

Referat fra 5. møde i CSO - den 19. januar 2012

Dato: Den 19. januar 2012

20-01-2012

Tid: Kl. 11.30 – 14.00

Sted: Københavns Rådhus, udv.vær. D

Sagsnr.

Mødedeltagere:

2011-181917

Dokumentnr.

2012-61794

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Claus Juhl, ØKF

Dir. Bjarne Winge; ØKF

Adm. dir. Carsten Haurum, KFF

Adm. dir. Lene Sillasen, SUF

Adm. dir. Anette Laigaard

Adm. dir. Hjalte Aaberg, TMF

Adm. dir. Morten Binder

Sagsbehandler

Jørgen Tejlgaard Pedersen og Kristian Handberg

Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening

Formand Britt Petersen, FOA-LFS

Næstformand Yee Mei Yip Bargejani, FOA/KLS

Fællestillidsrepræsentant Jens Flyvholm, FOA/SoSu

Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden

Gruppeformand Jesper Bjørn, 3F

Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedstaden

Fuldmægtig Tonje Vestby, AC

Vicekontorchef Mai-Britt Hedegaard, Københavns Embedsmandsforening

Erik Steppat, BUPL

Sekretariatsmedarbejdere

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF

Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen, ØKF

Fuldmægtig Kristian Handberg, ØKF

Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Afbud fra:

Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogerne Storkøbenhavn

Adm. dir. Else Sommer, BUF

Der var udsendt følgende dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra 4. møde

Referatet *vedhæftes* (dokumentnr. 2011-791654)

2. Sygefravær

- Orientering om de seneste fraværstal, der viser faldende fravær. Power point *vedhæftes*.
- Diskussion om de procedurer der anvendes ved håndtering af individuelt fravær. KFF ønsker denne diskussion og henviser specielt til *vedhæftede* s. 19 på ”Min lederside”.

3. Evaluering af arbejdet i CSO

Det indgår i aftalen om oprettelse af CSO, at der skal ske en evaluering af aftalen ved udgangen af 2011.

Der er ikke udarbejdet skriftligt materiale, hvorfor sagen lægges frem til almindelig drøftelse.

4. Genplacering

Der forelægger ikke pt. skriftligt materiale til dette punkt, der fremlægges til drøftelse.

5. Opslag af midlertidige stillinger

Punktet var på sidste dagsorden, hvor det blev besluttet, at det skulle drøftes igen den 19. januar. Nyt forslag til indstilling og beslutning *vedhæftes*.

I det nye forslag er der alene foretaget følgende: 2. afsnit på side 2 er ændret i overensstemmelse med KFF's ændringsforslag. Den oprindelige formulering fremgår af afsnittet i firkantet parentes umiddelbart nedenunder.

Sagen foreslås drøftet.

6. Fastholdelse

Punktet er affødt af det forhold, at fastholdelseskonsulenterne er fratrukket, og varetagelse af fastholdelse på tværs af forvaltninger herefter ikke har en naturlig forankring. På sidste møde i CSO blev besluttet, at der skal foreligge et forslag fra PCK til mødet den 19. januar. Der *vedhæftes* redegørelse for forløbet siden da og det forventede fremtidige forløb.

7. Administrationsplan

”Administrationsplanens målbilleder” *vedhæftes*. Claus Juhl orienterer.

8. Budget 2013

Der *vedhæftes* ”Tidsplan for budget 2013” og ”Baggrundsnotat vedr. budget 2013”. Bjarne Winge orienterer.

9. E-mail og IT-politik

Sagen blev drøftet på mødet den 16. juni 2011, hvor det blev besluttet, at en gruppe skulle drøfte det nærmere. Der har efterfølgende været en drøftelse, og der var ikke indvendinger mod forslaget, der *vedhæftes*.

10. Elektronisk adgang til HR- og arbejdsrelaterede emner

Der *vedhæftes* notat, der beskriver oprettelse af en medarbejderportal, der skal give medarbejdere (og organisationer) adgang til HR- og arbejdsrelaterede emner.
Til orientering og evt. drøftelse.

11. Indstilling om røgfri arbejdstid

ØU behandlede på sit møde den 10. jan. 2011 *vedhæftede* indstilling om røgfri arbejdstid. Der orienteres om ØU's drøftelse.

Forelægges til evt. drøftelse.

12. Whistleblower

Der *vedhæftes* redegørelse for status (dokument 2012-20582). Til orientering.

13. Tillidsdagsorden

Temaet drøftedes på CSO's møde den 3. nov. 2011, hvor konklusionen var, at det skulle tages op igen på det næste møde.
Der er ikke udarbejdet skriftligt materiale, hvorfor sagen lægges frem til almindelig drøftelse.

14. Evt.

Referat

Punkt 1: Godkendelse af referat fra 4. møde

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Jan Trojaborg spurgte, om der var eksempler på kommuner, der ikke levede op til de forpligtelser, som det sociale kapitel indebærer (ad pkt. 2 på 4. møde), og efterlyste herudover:

- 1) Løbende månedlige opgørelser over oprettede løntilskudsjob i KK (seneste er fra november 2011)

- 2) Et udvidet skema (som vist i Notat af 17.11.11 på side 2) hvor 'Opfyldelsesgraden' fremgår for de enkelte forvaltninger
- 3) Svar på spørgsmålet: Er der nogle kommuner, der er blevet 'straffet' for manglende opfyldelse af løntilskudsjobs?

Punkt 2: Sygefravær

Claus Juhl præsenterede de udsendte slides, der viser, at fraværet har været faldende siden 2. halvår 2007. I 2011 er faldet på 1,3 dage, og der er fald i alle forvaltninger. Han oplyste, at ØU den 17. jan. 2012 har tiltrådt en indstilling om, at man fra 2012 opgør fraværet i arbejdsdage (dagsværk) og ikke som nu i kalenderdage. Det bringer KK på linje med det private arbejdsmarked, en del andre kommuner og store dele af staten mht. opgørelsesmetode. Overgangen vil betyde et teknisk udløst fald i det numeriske fravær på tre dage om året.

Britt Petersen spurgte, om faldet skyldes, at der hurtigere sker afskedigelse af medarbejdere med højt fravær. Hun sagde, at der var behov for viden om dette, og at der var behov for en drøftelse på baggrund af tal.

Claus Juhl svarede, at der er tale om mange forskellige forklaringer. En del af faldet skyldes, at der sker hurtigere afskedigelse, i andre tilfælde er der reelt tale om et lavere fravær per medarbejder.

Hjalte Aaberg bekræftede dette. Tidligere kunne man finde eksempler på, at medarbejdere var sygemeldt i flere år uden udsigt til nogensinde at kunne genoptage arbejdet. Det var ikke en praksis, der reelt var til gavn for de syge, og det trak fraværet op. Han nævnte også, at der er kommet en mere restriktiv praksis over for medarbejdere med fraværsmønstre, der gør det svært at tro på, at der er tale om velbegrundet fravær.

Jan Trojaborg sagde, at der på lærerområdet var eksempler på opsigelser på et tyndt grundlag, som var foranlediget af, at lederne følte et pres ovenfra. Han fandt, at der måtte kunne findes en bedre balance.

Anette Laigaard sagde, at SOF har nedbragt både det korte og det lange fravær. I 2012 har man særligt fokus på forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere med stort fravær

Britt Petersen mente ikke, at der var uenighed om målet – et lavt fravær – men der forekommer eksempler på urimelige opsigelser. Identifierer man eksempler på dårlig kultur, var hun enig i, at der i så fald skal rettes op.

Lene Sillasen gjorde opmærksom på, at spilleregler på området nu var blevet både tydelige og midlerne mere gennemsigtige. Hun mente, at konkrete sager, hvor der var udøvet et fejlskøn, skulle tages op konkret.

Morten Binder ønskede også, at konkrete sager bringes frem. Han understregede, at en konsekvent holdning også var til fordel for nogle medarbejdere, fordi det bidrog til at give dem en realistisk opfattelse af, hvad en arbejdsplads kan forvente.

Yee Mei Yip Bargejani sagde, at der var en yderligere årsag til lavere fravær – nemlig at der sker udlicitering på områder med stort fravær, hvilket betyder, at fravær hos de udliciterede medarbejdere ikke optræder i statistikken.

Claus Juhl afsluttede med at sige, at der naturligvis skal være ordentlighed i håndteringen af sygefraværet, og at der arbejdes videre med fravær. Der vil blive udsendt en procesplan for det videre arbejde, herunder det konsensuskatalog som forventes udarbejdet og emnet vil komme på dagsordenen på næste møde i CSO (den 26. april 2012).

Britt Petersen spurgte herefter ind til praksis for at indkalde til fraværssamtaler. Hun har oplevet, at der er indkaldt til samtale begrundet i fravær, der ligger flere måneder tilbage, og i barns sygedage. Hun kritiserede et værktøj udarbejdet af Koncernservice, der af nogle ledere blev opfattet som et diktat og ikke som et hjælpeværktøj.

Claus Juhl lovede, at det vil blive undersøgt, hvad praksis i de forskellige forvaltninger er og var enig i, at børns sygedage ikke skal tælles med.

Lene Sillasen nævnte, at der er nogle lovmæssige krav, der skal leves op til, og mente i øvrigt, at diskussionen hørte hjemme i BUF, for det var her, at problemet eksisterede.

Morten Binder og **Hjalte Aberg** oplyste, at deres forvaltninger anvendte faste terminer for indkaldelse til samtale.

Brit Petersen noterede, at det er en opgave for BUF at få ændret praksis, så børns sygedage ikke tæller med ved afgørelse om indkaldelse til fraværssaftale, og at der ikke indkaldes til fraværssamtale alene på baggrund af min lederside, men på baggrund af godkendte politikker.

Punkt 3: Evaluering af arbejdet i CSO

Claus Juhl indledte med at understrege, at CSO stadig er under indkøring. CSO spejler ØU i relation til emner på personaleområder og emner af tværgående karakter. Derfor bør inddragelse af CSO også synkroniseres tæt med budgetprocessen, så inddragelsen af CSO times rigtigt.

Britt Petersen redegjorde for B-sidens drøftelser, hvoraf fremgik, at man var glad for CSO, men at det ikke havde været uden opstartsproblemer. Det var håbet at CSO i fremtiden kan være med til at bygge broer mellem kommunen og organisationerne. Henset til CSO's størrelse, var man fra B-siden enige om den linje, at "den som tier samtykker". Det var dog stadig problematisk, at for mange problemstillinger bliver tilfældigt opdaget af B-siden. Britt Petersen foreslog, at KK fremover agerede mere proaktivt og

at der i højere grad lægges op til, at projekter fødes i CSO, frem for at CSO kommenterer på allerede igangsatte projekter og aktiviteter.

Jens Flyvholm fandt det problematisk, at indkaldelserne kommer sent ud og efterlyste tidlig planlægning af de kommende møder.

Jan Trojborg pointerede, at det står skrevet i KK's værdigrundlag, at medarbejderne og disses repræsentanter skal inddrages og efterlyste en kulturændring, hvor KK skal gøre sig mere umage for at høre B-siden. Det skal være muligt at foretage drøftelserne på et tidspunkt, hvor beslutningsprocessen stadig kan påvirkes.

Hjalte Aaberg mente, at der allerede var en god dialog mellem KK og medarbejderne, og at KK er optaget af at efterleve forpligtelserne. Når det var sagt, skulle man blive mere skarp på, hvilke problemstillinger der skal drøftes i CSO, og hvilke der skal tages op lokalt.

Britt Petersen nævnte som eksempel, at (sam)arbejdet med løntilskudsordningerne har fungeret rigtigt godt, og at arbejdet kvalificeres bedre, jo flere der inddrages.

Karla Kierkegaard supplerede med at sige, at hvis medarbejderne inddrages i tide, vil det skabe bedre resultater. Hun efterlyste desuden bedre information om administrationsplanen.

Lene Sillasen tilkendegav, at KK skal være bedre til at koordinere drøftelser der skal afklares i HSU/MED eller CSO. Det vil skabe en værditilvækst, hvis der indkredses nogle emnefeltter eller en håndfuld temaer, der skal drøftes i CSO.

Claus Juhl konkluderede, at drøftelserne fald i tre temaer, som burde adresseres fremadrettet:

1. Budgetemaer
2. Hvad har KK ikke gjort, som kommunen evt. burde
3. Arbejdsdeling mellem CSO og HSU/HovedMED

Morten Binder mente, at parterne burde nærme sig hinanden og ikke bruge vi/I retorik.

Jan Trojborg mente, at retorikken gav mening, da der er forskel på parterne, og CSO netop kan anvendes til at finde kompromiser parterne imellem.

Punkt 4: Genplacering

Sagen blev drøftet på mødet i CSO den 3. nov. 2011. Der var diskussion om, i hvor lang tid en opsagt medarbejder kan stå på genplaceringssitet. Til dette møde forelå følgende forslag fra KK:

Perioden, hvor en afskedstruet medarbejder står på Københavns Kommunes genplaceringssite skal fra forvaltningernes side gøres så lang, som sagens omstændigheder og de økonomiske hensyn gør det muligt.

Det vil typisk være fra det tidspunkt, hvor medarbejderen modtager meddelelse om indstilling til afsked og aldrig længere end til det tidspunkt, hvor beslutning om endelig afskedigelse træffes.

Britt Petersen sagde, at den formulering betød, at en medarbejder vil få 2-4 uger på genplaceringssitet, og at det ville betyde, at chancen for genplacering ville være ringe. Hun mente ikke, at tidspunktet for "optagelse" på sitet skulle rykkes frem. Den forlængelse, hun ønskede, skulle ske ved at lade medarbejderne stå på sitet i opsigelsesperioden. Det foreslåede er ikke god personalepolitik og vil kunne betyde, at en forvaltning ville skulle afskedige og ansætte inden for en kort periode.

Yee Mei Yip Bargejani spurgte efter tal om, hvor ofte det lykkes at genplacere.

Claus Juhl gav tilsagn om at forsøge at skaffe tal.

Morten Binder oplyste, at BIF har gode erfaringer med at genplacere medarbejdere. I en situation skulle der ske 30 afskedigelser, og det var lykkedes at genplacere 26.

Jan Trojaborg spurgte, i hvilken periode de 26 er blevet genplaceret.

Morten Binder svarede, at det også var sket både før opsigelse og i opsigelsesperioden.

Claus Juhl lovede at se på muligheden for en formulering, der omfattede den praksis, som MB lige havde oplyst om. Sagen tages op på næste møde.

Punkt 5: Opslag af midlertidige stillinger

Britt Petersen kunne tilslutte sig forslaget.

Claus Juhl præciserede, at medarbejdere, der agtes afskediget eller er i opsagt stilling, ikke har fortrinsret til de omhandlede stillinger.

Punkt 6: Fastholdelse

Britt Petersen sagde, at hun havde ventet, at der var etableret en mere præcist beskrevet organisation, der skulle tage sig af det tværgående arbejde i kommunen med at etablere praktikker i forbindelse med arbejdsprøvning til fleksjob.

Lise Rasmussen svarede, at det var, hvad der havde været muligt inden for tidsrammen, men at det reviderede kommissorium for sygefraværsguppen ville komme på dagsordenen på det kommende CSO

Punkt 7: Administrationsplan

Claus Juhl redegjorde for de problemstillinger, der havde været drøftet på ØU temamøde for så vidt angår administrationsplanen, herunder at de tidligere udmeldte måltal for 2015 om besparelser på 500 mio. kr. må forventes at blive justeret i fremtiden. Effektiviseringerne vil især komme på tale inden for følgende områder: Regnskab/bogholderi, IT, Løn & personale, Indkøb og Personalejura. Ved at samle dele af disse områder udnyttes stordriftsfordele, og emnet vil blive drøftet af ØU på budgetseminaret d. 1. februar 2012.

Karla Kierkegaard gjorde opmærksom på, at der kan være faldgrupper ved, at nogle personalegrupper kommer til at udføre andre gruppers arbejde som følge af effektiviseringerne. Det blev endvidere fremført, at CSO bør inddrages, når de endelige tal er tilvejebragt. Endelig er det vigtigt med løbende/hurtig information til medarbejderne, så de kan blive inddraget i processen.

Claus Juhl foreslog, at administrationsplanen drøftes i HSU/HovedMED, og at KK endvidere vil inddrage CSO i forløbet. CSO vil således få tilsendt de samme oplysninger, som ØU modtager.

Tonje Vestby udtrykte tilfredshed med tidlig information til CSO.

Claus Juhl tilbød, at hvis der var særlige interesser, der krævede drøftelse, kunne dette foregå i mindre og mere relevante grupper.

Tonje Vestby foreslog, at man sørgede for, at TR og andre medarbejderrepræsentanter var klædt på til drøftelserne.

Claus Juhl tiltrådte forslaget og foreslog i forlængelse heraf, at der afholdes et stormøde, hvor administrationsplanen gennemgås.

Britt Petersen gjorde opmærksom på, at der i forhold til CSO skulle være særligt fokus på HR-området.

Claus Juhl gjorde i forlængelse heraf opmærksom på slide nr. 4 som var en oversigt over hvilke HR-opgaver der egner sig til stordrift.

Mai-Britt Hedegaard mente, at KK var for optimistiske i tilgangen til besparelserne.

Claus Juhl svarede, at KK bestræbte sig på at ramme rigtigt, men at tallene ikke var endelige.

Tonje Vestby efterlyste de bagvedliggende mellemregninger for, hvordan tallene er fremkommet.

Vibeke Westh gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at drøfte IT-investeringer.

Claus Juhl konkluderede, at Administrationsplanen fremover vil være fast punkt på dagsordenen. Ligeledes vil ØKF på et passende tidspunkt stille med en ekspert til at forklare tallene. Også konsekvenserne for samarbejdsstrukturen skal overvejes, ligesom der er behov for særligt fokus på IT-investeringer.

Punkt 8: Budget 2013

Claus Juhl nævnte, at man i budgettet tager udgangspunkt i, at befolkningstallet stiger med ca. 1000 om måneden. Dette giver stigende udgifter uden at serviceloftet hæves tilsvarende. Der er derfor behov for omprioriteringer og effektiviseringer. KK er i den fordelagtige situation, at der er et meget stort anlægsbudget for de kommende år.

Bjarne Winge sagde, at ØU skal have budgetseminar i begyndelsen af februar. Drøftelsen vil bl.a. komme til at dreje sig om den langsigtede økonomi og investeringer, der kan understøtte byens udvikling og frigive midler til drift.

Britt Petersen ønskede, at man i passende sammenhæng burde drøfte de forskellige konstruktioner af privatretlig karakter – eksempelvis Koncernservice og Københavns Ejendomme – som var oprettet i KK, herunder drøfte de valgte betalingsmodeller.

Claus Juhl var klar til denne diskussion. Han nævnte, at den pris, der blev forlangt for en given ydelse, afspejlede, hvad det kostede at producere ydelsen. At ydelsen blev prissat betød ikke, at den blev dyrere, måske snarere tværtimod, men han havde sympati for, at når prissætningen havde fungeret i et par år, kunne der være fornuft i at vurdere, om De administrative omkostninger ved at administrere sådanne ordninger stod mål med det man samlet set opnåede.

Punkt 9: E-mail og IT-politik

Den fremlagte politik blev godkendt.

Punkt 10: Elektronisk adgang til HR- og arbejdsrelaterede emner

Der var ikke bemærkninger til planen om at oprette et site, hvor medarbejdere (og alle andre) via internet kan orientere sig om HR-relaterede emner.

Britt Petersen tilkendegav, at medarbejderrepræsentanter skal gives tid til at følge med.

Claus Juhl sagde, at der ikke er planer om at udarbejde en central politik om dette.

Punkt 11: Indstilling om røgfri arbejdstid

Punktet var sat på dagsordenen på baggrund af, at ØU har behandlet en indstilling om muligheden af at indføre eventuelle yderligere tiltag for at reducere rygning på kommunens arbejdspladser.

Bjarne Winge orienterede om ØU's drøftelse. Det fremherskende synspunkt i ØU var, at det på den enkelte arbejdsplads i SU/MED kan aftales, at der indføres røgfri arbejdstid. Det vil nok være fornuftigt at ændre rygepolitikken, så den afspejler dette.

Britt Petersen og **Vibeke Westh** var tilfredse med den politiske holdning og gav udtryk for, at de ikke mente, at det er nødvendigt at ændre den eksisterende overordnede rygepolitik.

Bjarne Winge pointerede behovet for, at der ude på de enkelte arbejdspladser skal være en ØU-beslutning, som lederne kan støtte sig til. ØU vil derfor få forelagt en indstilling, der giver adgang til at lokalt at aftale røgfri arbejdstid.

Britt Petersen gjorde opmærksom på at punktet/emnet hører til under medbestemmelse.

Punkt 12: Whistleblower

Claus Juhl bebudede, at der snart vil foreligge et forslag til Whistleblower-ordning i KK

Punkt 13: Tillidsdagsorden

Bjarne Winge orienterede om, at der var sendt forespørgsler ud til de forskellige forvaltninger om, hvor mange kontrolkrav som evt. vil kunne ophæves. 19 krav kan ikke ophæves, 36 krav kan effektiviseres og 48 krav kan ophæves. KK håber på at ophævelsen og effektiviseringen udmunder i en besparelse.

Claus Juhl kobledede initiativet sammen med 'Tid til kerneydelsen' og redegjorde efterfølgende for forskellen imellem begreberne householding og hope der overordnet relaterer sig til henholdsvis kontrol/management og tillid. Claus Juhl opstillede tre elementer, som udover tid til kerneydelsen, bør adresseres i de kommende drøftelser af tillidsdagsordenen:

1. Oprydning i overflødige krav
2. Datarelationen, dvs. styrings- og kontrol behov (householding)
3. Ikke-datastyrede ledelsesrelationer, herunder (hope)

Claus Juhl understregede, at mere tillid betyder mere ledelse og mere ansvar og at ledere ikke kan "gemme" sig bag systemer og kontrolregimer.

Britt Petersen tilsluttede sig de opstillede punkter og udtrykte, at det kun for ganske få forholds vedkommende er nødvendigt med kontrol, mens det åbne og forøgede ledelsesrum i langt størstedelen af tilfældene kan anvendes. Var meget enig i, at tid til kerneydelsen skal indgå i samme omfang.

Hjalte Aaberg pointerede, at der hvor man kan slippe for unødige krav er dette selvfølgelig hensigtsmæssigt, men samtidig er det vigtigt at kunne påvise resultater og at der ikke nødvendigvis er et modsætningsforhold mellem ledelse og målbarhed.

Vibeke Westh stillede spørgsmål om hvordan fremtidens ledere sikres.

Claus Juhl nævnte, at de rette ledelsesparadigmer skal anvendes til de rette personalegrupper, og der er KK ikke helt i mål endnu.

Punkt 14: Evt.

Britt Petersen ønskede, at lokalløn og strategisk anvendelse af løn skal drøftes på et kommende møde. ligesom hun ønskede Koncernservice, KEjd og andre tilsvarende konstruktioner på dagsorden på det kommende møde.