



Referat

MØDEDATO D. 8. NOVEMBER 2024
TID KL. 10.00-12.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR.
 4.00
MØDEDELTA- MEDLEMMER AF HOVEDMED
GERE

04-11-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 22138

Dokumentnummer i F2
6594269

Sagsnummer i eDoc
2024-0386699

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 8. november 2024

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Veds- mand	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsud- vikling
Karoline Winther- Lund	Borgercenterchef	BCV
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Marie Sølling	Konstitueret område- chef	BBU
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Taskforce
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (SL)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Lene Henriette Jaco-nelli	Områdechef	BCV
Glenn Fulton Molle-rup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status på omorganiseringen i SOF
3. MED og arbejdsmiljøgrupper i overgangsperioden efter 1. januar 2025
4. Årshjul for HovedMED 2025
5. Meddelelser
6. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. Status på omorganiseringen i SOF

Som noget nyt og i et forsøg på at brede drøftelsen i HovedMED mere ud, har formandskabet på baggrund af den halve MED-temadag 30. september besluttet, at nedenstående punkt bliver dialogpræget i den forstand, at der ikke refereres på alle bemærkninger undervejs. I stedet laves en fælles opsamling til slut, hvor HovedMED beslutter sig for, hvad der skal refereres. Resten af mødet refereres ordinært.

Ledersiden giver medarbejdersiden en status på de overordnede processer, der fylder mest for tiden ifm. omstruktureringen. De er kategoriseret i følgende fire temaer:

- Afskedigelsesprocessen for administrative medarbejdere
- Proces for information til administrative medarbejdere om fremtidig placering
- Centerdannelsesprocessen
- Den fysiske flytning.

Afskedigelsesprocessen for administrative medarbejdere

Da direktionen i sin tid meldte ud om besparelser på det administrative område, meldte man ud, at besparelsen svarede til 70 årsværk. Der blev samtidig med udmeldingen meldt et ansættelsesstop ud for at reducere behovet for afskedigelser. I oktober blev der iværksat proces med Åbent vindue. Som følge af disse tiltag er antallet af administrative medarbejdere, der skal afskediges, kommet ned på 10. KfO er i dialog med relevante TR'ere og de ledere, der skal afskedige medarbejdere. De berørte medarbejdere bliver varslet mandag d. 11. november, og gerne så tidligt som muligt, så de ikke skal vente alt for længe.

KfO bliver løbende orienteret om afholdte samtaler således, at der hurtigst muligt kan kommunikeres ud, så snart alle samtaler har været gennemført. Dette forventes senest at være sket i løbet af mandag eftermiddag.

Information til administrative medarbejdere om den videre proces

Torsdag d. 14. november får øvrige administrative medarbejdere besked på deres organisatoriske placering, herunder hvilken enhed de hører under samt deres nærmeste leder.

Centerdannelsesprocessen

Der har været workshops med lederne mhp. at få etableret underinddelingerne af de administrative centre og udførercentrene. Under centerdannelsesprocessen har de relevante ledere naturligvis haft fokus på deres eget specifikke centers opbygning og organisering. Samtidig har man insisteret på, at hver enkelte centers dannelsesproces også hænger sammen med de øvrige centre. Torsdag d. 14. november kommer der en udmelding om, hvem centerteams består af, og de skal ligeledes kobles på centerdannelsesprocessen.

HovedMED får materiale tilsendt senere i dag ifm. det ekstraordinære HovedMED, som afholdes onsdag d. 13. november. Materialet består af forvaltningsledelsens forslag til, hvordan SOF kommer godt fra start og udgør den organisatoriske/strukturelle ramme for det videre arbejde med Et SOF. Ledersiden understreger, at der helt sikkert vil ske justeringer i løbet af det første år, da det er vanskeligt i så stor en omorganisering i alle

tilfælde at ramme den rigtige balance mellem alle relevante hensyn på forhånd.

Den fysiske flytning

Det er en høj prioritet, at relevante nye enheder bliver samlet hurtigst muligt. Udgangspunktet er en omrokering i eksisterende lejemål. På sigt kan der godt være behov for nye lejemål, men ift. den nuværende proces vil det tage for lang tid at undersøge og indrette nye lejemål. I første omgang prioriteres en afklaring for de administrative centre, da de udgør størstedelen af berørte medarbejdere og enheder. Man arbejder med, at der som minimum sker en samling af hvert center. Derudover prioriterer man at få samlet voksenmyndighed, da de på nuværende tidspunkt sidder meget spredt i byen. Det samme gælder for myndighedsområdet for børn med handicap, som skal lægges sammen med de eksisterende fem myndighedsområder i BBU. Sidst skal det afklares, hvor centerledelserne (niveau 2 og 3) og tilhørende centerteams for de fem udførercentre skal placeres.

Opsamling på drøftelsen

Medarbejdersiden og ledersiden har gensidigt orienteret hinanden om udfordringer, problemstillinger og særlige fokusområder vedrørende den følgende proces, herunder behovet for medinddragelse og yderligere afklaring af kommende processer. Blandt andet blev der rejst en bekymring fra medarbejdersiden om arbejdsmiljøet ifm. den større omstrukturering. Der er behov for mere udfoldede tidsplaner og en procesplan.

HovedMED drøftede også spørgsmålet om, hvordan der mest hensigtsmæssigt kommunikeres om organisationsændringen. Drøftelserne handlede bl.a. om balancen mellem at give plads til en lokal vurdering hos lederne ift. hvad der skal kommunikeres ud til medarbejderne baseret på bekymringer og hvad der fylder, kontra ønsket om større synkronisering af kommunikationen om omstruktureringen. Eller sagt på en anden måde: Afvejningen af risikoen for underkommunikation hhv. overkommunikation. Afvejningen skal bl.a. ske på baggrund af hensyn til, hvad der risikerer at skabe størst usikkerhed i organisationen. Det er en vanskelig balance, og der er forskellige synspunkter ift. afvejningen.

HovedMEDs rolle i processen bliver også drøftet. Udover den formelle og den kvalificerende rolle ift. ledelsens beslutninger, peger ledersiden på betydningen af to væsentlige bidrag:

- At medarbejdersiden fortsat bidrager med vigtige temperaturmålinger i sit bagland ift. hvad der fylder, som ledersiden ikke har fat i eller fokus på.
- At medarbejdersiden hjælper til med, at HovedMED i fællesskab kan komme foran bolden. Dvs. hjælper med at

forudse behov, spørgsmål, bekymringer mv., så der kan blive tilrettelagt en så god proces som muligt.

Der er enighed om, at der er behov for mere kommunikation for at undgå miskommunikation og mistillid til processerne. Herunder er det vigtigt at fremhæve, at omorganiseringen betyder, at det er en ny organisering for alle – også selvom man skulle sidde under samme leder. De administrative centre er fx ikke decentrale medarbejdere, der flyttes til de eksisterende centrale kontorer i en udvidet udgave. Det er nye centre, og der skal arbejdes med nye arbejdsfællesskaber mv. Organisationstegningen er snart på plads, men rammen mangler fortsat at blive fyldt ud – det skal alle være med til at gøre i fællesskab for at få skabt et nyt SOF.

Der er bred enighed om, at processerne for omstruktureringen skal kommunikeres bredt ud. Alle, der arbejder med administration, skal have klar besked ift. den fremadrettede proces ovenpå afskedigelsesrunden. Samtidig skal der være åbenhed om de ting, der stadig er usikkerheder omkring, så man ikke er i tvivl om, hvad der er på plads, og hvornår man kan forvente at få besked omkring det. Flytteprocessen og prioriteringerne for hvem, der rykkes sammen først, skal også kommunikeres tydeligt ud, ikke mindst at det stadig ikke er afklaret endnu, hvor centrene hver især skal lokaliseres. Selvom alt endnu ikke er på plads, er der en tryghed i at vide, at der er en plan.

3. MED og arbejdsmiljøgrupper i overgangsperioden efter 1. januar 2025

Tine Kock Nielsen rammesætter sagen. Sagen er udarbejdet i tæt samarbejde mellem KfO og repræsentanter fra medarbejdersiden i HovedMED. Det væsentligste at bemærke ift. sagen er tegningen, som giver det bedste billede af hvordan MED formelt set ser ud fra d. 1. januar 2025 frem til at der er blevet afholdt valg på de MED-niveauer, som er blevet aftalt på plads i Forhandlingsorganet.

Mikkel Boje siger at tegningen giver et fint overblik, men den kan også gøre ondt, når man ser, hvor mange MED-udvalg, der er fjernet i overgangsperioden. Hvis der er noget, som medarbejdersiden har brug for bliver kommunikeret bredt ud, efter-spørger han melding herom, så der kan blive taget højde for det.

Mette Boskov Vedsmand nævner, at man har tænkt sig at kommunikere MED-processen ud i BCH-MED.

Tine Kock Nielsen er enig i, at tegningen ikke er udtryk for, at de berørte MED ikke gør et godt arbejde i dag. Det er i stedet for en

helt naturlig konsekvens af den omorganisering, der finder sted i organisationen. MED skal altid afspejle den eksisterende organisation – også i en overgangsperiode.

Bettina Ruben nævner, at hun har drøftet forslaget i sit AMKO-netværk. Her blev de bekymret, da der står i MED-aftalen, at de har et ophæng i MED-udvalg – her BC-MED og afdelingsMED. Hun bemærker, at der nok er behov for en klar kommunikation ud til AMKO'erne ift. hvordan forslaget vil påvirke deres rolle.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er blevet drøftet meget i den øverste ledelsesgruppe hvad AMKO-rollen formelt består af. De er i ledelsesgruppen kommet frem til, at flere af AMKO sidder meget med arbejdsmiljøarbejde og ikke kun AMKO-arbejde. AMKO-funktionen er ledelsens funktion som bistår med mere formelle opgaver rundt om det egentlige arbejdsmiljøarbejde.

Karoline Winther-Lund supplerer med, at AMKO'erne på udførerområdet bliver brugt rigtig meget til trivselsopgaver og sikkerhedsopgaver på tilbuddene, som i højere grad omhandler arbejdsmiljø end AMKO. Man har ikke lavet den adskillelse af de to roller, som man måske formelt set skulle have gjort. Det er den snak, der kommer op nu ift. hvordan man kan løse opgaverne fremadrettet, hvem der skal være hvad og hvorledes.

Tine Kock Nielsen nævner derudover, at der også er nogle AMKO'er, som sidder meget med HR. Hun konkluderer, at det er vigtigt at få adskilt AMKO-rollen med de øvrige opgaver, som AMKO'erne også udfylder. Det skal kommunikeres ud, hvad AMKO-rollen indebærer.

Helle Haslund nævner, at det er tydeligt, at MED er for alle. Man skal huske, at en AMKO er en ledelsesrepræsentant, ikke en del af medarbejdersiden. Hun vil dog ikke underkende deres bekymringer eller behov vedrørende afklaringen af deres rolle.

Ift. tegningen og forslaget, der lægges op, nævner hun at medarbejdersiden som sagt har været inde over forslaget, da det er en meget hård udrensning af lag, der kommer til at være for en periode. Uagtet hvornår MED-forhandlingen er på plads, vil der efterfølgende skulle være en valgproces som også kan trække processen ud, før alle MED-lag er etableret og i brug. Derudover skal man være opmærksomme på, at der på myndighed og udførerområdet fortsat er status quo ift. MED systemet til og med d. 31. december, da der fortsat er borgercentre og afdelinger. Der er ikke lavet et overgangsMED på administrationsdelen, da ændringerne først træder i kraft pr. 1. januar 2025, hvilket betyder at de fire FællesMED fortsætter til og med d. 31. december 2024. Men hvis der er noget, som skal drøftes vedrørende administrationen, skal det drøftes på HovedMED.

Det er blevet besluttet at forhåndsreservere nogle datoer til ekstraordinære HovedMED i det nye år for at sikre, at der er plads til at drøfte eventuelle sager for de nye administrative centre ud over de øvrige HovedMED sager, med tanke for at der de første 2-3 måneder formentlig ikke er etableret nogle MED-lag her inden da. Det er ikke fordi man hverken forventer eller ønsker, at HovedMED drukner i sager – det er tværtimod en sikkerhedsforanstaltning. Det udfordrende ved ekstraordinære HovedMED er dog, at det betyder, at der er kortere varsel ift. udsendelse af materiale. Det gør det svært for medarbejdersiden at række ud til baglandet tids nok til at få respons.

Eughtina Birkedahl nævner derudover, at der skal være en opmærksomhed på budgetprocesserne i det nye år, som fylder meget de første 2-3 måneder af året. Når HovedMED så også skal behandle alle de mellemliggende lag samtidig med budgetprocesserne, skal de være meget skarpe på hvordan HovedMED løser den opgave så de får de rigtige input ind i drøftelserne.

Helle Holm spørger ind til AMKO-rollen. Bliver der drøftet i forhandlingsrummet hvad hhv. en AMKO og AMR skal have af opgaver ved siden af sine almindelige arbejdsopgaver.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er op til ledelsen, hvad en AMKO's arbejdsopgaver er. AMR er noget andet. Det understreges også, at hvis der ikke er en AMR eller AMKO, ligger ansvaret altid på lederen.

Mikkel Boje siger afsluttende, at der i den videre proces lægges op til, at det kommunikeres ud på intra.

Der er bred enighed om, at tegningen er den bedste løsning ift. at kommunikere det på en forståelig måde.

4. Årshjul for HovedMED 2025

Mikkel Boje fremhæver, at der er en fejl ift. oversigten på budgetprocesserne. 2. behandlingen af budget 2026 for SUD ligger d. 9. april frem for d. 23. april. Det tilrettes i årshjulet.

5. Meddelelser

Ansættelsesproces for ny administrerende direktør

Mikkel Boje har besluttet sig for at søge nye udfordringer og tiltræder en tilsvarende stilling i kultur- og fritidsforvaltningen pr. 1. januar 2025. Han ser frem til det, men han ærgrer sig over ikke at kunne være med til at føre omstruktureringen til fulde ende. Dermed sagt er han ikke bekymret for at processen for omstruktureringen bliver påvirket af hans fratræden. Han er sikker på, at

direktionen, forvaltningsledelsen og alle andre involverede vil føre omstruktureringen trygt i havn.

Han har aftalt at blive siddende som administrerende direktør længere end man normalt ville gøre ved et skifte, så han kan være med til de sidste rammesættende beslutninger forud for den egentlige implementering i det nye år.

Ansættelsesprocessen er allerede i gang, og der har været fokus på at processen går hurtigt. Derfor kommer der kun til at være en måned mellem han er trådt af, til der er kommet en ny til.

Helle Haslund orienterer HovedMED om, at der har været en hurtig proces vedrørende TR-delen om hvem der skulle sidde i ansættelsesudvalget. Hun kommer til at sidde som repræsentant på TR-delen. Derudover vil der være en fra CSO som repræsentant på organisationssiden og nogle repræsentanter fra ledelsessiden fra SOF og ØKF, før den også skal forbi BR.

Hun sender en mail ud til kontaktudvalget for at få deres indspark ifm. ansættelsen af en ny administrerende direktør.

Ressortanalysen

I sidste uge blev der kommunikeret ud om ressortanalysen på intra i alle forvaltninger. Anledningen var, at der er blev offentliggjort materiale til ØU, og at det derfor var vigtigt med kommunikation, så man ikke fandt ud af det ved en tilfældighed og misforstod processen for det. Det er dog vigtigt at understrege – og det er også tydeligt i kommunikationen – at der ikke er truffet nogen beslutninger endnu. Det gælder også på selve Økonomiudvalgsmødet, som materialet blev udsendt til. Det bedste billede af status er derfor fortsat det materiale, som ligger under punktet i ØU.

De største ressortområder, som drøftes ift. SOF, omhandler hhv. Den Sociale Hjemmepleje og en delvis eller fuld sammenlægning af BIF og SOF.

Siden er der kommet en bestilling på, at i det scenarie, hvor BIF og SOF slås sammen, skal SOF sammen med SUF pege på om der er nogle ting, der kan flyttes til dem. Der har SOF i samarbejde med SUF peget på hjælpemiddelområdet og hjerneskaideområdet, dvs. rehabiliteringsopgaven. Der er et godt samarbejde mellem forvaltningerne, og vi prøver i fællesskab at lave gode beslutningsoplæg, så politikerne kan træffe den endelige beslutning.

I alle tre modeller i ØU-materialet er Den Sociale Hjemmepleje forankret i SUF. Det er dog igen vigtigt at sige, at det ikke er ensbetydende med, at der er truffet en beslutning.

Helle Holm spørger ind til om der er et estimat på hvornår der er kommet afklaring på ressortanalysen.

Mikkel Boje svarer at man regner med at politikerne har truffet en beslutning i løbet af første kvartal 2025. Men det betyder ikke, at ændringerne vil træde i kraft umiddelbart efter beslutningen. Flere af de områder, der er i spil, er også omfattet af igangværende nationale spor, der kan medføre ændrede grundvilkår – fx sundhedsudspillet og beskæftigelsesområdet.

6. Eventuelt

Jack Cassina nævner, at der har været nogle forespørgsler om trivselsundersøgelsen i forhold til omstruktureringen, hvor flere medarbejdere får nye chefer.

Mikkel Boje svarer, at de er bekendte med problemstillingen. Han har spurgt Tine Kock Nielsen, om man kan droppe trivselsundersøgelsen og gennemføre den næste år, dvs. i 2026. Det kan man ikke. SOF må derfor gennemføre den efter bedste evne. Der har lige været en drøftelse i CSO, hvor det blev besluttet at man kunne løsne rammerne og fx vælge at det kun skal gennemføres hvert tredje år. Det kan man så først fra næste trivselsundersøgelse.

Jack Cassina spørger ind til, om forflyttede medarbejdere får nyt KKORG, og om det så kan betyde at de fremstår som nye medarbejdere i systemet og derfor ikke bliver talt med i systemet.

Mikkel Boje svarer, at det ikke forventes at blive noget problem rent teknisk. Bekymringen er mere det indholdsmæssige – svarer man ift. det nye eller det gamle. Men man vil kommunikere ud ift. at gøre det så klart som muligt, hvilket perspektiv medarbejderne skal svare på, fx om de skal svare ift. tidligere eller ny leder. KKORG vil først være justeret d. 1. marts.

Tine Kock Nielsen bekræfter, at trivselsundersøgelsen skal gennemføres. Derefter vil den gå over til at blive en treårig undersøgelse.

Hun understreger, at trivselsundersøgelsen uagtet organisationsændringerne giver værdi. Det er ikke så meget selve undersøgelsen og svarene, som den efterfølgende dialog, som er vigtig. Om ikke andet kan man se det som en baseline for trivslen i den nye organisering.

I det nye set-up hvor man overgår til 3-årig trivselsundersøgelse, har man valgt at integrere sexismespørgsmålene i KK. Derudover har man drøftet muligheden for at beslutte deltrivselsundersøgelser undervejs systemmæssigt.

Selve sagen vedr. de SOF-specifikke trivselsundersøgelses-spørgsmål kommer på til næste ordinære HovedMED – d. 13. december.