



**Referat fra mødet i Hovedsamarbejdsudvalget**

01-02-2010

Dato: 29. januar 2010  
Tid: Kl. 10.00  
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal., vær. 315  
Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK/Kommunal (næstformand)  
Helle Haslund, LFS  
Jens Flyvholm, FOA sosu  
Susan Fill Præstegaard, DJØF  
Lars Petersen, SL  
Anders Kristensen, DS  
Thomas Christiansen, KKE  
Anette Laigaard, administrerende direktør (formand)  
Sven Bjerre, direktør  
Jens Elmelund, direktør  
Henrik Dencker, HR Administration  
Arne Bertram, Socialcenter København  
Knud Andersen, Børnefamiliecenter København  
Birgitte Nystrup Lundgren, MR Handicap og  
Psykiatri, (gæst)  
Deltog ikke: Steen Alberts, handicappede og psykisk syge  
Ordstyrer: Arne Bertram  
Referent: Bente Hansen

Sagsnr.  
2010-5892

Dokumentnr.  
2010-76159

Sagsbehandler  
Bente M. Hansen

**Dagsorden:**

**HR Administration**

Bernstorffsgade 21, 3.  
Sal, Lok. 316  
1592 København V

Telefon  
3317 3313

Telefax  
3317 3559

E-mail  
X868@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009684783

www.kk.dk

1. Sager på vej
2. Orientering om budgetproces 2011
3. Ny MEDorganisation
4. Status på budgetaftale 2010 vedr. løn-, personale og regnskab
5. Status på ny struktur
6. Høring vedr. nye modeller for flekstid for AC-medarbejdere med rådighedsforpligtigelse
7. Drøftelse af nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet
8. Orientering om kommunaliseringen af Thorupgården
9. Status på udbud af Krisehjælp
10. Meddelelser
11. Eventuelt

### **Punkt 1. Sager på vej**

Der var ingen bemærkninger til punktet.

### **Punkt 2. Orientering om budgetproces 2011**

Sven Bjerre fortalte, at der afholdes kick-off seminar for det nye Socialudvalg den 26. februar. Udvalget vil blive introduceret til områderne og præsenteret for de væsentligste økonomiske udfordringer i de kommende år. Herudover behandles budgettet den 3. marts, og den 9. april er der budgetseminar. HSU drøfter budgetforslaget den 16. april. Den 21. april vedtager Socialudvalget det samlede budgetforslag.

Jens Flyvholm spurgte om repræsentanter fra B-siden igen i år vil blive inviteret med til budgetseminaret. Desværre kunne ingen deltage sidste år, fordi indkaldelsen blev sendt ud med kort varsel.

Sven Bjerre svarede, at det afhænger af, om Socialudvalget inviterer dem, men at dette vil direktionen kunne foreslå, hvis B-siden ønsker det.

Henrik Dencker oplyste, at det er formuleret i MEDaftalen, at der skal være et årligt møde med politikerne om budgettet efter 1. april 2010.

### **Konklusion**

HSU har fået orientering om budgetproces 2011.

### **Punkt 3. Ny MEDorganisation**

Henrik Dencker fortalte at det er aftalt, at samtlige MED udvalg skal være konstitueret senest 1. april 2010. Der er endvidere besluttet en række aktiviteter som HR Administration er i gang med at forberede. Den 15. marts skal navnene til HovedMED ligge klar. Før det konstituerende møde i HovedMED afholder udvalget en temadag, der bl.a. planlægger det nye udvalgs arbejdsformer og fastsætter

forretningsorden. En arbejdsgruppe med 2-3 repræsentanter fra henholdsvis det nuværende HSU og Arbejdsmiljøorganisationen forbereder temadagen. B-siden bedes udpege navnene.

Forhandlingsorganet har aftalt en proces som følger tre spor med henblik på at understøtte implementeringen af den nye MEDorganisation:

Første spor vil være en indledende orientering til alle nye MEDudvalg, hvor ledelses- og medarbejderrepræsentant fra forhandlingsorganet tager på besøgssrunde på centre på institutions- og bo- og dagtilbudsområdet, myndighedscentre, udførelsen og centralforvaltningen for at præsentere MED, samt hvad forvaltningen vil med den nye MEDorganisation.

Andet spor er etablering af intern uddannelse. HR Administration står for planlægning af uddannelsesforløbet.

Tredje spor er tilbud til alle medlemmer af MEDudvalg om frivillig arbejdsmiljøuddannelse i 2 år.

Derudover nedsættes en arbejdsgruppe under HovedMED med henblik på at tilrettelægge og følge det videre uddannelsesforløb. Til sommer mødes forhandlingsorganet for at evaluere de tre spor samt implementeringen af MED i forvaltningen.

Linda Svendsen sagde, at B-siden har takket ja til at deltage i implementeringsdelen, og navne vil blive meldt ind.

Jens Flyvholm opfordrede til, at datoen for temadagen meldes hurtigt ud.

### **Konklusion**

HSU har godkendt skitse og tidsplan for implementeringsproces – forår 2010.

### **Punkt 4. Status på budgetaftale 2010 vedr. løn-, personale og regnskab**

Henrik Dencker orienterede om, at vi har planlagt nogle spor vi skal følge på henholdsvis regnskabs- og lønområdet. I forhold til regnskabssporet kører processen som planlagt, men opgavesnittet er ikke konkret endnu. For så vidt angår lønsporet forhandler vi med KMD om, hvor snittet skal være. I forbindelse med beslutning om, hvilke medarbejdere der skal overdrages til KMD, vil der blive foretaget en samlet analyse af regnskabs- og lønområdet, således at vi kan påbegynde processen med at tale med arbejdspladserne.

Overdragelsen af de tre hændelser til KMD 1) udarbejdelse af ansættelsesbrev, 2) udarbejdelse af ændringsbreve til ansættelsesbreve og 3) udarbejdelse af løn aftale og fremsendelse til forhandlingsberettiget organisation sker i henhold til reglerne om virksomhedsoverdragelse. HR Administration har udarbejdet principper for overførsel af medarbejdere. Ultimo februar får de medarbejdere der skal overføres til KMD besked. Efterfølgende vil medarbejderne blive indkaldt til interview med KMD. Overflytningen vil ske i perioden 1. august 2010 – 1. november 2010. Med hensyn til regnskabsområdet er der et større tidsmæssig spænd. Henrik Dencker fortalte dernæst, at der har været afholdt orienteringsmøde for ledere og berørte medarbejdere.

Linda Svendsen sagde, at hun også deltog i mødet med løn- og regnskabsmedarbejderne. Mange medarbejdere er frustrerede og forstår ikke de beslutninger, som politikerne har truffet. På regnskabsområdet lægges op til, at besparelsen kan indhentes gennem standardisering af opgaverne og centralisering. Hvorfor standardiserer man ikke på tværs af København, men lader opgaver og medarbejdere blive i forvaltningerne? Der er ingen dokumentation for, at centraliseringer automatisk giver effektiviseringer. På løn- og personaleområdet tvivler medarbejderne på, at KMD-løsningen reelt vil give besparelser, og efter deres opfattelse vil løsningen indebære en risiko for øget bureaukrati. I forhold til om medarbejderne fik svar på deres spørgsmål er svaret nej. Det, der har interesse for den enkelte medarbejder er; ”hvad sker der med mig” og hvornår. I forhold til KMD, er det kun en lille del af det samlede opgavesæt, medarbejderne hver især sidder med, som skal overføres, og man kan derfor ikke umiddelbart pege på, hvem der skal følge opgaven over i KMD. Hvis der skal overføres f.eks. 7 årsværk, hvordan finder man så frem til dem, og hvordan er fordelingen mellem central- og lokalforvaltning og institutionerne. Og det må samtidig forudsættes, at det overførte antal ikke matcher besparelsen. Og igen hvordan beregnes fordelingen på de 3 områder og helt ude på institutionerne. Endvidere var der ledere på mødet fra institutionsområdet, som gjorde opmærksom på, at de har misforstået den udsendte mail og dermed fået medregnet både forbehandling og efterbehandling af den konkrete opgave, der påtænkes overført til KMD, hvilket betyder, at tidsanvendelsen er sat for højt og vil betyde, at der beregnes for mange ressourcer til overførsel. Det skal man være opmærksom på.

Endvidere sagde Linda Svendsen, at ingen arbejdspladser kan klare sig uden administration, hvilket der også blev gjort opmærksom på, på mødet. Det kan betyde på institutionsområdet, at man i stedet tager normering fra behandlingsområdet og bruger på administrationsområdet, hvis der fjernes personale fra

administrationsområdet på institutionerne. Med hensyn til princippapiret har HSU tidligere besluttet de overordnede regler for overførsel af opgaver, og det må være dem, der er gældende. B-siden har ikke yderligere behov for at vedtage principperne.

Henrik Dencker synes det er ærgerligt, at der er så forskellige synspunkter på, hvordan orienteringsmødet blev oplevet. Der blev givet en generel forklaring om baggrunden for beslutningen om overførsel af opgaver til KMD, og der blev orienteret om udfordringerne i den forbindelse. Han tilføjede, at det er muligt at etablere gode arbejdsdelinger, uden at det går ud over de borgerrettede ydelser, og vi vil finde en anden måde at løse de administrative opgaver på. Med hensyn til princippapiret foreslog han, at HSU tager det til efterretning, således at man kan se, at det har været forelagt HSU, og at der ikke er bemærkninger til det.

Linda Svendsen svarede, at politikerne i forbindelse med beslutningen om besparelsen har taget udgangspunkt i, at konsulentrapporterne har peget på store besparelespotentialer, men har gået uden om, at der også peges på, at Københavns Kommune består af 7 borgmestre med tilhørende udvalgsområder, forvaltninger og administrationer, der også er en del af årsagen til, at administrationen er dyrere i København end i andre kommuner. Dernæst sagde hun, at forvaltningen skal følge virksomhedsoverdragelsesloven og tjenestemandreglerne, så der er ikke brug for yderligere principper.

Henrik Dencker svarede, at vi netop refererer til virksomhedsoverdragelsesloven.

Linda Svendsen gjorde opmærksom på, at tjenestemændene kan sige nej til en overførsel.

### **Konklusion**

Der er givet en orientering om status på budgetaftale 2010 vedr. løn-, personale og regnskab. Der er givet en orientering om den proces, der er sat i gang for medarbejdere, som er i spil.

### **Punkt 5. Status på ny struktur**

Arne Bertram orienterede om, at i forhold til Socialcenter København lykkedes de borgervendte funktioner hele vejen rundt. Han udtrykte stor anerkendelse til ledere og medarbejdere for den kæmpe indsats, de har ydet for at få det hele til at falde på plads. Telefonerne fungerede og skærmene var sat op fra dag 1. Den største opgave er nu at få rekonstrueret mange ting. Medarbejderne skal finde sig til rette i nye lokaler og lære nye kolleger og nye chefer at kende. Der har været pres på i forbindelse med lukkedagene og forkerte henvendelser vedr.

borgersager. I forhold til flytningen af sager er samsorteringen en stor opgave, der skal løftes. De administrative arbejds gange arbejder vi nu på at få på plads. I forhold til modtagelsen er det gået rigtig godt. I den forbindelse fortalte han om, hvor stort et fremmøde der har været, og han præsenterede statistikmateriale. Med hensyn til konflikter har der ikke været flere episoder på samme tid end i de tidligere 8 socialcentre. Derudover arbejder man med akustikken i form af afskærmninger både i call-centre og Modtagelse.

Knud Andersen oplyste, at udfordringerne for Børnefamiliecenter København ikke har været så omfattende som for Socialcenter København. Flytningen gik over al forventning og var veltilrettelagt. Der hersker en god positiv stemning, og det er hans opfattelse, at medarbejderne synes, det er en fornuftig løsning. Endelig sagde han, at der mangler fordeling af nogle praktiske opgaver.

Det er også Linda Svendsens indtryk, at den fysiske flytning er gået fornuftigt, og problemer er blevet løst hen ad vejen. Men de fysiske forhold i Modtagelsen er ikke optimale. Der er et stort pres på medarbejderne, også ud over lukketid, og hun advarede om, at det kan ende op med sygdom. Samtidig sagde hun, at det må forventes, at når man kommer fra forskellige arbejdspladser med hver sin kultur, tager det tid at finde sig til rette, og at der skal gives plads til det. Endvidere er arbejds gangene under ændring, det tager også tid at indarbejde. Dernæst sagde hun, at når man har nedlagt de administrative enheder fra socialcentrene, er der opgaver derfra, som nu skal håndteres i børne- og voksenenhederne af de ressourcer, der er til stede dér, og som hidtil har været anvendt til det borgerrettede arbejde. Og uden kompensation. Det belaster.

Derudover har hun lovet, at tage opgaven vedr. telefonbetjeningen i alle myndighedscentrene op i HSU. Medarbejderne føler de bruger uforholdsmæssig meget tid på telefonopkald som betyder, at der mangler ressourcer til øvrige opgaver. Ressourcefordelingen mellem opgavesættene er simpelt hen forkert.

Sven Bjerre sagde, at han er enig i, at vi skal anerkende det store stykke arbejde som ledere og medarbejdere har udført i forbindelse med flytningen. Derudover skal 2 eksterne enheder KEJD og KS også anerkendes for deres indsats, som har været rigtig flot. Med hensyn til spørgsmålet om telefontid svarede han, at analyser viser, at det er mest hensigtsmæssigt at besvare spørgsmål over telefonen i stedet for skriftlige besvarelser, der er mere tidskrævende.

Arne Bertram fortalte, at han altid har været imod telefontid. Socialcenter København har etableret sig med ét call-center for førtidspensionister og ét for enkeltydelser. Der arbejdes ud fra LEAN-konceptet. Op til 8 sidder med enkeltydelser og 4 med

førtidspensionister. De resterende medarbejdere er fri for telefoner, og det giver ro. Medarbejderne sidder ½ dag med telefoner. Endvidere sagde han, at i implementeringsarbejdsgruppen om ny struktur arbejdede man med arbejdstid i forhold til voksenenhederne. Det er også nødvendigt i forhold til Modtagelsen.

Henrik Dencker sagde vedr. opgaver der er tilbage i myndighedscentret, at ved omfordelingen af opgaver er der taget højde for, at der er en række HR-opgaver og økonomiopgaver, der skal løses. Omkring vagtplan er der nogle praktiske ting, som skal løses, og der skal tilføres kompetencer.

Linda Svendsen sagde, at hun er klar over, hvad der ligger i kanalstrategien, men at det er noget andet hun taler om. Hun taler om de opgaver, som skal løses ved siden af telefonpasningen. Der bliver brugt for mange ressourcer på telefonpasningen i forhold til de andre opgaver.

Jens Flyvholm vil også gerne rose processen i forbindelse med flytningen. Flyttefolkene har arbejdet dag og nat. Dernæst sagde han, at de statistikker som Arne Bertram nævner for Modtagelsen er for en periode midt i en måned. Der mangler et almindeligt månedsskifte.

### **Konklusion**

Der er givet en status på ny struktur.

### **Punkt 6. Høring vedr. nye modeller for flekstid for AC-medarbejdere med rådighedsforpligtigelse**

Henrik Dencker fortalte, at punktet handler om, at der er udarbejdet 3 modeller for flekstid for AC-medarbejdere med rådighedsforpligtigelse med henblik på en drøftelse i det centrale HSU/MED. Vi skal vende tilbage til ØU med A- og B-sidens holdning.

Linda Svendsen sagde, at det er B-sidens opfattelse, at rådighedsforpligtigelse og flekstid er et forhandlingsspørgsmål og ikke et HSU spørgsmål.

A-siden er uenig heri, men konstaterede, at B-siden ikke var indstillet på en drøftelse, hvorefter punktet blev afsluttet.

### **Punkt 7. Drøftelse af nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet**

Birgitte Nystrup Lundgren fortalte, at direktionen har besluttet at indføre et nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet. Formålet er at skabe en bedre sammenhæng mellem en borgers funktionsnedsættelse og tildeling af ydelser.

På baggrund af en række politiske drøftelser i SUD blev der i slutningen af 2009 igangsat et pilotprojekt Fælles Sprog med det formål at udvikle metoder og redskaber, der sikrer en mere kvalificeret og systematisk sagsbehandling og økonomistyring. Resultatet af pilotprojektet var så positivt, at styrings- og visitationskonceptet skal udbredes til hele bo- og dagtilbudsområdet.

Som konsekvens af det nye styringskoncept er det nødvendigt at se på organiseringen af visitationen til bo- og dagtilbud på handicap- og psykiatriområdet. Som følge heraf vil der blive etableret tre nye visitationsenheder:

- 1) Visitationsenheden vedrørende børn og unge med handicap. Enheden placeres i børneteamet i Handicapcenter København og etableres 1. juni 2010.
- 2) Visitationsenheden vedrørende voksne med handicap. Enheden placeres i voksenteamet i Handicapcenter København og etableres 1. april 2010.
- 3) Visitationsenheden vedrørende voksne med sindslidelser. Enheden placeres i Socialcenter København og etableres pr. 1. juni 2010.

I forhold til selve processen fortalte Birgitte Nystrup Lundgren, at indstillingen vil blive behandlet i SUD den 10. februar 2010 som led i indførelse af et nyt styrings- og visitationskoncept. For at sikre en god koordination af udviklings- og implementeringsprocessen nedsættes en styregruppe og en følgegruppe. Følgegruppen vil fungere som et rådgivende og kvalitetssikrende organ til styregruppen, der skal sikre sammenhæng mellem styregruppens beslutningstagere og udførerledet. Følgegruppen vil bestå af 3-4 ledelsesrepræsentanter foruden Birgitte Nystrup Lundgren, 3-4 medarbejderrepræsentanter og 1-2 repræsentanter med særlig faglig ekspertise. HSU udpeger 3-4 medarbejderrepræsentanter.

Helle Haslund sagde, at det generelt er en god idé at kigge på visitationsdelen. LFS har i flere år peget på forskellige problemstillinger, som der har været i den eksisterende visitationsmodel. Men hele oplægget kører på metodikken Fælles Sprog, hvilket hun i sin tid rettede henvendelse til Anette Laigaard for at høre, om B-siden ikke skulle involveres i pilotprojektet og fik oplyst, at de ville blive inddraget, før det blev lagt ud på området. Men B-siden har ikke været inde over vedr. selve styringskonceptet, og nu bliver der fremlagt en plan for, at Fælles Sprog bliver indført på alle SOFs områder. Helle Haslund bad udtrykkelig i sin tid om at komme med i en følgegruppe og ville gerne have siddet med i pilotprojektet, da dette startede op og føler nu, at direktionen løber fra sine ord om inddragelse. I forbindelse med økonomistyringen kan der være flere problemstillinger. I forhold til økonomistyringen skal man se på tre ting, basisbudget, aktivitetsbaserede ydelser og kvalitetsstandarder. Nu



bliver konceptet rullet ud på alle områder, og B-siden har brug for en overordnet drøftelse med forvaltningen herom. Hun sagde ja til sammen med Birgitte Nystrup Lundgren at planlægge en temadag for B-siden om Fælles Sprog.

Anette Laigaard sagde, at det er rigtigt, at vi på mødet i oktober talte om, hvordan B-siden kunne få sat deres aftryk.

Jens Elmelund supplerede, at det er det arbejde, der ligger foran os, som B-siden inviteres til at få indflydelse på i følgegruppen. Det er vigtigt at se perspektiverne i de ny redskaber, og at se på borgerens ressourcer er en god metodisk tilgang til det.

Linda Svendsen påpegede, at i høringssvaret fra Handicapcenter Københavns ASU fremgår, at ressourceforbruget de skal bidrage med i visitationsenheden er for stort, i forhold til det forbrug der er i dag på opgaven, hvilket vil gå ud over de resterende opgaver.

Jens Elmelund svarede, at det er de samme opgaver, som medarbejderne har i dag som f.eks. at lave handleplaner, der skal udføres. Der er sat et stort arbejde i gang i forhold til at prioritere opgaven, og vi er godt i vej med det. Flytningen af medarbejdere fra Bernstorffsgade til handicapcentret kommer i givet fald kun til at påvirke arbejdet i forhold til sociale handleplaner i positiv retning, gennem den synergi, der må forventes at komme ved at samle opgaverne. Bekymringerne om ressourceforbrug har direktionen været meget opmærksom på, og det vil blive fulgt tæt.

Arne Bertram bemærkede, at de medarbejdere der skal arbejde med kvalitet i sagsbehandlingen, vil få et spændende værktøj. Han tilføjede, at for år tilbage udarbejdede man ikke handleplaner på børneområdet i forhold til forebyggende foranstaltninger – det gør man nu uden ekstra ressourcer. Nu har man muligheden for at vurdere på handicap- og psykiatriområdet, hvad der er mest nyttigt i forhold til det aktuelle behov = Fælles Sprog tankegangen.

Helle Haslund udtrykte bekymringer for, om visitationsenhederne bliver store nok til at løfte opgaven. Implementeringen af et nyt system giver ekstra udfordringer. Hun sætter spørgsmålstejn til tallene i forhold til visitationen på psykisk syge området, da det ikke i tallene kan ses, at flere sager bliver revisiteret. Endvidere er der noget på vej om ny lovgivning som kan betyde øgede krav om mere hjemtagning. Dvs. ydre forhold kan få indflydelse på antallet af sager og på, hvor mange ressourcer der skal til for at løse dem.

Linda Svendsen gjorde opmærksom på, at hvis forvaltningen vil forbedre kvaliteten, må der tilføres ressourcer udefra og ikke fra

eksisterende opgavesæt.

Birgitte Nystrup Lundgren er enig i, at hvis der vedtages en ny lov, der betyder større arbejdsopgaver, skal der arbejdes på at finde ressourcer til at finansiere det på. Med hensyn til spørgsmålet om flytning af ressourcer svarede hun, at ressourcerne er fordelt i forhold til de opgaver, der ligger. Hun tilføjede, at det er en lokal opgave at fordele ressourcer internt i handicapcentret, og hun er i tæt dialog med Jimmy Streit om opgaven.

Anders Kristensen påpegede, at i høringssvaret fra Handicapcenter København bliver der et underskud på minus 1 medarbejder, der skal løse de øvrige opgaver. Han spurgte, hvordan det hænger sammen.

Birgitte Nystrup Lundgren svarede, at hun taler med Jimmy Streit, da det hænger sammen med handicapcentrets måde at organisere sig på.

Linda Svendsen foreslog at slå styregruppen og følgegruppen sammen til én arbejdsgruppe, fordi B-siden har dårlige erfaringer med følgegrupper.

Ifølge Birgitte Nystrup Lundgren er det ikke muligt at få de faglige diskussioner uden en følgegruppe. Følgegruppen skal give sparring i forbindelse med udviklingen af styringskonceptet. Hun tilføjede, at der vil blive nedsat en række arbejdsgrupper foruden følgegruppen.

Henrik Dencker supplerede, at fokus i styregruppen ligger i de ledelsesmæssige udfordringer.

Linda Svendsen sagde, at B-sidens erfaringer er, at styregruppen har truffet beslutning på forhånd, så indflydelsen fra følgegruppen er så som så.

Birgitte Nystrup Lundgren understregede, at følgegruppemøderne altid vil blive afholdt inden møderne i styregruppen, og at hun via formandsposten i både følgegruppen og styregruppen vil sikre, at tilkendegivelser fra følgegruppen kommer til styregruppens kendskab, inden der træffes beslutning.

Jens Flyvholm bemærkede, at da han deltog i en følgegruppe vedr. reorganisering af hjemmeplejen, afholdt man møder i følgegruppen før møderne i styregruppen.

Jens Elmelund sagde, at han ikke har fået tilbagemeldinger om, at det ikke var en god måde at gøre det på. Hans erfaringer er, at følgegrupper er en god ting, og at det kan fungere med værdifulde diskussioner.

Jens Flyvholm sagde, at der blev lyttet til følgegruppen, men beslutningerne blev truffet i styregruppen.

### **Konklusion**

HSU har drøftet nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet. Med de faldne bemærkninger/aftaler udpeger B-siden 3-4 repræsentanter til følgegruppen i henhold til kommissoriet. Der inviteres til temadrøftelse vedr. Fælles Sprog konceptet.

### **Punkt 8. Orientering om kommunaliseringen af Thorupgården**

Jens Elmelund orienterede om, at BR på mødet den 28. januar 2010 har godkendt at Thorupgården, der i dag er en selvejende institution, videreføres som en kommunal institution. Baggrunden for beslutningen er, at Thorupgården ikke er forankret i en bagvedliggende paraplyorganisation og Thorupgården er både budgetmæssigt og driftsmæssigt i dag stort set integreret i Københavns Kommune. Hermed er det reelle grundlag for at drive Thorupgården som en selvejende institution bortfaldet. Endvidere sagde Jens Elmelund, at den formelle overgang fra selvejende til kommunal status forventes at ske i løbet af foråret 2010.

### **Konklusion**

Der er givet en orientering om kommunaliseringen af Thorupgården.

### **Punkt 9. Status på udbud af Krisehjælp**

Henrik Dencker orienterede om, at vi endnu ikke kan offentliggøre navnet på den virksomhed, som skal tage sig af udbud af Krisehjælp. Det nye er, at Krisehjælp ikke kun kan ydes, når der er tale om arbejdsmæssige forhold, men også når der er tale om private forhold. Det er lederen, der visiterer til Krisehjælp.

### **Konklusion**

Der er givet en status på udbud af Krisehjælp.

### **Punkt 10. Meddelelser**

Henrik Dencker meddelte, at forvaltningen påtænker at indføre ansættelsesstop på regnskabs- og personaleområdet.

Helle Haslund spurgte, hvordan det går med løntilskudsjobbene.

Henrik Dencker svarede, at forvaltningen har fået en kvote på 200 nye løntilskudsjob. Det er en væsentlig opgave, som vi skal drøfte med B-siden. HR Administration indkalder til møde herom. Vi har talt med BIF om ordningen, og det er vigtigt, at ordningen ikke opleves som bureaukratisk. Tanken er at udarbejde generelle stillingsopslag. Vi skal tage et vist antal ACere, kontoruddannede og ikke faglærte.

### **Punkt 11. Eventuelt**

Linda Svendsen spurgte til en status på den organisatoriske sammenlægning mellem Center for Misbrug og Alkoholenheden.

Henrik Dencker svarede, at status er, at MR Udsatte inviterer de involverede personalerepræsentanter til et møde med deltagelse fra HR Administration.

Jens Elmelund supplerede, at punktet er udsat til politisk behandling den 3. marts.

Linda Svendsen spurgte dernæst til status på eventuel fusion mellem Den Sociale Døgnvagt og Døgntakten.

Sven Bjerre svarede, at vi afventer en politisk beslutning, inden vi kan komme videre.

Linda Svendsen sagde, at der er rejst tvivl, om der efter analysen har været en regulær høring i de respektive ASUer.

Efter mødet har Poul Ertner oplyst, at de respektive ASUer bliver hørt ved ekstraordinært møde i uge 6.

#### **Bilag:**

SUD's budgetproces

Til HSU vedr. MEDaftale i Socialforvaltningen - Skitse og tidsplan for implementeringsproces forår 2010

Principper for overførsel af medarbejdere

Høring af det centrale HSU/MED i forvaltningen vedr. nye modeller for flekstid for AC-medarbejdere med rådighedsforpligtigelse

Orientering om indførelse af nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet

Procesplan for indførelse af nyt styrings- og visitationskoncept på handicap- og psykiatriområdet

Medarbejderressourcer i visitationsenhederne

Kommissorium

