



Referat af møde i CSO den 10. oktober 2024

MØDEDATO 10. oktober 2024
TID 11:30-14:00
STED Mødelokale D, Rådhuset
MØDEDELTAGERE

Repræsentanter for ledelsessiden:

Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
Direktør Nicolai Kragh Petersen, ØKF
Adm. dir. Henrik Lund, BIF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
Adm. dir. Søren Tegen Pedersen, KFF
Adm. dir. Mikkel Boje, SOF
Adm. dir. Søren Wille, TMF

11-10-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 17114

Dokumentnummer i F2
6458082

Sagsnummer eDoc
2024-0305863

Sagsbehandler
Troels Godt Mathiesen

Repræsentanter for medarbejdersiden:

Formand Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
Formand Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
Medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, FOA/sosu
Næstformand Bo Vollertsen, HK/Kommunal Hovedstaden
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
Kredsnæstformand Nicklas Vagner Forsman, Dansk Sygeplejeråd
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund

Sekretariatsmedarbejdere:

Direktør Ivan Kristoffersen, KS
Centerchef, Lene Munck, KS
Kontorchef Iben Rønholt, ØKF
HR-konsulent Troels Godt Mathiesen, KS
HR-konsulent Sarah Walter, KS
Chefkonsulent Lars Daugaard, Københavns- og Frederiksbergs Fællesrepræsentation

Afbud:

Adm. dir. Per Bennetsen, SUF
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschhof, AC
Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS
Kontorchef, Helle Sone Raben, KS

1) Godkendelse af referat fra mødet den 6. juni 2024

Intet at bemærke.

2) Spørgeramme for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse i 2025

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdersiden tager indstilling til efterretning. Hun fortalte endvidere, at det er vigtigt, at man i egne forvaltninger drøfter eventuelle behov for at supplere med forvaltnings-specifikke spørgsmål, der tager højde for særlige lokale behov. Medarbejdersiden tilkendegav, at det er positivt, at undersøgelsen om sexistisk kultur og adfærd nu indgår i undersøgelsen.

Søren Hartmann Hede fortalte, at ØU havde en bemærkning om, at der med fordel kan indgå fritekstbesvarelser for alle i trivselsundersøgelsen.

3) Temadrøftelse om Det Sociale Kapitel

Charlotte Kjær, Koncern HR, fortalte, at arbejdsgruppen under det sociale kapitel foreslår, at drøftelserne i CSO fremadrettet ændres til hvert andet år. Det vil være muligt at have yderligere drøftelser i den toårige periode, hvis der er behov for dette. Ønsket fra arbejdsgruppen er stillet for at give mere tid i de enkelte forvaltninger til at arbejde med de af-talte temaer.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at der er opbakning til, at drøftelserne sker hvert andet år. Hun bemærkede endvidere, at det er vigtigt, at man i forvaltningerne bruger tid på at drøfte andet end måltal, og i højere grad, hvordan man får det sociale kapitel ud at leve.

CSO tilsluttede sig ændringsforslaget om temadrøftelse hvert andet år. Kommissoriet for det sociale kapitel bliver tilpasset ændringen.

4) Måltal for fritidsjobbere

Referatet til punktet er ekstraordinært godkendt umiddelbart efter CSO mødet af 10. oktober, da Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har haft ønske om, at CSO's behandling af punktet kunne indgå i behandling af sagen på BIU den 28.10, hvorefter sagen behandles til endelig godkendelse i ØU den 19.11 og i BR den 28.11.

CSO blev informeret om den politiske indstilling og forslag til håndtering af måltal for fritidsjob. Kontorchef Lars Ethelberg Nielsen fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen deltog under punktet.

Medarbejdersiden bakkede op om indstillingen. Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger til sagen.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at det er vigtigt, at målgruppen ansættes på ordnede forhold, da de typisk ikke indgår i et overenskomstområde. Endvidere bemærkede Kirsten, at det er vigtigt at kigge på forvaltningernes vejledninger for målgruppen, så de overholder gældende regler, fx på arbejdsmiljøområdet.

Bo Vollertsen bemærkede, at man skal have et særligt fokus på målgruppen, da de kan være særligt sårbare i særlige arbejdssituationer.

Maria Konstantinidou tilføjede, at målgruppen er en anden type medarbejdere, og det derfor er vigtigt, at deres kollegaer klædes på til at støtte fritidsjobbere i deres arbejde.

Søren Hartmann Hede takkede for bemærkninger og understregede, at målgruppen ansættes på og skal arbejde under ordnede forhold. Derudover bemærkede han, at det med fordel også kan indtænkes i det vejledningsmateriale, der udarbejdes i forbindelse med indsatsen.

5) Implementering om krav på fuldtid

Søren Hartmann Hede fortalte, at man som arbejdsgiver følger den vejledning, som er udarbejdet af KL på baggrund af den indgåede trepartsaftale.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at medarbejdersiden er tilfredse med KL's vejledning. Dertil havde medarbejdersiden enkelte spørgsmål til implementeringen. Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at enkelte forvaltninger har beskrevet en aftale imellem dem vedr. arbejde på fuld tid. Den beskrivelse forstår medarbejdersiden som en koordinering mellem forvaltninger og ikke en egentlig aftale. Det bekræftede forvaltningerne.

Kirsten Gunvor Løth afsluttede med at bemærke, at medarbejdersiden tager sagen til efterretning.

6) Personalerelaterede udgifter

Søren Hartmann introducerede til sagen og fortalte, at reglerne skal sikre, at anvendelsen af personalerelaterede udgifter altid sker inden for de korrekte emner, med korrekt bilagshåndtering og inden for aftalte beløbsgrænser. Det er ikke alle ansatte i kommunen, der kender reglerne. Intern revision ønsker, at reglerne og håndteringen gøres mere tydelig og mere simpelt. Hvis man skal afvige fra rammerne for de personalerelaterede udgifter, skal det godkendes på rette sted, så ingen medarbejdere kommer i klemme.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at der med de nye regler også er kommet gode beskrivelser, der gør, at rammerne for at anvende personalerelaterede udgifter er tydelige.

Medarbejdersiden tog sagen til efterretning.

7) Fælles KK sygefraværspolitik

Søren Hartmann Hede introducerede til sagen og fortalte, at Københavns Kommunes sygefraværspolitikker over tid har nærmet sig hinanden, og at der siden 2017 har været en fælles KK sygefraværstrategi. Det er vigtigt, at sygefraværspolitikkerne understøtter lederne på den bedst mulige måde. Det er muligt at honorere 7 forskellige regelsæt i forvaltningerne, men hvis der er ét regelsæt, er det i højere grad muligt at understøtte lederne.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at det er vigtigt, at arbejdsgruppen gør det muligt, at alle pointer inddrages, så alle syv forvaltningers regler og ønsker indgår i arbejdet. Kirsten Gunvor Løth bemærkede endvidere, at medarbejdersiden havde vendt muligheden for at udvide arbejdsgruppen til syv personer for henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden, så alle forvaltninger bliver repræsenteret.

Søren Hartmann Hede foreslog, at der kan være fem repræsentanter i arbejdsgruppen fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden, for at sikre en arbejdsgruppe, der kan arbejde og ikke bliver for stor. I processen sikres det, at der er tilstrækkeligt tid til at involvere de rette personer i baglandsgruppen, og at der er tid til at drøfte processen og indhold.

Bo Vollertsen bemærkede, at det er vigtigt at have fokus på politikudvikling og regelforenkligning. Samtidig skal arbejdsgruppen have fokus på, at de enkelte ledere og medarbejdere kan se sig i systemet. Søren Hartmann Hede bemærkede til det, at arbejdet med en fælles sygefraværspolitik ikke er en effektiviseringsøvelse. Der er et ønske om, at alle forvaltninger får den bedste sygefraværspolitik.

Maria Konstantinidou og Nicklas Vagner Forsman tilføjede, at man vil gå til arbejdet med en positiv tilgang, og at man er glad for de spilleregler, der er sat for arbejdsgruppen.

CSO besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe, hvori der kan indgå op til fem repræsentanter for henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

8) Status på opfølgingsplanen

Søren Hartmann Hede fortalte, at den nye version af Råd og Ret er lige på trapperne. Der er et fortsat ønske om at følge arbejdet her i CSO.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdernes fokus er, at de hele tiden oplever, at arbejdet bevæger sig i den rigtige retning. Der er et ønske om, at der på møderne i dialogforum kommer et øget fokus på temaer fremfor på de principielle enkeltsager. På den måde kan dialogforum tage mere generelle drøftelser. Endvidere nævnte Kirsten Gunvor

Løth, at de syv Hoved-MED hver især kan behandle fælleserklæring og drøfte, hvordan arbejdet håndteres i deres forvaltning.

Tobias Børner Stax tilsluttede sig ideen om at lægge drøftelserne ud til de syv forvaltningers Hoved-MED. Det skal overvejes til næste behandling i CSO, om det skal aftales, at det placeres i Hoved-MED.

Lene Munck fortalte, at Personalejura og Forhandlinger oplever det som en udfordring, at det er et fåtal af ledere, der deltager i deres kurser, hvor man arbejder med at forstå og håndtere reglerne omkring fælleserklæringen.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at der tit opstår et dilemma for lederne, hvor de oplever, at de bliver frataget kompetencer, når deres beslutninger i personalesagerne ændres, idet personalejura og forhandling indtræder i personalesagerne.

Søren Hartmann Hede bemærkede, at der er et stort fokus på at skrive den nye vejledning i et enkelte sprog så kompetencefordelingen og processer fremstår tydeligt.

Mikkel Boje bemærkede, at der er fuld opbakning til Fælleserklæringen. Den substantielle drøftelse af, om lederne kan håndtere reglerne kan med fordel ligge i den enkelte forvaltning. Forvaltningerne agerer forskelligt i forhold til, hvordan man understøtter lederne.

Søren Hartmann Hede bemærkede afslutningsvist, at der fremadrettet er et ønske om mere principielle drøftelser med temaer i dialogforum. Om et halvt år behandler CSO igen opfølgingsplanen og her er den nye udgave af Råd og Ret klar. CSO fortsætter dialogen indtil, der er enighed i CSO om, at det har udtømt sit formål.

9) Orientering om resultaterne af budgetforhandlingerne

Nikolaj Kragh Petersen præsenterede sagen. For budget 2025 er der stort fokus på kernevelfærden. Der er allokeret mange penge til BUF og SOF. Endvidere er der afsat yderligere midler af til at øge aktiviteter til rekruttering og fastholdelse. Klima fylder også og der er afsat midler til at bevæge København mod det klimaneutrale mål.

Søren Hartmann Hede fortalte, det er lykkedes at anvende pengene godt ved at adressere midlerne der, hvor de største udfordringer er.

Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning.

10) Næste års møderække i CSO

Medarbejdersiden havde et ønske om at ændre datoen for december mødet i 2025. Der kan i stedet placeres et nyt møde den 4. december 2025.

Medarbejdersiden foreslog, at det kommende års møderække udsendes tidligere end til oktober mødet.

Efter CSO-mødet den 10. oktober 2025 er datoplanlægningen for møderækken undersøgt. Mødedatoerne er afhængige af en række udvalgte møder, hvorfor det i udgangspunktet ikke er muligt at fremsende mødedatoerne tidligere.

Med de bemærkninger blev møderække for CSO i 2025 godkendt.

11) Eventuelt

Intet at bemærke.