



KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi

29-01-2016

Referat fra CSO's møde den 21. januar 2016

Dato: 21. januar 2016
Tid: Kl. 11.30 – 14.00
Sted: Rådhuset 1.sal udv.vær D
Mødedeltagere: Medlemmer af CSO

Sagsnr.
2015-0264263

Dokumentnr.
2015-0264263-10

Sagsbehandler
Nathalie Neel Næshave
Christensen/ Emil Mihail
Jelstrup

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Mikkel Hemmingsen, ØKF
Dir. Bjarne Winge, ØKF
Adm. dir. Carsten Haurum, KFF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
Adm. dir. Anette Laigaard, SOF
Adm. dir. Pernille Andersen, TMF
Adm. dir. Birgitte Hansen, BIF
Adm. dir. Katja Kayser, SUF

Repræsentanter for organisationerne

Formand Britt Petersen, FOA/LFS
Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschhof, AC
Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA/SoSu
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
Faglig sekretær Caja Bruhn, 3F København
Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd, Kreds
Hovedstaden
Regionsformand Annemette El-Azem Galle, Dansk
Socialrådgiverforening, Region Øst

Sekretariatsmedarbejdere

Kst. direktør for Løn og Personale, Ivan Kristoffersen, KS
Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF
Fuldmægtig Emil Mihail Jelstrup, ØKF
Fuldmægtig Nathalie Neel Næshave Christensen, ØKF
Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Særlige deltagere på pkt. 2.

Temagruppen om Det Sociale Kapitel

Afbud

Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund

Center for Økonomi

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

Mobil
2374 5894

E-mail
E19Z@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

Dagsorden

1. Godkendelse af referat fra mødet den 5. november 2015

2. Temadrøftelse om Det Sociale Kapitel

Under dette punkt deltager medlemmer af Temagruppen om Det Sociale Kapitel.

Der lægges op til en generel drøftelse, herunder om emner som forebyggelse, fastholdelse af sygdomsramte og afskedigelse mv.

3. Status på Tillidsdagsordenen – foreløbig evaluering af frisættelsesforsøgene

Der er gennemført en foreløbig evaluering af frisættelsesforsøgene, som er rundsendt til CSO i november 2015 og efterfølgende forelagt for ØU den 8. december 2015. Evalueringen sættes nu til drøftelse i CSO.

4. Budget 2017

Der redegøres for status på arbejdet med budget 2017. Budgetproces 2017 igangsættes med afholdelse af ØU's budgetseminar d. 26. og 27. januar 2016.

5. Trivselsundersøgelsen – evt. hjemtagelse af gennemførelse

Der lægges op til en drøftelse af, om den tekniske gennemførelse af Trivselsundersøgelsen skal hjemtages og i givet fald fra hvilket tidspunkt.

På CSO den 23. april 2015 blev der stillet spørgsmål til det aftalemæssige grundlag for gennemførelse af Trivselsundersøgelsen.

Lov om arbejdsmiljø foreskriver, at der mindst hvert tredje år skal foretages en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).

Endvidere er kommunerne, jf. § 3, stk. 1, i "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, forpligtede til mindst hvert tredje år at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø.

6. Undersøgelse vedrørende om- og genplacering

Der orienteres om den gennemførte undersøgelse vedrørende om- og genplacering af ansatte i kommunen ved overtallighed.

7. Orientering om registrering af oplysninger i forbindelse med brug af AirWatch

Der har været stillet spørgsmål fra flere sider om KS' registreringspraksis i forbindelse med udrulningen af det nye sikkerhedssystem AirWatch. Der orienteres om praksis.

8. Orientering om foreløbigt identificerede barrierer for overgang fra CSO til et fælles hoved-MED

Organisationssiden har tidligere givet udtryk for et ønske om, at der blev igangsat en undersøgelse af, hvilke barrierer – herunder styrelsesmæssige – der kunne være ved at overgå fra CSO til et fælles hoved-MED med tilhørende arbejdsmiljøorganisering. Der orienteres om resultaterne af en foreløbig undersøgelse.

9. Evt.

Referat

1. Godkendelse af referat fra mødet den 5. november 2015

Referatet blev godkendt med følgende bemærkninger:

Organisationssiden påpegede følgende:

- Voldspolitikken skal revideres, herunder bør det betones, at det er lederen og ikke medarbejderen, der har ansvaret for at vurdere, hvorvidt der skal ske anmeldelse.
- De nye regler for vold uden for arbejdstiden er trådt i kraft pr. 1. januar 2016. Det skal derfor allerede nu afklares, hvad man vil gøre i forvaltningerne, og hvad man skal sige til lederne i forhold til håndteringen.
- Spørgsmålet om inddragelse af medarbejdere i byggeprojekter skal på dagsordenen på det kommende CSO-møde.

2. Temadrøftelse om Det Sociale Kapitel

På punktet deltog Temagruppen om Det Sociale Kapitel.

Kirstine Hovgaard Rubinstein fra Temagruppen præsenterede det udsendte materiale fra gruppen og gennemgik det kort, herunder opfølgningen på måltal for fleksjob 2015. Det blev derudover nævnt, at der arbejdes på, hvordan måltallene for 2016 nås.

Følgende blev anført fra **organisationssiden**:

- Der bør særligt være fokus på fastholdelsesfleksjob, og det bør undersøges af temagruppen, hvordan man kan arbejde med dette, herunder hvad der gør det vanskeligt at arbejde med fastholdelse (f.eks. statslige krav).
- Fastholdelsesfleksjob har også betydning i forhold til sygefraværstatistikken. Man bør se på perioden, indtil medarbejderen får tilkendt fleksjob.

Ledelsessiden anførte hertil følgende:

- Fastholdelsesflexjob er en konkret problemstilling. Det er et krav, at medarbejderen har været forsøgt fastholdt i et år, og at der er forsøgt relevante skånehensyn. Der skal være dokumentation for dette. BIF har lavet en fasttrackordning, hvor fleksjob tilkendes, så snart dokumentationen foreligger.

- Temagruppen skal ikke se på, hvor mange personer der er fleksjobparate blandt dem, der er godkendt til fleksjob.
- Det kan være en fordel med fastholdelsesfleksjob, da mange medarbejdere bliver fysisk nedslidt.

Kirstine Hovgaard Rubinstein supplerede med at sige, at Temagruppen har haft en temadrøftelse i gruppen om fastholdelsesfleksjob, hvor der deltog en chefjurist fra et jobcenter.

Mikkel Hemmingsen konkluderede, at arbejdet med fleksjob forsætter, herunder fokus på fastholdelsesfleksjob.

3. Status på Tillidsdagsordenen – foreløbig evaluering af frisættelsesforsøgene

Mikkel Hemmingsen indledte med at bemærke, at der er udarbejdet en foreløbig evaluering af frisættelsesforsøgene.

Følgende blev anført fra **organisationssiden**:

- Der blev foreslået, at man præsenterer flere af frisættelsesforsøgene mere detaljeret i forbindelse med forelæggelsen af den endelige evaluering, og man bør se på, hvad det har krævet, og hvad det har givet, for dermed at blive klogere på det.
- Det bør undersøges nærmere, hvad der har virket, og hvad der kan bredes ud til andre dele af kommunen.
- Det blev foreslået at tænke frisættelsesforsøg og arbejdsfællesskaber sammen. Som eksempler blev nævnt tænketank i BUF og de tre spor i SOF (afbureaukratisering, samskabelse og arbejdsfællesskab).

Følgende blev anført fra **ledelsessiden**:

- Man må sondre mellem den generelle læringsproces og de konkrete regler, der skal ske frisættelse fra. Det generelle kan bredes ud, mens det specifikke kan være afhængigt af faggruppe, kerneopgave etc.
- Konklusionerne fra tænketanken i BUF vil kunne præsenteres på et senere CSO-møde.

Mikkel Hemmingsen konkluderede, at der er et ønske om, at der gås i dybden med nogle af erfaringerne i forbindelse med den endelige evaluering ultimo 2016.

4. Budget 2017

Mikkel Hemmingsen indledte med at orientere om, at budgetdrøftelserne for 2017 er startet. Overordnet er der fortsat behov for vækst i København, blandt andet grundet kravet om omprioriteringsbidraget samt et fortsat vedligeholdelsesefterslæb. Det gør det nødvendigt at tænke i smarte løsninger og investeringer.

Organisationssiden anførte følgende:

- Der er stor bekymring for, hvordan det skal gå. Bekymringen drejer sig især om serviceniveaet og risikoen for forringelse af borgernes velfærd, herunder om omprioriteringsbidragets effekt.
- Man bliver nødt til at erkende, at der er grænser for, hvad byen skal kunne, og hvad det er, vi kan gøre – prioritering kan være nødvendig.
- Kerneydelsen må forstås bredt – alle faggrupper bidrager, og der er ikke nogen, der er 'vigtigere' end andre.

Følgende blev anført fra **ledelsessiden**:

- Der var en forståelse for organisationssidens bekymringer. Det blev påpeget, at der allerede var taget initiativer med henblik på at begrænse de negative virkninger af omprioriteringsbidraget (effektivisering af administration, velfærdsanalyse, investeringspulje).
- Forvaltningens opgave er at give det politiske niveau et godt beslutningsgrundlag. Man må i den forbindelse afdække, hvad der er vigtigt på den lange bane, og hvad der er af konsekvenser.

Bjarne Winge orienterede om investeringspuljens kriterier og de forslag, der på nuværende tidspunkt foreligger.

Organisationssiden bemærkede følgende:

- Der blev stillet spørgsmål om, hvor i processen medarbejderinddragelsen finder sted, og det blev pointeret, at det er vigtigt, man er sammen om at finde løsninger.
- Det er svært for medarbejderne at byde ind med forslag uden først at have drøftet det med ledelsen. Derfor vil konkrete forslag typisk komme op igennem ledelseskæden og dermed kun sjældent direkte fra organisationssiden.
- Ved tværgående forslag skal der ske drøftelse i CSO.

Ledelsessiden anførte følgende:

- Medarbejderinddragelsen sker i forvaltningerne i første fase af behandlingen af forslag, f.eks. gennem MED-systemet.
- Medarbejderne er meget velkomne til selv at komme med forslag og ideer. Organisationerne må gerne understøtte dette, og det giver også organisationerne en mulighed for at præge initiativerne.

Afslutningsvis blev det opsummeret, at man i samarbejde skal huske hinanden på inddragelse i processen.

5. Trivselsundersøgelsen – evt. hjemtagelse af gennemførelse

Ivan Kristoffersen indledte med at orientere om mødet mellem organisationerne og Koncernservice den 7. januar 2016.

Her blev det drøftet, at hjemtagelsen af den tekniske del af gennemførelsen ikke kan nås til 2017. Man vil se på mulighederne frem mod 2019, evt. i en arbejdsgruppe.

Organisationssiden anførte følgende:

- Allerede i 2017 bør man overveje at fravige den sædvanlige praksis, hvor hele gennemførelsen har været varetaget af en ekstern leverandør. Der er forståelse for, at den tekniske gennemførelse ikke vil kunne nås i 2017, men den indholdsmæssige del bør overvejes hjemtaget.
- Man er opmærksom på legitimitets- og anonymitetsspørgsmålet. Der har været en dialog med medarbejdere om dette i forbindelse med trivselsundersøgelsen i 2015, hvilket gav en højere svarprocent end forrige undersøgelse.

Ledelsessiden anførte følgende:

- Den tekniske del af trivselsundersøgelsen vil ikke blive hjemtaget i 2017. Der vil blive kigget på mulighederne i forhold til det indholdsmæssige i undersøgelsen.
- Legitimiteten ved en hjemtagelse af Trivselsundersøgelsen er væsentlig at se nærmere på. Der har været en bekymring for anonymiteten, selvom det har været udført af ekstern leverandør. Det vil givetvis ikke blive mindre, hvis Københavns Kommune selv gennemfører den.
- Der må ses på økonomien ved en hjemtagelse af Trivselsundersøgelsen.

Mikkel Hemmingsen konkluderede, at den tekniske del af trivselsundersøgelsen ikke vil blive hjemtaget i 2017. Der vil blive undersøgt en case på mulighederne for at hjemtage det indholdsmæssige i undersøgelsen i 2017.

6. Undersøgelse vedrørende om- og genplacering

Tania Karpatschhof indledte med at orientere om baggrunden for undersøgelsen, herunder praksis i forhold til de enkelte faggrupper.

Organisationssiden anførte følgende:

- På det administrative område fungerer om- og genplaceringen stort set ikke. Der er en udfordring i forhold til kulturen. Når en leder ansætter nye medarbejdere, har vedkommende et ansvar for at undersøge, om der er overtalighed af medarbejdere andre steder, selvom dette kan være vanskeligt i lyset af den korte periode, medarbejderne står på sitet.
- Der er et besparelspotentiale i at om- og genplacere i relation til afskedigelses- og rekrutteringsomkostninger og i forhold til eksisterende medarbejders kendskab til arbejdsgange i KK.

Ledelsessiden havde følgende bemærkninger:

- Der er et særligt ansvar hos den afgivende forvaltning, som derfor med fordel kan afsøge muligheder i andre forvaltninger. Det er indtrykket, at dette sker i vidt omfang.
- Omplacering lykkes i vidt omfang internt i forvaltninger.
- I forbindelse med indkøb af nyt e-rekrutteringssystem gøres genplaceringsportalen mere brugervenlig, hvilket kan være en hjælp til de ansættende ledere.

7. Orientering om registrering af oplysninger i forbindelse med brug af AirWatch

Der var ingen bemærkninger til punktet.

8. Orientering om foreløbigt identificerede barrierer for overgang fra CSO til et fælles hoved-MED

Mikkel Hemmingsen indledte med at bemærke, at der er identificeret en række udfordringer, der vil skulle løses, hvis man vil gå videre med undersøgelsen.

Organisationssiden anførte følgende:

- Tidsperspektivet bør afklares.
- Det stadig stigende behov for at arbejde på tværs gør det også vigtigt at have et fælles MED-organ.
- Mange omstillinger og omstruktureringer fører til risiko for, at visse ting falder mellem to stole. Derfor vil et fælles MED-organ give mening.

Ledelsessiden anførte følgende:

- Tidsperspektivet vil blive undersøgt.
- Nærheden i forvaltningerne med hoved-MED er vigtig. Der er risiko for, at et fælles hoved-MED vil virke begrænsende for ledelsesretten.
- Der bør ses på fordele og ulemper i forhold til ressourceforbruget, ligesom juridiske problemstillinger skal afdækkes.

Mikkel Hemmingsen konkluderede, at undersøgelsen må foretages i faser. Der vil snart blive vendt tilbage i forhold til tidsperspektivet for den videre undersøgelse.

9. Evt.

Tania Karpatschof påpegede, at brugen af ordet robusthed i stillingsannoncer i forhold til enkelte medarbejdere er uhensigtsmæssig. Der blev opfordret til at undlade ordbrugen. Derimod kan der tales om robuste organisationer.