



07-12-2015

**Referat af HovedMED den 4. december 2015**

Dato: Fredag den 4. december 2015  
Tid: Kl. 10.00-13.00  
Sted: Uddannelsescentret, Vordingborggade 15

Sagsnr.  
2015-0260298

Dokumentnr.  
2015-0260298-3

**Mødedeltagere:**

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	HK kommunal, næstformand
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Peter Kruse Hedenborg	Fællestillidsrepræsentant	DS
Evan Max Hansen	Center for socialpædagogik og psykiatri	AMR Centre for børn og unge
Lars Petersen	Organisations og medarbejderrepræsentant	SL
Anne Grethe Kastebo Hansen	Borgercenter Hjemmepleje	AMR, Borgercenter Hjemmepleje
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Chef, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Jan Jensen	Chef, Borgercenter Voksne	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Chef, Borgercenter Voksne	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Chef, Borgercenter Børn og Unge	MY Børn, ledelse
Lasse F. Steenland	Chef, Borgercenter Handicap	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center CAMPO	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)
Kathe Jalsing	Gruppenleder, Borgercenter Hjemmepleje	Borgercenter Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Observatør

Sagsbehandler  
Rikke Reitzel/Susanne Skov

**BG1 - Rikke Reitzel**

Bernstorffsgade 21  
1592 København V

Telefon  
3317 3249

E-mail  
QA09@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009679536

<b>Afbud:</b>		
Kristian Bay Knudsen	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Lillian Albeck	Sagsbehandler, Borgercenter Handicap	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Mette Ploug Nielsen	Skole- og institutionsleder, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Center for børn og unge (ledelse/arbejds miljø)
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Center for udsatte og Psykiatri
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen

### Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Arbejds miljø – fast punkt. Medindflydelse**
  - Arbejds miljøindsats 2016
  - Retningslinjer for politianmeldelser: Bilag
    - 2.1 Forslag til ændring af retningslinjer for politianmeldelse
    - 2.2 Retningslinjer for politianmeldelse, revideret 2015
3. **Temadrøftelse: Særlige beskæftigelsesordninger. Bilag:**
  - 3.1 Notat – temadrøftelse i HovedMED om de særlige beskæftigelsesordninger
4. **Status på KAS (det nye vagtplansystem). Bilag:**
  - 4.1 Status KAS
5. **Investeringsforslag. Bilag:**
  - 5.1 Investeringer i kernevelværd (Budgetaftalen 2016)
  - 5.2 Forslag til Smart investeringer i kernevelværd til Budget 2017, indstilling til SUD
  - 5.3 Kontaktudvalgets bemærkninger til SOF's forslag til investeringspuljen
6. **Ændring af mødedatoer, HovedMED 2016 (marts, april og juni) Bilag:**
  - 6.1 Mødedatoer HovedMED 2016
7. **Årsplanlægning for 2016/Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:**
  - 7.1 Årshjul 2015/2016
8. **Meddelelser**
9. **Eventuelt**

## Referat

### Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger til dagsordenen

### Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

*Arbejdsmiljøindsatsen 2016*

Tina Busholdt orienterede om, at der fortsættes med de indsatser, som blev fastsat i forbindelse med trivselsundersøgelsen. Hvis der i løbet af året dukker nye områder op, som der er behov for at sætte fokus på, vil disse naturligvis blive indarbejdet i arbejdsmiljøindsatsen og dermed de lokale handleplaner.

#### *Retningslinjer for politianmeldelser*

Tina Busholdt fortalte, at retningslinjerne for politianmeldelse er ændret på baggrund af en henvendelse fra LFS, som ikke mener, at vores retningslinjer er i overensstemmelse med kommunens politik om vold, mobning og chikane. Det drejer sig konkret om de situationer, hvor ansatte udsættes for vold og trusler. Det har naturligvis ikke været hensigten, at vi ikke skal følge politikken, så nu er der ændret lidt på nogle formuleringer, og det, der vedrører vold og trusler mod ansatte, er skrevet ind i selvstændige afsnit. Så nu skulle der forhåbentlig ikke være tvivl om, at vi, ligesom hidtil, fortsat følger kommunens politik om, at vold og trusler skal anmeldes, og at det skal ske inden for 72 timer for at sikre, at de ansatte ikke mister muligheden for at søge voldsoffererstatning.

Helle Haslund var enig i, at teksten i retningslinjerne med de nye formuleringer og præciseringer er blevet mere skarp. Samtidig bemærkede hun, at det også har været en kærkommen lejlighed til at sætte fokus på emnet rundt om i organisationen, da det er et dilemmafyldt område.

Tina Busholdt orienterede om, at der er planer om justeringer i teksten i kommunens overordnede politik for vold, mobning og chikane, da Erstatningsnævnet for voldsoffererstatning har skærpet deres praksis i forhold til, hvornår politianmeldelse kan undlades. Det kan ske af pædagogiske eller behandlingsmæssige årsager og skal dokumenteres. Det fremgår allerede i dag af vores retningslinjer for politianmeldelse, at det skal dokumenteres, hvis politianmeldelse udelades, men der kan være behov for at præcisere hvad det konkret er, der skal dokumenteres og hvordan.

Anette Laigaard oplyste, at der også er fokus på området i KL.

Linda Svendsen opfordrede til at det bliver meldt klart ud, at det er meget vigtigt, at politianmeldelse sker indenfor de 72 timer, da det har betydning for om man kan få erstatning. I nogle tilfælde kan det opleves, at en hændelse ikke de første gange giver anledning til politianmeldelse, men måske først den 10. gang. Det er vigtigt at sikre, at der ikke er medarbejdere, der kommer i klemme og af den grund ikke kan opnå erstatning.

Tina Busholdt bemærkede, at det er vigtigt at anmelde hver hændelse, men at retningslinjerne ikke nødvendigvis er nemme at efterleve ude i organisationen, f.eks. i forhold til vurdering af hvornår en hændelse er af alvorligere karakter og derfor skal anmeldes.

Evan Max Hansen nævnte, at personalet på nogle institutioner efterhånden bliver hårdføre og ikke altid får registreret. Det kunne være godt at have en handleplan i konfliktløsninger, der kunne udleveres til nye medarbejdere

Jens Theodor Ahm spurgte, om man har retningslinjer for terror.

Anette Laigaard oplyste, at der er en krisehåndteringsplan. Der kan gives en orientering om denne på et af de kommende HovedMED møder.

### **Konklusion**

Retningslinjer for politianmeldelse er blevet ændret på baggrund af henvendelse fra LFS. Retningslinjerne er sendt ud til alle ledere via ugepakken i uge 51, hvor der linkes til knknet tekst om politianmeldelse og vidnebeskyttelse, som har fået tilføjet ny tekst.

### **Ad. 3 Temadrøftelse: Særlige beskæftigelsesordninger**

Anette Laigaard indledte med at sige, at vi skal have talt emnet godt igennem og finde ud, af hvordan vi fremadrettet får løftet den store opgave på en god måde. Derfor er punktet sat på som en temadrøftelse.

Helle Vibeke Carstensen orienterede om det udsendte [notat](#).

Det er hidtil ikke lykkedes at opfylde alle kvoterne, hvorfor der er behov for at nytænke indsatsen, og se på, hvordan vi kan skabe 100 pct. kvotemålsopfyldelse samtidig med, at der tages højde for, at kernevelfærdsopgaven og den direkte borgerbetjening påvirkes mindst muligt.

En af måderne dette kan gøres på er ved at indtænke virksomhedspraktikkerne i det socialfaglige arbejde, vi i forvejen laver for og med borgerne. Dermed kan disse indsatser ses som et led i at træne færdigheder, der kan være med til at bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet. En anden, mere klassisk, tilgang er ved at iværksætte en række projekter med fokus på at få løftet en række opgaver, som vi ellers ikke ville få gjort.

Der er derfor behov for at tænke sammen om mulige opgaver, det vil skabe værdi for organisationen at få løst.

Helle Haslund bemærkede, at hun ikke kunne genkende billedet af 1.000 arbejdsløse socialpædagoger, der bliver nævnt i materialet.

Helle Vibeke Carstensen oplyste, at tallet er taget fra Danmarks statistik, og at arbejdsløshedstallene vil blive undersøgt nærmere. Hun oplyste endvidere, at der er stor arbejdsløshed på akademikerområdet, og der derfor særligt er brug for opgaver til denne gruppe.

Linda Svendsen bemærkede, at de faglige organisationer befinder sig i en dilemmasituation, idet der på den ene side skæres i personaleressourcer til et opgavesæt, der ikke bliver reduceret tilsvarende, samtidig med at der ansættes ledige i forskellige beskæftigelsesordninger til at løfte nogle af de opgaver, der ikke længere er ressourcer til at få løftet. På den anden side har de faglige organisationer naturligvis en interesse i at gøre en indsats for at få folk tilbage op arbejdsmarkedet.

Linda nævnte derudover, at SOF kan være en svær arbejdsplads at tage folk ind på, på grund af vores brugergruppe, som der skal tages nogle særlige hensyn til.

Hun efterspurgte yderligere viden og statistisk materiale om arbejdsløsheden i Københavns Kommune og hvordan den fordeler sig på faggrupper, for at kunne vurdere om, der er nogle grupper, der bør gøres en særlig indsats over for.

Helle Vibeke Carstensen bemærkede, at der ikke med de særlige beskæftigelsesordninger er tale om at genbesætte stillinger, som er nedlagt på grund af besparelser eller effektiviseringer.

HovedMED gik herefter i gruppearbejde for at drøfte mulige forslag til opgaver samt vurdere fordele og ulemper.

Helle Vibeke Carstensen takkede efter gruppearbejdet for de mange gode tilbagemeldinger. Der kom rigtig mange gode forslag, som Stabscenter SOF (SC O) nu vil se nærmere på og tage med i den videre proces.

Helle Haslund sagde, at det er vigtigt, vi sikrer, det ikke giver problemer, hvis vi tager arbejde fra andre faggrupper.

Linda Svendsen ønskede, at der også bliver set på 12 mdrs. forløb vedrørende SOFs egne medarbejdere i forbindelse med langtidssyge.

Helle Vibeke Carstensen oplyste, at det vil være naturligt at tage dette med i arbejdet.

### **Konklusion**

Idéer og tilbagemeldinger fra temadrøftelsen bringes ind i det videres arbejde. Herefter tages en drøftelse i arbejdsgruppen om særlige beskæftigelsesordninger. Der vil dog blive sat gang i en proces i forhold til ansættelse af virksomhedspraktikanter mv. allerede nu for at komme godt fra start med hensyn til opfyldelse af kvoterne.

### **Ad. 4 Status på KAS (det nye vagtplansystem)**

Helle Vibeke Carstensen orienterede om status på systemet. De sidste lønfejl, som skyldes konverteringsfejl, er rettet med november-lønnen og de resterende lokalaftaler er lovet på plads inden udgangen af året. KS har afholdt stormøder, og der er også tilbud om gå-hjem møder, hvis man har behov for at få gennemgået sin lønseddel.

KAS-styregruppen taler om, hvordan der kan læres af erfaringerne fra denne proces, og hvordan erfaringerne kan bruges i forbindelse med det nye lønsystem.

Helle Haslund fortalte, at de berørte medarbejdere, hun har været i kontakt med, giver udtryk for, at de føler sig godt taget hånd om.

Hun opfordrede derudover lederne til at udlevere mødeskema og afspadsringssaldo til medarbejderne, så de kan følge med.

Jørgen Marthedal var enig i de udfordringer, der er og har været, men opfordrede den enkelte medarbejder til selv at tjekke sin saldo inden eventuel afspadsring for ikke at komme i klemme.

### **Konklusion**

Der blev givet en kort status på KAS.

## **Ad. 5 Investeringsforslag**

Annette Laigaard orienterede om Socialudvalgets drøftelse af investeringsforslagene på mødet den 2. december. De forslag Socialudvalget drøftede havde medarbejdersiden fået gennemgået på kontaktudvalgsmødet den 26. november og haft mulighed for at afgive skriftlige kommentarer til.

Derudover arbejdes der på investeringsforslag, som går på tværs af forvaltningerne. Behandlingen af disse vil formodentlig ske løbende og ikke nødvendigvis så det passer ind i HovedMEDs møderække. Det er rigtig vigtigt, at medarbejderrepræsentanter får mulighed for at se og forholde sig til forslagene, men det er nok også nødvendigt at være indstillet på en proces, der skal køres hurtigt.

Linda Svendsen kvitterede for gennemgangen af investeringsforslagene på kontaktudvalgets møde. En bekymring i forhold til forslagene er, at teknologien bruges som grundlag for personalebesparelser i stedet for at bruge merværdien til yderligere ressourceforbrug på arbejdsindsatsen. Dette ses i lyset af, at sammen med øvrige budgetreduktioner vil den eventuelle ressourcegevinst via teknologien mange gange drukne i yderligere besparelser. Hvilket betyder, at medarbejderne alligevel kommer til at løbe hurtigere.

Sven Bjerre sagde, at der er blevet arbejdet gennem længere tid på de investeringsforslag, som Socialudvalget har haft til drøftelse, og at direktionen mener, det er realistisk at indfri forventningerne beskrevet i forslagene. Samtidig er det dog også nødvendigt at se forslagene i forhold til alternativet, idet den overordnede ramme er, at den offentlige sektor skal effektivisere meget hvert år. Med investeringsforslagene er der mulighed for at investere i teknologi, som kan gøre, at det bliver realistisk ikke at skulle løbe hurtigere i fremtiden men i stedet får en bedre understøttelse og kommer til at arbejde på en anden måde.

Med teknologi er der selvfølgelig noget, der er mindre gennemprøvet end andet, og der vil skulle findes løsninger undervejs, så der kan ikke gives garantier for, hvordan det præcis ender. Men med de foreliggende forslag er der et realistisk bud.

Helle Haslund sagde, at bekymringen er, at vi, når vi indleder noget, der skal motivere medarbejderne, gør det med en viden om, at der måske skæres i ressourcer senere.

Sven Bjerre bemærkede, at omfanget af de årlige effektiviseringer er meget stort, og uden tvivl udfordrer os alle – også direktionen. Det er ikke nogen nem opgave, og der foregår mange drøftelser på ledelsesniveau.

Linda Svendsen ville gerne have, at man kunne være på forkant, når ressourcerne ikke matcher opgaverne, og tage dialogerne på et tidligere tidspunkt, så man kunne gøre en fælles indsats for at løse problemerne og få dokumenteret op ad til i ledelsessystemet for de manglende ressourcer.

Anne Steenberg sagde, at det er vigtigt at arbejde med bevidstheden om, hvad det kræver at implementere ændrede arbejdsgange i relation til velfærds-it. Når vi implementerer nye it-systemer, så handler det om 90 % ændrede arbejdsgange og 10 % it, ikke omvendt, som der har været en tendens til at opfatte det. Det er derfor også rigtig vigtigt, at vi forlods har fokus på

processen omkring implementeringen og husker at have fokus på hvilken merværdi, det giver for den enkelte arbejdsplads og borgeren.

### **Konklusion**

Investeringsforslagene, som blev behandlet på Socialudvalgets møde den 2. december, samt proces for behandling af kommende forslag, blev drøftet.

### **Ad. 6 Ændring af mødedatoer, HovedMED 2016 (marts, april og juni)**

Godkendt:

- 9. marts kl. 10.00 – 13.00
- 15. april kl. 10.30 – 12.30
- 23. juni kl. 14.00 – 16.00

### **Ad. 7 Årsplanlægning for 2016/Årshjul inkl. sager på vej**

Ingen bemærkninger

### **Ad. 8 Meddelelser**

Annette Laigaard fortalte, at Socialudvalget på deres møde den 2. december drøftede den fremtidige organisering af aktivitets- og samværstilbud. Det var en lang og god behandling af punktet, og det bragte mange spændende facetter frem. Fem repræsentationer fra forskellige tilbud i byen havde anmodet om foretræde, og de fik hver et kvarter til at fremføre deres pointer i forhold til indretning af de fremtidige tilbud over for politikerne. Efterfølgende drøftede udvalget både de bydækkende og de enkelte bydeles muligheder. Med afsæt i den drøftelse bliver der nu udarbejdet udkast til endelige modeller, der forventes sendt i høring efter udvalgsbehandling primo 2016.

### **Ad. 10 Eventuelt**

Intet til eventuelt