



Referat af CSO's møde den 20. april 2017

Dato: 20. april 2017
Tid: Kl. 11:30-14:00
Sted: Rådhuset, 1. sal, udv.vær. D
Mødedeltagere: Medlemmer af CSO

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Peter Stensgaard Mørch, ØKF
Dir. Mads Grønvall, ØKF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
Adm. dir. Mette Touborg, KFF
Adm. dir. Nina Eg Hansen, SOF
Adm. dir. Bjarne Winge, BIF

Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening
Formand Britt Petersen, FOA/LFS
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk
Socialrådgiverforening, Region Øst
Kredsnæstformand Signe Hagel Andersen, Dansk Sygeplejeråd, Kreds
Hovedstaden
Fællestillidsrepræsentant Erik Hausle Steppat, BUPL Hovedstaden
Fællestillidsrepræsentant Vibeke Jensen, FOA SOSU

Særlige deltagere

Chefkonsulent Nete Veje, AMK (deltog under pkt. 2)
Chefkonsulent Frederik G. Kjeldbjerg, ØKF (deltog under pkt. 2)
HR-konsulent Charlotte Kjær, KS (deltog under pkt. 4)

Sekretariatsmedarbejdere

Direktør Ivan Kristoffersen, KS
Kontorchef Rune Lyngvig Jespersen, ØKF
Specialkonsulent Camilla Brandt Jakobsen, ØKF
Fuldmægtig Emil Mihail Jelstrup, KS
Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Afbud

Adm. dir. Katja Kayser, SUF
Adm. dir. Pernille Andersen, TMF
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF

27-04-2017

Sagsnr.
2017-0115841

Dokumentnr.
2017-0115841-19

Sagsbehandler
Emil Mihail Jelstrup/
Camilla Brandt Jakobsen

Kontor for HR

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

E-mail
CQ89@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800299

Dagsorden

1) Godkendelse af referat fra mødet den 19. januar 2017

Referat var *vedlagt*.

2) Resultater fra Sygefraværsundersøgelsen

Chefkonsulent Nete Veje fra Arbejdsmiljø København præsenterer de endelige resultater af undersøgelsen ud fra den rapport, der var *vedlagt* dagsordenen. Herudover deltager chefkonsulent Frederik Glintborg Kjeldbjerg fra KS under punktets behandling.

Der lægges op til en drøftelse mhp. input til ”Sygefraværsstrategien 2020 – professionalisering og bedre forebyggelse” og forslag til konkrete, tværgående fokusområder og aktiviteter til Handlingsplanen. Der pågår parallelt hermed tilsvarende drøftelser i forvaltningernes hoved-MED-udvalg i april-maj.

3) Tillidsdagsordenen

Næstformand for CSO Jan Trojaborg holder et oplæg, der blandt andet sætter omhandlede dagsorden i et historisk perspektiv i KK, herunder med henvisning til værdigrundlaget og arbejdsfællesskaber.

Derudover var *vedlagt* notat vedrørende Tillidskonference 3.0, der afholdes den 30. maj 2017.

4) Resultater fra Trivselsundersøgelse 2017

CSO orienteres om de overordnede resultater og tendenser fra Trivselsundersøgelse 2017 (TU17).

I orienteringen vil både fremgå resultater for KK samlet set og fordelt på forvaltningsniveau. Desuden vil fremgå en oversigt over andelen af medarbejdere, der har tilkendegivet at være udsat for krænkende adfærd, samt hvordan svarprocenten for kommunen har udviklet sig. Notat om resultater fra TU17 blev eftersendt forud for mødet.

5) Overførselssag 2016/2017 og Budget 2018

Der gives en orientering om overførselssagen og om forventningerne til de kommende budgetforhandlinger.

6) Orientering om debatten vedrørende udligningssystemet

Der gives en kort orientering om debatten vedrørende udligningssystemet.

Vedlagt var notat om udligningssystemet med en redegørelse for debatten om udligning og KK's argumenter i debatten samt notat om finansieringstilskuddet.

7) Evt.

Referat

1) Godkendelse af referat fra mødet den 19. januar 2017

Referatet blev godkendt.

Det blev bemærket, at det tidligere efterspurgte, opdaterede barselscirkulære nu er rundsendt til CSO.

2) Resultater fra Sygefraværsundersøgelsen

Nete Veje, Arbejdsmiljø København (AMK), præsenterede resultaterne af Sygefraværsundersøgelsen ud fra rapporten herom.

Præsentationen er *vedlagt*.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at der er tale om en stor og grundig undersøgelse. Der lægges op til, at undersøgelsen og den foreliggende skitse til sygefraværsstrategi 2020 drøftes i alle forvaltningers Hoved-MED-udvalg, og at der på baggrund af de lokale drøftelser sker en videre drøftelse i CSO på mødet den 22. juni. Planen er herefter, at det endelige forslag til sygefraværsstrategi med tilhørende handlingsplan forelægges det politiske niveau efter sommerferien.

Organisationssiden bemærkede følgende til præsentationen:

- En række af de elementer, der peges på i undersøgelsen, hører til den grundlæggende værktøjskasse – f.eks. valide sygefraværsstatistikker. I det omfang, dette ikke allerede fungerer, skal det snarest bringes i orden.
- Man er glad for den del af svarene, der handler om fokus på kerneopgaven, herunder hvordan der kan ske en styrkelse af arbejdsfællesskaber. I den sammenhæng er det relevant også at sætte fokus på spørgsmålet: ”Hvad er meningen med at gå på arbejde?” Dybest set bør der være den målsætning, at arbejdsrelateret sygefravær slet ikke eksisterer.
- Der ønskes en mere visionær beskrivelse af vigtigheden af arbejdet med nedbringelse af sygefravær i forhold til bedre løsning af kerneopgaven.
- Fra organisationssiden er man helt med på at sætte fokus på medansvarsdelen ift. TR, AMR osv.
- Det bør overvejes, hvor udviklingen af en ny sygefraværsstrategi og handleplan skal være forankret. Det kunne være relevant at lade dette finde sted i en arbejdsgruppe under CSO, således at det i højere grad bliver et fælles produkt.
- Det er vigtigt, at den fælles sygefraværsstrategi sætter den grundlæggende ramme om sygefraværsarbejdet i hele KK.

- Der er et dilemma i forhold til, at det fremgår af undersøgelsen, at mange ledere har gode intentioner og redskaber, men at de – når det kommer til de enkelte medarbejdere – ikke har de tilstrækkelige ressourcer. Det er herudover et problem, at 20 % af de undersøgte ledere ikke er klar over målsætningerne på området.
- Det er oplagt at lade sig inspirere af arbejdet med Pionerprojektet på institutionsområdet i BUF og Balanceprojektet på skoleområdet i BUF.

Fra **ledelsessiden** blev følgende bemærket:

- Man er langt hen ad vejen enig i det, organisationssiden har anført. Der er tale om en fælles dagsorden – både i forhold til de overordnede tiltag (sygefraværstrategi mv.) og på den enkelte arbejdsplads. Den lokale dialog er væsentlig.
- Det handler om at skabe den gode lokale arbejdsplads – her har både lederne og kollegerne et ansvar. Man er nået langt med og har fået mange gode resultater gennem den hidtidige sygefraværsindsats. Hvis sygefraværet skal længere ned – hvilket der er enighed om, at det skal – må man arbejde bredere, ved f.eks. at lægge mere vægt på arbejdsglæde.
- Det er vigtigt fortsat at fokusere på, hvad der har virket i sygefraværsindsatsen indtil nu, herunder de elementer i sygefraværsmodellen 'Huset', der bærer 'taget', den forebyggende indsats.
- Spørgsmålet om de overordnede ressourcer, herunder normeringer, kan ikke håndteres inden for sygefraværdsdagsordenen.

Peter Stensgaard Mørch konkluderede, at ØKF indsamler input fra drøftelserne i forvaltningernes Hoved-MED i april/maj måned. Der vil blive foretaget et fælles forberedende arbejde under CSO frem mod mødet den 22. juni.

3) Tillidsdagsordenen

Peter Stensgaard Mørch indledte med at orientere om Tillidskonferencen den 30. maj 2017, herunder at der snarest vil blive udsendt en invitation til konferencen. Herudover blev det meddelt, at næstformand Jan Trojaborg ønskede at afholde et oplæg, der sætter Tillidsdagsordenen i et historisk perspektiv i KK, herunder også med henvisning til værdigrundlaget og arbejdsfællesskaber.

Jan Trojaborg præsenterede herefter sit oplæg, der er *vedlagt*.

Peter Stensgaard Mørch takkede for den meget positive fortælling og spurgte ind til, hvordan organisationssiden ser forholdet mellem Tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskaber.

Organisationssiden bemærkede hertil følgende:

- Tillidsdagsordenen er den fælles hat og legitimering af arbejdet med arbejdsfællesskaber. Der har i flere år indgået afsnit om Tillidsdagsordenen i aftaleteksterne for kommunens budget – men lokalt i de borgernære enheder var der ofte en opfattelse af, at det ikke gjorde nogen væsentlig forskel.
- Kodeks for tillid var begrundet i, at politikerne ofte ønskede konkrete forandringer på baggrund af enkeltsager – særligt på SOF's område.
- Herudover blev der gennemført flere afbureaukratiseringsindsatser. Alt var dog som udgangspunkt oppefra-og-ned – der skete ikke så meget i forhold til de lokale ledere og medarbejdere.
- Tanken om arbejdsfællesskaber opstod på den baggrund med henblik på at skabe øget medindflydelse og medinddragelse, og fjerne de barrierer der er for at yde kerneydelsen på den bedst mulige måde. Arbejdspladserne skal overgå til at være arbejdsfællesskaber, hvor alle tager det nødvendige medansvar. Lederne skal gå videre og også se på, hvad de andre ledere foretager sig.

Peter Stensgaard Mørch orienterede om, at de enkelte forvaltninger på organisationssidens opfordring havde udarbejdet en redegørelse for arbejdet med arbejdsfællesskaber i de enkelte forvaltninger.

Redegørelser om arbejdet med arbejdsfællesskaber i SUF og ØKF var eftersendt efter dagsordenen.

Nina Eg Hansen indledte med en præsentation af arbejdet med arbejdsfællesskaber i SOF, der er *vedlagt*.

Herefter orienterede **Mette Touborg** om, at man i KFF i forlængelse af budgetaftaleteksten om arbejdsfællesskaber vil sætte fokus på styrkelse af arbejdet med arbejdsfællesskaber. Det er opfattelsen, at forvaltningen allerede arbejder med det, men at det ikke altid bliver kaldt arbejdsfællesskaber.

Tobias Børner Stax gav en kort redegørelse for BUF's arbejde med arbejdsfællesskaber, herunder at der er afsat midler til dette arbejde på baggrund af en investeringscase. Arbejdet med Tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskaber er blevet en integreret del af drøftelserne under de enkelte punkter på møderne i BUF's Hoved-MED-udvalg – de behandles ikke som særskilte punkter. Arbejdsfællesskabstankegangen rejser en række spørgsmål – herunder hvilket meningsgivende

fællesskab man som ansat i BUF er en del af, og hvordan man gennemfører regelforenkling, afskaffelse af unødige proceskrav, håndterer hverdagsdriften i organisationen mv. I arbejdet har man flyttet sig fra at ”finde regler og fjerne dem” til at se på, hvordan man skaber ”de rigtige regler”. Heri indgår også arbejdet med frisættelsesforsøg 2.0.

Bjarne Winge bemærkede, at han i sin tid indtil nu som adm. dir. i BIF har iagttaget, at Tillidsdagsordenen er blevet et fast punkt på møderne i BIF's Hoved-MED-udvalg. Det handler om at få tankegangen ind i baghovedet og skabe en fælles forståelse. Tillidsdagsordenen indgår ofte også i de øvrige drøftelser i Hoved-MED-udvalget om f.eks. organisationsændringer, trivselsundersøgelser, sygefravær mv.

Organisationssiden bemærkede følgende:

- Idéen med Tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskaber er både en måde at styre og lede på *og* også en kulturforandring. Det er tydeligt, at der f.eks. i BUF er sket en ændring, så rigtig mange ledere og medarbejdere i forvaltningen er bevidste om Tillidsdagsordenen.
- Det er vigtigt med en konstant opmærksomhed på emnet. Det er en stor opgave at aflære den ledelsesstil, der gennem mange år har været indlært og opøvet.
- Det har stor betydning, at der er en vis synlighed omkring arbejdet med Tillidsdagsordenen – tidligere kunne det være svært at se vejen fra de overordnede værdier til hverdagen.

Peter Stensgaard Mørch kvitterede for drøftelsen og bemærkede, at det er et interessant spørgsmål, hvordan Tillidsdagsordenen holdes i live, samtidig med at man erkender, at det ikke kan være et nyt topstyringsprojekt.

4) Resultater fra Trivselsundersøgelse 2017

Ledelsessiden anførte følgende:

- Der er generelt set – på aggregeret niveau – tale om et flot resultat, der viser, at der er stor arbejdsglæde i KK.
- Der har i alle forvaltninger med undtagelse af BIF og SUF været en svagt positiv udvikling siden 2015.
- Krænkende adfærd er et vigtigt emne, da det kalder på umiddelbar handling og fokus. Der er desværre nogle ansatte, der oplever krænkende adfærd. Det positive niveau, der er fastholdt fra tidligere år, skal yderligere ned. Det er derfor vigtigt med fokus på dette område.
- Det giver størst mening at følge op på resultaterne af undersøgelsen decentralt.

- Det er relevant at dykke ned i de konkrete tal, ikke blot i forhold til enkelte enheder, men også i forhold til f.eks. faggrupper.

Organisationssiden anførte hertil følgende:

- Man er enig i, at undersøgelsen skal oversættes til de lokale forhold, og at der skal ske en behandling lokalt.
- Det er korrekt, at der er en mindre fremgang. Rambøll har dog gjort opmærksom på, at KK ligger lavere end landsgennemsnittet. Undersøgelsen viser f.eks., at KK ligger lavt på spørgsmål om indflydelse på forandringer og motivation.
- Generelt er resultatet OK. Der er dog områder, f.eks. vold, trusler om vold og mobning, hvor det ses, at nogle enten ikke har fortalt om det til deres leder, eller at lederen er blevet orienteret om det, men at der ikke gøres noget.
- Undersøgelsen er blevet til i et kvalificeret samarbejde mellem KK og Fællesrepræsentationen. Det er positivt, at undersøgelsesresultatet er mere pålideligt end tidligere, og at der har været en høj svarprocent.
- Flere har efterspurgt spørgsmål, der belyser sammenhængen mellem ressourcer og opgaver og konsekvensen af denne for trivslen. Under arbejdet med Trivselsundersøgelsen blev der anført en faglig begrundelse for, hvorfor spørgsmål herom ikke burde indgå. Det er uklart, hvad denne præcist er.
- Sammenhængen mellem ressourcer og opgaver er en del af drøftelserne i MED-udvalgene, og bør derfor indgå i drøftelserne i dagligdagen.

Ledelsessiden bemærkede hertil, at dialogen om forholdet mellem ressourcer og opgaver finder sted under de givne rammer.

5) Overførselssagen 2016/17 og Budget 2017

Ledelsessiden orienterede om udfaldet af overførselssagen:

- Der blev indgået en aftale, hvor alle parter blev enige om at anvende de overskydende midler fra 2016 med et klart fokus på renovering af bygninger, herunder særligt skoler. Aftalen betyder, at alle skoler – med undtagelse af én, der bliver omfattet af Budget 2018 – vil have været igennem en renovering. Der er lagt op til, at der efterfølgende vil være fokus på renovering af socialområdets institutioner.
- Anden del af aftalen – ‘Klar til flere københavnere’ – indebærer et fokus på tidlig planlægning af investeringer.

Organisationssiden bemærkede hertil, at arbejdet med renovering og nybyggeri på skoleområdet har stået på længe, og der er gjort en kæmpe indsats, som man efterhånden er ved at være i mål med.

6) Orientering om debatten vedr. udligningssystemet

Mads Grønvall præsenterede et oplæg om debatten vedrørende udligningssystemet. Oplægget er *vedlagt*.

Organisationssiden bemærkede hertil følgende:

- Organisationerne vil udarbejde en pixi-udgave af, hvad der er på spil.
- Der blev spurgt til baggrunden for at indgå i alliancen 'Stop Forskelsbehandlingen Nu'.

Ledelsessiden svarede, at kommunerne generelt er delt imellem provinskommuner og hovedstadskommuner i den aktuelle udligningsdebat.

7) Evt.

Ingen bemærkninger.