



Referat

MØDEDATO D. 14. JUNI 2024
TID KL. 12.00-14.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

17-04-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 7945

Dokumentnummer i F2
5258361

Sagsnummer i eDoc
2024-0138497

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 14. juni 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
Lene Henriette Jaco- nelli	Områdechef	BCV
Marie Sølling	Konstitueret område- chef	BBU
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Lynghuset
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Afbud		
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Glenn Fulton Mollerup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Høring vedr. koncernanalysen**
3. **Budget 2025**
4. **Påtænkt forflyttelse af medarbejdere som varetager sagsbehandling vedr. serviceloven § 100 og § 102 fra ESY til BCH**
5. **Meddelelser**
6. **Eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen er godkendt.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden er tilfredse med, at bilagene, der blev sendt ud i mandags vedr. den administrative forenkling, er blevet flyttet til et ekstraordinært HovedMED tirsdag d. 18. juni. Det giver dem bedre mulighed for at drøfte forslaget med baglandet forud for mødet, da forslaget, hvis godkendt, vil forårsage meget store forandringer.

Der er dog en bekymring for, hvorvidt en halv time til punktet er tilstrækkeligt. Derfor sætter de store faggrupper sig sammen på mandag og skriver et talepapir. Hvis det ender med at være et større skriv, vil de foreslå at mødet enten udvides, eller også vil de sende deres skriv ud på forhånd til medlemmerne af HovedMED forud for mødet, med forventningen om at ledersiden har

læst sig ind i skrevet, så de kun behøver at snakke i overskrifter samtidig med at indholdet ikke går tabt.

Mikkel Boje tilkendegiver, at lederside nok skal læse sig ind i medarbejdersidens skriv inden mødet.

Det bliver aftalt, at materialet bliver sendt ud mandag eftermiddag eller aften.

2. Høring vedr. koncernanalysen

Mikkel Boje lægger ud. Punktet vedrører tre besparelsesforslag plus et fjerde, som allerede er drøftet tidligere i HovedMED - nemlig forslaget om Autismehuset, hvor der nu er fundet et lejemål. Forslagene bliver gennemgået i den rækkefølge, de er blevet præsenteret i under bilagene.

TV10: Centralisering af IT-driftsopgaver

Pernille Robertson Gaff siger at baglandets holdning til samlingen af autorisationer er, at det giver mening. Der er allerede nu en stor del af autorisationerne, der ligger centralt. Der skal være opmærksomhed på når man ved en eventuel samling af autorisationer kan opleve, at nogle af autorisationerne er spredt ud på flere forskellige, afhængig af deres opgaver. Derudover er der nærhedsprincippet i at kende organisationen og det sted hvor man laver autorisationerne til. Der kan være en bekymring for understøttelsen af tildelingen af autorisationer til den pågældende arbejdsplads. Det gælder også ift., hvor mange autorisationsansvarlige der er brug for, for at kunne bevare en fornuftig drift og for at undgå fx flaskehals. Ift. licenser og pc-udgifter er der god konsensus i at få det samlet.

Jack Cassina nævner, at han fra sit bagland har hørt en bekymring ift. fleksibiliteten. Der er mange enheder, hvor man gør tingene meget forskelligt, hvilket kræver forskellige typer autorisationer for hver enkelte. Han indstiller, at man skal have kompleksiteten for øje. Han spørger derudover ind til, om man hos de nye centre eller enheder påtænker at have lokale autorisationsansvarlige til at håndtere autorisationer til de akutte skæve sager.

Helle Haslund nævner, at der nogle steder kan være problemer med at få afmeldt autorisationer i tide når medarbejdere stopper på en arbejdsplads. Man risikerer med andre ord at betale unødigt ind til en autorisation som medarbejderen ikke bruger, når autorisationsdelen rykkes længere væk fra de lokale enheder.

Mikkel Boje takker for bemærkninger og nævner, at der også på tværs af KK bliver kigget på autorisationsopgaven og den administrative byrde det udgør for ikke mindst lederne at skulle godkende. Der bliver arbejdet på tværs på at effektivisere og standardisere autorisationerne baseret på faggrupper, så man ikke hellere undtagelsesvist skal afmelde autorisationer frem for at man kontinuerligt skal bekræfte, at en medarbejder skal bruge en autorisation.

TV11: Reduktion i udgifter til madservice

Eughtina Birkedahl siger at det er væsentligt, når man kigger på socialstrategien, som har fokus på ting som medbestemmelse hos borgerne, at det her forslag ikke kommer på tværs af det. Derudover er der også i Københavns Kommune et fokus på bæredygtighed, økologi og klima – det skal man selvfølgelig også tænke ind, men man bør overveje hvilken betydning det har for borgernes pengepung.

Mikkel Boje nævner, at man i SUD har haft en temadrøftelse omkring arbejdet med klima og miljø i Socialforvaltningen, som bl.a. fokuserede på balancerne mellem klima- og økologiambitioner på mad- og måltidsområdet og på den anden side økonomien hos borgere og i tilbuddene. Mikkel Boje nævner i forlængelse heraf, at SUF også har haft budgetnotater sidste år vedr. yderligere implementering af mad- og måltidsstrategien. Det fylder også meget hos dem.

Eughtina Birkedahl nævner derudover, at man i DSH også har haft drøftelsen om indkøb af fødevarer. Her var der specifikt fokus på holdbarhed på produkterne, hvis man fx reducerede indkøb og samtidig holdbarhed af økologiske produkter som frugt og grønt. Der er med andre ord flere ting at kigge på.

Helle Haslund bemærker, at de tilbud, hvor man skal købe ind via Hørkram, er fordyrende langt hen ad vejen. Hørkram har priser man kan finde langt billigere andre steder. Når man er tvunget til at købe fra dem, fjerner man valgfriheden for borgerne hvor de inddrages. På den ene side siger man på papiret at der er valgfrihed, men medarbejderne tvinges til at bruge ordninger, der begrænser valgfriheden, og som samtidig begrænser deres indkøb på grund af priserne. Det har en betydning for medarbejdernes måde at kunne tilbyde valgfrihed for borgerne på når de skal hjælpe dem i forskellige sammenhæng.

Da hendes bagland drøftede økologidelen, blev madspild også bragt op. Der er nogle botilbud hvor der hygiejnemæssigt er et større madspild, hvilket også medfører en større udgift til fødevarerindkøb, da man hygiejnemæssigt ikke kan genbruge mad, der har været i kontakt med borgerne. Hun synes der skal være fokus på forslaget – hun kan godt se tænkningen bag, men Københavns Kommune har endnu ikke formået med storleverandørsordningen at løse konflikten på lokal plan. Det kan godt være at kommunen sparer penge på den nuværende ordning, men det er ikke tilfældet hos de enkelte enheder.

Hun nævner derudover medarbejderpriser på kost, som også foreslås ensrettet. Der er nogle LokalMED og CenterMED, hvor der er lavet MED-aftaler omkring kost på arbejdspladsen, hvor medarbejderen betaler et symbolsk beløb mod at de kan spise lidt mere end den pædagogiske spise svarende til en fjerdedel af et måltid på arbejdspladsen. Hun kan godt læse at det er tænkt som en ensretning på tværs, og at det er frivilligt om man vil være en del af ordningen eller ej. Hun bemærker også at det er 35 kr. pr. måltid, hvilket er ud over kaffe mv., som stadig er et arbejdsgiveransvar. Hun er dog bekymret pba. de allerede eksisterende MED-aftaler på måltider ved arbejdspladsen. Når man fx er længerevarende syg, skal man stadig betale ind i en madordning, man ikke på det givne tidspunkt er en del af. Derudover skal der være opmærksomhed på ensretning af de

måltider, der serveres - man skal gerne undgå at begrænse folk fra at spise med pga. specialdiæter dikteret af fx religion, allergier eller andre årsager. Selvom tilbuddet er frivilligt, forventer hun at det med ensretningen vil være det samme for alle - man skal derfor som medarbejder kunne vide på forhånd, hvad det er man betaler sig ind til.

Mikkel Boje bemærker, at nogle af de ovenstående eksempler kan være et godt argument for, hvorfor der er behov for at få ryddet op i de forskellige praksisser der foregår ude i forvaltningen. Dermed også sagt at der er tale om at få defineret en praksis der er mere ens på tværs end i dag. Det skal selvfølgelig gøres uden at det bliver for bureaukratisk, men det må heller ikke ende med at være for åbent til fortolkning, så der ikke kan hentes et provenu på området.

Jack Cassina har snakket med hans bagland, der arbejder med udførerområdet på §107, der har at gøre med autismeproblematikker. Et behov de oplever hos deres borgere er, at maden bliver opdelt i små mængder og skåle - de vil aldrig bare kunne servere et helt måltid, det kan borgerne slet ikke rumme. Dermed vil den foreslåede model kunne give en masse udfordringer på netop deres område.

Simon Pasquali svarer på Helle Haslunds bemærkning om ensretningen. Det er korrekt, at der sker en ensretning ift. betalingen af måltiderne, og at man bl.a. har peget på Københavns Madservice som en mulig løsning på en central ordning. Men det vil være forskelligt fra tilbud til tilbud, hvordan man tilrettelægger opgaven. Nogle steder vil man lave maden på tilbuddet, mens man andre steder vil købe det udefra. Kort sagt ændrer forslaget ikke på, hvem der inddrages i proceduren omkring maden, det er udelukkende et forslag om ensretning for priserne på mad.

Helle Haslund spørger ind til, om man så som medarbejder kan blive inddraget i hvad de gerne vil have af mad frem for hvad borgerne ønsker.

Simon Pasquali afkræfter og henviser til, at det udelukkende handlede om bemærkningen om hvorvidt ensretningen også gjaldt den specifikke mad, der blev serveret på stedet.

Bettina Ruben har taget en bemærkning med fra sit bagland, som supplerer Helle Haslunds bemærkning om madspild og bæredygtighed. De har ikke kapacitet til at opbevare maden, og de kan ikke efterleve de hygiejniske krav der er omkring opbevaringen af fødevarer.

BU05: Konsolidering af køb af støttende indsatser på børneområdet

Pernille Robertson Gaff spørger ind til første afsnit på side 2 omkring de øvrige fem mest benyttede leverandører, der fortsat vil kunne bruges, men primært i særlige tilfælde. Hvad menes der med særlige tilfælde?

Simon Pasquali svarer, at der med det her forslag ikke kommer til at være en hård linje med ufravigelighed. Der kommer ikke til at være en fast procedure, som betyder man ikke er compliant hvis man ikke efterfølger den nøje. Tanken er at man lokalt har et

fokus på, at når man visiterer, at man primært bruger de indsætter, som har de relativt laveste timepriser. Så kan der være nogle eksempler, hvor man er nødt til at tage hensyn til børnene og derved ikke kan gøre brug af leverandører, der har de laveste timepriser. Hovedreglen er, at man konsoliderer købene på dem med de laveste priser, men der er en undtagelsesmulighed hos dem, hvor det er nødvendigt med anden ekspertise.

Pernille Robertson Gaff spørger, om der stadig er plads til den individuelle vurdering ift. hvilke tilbud, der skal være.

Simon Pasquali bekræfter.

Pernille Robertson Gaff siger derefter, at der er et ønske om at man bliver mere tydelige på, hvornår der er arbejds gange mv. der skal prioriteres, hvor man så kan få lov til at gøre brug af leverandører med eventuelt højere timepriser.

Mikkel Boje nævner særlige etniciteter og sprog som et eksempel på, hvornår der kan være behov for specialiserede kompetencer og hvor en tolk fx ikke vil være tilstrækkelig.

Pernille Robertson Gaff spørger ind til, hvad der er undtagelsen. Der er behov for en tydelig afgrænsning, så man ikke ender med at mangle et provenu.

Simon Pasquali svarer at man under opfølgningen regner med at se ind i, hvordan det fungerer i praksis. For ellers risikerer man at det bare bliver endnu en grønthøster.

HA01(2025): Københavns Autismehus

Eughtina Birkedahl kvitterer for, at nogle af de udfordringer der blev drøftet under første behandling af sagen i HovedMED d. 9. februar siden hen er blevet løst, så der i dag ikke er behov for at blive vendt de samme ting som sidst. Der er en fremdrift ift. forslaget. Noget hun dog ønsker at gentage fra mødet d. 9. februar, er spørgsmålet om hvilke ophæng, som medarbejdere ledelsesmæssigt kommer til at have. Specielt fordi der stadig står i forslaget at nogle vil være der fast, mens andre vil være tilknyttet andre steder. Der skal være en opmærksomhed på hvor medarbejderne bliver repræsenteret i MED-systemet.

Mette Boskov Vedsmand siger, at grundlæggende har tænkningen været, at man får en matrikel og et hus, hvor nogen af dem der sidder alle mulige steder, som i øvrigt også går ind og ud af huse på kryds og tværs, rykker sammen. Det gør de sammen med det ledelsesophæng, de allerede har i dag. Om man så over tid vælger en anden model, kan man ikke afvise. Men i første omgang er tanken at det at sidde under samme tag og sammen udvikler kan skabe noget nyt. Men der har man brug for at træde ind med de leder og chefophæng man allerede har og virke ud fra i dag. Det er ikke fordi hjemmevejlederne fra dag et skal gøre noget helt andet end de plejer. Men de får lettere ved at kontakte kollegaer der har at gøre med den samme borgergruppe som de har, så de fx bedre kan få øje på om de kan bidrage på en bedre måde, når der skal leveres indsatser sammen til borgerne.

Eughtina Birkedahl siger, at man stadig skal være opmærksomme på de ikke alle kan gå tilbage til deres LokalMED og

snakke om den problemstilling de tre dage om ugen oplever der. Der kan være nogle huller i hvordan man løser det rent praktisk.

Mette Boskov Vedsmand nævner, at man er hjulpet på vej med at SOF har lignende konstellationer i dag. Det er chefer der allerede er vant til at inddrage medarbejdere på forskellige adresser og sikre samarbejde om det der er fælles på en adresse. Men hun vil videregive meldingen om at der skal være opmærksomhed på om der skal skabes en struktur i form af et forum omkring samarbejdet i selve Autismehuset.

Helle Haslund nævner, at man skal være opmærksomme på ikke at tabe arbejdsmiljøet mellem stolene. Det er sket før - dengang valgte man at de hørte til MED-systemet hos den chef, der var tilknyttet stedet. Det kan godt være der i dag er nogle blinde punkter som medarbejdersiden også har været blinde på. Men pt. er det meget synligt at der mangler afklaring om ophænget omkring arbejdsmiljødelen, samt hvilke MED-lag de hører til. Det handler ikke om at ingen vil have Autismehuset - de vil bare gerne være sikre på, at det gøres bedst muligt.