

Vedrørende: Ekstraordinært HovedMED

Dato: 16. juni 2014

Sted: Sollentuna 2 og 3

Deltagere: Ledelsesrepræsentanter:

Helle Adelborg (deltog delvist under pkt. 1), Nich Bendtsen, Gert S. Nelth, Christine Brochdorf, Lars Hørdum Lohse, Marianne Kjems, Bettina Hardt-Madsen, Janni Juhl-Pedersen

Medarbejderrepræsentanter:

FTF: Karin V. Hansen, Flemming Ernst, Vinnie Eliassen

AC: Preben Mac (+Jan Jensen (ikke ordinært medlem af HovedMED))

OAO/LO: Birgit Christensen, Preben Vest Nielsen, Lizette Erhardsen

AMF: Steen Jeppesen, Jens Schelde

Sekretariat: Per Krog, Trine Juulstrup, Thomas Thomsen

Afbud: Michael Daugaard og Marianne Dyrby

Referat

RÅDHUSET

Økonomi- og Stabsforvaltningen
PersonaleService
Personalekonsulent:
Thomas Thomsen

Sagsnr.: 11/30316
Doknr.: 148354

Dato: 16. juni 2014/tht

1. Administrationsanalysen

Behandling af Direktionens indstilling til politisk behandling vedrørende udmøntning af administrationsanalysen (bilag 1 til dagsorden).

Helle indledte punktet med at oplyse, at administrationsanalysen og oplæg til ændring af forvaltningsstrukturen (pkt. 2) behandles af ØU efter HovedMED d.d. og af KB i næste uge.

Helle henviste til det udsendte materiale som indgår i den politiske behandling.

Nich oplyste, at det ikke var hensigten at gennemgå materialet detaljeret men drøfte dette og input til den videre proces.

Nich redegjorde kort for at Direktionen havde gennemgået administrationsanalysen og anbefalinger i den forbindelse med henblik på stillingtagen hertil og oplæg til politisk behandling og beslutning.

Nich oplyste, at administrationsanalysen konkluderede, at der ikke var tale om mindre/mere dyr eller mindre/mere effektiv administration i forhold til sammenligningskommunerne.

Nich redegjort kort for administrationsanalysen anbefalinger og Direktionens oplæg til udmøntning heraf.

Preben Mac spurgte til om referatet fra dagens møde vil komme til at indgå i ØU's behandling af administrationsanalysen.

Helle oplyste, at det af gode grunde ikke kunne lade sig gøre da ØU behandler oplægget lige efter HovedMED. Referatet vil blive udarbejdet hurtigst muligt og indgå i KB's behandling af oplægget.

Nich henlede opmærksomheden på at processen for den videre behandling af oplægget (og ændring af forvaltningsstrukturen) blev skitseret på mødet den 22. maj 2014.

I den forbindelse var der givet mulighed for at de enkelte ForvaltningsMED kunne have dialog om oplægget og den videre proces frem til udarbejdelsen af den politiske sag og HovedMED møde d.d.

Vinnie kommenterede generelt på vegne af medarbejdersiden både på processen og indholdet i oplægget.

Vinnie oplyste, at hun har haft en bred dialog med medarbejdere fra hele rådhuset, som gerne vil sikre sig, at deres synspunkter bliver hørt i HovedMED. Der er stærk utilfredshed i medarbejdergruppen med processen, men der er også på en række områder problemer med det indholdsmæssige, hvilket i virkeligheden er det største problem.

Vinnie oplyste, at hun allerede på mødet d. 22.maj gav udtryk for den frustration over processen som også prægede organisationen. Kritikken går først og fremmest på, at det er et alvorligt brud med intentionerne i MED-aftalen, at medarbejdersiden bliver præsenteret for et færdigt udkast til væsentlige forvaltningsændringer, uden at det på nogen måde er drøftet på forhånd.

Vinnie var af den opfattelse, at en inddragelse af medarbejdergruppen ville have kvalificeret drøftelserne og kunne have taget højde for en række af de indholdsmæssige problemer som der ses. At forvaltningsændringerne så oveni købet var meldt ud til grupper af medarbejdere allerede inden HovedMED blev orienteret forværrer kun situationen.

Vinnie fandt at HovedMED ikke har været inddraget i drøftelserne af forvaltningsstruktur, tværtimod har meldingen i flere sammenhænge været, at man vil have implementeret den nuværende struktur, at man derfor ikke vil ændre strukturen på nuværende tidspunkt.

Vinnie var af den opfattelse, at der er brug for en evaluering af den nuværende struktur inden man iværksætter en ny forvaltningsændring. Når man ikke evaluerer på den nuværende struktur får man ikke taget stilling til de uhensigtsmæssigheder som strukturen giver ude i det borgerrettede arbejde, hvor man kun får meldinger fra, hvis man spørger.

Vinnie var enig i, at det er en god ide at arbejde med sygefravær, men det vigtige er, at indsatsen ikke rettes mod enkelte overenskomstgrupper, men at der arbejdes med problemstillingen generelt i organisationen. Et sted at starte kunne være at sikre en ensartethed i arbejdet med sygefraværssamtaler.

Vinnie så gerne at der i højere grad satses på kompetenceudvikling, og at der afsættes ressourcer til formålet. Ikke mindst i lyset af, at der i den seneste overenskomst er afsat midler til oprettelse af kompetencefonde. Vinnie så også gerne at der blev udarbejdet en mere målrettet strategi, så medarbejdernes kompetencer blev udviklet i en fælles retning for at sikre fælles retning i organisationen.

Vinnie var af den opfattelse af det på lederområdet vil være en stor styrkelse om man iværksatte målrettet kompetenceudvikling.

Vinnie tilkendegav, at medarbejdersiden gerne vil inddrages i drøftelserne omkring kompetenceudvikling – og gerne fra begyndelsen.

Vinnie var af den opfattelse, at der er et stort behov for at se på helhedsorienteringen – ikke blot på de mere stabsrettede funktioner, men i høj grad også på de borgerrettede funktioner. Direktionen nævner selv arbejdsmarkedsområdet og taler om en tilpasning ift. rehabiliteringsteamet, men behovet er langt større end det.

De seneste års mange reformer på beskæftigelsesministerens område peger entydigt på større helhedsbetragtninger og samarbejde mellem det sociale-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet. Hvis lovens intensjoner skal slå igennem, er der en lang række barrierer der skal nedbrydes, og organisationen skal blive langt bedre til at arbejde sammen. På medarbejder niveau er det oplevelsen at områderne har bevæget sig væsentligt længere fra hinanden siden den seneste forvaltningsændring, til trods for, at lovgivningen trækker i den anden retning.

Af direktionens forslag fremgår det, at man mener at man har ledere som kan håndtere flere medarbejdere end gennemsnittet. Derfor kan det undre, at man på genoptænings- og hjælpemiddelområdet har så travlt med at få omstruktureret, at man ikke har haft tid til at inddrage medarbejderne i processen. Det er muligt at løsningen er den rigtige men at ændre struktur uden at analysere konsekvenserne for det borgerrettede arbejde, alene begrundet i ledelsestyngden i afdelingen giver ikke mening.

Vinnie henviste til det høringssvar som medarbejderne fra stabene i Børne- og Velfærdsforvaltningen har udarbejdet, hvoraf det fremgår at der generelt er stor forundring i stabene over, at de endnu en gang skal brydes op, og der endnu en gang skal etableres nye procedurer og arbejdsgange. For så vist angår arbejdet omkring udarbejdelse af dagsorden mv. er medarbejderne naturligvis indstillede på at indgå i processen omkring optimering af dette.

Vinnie oplyste, at de nuværende medarbejdere i It-afdelingen ikke har kommentarer til beslutningen om at flytte forvaltning. De påpeger alene at flytningen eller de foreslåede flytninger af medarbejdere fra fagforvaltningerne til It-afdelingen ikke løser deres problemer med at få tilført ressourcer.

For så vidt angår overflytningen af It-medarbejdere fra fagforvaltningerne til It-afdelingen, så er det medarbejdernes opfattelse, at udpegningen af medarbejdere som skal flytte i højere grad er sket ud fra en vurdering af deres stillingsbetegnelser end en vurdering af deres arbejdsopgaver.

Vinnie oplyste, at udfordringen med It-teknikere var kendt – og at det ikke løses ved den organisatoriske ændring – men at der bliver kigget på dette i forbindelse med budgetanalyserne.

Medarbejderne føler sig ikke inddraget i processen, og er også af den opfattelse af deres ledere ikke er blevet inddraget. Deres opfattelse er, at der ikke er konsekvens i de opgaver der flyttes. Således flytter man opgaver fra Børne- og Velfærdsforvaltningen, som forbliver i andre forvaltninger. Dette vil i fremtiden give en uigennemsigthed i opgaveløsningen, som går imod intentionerne i direktionens forslag. Det drejer sig bl.a. om webopgaven og i lokaladministrationen af Acadre.

Såvel It-medarbejderne som økonomimedarbejderne som flyttes fra fagforvaltningerne er bekymrede for deres tilhørsforhold til fagområderne, og er bekymrede for, at særligt institutionerne og de decentrale samarbejdsparter bliver hårdt ramt.

På økonomiområdet er der ligeledes stor bekymring for, at de gode erfaringer man har haft med at arbejde projektorienteret i Børne- og Velfærdsforvaltningen ikke videreføres i den nye forvaltning, hvor der i forslaget ligger en organisering som netop ikke bygger på projektprincipper, men på en gammeldags organisering i et regnskabs- og et budgetteam.

Medarbejderne er i øvrigt blevet stillet i udsigt, at de selv vil få indflydelse på arbejdets organisering, hvorfor det kom som en stor overraskelse, da de så, at der allerede lå et beslutningsforslag om organiseringen i teams.

Vinnie noterede sig at hensigten med at flytte den organisatoriske placering på økonomiområdet var at sikre en bedre kvalitet, men årsagen til centraliseringen kræver gennemsigthed i forhold til budget- og økonomiarbejdet.

I forhold til personale- og lønområdet giver det god mening at iværksætte en proces som skal beskrive behovet for ændringer og sikre at der bliver en ensartet opgaveløsning.

Vinnie tilkendegav hertil en undring over, at man ikke iværksætter en tilsvarende proces på økonomiområdet, da BDOs anbefalinger på de to områder er enslydende. Ved at iværksætte en sådan proces tager man såvel medarbejdere i administrationen som de kunder som decentralt anvender den service der leveres, med på råd. Det er den proces medarbejdersiden gerne ser, og det er svært at forstå, at det skal gå så stærkt på økonomiområdet, når man har tid til processen på personale- og lønområdet.

Janni oplyste, at daginstitutionerne betaler og medfinansiere udgiften til centrale medarbejdere på økonomiområdet, hvorfor der vil være behov for at få indflydelse på udmøntningen heraf fra daginstitutionslederne side.

Nich oplyste, at der er taget højde herfor i den videre proces. Generelt vil der være opmærksom på eventuelle tilpasninger i den videre proces.

Nich tilkendegav at processen forud for udarbejdelse af oplægget til udmøntning af administrationsanalysen og ændring af forvaltningsstrukturen kunne være grebet an på forskellig måde.

Direktionen havde truffet et valg om at håndtere processen på den måde som gjort. HovedMED var flere gange gjort opmærksom på tids- og handleplanen i forhold til administrationsanalysen, herunder at det var hensigten at Direktionen ville udarbejde et oplæg til udmøntning af administrationsanalysen til politisk behandling inden sommerferien. Der har desuden løbende været givet information omkring administrationsanalysen og oplægget til ændringer på chef- og personalemøder.

Karin tilkendegav at fordringsprocesser kunne håndteres på forskellige måder.

Karin fandt at det – i den videre proces – var vigtigt med inddragelse både centralt og decentralt, herunder i forhold til ledere og medarbejdere. I den forbindelse var det vigtig, at være opmærksom på, at det ikke kun er ledere der har kontakt til administrationen, men også medarbejdere. I forhold til den måde arbejdet er organiseret på i dag kender de centrale medarbejdere til det decentrale niveau hvilket er vigtigt at bibeholde.

Nich tilkendegav at det ledelsesmæssige ansvar lå bag håndteringen af processen og at ledelsen ønskede at vise hvilken retning organisationen skal gå overordnet set.

Nich anerkendte at Direktionen ikke havde et detaljeret overblik i forhold til hele organisationen, hvorfor den videre proces vil gå mere i detaljer med hensyn til hvordan vi finder det rigtige snit i forhold til centralisering / decentralisering (balanceret decentralisering).

Nich fandt det vigtigt at sige, at udmøntningen af administrationsanalysen og ændring af forvaltningsstrukturen ikke var for at genere medarbejderne.

Preben Vest gjorde opmærksom på den manglende medinddragelse og det valg som Direktionen havde truffet havde efterladt en skælvn blandt medarbejderne – hvad betyder det og vil det være et tilbageskridt for kvaliteten på sigt.

Preben Vest fandt den manglende medinddragelse i kontrast til arbejdet med tillid og innovation, herunder at det var ærgerligt at Direktionen ikke turde trække vejret og køre en omvendt proces.

Vinnie var af den opfattelse, at der med fordel kunne være kørt en længere proces og dermed undgå den frustration der har ramt visse områder. Medarbejderne føler sig ikke hørt men direkte udpeget og er usikker på hvilke opgaver der skal flyttes med.

Jens fandt at medinddragelse kunne være med til at sikre ejerskab og dermed større indflydelse og tilfredshed blandt medarbejderne.

Jens fandt det endvidere ikke som en ulempe med en længere proces, da der ikke var tale om besparelser med undtagelse af den vakante direktørstilling der nedlægges. Det kunne have været en fordel at køre en bottom-up proces i stedet for bottom-down proces.

Jan Jensen (ikke ordinært medlem af HovedMED) hæftede sig ved, at Nich havde givet udtryk for at han skulle lære organisationen at kende og omvendt i forhold til håndteringen af processer i MED-regi.

Jan fandt at der havde været tale om en rodet proces og at kommunikationen ikke havde været optimal.

Jan gav udtryk for at medarbejderne ønskede en længere og mere grundig proces set i forhold til at tingene skulle hastes igennem.

Jan var af den opfattelse, at den sidste organisationsændring næsten lige var faldet på plads og nu stod organisationen overfor nye ændringer.

Jan fandt det vigtigt at vi skulle tænke os grundigt om og få samlet så mange informationer som muligt inden udmøntningen af sådanne processer også af hensyn til at undgå serviceforringelser.

Nich oplyste, at processen godt kunne være trukket længere ud. Hertil oplyste Nich at HovedMED – flere gange – var orienteret om at hensigten var at der skulle træffes beslutning om udmøntningen af administrationsanalysen inden sommerferien med henblik på at afmontere den usikkerhed der kunne mærkes i forbindelse med igangsætning af hele analysearbejdet.

Nich fandt det vigtigt at drøfte anbefalingerne i administrationsanalysen og Direktionens oplæg til udmøntning heraf.

Jan tilkendegav at der skal ske noget engang imellem og at medarbejdersiden kender og anerkender ledelsesretten. Jan fandt dog, at det ville have været mere succesfuldt hvis medarbejderne var blevet mere inddraget – gennem en grundigere proces og kommunikationsplan – i processen selv ved samme indstilling til beslutning.

Preben Vest tilkendegav at medarbejdersiden hører og forstår hvad der bliver sagt fra ledelsens side. Omvendt havde Preben Vest en forventning om, at ledelsen også hørte og forstod hvad medarbej-

dersiden var kommet med af tilkendegivelser og at det var vigtigt at være opmærksom på i forhold til processen og andre processer fremadrettet.

Flemming fandt det vigtigt at de konkrete medarbejdere bliver inddraget med henblik på at indhente input til den videre udmøntning.

Vinnie spurgte til om HR-strategien skal ses som en del af arbejdet med personalepolitikken.

Nich oplyste, at HR-strategien ikke er en del af personalepolitikken og at processen i forhold til denne ikke er sat i gang endnu.

Nich kvitterede for bidragene som vil indgå i den videre proces.

2. Forvaltningsstruktur

Behandling af Direktionens indstilling til politisk behandling vedrørende ændring af forvaltningsstrukturen (bilag 2 til dagsorden).

Nich indledte punktet med at henvise til orienteringen om oplægget til ændring af forvaltningsstrukturen den 22. maj 2014 og at det ikke var hensigten at gennemgå oplægget detaljeret igen.

Vinnie tilkendegav same kritik i forhold til processen som gjorde sig gældende for administrationsanalysen.

Vinnie var af den opfattelse at der i den nuværende Kultur- og Arbejdsmarkedsforvaltning var udfordringer som følge af de forskellige områder, herunder set i forhold til at politikker m.v. skal udarbejdes helt fra bunden. Vinnie fandt at dette ikke bliver nemmere med sammenlægningen af Kultur- og Arbejdsmarkedsforvaltningen samt By- og Teknikforvaltningen.

Vinnie spurgte til om synergieffekten alene handler om besparelser, da det skaber en vis usikkerhed blandt medarbejderne. Vinnie savnede endvidere svar i forhold til hvordan samspillet på tværs sikres.

Vinnie henlede endvidere opmærksomheden på, at der skal ned-sættes et forhandlingsorgan i forhold til genforhandling af MED-aftalen i forhold til strukturen for ForvaltningsMED på områderne.

Preben Mac tilkendegav at han ikke kunne forstå logikken i forhold til den forestående ændring og henlede i den forbindelse opmærksomheden på at ForvaltningsMED i Kultur- og Arbejdsmarkedsforvaltningen havde spurgte til hvor By- og Teknikforvaltningen skulle placeres fysisk og ikke omvendt. Gert skulle have tegnet forskellige scenarier i den forbindelse.

Gert oplyste, at udgangspunktet er at By- og Teknikforvaltningen ikke ændrer fysisk placering. Der har været drøftet tidligere scenarier, herunder det tidligere posthus, men der er ikke truffet beslutning om anden placering.

Nich fandt det ærgerligt, at der ikke var forståelse for hvorfor ændringen af forvaltningsstrukturen foreslås ændret, da det efter hans opfattelse var beskrevet i oplægget.

Nich oplyste, at årsagen til at der ikke indføres en centerstruktur var at det vurderes at give mere synergi ved den foreslåede ændring og dermed gøre arbejdet i Direktionen mere tværgående og mere helhedsorienteret.

Nich oplyste hertil, at forskellen på og sammensætningen af forvaltningerne også har været en del af baggrunden og man i højere grad ønsker at inddrage afdelingscheferne og deres kompetencer i det tværgående arbejde.

Flemming fandt at det måske ikke giver mening for den enkelte medarbejder.

Flemming tilkendegav at det er vigtigt at medarbejderne bliver inddraget i den videre proces i forhold til den konkrete udmøntning.

Jens var enig med Vinnie i forhold til at se logikken i forhold til snitflader og samhørigheden mellem Kultur- og Arbejdsforvaltningen og By- og Teknikforvaltningen.

Jens fandt at Kultur- og Arbejdsmarkedsforvaltningen havde større sammenlignelse med Børne- og Velfærdsforvaltningen.

Vinnie tilkendegav, at notatet af den 18. maj 2014 som blev præsenteret for HovedMED den 22. maj 2014 var gennemarbejdet, men at det var meget svært at se sig selv i notatet.

Nich tog dette til efterretning.

Nich stillede spørgsmål ved forvaltningsstørrelse som Jens nævnte og tilkendegav at oplægget efter hans opfattelse var landet på en måde der gav mening.

Jan fandt at kommunikationen omkring den forestående ændring af forvaltningsstrukturen var skrevet på et meget overordnet plan, herunder til politikere, chefer og HovedMED, men ikke til den enkelte medarbejder.

Jan fandt det hensigtsmæssigt, at fastsætte en deadline for udmøntningen af ændringen af forvaltningsstrukturen og evaluering heraf.

Nich var enig i dette og oplyste, at de forskellige bemærkninger til oplægget indgår i den videre proces og politiske behandling af oplægget.

3. Personalegoder

Behandling af Direktionens forslag til personalegoder (bilag 3 til dagsorden).

Nich oplyste, at Direktionen på baggrund af cykelsagen var blevet bedt om at se på harmonisering af personalegoder og at det udarbejdede notat skulle ses som forberedelse af den politiske sag som forventes forelagt for ØU og KB i august måned.

Nich redegjorde kort for de foreløbige tanker omkring den fremtidige udmøntning af personalegoder. Hensigten er, at det som der i dag udmøntes af personalegoder ud over indholdet i oplægget droppes fremadrettet.

Oplægget deler udmøntningen af personalegoder op i tre områder:

- Personalegoder for administrative medarbejdere på rådhusgrunden
- Personalegoder for ansatte i kontraktstyrede institutioner
- Personalegrupper, som falder uden for de to ovenstående kategorier

Bilag 1 til dagsordenen beskriver nærmere forslaget til ensartning af personalegoder.

Preben Mac oplyste, at de medarbejdere som var omfattet af cykelprojektet var kommet godt til Skagen og at det havde været et rigtigt godt projekt.

Preben spurgte til muligheden for at projektet vedrørende "vi cykler til arbejde" kan blive omfattet af listen over personalegoder.

Janni spurgte til muligheden for at projektet vedrørende høvdingebold også kan blive omfattet af listen over personalegoder.

Janni spurgte hertil hvilken betydning det fik for psykologhjælp at den ikke fremgik af oplistningen af personalegoder. Janni rettede hertil en kritik af den nuværende ordning, herunder at der hersker en opfattelse blandt daginstitutionslederne af at der udskrives sygemeldinger pr. automatik. Janni spurgte til om psykologordningen kunne tænkes i en anden form end den kendes i dag.

Per oplyste, at muligheden for psykologhjælp og f.eks. massage ikke anses for værende et personalegode i den form som udbydes i Hvidovre Kommune.

Per oplyste hertil, at der for kort tid siden har været en dialog med den tilknyttede psykologvirksomhed omkring håndteringen af sygemeldinger og de kritiske synspunkter som er kommet i den forbindelse hvilket er blevet taget til efterretning.

Nich oplyste, at psykologhjælp og massage som det udbydes i Hvidovre Kommune ikke betragtes som personalegode, men anses for værende arbejdsmiljømæssige og sundhedsfremmende initiativer. Nich oplyste at der også skal kigges på dette område efterfølgende.

Per supplerede med at der er stor forskel på den skattemæssige håndtering af spørgsmålet, hvorvidt en ordning betragtes som et personalegode eller arbejdsmiljømæssig eller sundhedsfremmende initiativ.

Flemming var tilfreds med at ændringerne vedrørende personalegoder ikke fik nogen betydning for psykologordningen. På trods af forskellige historier om at ordningen ikke fungerede optimalt var Flemming af den opfattelse at den også har bevidst det modsatte.

Jens spurgte til om cykelprojektet kunne betragtes som et arbejdsmiljømæssigt eller sundhedsfremmende initiativ og gennemføres fremadrettet udenom ordningen vedrørende personalegoder.

Jens fandt at der blev brugt egne penge / lønsum på kaffe og frugt i By- og Teknikforvaltningen.

Per oplyste at personalegoder som kaffe og the hører under en bagatelgrænse som ikke beskattes, da der er særlige beskatningsregler herfor.

Vinnie fandt at det var vigtigt at få en beskrivelse af forståelsen af personalegoder contra arbejdsmiljømæssige og sundhedsfremmende initiativer, herunder set i forhold til at DHL-stafet er det førstnævnte og massage er det sidstnævnte og synliggørelse af hvad vi må og ikke må.

Preben Vest var af den opfattelse at personalegoder udmøntes i forhold til rådhuset mens det halter mere på de decentrale institutioner og at få midler udmøntes som personalegoder.

Preben Vest henstillede til en eventuel standardisering eller udarbejdelse af idekatalog i forhold til de decentrale institutioner.

Steen fandt også at der er forskel på rådhuset og de decentrale institutioner i forhold til omfanget af personalegoder der udmøntes,

Steen henstillede til at der gælder samme vilkår, alternativt samme niveau for udmøntning af personalegoder.

Nich afsluttede debatten med at oplyse, at bemærkningerne indgår i den videre proces og at hensigten er at finde den rette balance i forhold til personalegoder.

4. Evt.

Intet.