

**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Socialforvaltningen

Center for tværgående kontorer

Referat af HovedMED fredag den 21. juni 2013

21-06-2013

Dato: Fredag den 21. juni 2013
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.
2013-89843

Dokumentnr.
2013-441444

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
Karen Svarre Nielsen	Socialrådgiver, HCK	DS
Toke Riis Lund	Fællestillidsrepræsentant	DJØF
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Henrik Mielche	Kontaktperson, Dannebrogsgade	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Rico Oslev	Miljøterapeut, Rundforbivej	AMR, Centre for børn og unge
Bjørn Stevnbak Andersen	Pædagog, Center for variable Boformer	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Robert Larsen	SOSU	AMR, den sociale hjemmepleje
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef, HR RUS	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejds miljø)

Sagsbehandler
Rikke Reitzel

BGI - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

www.kk.dk

Henrik Rune Holst	Forstander, Den Flyvende Hollænder	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Jørgen Segall,	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, HR Administration	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Lasse F. Steenland	Centerchef for autisme og specialpædagogik	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Kathe Jalsing	Gruppeleder	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
<u>Gæster</u>		
<i>Birgit Milling</i>	<i>HR RUS</i>	<i>Dagsordenens punkt 4</i>
<i>Katrine Bagge Thorball</i>	<i>TØ</i>	<i>Dagsordens punkt 5</i>
<i>Lis Algran</i>	<i>KS</i>	<i>Dagsordens punkt 6</i>
<i>Marie Traasdahl Staal</i>	<i>Tillidssekretariatet</i>	<i>Dagsordens punkt 8</i>

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
 2. **Procesplan for 'uniformer på bosteder og i Hjemmeplejen til SOSU personale'**. Information og drøftelse. **Bilag:**
 - Procesplan i forbindelse med udmøntning af arbejdsdragte på handicapområdet
 - Procesplan for uniformering i hjemmeplejen
 3. **Arbejds miljø** – fast punkt.
 - Drøftelse af ændringer i sygefraværspolitikken. Medbestemmelse. **Bilag:**
 - Opdatering af sygefraværspolitik
 - Sygefraværspolitik, version 2013
 - Status og opfølgning på sygefravær. Information og drøftelse
 - Afrapportering fra arbejdsgruppen vedr. trivselsundersøgelsen. Information og drøftelse. **Bilag:**
 - Indstilling til HovedMED vedr. opfølgning på trivselsundersøgelse
 - Rapport – analyse af sammenhæng mellem sygefravær og trivsel
 - Analyse af sammenhæng mellem sygefravær og trivsel – orientering af trivselsarbejdsgruppen
 - Evaluering af arbejdsmiljøpolitikken 2013
 - Nyt krisehjælpsudbud for Københavns Kommune. Information og drøftelse
 4. **Professionalisering af ansættelsesprocessen.** Information og drøftelse. Birgit Milling indleder.
 - Evaluering af pilotprojekt om anvendelse af personlighedstest ved ansættelse. Information og drøftelse. **Bilag:**
 - Indstilling til HovedMED – Professionalisering af ansættelsesprocessen
 - Evaluering af pilotprojekt om anvendelse af personlighedstest ved ansættelse
 5. **Status budgetprocessen for 2014.** Information og drøftelse. **Bilag:**
 - Oversigt over tværgående effektiviseringsforslag
 - SUD's andel af tværgående effektiviseringer i Budget 2014
 6. **Status på samling af administrative opgaver i KS.** Information og drøftelse. Lis Algran informerer om status.
 7. **Status på snitfaldeanalyserne ifm. strukturarbejdet.** Information og drøftelse. **Bilag:**
 - Sammenfatning af strukturrapporter
 8. **Status tillidsreformen.** Information og drøftelse. Marie Traasdahl Staal, Tillidssekretariatet indleder
 9. **Årshjulet**, inkl. sager på vej. **Bilag:**
 - Opdateret årshjul
 10. **Meddelelser**
 - Orientering om ændring af budgetmodellen på børneområdet
 11. **Eventuelt**
-

Referat**Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**

Ingen bemærkninger.

Ad. 2 Procesplan for 'uniformer på bosteder og i Hjemmeplejen til SOSU personale'

Anna-Belinda Fosdal indledte og fortalte kort om de to procesplaner, der er blevet udarbejdet for henholdsvis Den Sociale Hjemmepleje og handicap-udsatte- og psykiatriområdet. Sidstnævnte er blevet drøftet og godkendt i en arbejdsgruppe, hvor Jens Flyvholm fra FOA og Henning Kristensen fra LFS har deltaget. Arbejdsgruppen og Søren Schielder fra Den Sociale Hjemmepleje mødes i starten af 2014 for at se hvordan, det går med processerne, om der er nogle udfordringer lokalt og for at kunne give en tilbagemelding til HovedMED i forhold til hvordan, processen er forløbet. Der lægges op til, at HovedMED drøfter procesplanerne i forhold til beslutning og implementering af arbejdstøj til SOSU personalet på bosteder og i Hjemmeplejen.

Jens Flyvholm udtrykte, at det har været en meget lang proces. Vi er dog kommet rigtig godt efter det her på det sidste, og FOA bakker op om den procesplan, der nu er udarbejdet. Jens sagde, at det ville være godt at have en evaluering af processen med på HovedMED om et halv års tid, og at en evaluering særligt skal have fokus på, om alle steder, der ifølge loven skal have uniformer, også har fået indført det.

Robert Larsen gjorde opmærksom på, at det er vigtigt senere at tage en drøftelse af omklædningsfaciliteter i HovedMED.

Konklusion

Procesplanerne i forhold til beslutning og implementering af arbejdstøj til SOSU personale på bosteder og i Hjemmeplejen blev drøftet.

Ad. 3 ArbejdsmiljøDrøftelse af ændringer i sygefraværspolitikken

Anette Laigaard indledte med at fortælle, at sygefraværgruppen-nedlægges, og at arbejdet med sygefravær fremadrettet indgår i en samlet arbejdsgruppe, som har fokus på trivsel, sygefravær og arbejdsmiljø som et samlet hele.

Arbejdet med sygefraværindsatsen går ind i en ny fase, og det betyder bl.a., at vi her i HovedMED skal have skærpet fokus på arbejdet med sygefravær, og at lederne via 1:1 samtalerne kan være med til at sikre et vedvarende fokus på sygefraværet.

Helle Vibeke Carstensen fortalte kort om den opdaterede sygefraværspolitik. De få ændringer, der er foretaget, vedrører et nyt forord til politikken, nye måltal, definition for opgørelsesmetoden for sygefravær og præcision af samtaler ved barn syg. Ændringerne har været behandlet i arbejdsgruppen, og det, der lægges op til her, er en formel godkendelse af sygefraværspolitikken i HovedMED.

Helle Haslund nævnte, at vi skal være opmærksomme på vores ordvalg i forhold til, om det bliver kaldt en ny eller opdateret politik. Det kan skabe forvirring, hvis vi kalder det en ny politik, da det jo kun er få elementer af politikken, der er blevet behandlet og opdateret. Helle opfordrede endvidere

til, at der i arbejdsgruppen blev taget stilling til et mere grundlæggende gennemkig af den samlede sygefraværspolitik inden for det næste års tid.

Status og opfølgning på sygefravær

Helle Vibeke Carstensen gav en status på de senest opdaterede sygefraværstal. Tallene viser, at der fortsat er god grund til at have fokus på og følge sygefraværet tæt. Selvom vi i SOF er kommet godt i gang med arbejdet med sygefravær og har fået nedbragt sygefraværet, er der fortsat røde tal, og det skal der selvfølgelig gøres noget ved. Det er derfor vigtigt, at der bliver talt om sygefraværet både i HovedMED og ude i AfdelingsMED, og at ledelsen ser på hvad, der kan ligge bag tallene.

Fra HR's side vil der også være fokus på udviklingen i sygefraværet og områder, hvor der kan være et særligt behov for en indsats.

Fremadrettet vil forebyggende indsatser også blive drøftet i arbejdsgruppen i sammenhæng med trivsel og arbejdsmiljø.

Lillan Albeck gjorde opmærksom på den sammenhæng, der kan være mellem sygefraværet og indeklimaet. Der opleves i øjeblikket store problemer med indeklimaet ude i myndighedscentrene på grund af rengøringen, som er forringet i forhold til tidligere. Det er vigtigt at have en stor opmærksomhed her på.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det fysiske arbejdsmiljø netop er et af de fokusområder, som vil blive taget op i arbejdsgruppen vedr. trivsel, sygefravær og arbejdsmiljø, da resultaterne af sygefraværsanalysen viste at, der er en sammenhæng mellem det fysiske arbejdsmiljø og sygefraværet.

Jens Flyvholm sagde, at tallene i den udleverede sygefraværsoversigt ikke er specielt brugbare, da der jo er sæson for sygdom i januar/februar, og at man derfor naturligvis vil se et fald i tallene fra januar til maj måned. Det havde været mere interessant at se udviklingen fra sidste år.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det, som det er vigtigt at bruge denne oversigt til, er at blive opmærksom på faresignalerne og om nogle arbejdspladser afviger meget fra de andre, således at vi kan målrette vores indsats.

Henrik Mielche kommenterede på tallene, hvoraf man kan se, at SOF ligger lige over måltallene, men når juni måned kommer med i statistikken for 2013, vil det være tænkeligt, at vi kommer ned omkring måltallet, da sygefraværet forventeligt er lavt i juni måned.

Henrik sagde endvidere, at det fra en trivselsvinkel er væsentligt at kigge på de røde tal for at kunne foretage en målrettet indsats.

Helle Haslund efterspurgte et sammenligneligt skema med sygefraværstallene fra 2012. (Se sygefraværsoversigt [her](#))

Linda Svendsen mente, at der også snart bør være en drøftelse af hvad, der generelt er 'pæne' sygefraværstal for den type arbejdspladser, der er i SOF, i forhold til hvor langt ned måltallet kan sættes.

Afrapportering fra arbejdsgruppen vedr. trivselsundersøgelsen

Helle Vibeke Carstensen fortalte kort om de fire indsatsområder, som arbejdsgruppen på baggrund af trivselsundersøgelsen har indstillet, at der

arbejdes videre med. Der ligger stadig et stort tal- og analysearbejde forude, så der lægges her op til, at HovedMED tilslutter sig, at arbejdsgruppen arbejder videre med de fire indsatsområder og den retning, der er lagt her for.

Lillian Albeck ønskede, at arbejdsgruppen også har særlig fokus på, hvordan mobning kan påvirke sygefraværet.

Linda Svendsen ønskede, som supplement til det der ligger i forslaget fra arbejdsgruppen, at der i forhold til læring og udvikling bliver taget en temadrøftelse af efter- og videreuddannelse på HovedMED. Det er vigtigt at få drøftet og lagt en politik på dette område for SOF, som der kan arbejdes videre med ude lokalt.

Helle Vibeke Carstensen tog imod Lindas forslag og ser frem til at få en god drøftelse af kompetenceudvikling og input til arbejdet her med.

Anette Laigaard kvitterede for Lindas forslag, som der vil blive gået videre med.

Evaluerings af arbejdsmiljøpolitikken

Tina Busholdt fortalte om arbejdsmiljøpolitikken og gav en status på målsætningerne. Vi er i SOF ikke nået helt i mål med vores målsætninger. Der er et ønske fra arbejdsmiljøkoordinatorerne om at komme til at arbejde mere kvalitativt med arbejdsmiljø frem for kvantitativt, således at der bliver mere fokus på hvordan, vi arbejder og ikke kun om, vi f.eks. reducerer vores arbejdsskader med et givent antal procent. En mere kvalitativ tilgang til arbejdsmiljøarbejdet falder også godt i tråd med det nye oplæg om at koble trivsel, sygefravær og arbejdsmiljø i en integreret indsats, som er mere kvalitativ og ser på sammenhænge.

Linda Svendsen foreslog at tage evalueringen af arbejdsmiljøpolitikken med på næste møde i arbejdsgruppen, hvor arbejdsmiljøindsatserne for 2014 skal drøftes. I den forbindelse kunne det være relevant at tage en snak om, hvorfor vi i SOF ikke har nået de mål, vi har sat os i år, og hvilken betydning måden vi opstiller mål på har her for.

Anne Steenberg sagde, at det at arbejde med mål også gør, at man organisatorisk kan fokusere, der hvor man har et problem. Det kan derfor tit også være en hjælp til arbejdet.

Tina Busholdt sagde, at en af årsagerne til at arbejdsmiljøkoordinatorerne også ønsker at bevæge sig lidt væk fra de kvantitative mål, er, at det kan være svært at opstille egne mål, når SOF har et overordnet mål på området. Et overordnet fælles mål er desværre ikke altid lige relevant for alle, og det kan have betydning for ejerskabet.

Robert Larsen nikkede genkendende til denne problematik.

Nyt krisehjælpsudbud for Københavns Kommune

Helle Vibeke Carstensen orienterede om, at der er et nyt udbud i gang for krisehjælp i Københavns Kommune. Forvaltningerne skal tage stilling til tilbuddene fra de prækvalificerede leverandører i september.

Jens Flyvholm spurgte til hvilke ydelser, der ligger i det nye udbud.

Tina Busholdt sagde, at det nye udbud ligner den aftale vi har i dag på mange punkter. Det, der lægges op til som noget nyt, er, at der i højere grad skal gøres brug af Tidlig Indsats, som har kapacitet til at tage nogle af de lettere sager og som også har mulighed for at inddrage arbejdspladsen.

Konklusion

Den opdaterede sygefraværspolitik blev godkendt af HovedMED.

Der blev givet en status på sygefraværstallene for SOF, som viser, at der fortsat er god grund til at have fokus på og følge sygefraværet tæt.

Sygefraværsgruppen nedlægges. I stedet oprettes en arbejdsgruppe, der vil have fokus på trivsel, sygefravær og arbejdsmiljø.

HovedMED tilsluttede sig arbejdsgruppens indstilling vedr. indsatser og aktiviteter for det videre arbejde med trivselsundersøgelsen.

Det blev besluttet at tage en drøftelse i arbejdsgruppen af, hvordan man kan arbejde med mål på arbejdsmiljøområdet.

Ad. 4 Professionalisering af ansættelsesprocessen

Birgit Milling, HR RUS, indledte med at fortælle om pilotprojektet om anvendelse af personlighedstest ved ansættelse af medarbejdere i SOF, som er blevet gennemført i perioden december 2012 til marts 2013 på otte pilotenheder. Pilotprojektet, som er godkendt i HovedMED i maj 2011, er blevet gennemført som led i forvaltningens sygefraværsindsats.

Det overordnede mål for projektet var at få et mere nuanceret og brugbart billede af de kandidater, der søger stillinger i SOF med henblik på at få det bedst mulige match mellem den, der ansættes og det job, som skal besættes og dermed forsøge at reducere sygefraværet og personaleomsætningen.

Evalueringen af pilotprojektet viser, at der blandt pilotenhederne generelt er en positiv holdning til at anvende test i ansættelsen, graden varierer dog lidt mellem de forskellige enheder samt enkelte steder også internt hos enheden. Der er en oplevelse af, at testen bidrager til at give et mere nuanceret billede af den enkelte kandidat. Evalueringen viser dog samtidig, at det er de færreste ansættelsesudvalg, der skifter holdning til, hvilken kandidat de ender med at ansætte på baggrund af testens resultater.

En vigtig pointe er, at testen ikke kan stå alene. Der skal være fokus på hele ansættelsesprocessen. Pilotenhederne efterspørger i den forbindelse også sparring i en lidt bredere forstand i forhold til hele ansættelsesprocessen.

På baggrund af pilotprojektet og evalueringen her af er der lagt op til, at HovedMED beslutter, at der formuleres en politik for arbejdet med professionalisering af ansættelsesprocessen. En politik som skal sætte rammerne for mulighederne for at arbejde med ansættelsesprocessen således, at de lokale AdelingsMED kan tage stilling til hvordan, der skal arbejdes med det.

Helle Haslund sagde, at man i LFS jo som bekendt er imod anvendelse af test på dette niveau. Samtidig mener vi på medarbejdersiden ikke, at pilotprojektet er forløbet på den måde, som vi i udgangspunktet bad om. Der var fra start et ønske om, at have både en testgruppe, som kunne afprøve anvendelse af test i ansættelsesprocessen samt en kontrolgruppe, der gennemførte ansættelsesprocessen uden test, for dermed at have noget at sammenligne.

I LFS mener vi, at man godt ville kunne opnå den samme merværdi ved øget fokus på en professionel ansættelsesprocedure, spørgeteknikker mm. men uden anvendelse af test.

Anne Steenberg sagde, at man i stedet for at fokusere så meget på selve testningen måske skulle fokusere mere på, hvad det er, vi har brug for at få løst – som er, at medarbejderne ikke skal blive stressede eller oplever at de ikke slår til i forhold til opgaverne.

I BFCK, som har været en af pilotenhederne, har vi oplevet, at test kan være et godt supplement til et ansættelsesudvalg og til at kvalificere processen. Hvorvidt der skal anvendes test i en ansættelse må være op til det enkelte ansættelsesudvalg at vurdere set i forhold til den konkrete ansættelse. I tillidsdagsordenens navn bør ansættelsesudvalgene sættes fri.

Linda Svendsen kvitterede indledningsvis for Birgit Millings oplæg. I forhold til selve pilotprojektet sagde Linda, at man forinden havde haft en forventning om, at testning ikke alene skulle være med til at kvalificere ansættelsesprocessen, men at den også, ved et bedre match, kunne løse evt. andre problemstillinger i forhold til f.eks. mindre sygefravær, færre afskedigelser og generel bedre jobtilfredshed. En sådan sammenhæng har imidlertid ikke været mulig at bevise. Samtidig viser evalueringen jo, at de fleste ansættelsesudvalg ender med at vælge den kandidat, som de også før testen havde peget på.

Medarbejdersidens oplæg er derfor, at vi imødekommer ledelsens ønske om at bruge test, på den måde at drøftelsen af ansættelsesprocessen og beslutningen om hvorvidt, der skal anvendes test, skal tages i lokalMED.

Helle Haslund mente, at man lokalt altid har kunnet vælge (underforstået gennem MED systemet) hvordan ens ansættelsesudvalg skulle køre, og hvilke redskaber man ville bruge, og derved har de lokale ansættelsesudvalg frit kunnet vælge at anvende andre modeller i forbindelse med ansættelser.

Anna-Belinda Fosdal syntes, at det var et rigtig interessant oplæg, og at det er et vigtigt område at have fokus på. På handicapområdet opleves det også, at der kan være behov for at kunne blive understøttet i ansættelsesprocessen lokalt.

Anne Steenberg sagde i forhold til Helle Haslunds bemærkning om at ansættelsesudvalgene frit har kunnet anvende test, at der ude lokalt har været meget stor usikkerhed omkring dette. Derfor er denne drøftelse interessant, og det er samtidig relevant at brede drøftelsen mere ud, i forhold til hvor vi var for to år siden.

Henrik Rune Holst mente, at der er behov for mere end én type test, idet der er stor forskel på arbejdspladserne i SOF, og hvilken type opgave en medarbejder skal ansættes til at varetage.

Anette Laigaard mindede om den oprindelige bestilling fra SUD, som gik på professionalisering af ansættelsesprocessen, og at der i første omgang skal gives en tilbagemelding på den. Her i kan der dog godt ligge en vurdering af, at nogle steder vil have særlige behov, som ikke kan løses med den type test, som er anvendt i pilotprojektet.

Henrik Mielche foreslog at samle og få et overblik over de regler og ansættelsesprocedurer, der i dag anvendes i SOF.

Konklusion

HovedMED godkendte indstillingen vedr. professionalisering af ansættelsesprocessen.

Ad. 5 Status budgetprocessen for 2014

Katrine Bagge Thorball, kontorchef i Tværgående økonomi, indledte med at give en status på, hvor vi er i budgetprocessen ([se slides her](#)).

De foreløbige tværgående effektiviseringsforslag er blevet behandlet i ØU den 11. juni, her i indgik de forvaltningsspecifikke effektiviseringer for godt 200 mio. kr. hvoraf SOFs andel udgør 19 mio. kr.

Der skal hen over sommeren ske en kvalificering af de tværgående effektiviseringer, hvorefter forslagene behandles af ØU igen den 21. august. Derefter indgår forslagene i budgetforhandlingerne i BR. Det endelige budget forventes at blive vedtaget den 3. oktober.

En del af effektiviseringsstrategien er, at forvaltningerne sammen med ØKF hvert år udarbejder tværgående effektiviseringer for 50 mio. kr. I år er der udarbejdet 16 forslag, som giver et provenu på godt 28 mio. kr. De otte af forslagene er en del af Citizen 2015, resten er forslag, der primært kommer fra KS og forvaltningerne.

De tværgående effektiviseringsforslag går på følgende områder: Indkøb; GPS Fleet management; Ændring af telefonlinjer til elevatorialarmer; Natslukning af PC'ere; Behovsudskiftning af stationære PC'ere; Effektivisering ved lønanvisningsaftale; Annullering af AD-domæner fra 2013; Reduktion af abonnementspris på SMS Token.

Derudover er følgende forslag udarbejdet i regi af Citizen 2015: Netforvaltning Sundhed – digital kommunikationsplatform; Unified Communications; Talegivning 2014; Ny engelsksproget hjemmeside; Obligatorisk selvbetjeningsløsning til kropsbårne hjælpemidler; Fra fysisk til digital post 2014; IT-understøttelse af telefonibetjening; GIS digitale kort.

Lillian Albeck sagde, at hun havde svært ved at tro, at forventningen om at en digitalisering af sagsbehandlingen til kropsbårne hjælpemidler vil gøre det nemmere og hurtigere, vil blive indfriet. Erfaringen viser, at alt der gøres elektronisk tager længere tid.

Lillian Albeck påpegede, at der på side 9 i bilaget vedr. SUDs andel af tværgående effektiviseringer i Budget 2014 er skrevet, at hjemmeplejevisitationen håndterer ansøgninger vedr. hjælpemidler. Dette er ikke korrekt, der bør stå hjælpemiddelområdet i Handicapcenter København.

Katrine Bagge Thorball medgav, at det er en fejl, at det står som det gør.

Jens Flyvholm spurgte til hvem, der træffer beslutninger om hvilke biler, der skal indkøbes, og på hvilket niveau det MED-behandles.

Anette Laigaard sagde, at opgaven vedr. indkøb af biler er samlet i TMF, så beslutningen om hvilke biler, der indkøbes sker i dialog med dem. Skal det MED-behandles, foregår det i SOF.

Jens Flyvholm fulgte op og sagde, at MED-behandlingen bør foregå så tæt på brugerne af bilen som muligt.

Anna-Belinda Fosdal fortalte, at der er en fast proces angående indkøb af biler. Man kontakter DU Handicap, som så har dialogen med TMF. Indkøb af biler skal ikke automatisk MED-behandles, men er en del af den almindelige dialog på den enkelte arbejdsplads.

Jens Flyvholm tilføjede, at en bil, som er så væsentligt et arbejdsredskab på mange arbejdspladser, bør MED-behandles.

Anette Laigaard sagde, at kravspecifikationer naturligvis skal MED-behandles, men ikke hver gang der skal indkøbes en bil.

Linda Svendsen spurgte til hvordan, man vil indhente besparelsen i SOF.

Katrine Bagge Thorball forventede, at besparelsen vil blive taget up front, idet det ligger som en rammebesparelse.

Anders Kirchhoff sagde, at der både vil blive tale om en gentagelse af den proces som ØKF laver, dvs. når de skærer i vores ramme up front, så er vi nødt til at følge den. Samtidig vil der også blive set på hvert enkelt forslag og vurderet om, det vedrører dele af forvaltningen eller skal spredes ud på hele forvaltningen.

Linda Svendsen sagde, at der må ligge et rigtig godt incitament til at forsøge at vurdere besparelsesforslagene på, om de er realistiske eller ej, i forhold til at det måske ellers kan koste stillinger på medarbejdersiden. Det må være i alles interesse, at besparelserne kan indhentes på forslagernes indhold og ikke ved at skære i personalet.

Anders Kirchhoff svarede, at det netop er hele formålet med at lave denne budgetøvelse, hvor man forsøger at kvalificere forslagene. Idéen er, at se hvor vi kan lave nogle mere intelligente besparelser frem for bare at skære i kernerdriften.

Knud Andersen mente, at det kunne være en god idé at foretage en evaluering af hvor mange af besparelserne, der reelt har kunnet omsættes i reelle effektiviseringer, og hvor meget vi har måttet dække af vores rammer.

Anders Kirchhoff vurderede, at det godt vil kunne gøres på et stykke af områderne, og der kan være god viden og erfaring at hente.

Katrine Bagge Thorball sagde, at vi i SOF er blevet bedre til at lave konkrete forslag med årene.

Helle Haslund kommenterede på forslaget vedr. Fra fysisk til digital post, som går på digital post til borgerne. Der kan være en sikkerhedsproblematik forbundet hermed, da ikke alle borgere har den rette viden i forhold til it-sikkerhed.

Linda Svendsen ønskede en tilbagemelding på hvad, der blev drøftet på CSO vedr. de tværgående effektiviseringer.

Anette Laigaard sagde, at der på CSO ikke var en konkret drøftelse af de enkelte forslag. Det blev på mødet præciseret, at der til august vil komme en orientering for alle HovedMED medarbejderrepræsentanter, hvor forslagene vil blive gennemgået.

Anders Kirchhoff orienterede om servicemåltalsudfordringen for 2014. I Københavns Kommune er vi i den situation, at vi har flere penge, end vi har servicemåltal. Dvs. at vi, hvis vi ville, kunne sætte flere aktiviteter i gang, end vi har servicemåltal til. Det må vi ikke, det er en del af aftalekomplekset, og hvis vi gør det, får vi en straf.

I forbindelse med regeringens vækstplan er der lavet en ny aftale med ministeriet, som betyder, at kommunerne samlet set skal reducere deres servicemåltal med 2 mia. kr. Københavns Kommunes andel heraf er 200 mio. kr. Derudover har Københavns Kommune en stigende demografi, som vi ikke bliver kompenseret for. Det betyder yderligere 50 mio. kr. Så samlet set mangler Københavns Kommune 250 mio. kr. i servicemåltal.

I dag bruger kommunerne samlet set færre penge end den samlede aftale. Københavns Kommune kigger derfor i øjeblikket på, om det er muligt at lave en aftale om at få en del af de andre kommuners servicemåltal, således at vi kan føre vores drift videre. Hvis det ikke sker, er vi nødt til at finde andre løsninger, hvilket der vil blive kigget på hen over sommeren.

Til gengæld betyder den nye aftale mellem regeringen og kommunerne, at der ikke kommer til at være grænser på anlæg.

Lillian Albeck udpegede flere engelsksprogede udtryk i budgettet og mente, at HovedMED skal være med til at undgå til at forfalde til smarte marketingsudtryk og også henlede politikere og embedsfolks opmærksomhed på dette.

Konklusion

Status på budgetprocessen 2014 blev drøftet og de tværgående effektiviseringsforslag gennemgået.

Ad. 6 Status på samling af administrative opgaver i KS

Lis Algran, KS, indledte med at give en status på samlingen af de administrative opgaver i KS ([se slides her](#)).

Pr. 10. juni 2013 har KS overtaget opgaver vedr. jura og forhandling; grunddata, undervisning i vagtplan samt økonomistyring og ledelsesinformation på lønområdet for alle i SOF.

Løn- og personaleadministration, for de områder i SOF der tidligere blev serviceret af Løn- og personaleservice, er også overtaget af KS pr. 10. juni 2013. Henvendelse til KS sker via serviceindgangen.

I forhold til betjening af tillidsrepræsentanter med lønoplysninger, statistik mm. behandles niveau og rammer her for i CSO den 26. juni.

Linda Svendsen sagde, at de faglige organisationer har efterspurgt en elektronisk tilgang til de oplysninger, de som tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter har brug for, i stedet for at skulle gå til den enkelte leder hver gang. De faglige organisationer er kommet med et forslag om at lave en TR-side på samme måde, som man har Min lederside, hvor TR'erne selv kan trække oplysningerne. Det er formodentlig det, der skal behandles på CSO den 26. juni.

Linda Svendsen undrede sig over, at det af det indledende oplæg fremgik som om, det er KS, der foretager forhandlinger med tilbagemelding til forvaltningerne og ikke forvaltningerne selv med support fra KS. Det bør være forvaltningerne, der er suveræne forhandlingspartnere.

Lis Algran svarede, at det der er aftalen er, at KS spørger forvaltninger, hvad forhåndsaf-talen skal indeholde, og at KS på baggrund her af forhandler.

Anette Laigaard medgav, at den endelige forhandlingsaftaleret selvfølgelig ligger i forvaltningerne, så længe vi har den styreform, som vi har. Det bør derfor være et opmærksomhedspunkt.

Jens Flyvholm støttede op om Lindas bekymring i forhold til forhandlingsdelen.

Lillan Albeck opfordrede til, at der bliver lavet en oversigt over de mange forkortelser, der anvendes i forvaltningen og kommunen generelt, særligt når der nu med samlingen af de administrative opgaver kommer nye til.

Linda Svendsen spurgte til, hvor hun i dag skal gå hen med de spørgsmål, hun tidligere har rettet til HR Administration, som f.eks. vedr. processen for overflytning af medarbejdere til KS.

Anette Laigaard svarede, at opgaven er placeret hos HR RUS, og at Frank Schrøder konkret er forretningspartner på løn og personale-området. Pia Rabe i Regnskabskontoret er forretningspartner på regnskabsområdet.

Linda Svendsen orienterede om, at det midlertidige samarbejdsudvalg, som har været nedsat i forbindelse med overflytningen af de administrative opgaver til KS, nu er nedlagt. For de forvaltninger hvor der er medarbejdere, som først flytter til marts 2014, kobles disse på de afdelingsMED, der etableres i KS.

Konklusion

Status på samling af administrative opgaver i KS blev drøftet.

Ad. 7 Status på snitfaldeanalyserne ifm. strukturarbejdet

Anette Laigaard orienterede om, at snitfaldeanalyserne har været behandlet i Økonomiudvalget, og arbejdet her med kører stille og roligt.

Jens Flyvholm orienterede om, at FOA har fået en håndfæstning af SF og Enhedslisten og deres borgmestre om, at der ikke vil ske en sammenlægning af hjemmeplejen i SOF og SUF for nuværende.

Linda Svendsen spurgte til, om man i forbindelse med de overvejelser, der gøres om at knytte Borgerservice op på KFF eller BIF, har tænkt over om, det var mere nærliggende at indtænke borgerservice i den samlokalisering, der skal være mellem serviceforvaltningerne.

Anette Laigaard svarede, at der umiddelbart ikke er noget i vejen for at tænke i begge baner. Opgaven kan godt forankres i én forvaltning samtidig med at, der tænkes i samlokalisering.

Linda Svendsen sagde, at man måske også burde kigge på SOFs målgruppe i forhold til diskussionen mellem kommunerne og Udbetaling Danmark og snitfladerne her i mellem. Servicering af borgerne i kommunen har som udgangspunkt ligget i Borgerservice, men det kunne måske give mening at SOF selv servicerede sine egne borgere.

Konklusion

Status på snitfladeanalyserne blev drøftet.

Ad. 8 Status tillidsreformen

Marie Traasdahl Staal gav indledningsvis et kort rids af tillidsreformens analysefase og de udfordringer, der er blevet identificeret her i ([se slides her](#)). På baggrund af resultaterne fra analysefasen er der blevet udarbejdet en rapport, som er publiceret på [kknet](#). Rapporten er ikke en faktuel analyse men bygger på oplevelser fra medarbejder og ledere rundt om i forvaltningen. Der er i analysefasen blevet identificeret fem udfordringer: Dokumentation, Sammenhængskraft, Faglighed og viden, Relationen til borgerne og 0-fejlskultur. Derudover er der peget på ledelse som et tværgående fokuspunkt.

Styregruppen har på baggrund af rapporten anbefalet, at tillidsreformen kører i tre spor: Organisation, kultur og ledelse.

Anette Laigaard fortalte, at direktionen nu kigger på de anbefalinger, de har fået fra styregruppen med henblik på at finde ud af hvor, der kan gennemføres konkrete handlinger og foretages ændringer, og hvor der er tale om processer, som skal sættes i gang. Direktionen vender tilbage til styregruppen med et skriv om hvor, vi mener, det er vigtigt, at der handles, og hvordan der skal handles.

Lillian Albeck roste det overblik, der gives af arbejdet med tillidsreformen på [kknet](#).

Anette Laigaard nævnte, at der er kommet rigtig mange sager ind til Meningssamlingen, der behandler henvendelser på områder, der for nogle medarbejdere ikke giver mening. Der er ligeledes kommet en del fricenteransøgninger, så der arbejdes benhårdt på at få behandlet de mange gode indmeldinger. Som arbejdsplads skal man selvfølgelig ikke vente på Meningssamlingens behandling af et forslag, hvis man selv har bemyndigelsen til at gøre noget ved det med det samme.

Marie Traasdahl Staal sagde, at der i forhold til fricenter forsøgene vil være dialog hen over sommeren med dem, der har indsendt forslagene.

Konklusion

Status på tillidsreformen blev drøftet. På baggrund af resultaterne af analysefasen er der blevet udarbejdet en rapport, som er publiceret på [kknet](#)

Ad. 9 Årshjulet

Intet

Ad. 10 Meddelelser

Orientering om ændring af budgetmodellen på børneområdet

Anders Kirchhoff orienterede om ændringen i budgetmodellen på børneområdet. Der har kørt en proces omkring en ny budgetfordelingsmodel for døgninstitutioner og dagbehandlingstilbud på børne- og ungeområdet. Processen er kørt i tre spor: 1) Forholdet mellem basisbudget og indtægtsbudget 2) Hensigtsmæssig proces for selve budgetteringen 3) Bæredygtig enhed.

Spor 2 er færdig og afsluttet og tages med i budgettet for næste år. I forhold til spor 1 og 3 fortsættes arbejdet hermed med henblik på at blive færdige til 2015.

Helle Haslund foreslog at vedlægge LFS's høring som bilag til referatet ([Læs her](#))

Udbud af ekstern rengøring

Linda Svendsen sagde, at man eftersigende er i gang med et udbud af ekstern rengøring og spurgte til hvad, der ligger her i.

Svar fra Indkøbs- og udbudsenheden i Kontoret for regnskab:

Udbuddet af ekstern rengøring er en del af udbudsstrategien, som er besluttet i 7-dir. Udbuddet omfatter eksterne kontrakter, som institutioner og tilbud indgår med eksterne parter. Formålet med udbuddet er bl.a. at sikre et mere ensartet kontraktforhold, sikre at BR's beslutninger vedrørende etisk- og socialklausuler, miljø, arbejdsmiljø mm. bliver overholdt (herunder bekæmpelse af socialdumping) og at skabe et potentiale for effektivisering af rengøring.

Byggevejledning ift. fredede bygninger

Lillian Albeck efterspurgte en byggevejledning i forhold til renovering af fredede bygninger (Kontoret for Byggeri og Kontrakt henviser til Kulturstyrelsens vejledning. [Se her.](#))

Arbejdsgruppe ift. arbejdsskadestatistik

Henrik Mielche orienterede om, at der er nedsat en arbejdsgruppe, der to gange om året mødes og forbereder drøftelsen af arbejdsskadestatistikken. MED-sekretariatet er tovholder på gruppen.

Ad. 11 Eventuelt

Administration af beboermidler blev kort drøftet. Forvaltningen har nogle ret præcise vejledninger på området, som vi skal sørge for er tilgængelige for alle.