



Referat fra mødet i Hovedsamarbejdsudvalget

Dato: 14-09-2007

Dato: 14. september 2007

Tid: kl. 10.00

Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal vær. 315

Sagsnr.
2007-75734

Dokumentnr.
2007-328146

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Mødedeltagere:

Linda Svendsen, HK/Kommunal
Helle Haslund, LFS
Jens Flyvholm, FOA, sosu
Peter Lønstrup Jørgensen, DJØF
Ole Larsen, SL
Joan Marie Nielsen, DS
Tove Bjørnholdt, KKE
Anette Laigaard, administrerende direktør
Sven Bjerre, direktør
Jens Elmelund, direktør
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Arne Bertram, socialcentrene
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge
Palle Øvlisen, narkoinstitutioner
Lene Hoen, Personale og Organisation (gæst)
Lars Matthiesen SUF (gæst)
Nanny Bisp, FOA (gæst)

Deltog ikke:

Britt Petersen, LFS
Henning Petersen, KKE

Ordstyrer: Arne Bertram

Referent:

Bente Hansen

Dagsorden:

1. Sager på vej
2. HR strategi
3. Status vedr. Borgerservice og Kontaktcenter
4. Opfølgning på Projekt Ledelseskvalitet (drøftelse af fælles spilleregler om resultatprofilen)
5. Status på hjemmeplejen
6. Etablering af administrationsfællesskab for rådgivningscentrene
7. Status på budget 2007 og budgetforslag 2008
8. MED i SUF v/Lars Matthiesen og Nanny Bisp (FOA)
9. Meddelelser
10. Eventuelt

**Løn, personaleudvikling,
organisationsudvikling
og intern service**

Bernstorffsgade 17, 3.
Sal
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

Arne Bertram spurgte indledningsvist, om punkt 6 skal tages ud af hensyn til mere proces i forhold til opgavedelingen og administrationsfællesskabet.

Linda Svendsen sagde, at B-siden gerne vil beholde punktet, idet de har kommentarer hertil.

Punkt 1. Sager på vej

Henrik Dencker nævnte opfølgning på sygefraværspolitikken og afbureaukratiseringen, og at personalekontoret kommer med oplæg på næste HSU.

Punkt 2. HR strategi

Henrik Dencker fortalte, at HR strategien er blevet til på baggrund af en proces, hvor ledere og medarbejdere er kommet med deres bud på, hvad der skal fokuseres på i HR strategien, og hvor der skal sættes ind i forhold til udviklingen af attraktive arbejdspladser. På et tidspunkt i processen ønskede B-siden at være med, og der blev nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra A- og B-siden, som er nået frem til et fælles produkt.

B-siden tilsluttede sig HR strategien.

Henrik Dencker benyttede herefter anledningen til at takke for et frugtbart samarbejde i arbejdsgruppen. Samtidig takkede han konsulent Laura Schmidt-Hansen for hendes store arbejdsindsats.

Konklusion

HR strategien er drøftet og besluttet.

Punkt 3. Status vedrørende Borgerservice og Kontaktcenter

Lene Hoen oplyste, at planen er, at Kontaktcentret åbner den 1. april 2008. Socialforvaltningen skal afgive 10,8 årsværk til Kontaktcentret. Navnene på medarbejderne fra omstillingen sendes til Økonomiforvaltningen senest den 1. oktober 2007. Med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår er Socialforvaltningen i dialog med Økonomiforvaltningen. Kontaktcentret placeres i Stormgade.

Dernæst fortalte Lene Hoen, at Borgerrepræsentationen har besluttet at etablere et nyt Borgerservicecenter i Valby, som skal samlokaliseres med Socialcenter Valby og Pensions- og Omsorgskontoret Valby. Borgerservicecentret åbner den 1. april 2008. Da de 4 første borgerservicecentre blev etableret, afgav Socialforvaltningen 9 medarbejdere. I forhold til Borgerservicecentret i Valby skal forvaltningen afgive 1 medarbejder. Finansieringen af fælles borgerservice sker ved reduceret husleje, reduktion i lederløn og etablering af fælles administrationsenhed. Selve det konkrete arbejde med at etablere administrationsenheden går først i gang nu.

Linda Svenden ønskede at få tilsendt kopi af breve til medarbejderne i forhold til Kontaktcentret. Dernæst sagde hun, at forvaltningen har gjort et stort stykke arbejde i forbindelse med etablering af borgerservice for at argumentere for problemstillingerne. Det er beklageligt, at der ikke er blevet lyttet. Besparelsen på administrationsområdet er efter hendes mening for længst hentet. Hun finder ikke, der er yderligere effektiviseringsgevinst at hente ved en sammenlægning. I forbindelse med at 1 årsværk flyttes til borgerservice, må det formodes, at besparelsen bliver taget fra behandlingsdelen. En besparelse der skal implementeres oven i de andre besparelser.

Sven Bjerre sagde, at ledelsen har gjort opmærksom på konsekvenserne.

Lene Hoen fortalte, at Borgerrepræsentationen har besluttet, at der skal være 6 borgerservicecentre i stedet for som ellers planlagt 10. Dvs. der mangler at blive etableret 1 borgerservicecenter. Det er endnu ikke afklaret, hvor det skal ligge. Det 6. borgerservicecenter forventes at åbne den 1. oktober 2008.

Linda Svendsen spurgte, om det får betydning for den nuværende distriktsinddeling.

Sven Bjerre svarede, at det er der ikke taget stilling til endnu, men det vil være naturligt på et tidspunkt at diskutere, om det er den rigtige måde, distrikterne er inddelt på.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger er der givet en orientering om status på Borgerservice og Kontaktcenter.

Punkt 4. Opfølgning på Projekt Ledelseskvalitet (drøftelse af fælles spilleregler om resultatprofilen)

Henrik Dencker orienterede om, at det grundlæggende mål for Projekt Ledelseskvalitet er at sætte fokus på ledelsesudviklingen og sikre udviklingen af attraktive arbejdspladser.

Vedrørende processen sagde Henrik Dencker, at den 19. september 2007 vil alle medarbejdere i lokalforvaltningen og centralforvaltningen modtage et skema elektronisk med 58 spørgsmål. Besvarelserne er anonyme og behandles fortroligt af et konsulentfirma, der udarbejder ledelsesprofilerne.

I lokalforvaltningen forestiller vi os, at teamchef og centerchef drøfter ledelsesprofilen inden for en uge. Centerledelsen drøfter herefter de samlede profiler og vurderer, om der er indsatsområder, der skal sættes fokus på samt prioriterer og udarbejder handleplaner. Teamchefen skal følge op i forhold til medarbejdernes besvarelser og fortælle om, hvilke overvejelser besvarelserne giver anledning til, og

hvilke tiltag der eventuelt skal sættes i værk, hvis der er noget, der skal gøres bedre. Profilen på det samlede center lægges dernæst ud i centret.

I centralforvaltningen vil der være en anden proces. Kontorchef og direktør drøfter profilen og beslutter handleplaner. De respektive kontorchefer tager profilen op med medarbejderne. Centralt lægges den enkeltes profil ud på et lederforum til inspiration og videndeling.

Peter Lønstrup Jørgensen spurgte, hvem der tager sig af centerchefernes profiler.

Henrik Dencker svarede, at på socialcentrene er det teamchefen, der er daglig leder. For centerchefer arbejder vi med en anden form for vurdering bl.a. resultatkontrakter.

Peter Lønstrup Jørgensen tilkendegav, at han er glad for åbenheden i projektet. Han håber dog, at åbenheden også vil udbrede sig til de lokale chefer.

Linda Svendsen spurgte til den videre proces, idet det var meningen, at spilleregler om resultatprofilen skulle drøftes.

Henrik Dencker svarede, at der er ingen, der har tilkendegivet, at de er grundlæggende uenige i Projekt Ledelseskvalitet. Personaleafdelingen vil udarbejde et beslutningsnotat og sende det på e-mail, som B-siden kan kommenterer. Derefter kan projektet sættes i værk.

Linda Svendsen foreslog, at punktet sættes på dagsordenen til næste HSU. Hun finder, det er uhensigtsmæssigt at kommentere på e-mail.

Helle Haslund gjorde opmærksom på, at der er mange grupper af medarbejdere, som ikke læser mails.

Jens Elmelund sagde, at han har forståelse for de fremkomne synspunkter. Ledelsen har dog et behov for at komme videre med projektet. Da der ikke er tale om større uoverensstemmelser, foreslog han at arrangere et ekstraordinært møde for de repræsentanter, der har interesse i emnet.

Henrik Dencker nævnte, at der afholdes en temadag om effektmåling og –styring den 19. september, hvor HSU kan drøfte eventuelle bemærkninger til spillereglerne for profilet.

Linda Svendsen sagde, at B-siden vil forholde sig til, om det er muligt. Hun påpegede dernæst, at på ledersiden har alle været involveret i projektet, mens det kun er de medarbejdere, der har været med i arbejdsgrupper, som har hørt om det. For alle andre er det første gang, de bliver præsenteret for det.

Henrik Dencker svarede, at hvis der er særlig interesse for det, vil personalekontoret arrangere en eftermiddag, hvor konsulenten for projektet gennemgår det.

Det blev besluttet, at spilleregler om resultatprofilen drøftes på mødet onsdag den 19. september, og at der sendes materiale ud mandag.

Konklusion

Der er givet en orientering om Projekt Ledelseskvalitet. Det er aftalt, at i forbindelse med ekstraordinært møde den 19. september 2007 drøftes spilleregler. Materiale sendes ud mandag den 17. september 2007.

Punkt 5. Status på hjemmeplejen

Jens Elmelund orienterede om, at for ca. 1 år siden blev der iværksat et genopretningsprojekt på hjemmeplejen. I den anledning blev der nedsat en styregruppe og en følgegruppe, hvor HSU er repræsenteret. Formålet med projektet var at se på, hvordan vi kan øge kvaliteten af den indsats, der bliver ydet i hjemmeplejen i forhold til de ressourcer, vi har til rådighed. I den forbindelse har Økonomiforvaltningen bestilt en analyse af hjemmeplejen i Socialforvaltningen og i Sundhedsforvaltningen. Vi har bestilt en analyse, der foretages af KL. Begge rapporter kommer til samme konklusion, at der er et stort effektiviseringspotentialt i hjemmeplejen. Jens Elmelund tilføjede, at der er en lang række forbehold for, at effektiviseringspotentialt kan realiseres.

Direktionen har set på organiseringen på hjemmeplejen på handicapcentre og socialcentre, med afsæt i en samling af hjemmeplejen for at sikre udvikling og effektivitet. Ledelse og medarbejdere samt følgegruppen er orienteret herom. Der er nu aftalt et forløb om at mødes ca. 1 gang ugentlig med personalerepræsentanter for området, for at få afdækket deres bekymringer, og for at få interesserne til at hænge sammen. I oktober vil direktionen komme med et konkret forslag til organisering af hjemmeplejen, som skal præsenteres for HSU, før det præsenteres for politikerne.

Jens Flyvholm fremførte, at KL's undersøgelse af timeforbruget efter hans opfattelse er behæftet med mange fejl. I den periode hvor analysen blev foretaget, var der andre store projekter i gang i Socialforvaltningen. Det har stor indflydelse på tal. Der er endvidere ting i analysen, som ikke er rigtig. Blandt personalet hersker der frustration omkring den forestående omorganisering. Medarbejdere er blevet orienteret med kort varsel. Det er dog positivt, at vi får en dialog om, hvad der skal ske i forbindelse med de store udfordringer på området. Det bliver ikke let at finde besparelsen, og det er vanskeligt at gennemskue budgetterne. "Flødeskummet" og "slyttetøjet" har man taget, og der er ikke mere at spare af.

Linda Svendsen spurgte, om omorganiseringen får afledte virkninger i forhold til voksenteamene og administrationsenhederne.

Jens Elmelund svarede, at alle tingene får indflydelse. Spørgsmålet er, hvad indflydelsen skal have af konsekvenser.

Linda Svendsen opfordrede til, at HK bliver tænkt ind i forhold til administrationsområdet.

Anette Laigaard pointerede, at B-siden naturligvis skal have indflydelse. Når der fremlægges materiale, der er vanskeligt at gennemskue, skal ledelsen fremlægge det i en form, så det er til at forstå.

Konklusion

Der er givet en status på hjemmeplejen fra ledelsen og med de faldne bemærkninger kvitterer HSU for det videre forløb i processen.

Punkt 6. Etablering af et administrationsfællesskab for rådgivningscentrene

Jens Elmelund oplyste, at etablering af administrationsfællesskab på rådgivningscentrene er en del af budgettet, og som de 4 rådgivningscenterchefer har meldt ind, er der et perspektiv i at samle nogle opgaver.

Palle Øvlisen sagde, at det var meningen at medarbejderne i forbindelse med processen skulle komme med kommentarer til direktionen. Men ud fra notatet ser det ud som om, det er besluttet. Han sagde videre, at der er enkelte opgaver, der ikke kan ligge i administrationsenheden. Der skal være i proces i oktober, hvor medarbejderne bliver inddraget.

Linda Svendsen fremførte, at B-siden først har fået tilsendt materialet 1 ½ dag før HSU-mødet. Endvidere sagde Linda Svendsen at udgangspunktet for sammenlægningen hele tiden har været en besparelse. Men administrationsområdet har været udsat for utallige besparelser igennem årene, hvilket betyder at der ikke er noget effektiviseringspotentiale at hente ved sammenlægning i et administrationsfællesskab. Mængden af arbejde er jo stadig den samme, men skal løses med færre ressourcer. Det betyder, at medarbejderne skal løbe stærkere. Endvidere skal man huske at en samlet administrationsenheds kontakt med de andre centre også koster tid, og den tid er som regel ikke indregnet i normeringen.

Jens Elmelund svarede, at ledelsen ser en række områder, hvor administrationen er meget sårbar hver for sig, og derfor er vi nødt til at lægge dem sammen. Det handler netop om at dække de sårbare opgaver ind.

Henrik Dencker sagde, at vi er ude i et område, hvor der kan være tale om enearbejde. Ved sammenlægningen vil ledelsen skabe udvikling for medarbejderne på disse arbejdspladser.

Palle Øvlisen bemærkede, at medarbejderne på Rådgivningscenter Vest er meget positive over for at få sparring.

Linda Svendsen mente, at hvis det virkelig var sårbarhed, der var begrundelsen for sammenlægningen, kunne man have bedt medarbejderne om at forholde sig til den problemstilling, og så ville medarbejderne selv have fundet en løsning, der ville have været tilfredsstillende for dem. Hun fastholdt, at udgangspunktet var besparelsen, og arbejdsmængden ikke bliver mindre.

Ole Larsen sagde, at man også skal tænke på udgifter til husleje, så besparelsen måske ikke bliver så stor som forventet. I forhold til afbureaukratisering vil indberetning af f.eks. sygefravær skulle ske 2 steder og bilag sendes frem og tilbage.

Linda Svendsen oplyste, at HK-gruppen i Rådgivningscenter Amager ikke har en tillidsrepræsentant og fremførte, at hun derfor gerne vil inddrages i det videre forløb.

Peter Lønstrup Jørgensen bemærkede, at vi måske skulle overveje at nedsætte en arbejdsgruppe, der kunne diskutere sårbarhed, idet der er sårbarhed på mange områder.

Konklusion

Der er givet orientering om etablering af et administrationsfællesskab for rådgivningscentrene og sagen genfremlægges.

Punkt 7. Status på budget 2007 og budgetforslag 2008

Sven Bjerre orienterede om, at prognosen for 2007 viser et merforbrug på 27 mill. Kr. Merforbruget vedrører hovedsageligt hjemmeplejen og børneområdet. Den 12. september besluttede Socialudvalget en finansieringsmodel. Projekter udsættes, som skulle have været sat i gang. Samtidig er der besluttet en generel besparelse på 0,29%. Det betyder, at de institutioner der har overførselsadgang skal være meget tilbageholdende.

Med hensyn til budgetforslag 2008 foregår der budgetdrøftelser netop nu. Her til morgen har direktionen været til møde med politikerne, som er orienteret om vores problemstillinger.

Anette Laigaard supplerede, at vi endnu ikke ved, hvor mange penge vi får i forhold til kvalitetsreformen og 3-partsforhandlingerne.

Peter Lønstrup Jørgensen bemærkede, at han har set på personale-tallene, der tilsyneladende øges samlet for Socialforvaltningen. Men i

det materiale der er fremlagt for Borgerrepræsentationen er der en reduktion svarende til 110 årsværk, som skal spares. Han spurgte om det skal meldes ud, at der skal ske besparelser på det administrative område.

Linda Svendsen påpegede, at ved brug af grønthøstebesparelse bliver konsekvenserne skjult for politikerne, og ansvaret samtidigt flyttet ned på medarbejderne. Resultatet vil ofte være forringet arbejdsvilkår for medarbejderne og forringet service for borgerne. Medarbejderne får problemer med at overholde lovgivningen, og de kan ikke udføre arbejdet med den kvalitet, som kan forventes. Politikerne ser det først, når der kommer klager bl.a. beskrevet i rapport fra den Københavnske ombudsmand. Politikerne må lave besparelserne konkrete, så borgerne også kan forholde sig til besparelserne. Endelig foreslog hun, at Ulla Baggessaards kommentarer til budgettet skrives ind i referatet.

Sven Bjerre svarede, at der er tale om administrative besparelser, som indebærer konkrete reduktioner på nogle områder. På andre områder går det den anden vej som resultat af DUT. Det er på de udførende led og administrationsområdet, man reducerer med ved besparelserne.

Linda Svendsen finder det er voldsomt, at administrationsområdet skal spare 31 årsværk, når vi kun udgør en sjettedel af det samlede personale men må betale med en tredjedel af besparelsen. Hun opfordrede arbejdspladserne til at skrive ned, hvilke opgaver der ikke kan nås og sende det til politikerne, så der bliver sat ord på konsekvenserne.

Konklusion

Der er givet en orientering og kommentarer om status på budget 2007 og budgetforslag 2008.

Punkt 8. MED i SUF v/Lars Matthiesen og Nanny Bisp

Lars Matthiesen orienterede om processen i forbindelse med indgåelse af MED-aftalen i SUF. I december 2006 tog Sundhedsforvaltningen kontakt til de faglige organisationer med henblik på at indgå en MED aftale. Sundhedsforvaltningen ønskede færre udvalg, færre møder, bedre tillidsmandsvilkår og at få styrket arbejdsmiljøområdet.

Dernæst fortalte Lars Matthiesen, at strukturen i MED organisationen er enstregen på alle niveauer.

SUF MED er det øverste samarbejdsudvalg og samtidig hovedsikkerhedsudvalg.

Område MED er MED-organ i forvaltningens lokalområder og på områder hvor decentrale udførerenheder eller arbejdspladser inden for et bestemt fagområde er organiseret med selvstændig fælles ledelse. Arbejdsplads MED-udvalg/personalemøder med MED-status, på arbejdsplads niveau

Vedrørende selve processen fortalte Lars Matthiesen, at der blev nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra HSU og AMU. Først blev det afklaret om medarbejderne var interesseret i at indgå en aftale. Dernæst blev der afholdt 7 møder. Arbejdsgruppen blev betjent af et professionelt sekretariat. Arbejdsgruppen har været på seminar, som de havde rigtig gode erfaringer med. Han fortalte videre, at der er indgået frikøbsaftaler i større omfang end tidligere.

Nanny Bisp (FOA) fortalte, at KFF har siddet med i forhandlingsudvalget. Derudover var der nedsat en backinggruppe, hvor alle organisationer var repræsenteret. Det styrkede mange hurdler. Hun fortalte videre, at HK har været imod, men synes at det er et godt resultat, man er kommet frem til. Nanny Bisp har selv siddet med i arbejdsgruppen og boede nærmest i Sjællandsgade. Hver gang de fik noget materiale fra andre grupper, skulle det skrives ind eller om. Hun pointerede, at de har fået tid til opgaven. Arbejdsgruppen holdt meget stejlt på, at miljøet skulle forbedres. Der har været en god proces, hvor alt er blevet vendt vedrørende arbejdsmiljø. Det er ikke eksperter, der har udarbejdet aftalen. Det var også vigtigt at få ordentlige vilkår for fællestillidsrepræsentanter, som har fået egne lokaler i Sjællandsgade. Det der virkelig gav noget var seminaret, fordi aftalen skulle være færdig. Når aftalen først er underskrevet, er det blot at komme i gang med at arbejde med den.

Linda Svendsen spurgte om, at når de ikke har brugt MED-forhandlingsorganet, men lavet deres egen arbejdsgruppe, om de så har fulgt fremgangsmåden i aftalen for drøftelse af struktur herunder, om det var drøftet, hvad der ikke kunne gøres i den gamle struktur, som nu kunne lade sig gøre i en MED struktur? Og hvorfor? Linda Svendsen sagde endvidere at det er fint at styrke fællestillidsrepræsentantens forhold, men hvordan spiller det ind i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet? Endelig sagde hun, at når der afholdes flertalsvalg, vil det blive de store faggrupper, som bliver valgt ind på sikkerhedsrepræsentantpladserne i MED udvalgene, og hvordan repræsenteres de små faggrupper så på arbejdsmiljødelen? Og hvori ligger styrkelsen af arbejdsmiljøet så for dem?

Lars Mathiesen sagde, at de gerne ville køre deres egen pragmatiske proces, og det var der enighed om fra starten. Vi vil gerne åbne op for muligheden for bredere repræsentation, så alle følte sig vel repræsenteret. Vi kan ikke tale samarbejde uden at tænke arbejdsmiljø og sikkerhedsspørgsmål og sikkerhedsrepræsentanter ind. Det vi ønskede var mere fokus på arbejdsmiljø. Vi mener, at MED aftalen har skabt vejen.

Anette Laigaard spurgte, hvilke resultater de forventer i løbet af nogle år.

Lars Matthiesen svarede, at arbejdsmiljøet aldrig har haft den samme status som samarbejde. Han håber, at arbejdet med arbejdsmiljøet vil være professionaliseret i løbet af nogle år.

Nanny Bisp sagde, at arbejdsmiljø og samarbejde er integreret i hinanden i dag. De er startet med fælles møder og det styrker samarbejdet. Der er rigtig gode ting i aftalen i forhold til arbejdsmiljøet, som var et krav fra begge sider.

Linda Svendsen sagde, at når de gode intentioner ikke er skrevet ned og når de, som har præsteret aftalen er holdt op, så er der ingen der kan huske de gode intentioner længere, men kan kun relatere sig til dét, der står i selve aftalen. Så hvis ikke man skriver det, hvordan skal man så sikre en bred dækning? Man har hidtil kunne sikre en bred dækning ved at udarbejde virksomhedsaftaler. Det kunne man jo have gjort. Små faggrupper kan komme i klemme i det her system. Derfor kan det i praksis blive tillidsrepræsentanten for en faggruppe som ikke har SIR plads i MED-udvalget som kommer til at lave arbejdsmiljøarbejde, og dermed er det enstrengede system en realitet på repræsentantniveau. Endvidere skal den samme repræsentant forholde sig til meget store og vidt forskellige områder.

Nanny Bisp svarede, at de bliver ved med at have sikkerhedsrepræsentanter. Det er ikke anderledes end i dag, hvor der er 1 leder. Det er ikke meningen at sikkerhedsrepræsentanten skal lave samarbejdsudvalgsarbejde. Men der er så meget lovgivning, at mange har brug for at gøre det sammen. Ingen føler sig overset, selv små grupper på arbejdspladsniveau.

Lars Matthiesen sagde, at ved sammenlægningen af kommuner er der mange, der har etableret MED. Ham bekendt er der ingen, der har fortrudt.

Linda Svendsen svarede, at efter hendes opfattelse har ledersiden og medarbejdersiden forskellig opfattelse af det.

Lars Matthiesen bemærkede til slut, at der ingen krav er til, at der skal sidde lige mange i udvalgene.

Henrik Dencker takkede Lars Matthiesen og Nanny Bisp for oplægget, som giver anledning til at lære noget nyt.

Punkt 9. Meddelelser

Anette Laigaard meddelte, at hun tog udgangspunkt i Ulla Baggessaards kommentarer til budgetforslag 2008 og er enig i betragtningerne om at få tid til at se, om det er en god idé med institutionssammenlægninger. Direktionen drøfter, om det kunne være hensigtsmæssigt at ændre strukturen på døgninstitutioner. Hun sagde videre, at vi har brug for nærværende ledelse og at udvikle faglig-

heden samtidig med, at vi har brug for større styring samt at sikre sammenhængen i forvaltningen. Inden længe vil organisationerne blive bedt om at være med til at diskutere det.

Ole Larsen sagde, at det kan måske være relevant at tage diskussionen om sammenlægning, men man skal huske på at sagerne fra Fyn og København har vist, at der skal være nærvær i ledelsen. Problemet med at lægge institutioner sammen er, at man derved går ind og forrykker balancen i 3 væsentlige forhold på en døgninstitution.

1) den geografiske placering af forstanderen, 2) den enkelte døgninstitutionens kultur og særegenhed, og 3) den enkelte døgninstitutionens metode og faglighed.

Desuden skal man huske på, at ca. halvdelen af området er selvejende og er derfor selvstændige juridiske enheder. Ud fra dette synes han, at man i forvaltningen skal revurdere forslaget i budget 2008 om fælles ledelse af døgninstitutionerne

Henrik Dencker svarede, at problemstillingen indgår i de drøftelser, som ledelsen har centralt om mulige modeller.

Sven Bjerre tilføjede, at de nævnte problemstillinger med de selvejende institutioner er relevante.

Steen Alberts sagde, at fælles ledelse vil kunne styrke samarbejdet og opgaveløsningen. Men han er ikke sikker på, det giver øget nærvær.

Punkt 10. Eventuelt

Ulla Baggesgaards kommentarer til budgetforslag 2008 vedhæftes referatet.

Bilag:

Implementeringsplan for Socialforvaltningens HR strategi

Etablering af et administrationsfællesskab for rådgivningscentrene

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse