



REFERAT

Hovedsamarbejdsudvalgsmøde

Dato: 5. februar 2007

Dato: 2. februar 2007

Tidspunkt: Kl. 10.00

Sted: Bernstorffsgade 17, vær. 315

Sagsnr.: 2007-3786

Dok.nr.: 2007-31141

Deltagere:

Linda Svendsen, HK/Kommunal
Britt Petersen, LFS
Jens Flyvholm, FOA-sosu
Ole Larsen, SL
Joan Marie Nielsen, DS
Henning Petersen, KKE
Sven Bjerre, vicedirektør
Jens Elmelund, vicedirektør
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Pallø Øvlisen, Misbrugsinstitutionerne

Ikke til stede:

Peter Ulf Larsen, DJØF
Arne Bertram, de sociale centre
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge

Ordstyrer: Palle Øvlisen

Referent: Bente Hansen

Dagsorden:

1. Sager på vej
2. Budget 2008 bruttosparekatalog
3. Projekt ledelseskvalitet
4. HR-strategi
5. Henvendelse fra Ritt Bjerregaard
6. Stressforebyggende foranstaltninger
7. Meddelelser
8. Eventuelt

Punkt 1. Sager på vej

Ingen bemærkninger.

Punkt 2. Budget 2008 bruttosparekatalog

Sven Bjerre sagde indledningsvist, at den ny model for tilvejebringelse af prioriteringsrummet for 2008 indebærer, at forvaltningerne i Københavns Kommune skal udarbejde et bruttosparekatalog på i alt 400 mill. kr. Oveni skal lægges 60 mill. kr., som skal findes via omstillingsbesparelser for at afhjælpe Børne- og Ungdomsforvaltningens økonomiske situation.

Socialforvaltningens andel til omstillingsbesparelser udgør 35 mill. kr., som skal findes på tværgående effektiviseringer og via konkrete besparelser. Derudover forventes et merforbrug på handicapområdet, som også skal finansieres i budgetforslaget. Den 6. februar drøfter Økonomiudvalget, om de tværgående spareforslag skal være en del af budgetforslaget

Sven Bjerre fortalte dernæst, at det er vanskeligt at finde så store besparelser, uden at det indebærer serviceforringelser. Men vi har bestræbt os på at finde effektiviseringer, der medfører færrest mulige serviceforringelser. Endelig sagde han, at Socialforvaltningens bidrag til bruttosparekatalog er på i alt 47,1 mill. kr.

Britt Petersen finder forslaget om besparelser i forbindelse med selvstyregrupper bekymrende. Forvaltningen indregner en besparelse uden at tage højde for udgifterne. Der vil bl.a. være udgifter til basispersonale. Institutionen Vinklen har f.eks. selvstyregrupper, og her har organisationen indgået forhåndsaftale. Det er også bekymrende, at man glemmer faglig ledelse. Alle forslag tager udgangspunkt i, at det har man bare. Ledelse er ikke beskrevet som ledelse eksisterer ude på arbejdspladserne.

Britt Petersen finder det endvidere vanskeligt at forholde sig til de forskellige forslag. Nogle forslag virker, som om man blot skulle finde på et eller andet. Med hensyn til LEAN glemmer man at se på, om der er negative sider ved metoden, f.eks. på det psykiske arbejdsmiljø.

Vedrørende udlicitering vækker det også bekymring, at der er beskrevet mange forslag med stor effekt. Rengøring er ikke blot noget man ikke bemærker. Området er ekstremt sårbart med udskiftning af personalegrupper. Det vækker også bekymring, at et af forslagene går ud på at fjerne løn for de handicappede, der går på arbejde. Nogle af forslagene vil sænke den pædagogiske kvalitet. Og som hun ser det, rammer mange af forslagene ensidigt, nemlig brugerne. Forslaget om reduktion i væresteder vækker også bekymring.

Britt Petersen finder det bekymrende særligt i Socialforvaltningen, at man ikke kan finde besparelser, uden at det rammer brugerne. Hun håber, at der er politisk velvilje til, at Socialforvaltningen får mange penge, og personalerepræsentanterne vil gerne være med til at stille forslag.

Linda Svendsen finder det problematisk med den evindelige omstillingspulje, som forvaltningen har bidraget til gennem alle årene. Uanset hvor man lægger besparelserne, vil det medføre serviceforringelser for brugerne. Generelle personalereduktioner rammer også brugerne med dårligt arbejdsklima til følge for medarbejderne. Hun opfordrede ledelsen til at bringe problemstillingen videre til politikerne.

Dernæst påpegede Linda Svendsen, at der i bruttosparekataloget er indregnet en besparelse i forbindelse med nedbringelse af sygefraværet. Hun pointerede, at det er urealistisk at forestille sig, at man kan nedbringe sygefraværet ved at skære i normeringerne på områder, der i forvejen er undernormeret, og hun ønsker at HSU drøfter dette.

Britt Petersen finder det også bekymrende med 6-by sammenligningerne. Hun sagde, at HSU på et tidligere tidspunkt har talt om at drøfte niveauet, vi sammenligner på. Hun foreslog, at HSU tager denne drøftelse.

Sven Bjerre svarede, at Socialudvalget har drøftet, om det kan lade sig gøre at spare, uden at det går ud over servicen, og forvaltningen gør opmærksom på, at så store besparelser ikke kan realiseres uden at reducere serviceniveauet for brugerne. Omstilling kan lade sig gøre, men man skal blot gøre

opmærksom på konsekvenserne. Imidlertid vil de penge forvaltningen afleverer til omstillingspuljen komme tilbage ingen og blive brugt andre steder, hvor man får serviceforbedringer for pengene.

Med hensyn til LEAN har ledelsen ikke sat konkrete spareforslag. Det er ledelsens opfattelse, at LEAN medfører effektiviseringer og kan være med til at reducere arbejdspress og forbedre kvaliteten i arbejdet. Forvaltningen har foreløbig opnået positive erfaringer gennem forsøget i Socialcenter Brønshøj-Husum-Vanløse.

Linda Svendsen bemærkede, at i forhold til LEAN er hun enig i, at det er en fordel at få gennemgået sagsgangene. Men LEAN kan ikke løse problemet med undernormering. Med hensyn til forsøget i Socialcenter Brønshøj-Husum-Vanløse skal ledelsen være varsom med på forhånd at trække effektiviseringer ud af forsøget og lave succes på den historie. Endvidere sagde Linda Svendsen, at det administrative område altid har afleveret til omstillingspuljen, men kun én gang har fået penge tilbage, så der har i alle årene været tale om egentlige besparelser på området.

Ole Larsen påpegede, at der kan være fordele og ulemper ved at bruge 6-bynøgletallene. I forbindelse med Kommunalreformen har mange kommuner fået nye opgaver. Det er vanskeligt at gøre op, om det er relevant at foretage sammenligninger. Forvaltningen skal være varsom med at sige, at tallene viser det ene eller det andet. Forudsætningerne viser sig ofte at være vidt forskellige til, at man kan gøre et resultat op. Men emnet er en diskussion værd.

Britt Petersen påpegede, at hvis nøgletallene skal bruges til fælles viden, må man se på, hvad der er indregnet, og hvad der ikke er regnet med. Forvaltningen ser meget på tal og kontakter bestemte steder for at få viden. B-siden har viden andre steder fra, og vil gerne indgå i en diskussion med ledelsen.

Henrik Dencker sagde, at der var flere gode resultater i forbindelse med LEAN. Han foreslog dernæst at holde en temaeftermiddag med nogle af de involverede i forsøget, med henblik på at få LEAN afdramatiseret og for at tale om, hvordan man arbejder med LEAN.

Linda Svendsen spurgte, hvad ledelsen vil gøre, hvis det viser sig, at der er tale om undernormering. I 1995 foretog forvaltningen en analyse, hvor det blev konstateret, at der var for mange opgaver til for få hænder. Men ledelsen gjorde ikke noget ved det. Nu hedder metoden LEAN, men det løser ikke problemerne. Spørgsmålet er, hvor længe medarbejderne kan holde til arbejdspresset.

Sven Bjerre sagde, at forvaltningen ønsker at lave sammenligninger så gode og præcise, så de fortæller noget og også gerne samarbejde med "medarbejdersiden" i forbindelse med kvalitetssikring af tallene. Hvis Socialforvaltningen er dyrere end 6-byerne, kan der være en besparelse i at gøre tingene anderledes, men modsat kan sammenligninger også understøtte vores budskab om, at det på nogle institutionsområder er meget vanskeligt at spare yderligere. Forvaltningen ønsker at kvalificere 6-bysammenligningerne. Men hensyn til Linda Svendsens indlæg er det vanskeligt at sige, om der er tale om undernormering, når man ikke ved, om der bliver arbejdet effektivt.

Dette kan bl.a. afsløres ved at analysere arbejdsgangene, og medarbejderne er selv med til at effektivisere arbejdsgangene ved at foretage analyser.

Jens Elmelund sagde, at der er nedsat en følgegruppe, som følger de initiativer forvaltningen sætter i gang. Følgegruppen vil se på resultaterne, om der bliver afdækket en permanent undernormering eller ineffektive arbejdsgange.

Britt Petersen advarede mod den negative konsekvens af LEAN på sigt kan vise sig at være ensformigt og kedeligt arbejde. Hun har set et eksempel på, at LEAN går videre end til at se på arbejdsgange som f.eks. på organisering af arbejdet. Man omorganiserer arbejdet for at hente effekten.

Henrik Dencker svarede, at ledelsen i Socialforvaltningen har en anden tilgang til LEAN, end den Britt Petersen nævner. Ledelsen ser LEAN som en mulighed til at lave kompetenceudvikling. Formålet med LEAN er at gøre tingene på en lettere måde.

Jens Elmelund sagde, at med hensyn til 6-bysammenligningerne vil ledelsen gerne deltage i et møde. Vedrørende LEAN vil ledelsen give en redegørelse på kommende møde. Dernæst sagde han, at i LEAN-projektet er der nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra HSU, som er forpligtet til at orientere medarbejderne.

Linda Svendsen sagde, at følgegruppen har behov for at diskutere LEAN.

Konklusion

Punktet blev gennemgået. Det blev aftalt, at der afholdes møde om 6-bysammenligninger, og at ledelsen giver en redegørelse om LEAN på kommende møde.

Punkt 3. Projekt Ledelseskvalitet

Henrik Dencker orienterede om, at formålet med Projekt Ledelseskvalitet er at belyse, hvilken ledelse der fremmer indsatsen for at skabe den attraktive arbejdsplads. Om processen fortalte han, at vi vil måle på parametre og udarbejde en profil for de enkelte ledere og arbejdspladser. Der vil blive afholdt 4 hypoteseworkshops med deltagelse af direktion, kontorchefer og centerchefer, teamchefer og medarbejdere. På baggrund af de 4 workshops udarbejdes et spørgeskema, som testes inden det endelige spørgeskema udfærdiges. 80% af spørgsmålene er fælles for hele forvaltningen og 20% er målrettet den enkelte arbejdsplads.

HSU vil løbende blive orienteret, og HSU følger op på resultaterne. Spørgeskema med 180 spørgsmål udarbejdes og udvælges, og spørgsmålene drøftes herefter i HSU den 11. maj. Efter sommerferien drøftes punktet igen i HSU. Når der foreligger resultater, vil lederne få lejlighed til at arbejde med resultaterne på benchmarking workshops

Linda Svendsen foreslog at drøfte punkt 3, 4, 5, og 6 under èt, da alle punkter handler om den attraktive arbejdsplads. Dernæst spurgte hun, hvad HSUs rolle er i Projekt Ledelseskvalitet, og hvordan HSU kommer ind i processen, da hun føler, at HSU er sat ud af spillet.

Britt Petersen oplever, at forvaltningen sætter meget i gang inden for emnerne attraktiv arbejdsplads og stress. Ledelsen finder på ting, og dernæst kan B-siden blive koblet på. B-siden ville gerne have drøftet, om Projekt Ledelseskvalitet overhovedet skulle sættes i gang. Hun pointerede, at hvis der skal udarbejdes spørgeskemaer, sker det i HSU. Derudover vil LFS kræve en forhandling om, hvad resultatet af målingerne skal bruges til.

Palle Øvlisen bemærkede, at lederne har efterspurgt lederevalueringværktøjer i flere år.

Jens Elmelund sagde, ledelsen har forsøgt at have en god dialog med personalerepræsentanterne, og har drøftet generel arbejdsform med næstformanden om, hvordan organisationerne bliver inddraget i initiativerne. Der hersker ikke tvivl om, at direktionen har besluttet, at vi vil arbejde med udvikling af personaleledelse og måling af det. Vi vil arbejde konkret med ledelseskvalitet og overveje, om det er de rigtige ting vi spørger om, på en etisk og konstruktiv måde. Han understregede, at vi på alle niveauer har brug for at tale med vores ledelsesrepræsentanter. Personalerepræsentanterne kan mene, at alt det der er sat i gang er en direktionsbeslutning, og det må direktionen tage til efterretning. Ledelsen er åben for dialog og er optaget af, at få en generel diskussion om en række fremtidige initiativer, der skal sættes i gang.

Henning Petersen spurgte, hvilket ledelseslag vi taler om.

Henrik Dencker svarede kontorchefer, centerchefer og teamchefer.

Henning Petersen sagde, at formålet med projektet er at sikre ledelseskvalitet, og at han enig i, at vi naturligvis skal medvirke hertil. Han var endvidere enig i, at det altid er udviklende at indsatsen evalueres. Men han føler sig usikker på, om opfølgningen er starten på en videre proces, i de tilfælde hvor formålet ikke opfyldes. Endvidere udtrykte han bekymring for, at personlige oplysninger lægges på nettet. Han spurgte, hvor specifikt det skal være, hvis benchmarking sendes ud i forvaltningen, og om borgerne også skal have lov til at se det? Han nævnte DIOS som oprindeligt var et udviklingsprojekt, der endte med at være et afviklingsprojekt.

Henrik Dencker svarede, at Projekt Ledelseskvalitet er tænkt i 3 niveauer:

- 1) Den enkelte leders egen udviklingsplan.
- 2) Diskussion med medarbejdere om, hvordan arbejder vi på en attraktiv arbejdsplads.
- 3) Hvis nogle arbejdspladser gør det godt, kan vi lære af det.

Henrik Dencker understregede, at lederne ikke skal føle sig usikre, det er blot en ny måde at gøre tingene på. Lederne skal se på, hvordan de klarer sig i forhold til andre.

Linda Svendsen gjorde opmærksom på, at samarbejdsformen ikke er clearet af med hende, men med HSU på en temadag. Hun synes ikke, at den overholdes i forhold til HSUs medinddragelse. Mener at HSU skal være med til at udfærdige de nævnte spørgeskemaer i Projekt Ledelseskvalitet.

Britt Petersen sagde, at det er HSU der skal være med til at udarbejde en handleplan for attraktive arbejdspladser, dvs. hvad der skal sættes i gang af initiativer for at opnå attraktive arbejdspladser. Udkastet til Projekt Ledelseskvalitet kan lægge hele linien for, hvad der skal sættes i gang af initiativer for at opnå attraktive arbejdspladser. Direktionen kan ikke beslutte hvad som helst. Ritt Bjerregaards brev om attraktive arbejdspladser er et fælles anliggende, og HSU mangler den underliggende drøftelse.

Jens Elmelund svarede, at direktionen har lagt vægt på, at god ledelse er vigtigt. Gennem længere tid har direktionen ønsket at finde en metode til at måle god ledelse. Direktionen har set det politiske signal komme om fokus på attraktive arbejdspladser. Dernæst sagde han, at HR-strategi ikke er en målsætning i sig selv, men at forvaltningen har haft meget fokus på at bidrage med metoder til at skabe attraktive arbejdspladser.

Henrik Dencker sagde, at han ikke er enig i B-sidens opfattelse af, at de ikke har været tilstrækkeligt inddraget i de processer, der er sat i gang. I forhold til HR-strategien har HSU deltaget i analysegrupper og seminar, og derudover har HR-strategien været drøftet i HSU, og der er desuden lagt en plan for de videre drøftelser.

Henning Petersen spurgte atter, om det er tanken, at resultaterne af målingerne skal lægges på nettet, så man kan aflæse den enkelte navngivne leders profil.

Henrik Dencker svarede, at han har noteret Henning Petersens spørgsmål, men at han gerne vil vente med at tage stilling til spørgsmålet, til spørgeskemaet er udformet.

Jens Elmelund påpegede, at der er et projekt der hedder Åbenhed i Forvaltningen, og at det er en god idé at lave tværgående læring. Det er ikke hensigten at bruge Projekt Ledelseskvalitet til at skabe kaos og afstand. Direktionen har brug for, at lederne ser det som et positivt og konstruktivt redskab og en god idé til at få et sammenligningsgrundlag på.

Jens Elmelund sagde dernæst, at HSU har en fælles interesse i at få gjort noget ved arbejdspladserne og at gå fra ord til handling. Ledelsen har hørt på synspunkter fra B-siden, og vil lægge en diskussion om anvendelsen af projektet ind på det rigtige tidspunkt i processen.

Britt Petersen sagde, at der vil blive arrangeret en temadag om stresshåndtering, hvor vi kan koble den attraktive arbejdsplads på. Og samtidig få et overblik over, hvad der er sat i gang, og hvilke emner der kører som sideløbende projekter.

Konklusion

B-siden har været utilfredse med, at de ikke har været med til at sætte Projekt Ledelseskvalitet i gang. Vi vil finde et tidspunkt i processen for en videre diskussion af projektet.

Punkt 4. HR-strategi

Jens Elmelund oplyste, at der afholdes seminar for fokusgruppedeltagere den 7. og den 21. februar, og at han håber, at personalerepræsentanterne får lejlighed til at deltage. Formålet med seminaret er at give en samlet tilbage-

rapportering på resultaterne af SWOT-analysen, samt at få udarbejdet en handleplan for, hvilke tiltag der skal til, for at imødekomme trusler og svagheder i organisationen. Derefter prioriteres forslagene. Afsluttende diskussion finder sted i HSU den 23. marts.

Linda Svendsen bemærkede, at materiale fra SWOT-analysen bliver lagt på KKnet, men at ikke alle har adgang til KKnet.

Henrik Dencker svarede, at personalekontoret har fået en tilbagemelding om, at 30 repræsentanter har underskrevet tro- og loveerklæringer, og har fået adgang til KKnet.

Konklusion

Der er givet en orientering. HSU får de afgørende muligheder til at sætte initiativer i gang for at understøtte en attraktiv arbejdsplads.

Punkt 5. Henvendelse fra Ritt Bjerregaard

Jens Elmelund foreslog at punkt 5 og punkt 6 drøftes under ét, da gennemgående tema i begge punkter er den attraktive arbejdsplads. Dernæst sagde han, at henvendelsen fra overborgmesteren handler om de punkter, der er sat i gang og punkter, som vil blive sat på HSU-dagsordenen efterfølgende.

Ledelsen ser HR-strategien som en samlande ”hat” i forhold til den attraktive arbejdsplads, og ledelsen vil gerne høre B-sidens argumenter og få lagt en ramme for diskussionerne. Ledelsen er enig i at finde et tidspunkt til at tilmelde HSU til temadag om stresshåndtering, som Arbejdsmiljø København arrangerer.

Konklusion på punkt 5 og 6

Vi kontakter Arbejdsmiljø København for at fastsætte en dato for ½ -dags-workshop. Samtidig udvider vi workshoppen til at omfatte emnet om den attraktive arbejdsplads.

Punkt 6. Stressforebyggende foranstaltninger

Drøftet under punkt 5.

Punkt 7. Meddelelser

Britt Petersen meddelte, at hun har lovet at give HSU en tilbagemelding om retningslinier i forbindelse med sygefraværspolitikken er ledelsens eller et fælles anliggende for HSU. Ifølge KFF er retningslinier = principper og derfor gælder de overordnede regler for samarbejde, dvs. retningslinier er et fælles anliggende for HSU.

Britt Petersen bad ledelsen overveje endnu en gang om de fastholder, at retningslinier er en direktionsbeslutning. Hvis direktionen fastholder, at retningslinier er ledelsens, vil hun kontakte koordinationsudvalget.

Henrik Dencker svarede, at vi har brug for at vende sagen med vores bagland, og at vi kommer med en tilbagemelding.

Linda Svendsen meddelte, at hun har modtaget et notat fra Rådgivningscenter Nord vedrørende medicinudleveringen. Det fremgår af notatet, at de socialfaglige medarbejdere er blevet bedt om at uddele medicin. De socialfaglige medarbejdere er ikke enige i denne beslutning. Linda Svendsen

meddelte, at B-siden vil tale med medarbejderne og kontakte Rådgivningscentrets ledelse og forsøge at finde en løsning på problemet. Dernæst sagde hun, at hvis der ikke opnås enighed, vil sagen blive bragt op i HSU.

Palle Øvlisen foreslog at sende materiale vedr. medicininstruksen til HSU. Dette blev aftalt.

Jens Flyvholm sagde, at spørgsmålet er, om medarbejderne føler sig "klædt på" til at udlevere medicinen.

Jens Elmelund meddelte, at kontorchef for IT- og ledelsesinformation Lars Guld Fuglsang er overgået til Koncernservice, og at Kitt Roesen er tiltrådt som ny kontorchef pr. 1. februar 2007. Anders Bildsøe Lassen er ansat som kontorchef for Mål- og rammekontoret for handicappede pr. 1. februar 2007. Pr. 1. marts 2007 er Klaus Høm ansat som institutleder for Institutet for Blinde og Svagsynede.

Sven Bjerre meddelte, at kontorchef Steinar Eggen Kristensen, Mål- og rammekontoret for børnefamilier med særlige behov fratræder sin stilling den 28. februar 2007. Stillingen er slået op og forventes besat pr. 1. april 2007.

Punkt 8. Eventuelt

Linda Svendsen nævnte, at hun gerne vil have Koncernservice på dagsordenen på næste møde. Årsagen er, at Økonomiforvaltningen har udarbejdet en aftale med Socialforvaltningen om, hvor mange årsværk, der skal overføres til Koncernservice, og Linda Svendsen mener, at der er overført flere årsværk, end forvaltningen selv bruger til opgaven.

Sven Bjerre svarede, at på IT-området har der været enighed mellem Socialforvaltningen og Økonomiforvaltningen om antallet af årsværk, der skulle overføres. Det er vores erfaring, at det antal årsværk som overføres, svarer til den tid der bruges på opgaverne. På regnskabssiden har der været lidt diskussion, og vi tager forbehold for uafklarede ting.

Det blev herefter aftalt, at personalekontoret sender aftalerne fra Koncernservice til HSU.

Henrik Dencker oplyste, at det nu er muligt at se sygefraværstatistik fra 2006 helt ned på teamniveau. Medio februar 2007 ligger tallene for januar måned klar, således at man har et aktuelt billede af sygefraværet. På næste møde vil sygefraværsportalen blive præsenteret.

Jens Flyvholm nævnte, at den rygepolitik som forvaltningen har vedtaget, giver problemer med beboere om rygning.

Henrik Dencker svarede, at ledelsen er opmærksom på problemstillingen.

Bilag:

Budgetforslag 2008 – oversigt over Socialforvaltningens bidrag til bruttoparekataloget

Notat om Projekt Ledelseskvalitet

Det vigtigste job i byen, brev fra Ritt Bjerregaard

Mere arbejdsglæde – mindre stress, brev fra Center for Koncernservice

