



**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi og HR

## Referat fra ekstraordinært møde i CSO den 24. maj. 2012

25-05-2012

Dato: 24. maj. 2012

Tid: 13.00-14.30

Sted: Rådhuset

Mødedeltagere:

### Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Claus Juhl, ØKF

Dir. Bjarne Winge; ØKF

Adm. dir. Anette Laigaard SOF

Adm. dir. Morten Binder BIF

Adm. dir. Else Sommer, BUF

Sagsnr.

2012-47979

Dokumentnr.

2012-407233

Sagsbehandler

Jørgen Tejlgaard Pedersen

### Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening

Formand Britt Petersen, FOA-LFS

Næstformand Yee Mei Yip Bargejani, FOA/KLS

Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden

Vicekontorchef Mai-Britt Hedegaard, Københavns Embedsmandsforening

Tania Karpatschoff, AC

Erik Steppat, BUPL

Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

Gruppeformand Jesper Bjørn, 3F

### Sekretariatsmedarbejdere

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF

Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen, ØKF

Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Mødet havde følgende dagsorden:

1. Administrationsplan
2. Rygepolitik
3. Retningslinjer for trivselsundersøgelse
4. Justering af kommissorium for sygefraværsgruppe
5. Udbud og udlicitering
6. Genplacering
7. Faglige organisationer og Personalezonen
8. Facility Management

Rådhuset, 2. sal, vær. 49  
1599 København V

Telefon  
3366 2230

E-mail  
JTP@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800275

www.kk.dk

## Referat

### 1. Administrationsplan

**Claus Juhl** indledte med at minde om, at der er en høringsproces i gang, og at høringsvarene skal være modtaget den 25. maj.

**Karla Kirkegaard** henviste til, at HK har sendt et høringsvar, hvor der overordnet er givet udtryk for HK's holdning, hvorfor hun her ville gøre det kort. Hun pegede på, at det er vigtigt at medarbejderinddragelse tages alvorligt og det især i forvaltninger med mange decentrale enheder. Hun pointerede, at HK er positiv over for, at kommunen skal organiseres, så arbejdet bliver gjort effektivt, men der skal findes "smarte" løsninger, hvilket medarbejdernes input er med til at sikre.

**Britt Petersen** henviste til risikoen for, at de decentrale enheder kom til at føle sig i klemme. I lighed med HK's høringsvar advarede hun mod at budgettere ud fra de forventede besparelser, før det er konstateret, at det også er de faktiske besparelser. I modsat fald er der risiko for besparelser, der vil gå ud over driften. Hun pegede også på risikoen for, at beløbene til overhead ikke matcher de faktiske omkostninger. Også dette ville gå ud over driften.

**Tania Karpatschhof** oplyste, at der også vil komme et høringsvar fra AC. Hun ønskede, at der snarest oprettes et midlertidigt samarbejdsorgan på tværs af forvaltningerne for at sikre medarbejderindflydelse på processen og tilføjede, at der var et særligt hensyn at tage til de medarbejdere, der flytter senest til Koncernservice. Risikoen for dem er, at de sættes uden for indflydelse mht. opgavefordeling mv.

**Karla Kirkegaard** anførte, at oprettelse af et midlertidigt samarbejdsorgan også er noget KH lægger meget vægt på, jf. HK's høringsvar.

**Claus Juhl** er opmærksom på problemet med overhead og støttede forslaget om oprettelse af et midlertidigt samarbejdsorgan.

**Else Sommer** oplyste, at BUF, når der sendes høringsvar, medsender høringsvar fra underliggende enheder. BUF vil arbejde for, at medarbejderne i de centrale enheder flytter hurtigt, mens de decentrale medarbejdere ikke skal flytte, før IT-understøttelsen er på plads.

**Annette Laigaard** oplyste, at SOF også medsender svar fra underliggende enheder. SOF har problemer med overhead, idet der vil opstå en mangel på 1/3 af beløbet. Man vil forsøge at "indhente" det ved at lægge enheder sammen, men det kan ikke udelukkes, at der vil skulle ske besparelser på driften.

**Jan Trojaborg** bemærkede, at der i HSU i BUF har været enighed mellem ledelse og medarbejdere.

**Britt Petersen** pointerede, at medarbejdersiden i CSO ikke tog afstand fra at centralisere opgaver, men tog afstand frabesparelser, der ikke

reelt indfries ved flytning af opgaverne og dermed vil optræde som ”grønthøsterbesparelser” på andre områder.

**Claus Juhl** ville medtage dette synspunkt fra CSO i indstillingen til ØU.

**Mai-Britt Hedegaard** sagde, at hun tidligere har oplevet, at der ikke har været overensstemmelse mellem mængden af tilbageværende opgaver og de tilbageværende bevillinger. Der vil blive holdt øje med det.

## 2. Rygepolitik

Der var ikke bemærkninger.

## 3. Retningslinjer for trivselsundersøgelse

**Claus Juhl** stillede spørgsmålstegn ved værdien af en trivselsundersøgelse, men medgav, at der er en aftalemæssig pligt til at gennemføre den.

**Britt Petersen** var kritisk over for processen, idet organisationerne er blevet inddraget alt for sent.

**Else Sommer** mente, at arbejdet med trivselsundersøgelse skal afbureaukratiseres. Det må være muligt at kombinere trivselsundersøgelse og arbejdspladsvurdering.

**Morten Binder** gav udtryk for, at trivselsundersøgelser var nyttige, fordi de gav gode markører for, hvor der skulle gøres en indsats for at forbedre.

**Tania Karpatschhof** anførte, at det med den mængde og hyppighed af forandringer, der er i Københavns Kommune, er det næsten umuligt at bruge trivselsmålingerne til noget fordi de kontorer og arbejdspladser, der oprindeligt blev målt, sjældent eksisterer, når der sammenlignes data i 2 års intervaller. Yderligere fandt hun, at det er et problem, at ledelsesniveauerne ikke er adskilt i svarmulighederne. Det gør det svært for medarbejderne at rette kritikken derhen, hvor det er relevant, og hvis man f.eks. har et problem med direktionen, så er det svært at svare på et spørgsmål, som kan tolkes som om, det er den nærmeste ledelse, der er problemet. Endelig kunne hun støtte, at man går i gang med at diskutere, hvordan der kan måles på trivsel og arbejdsmiljø således, at det giver mere mening og reelt kan bruges til en diskussion af disse emner.

**Claus Juhl** konkluderede, at der skal etableres en gruppe med repræsentanter fra begge sider, så man kan få afstemt synspunkterne.

#### **4. Justering af kommissorium for sygefraværsgruppe (fastholdelse)**

**Britt Petersen** fandt ikke, at den foreslåede løsning favnede arbejdet med fastholdelse i tilstrækkeligt omfang og slet ikke som tidligere besluttet i CSO i forbindelse med den endelige rapport fra Fastholdelseskonsulenterne.

**Jan Trojaborg** støttede op om den overordnede fastholdelsesdagsorden og understregede behovet for, at man arbejder videre med området i fællesskab.

**Claus Juhl** oplyste, at man på næste CSO ville vende tilbage til fastholdelsesproblematikken i sammenhæng med indsatsen på sygefraværsområdet. Der var en række initiativer undervejs, herunder initiativer inspireret af det, man f.eks. gør i en række pensionselskaber i relation til hurtig diagnose. Hensigten med initiativerne på området er at løfte sygefraværsindsatsen til et kvalitativt højere niveau.

#### **5. Udbud og udlicitering**

**Bjarne Winge** oplyste, at emnet havde været drøftet på det seneste BR-møde, og at der på næste møde i BR skal behandles to medlemsforslag om emnet. Forslagene går på, at effekten af udlicitering skal undersøges.

**Britt Petersen og Claus Juhl** anbefalede, at forslaget om retningslinjer for proceduren for medarbejderinddragelse drøftes i regi af sekretariaterne.

#### **6. Genplacering**

**Claus Juhl** indledte med at slå fast, at uagtet der i en række sammenhænge i praksis gøres meget i bestræbelserne på omplacering, er man fra ledelsesside ikke indstillet på at gå ud over de krav, der følger af lovgivning, aftaler og overenskomster mv.

**Britt Petersen** fandt det vigtigt at understrege, at ønsket om at gå længere, end der formelt er krav om, er at fastholde København som en attraktiv arbejdsplads samt at skabe størst mulig jobsikkerhed for medarbejdere, der bliver overtallige et sted i kommunen, og som i opsigelsesperioden kan opleve, at der et andet sted i kommunen bliver søgt efter tilsvarende medarbejdere. Hun understregede, at risikoen ved ikke at udvise større imødekommenhed er, at der opstår lemfældighed i personalepolitikken, og at man eksempelvis kan opleve medarbejdere, som det ene øjeblik er fyret for det næste øjeblik at dukke op i ansættelse med løntilskud, samtidig med at der i den mellemliggende periode har været ledige stillinger, som den afskedigede er kvalificeret til.

**Claus Juhl** oplyste, at man ikke var interesseret i meget faste regler, men at det selvsagt var positivt, hvis man lokalt havde mulighed for at gå længere, end der er krav om.

**Tania Karpatschhof** fandt det besynderligt, at man på den ene side ønsker at samle og strømline kommunen, og på den anden side ikke er indstillet på at lave fælles, gunstige ordninger, der kan fastholde KK's image som en attraktiv arbejdsplads.

**Maj-Britt Hedegaard** fandt det paradoksalt, at man på én gang taler om KK som ét ansættelsesområde, og at man samtidigt afviser at omplacere i opsigelsesperioden.

**Yee Mei Yip Bargejani** bad om, at det blev undersøgt, hvor tit genplacering lykkes inden for de relevante frister.

**Claus Juhl** tilkendegav, at det ville blive undersøgt, om der findes tal herfor i forvaltningerne.

**Britt Petersen** understregede, at der altid må være krav om, at man ikke genbesatte stillinger, hvis der er folk på "genplaceringslisten", som kan besætte stillingerne. I øvrigt må man tænke fremad – hvad har kommunen eksempelvis tænkt sig at gøre, når de store årgange går på pension?

**Claus Juhl** noterede sig, at der ikke kunne opnås enighed vedrørende genplacering ud over de krav, der følger af lovgivning, aftaler og overenskomster mv.

## **7. Faglige organisationer og Personalezonen**

**Britt Petersen** sagde, at der skal tages særlige hensyn til de overenskomstbærende organisationer, og at det opleves som et problem, at der kommer nye ledere i kommunen, der ikke har forståelse for dette. Der er f.eks. flere eksempler på, at KRIFA har været inviteret til forhandlinger. Hun anbefalede, at hovedaftalen og særligt forholdene angående de forhandlingsberettigede organisationer bliver fast læringsstof for nyansatte.

**Claus Juhl** anerkendte behovet for samarbejdet med de overenskomstbærende organisationer og medgav, at det er en fejl at invitere KRIFA, men det er ikke det samme som, at kommunen skal anbefale medlemskab af bestemte organisationer.

**Karla Kirkegaard** sagde, at punktet for hende omhandlede mere end lige sagen om Personalezonen. Hun anbefalede, at der tages initiativ til at klæde ledere bedre på, hvad angår diverse aftaler om blandt andet medarbejderinddragelse eventuelt i form af temadage.

## 8. Facility management

**Britt Petersen** oplyste, at man fra organisationsside havde en fornemmelse af, at man var nået ret langt i sagen, og at der derfor var behov for inddragelse af organisationerne. Man var bekymret for, at dette var bagvejen til udlicitering, og man ville f.eks. gerne vide, hvor mange medarbejdere, der er i kombinationsbeskæftigelse forstået på den måde, at de varetog både ”facility-opgaver” og andre opgaver. Derfor ønsker man et særskilt møde, hvor der over for en større kreds orienteres om FM.

**Bjarne Winge** redegjorde for, hvor langt man er. Der er et arbejde i gang med at kortlægge, hvad der foregår på forskellige niveauer i kommunen, herunder hvor mange ressourcer der bliver brugt på de forskellige opgaver. Når det er klar, vil man gå i gang med at se på konkrete handlemuligheder.

**Claus Juhl** gav tilsagn om at arrangere et stormøde i sagen inden sommerferien efter samme model, som var anvendt i forbindelse med administrationsplanen.