



REFERAT

07-03-2017

Referat af HovedMED møde den 10. marts 2017

Sagsnr.
2017-0100048

Dato: 10. marts 2017
Tid: 10.00 – 12.00
Sted: Bernstorffsgade 17, værelse 400
Mødedeltagere: HovedMEDs medlemmer

Dokumentnr.
2017-0100048-7

Sagsbehandler
Josefine Welcher-Ulholm

Referat

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal), næstformand
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (LFS)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA, SOSU)
Eughtina Birkedahl	Organisations- og medarbejderrepræsentant	FTR (DSR)
Kristina Krogh	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Nina Eg Hansen	Adm. Direktør	Direktionen, formand
Mikkel Boje	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef	Kontoret for Organisations- udvikling (KfO)
Claus Gosvig	Centerchef	Center for Familiebehandling og Psykologisk rådgivning
Steen Bo Pedersen	Områdechef	Hjemløseenheden
Anette Agerup	Gruppeleder	Nord
Henning Jarlskov	Arbejdsmiljørepræsentant	Myndighedsområderne indenfor: BCV, BCH, BBU
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	Udføreområderne indenfor: BCV, BCH, BBU
Anne Grethe Kastebo Hansen	Arbejdsmiljørepræsentant	Borgercenter Hjemmepleje
Peter Joakim Buch	Arbejdsmiljørepræsentant	Udføreområderne indenfor: BCV, BCH, BBU

Christiane Clausen	Arbejdsmiljøkoordinator	Kontoret for Organisationsudvikling (KfO)
<u>Afbud</u>		
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Nina Palle	Botilbudsleder	Svanehuset
Marie Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTR (DS)
Lasse F. Steenland	Borgercenterchef	Borgercenter Handicap
<u>Gæster</u>		
Tina Busholdt	Organisationskonsulent	Kontoret for Organisationsudvikling (KfO)

Dagsorden:**A: Godkendelse/prioritering af dagsordenspunkterne.**

1. **Oversigt over kommende omstruktureringer – fast punkt.**
2. **Arbejdsmiljø- fast punkt.**
3. **Status på KAS – fast punkt.**
4. **Årshjul**
5. **Orientering om kommende tidsregistrering**
6. **Meddelelser**
7. **Eventuelt**

A. Godkendelse af/prioritering af dagsordenspunkterne.

Dagsorden blev godkendt.

1. Oversigt over kommende omstruktureringer

Nina Eg Hansen orienterede om to sager i forbindelse med kommende omstruktureringer:

- **Overdragelse af mellemkommunale refusionsbetalinger og opkrævning på det udsatte børneområde**

Med henblik på at sikre og hjemtagelsen af mellemkommunal refusion påtænkes det at flytte opgaven med mellemkommunal refusion på det udsatte børneområde fra Borgercenter Børn og Unge (BBU) til Kontoret for Regnskab og Kontrakt. Kontoret for Regnskab og Kontrakt varetager i forvejen opgaver med mellemkommunal refusion på Borgercenter Handicap og Borgercenter Voksnes områder.

Overdragelsen vil indebære flytning af én medarbejder fra BBU-kontoret til Kontoret for Regnskab og Kontrakt. Overdragelsen vil ske uden ændringer i medarbejderens forhold; det er alene det fysiske arbejdssted, der ændres.

- **Overdragelse af enkeltydelsessagsbehandling fra Borgercenter Handicap til Borgercenter Voksne**

Borgercenter Handicap modtager ca. 500 ansøgninger om enkeltydelser om året. Med et så begrænset antal sager, er det en udfordring at opnå ekspertise i sagsbehandlingen, og der er risiko for, at udmålingen af ydelserne er forskellig fra center til center. Derudover kræver det meget opsøgende arbejde løbende at være opdateret på området.

Løsningen på dette er, at sagsbehandlingen af enkeltydelsessøgningerne overgår fra Borgercenter Handicap (BCH) til Borgercenter Voksne (BCV), der i forvejen behandler langt de fleste ansøgninger om enkeltydelser, som Socialforvaltningen (SOF) modtager.

Borgerne kan dermed forvente et mere ensartet serviceniveau på behandling af enkeltydelser, når der kun er ét Borgercenter i SOF, der behandler disse.

Alt andet lige kan borgerne også forvente en højere grad af rettidighed i afgørelserne (mindre risiko for fristoverskredne sager), pga. mindre sårbarhed/stordriftsfordele.

BCV har estimeret, at opgaven vil kunne overtages for, hvad der svarer til 1½ årsværk; dette inkluderer stordriftsfordelene. Det er aftalt mellem BCV og BCH, at der overflyttes 2 medarbejdere fra BCH til BCV i forbindelse med overførslen af opgaven.

Opsummering:

HovedMED godkendte begge overdragelser uden yderligere kommentarer.

2. Arbejds miljø

- **Sikkerhedsprocedurer**
- **Inspirationsguide til forebyggelse af vold og trusler**

Nina Eg Hansen orienterede om dagens to punkter under arbejdsmiljø, Sikkerhedsprocedurer og Inspirationsguide til forebyggelse af vold og trusler. Begge punkter er udsprunget af arbejdet med bedre sikkerhed for vores medarbejdere, som har været i fokus det sidste år.

Punktet viser, at der er to sider i dette arbejde. Den ene del om Sikkerhedsprocedurerne, som særligt Arbejdstilsynet interesserer sig for og som lægger sig op af bekendtgørelsen og de lovkrav, der er på området. Den anden del, som er Inspirationsguiden til forebyggelse af vold og trusler, er næsten endnu vigtigere, da den handler om, hvordan vi gennem vores pædagogiske arbejde kan være med til at forebygge, at der opstår vold, trusler og konfliktsituationer. Det er et område, vi har udfordringer med, så det er vigtigt fortsat at arbejde med emnet og have fokus herpå.

Arbejdet med inspirationsguiden og konflikt dæmpende metoder vil også blive inkluderet i Introduktion for både nye ledere og medarbejdere. Kendskabet til guiden fra start i ansættelsen kan være et vigtigt step i at arbejde med vores udfordringer.

Oplæg om sikkerhedsprocedurer ved Christiane Clausen og Tina Busholdt – se oplæg [her](#).

Socialudvalget har i forbindelse med opfølgningen på den tragiske hændelse på Lindegården ønsket, at der udarbejdes fælles sikkerhedsprocedurer for vold og trusler på de socialpsykiatriske bosteder. Det er blevet vurderet, at det er hensigtsmæssigt, at sikkerhedsprocedurerne gælder alle arbejdspladser, hvor der er risiko for, at medarbejderne kan opleve vold i forbindelse med opgaveløsningen. Der er derfor blevet udarbejdet et forslag til fælles sikkerhedsprocedurer for hele Socialforvaltningen i forbindelse med vold.

Sikkerhedsprocedurerne er minimumskrav for at sikre arbejdspladsen og de ansatte i forhold til vold. Det forventes stadig, at arbejdspladserne selv arbejder med forebyggelse af vold og trusler og lokale retningslinjer.

Sikkerhedsprocedurerne består af otte procedurer og tager udgangspunkt i Arbejds miljølovgivningen, Arbejdstilsynets vejledninger om sikkerhed samt Københavns Kommunes voldspolitik.

Hvornår gælder sikkerhedsprocedurerne?

Den første sikkerhedsprocedure er risikovurdering. Alle arbejdspladser med borgerkontakt skal gennemføre løbende og systematisk risikovurdering af, om vold kan opstå i forbindelse med udførelsen af konkrete arbejdsopgaver samt udenfor arbejdstiden.

Det er vigtigt at bemærke, at de resterende syv sikkerhedsprocedurer gælder, når der efter risikovurderingen, vurderes at være risiko for vold.

Vi har defineret vold i denne sammenhæng som fysisk vold, hvor der er legemsbeskadigelse. Det kan være svært at definere 100% og det vil variere fra område til område, så vi i dialog med Borgercentre herom.

Blandt de otte sikkerhedsprocedurer er sikkerhedslog, som man skal registrere, hvis en af procedurerne ikke overholdes.

For at det giver bedre mening hvornår de enkelte arbejdspladser skal logge, havde Christiane Clausen og Tina Busholdt lavet et forslag til nogle ændringer, der specificerer dette. Disse blev uddelt til HovedMED (se [her](#)).

Sikkerhedslogningen kommer til at foregå i et system, som allerede bruges til arbejdsskadeanmeldelse (Safetynet). Der arbejdes på at lave et system, som er så simpelt, at det kan gøre fra en app og ikke kræver uddannelse for at kunne betjene.

Anne Grethe Kastebo spurgte ind til, om der udvikles en app, som også Hjemmeplejen kan bruge til at sikkerhedslogge.

Christiane Clausen svarede, at den udvikles sådan at medarbejderen kan gøre det på en smartphone via en app. Man skal, som nævnt, kun logge, hvis en af Sikkerhedsprocedurerne ikke overholdes.

Nina Eg Hansen tilføjede, at det ikke er ensbetydende med, at alle medarbejdere får en tablet, hvis de ikke har en i forvejen. Arbejdspladsen vil have en tablet med adgang til app'en og så må man vurdere, hvordan man mest hensigtsmæssigt får logget lokalt.

Tina Busholdt supplerede, at det også vil blive muligt at registrere sikkerhedslogen via computeren. Så der vil være flere muligheder udover app'en.

Helle Haslund foreslog, at man på side 1 i Sikkerhedsprocedurerne under Risikovurdering, fjernede ordet "særlig" i denne sætning:

"Hvis en ansat arbejder alene og risikovurderingen viser, at alenearbejdet kan medføre en særlig fare, skal arbejdet planlægges, så faren imødegås".

Helle Haslund mente, at enhver fare uanset hvor lille eller stor skal planlægges og imødegås.

Tina Busholdt svarede, at grunden til at det står på denne måde, er at det står sådan i bekendtgørelsen.

Nina Eg Hansen supplerede, at grunden til at det står på denne måde i bekendtgørelsen er, at der er tale om særlige farer i dette tilfælde.

Helle Haslund accepterede, når det står sådan i bekendtgørelsen, men udtrykte alligevel bekymring for, at det kunne give anledning til diskussioner, for alt skal i princippet vurderes. Små ting skal stadig planlægges.

Nina Eg Hansen svarede, at det der står, er, at kan faren ikke fjernes, må den ansatte ikke arbejde alene. Hvis der er en fare, skal arbejdet stadig planlægges.

Linda Svendsen spurgte ind til, om forvaltningen har et problem med at fjerne ordet ”særlig”.

Nina Eg Hansen svarede, at det er et problem, når det handler om at skærpe regler for, hvornår man må arbejde alene. Nogle gange er det hensigtsmæssigt at gå to og to, men ikke i alle situationer; der kan det ligefrem virke konfliktoptrappende. Så lige i denne situation er det bedst, at vi lægger os op ad bekendtgørelsen.

Helle Haslund lagde op til, at man i Borgercentre lokalt skal vurdere, hvad der er særlige farer og hvornår træder dette i kraft. Det vil være forskelligt alt afhængigt af målgruppe.

Peter Joakim Buch foreslog at bytte om på de to afsnit i afsnittet om ”Særligt vedrørende alenearbejde”, så nederste afsnit rykkes op over afsnittet vedrørende alenearbejde.

Det var der enighed om blandt alle i HovedMED.

Helle Haslund kommenterede, at der i afsnittet om Konfliktløsningskompetencer står, at hvis den ansatte ikke har disse kompetencer ved ansættelsen, skal disse erhverves inden for den første måned af ansættelsen. Det mener vi, er et løft ift. at have fokus på de nyansatte. Men hvad med allerede ansatte, der ikke har disse kompetencer?

Tina Busholdt svarede, at alle skal have konfliktløsningskompetencer – både nuværende ansatte og nyansatte. Alle ansatte der arbejder med borgere skal have konflikthåndteringskompetencer.

Nina Eg Hansen nævnte, at det er et lovkrav at have disse kompetencer, hvilket også er noget Arbejdstilsynet kigger på. Jeg går ud fra, at alle vores medarbejdere har kompetencerne, men der er altid noget, vi kan blive bedre til.

Helle Haslund kommenterede, at samtlige medarbejdere måske ikke føler sig godt nok klædt på og ikke har fået den rette oplæring eller kompetenceudvikling. Her er det vigtigt, at de har tid til at erhverve sig disse. Også for at lederne kan håndtere og planlægge det.

Steen Bo Pedersen ville gerne have specificeret, hvad forventningen er til medarbejdernes kompetencer inden for konflikthåndtering. Det er allerede en ledelsesopgave at vurdere om medarbejderne har de rette faglige kompetencer, men det er måske ikke ensbetydende med at de har været på kursus.

Christiane Clausen svarede, at der ikke er tale om, at alle medarbejdere skal have et certifikat. Det handler om, at man på arbejdspladserne har samme udgangspunkt for at konflikthåndtere, dvs. at man sørger for at have fælles drøftelser om kompetencer og metoder, så der er en fælles forståelse af begreberne.

Nina Eg Hansen supplerede, at det ikke handler om uddannelse og certifikater, men om faglige kompetencer til, i relation med borgerne, at have en konfliktdæmpende adfærd.

Linda Svendsen nævnte, at man skal tilegne sig konkrete metoder og kompetencer og have et fælles grundlag for at arbejde konfliktløsende og –nedtrappende.

Steen Bo Pedersen præciserede, at der er stor forskel på, om man kan løse og tilrettelægge det internt, eller om man skal ud at erhverve sig ny viden.

Nina Eg Hansen svarede, at det handler om fælles faglig forståelse for, hvordan der arbejdes med borgere herunder også konfliktdæmpende og –løsende. På arbejdspladserne skal I vurdere, hvad behovene er. Der er ikke tale om, at vi ikke lever op til nuværende regler, men vi vil gerne blive bedre både for de nyuddannede og for de erfarne.

Christiane Clausen nævnte, at KfO er opmærksom på, at nogle arbejdspladser skal understøttes mere end andre i denne proces. Vi er også i dialog med Borgercentercheferne omkring deres behov.

Helle Haslund nævnte, ved Punkt 7: Opfølgning på en voldsepisode, at hun her ser supervision som et godt redskab til at undgå kommende

konflikter – også i forbindelse med opfølgning på en voldsepisode ift. borgerens oplevelse. Hun var ærgerlig over, at supervision ikke var skrevet ind her, da det kan minimere byrden efter en episode samtidig med at kompetenceudvikle ift. den forebyggende del.

Nina Eg Hansen svarede, at hun var enig i, at supervision er et godt redskab, men at hun nødvendig vil skrive det ind som en fast regel. Vores ledere skal selv kunne tilrettelægge håndteringen af disse episoder.

Steen Bo Pedersen var enig i Nina Eg Hansens betragtninger. Som leder er det rart selv at kunne tilrettelægge håndteringen af disse sager.

Helle Haslund svarede, at hun ved at supervision er et ønske fra mange, men at vi må tage drøftelsen, når vi kommer længere ift. kompetencedelen.

Nina Eg Hansen svarede, at hun stadig ønsker at bevare metodefriheden for lederne. Der er ingen tvivl om, at der skal følges op, men det kan være forskellige metoder, der virker i forskellige situationer.

Peter Joakim Buch nævnte, at Københavns Kommune har den bedste anmeldelsespolitik i hele landet. Det er pålagt ledelsen at anmelde alle voldsepisoder til politiet. Det burde der måske være en linje om i afsnit 7 om ”Opfølgning efter en voldsepisode”.

I afsnit 5: ”Adgang til hurtig hjælp” – jf. vores tidligere beslutning om GPS-data – kunne Peter Joakim Buch godt tænke sig, at forvaltningen anvender muligheder for smarte løsninger herunder IT-løsninger til understøttelse af hurtig hjælp. Det nye system, som implementeres til efteråret har mulighed for at tilkalde hjælp.

Peter Joakim Buch fortsatte til indledningen, hvor der står, at Sikkerhedsprocedurerne gælder for alle ansatte, både fastansatte og vikarer. De skal vel også gælde ledelse. Det er uklart, da der andre steder i dokumentet skelnes mellem ansat og ledelse.

Nina Eg Hansen svarede, at det skal skrives klarere, for Sikkerhedsprocedurerne gælder både ledere og medarbejdere.

Peter Joakim Buch nævnte, at det samme gælder i afsnittet: ”Roller og ansvar”. Her står: ”*Såfremt ledelsen bliver bekendt med, at en ansat ikke overholder Sikkerhedsprocedurerne, kan det få ansættelsesretslige konsekvenser*”. Her ønsker vi at få tilføjet, at det samme gælder for ledelsen.

Tina Busholdt svarede, at de nok skrive det igennem, så man ikke er i tvivl om, at dette selvfølgelig gælder for *alle* ansatte – både ledere og medarbejdere.

Anne Grethe Kastebo nævnte, ift. punkt 8: ”Sikkerhedslog”, at kun deres AMKO har adgang til Safetynet, hvilket er en økonomisk beslutning. Det er udfordrende i Borgercenter Hjemmepleje.

Tina Busholdt svarede, at det koster det samme uanset hvor mange brugere, man har. Det er en udbredt misforståelse, at det skulle koste mere med flere brugere.

Jack Cassina nævnte, at der på side 3 øverst står: *”De ansatte skal have adgang til et kontor eller personalerum, hvor de kan arbejde uforstyrret med ikke borgerrettede opgaver. Lokalet skal være aflåst”*.

Han nævnte, at vi kan stå i situationer, hvor medarbejdere er nødt til at køre langt for at få adgang til et sådan lokale. Det kunne f.eks. være svært for medarbejdere i et bofællesskab med risiko for vold. Vi kvitterer for det, men i praksis kan det skabe komplikationer for medarbejdere.

Christiane Clausen nævnte, at der er lagt vægt på, at den enkelte medarbejder skal have mulighed for at sidde at dokumentere uden at kunne udsættes for vold. Hvordan det foregår i praksis, er så op til de enkelte arbejdspladser.

Jack Cassina spurgte, om man i de kommende budgetforhandlinger har taget højde for, at det nogle steder kan komme til at koste penge, hvis eksempelvis den fysiske indretning skal laves om.

Nina Eg Hansen svarede, at der desværre ikke er afsat midler til denne del. Det lægger op af lovkravene, så det er noget, centrene selv må afholde.

Mikkel Boje spurgte om lokalet skal det være aflåst eller om der skal være mulighed for at låse det.

Christiane Clausen svarede, at hvis der er risiko for vold, skal det være døre, der låser.

Steen Bo Pedersen supplerede, at det kun skal forstås i den kontekst, at når der er risiko for vold, skal dørene låses. Der skal ikke låses af under normale forhold.

Linda Svendsen nævnte, at de overordnet set gerne vil kvittere for sikkerhedsprocedurerne. Hun spurgte ind til, hvor langt man er fra at opfylde disse i hverdagen i forvaltningen? Og hvor meget vil det koste ekstra for at kunne opfylde dette? For hvis vi er langt fra at opfylde sikkerhedsprocedurerne, kan vi være bekymrede for, at det vil have så store omkostninger, at man bliver nødt til at nedlægge stillinger.

Nina Eg Hansen svarede, at dette er lagt tæt op af bekendtgørelsen og lovgivningen på området. Arbejdstilsynet kommer jævnligt på vores arbejdspladser og det er ikke ofte, at vi får påbud. Så i det store hele opfylder vores arbejdspladser de lovkrav der er, og der er derfor ikke tale om en stor ekstra regning. Men derfor er det vigtigt at få samlet op de sidste steder. Det vil være u hensigtsmæssigt at afskedige medarbejdere for at kunne opfylde kravene, men den situation ser jeg ikke, at vi kommer i.

Helle Haslund nævnte, at de er glade for at få det tydeliggjort sikkerhedsprocedurerne, men at der vil være bygningsmæssige udfordringer nogle steder. På den anden side kan vi ikke gå på kompromis med sikkerhed.

Jack Cassina fortalte, at det har været en bekymring lokalt, hvad det kommer til at koste og hvor skal pengene komme fra. Men alle er selvfølgelig enige i, at sikkerheden er det vigtigste.

Christiane Clausen fortalte om den videre proces. Det er Borgercentre, som har ansvar for at implementere sikkerhedsprocedurerne på deres område. KfO står til rådighed efter behov og er allerede i dialog med dem.

KfO står for implementering af sikkerhedslog i samarbejde med Borgercentre. Det forventes, at de er fuldt implementeret d. 1. juli 2017, hvorefter der skal logges ved afvigelser.

Kristina Krogh spurgte ind til, om der bliver der fulgt op ift. at sikre, at de er fuldt implementeret.

Christiane Clausen fortalte, at der vil blive fulgt op løbende. Det bedste vil naturligvis være, hvis der om et år ikke bliver logget, for så betyder det, at sikkerhedsprocedurerne virker.

Christiane Clausen fortalte, at sikkerhedsprocedurerne er vigtige, men den faglige forebyggelse ift. vold og trusler er på mange måder endnu vigtigere. Derfor har det tidligere VIA og KfO, på baggrund af en videnundersøgelse, udarbejdet en inspirationsguide til forebyggelse af vold og trusler (find den [her](#)).

Eughtina Birkedahl spurgte ind til, om man har tænkt over hvordan lokal viden og gode fif til forebyggelse af vold og trusler samles ind og spredes, så andre vil kunne gøre brug af det.

Christiane Clausen svarede, at Inspirationsguiden tager udgangspunkt i en masse interviews fra arbejdspladserne om de gode eksempler og metoder.

Helle Haslund nævnte, at man kunne overveje at bruge vores intranet. Medarbejdere kunne evt. skrive nye gode eksempler i kommentarfeltet, hvor guiden ligger. På den måde kommer det hurtigere ud at leve i organisationen.

Nina Eg Hansen svarede, at det kan være en god idé. Dog er der risiko for, at det hurtigt kan blive uoverskueligt, hvis mange kommenterer. Det tidligere VIA kommer ud og præsenterer guiden i Borgercentrene og vi kommer til at bruge den både i Intro for nye ledere og medarbejdere. Den forebyggende del er jo på mange måder endnu vigtigere end sikkerhedsprocedurerne.

Det er et af de områder, som vi forsøger at få midler til i budgettet, ift. at kompetenceudvikle og ruste op, så man kan forebygge konflikter, trusler og vold.

Opsummering:

Sikkerhedsprocedurerne blev gennemgået og forslag til sprog- og meningsændringer blev drøftet og vedtaget. Borgercentrene har ansvar for at implementere sikkerhedsprocedurerne på deres område. KfO understøtter efter behov.

Inspirationsguiden til forebyggelse af vold og trusler blev uddelt. Vigtigheden for dette arbejde blev præciseret, da det handler om, hvordan vi gennem det pædagogiske arbejde kan være med til at forebygge, at der overhovedet kommer vold, trusler og konfliktsituationer.

3. Status på KAS

Nina Eg Hansen orienterede om, at der ikke er sket noget nyt siden sidste HovedMED. Der er ikke nye kendte fejl, men der er desværre ikke tilstrækkelig fremdrift i at få løst de allerede kendte fejl. Det har vi en intensiv dialog med KS om på flere forskellige niveauer. Det er en meget langsommelig proces, men vi har fokus på det og har rykket mange gange, hvilket vi vil blive ved med, indtil der kommer en løsning.

Susanne Winsløw nævnte, at der i starten var hurtig sagsbehandlingstid ift. KS og KAS. Nu er der kommet en ny sag ind fra Center Nord-Vest, hvor der er problemer med udbetaling af lørdagstillæg. Denne sag har kørt siden november måned, hvilket er rigtig lang sagsbehandlingstid, så jeg er glad for, at I fortsat har opmærksomhed på det.

Eughtina Birkedahl nævnte, at hun har lige fået kontakt til Frank Scröder, eftersom at sygeplejerskerne generelt oplever, at det er svært at få overblik over deres faste arbejdstid. Det er svært at følge med i, om det der skal registreres rent faktisk også bliver registreret. Hun har selv meldt sin egen sag ind som konkret eksempel.

Henning Jarlskov nævnte, at der også er problemer med Rubin mht. feriesaldi, som ikke er korrekte. Det er også en sag, som har kørt længe med KMD og som der heller ikke er en løsning på. Det er en svær ledelsesopgave at afvikle ferie, når man ikke kan stole på de feriesaldi, der står i Rubin.

Helle Haslund spurgte, om der var nyt om, hvornår de nye lønsedler kommer.

Nina Eg Hansen svarede, at vi har bedt om en dato herfor, men har endnu ikke fået en.

Helle Vibeke Carstensen supplerede, at vi troede vi havde fået hul igennem, men kan konstatere, at det ikke er tilfældet. Derfor eskaleres sagen nu til direktørniveau og så håber vi på, at det hjælper. Vi kender fejlene, også dem i Rubin. Vi har ikke selv magten over at kunne gå ind i systemet, så vi skubber fortsat på ift. KS og KS skubber på Ift. KMD.

Opsummering:

Der er ikke sket noget nyt siden sidste HovedMED. Der er ikke nye kendte fejl, men der er desværre ikke tilstrækkelig fremdrift i at få løst de allerede kendte fejl. Det er en meget utilfredsstillende og langsommelig proces. Sagen eskaleres nu til direktørniveau.

4. Årshjul

HovedMED havde ingen kommentarer til årshjulet.

5. Orientering om kommende tidsregistrering

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at man i øjeblikket arbejder på at finde en god løsning. Vi skal finde en registrering af komme- og gåtider, som kan foregå via telefonen og som kan integreres med vagtplanssystemet, så man ikke skal registrere andet fravær og ferie flere steder. Systemet skal også kunne opgøre flekstidssaldoen.

De systemer vi har kigget på, er Kvantum, OPUS og Tidsreg, som man har i Økonomiforvaltningen. Kvantum kan nok ikke levere et system på nuværende tidspunkt. OPUS kan formentlig godt levere en løsning, men har ikke kunnet give os en tidshorisont endnu.

Direktionen skal nu forholde sig til hvor længe, vi kan vente med at registrere komme- og gåtider og om vi skal bruge excel-ark indtil da, som så sendes til cheferne en gang om måneden.

Vi forsøger at finde en enkelt it-løsning, som ikke medfører synderligt besvær for hverken medarbejdere eller ledere.

Nina Eg Hansen supplerede, at det handler om, at vi gerne vil have en registrering af komme- og gåtider for de medarbejdere, der har flekstider. Dette er besluttet på baggrund af en whistleblowersag og en dialog med Intern Revision om, at det er i alles interesse, at vi kan dokumentere arbejdstiden – både for ledelsen, men også for at beskytte medarbejderen mod uberettiget mistanke.

Det drejer sig kun om Myndighedsområdet og De Centrale Enheder.

Kristina Krogh spurgte om der snart kommer en udmelding herom.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at der er sendt information til direktionen dagen forinden og de vil derfor snarligt kunne melde noget ud.

Steen Bo Pedersen nævnte, at det ikke er alle medarbejdere på Myndighedsområdet, som har smartphones. Det skal man lige være opmærksom på.

Derudover hilser vi registrering af komme- og gåtider velkomment på driftslederniveau. Det kan være vanskeligt at passe på medarbejdere, der har haft for meget arbejde i en periode. Så selvom der har været en

whistleblowersag omkring mistillid, er det et vigtigt element i at kunne passe på sine medarbejdere.

Nina Eg Hansen svarede, at det for hende ikke handler om tillid eller mistillid. Det er i alles interesse, at vi har et enkelt og gennemskueligt system.

Kristina Krogh fortalte, at hun også er positiv overfor det og ser det heller ikke som mistillid. Dog er nogle medarbejdere forvirrede, da fjernelsen af komme-og gåtider har været forbundet med tillidsdagsordnen. Derudover er vi glade for at høre, at der kommer en app.

Helle Haslund ville gerne høre, om der var noget i whistleblower-sagen.

Hun stillede sig også lidt undrende overfor, at man, da Meningsamlingen/direktionen fjernede tidsregistreringen, bl.a. gjorde det for at undgå unødigt bureaukrati. Det gamle system fungerede ikke og var meget tidskrævende. Nu virker det som om, at der igen indføres noget, der vil tage mere tid.

Nina Eg Hansen svarede, at man under alle omstændigheder skal føre regnskab med sin tid. Nu skal det bare ind i et fælles system. Men til hver en tid vil vi forsøge at gøre alt så ubureaukratisk som muligt.

Mht. whistleblowersagen er der ikke tale om svindel. Den har bare fået Intern Revision til at påpege, at det ville være en god idé at indføre registreringen også for at beskytte medarbejdere mod uberettigede anklager.

Linda Svendsen kommenterede, at de som udgangspunkt ikke er uenige i beslutningen om at genindføre registrering af komme- og gåtider, men at man er nysgerrig på jeres argumentation for det. Derudover blev der lavet en besparelse ved at man ikke længere skulle registrere. Den bør rulles tilbage nu.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at vi ikke sigter mod at genindføre det system, vi havde. Derfor bør der ikke komme et øget træk. Sidst var det meget bureaukratisk, men ved at komme registreringen direkte ind i et IT-system skulle vi gerne undgå alle de tidskrævende elementer fra det forrige system.

Mht. tillidsdagsorden er tilliden medarbejder og leder imellem den samme; der kommer bare en registrering.

Ift. telefoner vil vi kigge nærmere herpå. Det er medarbejdersidens ønske at få en app, men man vil også kunne registrere det på en computer og det vil ikke være stedbunden.

Opsummering:

Registrering af komme- og gåtider genindføres. Man er pt. i gang med at afsøge mulighederne for et system, som kan opfylde forvaltningens krav. Det vil bl.a. blive muligt at registrere tiderne via en app.

Genindførslen af registrering af komme- og gåtider handler ikke om mistillid, men er i både i lederes og medarbejderes fælles interesse, da det bliver lettere at holde overblik over arbejdstid og kan beskytte medarbejdere mod uberettigede anklager.

6. Meddelelser

Nina Eg Hansen meddelte, at der i næste uge er SUDmøde, hvor Borgercenter Handicap er på dagsordnen. Der er forskellige udfordringer, som der skal tages hånd om.

Borgercenter Handicap har bl.a. modtaget kritik af Borgerrådgiveren, som har set på de oplevelser, en række borgere har haft med sagsbehandlingen og borgerbetjeningen i centret. Derudover er Borgercenter Handicap presset på økonomien, og det er et stort pres for medarbejdere, når man presses fra forskellige fronter. Vi skal nu sørge for, at de kommer ordentligt på fode igen, at borgerne får den behandling, de har krav på og at medarbejderne også oplever, at de kan trives.

På den baggrund sætter forvaltningen nu en række tiltag i gang, som skal komme kritikken i møde. Allerede fra mandag i næste uge går et støtteteam i gang med at yde støtte til ledelsessupport, læringskulturindsats, arbejdsmiljøplan, økonomistyring, styrkede sagsgange og bedre dialog i Borgercenter handicap. Teamet består af medarbejdere fra De Centrale enheder (Center for Politik, Kontoret for Økonomi og Byggeri, Faglig understøttelse samt Kontoret for Organisationsudvikling). Susanne Aaen (fra KfO, Leder for SOF Konsulenterne) bliver leder af teamet og konstitueres samtidig som stabschef fra i dag og frem til 3. april.

I kan forvente, at det er en sag, der vil blive både politisk og mediedækket.

Jack Cassina nævnte, at han selv sidder i Borgercenter Handicap. Han oplever, at særligt sagsbehandlerne er meget pressede. Bliver der kigget ind i det?

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at der kigges meget på arbejdsmiljø og arbejds gange. Vi kigger både ind i MY-området enkelte enheder

og staben. Der er meget HR og arbejdsprocesser i sagen om sagsbehandlerne.

Linda Svendsen nævnte, at vi jo før har prøvet, at der har været negativ presseomtale om Borgercenter Handicap. Og her lagde medarbejderne vægt på, at I som ledelse var synlig og støttende og arbejder sammen med medarbejderne om at finde løsninger.

Nina Eg Hansen var enig i, at det er voldsomt for alle vores medarbejdere at få negativ omtale i pressen. Det er også derfor, at vi sender et team derud for at vise, at vi tager sagen meget alvorligt, og for at støtte og rette op.

Opsummering:

Borgercenter Handicap har modtaget kritik af Borgerrådgiveren, som har set på de oplevelser, en række borgere har haft med sagsbehandlingen og borgerbetjeningen i centret. På den baggrund sætter forvaltningen nu en række tiltag i gang, som skal imødekomme kritikken – bl.a. sendes et team ud i Borgercentret med medarbejdere fra De Centrale Enheder.

7. Eventuelt

Helle Haslund nævnte, at man i Styregruppen for tillidsdagsorden mangler nogle medlemmer fra ledelsessiden. Der blev snakket om, at man ville stille et nyt hold, hvilket hun vil opfordre til.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at planen er at stille et nyt hold. Der har ikke været møde i Styregruppen siden da, men der arbejdes på det.

Nina Eg Hansen supplerede, at vi fortsat arbejder med de spor, der er blevet lagt i Tillidsdagsordenen. Både afbureaukratisering, arbejdsfællesskaber og samskabelse er alle vigtige spor. Så arbejdet foregår, selvom der ikke har været afholdt Styregruppemøde.

Helle Haslund nævnte, at man i et BorgercenterMED havde hørt, at Ledelsesgrundlaget bliver opsagt.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at vi ikke opsiger Ledelsesgrundlaget, men vi arbejder på også at etablere et medarbejdergrundlag.