

BIF – Beretning, KKS' generalforsamling 30.9.2014

Struktur og reformer i BIF

Året startede lidt "voldsomt" ud - valget bød på et udvalg med mange nye politikere i BIU - Ny adm. direktør, Birgitte Hansen, og ny økonomichef - nu ressourcenedirektør - Jacob Eberholst. Borgmesteren forblev dog på posten.

Den ny jobcenterstruktur gav nogle tilpasningsproblemer - men alt i alt gik det nogenlunde. Ikke mindst takket være gode medarbejdere.

i Begyndelsen af året blev KES (Københavns Erhvervs Service) overflyttet fra TMF til BIF, dette gav god mening, men betød endnu en ændring i opgaver og fordeling. Her sidst på året er det besluttet at sammenlægge CF og CDU - sidstnævnte fik kort levetid og kom aldrig rigtig til at fungere - ideen var for tung og selv ikke en blændende indsats fra medarbejderne kunne redde konstruktionen.

*

Vi har nu - på et par år - været igennem førtidspensionsreformen, sygedagpengereformen, kontanthjælpsreformen - og knokler nu med beskæftigelsesreformen, medarbejderne oplever ændringer og forandringer, som de har meget lidt indflydelse på og da love og bekendtgørelser ofte kommer med meget, meget korte frister, er der ikke megen tid til at finde den gode løsning - men bare en brugbar løsning - jeg er til stadighed imponeret over medarbejdernes imødekommenhed, formidable arbejdsindsats og evne til at fungere i en evig usikkerhed (som forandringer jo også er)

Reformer har vist sig at være politisk bestemte forandringer, der ikke tager højde for økonomi, fornuftig planlægning, anstændig implementeringstid, som ikke synes at afskaffe overflødigt bureaukrati men derimod højst nødvendige medarbejdere.

Kontanthjælpsreformen har været en tung opgave at implementere - Nytteindsatsen bød på mange problemer (herunder også et spørgsmål om medarbejders ytringsfrihed) - og indførelse af 2-holdsskift. Match-systemet blev afskaffet, men ikke kategorisering af borgerne. mentorordning og koordinerende sagsbehandlere blev indført i yderst skræbete udgaver, der ikke alle steder opfylder hverken lovens ord og/eller ånd.

H-MEDs medarbejderside drøfter i øjeblikket hvorledes dette skal adresseres.

Budget

I marts kom effektiviseringskataloget - snitflade-optimering (CDU og CF), hverdagsforbedringer, billigere telefoni, øget borgerselvbetjening, øget straksafklaring, virksomhedsrettet indsat - og - endda - afskaffelse af den adm. direktørs tjenestebil skulle give en besparelse på 9,1 mill. - 13 årsværk

kort efter kom beskeden om bevillingsbortfald for 2015 - hvilket gav en reduktion i bevillingerne på ca 30 mill - en række initiativer blev sparet væk

Ved budgetaftalen for 2015 - blev der tildelt forvaltningen midler (ca 29 mill) til yderligere implementering af reformerne af kontanthjælp, sygedagpenge og førtidspension - samt 4 mill. til virksomhedskonsulentopgaven.

budgettet påvirkes negativt af at der skal spares 57 mill. på indsatsmidlerne i forbindelse med beskæftigelsesreformen. herudover skal der spares 9,3 mill på nytteindsatsen, gr. en præcisering af kontering for nogle målgrupper.

endelig falder antallet af ledige

Dette betyder atter reduktion i antallet af medarbejder - således er ca 40 medarbejdere varslet kommende fyring i torsdags - et antal, herudover, har indgået frivillige aftrædelsesordninger - og en lang række tidsafgrænsede ansættelser vil ikke blive forlænget.

Eneste trøst midt i dette er at socialrådgiverne ikke blev ramt af prik i denne omgang - og forvaltningen har nu 123 socialrådgivere ansat (en lille stigning)

Tillidsdagsordenen

er druknet i alle reformerne - planen er at starte forfra og sammenlægge det med arbejdet med at revidere MED-aftalen, vi får at se hvornår vi kommer igang, viljen er der - tiden er det knapt med.

Trivselsundersøgelsen

gav anledning til en drøftelse i H-MED, som vanligt, undersøgelsen viste bl.a. en stigning i antallet af forløb hos tidlig indsat, samt stigning i antallet af sygdomsmeldinger i relation til depression og psykisk nedslidning. Hvilket er stærkt bekymrende.

flere ledere hæftede sig ved at resultatet trods alt så fornuftigt ud, set i lyset af de mange reformer og ændringer.

I år har vi så, desværre, oplevet et meget alvorligt overfald på en kollega på JKI, håndteringen af situationen havde både gode og særdeles uheldige sider - således fik kolleger overmandet overfaldsmanden, afdelingens medarbejdere fik den umiddelbare nødvendige hjælp - mens resten af huset fik besked om at fortsætte arbejdet!

På et andet center kunne meget alvorlige trusler ikke håndteres, det meste af ledergruppen var på seminar og den eneste tilbageblevne leder, skyndte sig ud af bagdøren, da problemet opstod.

Det er tid at få kikket på rutiner og kriseberedskab på hver enkelt arbejdsplads.

Ledere

BIF, der er kendetegnet ved få store enheder, har i årets løb haft en forholdsvis stor udskiftning og rokering af ledere - fra direktion til afdelingsledere.

Dette betyder at vi ser en ny type ledere, der er veluddannede, dygtige til drift og økonomi, men som ikke er uddannede i samarbejde, organisationsforståelse, forhandling eller personaleledelse.

Det kræver stort diplomati af vore TR-ere og medlemmer, når "ledelsesrets-kortet" trækkes ved den mindste anledning. Med ledelsesretten følger også et ledelsesansvar - og det handler ikke kun om drift - det handler også om arbejdsmiljø, tillid til medarbejderne, evne til motivation, empati og kreativitet.

I forbindelse med trivselsundersøgelsen har vi fra organisationernes side opfordret direktionen til at være mere opmærksomme herpå ved nyansættelser.

Forhåndsftalen

Er nu endelig ved at være klar – KS foreslog ændringer, som vi ikke lige kunne acceptere som mindre rettelser, men - forhåbentlig - sidste udkast er på vej i min mailbox - og vil straks blive underskrevet - - når det er gennemlæst.

Lønforhandlinger

Vi holdt atter lønforhandlinger i maj og juni – med et fornuftigt resultat.

Vor lønforhandlingsaftale er som vanligt vort grundlag – og aftalen sikrer os fortsat en adgang til forhandlingsbordet.

Ikke alle nye ledere forstod opgaven - som omtalt

Men i disse KS-tider er nogle gode rutiner desværre druknet – så vi skal igen være opmærksomme på at lønoplysninger og indkaldelser følger aftales tidsbestemmelser.

Og jeg kan såmænd gentage fra sidste år: TR-erne er dygtige forhandlere, der bl.a. laver et godt forarbejde – de slider virkelig hårdt for mere i lønningsposen for alle.

En tak til TR-erne for endnu en fin indsats.

Overenskomstindplacering

Er jo min lille føljeton, og jeg synes da ikke I skal snydes for årets udvikling

Problemet - for de der er nye her - er den særlige grænseaftale, der kun gælder for KK, at såfremt man ansættes på et beskæftigelsescenter - og er socialrådgiveruddannet - så kommer man på HKs U/V-

overenskomst. Med ændringer i beskæftigelsescentrenes arbejdsopgaver giver det måske ikke alverdens mening og flere socialrådgivere har udtrykt ønske om at kunne komme på DS overenskomst

Sidste år kunne jeg så berette om at DS-centralt endelig udviste interesse for sagen - John Guldager og jeg har afholdt et par møder med en medarbejder der. Efter at vi havde fortalt og resumeret hele forløbet, var forslaget at jeg - som en start - kunne se om jeg kunne lave en lille privat aftale med HK!!!!

Jeg er særdeles utilfredshed med DS centralt - der ikke sørger for at lave aftaler, der kan bruges af os i frontlinjen - trods næsten 10 års tålmodige forsøg på at interessere dem for emnet. DS opfordres til at skabe en større sammenhæng mellem ledene i organisationen, samt være mere opmærksomme på at være lidt mere fagforening, og lidt mindre socialpolitisk forening.

Jeg har tænkt mig at tage endnu et møde herom inden jeg stopper.

TR situation

I BIF kan vi fortsat glæde os over fuld dækning - og stadig af gode, erfarne folk. Vi har en opgave vedr. suppleanter, der har svage vilkår, men sammen med de øvrige organisationer vil vi se om vi kan aftale nogle forbedringer for denne gruppe.

Tak

Jeg vil gerne takke Heidi, Edna, Anne-Camilla, Rolando, Anne, Johan og Sesse for atter et flot arbejde som TR-er - det er ikke blevet lettere, men bedre hold findes ikke.

En særlig tak til Rasmus for samarbejde, forståelse og overbærenhed - og til Karen, Pia, A-C, Jens, Sesse og Heidi for det gode arbejde i DL - og til alle TR-erne i KK, der udgør bestyrelsen.

En stor tak til Jan og Anne-Grethe (HK), Josephine og Claus (AC), Leif (FOA) og Vagn (CFK) for et altid inspirerende samarbejde og støtte. H-MED B-side har været det mest spændende sted at være (faktisk også en tak til A-siden gennem alle årene - sammen har vi vist at vi har fælles interesser og at samarbejde er muligt)

En tak til Region Østs konsulenter - Lone og Anker - for al deres hjælpsomhed

- men allerstørst tak til "min" konsulent John Guldager, der utrætteligt har forsøgt at holde mig til sagen, huske mig på alt hvad jeg har glemt, arkiveret uundværlige aftaler, givet verdens bedste sparring, lært mig at virkelig kreativ tænkning foregår inde i boksen. Han har båret over, gennemskuet og forstået på fineste vis - jeg kunne ønske for alle at de bare en gang i livet måtte opleve et sådant samarbejde