



Referat fra ekstraordinært møde i Afdelingssamarbejdsudvalget

26-05-2008

Dato: 26. maj 2008
Tid: Kl. 9.00
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal, vær. 315
Mødedeltagere: Lars Vad Jensen, DJØF (næstformand)
Karsten Kristensen, DJØF
Jan Hansen, HK/Kommunal
Ingrid Balsov, LFS
Jens Elmelund, (formand)
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi og Regnskab
Benthe Knudsen, Løneheden
Lars Gregersen, MR-Voksne – MR Handicap (gæst)
Lis Bjarnesen, Personale og Organisation (gæst)
Referent: Bente Hansen

Sagsnr.
2008-62241

Dokumentnr.
2008-272992

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Dagsorden:

1. Ny struktur i de centrale kontorer
2. Eventuelt

Punkt 1. Ny struktur i de centrale kontorer

Lars Vad Jensen sagde indledningsvist, at B-siden ønsker at drøfte følgende punkter: 1) opfølgning fra sidste møde, 2) kommentarer til processen og 3) kommentarer til den ny organisering.

Opfølgning på sidste møde

Lars Vad Jensen henviste til, at B-siden på sidste møde udleverede en skrivelse, hvor de beskrev omkostninger ved en reorganisering. Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at reorganiseringen har konsekvenser i forhold til den primære drift. B-siden understregede, at redegørelsen er vigtig dels for at vurdere hensigtsmæssigheden af en reorganisering, og dels for at forklare politikere, institutioner, socialcentre etc., at organisation på kort sigt vil fungere mindre effektivt, hvorfor service-niveauet på kort sigt også vil være tilsvarende dårligere, specielt hvis der ikke afsættes midler eller tid til at håndtere ændringerne.

I forlængelse heraf er B-siden af den opfattelse, at Socialudvalget bør modtage en selvstændig efterretning om reorganiseringen af centralforvaltningen og konsekvenser heraf. Samtidige bør udvalget orienteres om behandlingen i og kommentarer fra ASU.

På sidste ASU møde var der enighed om at undgå procesfejl, da disse udgør en tikkende bombe under reorganiseringen. B-siden har talt med medarbejdere, som udtrykker mindre frustration over den måde

**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

processen er forløbet på. Processen er foregået meget uformelt på en kammeratlig facon, hvor medarbejdere er blevet spurgt på gangen, hvor de ser sig selv i en ny struktur. B-siden opfordrer til, at der kommer lidt større formalitet i processen for derved at understrege, at ledelsen tager processen seriøs. Formålet er at skabe reel medarbejderinddragelse.

Flere medarbejdere har udtrykt frustration over, at de skal vælge fremtidige kontorer uden mere præcist at vide, hvad opgaverne bliver, eller hvem de vil få som chef.

Det foreslås, at direktionen skeler til den vellykkede reorganiseringsproces på det decentrale handicapområde, hvor en proces med høringer og nedsættelse af arbejdsgrupper fandt sted for at sikre en optimal inddragelse og medejerskab.

Endelig vil B-siden venligst udbede sig svar på henstillingerne om, at:

- medarbejderne hurtigt får besked om, hvem der bliver nærmeste chef
- medarbejderne maksimalt flyttes fysisk én gang
- at nuværende kontorer får afsluttet "gamle" opgaver, så de nye kontorer kan fokusere fremadrettet og ikke løse "gamle" sager, som de ingen aktier har i og viden om, og som derfor vil blive en hæmsko for en ny struktur
- den nye ledelse hurtigst muligt afholder en samtalerunde, således, at der kan ske en krav- og forventningsafstemning i forhold til medarbejdernes nye arbejdssituation og den nye ledelses forventning
- alle nydannede enheder tilføjes tilstrækkelig overhead til varetagelse af administrative opgaver, så som bogføring, sekretariat, personalefunktion etc.
- at kontoplaner, EAN-nummer og andre organisatoriske nødvendigheder er på plads før ny struktur effektueres.

Kommentarer til processen

Lars Vad Jensen fortalte, at DJØF-klubben har et forslag til et revideret samtalskema, som giver mulighed for at komme med ønsker og kommentarer til foreløbig placering. Formålet er at styrke dialogen og medarbejderinddragelsen og samtidig mindske den personbåret viden i organisationen. Erfaringerne fra sidst var, at medarbejdernes primære opgaver kunne flyttes, mens mange af de sekundære opgaver faldt på gulvet. Derudover foreslås et nyt felt: Følgende sekundære opgaver følger ikke med medarbejderen.

Ingrid Balsov understregede, at det er vigtigt at både leder og medarbejder tager ansvar for at sikre, at der også er taget stilling til de små opgaver, der ikke blot forsvinder.

B-siden finder endvidere, at det er vigtigt, at medarbejderne føler, at ledelsen tager reorganiseringen, og dermed også ændringen af medarbejdernes arbejdssituation, alvorligt. Dette kan blandt andet gøres ved en større formalitet i høringsprocessen, hvilket vil udtrykke en åbenhed for at komme med ønsker, kommentarer og spørgsmål.

Generelt vil B-siden advare imod en opfattelse af, at ingen direkte protester opfattes som en stiltiende accept. Dette kan lige så vel være tegn på apati, hvilket betyder, at den enkelte medarbejder har givet op i forhold til at engagere sig i processen og i værste fald er begyndt at kigge efter et andet arbejde. Mange af kollegaerne stiller sig resignerede tilbage, og afventer at det ender godt. Med andre ord er engagement blandt medarbejderne lavt, hvilket B-siden finder meget foruroligende. I mellemtiden er der sekundære opgaver, der falder mellem 2 stole.

Henrik Dencker sagde, at ledelsen gerne vil efterkomme B-sidens ønske om at tilrette skemaet. Han præciserede dog, at det ikke er i skemaet dialogen skal foregå, men mellem leder og medarbejder. Dernæst sagde han, at der ikke er tale om en omorganisering, som forvaltningen var igennem for 2 år siden. I MR-kontorerne er der en mindre del af medarbejderne, som er usikre på deres fremtidige placering. Langt de fleste medarbejdere er klar på, hvor de fremadrettet skal arbejde.

Benthe Knudsen foreslog at ændre teksten i skemaet til: Hvilke sekundære opgaver løser du pt.

Dette var B-siden enige i.

Lars Vad Jensen sagde, at om medarbejderen oplever det som en større eller mindre reorganisering afhænger af, hvilken stol man sidder i. Nogle medarbejdere får ny chef, og der skal opbygges en ny kultur. Han finder det er vigtigt, at man er forsigtig med at omtale reorganiseringen som en mindre detalje. Halvdelen af medarbejdere bliver direkte berørt af omstruktureringen, og halvdelen bliver indirekte berørt, idet de får anden portofølge.

Jens Elmelund opfordrede til at fokusere på fremadrettede forslag som relationerne mellem DU-kontorer og MR-kontorer samt arbejdsdelingen mellem kontorerne. Han er enig i, at det er en god idé at nedsætte arbejdsgrupper, der kan folde det hele lidt ud. Det er vigtigt at få afmystificeret og tydeliggjort, hvad den enkelte medarbejders rolle er, således at demotivationen kan reduceres.

B-siden opfordrede herefter til, at medarbejderne i højst mulig omfang inddrages i reorganiseringen, og at medarbejderne bliver taget med på råd gennem arbejdsgrupper og lignende, hvormed medarbejderne kan se sig selv i den nye struktur i Socialforvaltningen.

For at sikre at medarbejderne inddrages i processen og for at håndtere den hastige proces omkring reorganiseringen, ønsker B-siden mulighed for at indkalde medlemmer til møder i arbejdstiden, hvor organisationerne har mulighed for at høre medlemmerne og dermed forbedre sig på arbejdet i ASU.

Kommentarer til den ny organisering

Lars Vad Jensen fortalte, at DJØF-klubben, LFS og HK har afholdt en række medlemsmøder for derved at bringe en række problematikker og kommentarer til den nye organisering. Medlemmerne ønsker i den forbindelse en nærmere afklaring af:

Hvad indebærer fleksibilitet i bemanningen? Som udgangspunkt er medlemmerne åbne over for, at medarbejderressourcerne kan bringes i spil på tværs af forvaltningen, men man har på ingen måde lyst til, at dette udvikler sig til et daglejersystem, hvor medarbejderen ikke ved, hvad han laver i morgen. Udgangspunktet må derfor være, at medarbejderen er tilknyttet et kontor, men at man efter accept fra medarbejderens side kan tilknyttes andre områder. Medlemmerne vil gerne have en præcisering af ledelsens opfattelse.

Jens Elmelund svarede, at med fleksibel bemanning lægger ledelsen op til, at man kan hjælpe hinanden, hvor der er stort pres. Det er vanskeligt at give præcise spilleregler for ordningen, men det vil naturligvis blive varslet.

Henrik Dencker sagde, at det er ikke hensigten at ændre i kontorchefens kompetence. En medarbejder kunne f.eks. arbejde sammen med en kollega i et andet kontor om et projekt i en periode. Han pointerede, at ordningen altid vil blive sat i værk i dialog med medarbejderen.

Dernæst sagde Lars Vad Jensen, at forholdet mellem MR- og DU-kontorerne på nuværende tidspunkt er uklare. Medlemmerne ønsker at:

- Der nedsættes arbejdsgrupper, som udarbejder en uddybende afklaring af kompetenceområder og arbejdsdeling til efterfølgende godkendelse i direktionen (herunder hvad der menes med den overordnede økonomi etc.)
- Kontorbudgettet til DU-kontoret bør udmeldes fra TØR og ikke fra MR-kontoret, som beskrevet i oplægget. Ellers bliver det svært at bevare sigtet om, at det ikke skal være et over-underskudsforhold ml. de kontorer.
- Ledelsen tager stilling til, at DU-kontorerne skal drifte institutionsområdet. Hvad med de driftsopgaver, som eksisterer omkring socialcentre, handicapcentre og andre centrale driftsopgaver som klagesager, førtidspension etc.?
- Ledelsen uddyber, hvad der tænkes omkring udvikling i Drift og Udvikling? Ledelsen bedes præcisere, hvordan de ser

berøringsfladerne imellem MR- og DU-kontorerne i denne forbindelse.

Jens Elmelund slog fast, at MR-kontorerne har ansvaret for udmeldingen af de målgrupperettede budgetter, mens TØR udmelder kontorbudgetterne.

Lars Vad Jensen sagde dernæst, at medlemmerne i det hele taget er bekymret for, at DU-kontorerne udvandes, hvormed stillingerne på området bliver uinteressante arbejdspladser.

Endvidere er medlemmerne nervøse for, at den juridiske enhed betyder, at MR-kontorerne skal klare sig uden juridisk kompetence. Hvordan og hvor skal social- og handicapcentre søge juridisk rådgivning i fremtiden?

Jens Elmelund svarede, at der er store forventninger til, at der er perspektiver i reorganiseringen, og at reorganiseringen vil medvirke til mere entydig fokus på politiske opgaver. Ledelsen har ikke ambitioner om, at reorganiseringen løser de sidste 6 års komplekse problemstillinger. Han tilføjede, at der skal være juridisk kompetence i alle kontorer, og det vil blive løst hen ad vejen.

Lars Vad Jensen foreslog, at det meldes ud, hvor decentrale enheder skal henvende sig for at få juridisk rådgivning, og hvad de kan forvente at få rådgivning omkring.

Henrik Dencker påpegede, at den juridiske enhed kan udgøre en tværgående enhed.

Jens Elmelund sagde, at det vil være naturligt at arrangere fællesmøde omkring håndteringen af delingen af MR-kontorer og DU-kontorer. Det er endvidere oplagt, at der nedsættes en fælles arbejdsgruppe, som skal kigge på de mange ting, der skal foldes ud. Derudover vil ledelsen være mere skriftlig i forhold til retningslinier og procedurer. Mange medarbejdere der ikke har været længe ansat har brug for noget at støtte sig til. Arbejdsgruppen vil lægge ud med, hvad vi har brug for på skrift, og hvad vi kan drøfte.

Lars Vad var enig heri og sagde, at det er vigtigt at gøre medarbejderne aktive i processen.

Jens Elmelund sagde, at ledelsen vil komme med et oplæg til næste møde om arbejdsgrupper og forventninger til kontorcheferne i de enkelte enheder.

Lars Vad påpegede, at de tværgående kontorer også skal indtænkes.

Katrine Bagge Thorball bemærkede, at det er vanskeligt at ændre kontoplaner før 1. januar 2009. Rammen kan udpeges allerede nu, men det er en stor arbejdsbyrde at lave kontoplaner.

Lars Vad Jensen sagde, at medlemmerne frygter, at viden, som er opbygget i de kontorer, der nedlægges, går tabt. Især fordi dette opgaveansvar tilsyneladende placeres flere steder. Således vil projektkoordineringen og dermed sandsynligvis også de eksterne midler, der indhentes af kontoret, gå tabt. Samtidig er der fare for, at arbejdet omkring den juridiske kvalitetssikring i tilsynskontoret ligeledes tabes. Medlemmerne opfordrer til, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som sikrer at viden bevares.

Medarbejderne i de kontorer der nedlægges føler sig ekstra udsat og har udtrykt bekymring for, at de bliver sidste vælger og skal anvendes til at stoppe huller, samt at de ikke bliver respekteret på samme niveau som andre medarbejdere. Disse medarbejdere er i en særlig vanskelig situation i forhold til andre kontorer.

Ingrid Balsov sagde, at området har haft pressens bevågenhed og LFS-medlemmerne giver udtryk for, at de ønsker en hurtig proces, idet de har været udsat for et stort psykisk pres.

Lars Vad Jensen bemærkede, at Birgitte Nystrup Lundgren har haft samtaler med medarbejderne, og det er blevet modtaget positivt af medarbejderne.

Jens Elmelund sagde, at det er fint, der har været en god proces. Han sagde videre, at ledelsen er opmærksom på, at når opgaver flyttes ud fra forvaltningen, er det vigtigt, at der bliver udvist særlig nænsomhed over for medarbejderne. Dernæst sagde han, at hvis vi har gennemført nogle gode processer, er der ingen grund til at sige, at vi ser med stor bekymring på det, der skal ske i Kvalitet- og Tilsynskontoret. Det er vigtigt at komme med gode oplevelser, og det er nyttigt for både kontorchefer og medarbejdere.

Henrik Dencker sagde, at det er fint B-siden gør opmærksom på det. Han opfordrede til, at vi koncentrerer os om de medarbejdere, der er i spil, og som ikke ved, hvor de skal placeres.

Lars Vad Jensen sagde, at i køreplanen for processen står der beskrevet, at medarbejderne kan møde til samtale med tillidsrepræsentanten til sidste møde. B-siden vil gerne understrege, at medarbejderne har mulighed for at have tillidsrepræsentanten som bisidder generelt. Det bør fremgå, at dette på ingen måde opfattes som en eskalering af konfliktniveauet eller odiøst på nogen anden måde. Samtidig mener B-siden, at kontorchefen aktivt skal invitere medarbejderne til anden samtale.

Henrik Dencker svarede, at udgangspunktet er en god fornuftig dialog med kontorchefen, derfor er teksten sat ind til sidste møde.

Konklusion

I forhold til det fremadrettede, vil ledelsen komme med oplæg til en arbejdsgruppe som skal se nærmere på samspillet mellem MR-kontorerne og DU-kontorerne samt tydeliggøre kompetencer og ansvar i de 2 typer af kontorer. Orienteringen vedr. den foreløbige fordeling af medarbejdere fra MR-Voksne og MR-Handicap er med de faldne bemærkninger taget til efterretning.

Punkt 2. Eventuelt

Karsten Kristensen spurgte, hvordan lønforhandlingerne skal foregå, idet B-siden er interesseret i at være med til at fastlægge principper.

Benthe Knudsen svarede, at der skal udarbejdes en ny lønpolitik for forvaltningen. I efteråret vil lønforhandlingerne finde sted i et samspil mellem ny og tidligere chef. Det blev herefter aftalt, at procesplan lægges frem på næste møde.

Lars Vad Jensen påpegede, at der pt. er stor politisk bevågenhed på, hvilke sager forvaltningen beskæftiger sig med. Der er opmærksomhed på diverse driftssager. Det betyder, at der ikke er meget tid til at løse fremadrettede problemer.

Jens Elmelund svarede, at han vil tage det med i kommende arbejdstilrettelæggelse. Det er god investering at informere det politiske niveau, men man skal selvfølgelig passe på, det ikke tager overhånd.

Bilag der er udleveret til mødet:

Køreplan for medarbejderroking i MR-Voksne og MR-Handicap
Samtaleskema til brug i medarbejderrokeringsprocessen i
Centralforvaltningen maj – juni 2008
Orientering om den foreløbige fordeling af medarbejderne fra MR-Voksne og MR-Handicap