



KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi og HR

Referat fra møde i CSO den 17. januar 2013

25-01-2013

Dato: 17. januar 2013
Tid: 12.00 – 14.00
Sted: Rådhuset, 2. Sal, udv.vær F
Mødedeltagere:

Sagsnr.
2013-3356

Dokumentnr.
2013-51304

Sagsbehandler
Jørgen Tejlgaard Peder-
sen og Kristian Handberg

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. direktør Claus Juhl, ØKF
Dir. Bjarne Winge; ØKF
Adm. dir. Carsten Haurum, KFF
Adm. dir. Else Sommer, BUF
Adm.dir. Anette Laigaard, SOF
Adm. dir. Katja Kayser, SUF
Kst. adm. dir. Jens Elmelund, TMF

Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening
Formand Britt Petersen, FOA-LFS
Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
Fællestillidsrepr. Merete Andersen, HK/Kommunal Hovedstaden
Næstformand Mari-Ann Petersen, FOA, Social- og Sundhedsafde-
lingen
Kredsnæstformand Lisbeth Torp Kastrup, Dansk Sygeplejeråd,
Kreds Hovedstaden
Vicekontorchef Mai-Britt Hedegaard, Københavns Embedsmands-
forening
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
Formand Henriette Brockdorff, BUPL, Hovedstaden
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

Sekretariatsmedarbejdere

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF
Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen, ØKF
Specialkonsulent Kristian Handberg, ØKF
Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Rådhuset, 2. sal, vær.
50/51
1599 København V

Der var udsendt følgende dagsorden:

- 1. Godkendelse af referat fra mødet den 1. november 2012**
Referatet vedhæftes.
- 2. Budget 2014**

Telefon
3366 2230

E-mail
JTP@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

www.kk.dk

Der medfølger tidsplan for behandlingen af forslag til budget for 2014.

Der foreligger en særlig problemstilling for BUF, der bunder i, at et stort antal tjenestemænd pensioneres i disse år, og at disse tjenestemænd afløses af overenskomstansatte med øgede udgifter til følge, idet der løbende skal indbetales til pension. Den umiddelbare besparelse er på sigt ikke stor nok, til at dække lønstigninger grundet anciennitet hos den nyansatte samt de øvrige ansatte. Der medfølger brev fra Overborgmesteren til Britt Petersen og Jan Trojaborg.

CSO vil blive inviteret til et møde med ØU om dette.

3. Tillidsdagsorden

Der følges op på konference om tillid afholdt d. 6. november 2012 og Jon Wegener fra konsulentfirmaet Cogency vil præsentere rapporten "Tillid i Københavns Kommune". Rapporten er vedhæftet.

4. Status på administrationsplanen

Kredsen af administrerende direktører har fået udleveret statusnotat samt slide om Aktiviteter for personale- og regnskabsmedarbejdere i forbindelse med samling af administrative opgaver. Begge er vedhæftet.

5. Strukturarbejdet

Der medfølger et notat, der redegør for de fire spor som det fremadrettede arbejde falder i.

6. Det sociale kapitel

Der medfølger notat der adresserer to spørgsmål om fleksjobreformen som blev rejst på sidste CSO-møde.

7. Akutjob og jobrotation

Der medfølger statusnotat til CSO om jobrotation. Der vil til mødet foreligge opdaterede tal om AKUTjob.

8. Sygefravær: Implementering af taskforce koncept i Tidlig Indsats

Der medfølger beskrivelse af taskforce-konceptet.

9. Status på implementering af politik om vold, mobning og chikane

Kredsen af adm. direktører redegør for de tiltag, der er iværksat i de respektive forvaltninger.

10. Fælles telefonpolitik i KK

Der medfølger forslag til telefonpolitik med bilag.

Referat

1. Godkendelse af referat fra mødet den 1. november 2012

Claus Juhl spurgte, om der var bemærkninger. Dette var ikke tilfældet.

2. Budget 2014

Bjarne Winge sagde, at indkaldelsescirkulæret snart ville blive udsendt, og at det ville indeholde krav om effektiviseringer på 250 mio. kr., som det er aftalt i budgetaftalen. Han henviste til den udsendte tidsplan, der fortalte, hvornår der sker hvad. ØU vil holde to budgetseminarer i processen. Tillidsdagsordenen og produktivitet vil indgå som centrale elementer på budgetseminaret og i det efterfølgende arbejde med budgettet. Der vil blive udsendt oversigt over økonomiske nøgletal.

Claus Juhl tilføjede, at fokus på effektivitet betyder, at der også vil være fokus på ledelse på en anderledes måde. Han understregede, at fortsat omprioritering er forudsætning for god økonomi.

Britt Petersen advarede mod risikoen for, at hensynet til produktivitet kolliderer med tillidsdagsordenen. Hun pegede på, at IT-systemerne ofte udgør en hæmsko for produktiviteten.

Claus Juhl sagde, at der var opmærksomhed på behovet for velfungerende IT-systemer.

Britt Petersen spurgte, om det vil påvirke driften, at KK i landsretten tabte sagen om Farvergade og står til at skulle afholde en udgift på et meget stort millionbeløb. Vil der skulle findes tilsvarende besparelser?

Bjarne Winge svarede benægtende. Der er afsat de nødvendige penge, så der bliver ikke behov for kompenserende besparelser.

Claus Juhl tilføjede, at der er grund til at tro, at BR vil beslutte at anke dommen.

3. Tillidsdagsorden

Claus Juhl indledte med at fastslå, at det er vigtigt, at arbejdet med tillid ikke igangsættes som en top-down proces, men at de enkelte fagudvalg hver især drøfter, hvordan arbejdet kan igangsættes på den mest hensigtsmæssige måde. Der skal fra

centralt hold udmeldes nogle pejlemærker og hovedspor, men selve implementeringen skal ske lokalt.

Britt Petersen svarede hertil, at det er vigtigt, at man ikke havner i en situation med for mange varianter. Der skal være et overordnet spor.

Claus Juhl sagde, at ØU er ansvarlig for kommunens personalepolitik på tværs, og at temaet skal drøftes på det kommende ØU-seminar i slutningen af januar. Der vil pågå et arbejde med at fjerne nogle, men langt fra alle styringskrav. Endvidere vil de tilbageblivende styringskrav blive gjort klarere og mere relevante.

Jon Wegener fra konsulentfirmaet Cogency gennemgik slides (vedhæftet) om hovedpointerne i den udarbejdede rapport "Tillid i Københavns Kommune". Heraf fremgik det, at der er blevet identificeret en tillidsbarriere i kommunen mellem forvaltningsniveau og enheds/-institutionsniveau. Endvidere blev tillidsfundamentet i rapporten gennemgået, og det blev nævnt, at flere medarbejdere og ledere er bange for at sige deres mening.

Tania Karpatschhof opponerede mod 'forvaltningen' som begreb og sagde at billedet var for unuanceret, da der findes mange forskellige niveauer i forvaltningen – både problematiske og uproblematiske.

Britt Petersen sagde hertil, at AC-niveauet ofte er dem, der genererer kontrol og dokumentation, som af de decentrale institutioner opfattes som opgaver, der er unødige og tager tid fra kerneopgaverne.

Tania Karpatschhof nævnte i denne forbindelse, at der er mange aspekter, der skal medtænkes, og det er vigtigt ikke at falde tilbage til tidligere tiders diskurs, hvor der er en negativ skelnen mellem kolde og varme hænder.

Jon Wegener nævnte en række mulige tiltag for at fremme arbejdet med tillidsdagsordenen, herunder vigtigheden af bedre koordination. Endvidere blev det foreslået kommunen at udarbejde et cost/benefit værktøj, der kan estimere antallet af timer, der anvendes ved implementering af rapporterings-, styrings- og kontroltiltag. Omvendt kan det beregnes/estimeres, hvor mange timer der frigøres til kerneydelsen ved afskaffelse af krav, politikker, kontrolmekanismer og lignende.

Claus Juhl sagde hertil, at der skal handles på barrieren. Overvejelser om Cost/benefit vil her være centralt.

Else Sommer erklærede sig enig i, at der er en tillidsbarriere, men at billedet er for unuanceret, da der er mange aspekter, der skal tages højde for. Der skal tænkes over, hvordan arbejdet med tillid italesættes. Endvidere blev der rettet en appel til, at fokus rettes mod begge sider af barrieren, således at ansvaret for barrieren ikke på forhånd er placeret ensidigt.

Jan Trojaborg sagde, at det var befriende, at rapporten bl.a. anlagde et psykologisk perspektiv, og at rapportens konklusioner, for så vidt angår kulturerne i centralforvaltningen og på enhederne/institutionerne, er interessante. Endvidere blev det nævnt, at der bør handles på det forhold, at flere medarbejdere oplever utryghed ved at ytre sig. Forvaltningen skal have en forpligtelse til at gøre medarbejderne opmærksomme på deres ytringspligt og -ret. Personalet bør have en forpligtelse til at ytre sig, hvis man er opmærksom på forhold, der forringer servicen for borgeren. Afslutningsvis blev det nævnt, at den overordnede koordination bør forankres i CSO.

Jon Wegener svarede på et tidligere spørgsmål stillet af Claus Juhl om, hvorvidt Rådhuset opfattes som ven eller fjende, at Økonomiforvaltningen ikke er vellidt. I øvrigt er mange medarbejdere bevidste om, at de arbejder i en politisk styret organisation med de forhold, som det medfører.

Else Sommer sagde hertil, at institutionslederne må indrette sig på, at de er underlagt styring.

Britt Petersen sagde, at forventningsafstemning er vigtig at få igangsat for at få nedbrudt barrieren. Det skal afklares, hvor grænserne mellem den faste styring (ex. lovkrav) og tillidsrummet ligger. Det blev pointeret, at en hurtig oplistning og afklaring er essentiel – også for at få en kulturforandring igangsat. Det blev endvidere nævnt, at forvaltningen bør være understøttende for de udførende led, og at det er vitalt at støtte op om udførelsen af kerneydelsen. Endelig blev vigtigheden af, at medarbejderne tager ansvar, tydeliggjort.

Henriette Brockdorff nævnte, at det i forbindelse med implementeringsprocesser er vigtigt med åbenhed overfor kritik og modstand. Endvidere skal den psykologiske dimension for så vidt angår medarbejderne også holdes for øje. Endelig blev det nævnt, at ikke alt bureaukrati er uhensigtsmæssigt, da bureaukrati sørger for en ensartet service overfor borgerne. Afslutningsvis blev der udtrykt tilfredshed med rapportens definition af tillid.

Anette Laigaard mente, at rapporten gav et godt fundament at drøfte ud fra, men at tillidsbarrieren er mere nuanceret i virke-

ligheden. Endvidere blev der givet udtryk for, at tillidsbaseret ledelse er både styring og dialog, og at det er vigtigt at snakke om roller og få defineret de gensidige forventninger. Forvaltningen bør ses som en facilitator og ikke en modstander.

Lisbeth Torp Kastrup sagde, at det skal klarlægges, hvad der er ufravigelige vilkår, og hvad der kan forandres. Dynamik og energi opstår, hvis det sker på et tillidsfuldt og respektfuldt grundlag. Desværre tør mange medarbejdere ikke at ytre sig, hvilket skal ændres. Afslutningsvis blev der stillet forslag om at besøge hinanden oftere for at skabe indblik i de forskellige arbejdsgange.

Tania Karpatschhof sagde hertil, at det er vigtigt at holde fast i, at der er interesseudsættninger, og at disse skal frem i lyset.

Else Sommer var enig heri og sagde, at der skal være mulighed for at tale frit.

Jan Trojaborg nævnte et eksempel på, at der også kan være en tillidsbarriere på institutionsniveau mellem ledere og personale.

Henriette Brockdorff nævnte, at der nogle steder ikke var sket særlig store forandringer de seneste 10 år.

Britt Petersen efterspurgte en positivliste over de vilkår, som ikke kan fraviges (styringskrav, data, lovgivning, etc.), samt nogle grundforudsættninger for ledelse i Københavns Kommune. Endvidere blev det nævnt, at de områder, hvor der er råderum, skal der forventningsafstemmes og forvaltningerne skal i højere grad facilitere institutionerne/enhederne.

Claus Juhl replicerede hertil, at en sådan liste vil blive udarbejdet og drøftet i ØU og senere forelagt CSO.

4. Status på administrationsplanen

Direktør Kasper Schmidt og vicedirektør Helge Vagn Jacobsen medvirkede under dette punkt.

Helge Vagn Jacobsen oplyste, at der er fremdrift i forhold til følgende:

- Der er fundet nye og meget tilfredsstillende lokaler.
- Der er nedsat et lokaleudvalg, der skal komme med forslag til udnyttelse af de nye lokaler.
- De kommende chefer vil blive udpeget i marts/april.
- Princippet for hvilke medarbejdere, der skal overføres er, at man følger opgaven.

- Der er stort fokus på serviceindgang og selvbetjeningsløsninger.

Tania Karpatschof frygtede for kulturen i KS, der efterlod indtryk af, at medarbejderindflydelse skulle begrænses. Hun advarede mod, at man var på vej med vilkårsharmoniseringer, der ville betyde, at nogle medarbejdere ville gå ned i løn, hvilket var i strid med tidligere drøftelser i CSO.

Merete Andersen sagde, at medarbejderrepræsentanterne i de midlertidige samarbejdsorgan overvejede at inddrage organisationerne i vilkårsforhandlingerne. Det skyldes, at resultatet af forhandlingerne kan komme til at danne præcedens ved fremtidige overførsler af personale.

Kasper Schmidt svarede, at medarbejderne kommer med forskellige vilkår på en række områder, og det at det ikke vil være holdbart på den samme arbejdsplads at have forskellige vilkår f.eks. med hensyn til fleksregler og fridagsregler. Han kunne ikke give sikkerhed for, at funktionstillæg kunne bevares, hvis funktionen forsvandt, men det blev understreget, at der stadig blev forhandlet.

Tania Karpatschof pegede igen på en problematisk kultur, der bl.a. gav sig udslag i, at ledelsen kom med udmeldinger, før der havde været drøftelser. Hun frygtede for en mistillidskultur.

Henriette Brockdorff opfordrede ledelsen til at være opmærksom på den betydning, det kunne have, at medarbejderne kommer fra mange forskellige arbejdspladser og derfor ikke kender hinanden, mens ledelsen allerede for en dels vedkommende er på plads.

Kasper Schmidt er opmærksom på dette, og det giver sig udslag i, at man på en række områder informerer og inviterer de kommende medarbejdere på samme måde som de nuværende.

Tanja Karpatschof opfordrede til, at der bliver taget fat på de problemer, hun havde påpeget.

5. Strukturarbejdet

Claus Juhl nævnte, at BR har truffet beslutning om, at der skal arbejdes videre i fire spor, som skal sikre at borgeren ved mødet med kommunen oplever en samlet enhed. Det blev nævnt, at arbejdet med de to første spor ("Styrket decentral forvaltningsorganisering" og "Placering af tværgående enheder") forankres i Struktursekretariatet. Arbejdet med det tredje

spor ("Snitfladeudfordringer på velfærdsområderne") forankres i de fire velfærdsforvaltninger og arbejdet med det fjerde spor ("Forberedelse af ny BR-samling") forankres i BR-sekretariatet.

Britt Petersen spurgte, om CSO vil blive orienteret.

Claus Juhl svarede, at CSO løbende vil blive orienteret og at arbejdet for de første tre spors vedkommende forventes afsluttet inden sommerferien 2013.

6. Det sociale kapitel

Fuldmægtig Helle Asmussen, ØKF, medvirkede under dette punkt.

Helle Asmussen fremhævede følgende fra det udsendte notat: Styrelsen for Rekruttering og Fastholdelse har telefonisk oplyst, at det vil være muligt at flytte medarbejdere i fleksjob rundt mellem cvr.nr. inden for kommunen (og kommunens kommunale institutioner), så længe medarbejderen følger med sine arbejdsopgaver. Det vil være muligt at justere i opgaveporteføljen i mindre omfang, men ikke at ændre den grundlæggende. Det er derfor umiddelbart opfattelsen, at der kan ske overflytning af medarbejdere til KS uden ændring i vilkårene.

Helle Asmussen orienterede herefter om skriftlige aftaler om arbejdsprøvning i 12 måneder under særlige vilkår, forinden der kan opnås fleksjob.

KL har oplyst, at der pt. forhandles med de faglige organisationer om en aftale om fleksjob. KL kan dog ikke oplyse, hvornår aftalerne kan forventes indgået.

ØKF vil på næste møde i temagruppen Om Det Sociale Kapitel indstille, at aftalen mellem KL og de faglige organisationer skal forelægges som hjemmel, før der arbejdes videre (generelt) med implementering af fleksjobreformen. Såfremt der er konkrete sager, skal de løses konkret.

7. Akutjob og jobrotation

Akutjob

Claus Juhl oplyste, at der medio januar er ansat 28 i akutjob, og at måltallet er 300 indtil 30. juni 2013. Spørgsmålet var, om ØU ville pålægge lederne at benytte adgangen til at besætte alle stillinger, der har været opslået som akutjob, med en kvalificeret ansøger i målgruppen – hvilket betyder, at der er mulighed for at vælge en anden end den bedst kvalificerede. Det skal drøftes i ØU den 30. januar. Han fandt det problematisk at give

dette pålæg, fordi det vil harmonere dårligt med tillidsdagsordenen.

Britt Petersen pegede på, at der kan ageres forskelligt alt efter, om der er tale om en varig ansættelse eller om en vikariansættelse.

Claus Juhl kvitterede for dette forslag og lovede, at indstillingen til ØU vil blive sendt til CSO

Jobrotation

Claus Juhl konstaterede, at måltallet på 100 for 2012 er nået.

Lisbeth Torp Kastrup advarede i lyset af det meget højere måltal for 2013 – 400 – mod, at alle uddannelsesmidler bliver givet til medarbejdere, der får uddannelse som led i jobrotation. Det vil betyde, at nogle medarbejdergrupper - som pædagoger, lærere og sygeplejersker - vil få svært ved at komme på efteruddannelse, fordi der var en noget større egenbetaling for disse grupper end for kortuddannede grupper.

Britt Petersen sagde, at der var utilfredshed med BIF's måde at administrere ordningen på. Hun pegede konkret på, at refusionen kommer for sent, hvilket kan betyde, at refusion for en aktivitet i 2012 ikke kan bogføres for dette år. Det vil fremstå som en budgetoverskridelse i 2012.

Jan Trojaborg og Mimi Bargejani havde en række spørgsmål:

- Måltallet på 400 – er det udover de oprindelige 100
- Er det årsværk eller forløb.
- Bliver selvejende institutioner mht. refusion betragtet som offentlige eller private arbejdsgivere.
- Hvor går refusionen hen – til arbejdspladsen eller i den store kommunekasse.
- Kan man afhjælpe det problem, det kan være, at nogle uddannelser kræver 37 timers arbejdsuge – det skaber problemer for deltidsansatte, fordi det vil afskære dem, hvis arbejdspladsen ikke har økonomi til at sætte dem på fuld tid.
- Hvad er forklaringen på, at nogle kommuner har meget større andel af fleksjobbere end KK.

Claus Juhl lovede, at der vil blive arbejdet på at finde svar på spørgsmålene.

8. Sygefravær: Implementering af taskforce koncept i Tidlig Indsats

Der var ikke bemærkninger til dette punkt.

9. Status på implementering af politik om vold, mobning og chikane

Britt Petersen begrundede ønsket om at få punktet dagsordenen med, at det kunne konstateres, at mange decentrale ledere ikke kendte politikken, og at det især var problematisk, når det drejede sig om tilfælde, hvor der skal ske politianmeldelse

Da flere af de adm. direktører havde forladt mødet, var der ikke en drøftelse, men **Claus Juhl** lovede, at sagen vil blive drøftet på et kommende møde mellem de adm. direktører, og at der vil blive handlet.

10. Fælles telefonpolitik i KK

Claus Juhl og Tania Karpatschof sagde samstemmende, at forslaget til politik virkede direktivagtigt og i modstrid med tilidsdagsordenen.

Claus Juhl sagde videre, at der skal være en telefonkultur og ikke en telefonpolitik. Derfor bliver ”stikket trukket” og sagen føres ikke videre.

Bjarne Winge understregede, at dette ikke er udtryk for, at en god telefonbetjening ikke anses for at være vigtigt, så der vil også fremover være fokus på dette. Men er der problemer, skal de løses konkret.

Tania Karpatschof sagde, at man burde overveje, hvad overgangen til i stigende omfang at afskaffe fastnettelefoner til fordel for mobiltelefon ville have af betydning for telefonbetjening.