



## Referat af møde i CSO den 20. juni 2019

MØDEDATO 20. juni 2019  
TID 12.30-14.00  
STED Rådhuset, 1. sal udv.vær. D  
MØDEDELTAGERE

### For A-siden:

- Adm. dir. Peter Stensgaard Mørch, ØKF
- Dir. Mads Grønvall, ØKF
- Adm. dir. Mette Touborg, KFF
- Adm. dir. Nina Eg Hansen, SOF
- Adm. dir. Katja Kayser, SUF
- Konst. adm. dir. Michel Schilling, TMF

### For B-siden:

- Formand Britt Petersen, FOA/LFS
- Formand Lars Sørensen, Københavns Lærerforening
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
- Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA SOSU
- Faglig sekretær Caja Bruhn, 3F København
- 2. kreds næstformand Signe Hagel Andersen, Dansk Sygeplejeråd, Kreds hovedstaden

### Særlige deltagere:

- Direktør Thomas Jakobsen, KFF (deltog under pkt. 3)
- Direktør Mikala Kreiser, KEID (deltog under pkt. 3)
- HR-konsulent Charlotte Kjær, KS (deltog under pkt. 4)
- Chefkonsulent Kirstine Hovgaard Rubinstein, KS (deltog under pkt. 5)

### 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

**2. juli 2019**

Sagsnr.  
2019-0133581

Dokumentnr.  
2019-0133581-8

Sagsbehandler  
Søren Riis Mikkelsen

Koncernservice  
Team for Koncern HR

Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN nummer  
5798009809421

## Afbud

- Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
- Adm. dir. Tanja Franck, BIF
- Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF
- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
- Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
- Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd

## Dagsorden

### 1) Godkendelse af referat fra mødet den 14. marts 2019

Referat er *vedlagt*.

### 2) Orientering om og status på Digitaliseringsredegørelsen

Økonomiforvaltningen orienterer om og giver en status på, hvilke emner og problematikker, der er behandlet i Digitaliseringsredegørelsen. Selve redegørelsen er lagt til beslutning i ØU den 11. juni 2019.

Præsentationsslides er *vedlagt*.

### 3) Orientering fra Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID) samt Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) om status på aktuelle projekter

KEID giver en orientering om aktuelle projekter i forhold til: 1) Styrket indkøbsorganisation, 2) Indvendigt vedligehold, 3) Etablering af rengøringsfællesskab. KFF orienterer om status på projektet om arealpleje.

### 4) Opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2019

Der gives en præsentation af resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2019. Endvidere lægges der op til en drøftelse af resultaterne.

*Vedlagt* er indstillingen til CSO om opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2019 samt den samlede trivselsundersøgelse for Københavns Kommune og trivselsundersøgelserne for de syv forvaltninger.

### **5) Midtvejsevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0**

Der gives en orientering om midtvejsevalueringen af Frisættelsesforsøg 2.0.

Økonomiudvalget besluttede den 4. december 2018, at der i første halvdel af 2019 skulle gennemføres en midtvejsevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0. Midtvejsevalueringen skulle forelægges CSO og ØU medio 2019.

*Vedlagt* er orienteringen til CSO om midtvejsevalueringen af Frisættelsesforsøg 2.0 samt midtvejsevalueringer fra Kultur- og Fritidsforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

### **6) Anvendelse af GPS i køretøjer som kontrolforanstaltning**

På seneste møde i CSO den 14. marts 2019 anførte medarbejdersiden, at man var stødt på en problemstilling fra Teknik- og Miljøforvaltningens Hoved-MED, der af Intern Revision var blevet bedt om at ændre en aftale om GPS-data vedrørende ledelsestilsyn. Det blev aftalt, at ledelsen ville undersøge sagen og vende tilbage.

*Vedlagt* er notat vedr. anvendelse af GPS i køretøjer som kontrolforanstaltninger inkl. Personalejura og Forhandlings vurdering af de retlige rammer.

### **7) Evt.**

## Referat

### 1) Godkendelse af referat fra mødet den 14. marts 2019

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

### 2) Orientering om og status på Digitaliseringsredegørelsen

**Peter Stensgaard Mørch** informerede om, at Københavns Kommunes Digitaliseringsredegørelse blev forelagt for og godkendt af Økonomiudvalget på mødet den 11. juni 2019.

Redegørelsen bygger på to konsulentrapporter, der belyser potentialer og muligheder ved øget brug af IT og digitalisering i forbindelse med arbejdsudførelse. Når rapporterne er færdige, eftersendes de til CSO.

Redegørelsen skal være med til at sætte rammen for Københavns Kommunes digitaliseringsarbejde samt sikre, at vi bliver ved med at gå forrest i digitaliseringsarbejdet. Ligeledes skal den være med til dels at sikre, at forvaltningerne bliver endnu skarpere på digitaliseringsområdet dels, at der leveres den bedst mulige service for pengene.

Samtidig skal redegørelsen være med til at bidrage til, at Københavns Kommune imødekommer ambitionen om at være blandt de fremmeste offentlige organisationer i Danmark til at bruge IT og teknologi. Foruden fastsættelsen af den overordnede ramme for arbejdet med IT og teknologi foreslår redegørelsen også iværksættelsen af en række konkrete projekter.

Lige nu udarbejdes en række budgetnotater, som kommer til at indgå i budgetforhandlingerne efter sommerferien.

**Britt Petersen** informerede om, at organisationssiden som udgangspunkt ikke har nogle indsigelser i forhold til redegørelsen, men betonede vigtigheden af, at medarbejderne inddrages, når der laves projekter på tværs af forvaltningerne. Der blev ikke efterspurgt flere arbejdsgrupper, men inddragelsen skal sikre, at de medarbejdere, der har et fagligt kendskab kan være med til at sikre, at de identificerede potentialer i projekterne indfries.

**Peter Stensgaard Mørch** bemærkede afslutningsvis, at medarbejderinddragelse har værdi og uddybede, at rigtig meget IT og teknologi allerede er blevet implementeret rigtig fint i kommunen. Det er vigtigt, at vi alle husker på, at Københavns

Kommune mange steder er lykkedes med at integrere IT og teknologi i de nuværende arbejdsgange.

### **3) Orientering fra Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID) samt Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) om status på aktuelle projekter**

Under punktet deltog direktør **Mikala Kreiser**, Direktør i KEID, og **Thomas Jakobsen**, direktør i Kultur- og Fritidsforvaltningen, som præsenterede projekterne med udgangspunkt i *vedlagte* slides.

#### Punkt a. Styrket indkøbsorganisation

**Mikala Kreiser** orienterede om, at der lige nu arbejdes på at lave et organisatorisk setup og dermed sikre implementeringen af styrket indkøbsorganisation på tværs af alle forvaltninger og interessentgrupper. Endvidere arbejdes der på at fordele effektiviseringsmål mellem forvaltningerne. Formålet er at sikre opfyldelse af måltallet for årlige indkøbseffektiviseringer (50 mio. kr.) samt en mere gennemskuelig indkøbsorganisation til gavn for brugerne.

Første del af implementeringen indebærer bl.a., at kategori-medarbejderne klædes på til de nye opgaver. Derfor undersøges nu mulighederne for kompetenceudvikling og uddannelsesforløb til de involverede medarbejdere.

Lige nu flyttes ingen medarbejdere mellem forvaltningerne, men det kan ske, at der er behov for justeringer heraf i 2020.

#### Punkt b. Etablering af rengøringsfællesskab

**Mikala Kreiser** orienterede om, at organiseringen er ved at være på plads samt, at de involverede personer (ledere, medlemledere, tilsynsassister og administrative medarbejdere) er informeret om projektet og dets formål. Der har været en proces, hvor alle involverede personer er blevet hørt ift. ønsker m.v. Ingen personer i de ovenfornævnte grupper er opsagt, dog er ganske få blevet varslet ændrede arbejdsvilkår og overgår til disse ved rengøringsfællesskabets opstart 1. januar 2020.

Ca. 575 medarbejdere flyttes organisatorisk fra forvaltningerne over til KEID og integreres i Center for Ejendomsservice.

#### Punkt c. Indvendig vedligeholdelse

**Mikala Kreiser** informerede om, at ved overførselssagen 2018/2019 blev en del af investeringsønsket til indvendigt vedligehold (7,8 mio. kr.) godkendt. Midlerne bruges til udvikling af 3 initiativer, hhv.: 1) En ny tydelig og fagligt funderet ansvarsfordeling for bygningsvedligehold, 2) en frivillig abonnementsordning for decentrale enheder og 3) en årlig opgørelse af anvendte midler.

Lige nu arbejdes på at gøre snitfladerne logiske og intuitive ift. ansvarsfordelingen for bygningsvedligehold. Der bliver oprettet et katalog, der visualiserer ansvarsfordelingen mellem KEID og den enkelte arbejdsplads. Implementering af den nye ansvarsfordeling træder i kraft pr. 1. januar 2020.

Der planlægges en række informationsmøder både for ledere og medarbejdere for at forberede dem til implementeringen og overgangen.

#### Punkt d. Arealpleje

**Thomas Jakobsen** orienterede om, at projektet udspringer af Borgerrepræsentationens beslutning fra marts 2019 om at igangsætte et projekt om arealpleje og viceværtsdrift i forbindelse med overførselssagen 2019.

Projektet er et pilotprojekt og søger at samle tværgående viceværtsopgaver (gårdmands- og viceværtsopgaver) i Københavns Kommune i én enhed, over en to-årig periode, på Amager. Projektet strækker sig fra 1. juni 2020 til 1. juni 2022.

Status lige nu er, at ca. 55 årsværk fra forvaltningerne samlet set flytter til Kultur- og Fritidsforvaltningen, men det er forholdsvist sandsynligt, at det tal ændrer sig en anelse inden projektets start.

**Thomas Jakobsen** fortalte endvidere, at der i projektet blandt de involverede er god og konstruktiv dialog. Der er også nedsat et midlertidigt MED, hvori business casen til pilotprojektet drøftes. Der er afholdt tre møder, og den modtagne feedback ift. projektet er givet videre.

**Thomas Jakobsen** svarede på forespørgsel, at det ikke er muligt at melde sig ud undervejs. Når projektet udløber i 2022, vil der dog blive evalueret på gode og dårlige ting i projektet og dets forløb.

#### 4) Opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2019

**Peter Stensgaard Mørch** informerede om, at svarprocenten for hele Københavns Kommune er flot. Ligeledes viser undersøgelsen, at trivslen på KK-niveau ser fin ud. Generelt set er der ikke de store udsving i forhold til den seneste trivselsundersøgelse i 2017. Der er dog desværre sket en lille stigning af tilfælde, hvor medarbejdere i Københavns Kommune har været udsat for krænkende adfærd (fysisk vold, mobning eller chikane). Dog er det væsentligt at bemærke, at stigningen i høj grad forekommer hos medarbejdergrupper, der i deres arbejdsdag har bruger- eller borgerkontakt. Det gør det dog ikke acceptabelt og ændrer ikke ved behovet for at følge op på hændelserne.

Herefter fik **Charlotte Kjær** ordet og kunne bakke op om, at svarprocenten igen i år er rigtig pæn for hele Københavns Kommune. Hun gav en kort præsentation af undersøgelsens resultater og viste, hvor der er sket en fremgang, og hvor der er status quo i forhold til TU17. I enkelte forvaltninger er der sket en lille tilbagegang ved få af temaerne.

**Charlotte Kjær** forklarede, at temaet 'Indflydelse' er blandt de temaer, der scorer lavest, og fortalte yderligere, at der i flere forvaltninger i forbindelse med opfølgingsarbejdet er stort fokus netop på dette tema. Udfordringen har været, at de spørgsmål, der relaterer sig til dette tema kan fortolkes på mange måder. Nogle har svaret på spørgsmålet i forhold til, om de oplever indflydelse på de nære arbejdsforhold, mens andre har forholdt sig til den overordnede indflydelse herunder hvilken retning forvaltningen eller Københavns Kommune bevæger sig. **Charlotte Kjær** informerede i den forbindelse om, at der ved udarbejdelse af spørgsmålene til den næste trivselsundersøgelse vil være større fokus på netop dette område og dermed sikre præcise formuleringer således, at der så vidt muligt undgås misforståelser.

**Katja Kayser** informerede om, at hændelser med vold/trusler primært sker på grund af omgang og kontakt med borgere med demens. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen viser det sig, at de, der hyppigst udsættes for krænkende situationer, er medarbejdere med under to års anciennitet.

**Mette Touborg** orienterede om, at udfordringer og problemer synliggjort i undersøgelsen er blevet drøftet både i Hoved-MED og på chefmøder. Det betyder, at der er stort

fokus på at undgå hændelser og situationer med krænkende adfærd for at skabe tryghed på arbejdspladsen.

**Nina Eg Hansen** fortalte, at hændelser med krænkende adfærd særligt knytter sig til kontakten med særlige borgergrupper. I de seneste to år er der arbejdet intensivt med området, og der er i forvaltningen enighed om, at det bl.a. handler om indretning og faglige metoder.

**Michel Schilling** fortalte, at resultaterne er drøftet i HovedMED og i Koncernledelsen, og at der generelt set arbejdes meget med opfølgning på resultaterne. Han uddybede, at til trods for, at Teknik- og Miljøforvaltningen har mange udegående medarbejdere, så er der forholdsvis få tilfælde med krænkende adfærd. En del af forklaringen herpå er det store fokus på at uddanne medarbejderne til at konfliktnedtrappe situationer. **Michel Schilling** påpegede endvidere nødvendigheden af, at opfølgningen på hændelser, hvor der er krænkende adfærd – og trivselsundersøgelsen generelt – i høj grad skal ske lokalt for at sikre de nødvendige handlinger.

**Mimi Bargejani** udtrykte, at det ville være en god investering i forhold til at sikre sig, at alle medarbejdere forstår spørgsmålene i undersøgelsen, at de lokale tillidsrepræsentanter får mulighed for at uddybe overfor deres kolleger, hvad der spørges ind til i undersøgelsen

**Caja Bruhn** spurgte ind til om man ved næste undersøgelse kan have spørgsmål med om arbejdsrelateret vold i fritiden.

**Charlotte Kjær** svarede, at der i TU19 var muligt at angive, hvor den krænkende adfærd har fundet sted, herunder indenfor eller udenfor arbejdstiden.

**Peter Stensgaard Mørch** konkluderede ved at påpege nødvendigheden af, at de enkelte forvaltninger arbejder seriøst med opfølgning på undersøgelsen og dens resultater.

## **5) Midtvejsevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0**

**Kirstine Rubinstein Hovgaard** informerede om, at Økonomiudvalget den 4. december 2018 besluttede, at Frisættelsesforsøg 2.0 skulle midtvejsevalueres i midten af 2019 og herefter præsenteres for Økonomiudvalget og CSO.



På den baggrund blev der orienteret om Kultur- og Fritidsforvaltningens, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens og Sundheds- og Omsorgsforvaltningens arbejde med frisættelse.

TMF og SOF har af forskellige årsager trukket sig ud af forsøgene, mens Børne- og Ungdomsforvaltningens arbejde med frisættelse følger den nye skolelederuddannelse, hvorfor der først evalueres på BUFs frisættelsesarbejde i forbindelse med slutevalueringen af Frisættelsesforsøg 2.0.

Økonomiforvaltningen gennemfører en slutevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0, der forelægges ØU og CSO i slutningen af 2020.

#### **6) Anvendelse af GPS i køretøjer som kontrolforanstaltning**

**Peter Stensgaard Mørch** indledte punktet med at fortælle, at sagen udspringer af en konkret problemstilling fra Teknik- og Miljøforvaltningen, hvor der har været spørgsmål om, i hvilket omfang ledelsen må og skal føre tilsyn med forvaltningens værdier, nærmere bestemt materiel og køretøjer.

**Michel Schilling** fortalte, at der med indførelsen af GPS i forvaltningens køretøjer for nogle år siden blandt medarbejderne var en frygt for kontinuerlig kontrol og overvågning. I dag er der dog blandt medarbejderne positiv opbakning til brugen af netop GPS-værktøjet, da det er særligt egnet til at optimere og effektivisere arbejdsgangene i driften.

**Michel Schilling** fortalte yderligere, at der i henhold til loven er en forventning om, at forvaltningen sikrer sig imod, at kommunes værdier bruges til private formål. Ledelsen har pligt til at dokumentere, at Københavns Kommunes værdier bruges korrekt og til det, de er indkøbt til. Det er endvidere vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om en stikprøvekontrol to gange årligt og altså *ikke* kontinuerlig overvågning.

**Britt Petersen** bemærkede, at det, Michel Schilling nu gav udtryk for, havde en anden karakter, end den måde, formuleringerne fra Teknik- og Miljøforvaltningens forretningsgange kunne læses på. En stor del af organisationssidens forbehold overfor brugen af GPS som kontrolforanstaltning er af principiel karakter i forhold til kontrol og overvågning af medarbejdere.

**Peter Stensgaard Mørch** tilføjede, at ledelsen ikke bare har ret til, men også pligt til at føre tilsyn med Københavns Kommunes værdier og dermed sikre sig, at disse bruges til arbejdsmæssige formål. Det er bl.a. angivet i Københavns Kommunes Forretningscirkulære samt Kasse- og Regnskabsregulativet. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at tilsyn ikke er det samme som kontinuerlig overvågning af medarbejderne. Han tilføjede videre, at der indtil for ganske nyligt var kørebøger i Københavns Kommunes materiel og køretøjer, og at der også i disse blev ført tilsyn stikprøvevist.

**Caja Bruhn** spurgte ind til, hvad de lokale tillidsrepræsentanters rolle er i forbindelse med de konkrete stikprøver.

**Peter Stensgaard Mørch** svarede og konkluderede, at ledelsen i Teknik- og Miljøforvaltningen inddrager relevante tillidsrepræsentanter i arbejdet om, hvordan rammerne for og principperne for udførelse af stikprøverne skal være. De konkrete ledelsestilsyn sker dog ikke sammen med tillidsrepræsentanter. Teknik- og Miljøforvaltningen bør genbesøge og præcisere formuleringerne i forretningsgangene.

**Evt.**

Der var intet til eventuelt.