

### 立會議員與鄰舍管理層會議後感

1. 是晚會議裡，機構的主席指出現時正努力尋找方法盡量減少最終被裁員工的人數，故現時正嘗試向外間公司尋求經濟資助，以便令受影響的短期計劃得以維持，但因未知甚麼時候可確實是否有錢資助，故不便對外公佈。同時亦會向社署提出於下個財政年度開始因應受影響服務的需要程度，而由社署多批資助協助維持受影響的短期計劃。
2. 現時仍需面臨裁員的前線員工為 39 人，受影響人數由最初的 117 人，及至首批不經面試的吸納後為 76 人，第二輪經面試的吸納為 23 人，另有 14 人因另覓工作及進修後，剩餘的員工人數。
3. 於 11 月初時計算(當時的剩餘裁員人數為 42 人)，預算要持續聘請至計劃完，需要 1200 萬，然而機構並沒有這個金額的儲備，故必須往外求。
4. 為改善機構的管治方式，機構於 11 月初舉行了 2 次集思會，主要為各服務單位主任，以了解各服務的影響程度及進展。
5. 現時需由恆常服務承接的個案和小組成員，牽涉服務使用者約 200 人，而部分個案及小組原定是由恆常服務的職員於短期計劃完結後接力跟進服務，以便持續提供更需要的服務予有需要的使用者。

#### 感想：

1. 未能提供時間表去讓被裁員工知道，到底要甚麼時候才知道自己是否需要被裁，或是應否於現時尋找新工作，如管理層的做法一樣，置有需要的服務於不顧?不管是前線被裁員工，或是常設員工都感到十分不安。
2. 會上管理層指，各短期計劃的原意為嘗試填補因社署規劃上未能涵蓋的 **service gap**，期望社署可為著服務得以繼續維持，令服務使用者繼續得到應有的服務，提早檢討現時的規劃批款方式，並可嘗試於下個財政年度開始提供額外資源協助(尤以東涌服務為主)，以填補所需的 **service gap**。各區的社區及服務需要檢討的必要是可理解的，尤以東涌為例，人口比例絕對是不能以現時的社會服務規劃模式滿足急劇發展的社區需要，然而不能理解社署為何要去幫忙由鄰舍所發掘出來的 **service gap**，然後因這荒謬原因下未能完成的為「填補 **service gap** 計劃」?相信社署不會因為這個原因而檢討自己提供服務的不足，然後提供更多的資助吧，這會否助長了其他機構以同樣方式「爭取」更多資助?以及社署向外自打咀巴指自己的服務規劃做的不夠好，需要由鄰舍用這個形式「提點」?
3. 管理層努力地希望被裁同事的人數減至最低，因為機構沒有 1200 萬可給予這 42 個被裁支付薪金，否則便會於下個年度開始有赤字的危機，然而去「承擔」這危機的管理層，除了問責請辭外，為何就不能自行「捐款」以填補他們管理不善的惡果，卻要前線及服務使用者當裁?一間 50 年歷史，擁有接近 100 個服務單位，每年接收社署 6 億元營運資金的機構，連 1200 萬額外資金營運

原已安排了計劃，可說是荒謬至極。

4. 管理層努力地希望被裁同事的人數減至最低，常掛在口邊說有 14 人已另覓工作及選擇進修，然而這些同事都是因為受到今次事件影響，而極速尋找新工作，難道他們就不算事受影響了嗎？這樣就是以服務為先下減低裁員人數嗎？另外一些被吸納的同事，有些需要轉服務範疇、有些需要減薪、有些需要降職、有些以服務為先自願轉半職等等，何以不清楚告知公眾，這次「吸納」的安排詳細安排，而只公佈數字。
5. 「現時需由恆常服務承接的個案和小組成員，牽涉服務使用者約 200 人，而部分個案及小組原定是由恆常服務的職員於短期計劃完結後接力跟進服務，以便持續提供更需要的服務予有需要的使用者。」這些計劃裡的個案，許多都是由一些接受了特定培訓的短期計劃員工所提供的，或是於聘請時因該員工曾接受同類培訓而於當初優先考慮聘請，包括敘事治療、play therapy、認知障礙症等，難道所有承接個案的社工，都有同樣的知識技能？而協助承接小組的社工，在他們的服務安排時，這些小組又是否真的在他們原本的計劃之內呢？還是因為要承接而承接，影響了他們原本想做的計劃？
6. 最後，縱然他們正努力運用許多方法嘗試減低裁員人數，但其實剩下的員工留得下，服務又是否不會受影響？例如於東涌的一個青年計劃，於當初寫計劃書時預計要有 3 名社工及 1 名活動工作員才得以推行，因財困問題而停止聘請一直懸空的 1 名社工及 1 名活動工作員，而其中 1 名社工已轉到其他分隊工作(被吸納)，那些剩餘被的 1 名可工，又真的能繼續「維持」服務嗎？

鄰舍工會籌備組

11/11/2017