



## Referat fra 4. møde i CSO

06-12-2011

Dato: Den 3. nov. 2011  
Tid: Kl. 12.00-14.30  
Sted: Rådhuset, udv.vær. D  
Mødedeltagere:

Sagsnr.  
2011-140886

Dokumentnr.  
2011-791654

Sagsbehandler  
Jørgen Tejlgaard Peder-  
sen

### Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Claus Juhl, ØKF  
Dir. Bjarne Winge; ØKF  
Adm. dir. Carsten Haurum, KFF  
Adm. dir. Else Sommer, BUF  
Adm. dir. Lene Sillasen, SUF  
Adm. dir. Anette Laigaard  
Adm. dir. Hjalte Aaberg, TMF  
Adm. dir. Morten Binder

### Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening  
Formand Britt Petersen, FOA-LFS  
Næstformand Yee Mei Yip Bargejani, FOA/KLS  
Faglig sekretær Mari-Ann Petersen, FOA/SoSu  
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1  
Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden  
Gruppeformand Jesper Bjørn, 3F  
Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedsta-  
den  
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogerne Storkøbenhavn  
Fuldmægtig, FTR for AC i KK Tanja Karpatschhof,  
Vicekontorchef Mai-Britt Hedegaard, Københavns Embedmandsfore-  
ning

### Sekretariatsmedarbejdere

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

Afbud fra: Henriette Brockdorff

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

Der var udsendt følgende dagsorden:

1. Godkendelse af referat
2. Temadrøftelse om socialt kapitel

Telefon  
3366 2230

E-mail  
JTP@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800152

www.kk.dk

Under behandlingen af dette punkt deltager medlemmerne af temagruppen om det sociale kapitel og fastholdelseskonsulenterne. Der er følgende punkter til orientering og drøftelse:

- A. Godkendelse af kommissorium for temagruppen. Der medfølger forslag.
- B. Fleksjobpulje. Der medfølger notat og oversigt (2011-760951 og 2011-761171)
- C. Sagsbehandlingstider for visitering til fleksjob. Notat fra BIF medfølger (2011-577127), og Morten Binder vil orientere.
- D. Business case om fleksjob. Der medfølger notat (2011-408333)
- E. Drøftelse af projekt fastholdelseskonsulenter. Evaluering af projektet *medfølger*. Oplæg ved fastholdelseskonsulenterne.

3. Forslag om møder i 2012

Der foreslås, der holdes ordinære møde som følger – alle dage kl. 12.00

- 26. januar
- 19. april
- 14. juni
- 1. november

Fastlæggelse af møde med ØU sker senere.

4. Digital løsning ved genplacering af overtallige medarbejdere i Københavns Kommune  
Der medfølger Notat (2011-713173)

5. Opslag af midlertidige stillinger og genplacering

På baggrund af drøftelsen på mødet den 16. juni 2011 er der udarbejdet en revideret indstilling til ØU. Det nye i indstillingen er et nyt ”at punkt”:

*at Københavns Kommunes forvaltninger skal være opmærksomme på muligheden for at ansætte medarbejdere, der agtes afskediget på grund af arbejdsmangel, i de ledige stillinger, der kan besættes uden forudgående opslag.*

Udkast til indstilling medfølger (2011- 361517).

6. Tillidsdagsorden

Jan Trojaborg vil introducere punktet. Artikel skrevet af Trojaborg medfølger.

7. Budgettet og det videre arbejde hermed, herunder

- Whistleblowerordning

I budgetaftalen for 2012 indgår en principbeslutning om at indføre en såkaldt whistleblower-ordning. Ordningen skal give medarbejderne mulighed for at videregive information om f.eks. alvorlig mistanke om lovovertrædelser og manglende ef-

terlevelse af juridiske forpligtelser i kommunen - uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner o.l.  
Notat til ØU medfølger (2011- 762233)

- Opsigelse af lokale aftaler om frihed på f.eks. flyttedage  
Orientering og drøftelser om overvejelser om inddragelse af visse fridage

8. Administrationsplan  
Claus Juhl orienterer om status
9. Evt.

## Referat

### 1. Godkendelse af referat

Jan Trojaborg efterlyste de lovede tal om antal forlængelser af beskæftigelse i løntilskud. Der blev givet tilsagn om eftersendelse af tallene. Jan Trojaborg fik ligeledes tilsagn om, at der vil blive udsendt månedlige oversigter over oprettede løntilskudsstillinger.

Referatet blev godkendt.

### 2. Temadrøftelse om socialt kapitel

- A. Godkendelse af kommissorium for temagruppen. Der medfølger forslag.

Forslaget til kommissorium blev godkendt uden bemærkninger. Kommissoriet medfølger.

- B. Fleksjobpulje.

**Jan Trojaborg** spurgte om puljen i BUF var blevet brugt.  
**Else Sommer** svarede, at det var den.

- C. Sagsbehandlingstider for visitering til fleksjob.

**Morten Binder** erkendte, at der er problemer med at overholde fristerne, hvilket betyder, at der går for lang tid med den sagsbehandling, der går forud for placering i fleksjob. Der vil i november 2011 ske en ny måling på sagsbehandlingstiden, og håbet er, at det har bedret sig.

Problemet skyldes bl.a. at det er et lovkrav, at det skal kunne påvises, at fleksjob i den konkrete sag er den eneste mulighed

for at skaffe personen i arbejde. BIF vil forsøge at lave en hurtigere ”vej” for personer, der er ansat i Københavns Kommune.

I forlængelse af en diskussion på 3. møde i CSO om det forhold, at der var personer, der havde mistet deres dagpenge, fordi de ikke var opmærksomme på indkaldelse til samtale sendt til deres e-boks, var der taget skridt til, at dette ikke sker fremover. Det er nu et krav, at det af journalen fremgår, at pgl. person er bekendt med indkaldelsen. Morten Binder fremhævede dog, at vi skal indstille os på, at e-boks og andre elektroniske løsninger vinder frem.

**Britt Petersen** var tilfreds med udgangen på ”e-boks sagen”. Hun spurgte, hvordan BIF måler sagsbehandlingstiden.

**Morten Binder** svarede, at når en sag er afsluttet, går man tilbage til det tidspunkt, hvor ansøgningen er modtaget. Dette giver sagsbehandlingstiden.

**Britt Petersen** påpegede, at det er vigtigt at være opmærksom på, om regelændringer gør det nødvendigt i højere grad at notere f. eks. skånehensyn. Det er vigtigt, at den enkelte leder (herunder decentrale) er klædt kvalificeret på til at løfte dokumentationsopgaven kompetent.

**Morten Binder** appellerede til, at alle gode kræfter vil bistå med at finde arbejdspladser, der vil stille sig til rådighed for afprøvning af arbejdsevne. Her kan også de faglige organisationer spille en rolle.

D. Business case om fleksjob.

På 3. Møde i CSO var fremlagt en business case om ansættelse i fleksjob.

**Britt Petersen** ønskede, at business casen opdateres, hvis der sker ændringer af de regler, der har betydning for økonomien.

**Claus Juhl** var indforstået hermed.

E. Drøftelse af projekt fastholdelseskonsulenter.

I 2009 blev der ansat to fastholdelseskonsulenter med det formål at styrke fastholdelsesindsatsen over for medarbejdere med stort sygefravær. Arbejdet skulle både have fokus på den enkelte forvaltning og på tværs af forvaltningerne. Projektet er finansieret af SUM-puljen med udløb ved udgangen af 2011. Der er derfor gennemført en evaluering af projektet.

**Christina Jensen**, fastholdelseskonsulent, orienterede om evalueringen og gengav en række talmæssige oplysninger, (der kan findes i evalueringsrapporten).

Der blev som et eksempel på en konkret indsats nævnt: En gartner kan ikke klare at arbejde med gartnerarbejde i 37 timer om ugen af fysiske årsager. Pgl. overføres til administrativt arbejde i en del timer. Det viser sig, at det administrative arbejde falder svært. Der etableres en mentorordning, hvilket fører til, at pgl. kommer til at beherske det administrative. Der gives også støtte til gartnerarbejdet. Resultatet er, at pgl. er blevet fastholdt.

Projektet har resulteret i, at 44 medarbejdere er blevet fastholdt, hvor alternativet havde været afskedigelse.

Der er også en del tilfælde, hvor der er sket afskedigelse, men i flere tilfælde har de pgl. givet udtryk for, at de har oplevet det som et værdigt forløb.

Christina Jensen sluttede med at gengive en række anbefalinger:

- Et fortsat fokus på bistand til at afklare arbejdsevne og støttemuligheder for medarbejderen og arbejdspladsen
- En individuelt og håndholdt indsats for arbejdspladserne, hvor der både er fokus på den udsatte medarbejder og arbejdspladsens mulighed for at løse kerneopgaven samt trivsel
- Et fortsat arbejde med etableringer af praktikker på tværs af faggrænser og ofte på tværs af forvaltninger
- Forsøg med etablering af fast tracks – eksempelvis ml. BUF og SOF, hvor medarbejdere med pædagogiske erfaringer kan bruges på forskellige målgrupper. Det kan også være med at identificere arbejdsfunktioner, hvor det er forholdsvis let at opkvalificere til, og hvor den fysiske belastning ikke er stor
- Anerkendelse af de arbejdspladser, der arbejder aktivt med afklaringen af medarbejderen. Artikler der informerer og inspirerer i forhold til afklaringen af medarbejdere.
- Information om at delvise sygemeldinger og § 56-aftaler ikke tæller med i sygefraværstatistikken. Så for den enkelte leder og arbejdsplads kan det betale sig med et aktivt sygefravær i forhold til et passivt

- Et fortsat fokus på brug af omplacering, ændring af arbejdsopgaver samt støtte via mentor, personlig assistance og § 56 til at fastholde medarbejderne
- Adgang til konsulenter, der har opdateret viden og muligheder for støtte, samt hvordan ordningerne kan søges og anvendes i det daglige

**Claus Juhl** sagde tak for indlægget og nævnte derefter, at der ikke har været politisk interesse for at fortsætte projektet. Det betyder ikke, at opgaverne falder væk. Der er behov for at samarbejde på tværs af forvaltningerne med at løse opgaven.

**Jan Trojborg** takkede også for indlægget og for evalueringsrapporten. Han pegede på, at manglende fastholdelsesindsats vil betyde, at der skal ske flere nyansættelser, som er ganske kostbare selv med kommunes egne beskedne beregningsforudsætninger, og at den manglende bevilling til at fortsætte projektet derfor kan komme til at koste. Han henviste til rapporten fra 2008 fra ReDAssociates om kommunens arbejdspladser, udfordringer og løsninger og de mange gode input fra denne rapport. Han fandt, at der er mangel på overensstemmelse mellem den megen tale om attraktiv arbejdsplads og den manglende bevilling. Det er en ”ommer”.

**Claus Juhl** gentog, at projektet var blevet testet i budgetforhandlingerne, og at opgaven fortsat skal løses. Personalechefkredsen (PCK) vil blive bedt om at drøfte, hvordan det kan ske.

**Britt Petersen** sagde, at opgaven ikke blev løst før, projektet startede, og hun tvivlede på, at forvaltningerne var blevet bedre siden da. Hun bad om, at CSO orienteres om det videre forløb.

**Else Sommer** anbefalede, at PCK udarbejder et forslag, der forelægges CSO.

**Claus Juhl** tilsluttede sig og lovede, at der vil foreligge et forslag til næste møde i CSO.

**Jan Trojborg** pegede på det ønskelige i de to nuværende fastholdelseskonsulenter med alle deres erfaringer kunne fortsætte.

### 3. Forslag om møder i 2012

Der holdes møder i 2012 som følger:

- 19. januar
- 26. april
- 14. juni
- 1. november

Mødernes varighed udstrækkes til 11.30-14.00.

Mødet med ØU fastlægges snarest muligt.

#### 4. Digital løsning ved genplacering af overtallige medarbejdere i Københavns Kommune

Baggrunden for punktet er, at ØKF arbejder på at udvikle en digital løsning som et effektivt redskab til genplacering af overtallige medarbejdere på tværs af forvaltningerne.

**Britt Petersen** spurgte, hvor længe en medarbejder kan stå i ordningen: Er det kun indtil opsigelsen finder sted, eller er det også i opsigelsesperioden.

**Lise Rasmussen** svarede, at tanken var, at det kun skulle være indtil opsigelse sker.

**Tania Karpatschof og Britt Petersen** m.fl. fandt, at det var for kort tid.

**Claus Juhl** lovede, at det vil blive undersøgt, om der var juridiske problemer ved at lade opsagte medarbejdere stå i ordningen indtil deres fratrædelse.

**Claus Juhl** konkluderede, at sagen drøftes mellem KFF og ØKF og kommer på dagsordenen til næste møde.

#### 5. Opslag af midlertidige stillinger og genplacering

Baggrunden er et forslag om at udvide grænsen for, hvornår der ikke behøver at ske opslag af midlertidige stillinger fra 3 mdr. til et år.

En del af problemstillingen er, om medarbejdere i opsagt stilling kan tilbydes ansættelse i en midlertidig stilling uden opslag.

**Tania Karpatschof** sagde, at manglende opslag kunne åbne for nepotisme ved besættelse af de midlertidige stillinger, hvilket giver risiko for, at det ikke er de bedst kvalificerede, der ansættes i ledige stillinger. Der kan der allerede opleves problemer med, at der sker ansættelse uden om systemet.

**Karla Kierkegaard** mente, at der var god fornuft i at undlade opslag, men det er vigtigt, at der aftales lokale procedurer for, hvordan udvælgelse skal foregå.

**Hjalte Aaberg** havde forståelse for Tania Karpatschofs betragtning, men tilføjede, at udgangspunktet måtte være, at man kan have tillid til de personer, der forestår udvælgelse.

**Carsten Haurum** opfordrede til at konkrete eksempler på nepotisme blev ”anmeldt”.

**Claus Juhl** konkluderede, at sagen drøftes mellem ØKF og KFF og sættes på næste mødes dagsorden.

## 6. Tillidsdagsorden

**Jan Trojaborg** ønskede, at der blev etableret et samarbejde om at arbejde med tillid, og han foreslog, at der nedsættes en arbejdsgruppe. Der er bl.a. behov for at diskutere forskelligheder i opgavernes karakter mellem forvaltningerne, og hvad der kan være fælles. Forskellighederne kom frem på den nyligt afholdte konference om tillidsdagsorden, hvor Carsten Haurum og Lene Silasen opererede med forskellige rammer for tolerance over for fejl.

**Claus Juhl** sagde, at det sidste illustrerede spændvidden i opgaverne. På nogle områder er det yderst vigtigt at undgå fejl – på andre områder er det mindre vigtigt. Han var enig i, at der var behov for at drøfte tillidsdagsorden igennem.

**Britt Petersen** efterlyste en fælles definition på tillidsbaseret ledelse.

**Morten Binder** advarede mod at presse noget ned over andre og fremhævede, at en del af ”prisen” for en høj grad af delegering er stort ansvar og mangel på tryghed. Morten Binder så frem til diskussionen.

**Annette Laigaard** sagde, at SOF havde kørt med en styringsdagsorden, der ikke harmonerede med en tillidsdagsorden. Det har der været gode grunde til, men hun så frem til diskussionen om tillidsdagsorden.

**Jan Trojaborg** sagde, at det handler om at frigøre kræfter. Han tilføjede, at hyppige omstruktureringer gør det svært at tage ansvar, fordi det at tage ansvar forudsætter stort kendskab.

**Lene Sillassen** ønskede at fokusere på, at de politiske mål skal udføres, og at der skal være virkelighedsnær ledelse, der flugter dette.

**Claus Juhl** konkluderede, at emnet sættes på næste dagsorden.

## 7. Budgettet og det videre arbejde hermed, herunder

- **Whistleblowerordning**

**Claus Juhl** orienterede om, at det i budgetaftalen indgår, at der skal arbejdes med at indføre en såkaldt whistleblower-ordning. Ordningen skal give Københavns Kommunes medarbejdere mulighed for at videregive information om fx lovovertrædelser og andre ulovligheder uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner. Det er imidlertid



ikke uproblematisk at indføre sådan en ordning, idet der pga. lovgivning ikke kan arbejdes med anonymitet i en offentlig virksomhed.

**Jan Trojborg** pegede på, at sagen langt tidligere skulle have været forelagt CSO og spurgte efter en vurdering af, om ordningen kan gennemføres. Han pegede derefter på, at det er et problem, at mange offentligt ansatte er bange for at bruge deres ytringsfrihed. Han så hellere, at det er dette spørgsmål, der bliver sat fokus på.

**Brit Petersen** sagde, at organisationerne er klart imod en ordning.

**Claus Juhl** konkluderede, at det juridiske vil blive undersøgt i samarbejde med Borgerrådgiveren, og at sagen vil optræde igen i CSO.

- **Opsigelse af lokale aftaler om frihed på f.eks. flyttedage**

Punktet er foranlediget af en formulering i budgetaftalen om at arbejde med inddrage visse fridage, som ikke er overenskomstmæssigt fundet.

**Britt Petersen og Jan Trojborg** sagde, at dette tema burde have været drøftet i CSO, før det indgik i budgetprocessen. De anførte også, at det er helt forkert, at personalechefkredsen har taget denne beslutning, som var én mulighed ud af mange tværgående effektiviseringsforslag, der indgik i budgetdrøftelserne. Endelig anbefalede de, at embedsmændene fremover orienterer CSO i løbet af budgetprocessen om politiske forslag, der som dette har personalemæssige konsekvenser.

**Claus Juhl** sagde, at denne type fridage kunne have forskellig juridisk status, og at det derfor var i de enkelte forvaltninger, at sagen skulle håndteres.

**Tania Karpatschof** mente, at CSO generelt skulle drøfte temaet, men at det konkrete hørte hjemme i forvaltningerne.

**Karla Kierkegaard** så diskussionen som endnu en illustration af, at der mellem A- og B-siden er forskellig opfattelse af, hvordan der skal samarbejdes.

**Claus Juhl** fastholdt, at der har været åbenhed om processen.

## 8. Administrationsplan

**Claus Juhl** sagde indledende, at der i forbindelse med Administrationsplanen, som blev vedtaget i Budget 2011, er foretaget en ressourceopgørelse af de administrative funktioner i Københavns Kommune. Ressourceopgørelsen dekomponerer de administrative udgifter i KK, defineret som funktion 6.45.51, og fordeler dem på fire overordnede kategorier, nemlig administrative støttefunktioner, myndighedsudøvelse, faglige opgaver og sekretariatsbetjening.

I budget 2012 blev det besluttet at videreføre effektiviseringsstrategien, hvis formål er at udarbejde effektiviseringer for 250 mio. kr. årligt. Samtidigt blev det besluttet, at Københavns Kommunes administrative udgifter skal nedbringes med 500 mio. kr. frem mod 2015, og at der som et element i dette skal udarbejdes produktivitets- og enhedspris-analyser.

Claus Juhl gennemgik herefter et udleveret planchemateriale, (der følge med referater).

**Tania Karpatschhof** advarede mod at fokusere for meget på sammenligning med andre byer. Når én by reducerer, falder gennemsnittet, og det skaber pres på de andre byer. Det bliver en nedadgående spiral.

**Claus Juhl** havde forståelse for dette synspunkt. Han gav tilsagn til HK og AC om at give en nærmere gennemgang af, hvordan besparelsen på 500 mio. kr. skal opnås. Det er med virkning fra Budget 2013, at der skal ske noget, så der er god tid til at drøfte det. Han opfordrede til, at de enkelte HSU/HovedMED også drøftede sagen.

## 9. Evt.

**Claus Juhl** bebudede, at der i løbet af ca. en uge ville blive udsendt

- Oversigt over igangværende projekter af interesse for CSO
- Oversigt over finanslovsudspil af betydning for medarbejderne, f.eks. multimedieskat.

**Jan Trojaborg** anførte,

- at det er positivt, at der fremover afsættes mere tid til møderne, selvom han kunne ønske sig tre timer
- at referaterne fra møderne skulle udsendes hurtigt og i overensstemmelse med den mellem parterne indgåede aftale,
- at dagsorden og materialer til møderne gerne måtte blive udsendt lidt tidligere, samt
- at der er aftalt en evaluering af CSO-aftalen til udgangen af 2011, hvorfor den proces skal i gang nu, og spørgsmålet skal drøftes på næste møde i CSO.

**Karla Kirkegaard** erindrede om rettelsesønske til vejledningen på KK-net til ledere, der ansætter løntilskudsmedarbejdere, og spurgte om dette er sket.