



Referat af møde i CSO den 29. november 2018

14. december 2018

Dato: 29. november 2018
Tid: 11:30-14:00
Sted: Rådhuset, 1. sal, udv.vær. D
Mødedeltagere:

Sagsnr.
2018-0303097

Dokumentnr.
2018-0303097-6

Sagsbehandler
Emil Mihail Jelstrup

For A-siden:

- Adm. dir. Peter Stensgaard Mørch, ØKF
- 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
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschhof, AC
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
- Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
- Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF

Særlige deltagere:

- Direktør Mikala Kreiser, KEID (deltog under pkt. 2)
- Kontorchef Janus Rønholt Hansen, KS (deltog under pkt. 3)
- Chefkonsulent Kirstine Hovgaard Rubinstein, KS (deltog under pkt. 4)
- HR-konsulent Charlotte Kjær, KS (deltog under pkt. 4)
- HR-konsulent Mette Rasmussen, KFF (deltog under pkt. 4)
- Fuldmægtig Mira Hansen, BIF (deltog under pkt. 4)
- Socialrådgiver Susanne Brink Andersen, FOA/LFS (deltog under pkt. 4)

Sekretariat:

- Direktør Ivan Kristoffersen, KS
- Centerchef Lene Munck, KS
- Kontorchef Lotte Pedersen, KS
- Fuldmægtig Emil Mihail Jelstrup, KS
- Chefkonsulent Lars Daugaard, Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation

Personalejura og Forhandling

Borups Allé 177
2400 København NV

E-mail
CQ89@kk.dk

EAN nummer
5798009809421

Afbud:

- Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
- Adm. dir. Katja Kayser, SUF
- Adm. dir. Pernille Andersen, TMF
- Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA SOSU
- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund

Dagsorden

Pkt. 1: Godkendelse af referat fra mødet den 11. oktober 2018

Referat af mødet er *vedlagt*.

Pkt. 2: Orientering om tværgående projekter, som følge af budget 2019, drevet af Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID)

Direktør for KEID Mikala Kreiser vil på mødet orientere CSO om nedenstående projekter, der blev besluttet i forbindelse med budget 2019, herunder om indhold, hovedleverancer og organisering:

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. De ændrede snitflader kan komme til at indebære flytning af medarbejdere mellem forvaltninger. Det er ikke afklaret, hvor mange medarbejdere, der kan blive berørt af en evt. flytning. De berørte medarbejdergrupper vil hovedsageligt være AC-medarbejdere.

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. Det er ikke afklaret, hvor mange eller hvilke medarbejdere, der kan blive berørt af de nye snitflader.

c. Samling af rengøring

I budget 2019 indgår en beslutning om at samle kommunens rengøringsopgaver i én samlet enhed i KEID. Den nye enhed skal

sættes i drift pr. 1. januar 2020, og skal i perioden 2021-2023 indfri et effektiviseringspotentiale stigende fra 30 til 90 mio. kr. årligt. Endvidere er det målet, at den nye rengøringsenhed skal give øget fagligt fokus på rengøringsopgaven, sikre rette kompetenceniveau for rengøringspersonalet samt give bedre mulighed for flere jobs med flere timer inden for rengøring.

Pkt. 3: Orientering om ferie- og fraværsregistrering i nyt ledelsesinformationssystem

Kontorchef Janus Rønholt Hansen, Koncernservice (KS), vil på mødet orientere CSO om, hvordan registrering af ferie og fravær håndteres i det nye ledelsesinformationssystem, Ledelsesinfo Personale, som blev taget i brug den 6. november 2018. Et orienteringsnotat om systemet var *vedlagt*.

Pkt. 4: Afrapportering fra Temagruppen vedr. Det Sociale Kapitel samt drøftelse om fastholdelsesfleksjob

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. Medlemmer fra Temagruppen deltager. *Vedlagt* er afrapportering fra Temagruppen, findings på opfølgning, benchmark af særlige jobordninger og oversigt over fleksjob og fleksjobpuljen. Herudover var *vedlagt* et notat om fastholdelsesfleksjob, idet organisationssiden har ønsket en drøftelse af dette.

Pkt. 5: Temadrøftelse om lokalløn

På baggrund af ønske fra organisationssiden lægges der op til en drøftelse af anvendelsen af lokal løndannelse i KK. Der har hertil været udarbejdet *vedlagte* oplæg, hvori der redegøres for beslutninger om og udviklingen i anvendelsen af lokal løn i KK.

Pkt. 6: Orientering om status på frisættelsesforsøg 2.0

Peter Stensgaard Mørch vil på mødet orientere om den aktuelle status på arbejdet med frisættelsesforsøg 2.0, herunder processen i forhold til forvaltningernes indmelding af konkrete frisættelsesønsker og den politiske behandling heraf. Orienteringsnotat var *vedlagt*.

Pkt. 7: Orientering om status på arbejdet med LGBTI+ politik

Der vil blive givet en orientering om status på arbejdet med KK's LGBTI+ politik, herunder behandlingen i Økonomiudvalget (ØU) den 14. august og den efterfølgende gennemførte offentlige høring samt den videre planlagte proces. Orienteringsnotat var *vedlagt*.

Pkt. 8: Evt.

Referat

Pkt. 1: Godkendelse af referat fra mødet den 11. oktober 2018

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Pkt. 2 Orientering om tværgående projekter, som følge af budget 2019, drevet af Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID)

Under punktet deltog direktør **Mikala Kreiser**, KEID, og præsenterede projekterne med udgangspunkt i *vedlagte* slides.

Det bemærkes, at punkterne blev gennemgået i en anden rækkefølge end nævnt i dagsorden, således at rækkefølgen for behandlingen på mødet var følgende: Punkt a. Styrket indkøbsorganisation, punkt c. Samling af rengøring og punkt b. Indvendigt vedligehold.

Punkt a. Styrket indkøbsorganisation

Mikala Kreiser præsenterede projektet, som blev besluttet i forbindelse med budgetaftalen for 2019. Der er potentiale i forhold til at indgå flere og bedre aftaler og i forhold til at blive bedre til at købe ind på de eksisterende aftaler. En stor del af dette kræver en adfærdsændring. Herudover tager det tid at gennemføre nye udbud. Fra 2022 opereres med en besparelse på yderligere 25 mio. kr. ud over de nuværende 25 mio. kr. årligt. Tanken er ikke, at der skal flyttes meget rundt på medarbejdere – men det er på nuværende tidspunkt ikke afklaret, hvordan den fremtidige struktur skal være.

Tania Karpatschhof bemærkede, at det bør overvejes grundigt, om der er fordele ved at samle indkøbene centralt, da indkøb kræver solidt lokalt kendskab.

Mikala Kreiser svarede, at det ikke er afklaret endnu, om indkøb skal samles i én central enhed.

Britt Petersen anmodede om, at der afholdes et særligt møde, når analyseudkastet er klar. Desuden spurgte hun til, hvordan der sikres, at systemet kan tilpasses, så det passer til den lokale virkelighed, hvis der sker en centralisering.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at det er det skisma, der skal løses – KK skal have såvel en knivskarp indkøbsfunktion, der skal skaffe de rigtige priser, som en organisation, der understøtter, at indkøbsaftalerne bruges. Han opfordrede til ikke at konkludere på forhånd, at lokalt kendskab ikke kan opnås i en central enhed.

Vibeke Westh bemærkede, at det er vigtigt at have kvaliteten for øje i forbindelse med indkøb, og **Mimi Bargejani** tilføjede, at leverandørernes antal og volumen skal være af et omfang, der sikrer leveringssikkerhed.

Det blev konkluderet, at analysen sendes til organisationerne, og at **Mikala Kreiser** inviterer til møde om emnet.

Punkt c. Samling af rengøring

Mikala Kreiser orienterede om, at en analyse har vist, at de årlige udgifter til rengøring i KK ligger ca. 90 mio. kr. over nøgletalsgennemsnittet. Besparelsen i BUF er indtænkt i den samlede besparelse. Der er truffet beslutning om at arbejde hen mod en samling af området, og der vil frem mod overførselssagen 2018/19 blive udarbejdet en business case. I den forbindelse vil der bl.a. blive set på stillingsstruktur, distriktsinddeling og job med flere timer, herunder gerne flere fuldtidsjob. BUF er overgået til Insta 800-behovsrengøring. Den teknologiske udvikling vil også kunne præge opgaveløsningen. Forventningen er, at man allerede inden 2023 vil kunne hente besparelsen. Herudover blev det bemærket, at det første møde i det nedsatte midlertidige MED-udvalg blev afholdt mandag den 26. november.

Lars Sørensen bemærkede, at det er godt med fokus på job med flere timer.

Britt Petersen gav ros til arbejdet i ”rengøringsgruppen”, som var præget af en unik åbenhed. Der er dog utilfredshed med den fortsatte udlicitering af rengøring i KFF, og der er mange sager i CSR-enheden om dette. Desuden er rengøring på plejehjemmene undtaget under henvisning til, at der er tale om private boliger – det er også tilfældet på SOF’s område.

Mette Touborg bemærkede, at man hører noget forskelligt. Der er også ændret på serviceniveauet i forbindelse med udliciteringen for at kunne hente besparelser på 20 mio. kr. Der kommer nogle klager – dette er fra egne ansatte på institutionerne, ikke fra borgerne, og der følges hurtigt op fra de fem eksterne firmaer. CSR-enheden har udført stikprøvekontroller af løn- og ansættelsesvilkår og ikke fundet noget. Hvis organisationerne hører noget andet, vil der selvfølgelig blive fulgt op.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at det er en økonomisk udfordring, hvis man skal hjemtage rengøringen. SUF gik meget op i, at plejehjemmene blev undtaget.

Mimi Bargejani bemærkede, at potentialet ikke er 90 mio. kr., men måske 90 mio. kr. fratrukket de 47 mio. kr., der allerede ligger i

BUF's besparelser. Man har ikke redegjort for, hvad det er, der kan effektiviseres, og Insta 800 bruges allerede. Der er en stærk bekymring over målet. Medarbejderne kan ikke løbe hurtigere – der kan ikke røres ved arbejdstakten.

Mikala Kreiser uddybede, at man vil gå længere ned i dette. Der er ikke én rengøringsstandard i hele KK, og man kommer også til at kigge på, om der skal være forskelle. Den nye teknologi, der er, skal bruges, og administrative støttesystemer skal sættes mere effektivt sammen. Desuden skal der ved nybyggeri ses på, om byggeriet kan foregå med brug af mere rengøringsvenlige materialer.

Peter Stensgaard Mørch tilføjede, at det nævnte tal på 90 mio. kr. ikke er definitivt, men et mål der skal forfølges. Det er fremkommet ved en sammenligning med andre områder, og her ligger KK højt. Det er et vilkår, at vi hvert år skal se på, hvordan vi får pengene til at række længere, og her har det politisk været ønsket at se på rengøringsområdet, hvor udgifterne ligger højt.

Punkt b. Indvendigt vedligehold

Mikala Kreiser præsenterede projektet og oplyste, at man har fokus på mere logiske snitflader og hjælp til planlægning af vedligehold på institutioner gennem en abonnementsmodel. Der ses også på det kommende vedligeholdelsesbehov. Der skal findes en begavet måde at udføre de vigtigste ting på først i lyset af de stramme anlægsrammer.

Lars Pless spurgte til, om der ligger en potentiel besparelse i at tage nogle af håndværksopgaverne hjem?

Mikala Kreiser bemærkede, at man har prøvet dette for år tilbage, hvor det ikke var den store succes. Umiddelbart ville hun ikke kunne se etableringen af et stort håndværkerkorps for sig. Afslutningsvis blev det bemærket, at der sigtes mod en behandling i ØU den 19. februar 2019.

Pkt. 3. Orientering om ferie- og fraværsregistrering i nyt ledelsesinformationssystem

Kontorchef **Janus Rønholt Hansen**, KS, præsenterede punktet med udgangspunkt i de *vedlagte* slides. Alle ledere og stedfortrædere har adgang til det nye system, Ledelsesinfo Personale. Der er tale om enkelte justeringer på baggrund af en ændret opgørelsesmetode. Fremover tages der udgangspunkt i den faktiske planlagte arbejdstid fra KAS frem for en beregningsteknisk forudsætning om ligelig fordeling af arbejdstiden. I forhold til prognosemodellen foretages der fremover fremskrivning på baggrund af sygefraværsmønstret i den enkelte forvaltning frem for i hele KK. Fredag den 30. november 2018

vil advis-funktionen til ledere vedrørende sygefraværssamtaler træde i kraft. Medarbejderne vil ikke få adgang til Ledelsesinfo Personale, men skal fortsat finde egne oplysninger på intranettet under ”Mine oplysninger”.

Britt Petersen spurgte, om man kan bypass’e en samtale, hvis den ikke vil give mening. Derudover er der en lang række medarbejdere, som ikke har adgang til intranettet – hvordan håndteres dette? Desuden blev der spurgt til, om det er korrekt, at det skal registreres, når en medarbejder går syg hjem fra arbejde.

Janus Rønholt Hansen svarede i forhold til bypass af samtale, at man som leder kan angive, at det ikke er relevant at afholde en konkret samtale – systemet er grundlæggende indrettet ud fra sygefraværspolitikkerne. I forhold til oplysninger for medarbejdere uden intranetadgang blev det bemærket, at alle medarbejdere en gang månedligt får en lønseddel og fraværsoplysninger. I forhold til registrering af delvis sygdom er det op til de enkelte forvaltninger, om der skal ske registrering – men det indgår under alle omstændigheder ikke i opgørelsen.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at der må vendes tilbage til problemstillingen vedrørende manglende adgang til intranettet.

Pkt. 4: Afrapportering fra Temagruppen vedr. Det Sociale Kapitel samt drøftelse om fastholdelsesfleksjob

Temagruppen vedr. Det Sociale Kapitel deltog under punktet, og chefkonsulent **Kirstine Hovgaard Rubinstein**, KS, gav en præsentation af, hvad gruppen i løbet af det seneste år havde arbejdet med. Der er tilvejebragt data, der viser, at der siden 1. januar 2013 er ansat 63 personer i fastholdelsesfleksjob i KK, og at der pr. 31. august 2018 var ansat 54 personer i fastholdelsesfleksjob. Man er god til at fastholde de pågældende. Herudover er der udarbejdet et drøftelsepapir om KK som en rummelig arbejdsplads, hvori der peges på, at man kan understøtte lederne ift. at arbejde med området – bl.a. gennem bedre kommunikation, ligesom en dialog med AMK vil kunne være aktuel. Endelig er der udarbejdet en oversigt over kommunens brug af flekspuljen. ØKF vil lægge op til, at der fremover ikke arbejdes med puljen som styringsredskab, men at man i stedet har fokus på måltallet.

Britt Petersen gav udtryk for, at der er tale om et udmærket arbejde. Man er med på, at der arbejdes med fastholdelse – men der kan være forskellige vurderinger af, om 54 eller 63 er mange. Der afskediges hvert år mange på grund af sygefravær. Det er selvfølgelig ikke alle afskedigelser, som kunne have været undgået – men man ved ikke for

alvor, hvilke fastholdelsesinitiativer der har været forsøgt. Fastholdelse kræver også noget af kollegerne på arbejdspladsen. På nogle områder er det allerede svært at rekruttere – så der er ikke råd til at lade være med at forsøge at fastholde medarbejdere. Lederne bør understøttes heri, og det bør afklares, hvad der er den minimale mængde dokumentation ift. Det Sociale Kapitel, der kræves i forhold til jobcenteret. Der blev spurgt til, om man kan pille enkeltpersoner ud af sygefraværstatistikken.

Tanja Franck tilføjede, at man kan se på, hvad der kræves af dokumentation i BIF – er det gjort for komplekst?

Lene Munck bemærkede, at man teknisk kan pille enkeltpersoner ud af sygefraværstatistikken, men at man bør være meget varsom hermed af hensyn til opfølgningen på de politisk besluttede måltal.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at fastholdelsesfleksjob er skridtet før en førtidspensionering, og at det derfor også er hensigten med lovgivningen, at det skal være forholdsvis svært at få et fastholdelsesfleksjob, men at det er en fornuftig tilgang at arbejde med at understøtte lederne heri.

Peter Stensgaard Mørch konkluderede, at Temagruppen arbejder videre med emnerne. Der blev spurgt til, om alle bakker op om, at der ikke længere er brug for puljestyringen?

Britt Petersen svarede, at organisationssiden er enig i en afskaffelse af flekspuljen.

Pkt. 5: Temadrøftelse om lokalløn

Britt Petersen meddelte, at der i kontaktudvalget havde været en livlig diskussion af lønniveauer i kommunen, herunder i forhold til om der er et rekrutteringsproblem ift. visse stillingsgrupper, f.eks. ledere på BUF's og SOF's område.

Lotte Pedersen præsenterede med udgangspunkt i *vedlagte* slides overordnet udviklingen i forhold til lokalløn. Både tælleren og nævneren spiller ind i forhold til opgørelse af andelen af lokalløn. Der er altid et vist forbehold ved sammenligning på tværs – hvis et centralt aftalt tillæg forhøjes lokalt, vil det f.eks. slå ud som et lokalt tillæg. Omvendt vil en overgang fra eksempelvis en ansættelse som fuldmægtig med lokale tillæg til en ansættelse som specialkonsulent føre til, at lokale løndelev udgør en mindre del af den samlede løn. Udmøntning af engangstillæg kan også spille ind. Nævneren er også i spil – anciennitetsændringer kan føre til, at den samlede nettoløn stiger, ligesom personalesammensætningen – f.eks. et bevidst valg om

overgang fra ansættelse af ufaglærte til faglærte – vil kunne have betydning. Der er forskellige modeller for forskellige faggrupper – for visse grupper, f.eks. specialarbejdere, er der bestemmelser i overenskomsten om, at der skal gives lokale tillæg, hvilket giver en stor andel lokal løndannelse, mens der for andre grupper – f.eks. social- og sundhedspersonale – er en stor andel centrale tillæg.

Britt Petersen bemærkede, at hun er klar over udfordringerne ift. statistikkerne. Da man i 1998 udarbejdede den første fælles lønpolitik, blev der lagt meget vægt på åbenhed, og det indgår stadig i politikken om lokal løndannelse. Organisationerne oplever en udfordring med åbenheden om det økonomiske råderum. Herudover blev det bemærket, at løn er et aftalespørgsmål og ikke genstand for beslutning i et MED-udvalg, og at man derfor ikke i TMF MED burde have besluttet at aflyse de lokale lønforhandlinger i 2019.

Rasmus Hangaard Balslev gav udtryk for, at der opleves store forskelle, både inden for enkelte forvaltninger og på tværs af forvaltninger i forhold til, hvad der afsættes til lokal løndannelse. I de centrale forlig ligger der en forventning om, at der lokalt afsættes midler. Herudover er der en problematik i forhold til, at mandatet på arbejdsgiversiden kan være uklart. Til en anden gang kunne det ønskes, at der var en oversigt over, hvor meget de enkelte forvaltninger procentuelt har afsat til lokalløn.

Tania Karpatschof tilføjede, at det opleves, at andelen af lokalløn falder kraftigt. For nogle af de grupper, der er meget afhængige af lokalløn er der en tendens til færre faste tillæg og flere engangstillæg. Det bliver også en drøftelse af, hvad der er en attraktiv arbejdsplads.

Mimi Bargejani bemærkede, at rengøringspersonalet ligger meget lavt, når det kommer til lokalløn – der udmøntes ikke engang de 4,22 pct., der er forlodsfinansieret. Mange medarbejdere får tilsyneladende at vide, at der ikke er lokale lønforhandlinger.

Lotte Pedersen oplyste, at andelen af lokalløn i perioden fra 2011 til 2018 er gået fra 10,3 pct. til 10,9 pct. Andelen er således ikke reduceret – men der kan være kommet forskellige fordelinger, f.eks. pga. forskellige strategiske indsatsområder. Lokalløn omfatter ikke kun de tilbagevendende lønforhandlinger men omfatter også f.eks. løn aftalt ved rekrutteringer. I forhold til råderummet er det nu i budgetfasen, der afsættes midler – og det er således i denne sammenhæng, man skal tage en drøftelse i hoved-MED og lokale MED-udvalg. Der, hvor lokalløn ofte fungerer godt, er der, hvor man har den gode lønpolitiske drøftelse.

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at han lyttede til, hvad der er blevet sagt – også med en overordnet refleksion over forholdet mellem

ressourcer brugt på lokal løn, og hvad man får ud af det ift. medarbejdernes motivation.

Britt Petersen tilføjede, at der er en værdi i, at tillidsrepræsentanter og ledere – uanset hvad det konkret betyder lønmæssigt – i forbindelse med forhandlinger om løn får en drøftelse af prioriteringer.

Pkt. 6: Orientering om status på frisættelsesforsøg 2.0

Peter Stensgaard Mørch bemærkede, at der i overensstemmelse med det fremsendte orienteringsnotat er gjort status på projektet forud for forelæggelse for ØU og BR. En midtvejsevaluering forelægges for CSO i juni 2019.

Karla Kirkegaard spurgte, hvad der menes, når det i notatet er nævnt, at ØKF ikke deltager i projektet, da der ikke er lokale enheder i forvaltningen?

Mads Grønvall svarede, at ØKF er en centralt organiseret forvaltning med et rådhus og koncernenheder.

Pkt. 7: Orientering om status på arbejdet med LGBTI+ politik

Peter Stensgaard Mørch orienterede om, at ØU den 14. august 2018 traf beslutning om at sende forslaget til LGBTI+ politik i høring blandt interesseorganisationer m.fl. Sagen har nu været i høring og vil blive forelagt ØU og BR med henblik på beslutning.

Der var ikke bemærkninger til orienteringen.

Pkt. 8: Evt.

Britt Petersen gav udtryk for, at de faglige organisationer gerne vil høres i forbindelse med sagen om evaluering af borgerrådgiverfunktionen, herunder whistleblowerordningen, som er på dagsordenen for det kommende møde i ØU, da dette også har relevans for organisationerne.

Peter Stensgaard Mørch svarede, at man vil høre CSO.