



**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi

30-06-2015

## Referat af CSO-møde den 18. juni 2015

Dato: 18. juni 2015  
Tid: 11:30 – 14:00  
Sted: Rådhuset, 1. sal, vær. 86  
Mødedeltagere: Medlemmer af CSO

Sagsnr.

2015-0109151

Dokumentnr.

2015-0109151-25

Sagsbehandler

Emil Mihail

Jelstrup/Nathalie Neel

Næshave Christensen

### Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Mikkel Hemmingsen, ØKF

Dir. Bjarne Winge, ØKF

Adm. dir. Carsten Haurum, KFF

Adm. dir. Else Sommer, BUF

Adm. dir. Anette Laigaard, SOF

Adm. dir. Pernille Andersen, TMF

Adm. dir. Birgitte Hansen, BIF

### Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening

Formand Britt Petersen, FOA/LFS

Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC

Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden

Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden

Kredsnæstformand Signe Hagel Andersen, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedstaden

### Sekretariatsmedarbejdere

Direktør Kasper Schmidt, KS

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF

Fuldmægtig Emil Mihail Jelstrup, ØKF

Fuldmægtig Nathalie Neel Næshave Christensen, ØKF

Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

### Afbud

Adm. dir. Katja Kayser, SUF

Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS

Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

Gruppeformand Lars Pless, 3F København

Regionsformand Annemette El-Azem Galle, Dansk

Socialrådgiverforening, Region Øst

**Center for Økonomi,  
afsnit 5**

Københavns Rådhus,  
Rådhuspladsen 1  
1550 København V

E-mail

CQ89@okf.kk.dk

EAN nummer

5798009800206

## Dagsorden

### **1. Godkendelse af referat fra mødet d. 23. april 2015**

Referat *medfølger*.

### **2. Tillidsdagsorden – status**

Som opfølgning på den status, der blev fremlagt på mødet d. 23. april, følger aktuel status på:

- a. Evaluering af frisættelsesforsøgene
- b. Kommunikationsindsats

Herudover drøftes muligt program for tillidskonference i efteråret.

### **3. Budget 2016**

Orientering om juniindstillingen, herunder budgettema om Tillidsdagsordenen samt økonomiaftale 2016 og den kommende budgetproces.

### **4. Afrapportering vedr. Innovationshuset v/ Diana Arsovic Nielsen**

Som meddelt på mødet d. 23. april, gives der en afrapportering om Innovationshuset. Fokus vil blandt andet være på formål, kerneydelser og metoder mv. Herudover gives en status på etableringen af huset i Kødbyen.

### **5. Orientering om:**

- a. Nyt lønsystem
- b. Status på ERP-programmet (nyt økonomisystem)

### **6. Forslag til mødedatoer i 2016**

Det foreslås, at der afholdes følgende ordinære møder:

- 21. januar
- 21. april
- 16. juni
- 1. september
- 3. november

Derudover vil der blive afholdt møde mellem ØU og CSO ultimo august/primus september 2016.

### **7. Eventuelt**

## Referat

Det blev indledningsvis besluttet, at orienteringspunktet, pkt. 5, skulle indeholde en udvidet gennemgang af administrative processer v/Kasper Schmidt, og at dette punkt skulle behandles før pkt. 4 – Afrapportering vedr. Innovationshuset.

### **1. Godkendelse af referat fra mødet d. 23. april 2015**

Referatet blev godkendt.

### **2. Tillidsdagsordenen – status**

Det blev besluttet, at man allerede nu ville tage fat på at udbygge hjemmesiden, at hvordan det mere konkret skal foregå bør afvente en ØU-drøftelse, samt at en grundigere drøftelse af tillidsdagsordenen kunne tages under punkt 3 (budget 2016).

### **3. Budget 2016**

**Britt Petersen** anførte, at der er undren i forhold til nogle af de forslag, som fremgår under temaet tillidsdagsordenen.

I forhold til kommunikationsindsatsen bør man blandt andet arbejde mere undersøgende med kommunikationen om tillidsdagsordenen end blot at udbygge en hjemmeside, hvor man hver især kan lægge noget ud. Skal man gøre det ordentligt, skal der budgetmæssigt afsættes tilstrækkelige midler. Sagt med andre ord vil der være tale om en indsats, der skal prioriteres ressourcer til. Her skal vi benytte os af muligheden for at gøre tingene i fællesskab – og selvfølgelig give forvaltningerne mulighed for at spille forvaltningsspecifikt ind.

Et forslag er at se på, hvordan tillidsdagsordenen har udviklet sig, fra da drøftelsen startede og frem til i dag. Man kan tematisere den politiske udvikling og arbejdet i de forskellige udvalg. Det er således ganske bemærkelsesværdigt, at der i dag stort set ikke ligger særlig meget tilgængelig viden om tillidsdagsordenen, når man søger efter det på nettet. Der er behov for at vise progressionen – hvor er vi nu og hvor var vi, da vi startede? Frisættelsesforsøgene skal også udbredes. Forsøgene og erfaringerne herfra skal ikke kun være interessante for dem, der har været med. Derfor bliver man nødt til at gøre mere for at udbrede kendskabet.

**Britt Petersen** bemærkede yderligere, at forslag 6 i budgettemaet om kompetenceudvikling skal fokusere på det

næste skridt i forhold til en videreudvikling af det forløb, der er gennemført allerede, og hvor de faglige organisationer har været involveret. Det blev fremhævet, at forudsætningen for mere tillid lokalt er et øget lokalt ledelsesrum. Det øgede ledelsesrum udfordres af, at politikerne gerne vil tage stilling til detaljerne, hvilket hindrer et øget ledelsesrum, og det skal man udfordre politikerne på.

**Pernille Andersen** oplyste, at hun er enig i Britts politiske dimension, men i TMF har man ikke udfordringer i forhold til øget ledelsesrum hos institutioner. Hun så mere udfordringen i forhold til det eksterne perspektiv og samskabelsen med borgerne, eksempelvis i forhold til, hvordan man får borgerne engageret reelt i udviklingen af kerneydelsen eller i høringsprocesserne.

**Britt Petersen** påpegede, at det er nødvendigt at have diskussionen med det politiske niveau, i fagudvalgene og også i ØU. Det kan således være svært for fagudvalgene at forholde sig til de mere vanskelige tværgående problemstillinger. Det er en opgave for ØU og CSO at rammesætte tillidsdagsordenen, og vi er nu nået til et sted, hvor en diskussion af ledelsesrummet er central.

**Birgitte Hansen** bemærkede, at det, som udfordrer tillidsdagsordenen de kommende år, er kommunikationen i forhold til iværksættelse af forskellige tiltag, der kan opfattes som kontrol. Der er en udbredt erkendelse af, at det bliver nødvendigt at stramme op på, om reglerne efterleves. I mange forvaltninger skal man have et højere basisniveau, end der er i dag. CSO bør være ambassadører for, at en sådan indsats ikke står i modstrid til tillidsdagsordenen.

**Else Sommer** bemærkede, at tillidsdagsordenen ikke bare er at fjerne regler. Tillid foregår ude på arbejdspladsen og skal sikre, at man kan udfolde sin fulde faglighed. Det er et stort problem, at når der eksempelvis opstår situationer, hvor der skal spares, er det ofte politikerne, der i detaljer anviser, hvor der skal spares. Det bliver man nødt til at tage fat i.

**Carsten Haurum** anførte, at der i KFF ikke er problemer med politikernes indblanding i forhold til besparelser, og at tillid udfoldes forskelligt i forvaltningerne. Tillid er et styringsparadigme og ikke en dagsorden. Man bør ikke bureaukratisere det, men tage fat der, hvor der er behov for det.

**Else Sommer** udtrykte enighed med Carsten i, at ikke alle skal have instruktioner, men man skal kunne diskutere det, når forskellige værdier støder sammen.

**Britt Petersen** understregede, at det er vigtigt, at man – når man afskaffer en slags regulering (eksempelvis SUF's indførelse af ”pakker” i hjemmeplejen) – så ikke på andre måder i praksis begrænser den faglige udfoldelse.

**Tania Karpatschhof** var enig i, at frihed og ansvar skal hænge sammen. I øjeblikket kan man bruge tillidsdagsordenen til at underbygge hvad som helst.

**Carsten Haurum** fastholdt, at efter hans opfattelse er tillid et styringsparadigme, der kræver mere, ikke mindre, ledelse.

**Henriette Brockdorff** tilføjede, at man sagtens kan være utilfreds med eksempelvis den økonomiske ramme, men at det principielt ikke er knyttet til tillidsbaseret ledelse. Tillidsbaseret ledelse udelukker f.eks. ikke, at leder/medarbejder i fællesskab kan gå til det politiske niveau og informere om den ramme, der er utilfredshed med.

**Carsten Haurum** sagde, at man ikke bør diskutere i ØU og BR, hvordan den enkelte forvaltning skal ledes. Man har i KFF ikke taget en politisk diskussion inden indførelsen af tillidsbaseret ledelse, men blot gjort det.

**Britt Petersen** anførte, at man fra organisationssiden gerne vil have politikerne til at forholde sig til ledelsesrummet, og at man ikke er enig i, at man ikke politisk skal beslutte sig for rammer for dagsordenen. Der er behov for at samle op på, hvorfor vi har en tillidsdagsorden.

**Anette Laigaard** supplerede med at oplyse, at hun finder det relevant at diskutere tillidsdagsordenen både i SUD og i ØU. Der har været nogle gode diskussioner om ledelsesrummet i SUD.

**Pernille Andersen** understregede, at udvalgene ikke skal bestemme, hvordan der ledes. Der er vedtaget et kodeks for tillid, og det har implikationer for både det politiske og det administrative niveau. Der er vigtigt at holde fast i, at kodekset har en række konsekvenser, og den diskussion bør komme mere på dagsordenen.

Kulturene og måderne at gøre tingene på er forskellige, men det kan være tydeligere med diskussionen på det politiske niveau.

**Else Sommer** anførte, at der er forskel på, om politikerne skal detailstyre i forhold til indretningen af organisationen, eller om de skal rammesætte i forhold til de overordnede ledelsesprincipper.

**Jan Trojaborg** bemærkede, at hvis man har en tillidsdagsorden, er det begrænset, hvor frit den enkelte direktør er stillet.

**Pernille Andersen** tilføjede, at hvis man ikke får taget diskussionen om ledelsesrummet og bliver sammenlignet i, hvordan man gør det, kræver det et større mod fra direktørernes side. Det er også et spørgsmål om, hvilke mål man har hele vejen ned gennem organisationen.

**Else Sommer** pointerede, at der diskuteres på mange forskellige niveauer, og at der er forskel på små sager og de overordnede linjer for kommunen, og i den drøftelse veksler det meget på niveauerne.

**Mikkel Hemmingsen bad herefter Bjarne Winge om at redegøre for de nævnte budgetnotater.**

**Bjarne Winge** startede med at oplyse, at et af de overordnede formål med tillidsdagsordnen er at skabe et øget rum til, at man kan udføre sine opgaver.

På døgnområdet er der kommet en ny aftale, og nu handler det om, at den skal implementeres.

På dagområdet vil man undersøge, om man på baggrund af nuværende regler og som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2018 kan bruge nogle af erfaringerne fra døgnområdet på at skabe mere tid til kerneydelsen. Som eksempel på barrierer for kerneydelsen kan nævnes figuren med den enkelte leder, som er omgivet af mange regler mv., lederen skal forholde sig til.

**Britt Petersen** bemærkede, at der ikke er indgået en aftale på dagområdet i OK 15.

**Bjarne Winge** anførte i forhold til det administrative område, at der skal ses på, om man kan gøre ting anderledes – fx give mere rum til, at medarbejdere får skabt mere tid til

kerneopgaven via f.eks. e-læring, bedre udnyttelse af digitale muligheder mv.

**Tania Karpatschhof** anførte, at der i teksten står, at man vil gennemføre en ”analyse”, men er der mulighed for at involvere organisationerne tættere? Organisationerne vil gerne være med til at lave analysen og få en diskussion af, hvad der kommer ud af analysen. Det vil sige en opfordring til at blive involveret i forarbejdet, undervejs og i implementeringsfasen.

**Det blev aftalt, at organisationerne inddrages i arbejdet.**

**Britt Petersen** nævnte, at man fra organisationssiden anerkender, at man fra arbejdsgiversiden finder, at de nævnte analyser er en del af tillidsdagsordenen, selvom man fra organisationssiden ikke finder, at emnerne hører med under denne dagsorden. Hun tilføjede, at hun fortsat undrer sig over, at dagområdet er med, og hvad forslaget laver i budget 2016.

**Henriette Brockdorff** tilføjede, at der er en risiko for at man skaber forvirring ude i systemet, fordi nogle kan tro, at man nu skal til at forhandle igen.

**Mikkel Hemmingsen** konkluderede, at der er behov for at se på området allerede nu, bl.a. med henblik på at kunne spille ind i forhold til KL. Hvis der skal nås noget i 2018, så skal man være ude i god tid.

#### **4. Status på Innovationshuset**

**Carsten Haurum** udtalte, at Innovationshuset er en helt ny ting. Det knytter sig lidt op ad diskussionen om tillid, og der er tale om et tværgående projekt, som kigger såvel på processer som på bygninger. Han meddelte, at innovationschef Diana Arsovic Nielsen vil præsentere Innovationshuset.

**Diana Arsovic Nielsen** fremlagde sit oplæg (*vedlagt*). Da Innovationshuset er ganske nystartet, er der kun få erfaringer, og hun fokuserede derfor på initiativer og forventninger. Der er tre bundlinjer for Innovationshuset – kvalitet, effektivitet og vækst. Fokus er i særlig grad på kvalitet. Innovationshuset har i øjeblikket til huse i midlertidige lokaler, men vil flytte til faste lokaler i Kødbyen, når bygningen er klar.

**Jan Trojaborg** spurgte, hvor mange ansatte Innovationshuset har?

**Diana Arsovic Nielsen** svarede, at der ud over hende selv er 5 ansatte samt et antal studentermedhjælpere. Herudover vil der være en innovationspartner fra hver forvaltning, der er placeret i Innovationshuset to dage om ugen. Innovationshuset har til opgave at hjælpe forvaltningerne og sammen med dem komme med gode ideer.

**Pernille Andersen** bemærkede, at det er rigtig fint med en gennemgang. Hun havde tre observationspunkter i forhold til Innovationshusets arbejde: dels nødvendigheden af, at Innovationshuset holder fokus, dels behovet for at være opmærksom på den innovation, der foregår i forvaltningerne, og dels respekt for konsekvenserne af resultaterne, f.eks. hvis det kolliderer med forvaltningens ledelsesfilosofi (eks. borgerinvolvering).

**Diana Arsovic Nielsen** tilføjede, at Innovationshuset ikke ejer projekterne og derfor ikke kan tage ansvaret for dem.

**Tania Karpatschhof** fandt oplægget rigtig spændende, men spurgte, hvor dialogen i forhold til f.eks. det projekt, der blev nævnt i præsentationen om fremtidens kommunale arbejdsplads, er.

Hun konstaterede herudover, at attraktiviteten må være forskellig, alt efter hvilken type af projekter, der er tale om.

**Diana Arsovic Nielsen** meddelte, at det er afhængigt af brugerinvolvering.

**Pernille Andersen** fremhævede, at sproget er meget vigtigt. Alting ”stritter”, hvis man generaliserer på baggrund af projektet om kontorarbejdspladser.

**Britt Petersen** gav udtryk for, at det er tåbeligt, hvis man ikke tænker i smarte løsninger – f.eks. når BUF Amager skal flytte lokaler. Der har været alt for mange isolerede projekter, hvor man ikke tænker på tværs. Man skal inddrage dem, som skal bruge lokalerne. Hun ser frem til de gode tanker.

**Henriette Brockdorff** spurgte, om der er grænser for, hvor lille problemstillingen må være, for at Innovationshuset kan benyttes? Kan man f.eks. afprøve nye klasserumsstrukturer og institutionsledelsesprojekter?

**Mikkel Hemmingsen** svarede, at der ikke er krav til problemstillingens størrelse, men at der er nedsat en styregruppe, der prioriterer de indkomne projektforslag.



**Henriette Brockdorff** spurgte, om de decentrale ledere også kan komme med indspil – hvor bredt skal det bredes ud?

**Mikkel Hemmingsen** svarede, at der er en forhåbning om, at der kan leveres resultater. Hvis det begynder at virke, vil kendskabet til Innovationshuset brede sig.

**Henriette Brockdorff** spurgte, om det er styregruppen, der skal finde projekterne, eller om de decentrale enheder selv skal bidrage?

**Mikkel Hemmingsen** anførte, at det vil være en god ide, hvis de decentrale enheder selv bidrager med projektforslag.

**Birgitte Hansen** gav udtryk for, at det var meget interessant at se nogle konkrete cases, så det ikke bliver for ”hippieagtigt”. Som eksempel kan nævnes Ottiliavej-casen – hvordan kan man lave et bedre jobcenter? Det er ret akut, så hvis man skal anvende det i Innovationshuset, så skal man i gang nu.

**Diana Arsovic Nielsen** oplyste, at Innovationshuset åbner officielt den 13. august. De projekter, der blev vist i præsentationen, er allerede godkendt. Der er nogle nye på vej, som forventes godkendt fredag.

**Birgitte Hansen** bemærkede, at det er vigtigt, at materialet er klar lang tid før.

**Diana Arsovic Nielsen** svarede, at der er styr på faserne.

## **5. Orientering om administrative processer, herunder nyt lønsystem og ERP-programmet**

**Kasper Schmidt** gennemgik sit oplæg (*vedlagt*). Han betonedede, at der i de seneste år – begyndende med bl.a. SAO – er sket store ændringer i de administrative processer. Herudover nævnte han implementeringen af det nye vagtplanssystem (KAS), nyt lønsystem (hvor man forventer at hjemtage KMD’s lønmedarbejdere i efteråret, men hvor selve idriftsætningen, i samråd med KMD, er udsendt fra 1. juli i år til formentlig at være i foråret 2016) og det nye ERP-system. På det aktuelle tidspunkt er man således ca. 1/3 inde i forløbet, der totalt er af 7-8 års varighed. En del fungerer ganske udmærket. Det er dog samtidig tydeligt, at der er en række udfordringer: Det er ofte svært at høste gevinster centralt og decentralt. Ydelserne er af varierende kvalitet. Der er en række

problemer i forhold til compliance. En risikoanalyse viser udfordringer med at få foretaget alle kontroller.

Der er mange grunde til, at tingene ikke altid går som planlagt – nogle forklaringer er, at det er kæmpe projekter, og dermed er de svære at projektstyre. Der er også tale om meget komplekse opgaver. Desuden er kompetencer, herunder at kunne omstille sig hurtigt, vigtige. Der er et stort arbejde med at få gjort tingene mere fælles/ensartede. Endelig er den organisatoriske implementering en udfordring, herunder at få inddraget brugerne i udviklingen af løsningerne. Generelt kan det siges, at det er en stor organisation, og at 7-8 år faktisk er kort tid i forhold til så store ændringer.

**Jan Trojaborg** anførte, at man vel kunne have sagt sig selv nogle af tingene på forhånd – hvori ligger baggrunden; er det en sløj analyse, der ligger bag – eller er det i implementeringen?

Desuden bemærkede han, at der sjældent er en evaluering i forhold til, hvad man har lært.

**Kasper Schmidt** oplyste, at noget af det, der fylder meget, er at få sikret den organisatoriske forankring. Det er en disciplin i sig selv at få implementeret tingene. At sikre rigtig træning af medarbejderne er en opgave, som kræver helt særlige kompetencer. Desuden kræves mere målrettet træning i forhold til den decentrale leders perspektiv – man er således nødt til at koble træningen til den decentrale leders behov. Herudover må man følge mere konsekvent op på den træning, der har været. Eksempelvis viser det sig nu, at der har været betydelige frafald på uddannelserne i systemerne. En mere systematisk testning af brugerne er nødvendig. Konkret vil adgang til systemerne kunne gøres afhængig af et gennemført kursus.

**Jan Trojaborg** spurgte, om der i relation til pkt. 3 i planche 5 (om behovet for professionelle proceskonsulenter) sigtes til at indhente ekstern bistand? Læring bør samles op og tages med, så man ikke skal starte forfra igen og igen.

**Kasper Schmidt** svarede, at han er af den opfattelse, at der skal ansættes nogle proceskonsulenter i KK.

**Mikkel Hemmingsen** tilføjede, at der også er et læringsaspekt, der skal tages med, og at erfaringer fra tidligere processer derfor vil kunne inddrages i fremtidige processer.

**Britt Petersen** anførte, at man måske skal starte med at implementere processerne i store forvaltninger.

**Jan Trojaborg** udtrykte, at der skal være en initial investering, og at man så må indkassere gevinsterne bagefter. Hvis medarbejderne så, at pengene bliver brugt rigtigt for at komme rigtigt fra start, vil der være større forståelse.

**Tania Karpatschhof** sagde, at der er tale om rigtig gode pointer, og at det er noget, man skal satse på. Hun ville gerne fremhæve Kasper Schmidts første pointe om, at man skal være bedre til at investere for at opnå besparelser og vente med at indsamle effektiviseringerne, til de rent faktisk foreligger.

**Kasper Schmidt** erklærede sig enig heri. Det er kompliceret, og det er svært at forudsige, hvordan tingene falder 3-4 år frem. På personaleområdet har man ikke kunnet følge med.

**Else Sommer** anførte, at man må anerkende, at der er tale om et totalt systemskifte. Der har været en forkert tilgang til at effektivisere – det handler om at tune et produktionsapparat til gavn for borgerne – og det er godt at konstatere, at der er en større respekt for fagligheden.

**Tania Karpatschhof** og **Karla Kirkegaard** var enige i dette.

**Pernille Andersen** gav udtryk for, at det er en særlig opgave i fællesskab at sikre, at gevinsterne rent faktisk materialiserer sig. Det er en sovepude, hvis man tror, de kommer, når de kommer. Det skal prioriteres i fællesskab mellem ledere og medarbejdere, så man ikke glemmer at høste gevinsterne.

**Mikkel Hemmingsen** konstaterede, at det er lettere at beslutte en investering end efterfølgende at gennemføre effektiviseringerne.

**Tania Karpatschhof** bemærkede, at det følger af den medinddragelse, der har været, at der bliver et medansvar for medarbejderne, herunder også for at effektiviseringerne indhøstes.

**Britt Petersen** spurgte, hvorfor det ikke er den, der har opgaven, der er med, hvor det sker? Som eksempel kunne nævnes, hvorfor decentrale ledere skal taste ind i KAS. Det er således et problem, at personer, der har en stor opgaveportefølje, også skal være eksperter i forhold til systemer.

**Kasper Schmidt** oplyste, at der er konstateret en uens decentral praksis. Det er således vigtigt at være præcis i

forhold til, hvordan ting konkret skal gøres – også i forhold til de enkelte institutioner. Eksempelvis er det vigtigt at afklare, hvem der foretager sygemeldinger – lederen eller sekretæren?

**Karla Kirkegaard** var glad for enigheden om, at det ikke har været gjort optimalt. Dette er en årsag til at være særligt opmærksom på inddragelse af medarbejdernes viden i forbindelse med analysen af administrative opgaver [nævnt under pkt. 3]. Gav som eksempel indstilling fra HK- og AC-tillidsrepræsentanterne i KS i maj 2014 om ikke at hjemtage gevinsterne for tidligt. Indstillingen gav dog beklageligvis ikke anledning til ændringer.

**Kasper Schmidt** mente, at effektiviseringerne er der, men at det er et spørgsmål om, hvordan vi kommer derhen.

**Karla Kirkegaard** kommenterede, at det er en forpligtelse at kigge kritisk på områderne med de muligheder, der er – det skal være realistiske effektiviseringer.

**Tania Karpatschhof** udtalte, at hun – og organisationssiden – aldrig vil tale imod reelle effektiviseringer. De skal gennemføres, når de giver mening og rent faktisk er der. Men man er imod rene besparelser.

**Kasper Schmidt** fortalte videre, at man – henset til, at budet på en ERP-løsning er lavere end forventet – har fået mulighed for at omdisponere med henblik på at styrke implementeringsindsatsen. Men samtidig er det vigtigt, at der er nogle i hver forvaltning, der også har et ansvar for implementeringsindsatsen. Fremadrettet forestiller man sig flere digitale automatiske kontroller, således at der ikke vil opstå så mange fejl. Der vil desuden skulle igangsættes procesoptimeringsprojekter. Det skal klarlægges, hvordan man følger op på SAO. Det skal beskrives, og ledere mv. skal trænes.

**Else Sommer** konstaterede, at dette samtidig vil betyde en ændring af ledelsesrummet.

**Kasper Schmidt** anførte, at der i de store forvaltninger er et særligt behov for digitale forbedringer. I forhold til KAS er der fokus på den organisatoriske implementering, herunder svartider og behovet for en enstrenget supportmodel.

**Mikkel Hemmingsen** sagde, at der er lavet en analyse af forholdene i BUF, der viser, at rigtig mange brugere af systemet ikke har modtaget den uddannelse, som var forudset.

Der bør derfor kunne stilles et krav om at skulle bestå et kursus for at kunne tilgå systemet.

**Pernille Andersen** gav udtryk for, at det var godt med KS' gennemgang. Man kunne måske betone, at når nogen vælger ikke at gå på kurser, lægge lokalaftaler ind i systemet mv., tages der ikke tilstrækkeligt ejerskab for fællesskabet. Det at være en del af KK's fællesskab kræver, at man gør tingene rettidigt. Når man gør alt fælles, bliver det tydeligt, hvem der ikke løser opgaven godt nok.

**Britt Petersen** nævnte nogle konkrete problemstillinger, som der ikke er styr på i forhold til KAS. Således er der medarbejdere, der står forkert registreret i KAS; f.eks. er der fra SOF eksempler på medarbejdere, der står anført med en saldo på -800 timer. Kan der gives en ekstra sikkerhed for, at der ikke står noget helt forkert, hvis en medarbejder stopper i kommunen – og hvem skal man i givet fald rette henvendelse til?

**Det blev aftalt, at Kasper Schmidt ser på det.**

**Else Sommer** anførte, at der også er en tendens til, at de ansatte i KS, der skal hjælpe folk, er meget specialiserede. Der er brug for, at de uddannes både systemmæssigt og fagligt.

**Jan Trojaborg** understregede behovet for at tage ansvar i processen. Man må stille folk til regnskab, hvis lokalaftaler f.eks. ikke indsendes rettidigt, eller hvis medarbejderne ikke kommer på kursus.

## 6. Forslag til mødedatoer i 2016

Det blev foreslået, at der afholdes følgende ordinære møder:

- 21. januar
- 21. april
- 16. juni (se dog nedenfor)
- 1. september
- 3. november

Derudover vil der blive afholdt møde mellem ØU og CSO ultimo august/primio september 2016.

Da der den 16. juni 2016 er Folkemøde på Bornholm, blev det foreslået, at CSO-mødet i stedet afholdes den 9. juni eller den 23. juni. Sekretariatet vil vende tilbage med en endelig dato for junimødet.

## **7. Eventuelt**

**Mikkel Hemmingsen** informerede om, at KK er en stor kunde hos Atea. I lyset af den seneste pressehistorie om Ateas særlige konto, vil KS holde møde med Atea for at undersøge, om der mod al forventning skulle være en lignende konto i KK, som det var tilfældet i Region Sjælland. Flere kommuner er i gang med det samme og undersøger korrupsionskontrol.