejdsulykker 2013. **Bilag:**
    - o 3.1 Arbejdsulykker i SOF 2013
    - o 3.2 Tilbage meldinger fra centrene om udviklingen i antallet af anmeldte arbejdsulykker i 2013
4. **Sygefravær – status og opfølgning.** Medindflydelse. **Bilag:**
  - 4.1 Sygefravær 2013
5. **Ordninger for særlige beskæftigelsesformer i SOF.** Medindflydelse. **Bilag:**
  - 5.1 Særlige beskæftigelsesordninger – oversigt til HovedMED
6. **Organisationsændring på handicapområdet.** Medindflydelse.
  - Overførsel af autismetilbuddet på Lærkevej fra Center Paletten til Center for autisme og specialpædagogik. **Bilag:**
    - o 6.1 Notat til HovedMED vedr. Autismetilbuddet på Lærkevej
    - o 6.2 Brev fra medarbejderne på Lærkevej
  - Overførsel af Dag hjemmet Svanevej fra Center Paletten til Bo- og dagtilbuddet Musvågevej i Center for multiple funktionsnedsættelser. **Bilag:**
    - o 6.3 Notat til HovedMED vedr. Dag hjemmet Svanevej
    - o 6.4 Brev fra medarbejderne i Center Paletten
7. **Udvikling af misbrugsområdet.** Medindflydelse. **Bilag:**
  - 7.1 Udvikling af misbrugsområdet

8. **Mere samskabelse og frivillighed i SOF.** Orientering. **Bilag:**
  - 8.1 Orientering om samskabelses- og frivillighedsfokus i SOF
9. **Orientering om beslutninger vedr. anvendelse af arbejdsbeklædning til medarbejdere på bosteder.** **Bilag:**
  - 9.1 Beslutning om anvendelse af arbejdsbeklædning
  - 9.2 Procesplan i forbindelse med udmøntning af arbejdsbeklædning
  - 9.3 Vejledning om arbejdsbeklædning
  - 9.4 Brugen af arbejdsbeklædning på handicap-, udsatte-, og psykiatriområdet
10. **Orientering om besparelse som følge af tilkøb af selvbetjeningsløsning og udfasningen af telefonfleksystemet**
11. **Status på budgetprocessen 2015.** Medindflydelse
12. **Ledelsens besvarelse af spørgeskema fra KL vedr. MED og TR.** Orientering. **Bilag:**
  - 12.1 Spørgeskema vedr. MED og TR
13. **HovedMED medlemmer som kontaktperson for AfdelingsMED.** Orientering. **Bilag:**
  - 13.1 Oversigt over fordeling af AfdelingsMED på HovedMED medlemmer
14. **Årshjul, inkl. sager på vej.** **Bilag:**
  - 14.1 Årshjul 2014/2015
15. **Meddelelser**
16. **Eventuelt**

## Referat

### Ad. 2 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Det blev foreslået at flytte punkt 11 vedr. budget 2015 op på dagsordenen som punkt 4. Punktet fastholdes i referatet som punkt 11.

### Ad. 3 Arbejdsmiljø – fast punkt

#### *Opfølgning på arbejdsmiljøindsatser 2013*

Tina Busholdt fortalte kort om centrenes arbejde med arbejdsmiljøhandleplaner. Hun har været i kontakt med centrene, for at høre hvordan det går med deres arbejdsmiljøhandleplaner og indtrykket er, at det går godt, og der er god fokus på arbejdet. Det at lave arbejdsmiljøhandleplaner er nu en integreret del af AfdelingsMEDs arbejde. Efter sommerferien vil HovedMED få en ny status hvoraf man kan se hvad, der konkret arbejdes med i MEDudvalgene.

#### *Drøftelse af arbejdsulykker 2013*

Der var vedlagt bilag til punktet vedr. ulykkesstatistik for SOF i 2013 samt tilbagemeldinger fra centrene om udvikling i antallet af anmeldte arbejdsulykker i 2013. ([Arbejdsulykker i SOF 2013](#) & [Tilbage melding fra centrene](#))

### Konklusion

Status blev givet og taget til efterretning, og der vil være fortsat opmærksomhed på udviklingen.

#### **Ad. 4 Sygefravær - status og opfølgning**

Anette Laigaard indledte med at sige, at vi i SOF er nået langt i forhold til vores arbejde med sygefravær, men at der stadig er et stykke vej endnu, hvorfor det er vigtigt fortsat at arbejde med fravær og nærvær konsekvent.

Helle Vibeke Carstensen orienterede om, at arbejdsgruppen under HovedMED vil kigge på tallene og mulige forklaringer på, hvorfor vi ikke helt når måltallene, så vi kan blive klogere på, hvad vi kan gøre ved det. Samtidig vil der også blive kigget på forebyggelsesdelen

Linda Svendsen sagde, at det er vigtigt lokalt at arbejde med forebyggelse, men at det samtidig også kunne være relevant at se på, om der er noget i forhold til forebyggelse, som er tværgående og derfor skal løftes højere op. F.eks. slidtage og forebyggelse heraf er vigtigt at have fokus på, ikke kun på den enkelte arbejdsplads men også højere oppe i systemet i et bredere forum. I materialet til sygefraværskrøftelsen i Det centrale Samarbejdsorgan (CSO) peges der bl.a. på kritisk sygdom og nedslidning som årsag til noget af sygefraværet, hvilket er vigtigt at have for øje, når man kigger på sygefraværstatistikker.

Helle Haslund sagde, at der, selvom vi i SOF ikke har nået vores måltal, er sket et fald i sygefraværet, og at det kan være en drøftelse værd, hvor langt ned sygefraværet kan komme taget de forskellige arbejdstyper i SOF i betragtning.

Helle Haslund påpegede derudover, at personale ansat i særlige stillingers sygefravær også tæller med i sygefraværstatistikken, hvilket er vigtigt at have for øje, når man ser på en arbejdsplads' samlede sygefravær.

Anne Steenberg opfordrede til, at der bliver ved med at være fokus på sygefraværet på forvaltningsniveau, da det har en anden effekt end kun at have drøftelserne lokalt. Hun udtrykte en bekymring i forhold til sygefraværet for 2014, da der ses en stigning, som det er svært at finde en umiddelbar forklaring på.

Linda Svendsen sagde, at det arbejdspress, der er, også kan være en væsentlig faktor i forhold til sygefraværet, og at forebyggelse her er et vigtigt element.

Anne Steenberg sagde, at hun ikke nødvendigvis har indtryk af, at arbejdspresset er stigende, men at det selvfølgelig er vigtigt, at der hele tiden er fokus på at finde nogle gode løsninger leder og medarbejder imellem.

Lillian Albeck påpegede, at det også er vigtigt at se ud over statistikkerne, da disse ikke kan afspejle og rumme alt. Der bør også være et generelt fokus på god personalepolitik.

Helle Haslund sagde, at det kunne være interessant at kigge på forholdet mellem magtanvendelse og sygefravær – hvor meget handler egentlig om brugerne og de situationer medarbejderne står i.

Jens Theodor Ahm sagde, at det kunne være interessant at kigge nærmere på om omstruktureringer medfører en stigning i sygefraværet.

Anette Laigaard medgav, at der er rigtig mange undersøgelser, der kunne være interessante at lave, men at organisationen på nuværende tidspunkt ikke har ressourcerne til at sætte større undersøgelser i gang. Det er vigtige fokusområder, som vi skal have in mente.

Knud Andersen sagde, at der kunne være behov for et forstærket fokus på sygefraværet. Samtidig var han af den opfattelse, at en større del af sygefraværet i dag vedrører medarbejdernes liv generelt og ikke kun har med arbejdsforholdene at gøre. Det bliver derfor nødvendigt, at ledere forholder sig til medarbejdernes liv i bredere forstand.

Lasse Steenland var enig i, at det er vigtigt at have og fastholde fokus på sygefravær, da erfaringen er, at når fokus slækkes, så stiger fraværet. Lederne har i dag rigtig mange gode værktøjer, som de kan gøre brug af i det daglige i forhold til at sætte fokus på fravær og trivsel.

Helle Vibeke Carstensen rundede punktet af og sagde, at arbejdsgruppen vil kigge videre på sygefraværstallene og mulige sammenhænge og forklaringer. I forhold til de tal, der er blevet forelagt HovedMED, er de fra 2013, hvor sygefraværprojektet stadig kørte. Tallene afspejler derfor ikke en nedprioritering af sygefraværsindsatsen ressourcemæssigt.

### **Konklusion**

Status på sygefravær blev givet og drøftet. SOFs sygefravær er generelt steget en smule fra 12,8 fraværsdagsværk i 2012 til 13,0 fraværsdagsværk i 2013. Måltallet for 2013 var 12,1. Arbejdsgruppen under HovedMED vil kigge på sygefraværstallene og undersøge mulige sammenhænge og forklaringer.

### **Ad. 5 Ordninger for særlige beskæftigelsesformer i SOF**

Helle Vibeke Carstensen gav en kort introduktion og henviste til [bilaget](#), som giver et overblik over de forskellige ordninger for særlige beskæftigelsesformer, der er i SOF, hvordan der arbejdes med dem, hvilke kvoter der er, og hvordan måltalsopfyldelsen ser ud. For ordningen vedr. løntilskud er måltalsopfyldelsen på nuværende tidspunkt i rød. Det ser ud til, at SOF har rigtig svært ved at opfylde den kvote vi har, hvilket betyder, at SOF/Kontoret for organisationsudvikling vil prøve at arbejde med en ny måde at opfylde krav og kvoter.

Der bliver derfor igangsat nogle 'Hvad nu hvis – projekter', med hvilke det forsøges at koble organisationens ønske om viden på et bestemt område med et ordentligt tilbud til de mennesker, der skal i løntilskud og uden at belaste arbejdspladserne. Et projekt kunne f.eks. omhandle indsamling af viden i forhold til hvordan, vi inddrager frivillige i arbejdet i SOF. Der vil for hvert projekt være en projektejer, som er aftager af den viden, der bliver indsamlet. Det vil blive lavet i samarbejde med BIF.

Jens Flyvholm kvitterede for det gode oversigtsskema men bemærkede, at det er nødvendigt at have fokus på hvor mange ordinært ansatte, der er i forhold til ekstraordinært ansatte på nogle arbejdspladser. Nogle steder ses det desværre, at der skæres i antallet af ordinært ansatte for at kunne ansætte elever. Der til kommer, at det kræver tid og ressourcer at oplære elever mm. Jens Flyvholm opfordrede derfor til at have fokus her på.

Linda Svendsen bemærkede, at oversigten over de forskellige jobordninger er rigtig fin og overskuelig, og opfordrede til at den lægges på kkintra, så andre også kan få gavn af den.

Linda Svendsen fortalte, at arbejdsgruppen vedr. særlige jobordninger mellem forvaltningen og de faglige organisationer er kommet op at køre igen, hvilket er positivt og kan være med til at henlede opmærksomheden på, at det i SOF er aftalt, at det er tillidsrepræsentanten fra det pågældende fagområde, der underskriver f.eks. løntilskudsjobbene. Det har haltet lidt i 2013, men det bliver der så strammet op på nu.

Anette Laigaard sagde, at det kunne være oplagt at opfordre AfdelingsMED til at drøfte dette område med henblik på blandt andet fordelingen af antal stillinger inden for de forskellige ordninger.

Lillan Albeck opfordrede til at tænke arbejdsmiljø ind i arbejdet med og drøftelsen af de særlige beskæftigelsesformer.

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at Kontoret for organisationsudvikling tager på besøgsrunder i forvaltningen, med henblik på at få en snak om hvilke af de særlige beskæftigelsesformer, der egner sig bedst på den enkelte arbejdsplads. SOF laver vejledende kvoter på områderne, der bruges som udgangspunkt for drøftelsen med arbejdspladsen.

Med hensyn til elever er der lavet en forstærket indsats med henblik på at højne kvaliteten af de elever, der bliver ansat. I første omgang er det på det administrative område, hvor Kontoret for organisationsudvikling er gået med ind i ansættelsesudvalget. Der er i øjeblikket en dialog med DU-kontorerne om hvordan, der kan laves en forstærket indsats i forhold til de andre elever.

### **Konklusion**

Ordninger for særlige beskæftigelsesformer i SOF blev drøftet. SOF har svært ved at opfylde kvoten for løntilskudsstillinger, hvorfor der vil blive arbejdet med en ny måde at opfylde krav og kvoter på – herunder oprettelse af 'hvad nu hvis – projekter'.

### **Ad. 6 Organisationsændring på handicapområdet**

Anna- Belinda Fosdal fortalte kort om de to foreslåede organisationsændringer på handicapområdet ([Autismetilbuddet Lærkevej](#) & [Daghjemmet Svanevej](#)).

Ændringen lægges frem nu, således at der er mulighed for at få nogle drøftelser af forslaget.

*Overførsel af autismetilbuddet på Lærkevej fra Center Paletten til Center for autisme og specialpædagogik.*

Baggrunden for forslaget om overførsel af Lærkevej er et ønske om at skabe synergi ved tæt samarbejde og vidensudveksling med de bo- og dagtilbud i Center for autisme og specialpædagogik, som har erfaring med den målgruppe, der i dag er på Lærkevej, hvor i blandt der er nogle brugere, som har en udadreagerende adfærd. Medarbejdergruppen på Lærkevej har arbejdet meget målrettet med at skabe et godt tilbud for brugerne, men det vurderes at ville være godt for medarbejderne at blive en del af et center, der har større erfaring med denne målgruppe, så de ikke står så alene med den faglighed, der skal til i forhold til disse brugere. Det foreslås derfor, at

Autismetilbuddet på Lærkevej flytter til Center for autisme og specialpædagogik pr. januar 2015. Der vil ikke være tale om en fysisk flytning, kun organisatorisk.

*Overførsel af Dag hjemmet Svanevej fra Center Paletten til Bo- og dagtilbuddet Musvågevej i Center for multiple funktionsnedsættelser.*

Baggrunden for forslaget om overførsel af Svanevej er et ønske om i højere grad at kunne tilgodese brugernes behov for fleksibilitet og individuelt tilrettelagte dagtilbud. Det foreslås, at Dag hjemmet Svanevej flytter til Musvågevej i Center for multiple funktionsnedsættelser pr. 1. januar 2015. Der vil ikke være tale om en fysisk flytning, kun organisatorisk.

Der er i forhold til begge forslag kommet henvendelser fra medarbejderne ([Brev fra medarbejderne på Lærkevej](#) & [Brev fra medarbejderne i Center Paletten](#)).

Helle Haslund bemærkede i forhold til henvendelserne fra medarbejderne, at det er vigtigt at tage dem med i de fremadrettede overvejelser direktionen skal have.

Helle Haslund kommenterede derudover på, at forslagene om organisationsændringer også er en del af spareforslagene til budget 2015, og at der kan være et skisma i forhold til, at ændringerne er i HovedMED nu samt bliver politisk behandlet i forbindelse med budget 2015.

Anna-Belinda sagde, at der er nogle gode organisatoriske bevæggrunde for at ville gennemføre organisationsændringerne, og at de derfor ønskes gennemført uagtet om spareforslaget går igennem eller ej. Det tages derfor op på HovedMED nu.

#### **Konklusion**

Forslag til organisationsændringer på handicapområdet blev forelagt og drøftet. HovedMED tager til efterretning af processen er sat i gang. De indkomne henvendelser fra medarbejderne tages med i de fremadrettede overvejelser.

#### **Ad. 7 Udvikling af misbrugsområdet**

Gitte Bylov Larsen, kontorchef i MR Voksne, indledte med at fortælle om procesplanen for udvikling af misbrugsområdet (læs [her](#)). Den overordnede proces er netop blevet godkendt af SUD.

Processen er delt op i to faser. 1) Udfordringsfasen - hvor det identificeres, hvad der fungerer og ikke fungerer i den nuværende udformning af behandlingssystemet. Det skal ske gennem inddragelse af brugere, pårørende, medarbejdere og eksterne interessenter. Når udfordringerne er identificeret vil de blive forelagt SUD. 2) Løsningsfasen - når der er taget politisk stilling til udfordringerne, vil der igen være en inddragende proces, hvor medarbejdere, pårørende, brugere og eksterne interessenter peger på løsninger på udfordringerne.

Der er tale om en lang og inddragende proces, som køres i tæt samarbejde med Kontoret for organisationsudvikling.

Lillan Albeck spurgte til om handicapcentret også er indtænkt som en mulig interessent?

Gitte Bylov Larsen svarede, at Handicapcentret ikke umiddelbart har været tænkt ind, men at det selvfølgelig vil være relevant at se på.

Helle Haslund undrede sig over, at HovedMED først kommer ind så sent i processen. HovedMED skal også inddrages i første fase vedr. prioritering af udfordringerne, inden det forelægges SUD i august.

### **Konklusion**

HovedMED blev orienteret om den overordnede procesplan for udviklingen af misbrugsområdet.

### **Ad. 8 Mere samskabelse og frivillighed i SOF**

Anette Laigaard indledte og fortalte, at SUD arbejder med et grundlagspapir, som handler om, hvad de næste fire år skal kendetegnes ved, og at et af temaerne her hedder samskabelse og frivillighed. Frivillighed er således højt på dagsordenen og vil få stor politisk fokus.

Gitte Bylov Larsen, kontorchef i MR Voksne, orienterede HovedMED om samskabelses- og frivillighedsfokus i SOF. Det øgede fokus på inddragelse af frivillige og samskabelsesprojekter skal være med til at skabe merværdi for borgerne og sikre en mere helhedsorienteret indsats. Det er et tillæg til det gode arbejde, der allerede udføres på Socialforvaltningens tilbud. De frivillige skal ikke overtage allerede ansattes opgaver.

Der er i SOF i dag allerede projekter, hvor frivillighed fungerer som supplement til de tilbud SOF har. Der er blandt andet et samarbejde mellem Røde Kors og SOFs herbergstilbud med projektet 'Makkerskab'. Her går de frivillige ind og støtter op om og følger den hjemløse, når han/hun får en bolig.

Det at inddrage frivillige kan være med til at berige arbejdet i SOF og borgerne, men der er også tale om nye samarbejder og snitflader, som det selvfølgelig er vigtigt at forholde sig til.

Linda Svendsen sagde, at det i forhold til at skabe et godt samspil mellem ansatte og frivillige er vigtigt at få nogle klare retningslinjer for, hvor skellet går mellem at være ansat og frivillig. Det kan ellers medføre misforståelser og usikkerhed blandt medarbejderne. Linda opfordrede til at nedsætte en arbejdsgruppe under HovedMED, som kan være med til at drøfte og definere nogle rammer og præmisser for inddragelse af frivillige i arbejdet i SOF.

Helle Haslund undrede sig over, at HovedMED ikke har været inddraget i de temadrøftelser, der har været om frivillighed.

Hun opfordrede til at tænke HovedMED men også de faglige organisationer med ind, da det kan være givtigt at have en tæt dialog og samspil på dette område, blandt andet i forhold til den usikkerhed, der kan opstå blandt medarbejderne.

Helle gjorde derudover opmærksom på, at der er udarbejdet et frivilligcharter mellem KL og de faglige organisationer.

Anette Laigaard sagde, at hun netop af samme årsag havde inviteret Dennis Kristensen fra FOA med til det ledertræf, der netop er blevet afholdt af Økonomiforvaltningen.



Lillian Albeck påpegede, at det også i denne sammenhæng er vigtigt at huske at have fokus på arbejdsmiljø.

Helle Vibeke Carsten gjorde opmærksom på, at der i dag findes en masse materiale om frivillighed på Københavns Kommunes hjemmeside. I forhold til ønsket om at have inddraget og inviteret HovedMED og medarbejderrepræsentanterne til tidligere drøftelser mm., sagde Helle Vibeke, at de indtil nu afholdte konferencer mm. har været for ledere, og at medarbejderrepræsentanterne selvfølgelig vil blive inviteret, når der kommer noget.

Anette Laigaard sagde, at det kunne være godt og relevant at se på det charter, der findes, og om der er behov for at lave vores eget for SOF.

Jeppe Marker Svendsen sagde, at det også er vigtigt at få defineret, hvad borgerne kan forvente af de frivillige.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at der vil blive inviteret til en arbejdsgruppe blandt HovedMEDs medlemmer, som kan have nogle videre drøftelser.

#### **Konklusion**

HovedMED blev orienteret om samskabelses- og frivillighedsfokus i SOF. Der vil blive nedsat en arbejdsgruppe under HovedMED som skal være med til at drøfte og definere nogle rammer og præmisser for inddragelse af frivillige i arbejdet i SOF.

#### **Ad. 9 Orientering om beslutninger vedr. anvendelse af arbejdsbeklædning til medarbejdere på bosteder.**

Anna-Belinda Fosdal orienterede om den proces, der har været kørt. I foråret 2013 blev brugen af arbejdsdragter på SOFs tilbud drøftet i HovedMED i forlængelse af en udbudsproces i Københavns Kommune. HovedMED besluttede, at Centerledelserne for alle tilbud på handicap-, udsatte-, og psykiatriområdet, efter høring af AfdelingsMED, skulle beslutte om og på hvilke tilbud/afdelinger medarbejderne skal benytte arbejdsbeklædning. Procesplanen herfor blev aftalt i HovedMED og en arbejdsgruppe med deltagelse af FOA, LFS, DU Handicap og DU Udsatte og psykiatri gennemgik og godkendte det materiale, som blev udsendt til centrene med udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens vejledning om arbejdsdragter. Resultatet af høringen er, at et enkelt center på handicapområdet har meldt tilbage, at der er behov for at indføre arbejdsbeklædning, begrundet i at der er to afdelinger under centret, hvor der er konkret smitterisiko med MRSA bakterier.

Jens Flyvholm kommenterede på den proces, der har kørt og særligt det spørgsmål, man har stillet til centrene/AfdelingsMED, hvor man har spurgt til ønsket om og behovet for at bruge arbejdsdragt. Jens havde ønsket, at man i stedet havde bedt arbejdspladsen forholde sig til, om den falder inden for de områder, hvor vejledningen fra Sundhedsstyrelsen definerer, at der er behov for at bruge arbejdsbeklædning. Jens stillede spørgsmålstejn ved om, det er retvisende, at der kun er et center i SOF, som falder inden for vejledningen.

Linda Svendsen spurgte til økonomien i forhold til indkøb af arbejdsbeklædning samt eventuel etablering af omklædningsfaciliteter – afholdes udgifterne lokalt? Og kunne økonomien i givet fald være en hindring for at få arbejdsbeklædning?

Lasse Steenland sagde, at udgifterne til indkøb af arbejdsbeklædning mm afholdes lokalt, og at han ikke kunne forestille sig at økonomien ville stå i vejen.

Anna-Belinda Fosdal sagde, at det er vigtigt at være opmærksom på, at det der har været drøftet i denne sag, har været hvorvidt man skal bære arbejdsbeklædning fra start til slut af arbejdsdagen, ikke værnemidler. Værnemidler anvendes og er til rådighed på arbejdspladserne i dag. På baggrund af dialog med Sundhedsstyrelsen om fortolkning af vejledningen, er det blevet vurderet, at SOFs arbejdspladser ikke falder inden for vejledningen.

Anette Laigaard rundede af og sagde at orienteringen er taget til efterretning. Det er vigtigt at være opmærksomme på, at vi ikke får skabt de gamle institutioner igen samtidig med, at vi selvfølgelig sikrer at medarbejdernes sundhed ikke bringes i fare.

#### **Konklusion**

HovedMED blev orienteret om resultatet af høringsen af AfdelingsMED vedr. anvendelse af arbejdsbeklædning til medarbejdere på bosteder. Et center har meldt tilbage at der er behov for at bruge arbejdsbeklædning, grundet særlig smitterisiko.

#### **Ad. 10 Orientering om besparelse som følge af tilkøb af selvbetjeningsløsning og udfasning af telefonflekssystemet**

Anette Laigaard orienterede om, at der på baggrund af udfasningen af telefonflekssystemet samt overgang til KS selvbetjeningsløsning - vagtplan vil kunne opnås et samlet mindre ressourceforbrug på myndighedsområdet samt i Bernstorffsgade 17 og 21 pr. år på 6,5 årsværk på grund af opgavebortfald.

HovedMED orienteres her men selve behandlingen foregår i de berørte AfdelingsMED.

Linda Svendsen sagde, at der i sin tid ikke er blevet tilført ressourcer til løsningen af opgaven og stiller sig derfor undrende overfor, at man kan hente en besparelse. Den nævnte opgave har været en del af et samlet opgavesæt.

Linda Svendsen ønskede at se fordelingsnøglen mellem centralforvaltningen og myndighedsområdet i forhold til det antal stillinger, der skal spares.

Helle Vibeke Carstensen havde ikke de præcise tal, men sagde at besparelsen er estimeret til 1 årsværk pr. 300 medarbejdere, der betjenes.

Anette Laigaard sagde, at beregningen ikke udelukkende er matematisk, men at der også bliver skelet lidt til hvor det vurderes realistisk, at besparelsen kan hentes.

## **Konklusion**

Som følge af tilkøb af selvbetjeningsløsning og udfasning af telefonflekssystemet kan der opnås et samlet mindre ressourceforbrug på myndighedsområdet og i Bernstorffsgade 17 og 21 pr. år på 6,5 årsværk. HovedMED blev orienteret her om men selve behandlingen vil foregå i de berørte AfdelingsMED.

## **Ad. 11 Status på budgetprocessen 2015**

Anders Kirchhoff indledte med at orientere om status på budget 2015 ([se slides](#)).

Overførselsforhandlingerne er afsluttet. I aftalen afsættes følgende til Socialudvalgets (SUD) område:

### Driftsmidler i 2014:

- 2,3 mio. kr. til øgede sagsbehandlingsudgifter i forbindelse med deltagelse i det tværfaglige rehabiliteringsteam, der er etableret som led i førtidspensionsreformen.
- 2,7 mio. kr. til sikring af, at der i 2014 kan fastholdes et rimeligt serviceniveau for ledsagelse og støtte på ferier og udflugter for borgere med handicap og sindslidelse. Københavns Kommune har som de fleste andre kommuner hidtil opkrævet betaling fra beboerne for de afledte udgifter, men KL har præciseret, at denne praksis er ulovlig.
- 7 mio. kr. til dækning af en balanceudfordring i SOFs hjemmepleje, der skyldes en markant stigning i antallet af visiterede timer til borgere under 23 år. Med de tilførte midler sikres det, at SOF ikke skal gennemføre servicereduktioner.
- Herudover afsættes samlet 1,1 mio. kr. i drift til tilskud til private organisationer
  - 200 t. kr. til Muhabet
  - 400 t. kr. til FAkti
  - 100 t. kr. til Kringlebakken
  - 400 t. kr. til Fundamentet

### Anlægsmidler

- Samlet 10,7 mio. kr. til håndtering af udestående indtægtskrav til Socialudvalget, der skyldes et mindre statsligt tilskud til Stofindtagelsesrum og hjemløseområdet, end det var forudset i budgetaftale 2014.
- 8 mio. kr. i anlægsmidler til sikring af gennemførelse af anlægsprojekt vedrørende samlingen af 17 aflastningspladser og etablering af Familiehus til børn med handicap på Hans Knudsens Plads. Projektet har vist dyrere end forventet – primært som følge af øgede myndighedskrav
- 380 t. kr. til tablets til Center for selvstændige boformer (Borgere med handicap) som led i et Fricenterforsøg
- 500 t. kr. til styrkelse af Handicapcenter Københavns kommunikation med borgerne.

Den 11. april afholdes det årlige møde mellem medarbejdersiden i HovedMED og SUD. Mødet afholdes fra kl. 12.00-13.00 på Rådhuset. Mødets form og indhold blev drøftet.

Linda Svendsen sagde, at der to dage før mødet med SUD afholdes møde for HovedMED med gennemgang af spareforslagene, og at referatet af det møde kan være med til at danne grundlag for dialogen med SUD.

Helle Haslund spurgte til de udfordringer SOF har pga. demografi.

Anders sagde, at politikkerne endnu ikke har arbejdet med demografi, det skal de efter mødet med medarbejderrepræsentanterne i HovedMED.

Anette Laigaard sagde, at man ikke skal regne med, at der er demografimidler, og at det derfor er vigtigt, at medarbejdersiden får præciseret de udfordringer og behov, de ser, der er.

#### **Konklusion**

Status på budget 2015 blev givet.

Den 11. april afholdes det årlige møde mellem medarbejdersiden i HovedMED og SUD.

#### **Ad. 12 Ledelsens besvarelse af spørgeskema fra KL vedr. MED og TR**

Ledelsen i SOF er blevet bedt om at give en samlet besvarelse på et spørgeskema fra KL vedr. MED og TR ([læs besvarelsen](#)).

Helle Haslund kvitterede for at besvarelsen lægges åbent frem.

Hun kommenterede på den del af besvarelsen, hvor ledelsen giver udtryk for, at det er mellem selve MED-møderne, at der skabes størst værdi, og var ærgerlig over, hvis blandt andet arbejdsgrupperne under HovedMED ikke blev opfattet som en del af det værdiskabende arbejde i HovedMED.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det netop var arbejdsgrupperne, der var tænkt på, som noget af det værdiskabende der sker mellem selve MED-møderne.

Lillian Albeck kommenterede, at det havde været rart at kunne se ud af spørgeskemaet at arbejdsmiljø også er en del af MEDsystemet og dermed også af HovedMED.

#### **Konklusion**

Der blev orienteret om ledelsens besvarelse af spørgeskema fra KL vedr. MED og TR.

#### **Ad. 13 HovedMED medlemmer som kontaktperson for AfdelingsMED**

Anette Laigaard orienterede om, at det som en del af evalueringen af MED-aftalen i efteråret 2013 blev besluttet at hver HovedMED medlem skulle fungere som kontaktperson for 1-2 AfdelingsMED i et forsøg på at skabe en bedre sammenhæng og mindske afstanden mellem MED niveauerne.

Som kontaktperson er man det respektive AfdelingsMEDs faste og genkendelige indgang til at stille uddybende og afklarende spørgsmål i forhold til drøftelser, der har været på HovedMED. Kontaktpersonen skal ikke sagsbehandle på enkeltsager, men evt. hjælpe med at henvise til rette

sted. Det aftales for gang til gang på HovedMED, hvis kontaktpersonen forventes at bære information og viden videre til de respektive AfdelingsMED.

Helle Haslund sagde, at man kunne overveje om det muligvis ville være mere hensigtsmæssig at lave en fordeling hvor flest mulig blev kontaktperson for et nyt og ukendt AfdelingsMED. Det kunne evt. være med til at give nye øjne på tingene.

Helle Vibeke Carsten sagde, at fordelingen er sket ud fra at det skulle give mindst muligt ekstra arbejde

Jens Flyvholm sagde, at der er fordele og ulemper ved begge fordelingsmåder, og at man kunne starte ud med den nuværende fordeling og evaluere undervejs.

Jeppe Marker Svendsen bemærkede, at det er vigtigt at have tidsaspektet for øje, det kan være svært at nå inden for de timer, der er afsat til HovedMED arbejde.

#### **Konklusion**

HovedMEDs medlemmer vil fremadrettet fungere som kontaktperson for 1-2 AfdelingsMED. Se fordelingen [her](#)

#### **Ad. 14 Årshjul, inkl. sager på vej**

Ingen bemærkninger

#### **Ad. 15 Meddelelser**

Ingen meddelelser

#### **Ad. 16 Eventuelt**

Ikke noget til eventuelt