



Referat af møde i CSO den 12. december 2019

MØDEDATO 12. december 2019
TID 11.30-13.30
STED Rådhuset, 1. sal udv.vær. D
MØDEDELTAGERE

For A-siden:

- Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
- Dir. Mads Grønvall, ØKF
- Adm. dir. Mette Touborg, KFF
- Adm. dir. Nina Eg Hansen, SOF
- Adm. dir. Katja Kayser, SUF
- Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
- Adm. dir. Søren Wille, TMF

For B-siden:

- Formand Britt Petersen, FOA/LFS
- Formand Lars Sørensen, Københavns Lærerforening
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
- Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
- Kredsformand Mette Sofie Haulrich, Dansk Sygeplejeråd
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS
- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening

Særlige deltagere:

- Teamleder Maja Kaspersen (deltog under punkt 3)

Sekretariat:

- Direktør Ivan Kristoffersen, KS
- Centerchef Lene Munck, KS
- Kontorchef Lotte Pedersen, KS
- Sekretariatschef Ditte Steen, ØKF
- HR-konsulent Søren Riis Mikkelsen, KS
- Chefkonsulent Lars Daugaard, KFF

Afbud

- Adm. dir. Tanja Franck, BIF
- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
- Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA SOSU
- Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF

12. december 2019

Sagsnummer
2019-0270047

Dokumentnummer
2019-0270047-5

Sagsbehandler
Søren Riis Mikkelsen

Koncernservice
Team for Koncern HR
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809421

- Kreds næstformand Signe Hagel Andersen, Dansk Sygeplejeråd (børsel)

Dagsorden

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 31. oktober 2019

Referat af mødet er *vedlagt*.

2) Tilføjelse i sygefraværspolitikkerne vedr. terminalt syge medarbejdere

CSO orienteres om Økonomiforvaltningens oplæg til håndtering af Borgerrepræsentationens beslutning fra 22. juni 2016 i forhold til Socialistisk Folkepartis medlemsforslag om sygefraværspolitik for medarbejdere i den terminale fase.

Vedlagt er en indstilling til CSO om Økonomiforvaltningens oplæg til håndtering samt medlemsforslaget stillet af Socialistisk Folkeparti.

3) Udmøntning af mulighed for betalt ferie på forskud i Københavns Kommune i forbindelse med implementering af den nye ferieaftale

CSO orienteres om Kredsen af administrerende direktørers beslutning vedr. udmøntning af mulighed for betalt ferie på forskud i Københavns Kommune i forbindelse med implementering af den nye ferieaftale.

Vedlagt er et notat til CSO om muligheden for betalt ferie på forskud.

4) Afslutning på sikkerhedsbrud i Se Personalesag i Serviceplatformen

CSO orienteres om afslutningen på sikkerhedsbruddet i selvbetjeningsløsningen Se Personalesag, der blev opdaget i juni 2019.

Vedlagt er en indstilling til CSO om afslutningen på sikkerhedsbruddet.

5) Implementering af Charter for arbejdsfællesskaber i Københavns Kommune

De administrerende direktører giver en mundtlig orientering til CSO om forventede tiltag til implementering af Charter for arbejdsfællesskaber i de enkelte forvaltninger.

6) Temadrøftelse om deltid/fuldtid i Københavns Kommune

Der lægges op til en indledende drøftelse af deltids- og fuldtidsbeskæftigelse i Københavns Kommune, herunder bl.a. i lyset af KL's og Forhandlingsfællesskabets fælles projekt om Fokus på Fuldtid.

Vedlagt er et notat, der bl.a. viser status på deltids- og fuldtidsbeskæftigelse i Københavns Kommune.

7) Eventuelt

Referat

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 31. oktober 2019

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2) Tilføjelse i sygefraværspolitikkerne vedr. terminalt syge medarbejdere

Søren Hartmann Hede præsenterede den passus, som Økonomiforvaltningen har foreslået indskrevet i forvaltningernes sygefraværspolitikker: *"Som udgangspunkt afskediges ikke medarbejdere, der er i den sidste del af den terminale fase. Der vil dog altid blive foretaget en konkret og individuel vurdering"*. Økonomiforvaltningens intention har været dels at sende et klart signal om, at der skal tages hensyn til terminalt syge medarbejdere, dels at iagttage, at Københavns Kommune som arbejdsgiver i de enkelte personalesager fortsat er nødt til at anlægge konkrete, individuelle vurderinger. Københavns Kommune må ikke indføre et generelt forbud mod at afskedige bestemte medarbejdere, idet det er i strid med forbuddet mod at sætte *skøn under regel*. Ligeledes vil et generelt forbud mod afskedigelse heller ikke være i overensstemmelse med en forsvarlig forvaltning af kommunens økonomi.

Britt Petersen svarede, at det for organisationerne i høj grad handler om, at den foreslåede passus skal afspejle intentionen i Socialistisk Folkepartis forslag fra 2016 om, at der skal tages særligt hensyn til terminalt syge medarbejdere i afskedigelsesager, herunder at de ikke imod deres vilje kan afskediges, hvis de er i den terminale fase. På den baggrund var organisationsiden ikke enig i den foreslåede formulering.

Søren Hartmann Hede foreslog på baggrund heraf, at anden del af passussen *"Der vil dog altid blive foretaget en konkret og individuel vurdering"* slettes. Det blev dog samtidigt understreget, at alle skal være bevidste om, at ledelsen i alle sager fortsat vil skulle anlægge individuelle, konkrete vurderinger. Det bakkede hele CSO op om. Således bliver Økonomiforvaltningens indstilling over for Økonomiudvalget at anbefale Borgerrepræsentationen, at forvaltningerne pålægges at indarbejde passussen *"Som udgangspunkt afskediges ikke medarbejdere, der er i den sidste del af den terminale fase"* i deres respektive sygefraværspolitikker.

3) Udmøntning af mulighed for betalt ferie på forskud i Københavns Kommune i forbindelse med implementering af den nye ferieaftale

Maja Kaspersen præsenterede kredsens af administrerende direktørs beslutning om, hvordan muligheden for at afholde betalt ferie på forskud udmøntes i Københavns Kommune. Muligheden for at afholde 1.-

5. ferieuge som betalt ferie på forskud begrænses ikke, og beslutningen gælder på tværs af hele Københavns Kommune. Det betyder, at Københavns Kommune udmønter muligheden fuldt ud, som den er beskrevet i den nye ferieaftale.

Organisationssiden bakkede op om beslutningen.

4) Afslutning på sikkerhedsbrud i Se Personalesag i Serviceplatformen

Ivan Kristoffersen orienterede om afslutningen på sagen om det sikkerhedsbrud i selvbetjeningsløsningen *Se Personalesag*, der desværre fandt sted i perioden den 29. marts 2019 til den 7. juni 2019, hvor selvbetjeningsløsningen blev lukket ned. CSO blev den 5. juli 2019 orienteret skriftligt om hændelsesforløbet. Det blev understreget, at det er en fejl, som Koncernservice har ansvaret for. Det har desværre resulteret i, at ledere og stedfortrædere har haft mulighed for uretmæssigt at tilgå private borgeroplysninger om egne medarbejdere, som enten er eller har været borgere i Københavns Kommune.

De forurettede er underrettet om sagen, og den anses dermed nu for at være afsluttet: Den personalejuridiske proces er håndteret, og Koncernservice forventer, at systemet – som har været midlertidigt lukket, siden fejlen blev opdaget – er klar til brug igen i januar 2020. Koncernservice har lært meget af sagen, men må samtidig erkende, at det formentlig ikke er sidste gang, der vil opstå problemer i forbindelse med overgangen til digitale løsninger.

Britt Petersen bemærkede, at organisationssiden tog orienteringen til efterretning og tilføjede, at der i kontaktudvalgsmødet kun havde været spørgsmål i forhold til, om der er nogle ledere, der er blevet indkaldt til tjenstlig samtale. Da hun selv havde været bisidder til en tjenstlig samtale, vidste hun, at der var blevet fulgt op.

Ivan Kristoffersen bekræftede dette.

5) Implementering af Charter for arbejdsfællesskaber i Københavns Kommune

Søren Hartmann Hede indledte punktet med at orientere om, at Borgerrepræsentation den 22. august – i forlængelse af Økonomiudvalgets og CSO's fællesmøde den 13. august – godkendte Charter for arbejdsfællesskaber. Efterfølgende blev der i forhandlingerne om budget 2020 afsat 5 mio. kr. til forankring og implementering i forvaltningerne.

Søren Hartmann Hede informerede endvidere om Økonomiforvaltningens planlagte implementeringsproces, der er udarbejdet af en arbejdsgruppe under forvaltningens Hoved-MED. På forvaltningens

Hoved-MED den 11. december var der bred opbakning til processen, der indebærer, at alle enheds-MED og chefgrupper i ØKFs enheder samt alle centre og kontorer i løbet af 2020 skal drøfte arbejdsfællesskaber. Det sker med bistand fra Arbejdsmiljø København, der faciliterer de lokale drøftelser.

Tobias Børner Stax fortalte, at Børne- og Ungdomsforvaltningen har arbejdet med arbejdsfællesskaber i lang tid, og at begrebet derfor ikke er nyt for hverken forvaltningens ledere eller medarbejdere. Arbejdsfællesskaber er et godt redskab, der på samme tid bidrager til et kontinuerligt fokus på både kerneopgaven og tillidsdagsordenen. Forvaltningens Hoved-MED har på flere møder drøftet arbejdsfællesskaber, og lige nu handler drøftelserne om at sikre, at ledere og medarbejdere er enige om betydningen af arbejdsfællesskaber som begreb. Borgerrepræsentationens vedtagelse af charteret fungerer derfor som fin opbakning til forvaltningens arbejde med arbejdsfællesskaber.

Nina Eg Hansen udtrykte også tilfredshed med Borgerrepræsentationens vedtagelse af charteret, og fortalte, at der i Socialforvaltningen igennem lang tid har været fokus på arbejdsfællesskaber. Vedtagelsen af charteret er med til at skabe fornyet fokus på området. Under forvaltningens Hoved-MED er der nedsat en styregruppe, der i januar ser nærmere på, hvordan der skal arbejdes videre med arbejdsfællesskaber.

Søren Wille orienterede om, at Teknik- og Miljøforvaltningen i flere år har arbejdet aktivt med tillidsdagsordenen. Forvaltningen har været igennem flere kriser det seneste år, og identiteten skal nu genopbygges og reformuleres. I dette arbejde er arbejdsfællesskaber et vigtigt redskab. Under Hoved-MED er der nedsat en arbejdsgruppe, som i januar vil komme med anbefalinger til, hvordan forvaltningen skal forankre arbejdsfællesskaber i organisationen.

Katja Kayser fortalte, at Borgerrepræsentationens vedtagelse af charteret kommer i fin forlængelse af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens målrettede indsats med arbejdsfællesskaber de sidste par år. I 2016 blev der udarbejdet et ledelsesgrundlag, hvor bl.a. tillid er en af de centrale værdier. Forvaltningens Hoved-MED vil på sit kommende møde beslutte, hvordan der i 2020 skal arbejdes videre med arbejdsfællesskaber.

Mette Touborg fortalte, at charteret kommer som en naturlig forlængelse af det arbejde med tillidsdagsordenen, der allerede er gjort i Kultur- og Fritidsforvaltningen. I november var der i forvaltningen en arbejdsmiljødag, hvor der bl.a. var et inspirationsoplæg fra Børne- og

Ungdomsforvaltningen om arbejdsfællesskaber. De konkrete indsatser for 2020 bliver drøftet på det kommende møde i Hoved-MED.

Tanja Franck var fraværende, hvorfor der ikke blev givet en status for Beskæftigelses- og integrationsforvaltningens forventede tiltag.

Britt Petersen kvitterede for orienteringerne og påpegede, at det er positivt, at forvaltningerne allerede nu arbejder aktivt med arbejdsfællesskaber, og også planlægger at gøre det i 2020. Der blev også gjort opmærksom på, at forvaltningerne har mulighed for at søge midler hos SUM-Styregruppen i forbindelse med implementeringstiltag m.v. SUM-Styregruppen administrerer en pulje af restmidler, der stammer tilbage fra dengang, Københavns Kommune var selvstændig forhandlingspart på overenskomstområdet. SUM-midlerne, som udgør omkring 6 mio. kr., er midler til udviklingsmæssige aktiviteter inden for det personalepolitiske område. For nærmere information herom kan kon-torchef **Lotte Pedersen** (hv4h@kk.dk) kontaktes.

Søren Hartmann Hede afsluttede punktet med at nævne, at der vil være både en midtvejsstatus og en slutevaluering på implementeringsarbejdet til CSO. Begge evalueringer vil være mundtlige.

Britt Petersen bakkede op om, at processen omkring charteret skal være så ubureaukratisk som muligt, hvorfor organisationsiden ikke forventer, at der skal skrives lange notater om status og evaluering.

6) Temadrøftelse om deltid/fuldtid i Københavns Kommune

Med udgangspunkt i et oplæg af **Lotte Pedersen** om deltids- og fuldtidsbeskæftigelse i Københavns Kommune drøftede CSO bl.a., hvilket behov der er for, at flere medarbejdere går på fuldtid eller op i tid.

Britt Petersen fortalte, at der inden for faggrupperne er stor forskel på, om medarbejderne ønsker deltids- eller fuldtidsbeskæftigelse. Derudover er det svært at få et overblik over, hvor mange, der egentlig ønsker at gå op i tid. I forlængelse heraf blev det konstateret, at ingen af medlemmerne på organisationsiden og ej heller i kontaktudvalget har kendskab til, at rammeaftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal bliver anvendt.

Mimi Bargejani fortalte, at hun vurderer, at omkring 80% af medlemmerne på FOA/KLS' område ønsker at gå op i tid. Det er dog rigtig svært, og i dag er det ganske få, der er på fuldtid.

Mette Sofie Haulrich fortalte, at Dansk Sygeplejeråd ringer til nyuddannede et halvt år efter endt uddannelse og taler med dem om deres

ansættelse. Der er et stort potentiale i at oplyse og informere de studerende om fuldtid, og hvad det indebærer.

Nina Eg Hansen påpegede, at Socialforvaltningen arbejder meget med dette område, idet der mangler arbejdskraft – særligt sundhedsfagligt personale. Der er måske behov for også at undersøge, hvad der skal til for, at medarbejderne ønsker at gå op i tid. Præferencerne afspejler formentlig i høj grad kulturen på de enkelte arbejdspladser.

Lars Sørensen påpegede, at det er vigtigt i denne snak også at huske på at have fokus på fastholdelse af de medarbejdere, vi har i dag. Her kan arbejdsfællesskaber bl.a. være en del af løsningen.

Katja Kayser nævnte, at der formentlig er lige så mange, der ønsker at gå ned i tid som op i tid. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejdes der med KL's indsatsplan om, hvordan man kan få medarbejdere op i tid. Det forholder sig dog sådan, at mange ikke ønsker at komme på fuldtid. Derfor arbejdes der ikke nødvendigvis på, at flere skal fra deltid til fuldtid, men nærmere, at flere skal fra deltid og op i tid.

Britt Petersen nævnte, at drøftelsen om deltid/fuldtid med fordel kan indgå i den under CSO nedsatte arbejdsgruppes arbejde og drøftelser, der skal se nærmere på Københavns Kommunes fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer. Ligeledes er det oplagt, at forvaltningernes Hoved-MED drøfter udfordringerne lokalt.

Søren Hartmann Hede bemærkede, at der generelt set er usikkerhed om, hvor stor efterspørgslen er inden for de enkelte medarbejdergrupper om at komme op i tid og tilføjede, at et fornuftigt udgangspunkt må være at have større klarhed om, hvad ønskerne og behovene egentlig er. I forlængelse heraf blev det konkluderet, at dette bl.a. er et af de temaer som arbejdsgruppen under CSO skal beskæftige sig med. Der præsenteres på det kommende CSO-møde den 12. marts et oplæg til et kommissorium for arbejdsgruppen.

7) Eventuelt

Der var intet til eventuelt.