



Referat af CSO's møde den 9. november 2017

Dato: 9. november 2017
Tid: Kl. 11.30 – 13.30
Sted: Rådhuset, 1. sal, udv. vær. D
Mødedeltagere: Medlemmer af CSO

16. november 2017

Sagsnr.
2017-0255491

Dokumentnr.
2017-0255491-9

Sagsbehandler
Rasmus Simonsen

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Peter Stensgaard Mørch, ØKF
Adm. dir. Bjarne Winge, BIF
Adm. dir. Katja Kayser, SUF
Adm. dir. Nina Eg Hansen, SOF
Adm. dir. Pernille Andersen, TMF

Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Købehavns Læreforening
Formand Britt Petersen, FOA/LFS
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk
Socialrådgiverforening, Region Øst
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA SOSU
Faglig sekretær Caja Bruhn, 3F København

Særlige deltagere

Chefkonsulent Kirstine Hovgaard Rubinstein, KS (deltog under pkt. 2)
Specialkonsulent Christina Bundgaard, BUF (deltog under pkt. 2)
HR-konsulent Mette Rasmussen, KFF (deltog under pkt. 2)
Konsulent Lene Andersen, DLF (deltog under pkt. 2)
Fuldmægtig Mira Hansen, BIF (deltog under pkt. 2)
Kontorchef Nina Hemmersam, BUF (deltog under pkt. 3)
Sektionschef David Salomonsen, KEID (deltog under pkt. 4)

Sekretariatsmedarbejdere

Direktør Ivan Kristoffersen, KS
Centerchef Lene Munck, KS
Kontorchef Rune Lyngvig Jespersen, ØKF
Chefkonsulent Iben Rønholt, ØKF
Fuldmægtig Rasmus Simonsen, ØKF
Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Afbud

Adm. dir. Mette Touborg, KFF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
Dir. Mads Grønvall, ØKF
Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF

Direktionssekretariatet

Københavns Rådhus, Rådhuspladsen
|
1599 København V

EAN nummer
5798009800299

Dagsorden

1) Godkendelse af referat fra mødet den 7. september 2017.

Referat var *vedlagt*.

2) Det Sociale Kapitel

Temagruppen Det Sociale Kapitel afrapporterer én gang årligt om arbejdet til CSO. Formålet er at tage en generel drøftelse af kommunens indsats ift. Det Sociale Kapitel.

Vedlagt var afrapportering fra Temagruppen, findings på opfølgning, benchmark af særlige jobordninger og oversigt over fleksjob og fleksjobpuljen.

3) Orientering om pionerprojektet i BUF

Projektet havde til formål at forebygge nedslidende rutiner og arbejdsgange og blev gennemført i perioden november 2010 til juni 2014. CSO orienteres om projektets effekt og erfaringerne i øvrigt.

Vedlagt var pjece med erfaringer fra projektet.

4) Orientering om CSR-enheden i KEID

På opfordring fra de faglige repræsentanter orienteres CSO om arbejdet med sociale klausuler og den nyetablerede enhed.

5) Orientering om Københavns LGBT+ politik

Borgerrepræsentationen vedtog den 24. august 2017, at der skal udarbejdes en LGBT+ politik for København, som skal fremlægges til politisk behandling senest medio november. CSO orienteres om arbejdet med politikken og indhold heraf. *Vedlagt* var covernotat til dagsordenspunktet, indstilling vedr. LGBT+ politik, KK LGBT+ politik og oplæg om LGBT+ personers arbejdsmiljø.

6) Budget 2018

Borgerrepræsentationen vedtog den 5. oktober 2017 budget 2018. Der vil blive redegjort for budgettet.

7) Fokus på den danske model i kommunerne. Rapport om MED-samarbejdet og parts-samarbejdet i kommunerne

KL og Forhandlingsfællesskabet har taget temperaturen på MED-systemet i alle landets kommuner og KK. CSO drøfter resultaterne af rapporten. *Vedlagt* var brev fra KL til CSO og rapport om MED-samarbejde.

8) Eventuelt

1) Godkendelse af referat fra mødet den 7. september 2017.

Referatet blev godkendt.

2) Det Sociale Kapitel

Chefkonsulent **Kirstine Hovgaard Rubinstein** (KS) præsenterede Temagruppens arbejde, og at kommunen især i forhold til oprettelsen af fleksjob klarer sig godt. Det forventes, at kommunen i 2017 opnår måltallet for oprettelse af fleksjob. Der er forskel på, hvordan forvaltningerne bruger flekspuljen, hvorfor det blev anbefalet, at der fremadrettet kun bliver fulgt op på opfyldelse af måltal for fleksjob frem for på brugen af flekspuljen. For så vidt angår støttet beskæftigelse, herunder virksomhedspraktik, løntilskud og nyttejob har kommunen udfordringer med at opnå måltallene. Det blev foreslået, at temagruppen kunne lægge op til en drøftelse af rummelighedsbegrebet i 2018.

Organisationsiden bemærkede følgende:

- Det er en politisk beslutning, hvorvidt man ønsker at fjerne opfølgningen på brugen af flekspuljen.
- Der bør kigges nærmere på, hvilke dokumentationskrav, der stilles for at ansætte medarbejdere i fastholdelsesfleksjob.
- At Temagruppen i deres arbejde bør have fokus på barrierer og udfordringer forbundet med fastholdelsesfleksjob, hvor det samtidig ville være nyttigt med tal på området.
- At der herudover eksisterer et dilemma i forhold til, at det for den enkelte kommunale arbejdsplads er vanskeligt at sikre, at de politiske vedtagne måltal vedr. sygefravær opfyldes og samtidigt sikre, at arbejdspladsen har en høj grad af rummelighed.

Fra **ledelsessiden** blev følgende bemærket:

- KK har fokus på, inden for de i lovgivningen gældende rammer, at guide arbejdsgiverne, så de har kendskab til mulighederne for at ansætte medarbejdere på andre vilkår end ordinære ansættelser.
- Måltalsopfyldelsen på fleksjob vidner om, at måltal som incitament for at oprette fleksjobstillinger fungerer. Derfor foreslås det, at det på et senere tidspunkt i CSO drøftes, hvad den rette model for måltal og/eller puljer er.
- At der er brug for mere viden om KK's brug af fastholdelsesfleksjob for at kvalificere drøftelsen af brugen af ordningen og evt. barrierer forbundet hermed, herunder data på, hvordan det var før og efter reformen.

Peter Stensgaard Mørch konkluderede, at Temagruppen til brug for en drøftelse i CSO tilvejebringer viden om KK's brug af fastholdelsesfleksjob, og at en eventuel afskaffelse af opfølgning på flekspuljen er en politisk beslutning.

Temagruppen fik desuden til opdrag at forberede en drøftelse i CSO af rummelighedsbegrebet på et senere møde, hvor der fokuseres på de centrale elementer.

3) Orientering om pionerprojektet i BUF

Kontorchef **Nina Hemmersam** (BUF) holdt et oplæg om pionerprojektet og erfaringerne fra projektet. Hun bemærkede, at resultaterne fra projektet bl.a. indgår i BUF's MED-aftale, og at den udarbejdede pjece med erfaringerne fortsat er aktuel. Oprettelsen af trio-samarbejdet udspringer bl.a. af projektet. Derudover er forskningsresultater fra projektet eksempelvis vedr. Social Kapital indskrevet i modellen 'Huset', som er udarbejdet af KL og Forhandlingsfællesskabet. Vigtigheden af et kontinuerligt fokus blev understreget, hvis indsatserne skal blive en succes.

Præsentationen er *vedlagt*.

Organisationssiden bemærkede følgende:

- At det i projektet viste sig, at de arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere i fællesskab var enige om kerneopgaven, samtidig opnåede bedre resultater.
- Erfaringerne fra projektet er fortsat gyldige og kan af den enkelte arbejdsplads omsættes til nogle konkrete initiativer.
- At der bør arbejdes for yderligere at udbrede erfaringerne med projektet i KK.

Fra **ledelsessiden** blev følgende bemærket:

- Projektet har vist, at det er vigtigt, at den enkelte arbejdsplads aktivt arbejder med at sikre, at både ledere og medarbejdere er enige om kerneopgaven.
- Et kontinuerligt fokus på resultater og erfaringer med projektet er vigtigt for at opretholde et godt arbejdsmiljø.
- BUF og LFS kan såfremt det efterspørges komme ud på arbejdspladsen og give inspiration til det videre arbejde.

4) Orientering om CSR-enheden i KEID

Sektionschef **David Salomonsen** (KEID) holdt et oplæg om den nyetablerede CSR-enhed i KEID. Enheden står for en kontrolindsats, hvor enheden ud fra en risikobetragtning eksempelvis via kontrol og stikprøver tjekker, at leverandørerne overholder kommunens arbejdsklausul og uddannelsesklausul. Endelig har enheden en funktion som rådgiver for de af kommunens enheder, som gennemfører udbud.

Præsentationen er *vedlagt*.

Organisationssiden bifaldt kommunens arbejde med uddannelses- og arbejdsklausuler og anførte, at det er et godt brand for KK.

Organisationssiden anførte endvidere, at spørgsmålet hænger fint sammen med det fælles arbejde med revision af retningslinjerne for udbud, udliciteringer og omorganiseringer. Endelig spurgte de til, hvor mange udbudsprocesser enheden kan deltage i, om enheden har præsenteret sig for forvaltningerne og om enheden også kontrollerer leverandører, der har indgået overenskomst.

David Salomonsen svarede, at der er fokus på alle aftaler på tværs af KK og spurgte ind til, hvordan information om klausulerne kan udbredes. Derudover blev det bemærket, at der både bliver ført kontrol

med leverandører, der har indgået overenskomster, og leverandører som ikke er omfattet af overenskomst.

Det blev aftalt, at enheden på et senere tidspunkt forelægger en statusopgørelse for CSO indeholdende blandt andet antallet af kontroller og typer af overtrædelser, enheden har konstateret.

5) Orientering om Københavns LGBT+ politik

Peter Stensgaard Mørch indledte med at redegøre for, at punktet indeholder to dele. Både et forslag til en LGBT+ politik for kommunen baseret på et medlemsforslag fra BR. Derudover et oplæg til, hvordan der kan måles og følges op på trivslen blandt LGBT+ personer ansat i KK baseret på et medlemsforslag fra ØU.

Ad LGBT+ politikken

Peter Stensgaard Mørch indledte med at redegøre for, at politikken, der primært indeholder KK's indsatser rettet mod borgerne, er tilvejebragt med bidrag fra alle forvaltninger. **Peter Stensgaard Mørch** bemærkede endvidere, at den BR-vedtagne tidsplan for arbejdet havde været meget stram. Endvidere bemærkede **Peter Stensgaard Mørch**, at ØU på mødet den 7. november 2017 besluttede at forlænge tidsplanen for forelæggelse af politikken for BR.

Organisationssiden bemærkede, at det er uhensigtsmæssigt at udarbejde en politik rettet mod én specifik minoritetsgruppe, og at der i stedet bør udarbejdes en mangfoldighedspolitik, hvori LGBT+ området kan indgå.

Ad trivselsmåling

Angående hvordan der kan måles og følges op på trivslen blandt LGBT+ personer ansat i KK redegjorde **Peter Stensgaard Mørch** for, at oplægget indeholder et udkast til en proces herfor, samt et udkast til principper for arbejdet.

Organisationssiden bemærkede, at indholdet af trivselsmålingen er aftalestof, og at man fra **organisationssiden** ikke er villig til at åbne spørgerammen i trivselsundersøgelsen med henblik på at medtage spørgsmål rettet mod én minoritetsgruppe. Endvidere bemærkede **organisationssiden**, at såfremt spørgerammen skal åbnes på denne måde, bør det være i form af et generelt spørgsmål om, hvorvidt man som medarbejder har oplevet diskrimination. Endelig blev det bemærket, at spørgsmål vedrørende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer kunne medtages i den kommende trivselsundersøgelse, hvis spørgerammen skal revideres.

6) Budget 2018

Peter Stensgaard Mørch indledte med at orientere om, at Borgerrepræsentationen den 5. oktober 2017 vedtog Budget 2018.

Organisationssiden bemærkede, at KK's tværgående investeringscases bør forelægges for CSO. Der blev i øvrigt gjort opmærksom på, at medarbejdere, som arbejder med Kvantum, fortsat er skeptiske overfor businesscasen, hvorfor man løbende vil følge implementeringen i 2018. **Organisationssiden** forbeholder sig retten

til at gøre politikerne opmærksom på eventuelle problemstillinger med Kvantum og businesscasen.

Peter Stensgaard Mørch konkluderede, at de enkelte forvaltningers HovedMED behandler de konkrete investeringscases. De tværgående investeringscases vil fremadrettet blive fremsendt CSO til orientering.

7) Fokus på den danske model i kommunerne. Rapport om MED-samarbejdet og parts-samarbejdet i kommunerne

Peter Stensgaard Mørch indledte med at redegøre for, at den udarbejdede rapport om samarbejdet belyser, hvad der i MED-samarbejdet er velfungerende, herunder hvordan samarbejdet i KK forløber.

Organisationssiden bemærkede, at styrken i MED-aftalerne kommer til syne, når der er et behov for at få et samarbejde til at fungere. Samtidig er der intet i undersøgelsen, der antyder, at MED-samarbejdet i KK bør justeres. Endvidere blev det bemærket, at rapporten anskuer, at ledelsen har brug for TR, og at TR har brug for en tydelig ledelse.

Organisationssiden rykkede i øvrigt for en hurtig afslutning på arbejdet i den arbejdsgruppe, som CSO nedsatte på mødet den 1. september 2016, vedrørende eventuelle barrierer, udfordringer, muligheder osv. ved en eventuel etablering af et fælles HovedMED i KK. Spørgsmålet behandles på et kommende møde i CSO, og i givet fald også kan indgå i OK-18.

8) Eventuelt

Ingen bemærkninger.