



Referat af møde i CSO den 14. marts 2019

Dato: 14. marts 2019
Tid: 11:30-14:00
Sted: Rådhuset, 1. sal, udv.vær. D
Mødedeltagere:

For A-siden:

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

For B-siden:

- Formand Britt Petersen, FOA/LFS
- Formand Lars Sørensen, Københavns Lærerforening
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Regionsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
- Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA SOSU
- Faglig sekretær Caja Bruhn, 3F
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS

Afbud

Adm. dir. Katja Kayser, SUF

Adm. dir. Pernille Andersen, TMF

Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF

Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, DS

Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschhof, AC

Kredsformand Lars Petersen, SL

Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden

Sekretariatsmedarbejdere:

Centerchef Lene Munck, KS

Kontorchef Ditte Steen, ØKF

Kontorchef Lotte Pedersen, KS

Chefkonsulent Anne-Grete Veraae, KS

Chefkonsulent Lars Daugaard, København og Frederiksbergs

Fællesrepræsentation

Dato:
14. marts 2019

Sagsnr.
2019-0073913

Sagsbehandler
Anne-Grete Veraae

Personalejura og Forhandling

Borups Allé 177
2400 København NV

E-mail
agv@kk.dk

Dagsorden

Pkt. 1: Godkendelse af referat fra mødet den 29. november 2018

Referat af mødet er *vedlagt*.

Pkt. 2: Oplæg om LGBTI+ forhold på arbejdspladsen

I overensstemmelse med Københavns Kommunes LGBTI+ politik, vedtaget af BR den 31. januar 2019, er Janne Juul fra Empatisk Arbejdsmarked under LGBT Danmark inviteret til at holde et oplæg af 15 minutters varighed om LGBTI+ forhold på arbejdspladsen.

Pkt. 3: Orientering fra Københavns Ejendomme og Indkøb om status på aktuelle projekter

a. Styrket indkøbsorganisation

I budget 2019 indgår en hensigtserklæring om at styrke indkøbsorganisationen i Københavns Kommune (KK) med det formål at skabe en mere ensrettet og professionel indkøbsorganisation. Dette skal ske gennem indførelse af kategoristyring på indkøbsområdet, samt ændrede snitflader i indkøbsorganisationen, som kan indebære flytning af medarbejdere mellem forvaltninger. KEID giver status på projektet.

b. Indvendigt vedligehold

I budget 2019 indgår en hensigtserklæring om indvendig vedligeholdelse. På baggrund af denne er der igangsat et projekt med henblik på 1) optimering af snitfladerne mellem forvaltningerne og KEID, 2) udvikling af abonnementsmodeller, der understøtter dagsordenen om mere fokus på kerneopgaven og 3) udvikling af løsninger, som sikrer, at der anvendes tilstrækkelige midler på området fremadrettet. Optimeringen af snitfladerne kommer til at indebære flytning af budgetter fra forvaltningerne til KEID og kan også komme til at indebære flytning af medarbejdere i begrænset omfang. KEID giver status på projektet.

c. Samling af rengøring

I budget 2019 indgår en beslutning om at samle kommunens rengøringsopgaver i én samlet enhed i KEID. Rengøringsfællesskabet etableres pr. 1. januar 2020 og skal varetage den kommunale rengøring i kommunens enheder. KEID giver status på projektet.

d. Arealpleje og viceværtsdrift

I budget 2019 indgår en beslutning om at udvikle løsninger for synergieffekter i kommunens arealpleje. Økonomiforvaltningen har i samarbejde med Koordinationsgruppen for Ejendomsdrift (på tværs af alle forvaltningerne) udarbejdet en business case med en plan for arealpleje- og viceværtsområdet over de næste 5 år, med 3 faser. Der forelægges en konkret business case om pilotprojektet til Budget 2020. KEID giver status på projektet.

Pkt. 4: Foreløbig orientering om status på Psykisk Sundhed

Chef for Arbejdsmiljø København (AMK) Karsten Refsgård og projektleder fra AMK Mette Kjærgaard Svendsen vil give en foreløbig orientering om status på arbejdet med projekt Psykisk Sundhed samt planlagte aktiviteter i 2019, jf. tillige det *vedlagte* notat.

Pkt. 5: Overførselssagen 2018/2019 og Budget 2020

Der gives en orientering om overførselssagen og om forventningerne til de kommende budgetforhandlinger, jf. *vedlagte* notat.

Pkt. 6: Orientering om digitaliseringsredegørelse

På baggrund af et afsnit herom i budgetaftalen for 2019 er der p.t. en digitaliseringsredegørelse under udarbejdelse, som forventes forelagt for ØU den 11. juni 2019. Redegørelsen skal bestå af to dele – 1) en status på udvalgte aspekter af digitalisering i KK og 2) anbefalinger til fremadrettede skridt for digitalisering i KK. Mads Grønvall vil give en præsentation af arbejdet med redegørelsen.

Pkt. 7: Kontrolforanstaltninger i forbindelse med datasikkerhed i Københavns Kommune

Karla Kirkegaard har ved mail af 12. februar 2019 anmodet om at høre om og drøfte KK's foreløbige planer for kontrolforanstaltninger. På den baggrund udarbejdes et notat med en redegørelse for forholdene i forhold til dette, som *eftersendes* inden mødet.

Pkt. 8: Evt.

Referat

Peter Stensgaard Mørch indledte mødet.

Pkt. 1: Godkendelse af referat fra mødet den 29. november 2018

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Pkt. 2: Oplæg om LGBTI+ forhold på arbejdspladsen

Janne Juul fra Empatisk Arbejdsmarked gav et oplæg om LGBTI+ på arbejdspladsen. Plancher fra oplægget er *vedhæftet*.

Janne Juul orienterede indledningsvis om, at LGBT DK startede udviklingen af Empatisk Arbejdsmarked for 3 år siden. Målsætningen er at reducere og modvirke diskrimination og stigmatisering af LGBTI+ personer på det danske arbejdsmarked.

Janne Juul fremviste herefter en film "Første dag", der fremgår af vedhæftede, og nævnte i tilslutning hertil 3 eksempler på diskrimination, idet det samtidig blev understreget, at der typisk ikke er tale om ond vilje. Dette understøttes af undersøgelser, der viser, at der i 80 pct. af tilfældene er tale om en "usynlig problematik", der ikke er åbent, bevidst diskriminerende. Samme undersøgelser viser, at 40 pct. af LGBTI+ personer skjuler helt eller delvist hvem de er, når de går på arbejde (AC+FTF undersøgelse).

Empatisk Arbejdsmarked foreslår en kompetenceudviklingspakke, der blandt andet omfatter en uddannelse af ledere, HR, TR + AMR, og understøtter, at det aldrig er det enkelte menneskes ansvar. Herudover indeholder pakken

- basisuddannelse af alle medarbejdere
- en kollegastøtteordning – mange arbejdspladser har fine mangfoldighedspolitikker, men mangler procedurer for at håndtere evt. sager i hverdagen. Der er behov for synlige processer for, hvor man går hen, hvis man føler sig diskrimineret.
- en årlig evaluering (work equality index) – bl.a. med fokus på hvilken effekt det har, når man har implementeret nogle af elementerne ovenfor.
- løbende rådgivning m.v.

Empatisk Arbejdsmarked har følgende konkrete forslag til samarbejde med KK:

- Samarbejde om at udvælge et pilotprojekt i en forvaltning til at afprøve kompetenceudviklingspakken
- Starte dialog om udvikling af e-læringsplatform
- Samarbejde omkring personalepolitik, kommunale blanketter.
- Undervisningsforløb (ca. 2 dages varighed) med MED, TR og SAM (Arbejdsmiljøgruppen)
- Work quality index i psykisk arbejdsmiljø. Start- og slutmåling mhp. evidens.

Behovet for indsatser understøttes af en undersøgelse fra England, som viser, at 30 pct. af alle LGBTI+ personer, der ikke er åbne om, hvem de er, på arbejdet, har forladt arbejdspladsen inden for 3 år.

Peter Stensgaard Mørch takkede for et tankevækkende oplæg og åbnede for spørgsmål fra CSO.

Vibeke Westh spurgte ind til et evt. samarbejde med fagforeningerne, og Janne Juul bekræftede, at dette er sket gennem mange år, bl.a. med FOA og LO.

Caja Bruhn nævnte, at eksempler med den gode historie også er vigtige, hvilket Janne Juul bekræftede. Ambassadører fra virksomheder, hvor det virker, er vigtige.

Nina Eg spurgte til et af eksemplerne, og hvorfor man som leder ikke måtte påpege overfor en medarbejder, at det ikke var i orden at omtale en kollega som ”ham den søde”. Janne Juul svarede, at det i det konkrete eksempel handlede om, at det fra lederen kun var mand-til-mand relationen, der blev omtalt som uhensigtsmæssigt. Ikke generelt hvordan man omtaler sine kolleger af begge køn.

Peter Stensgaard Mørch anførte, at det var hans opfattelse, at ligeværd, og at alle har ret til deres privatliv, er indarbejdede værdier i KK. Fornemmelsen er, at KK er meget langt ift. problemstillingen. Derfor er der – også KK’s størrelse taget i betragtning - behov for at zoome ind på, hvor det er en problemstilling/særligt relevant.

Britt Petersen anførte, at der i stedet bør ses på mangfoldighed bredt: En del af problemerne kunne lige så godt rejses ift. kollegaer med anden kultur, handicap eller psykisk sygdom. Organisationerne har derfor fravalgt specifikke spørgsmål i trivselsundersøgelsen målrettet LGBTI+ personer. Det er lokalt, man ved, hvad det er for en minoritetsgruppe, der er behov for have særligt fokus på. Derfor bør drøftelsen om eventuelle særlige undervisningsforløb tages i Hoved-MED eller lokal-MED, men ikke i CSO.

Peter Stensgaard Mørch orienterede om, at ØKF har besluttet at invitere Empatisk Arbejdsmarked til oplæg i ØKF Hoved-MED., og opfordrede til, at de øvrige forvaltninger overvejer, om det er relevant at tage op i deres Hoved-MED.

Pkt. 3: Orientering fra Københavns Ejendomme og Indkøb om status på aktuelle projekter

Mikala Kreiser, direktør for KEID, orienterede om status for de 4 aktuelle projekter:

- a. Styrket indkøbsorganisation
- b. Indvendigt vedligehold

- c. Samling af rengøring
- d. Arealpleje og viceværtsdrift.

Plancher fra orienteringen er *vedhæftet*.

a. Styrket indkøbsorganisation

Mikala Kreiser orienterede: Som opfølgning på hensigtserklæring fra budget 2019 om styrket indkøbsorganisation, har KEID og forvaltningerne udarbejdet en business case for indkøbsområdet, der gør det muligt at realisere yderligere indkøbseffektiviseringer og samtidig professionalisere arbejdet med udbud. Målet er, at man skal kunne levere de første øgede effektiviseringer på 25 mio. kr. i 2022.

Kategoristyring er det bærende element i organiseringen. Kategoristyring opdeler kommunens samlede forbrug i afgrænsede varekategorier, så ansvaret for disse kan varetages entydigt. I første bølge sættes 7 kategorier i gang. De evalueres inden igangsættelse af næste bølge. Flere forskellige forvaltninger har kategoriansvar i første bølge. Herudover skal der større ledelsesfokus på indkøbsområdet på tværs af forvaltningerne. Det sker i Økonomikreds, Indkøbskreds og kategoristyregrupper, hvor alle forvaltninger med et forbrug inden for kategorien deltager.

Modellen vil skabe stærkere indkøbsfaglige fællesskaber, både ved at knytte nuværende medarbejdere på indkøbsområdet tættere sammen og ansætte nye. Der forventes således flytning af 3,8 årsværk i første bølge, som det ser ud nu. Derudover skal der ansættes ekstra ressourcer til at køre set-up'et i stilling.

Britt Petersen anførte, at man tager investeringscasen til efterretning. Britt Petersen udtrykte dog undren over følgende:

- det store antal af mobilmodeller i KK. Britt Petersen anbefalede, at man prøver at reducere dette så der kan hentes bedre rabatter.
- adskillelsen på tele og IT.

Endvidere påpegede Britt Petersen, at det er vigtigt at have fokus på brugerne, og at de også kommer til orde.

Mikala Kreiser anførte hertil, at man har stort fokus på brugerne, hvilket bl.a. kommer til udtryk i et nyt kommissorium for Indkøbskredsen.

Mette Touborg supplerede i forhold til antallet af telefonmodeller, at der formentlig vil ske en øget forbrugsstyring ved overgang til SKI. Opdelingen af tele og IT hidrører formentlig fra etableringen af kontaktcenter i Borgerservice i 2011.

Britt Petersen anførte sluttelig, at organisationerne ikke har problemer med at se på centralisering, indhentning af besparelser m.v., men at det er vigtigt at sikre fokus på brugerinddragelse.

Indvendigt vedligehold

Mikala Kreiser orienterede: Man skal undgå et fortsat vedligeholdelsefterslæb. Samtidig skal det være lettere for kommunens mange decentrale enheder at håndtere vedligeholdelsesopgaverne, så der skabes mere tid og rum til varetagelse af kerneopgaverne overfor borgerne.

Ifølge hensigtserklæringen (budget 2019) skal dette opnås gennem en række nye initiativer:

- Tydelig og fagligt funderet ansvarsfordeling – sontring mellem det tekniske og det visuelle/funktionelle vedligehold
- Tilbud om abonnement til decentrale enheder
- Målrettet anvendelse af midler

Arbejdet med initiativerne foregår i tæt samarbejde mellem KEID og forvaltningerne.

Budgetnotat præsenterer investeringsbehov på området og det videre arbejde med initiativer fra budget 2019. Initiativerne forelægges for ØU sommeren 2019

- Der udvikles en ny løsning for ansvarsfordelingen (snitflader) for indvendigt vedligeholdelse mellem KEID og forvaltningerne, der skal gøre hverdagen lettere og sikre mere tid til kerneopgaven på institutioner og tilbud.
- Der udvikles en abonnementsmodel, som tilbydes decentrale enheder, med henblik på at understøtte enhederne i at håndtere de vedligeholdelsesopgaver, som fortsat er forvaltningernes ansvar.
- Håndtering af økonomien på området, som skal sikre bedre prioritering af de afsatte midler fremover.

Der er således intet nyt i forhold til tidligere orientering.

Der var ikke bemærkninger fra organisationssiden.

b. Samling af rengøring

Mikala Kreiser orienterede: Ved budget 2019 blev det besluttet at udarbejde en business case om samling af ressourcer på rengøringsområdet, med henblik på at øge det faglige fokus på rengøringsopgaven, løse rengøringsopgaven billigere og muliggøre flere job med flere timer, herunder flere fuldtidsstillinger. Business casen om etablering af rengøringsfællesskabet skal sikre indfrielse af potentiale på 95,6 mio.kr., der realiseres frem mod 2023. Heraf udgør 65,9 mio.kr. allerede besluttede effektiviseringer. Investeringsbehovet er 41,6 mio.kr.

Undtaget for rengøringsfællesskabet er rengøring i KFF, rengøring på plejehjem i SUF og rengøring i private hjem i hhv. SUF og SOF. På BUFs område opretholdes muligheden for frit valg indtil videre. Der gøres status for udbredelse af fritvalgsordningen efter to år.

Rengøringsfællesskabet etableres pr. 1. januar 2020 ved en samling af medarbejdere fra BUF, KEID og SUF.

Målet er, at

- brugerne af kommunens bygninger vil opleve en fælles standard for hygiejne og rengøringskvalitet afstemt med behovet for rengøring i specifikke typer af bygninger fx skoler, institutioner og administrative bygninger.
- medarbejderne oplever en god arbejdsplads med fokus på rengøringsfaglighed og mulighed for at få job man kan leve af.

Ca. 850 årsværk skal samles – i alt 1.200-1.300 hoveder.

Spørgsmålet om frit valg i BUF har fyldt i drøftelserne.

Britt Petersen anførte: Organisationerne har haft mange bemærkninger, der i vidt omfang er skrevet ind i investeringscasen, - således ingen bemærkninger i forhold til det. Britt Petersen anførte dog, at undtagelserne generer, og at det er svært at få adskilt BUF besparelsen fra samlingen af rengøringsopgaven – også i kommunikationen til medarbejderne. LFS vil anbefale alle i fritvalgsordningen på pædagogområdet til at overgå til rengøringsfællesskabet. Man vil følge tæt, om man anvender midler til personale til børn til rengøring i stedet.

Lars Sørensen påpegede, at man også på undervisningsområdet vil have fokus på, at midler til undervisning ikke bliver brugt på rengøring.

Tobias Børner Stax udtrykte tilfredshed med, at frit valgs-ordningen fortsætter. Det er godt at få mulighed for at vurdere, om den centrale levering af opgaven fungerer, inden man tvinger alle over. Men det er fint, at organisationerne også interesserer sig for, hvordan man decentralt prioriterer midlerne.

Mimi Bargejani oplyste, at der stilles spørgsmål ved, hvor meget man i kommunen vil tåle, at der bliver brugt på gå-tid, og hvad der menes med fuldtidsstillinger, når alle institutioner vil have gjort rent inden kl. 8. Det gør det svært at forsvare samlingen overfor medlemmerne.

Mikala Kreiser oplyste hertil, at man ikke kan garantere et væld af fuldtidsstillinger i april 2020, men det er fokus. Peter Stensgaard Mørch påpegede, at fuldtidsstillinger handler om at lykkes med rengøringsopgaven på tværs af institutioner, skoler og kontorer og evt. sociale institutioner, hvor der godt kan gøres rent i dagtimerne.

Caja Bruhn fandt det forunderligt, at outsourcingen af rengøringen i KFF fortsætter.

Britt Petersen udtrykte stor tilfredshed med arbejdet i følgegruppen, som man har besluttet fortsætter, - og gerne ud over den 1. januar

2020. Der er her også fokus på kommunikationen til medarbejderne, som er et vigtigt element.

c. Arealpleje og viceværtsdrift

Mikala Kreiser orienterede om investeringscasen med fælles løsninger for udvalgte specialopgaver, som indgår i Overførselssagen vedr. arealpleje med følgende opgaver:

- Vintertjeneste og renhold af fortove
- Større hækkлип og træfældning
- Brøndsugning
- Fælles drift på udenbys enheder
- Principbeslutning om samling af pleje af græs på større arealer, herunder boldbaner. Der er p.t. ikke enighed om, hvor opgaven forankres.

Mikala Kreiser orienterede videre om pilot i fase 2 vedr. total viceværts- og arealplejeløsning i et geografisk område

- Piloten omfatter en fælles løsning for både arealpleje og viceværter på kommunale matrikler. Ansvar forankres i KFF
- Pilotprojektet løber 2 år med start ca. midt 2020-midt 2022
- Projektet omfatter kommunale enheder på Amager
- Piloten forventes at omfatte ca. 20% af KK
- Der vil være fokus på anvendelse af digitale løsninger og yderligere effektiviseringer

I fase 3 vil der ske en grundig evaluering, før evt. udbredelse af forsøget.

Der vil ske personaleflytninger mellem forvaltningerne i forbindelse med fase 1:

- Vedr. udenbys arealerne overføres der 18 ÅV fra KEID til BUF
- Ved de ørige områder er det op til den afgivende forvaltning, om man overfører medarbejdere eller budget, da mindre opgaver forsvinder fra mange ansatte.
- TMF er ved at afdække i hvilket omfang de bydækkende opgaver, som TMF overtager, skal løses af egne medarbejdere, udliciteres eller løses i et miks af egne medarbejdere og eksterne leverandører.

I forbindelse med pilotprojektet i fase 2 nedsættes et midlertidigt MED-udvalg, når business casen er vedtaget (april).

Der var ikke bemærkninger fra organisationssiden.

Pkt. 4: Foreløbig orientering om status på Psykisk Sundhed

Chef for Arbejdsmiljø København (AMK) Karsten Refsgård og projektleder fra AMK Mette Kjærgaard Svendsen orienterede om status på arbejdet med projekt Psykisk Sundhed samt planlagte aktiviteter i 2019. Plancher fra orienteringen er *vedhæftet*.

Karsten Refsgård understregede, at Psykisk Sundhed er en helstøbt indsats mod stress. Der er ingen enkle greb. Arbejdspladsen er en vigtig arena for stress-forebyggelse. Organisatorisk fokus er nødvendigt – der er ikke tale om et individuelt problem.

Mette Kjærgaard Svendsen supplerede: Arbejdet med Psykisk Sundhed er altid forankret opad i ledelsesstregen og i MED. Man arbejder med det strukturelle.

Løsningerne udarbejdes i tæt samarbejde med aktørerne lokalt.

Arbejdet sker altid med basis i 5 perspektiver, der går på tværs og sætter retning:

1. At have et balanceret fokus på både medarbejderne og rammerne for opgaveløsningen
2. At involvere alle relevante aktører
3. At arbejde strategisk med stressforebyggelse
4. At opfange og handle på tidlige tegn på stress
5. At tale om stress på nyttige måder

AMK har netop udviklet en hjemmeside så indsatserne er tilgængelige.

Vibeke Westh udtrykte stor tilfredshed og foreslog, at man overvejede at sætte ind tidligere, f.eks. med indsatser til yngre medarbejdere, evt. i samarbejde med professionshøjskolerne. Sundhedsprofilen siger, at her er nogle udfordringer.

Det blev endvidere fra organisationerne fremsat ønske om mere tydelighed omkring det fælles ansvar, herunder tæt involvering af TRIO, ligesom der blev opfordret til, at det etablerede arbejdsmiljønetværk løbende inddrages i dialogen.

Pkt. 5: Overførselssagen 2018/2019 og Budget 2020

Mads Grønvall orienterede om, at de politiske forhandlinger går i gang med Forligspartierne den 25. marts. Der forventes et mindreforbrug i budgettet for 2018.

Der er lagt op til en stram styring ift. muligheden for at anvende midler på henholdsvis service og anlæg. Need to forslag fra forvaltningerne og hensigtserklæringer vil have prioritet.

Der er indkommet i alt 65 forslag til i alt 344 mio. kr. ØU behandler forslagene på tirsdag den 19. april 2019.

Der var ingen bemærkninger.

Pkt. 6: Orientering om digitaliseringsredegørelse

Peter Stensgaard Mørch indledte: Arbejdet med digitaliseringsredegørelsen er i en lidt tidlig fase. Der arbejdes ihærdigt med at følge op på den politiske bestilling på tværs af alle 7 forvaltninger. Redegørelsen skal give et godt overblik over, hvor langt KK er, og give afsæt for at træffe de rigtige beslutninger i de kommende år.

Mads Grønvall orienterede videre, jf. *vedhæftede* plancher.

Af budgetaftalen fremgår det, at der skal udarbejdes en it-redegørelse, som skal bestå af to dele:

1. En status på udvalgte aspekter af digitalisering i KK
2. Anbefalinger til fremadrettede skridt for digitalisering i KK

Redegørelsen udspringer af det tværgående digitaliseringsarbejde i KK, som siden 1. januar 2018 har været forankret i It-kredsen.

Digitaliseringsredegørelsen har 5 temaer:

1. KKs digitale services
2. Bedre storskala digitalisering i KK skal sikre, at gevinsterne høstes
3. Ny teknologi skal understøtte bedre og mere effektiv opgavevaretagelse
4. Flere fælles digitale KK-løsninger
5. Sikker håndtering af borgernes data

Britt Petersen gav udtryk for spænding i forhold til den fremtidige liste.

Vibeke Westh anførte, at det også handler om at skabe bedre arbejdspladser for medarbejderne. Organisationerne vil gerne inddrages mere.

Pkt. 7: Kontrolforanstaltninger i forbindelse med datasikkerhed i Københavns Kommune

Kontorchef Frederik Siegumfeldt fra Koncern IT deltog under punktet.

Karla Kirkegaard fortalte, at HK/Kommunal havde valgt at rejse sagen over for CSO på baggrund af medieomtale af en sag fra Nyborg Kommune. Hun gav udtryk for, at man er blevet meget betryggede efter notatet.

Britt Petersen anførte, at man er stødt på en problemstilling fra TMF's Hoved-MED, der af Intern Revision er blevet bedt om at ændre en aftale om GPS-data vedr. ledelsestilsyn. TMF Hoved-MED vil først gøre noget, når det har været i CSO. Man vil fra organisationsside

ikke kunne leve med, at der foretages periodiske kontroller af GPS-data m.v., - kun i forbindelse med begrundede mistanker eller ved en whistleblower-sag.

Steen Vadgaard supplerede: TMF-medarbejderne føler sig desavouerede. De har arbejdet meget med GPS, kontrol osv. ift. tillidsdagsordenen. Hvis der er tale om en problemstilling på tværs af forvaltninger skal det håndteres i CSO

Peter Stensgaard Mørch anførte, at man undersøger og vender tilbage.

Pkt. 8: Evt.

Vibeke Westh spurgte til, om spørgsmål vedr. boligmarkedet kan tages op i CSO-regi. Flere af organisationens medlemmer har svært ved at komme ind på boligmarkedet i KK.

Peter Stensgaard Mørch svarede, at det er en væsentlig problemstilling, der også har fokus fra politisk hold. Peter Mørch understregede, at man med Kommuneplanen netop planlægger efter at bygge tilstrækkeligt mange boliger, så boligpriserne ikke stiger så voldsomt.

Peter Stensgaard Mørch orienterede om, at mødet den 10. oktober flyttes til den 3. oktober.