



Referat af møde i CSO den 6. juni 2024

MØDEDATO 6. juni 2024
TID 11:30-14:00
STED Rådhuset, Udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE

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. Per Bennetsen, SUF
Adm. dir. Søren Wille, TMF

For medarbejdersiden:

Formand Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
Formand Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS
Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
Medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, FOA/sosu
Næstformand Bo Vollertsen, HK/Kommunal Hovedstaden
Kredsnæstformand Nicklas Vagner Forsman, Dansk Sygeplejeråd
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
Dennis Krabbe Sørensen, TR for AC i Kultur- og Fritidsforvaltningen

Særlige deltagere:

Chefkonsulent Frederik Kjeldbjerg (ØKF), under punkt 3
Chefkonsulent Charlotte Kjær (ØKF), under punkt 4

Sekretariat:

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

06-06-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 11944

Dokumentnummer i F2
5653531

Sagsnummer eDoc
2024-0207004

Sagsbehandler
Troels Godt Mathiesen

Afbud:

Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC – afløses af Dennis Krabbe Sørensen, der er TR for AC i Kultur- og Fritidsforvaltningen
Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
Centerchef Lene Munck, KS
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 7. marts 2024

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2) Budget 2025

Nicolai Kragh Pedersen præsenterede status på budget 2025, og gennemgik arbejdet med effektiviseringer, måltal, bevillingsudløb og kommunernes økonomiaftale 2025.

Bo Vollertsen bemærkede, at fremrykning af besparelser på det administrative område, kan medføre et yderligere arbejdspress, idet opgaverne ikke forsvinder eller automatiseres i samme tempo, som medarbejderne forlader arbejdspladsen til pension eller andet. Det kan desuden øge presset på andre faggrupper, som overtager de administrative opgaver. Søren Hartmann Hede svarede, at der selvfølgelig er et ansvar for at håndtere besparelser på en balanceret måde.

Søren Hartmann Hede fortalte, at der er sendt en invitation til en bredere medarbejderkreds til dialogmøde i august om budget 2025.

3) Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2023

Søren Hartmann Hede informerede om det samlede arbejde med sygefravær. Sygefraværet ligger generelt højere end før Corona. Det er aftalt, at der hvert år i CSO er et punkt om sygefravær.

Frederik Kjeldbjerg fra Koncern HR gennemgik herefter tallene for sygefravær. Når sygefraværet betragtes over en længere tidshorisont, har det i en lang årrække været på gennemsnitligt 12 sygedage. Gennemsnittet steg markant under Coronapandemien, og selvom det er faldet i 2023, ligger det fortsat cirka 2,5 dag højere end før Corona. Københavns Kommune følger udviklingen i landsgennemsnittet og udskiller sig derfor ikke nævneværdigt. Herefter var der en gennemgang af sygefraværet i de enkelte forvaltninger og en sammenligning af de enkelte faggrupper.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at forvaltningerne har gode strategier og systematiske indsatser i arbejdet med sygefraværet. Det er vigtigt, at Københavns Kommune fastholder disse indsatser. De særlige indsatser

og fokus på faggrupper skal forankres i de enkelte forvaltninger. Det kalder ikke på flere indsatser fra et fælles KK-niveau. Endvidere bemærkede Kirsten, at der fra medarbejdersiden er en *oplevelse* af, at der er kortere til afskedigelse af medarbejdere, når man er sygemeldt.

Rasmus Bredde fortalte, at det var interessant at se sammenligninger med omegnskommunerne. For at reducere det relativt høje sygefravær, kan der være inspiration at hente i enheder, hvor man arbejder med sundhedstjek. Erfaringer fra Høje Taastrup Kommune viser, at man er gået fra 15 til 8 sygefraværdsdage med en lignende indsats.

Tobias Børner Stax fortalte, at det måske er på tide at harmonisere de syv forvaltningers sygefraværspolitikker og skabe et bedre udgangspunkt for sygefraværindsatsen.

Kirsten Gunvor Løth understregede, at det er selve systematikken for indsatsen i forvaltningerne, der er vigtig, og fx ikke på hvilken dag man indkaldes til sygefraværssamtale.

Maria Konstantinidou bemærkede, at det for nogle faggrupper er vigtigt at have fokus på forebyggelse og håndtering af vold og chikane, idet der er episoder, der har stor betydning for sygefraværet.

Søren Hartmann Hede fortalte afsluttende, at Økonomiudvalget spørger til, om der skal gøres andet eller mere ved sygefraværindsatsen. Vurderingen er, at vi har en god strategi og arbejder målrettet for at sænke sygefraværet. Hvis der ikke sker en positiv udvikling i 2024 og 2025, skal vi måske gentænke vores indsatser.

4) Nyt koncept for trivselsundersøgelser i Københavns Kommune

Charlotte Kjær fra Koncern HR præsenterede punktet. Arbejdsgruppen lægger blandt andet op til, at Københavns Kommunes trivselsundersøgelse efter 2025 afholdes hvert 3. år med mulighed for lokale undersøgelser i den mellemliggende periode. Derudover er der forslag om, at spørgerammen udvides med flere spørgsmål, herunder særligt med spørgsmål til det fysiske arbejdsmiljø, ligesom spørgsmålene fra Undersøgelsen om sexistisk kultur og adfærd indarbejdes i trivselsundersøgelsen.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdersiden samlet set bakker op om forslagene i det udsendte materiale. Det er positivt, at der kigges på at indarbejde relevante ændringer til konceptet. Endvidere er der opbakning til, at trivselsundersøgelsen gennemføres med en udvidet spørgeramme i 2025.

Bo Vollertsen bemærkede, at der for mange medarbejdere er skiftende arbejdssteder, herunder hjemmearbejde, og at det skal være tydeligt, hvad man svarer på.

Kirsten Gunvor Løth tilføjede, at det er en generel udfordring, når man skal ramme syv forvaltninger med mange forskellige faggrupper.

Herefter gennemgik CSO de enkelte indstillingspunkter, som der var opbakning til, hvilket betyder.

At det indstilles til Økonomiudvalget, at trivselsundersøgelsen går fra en 2 til 3-årig undersøgelsesperiode, med mulighed for at udarbejde lokalt besluttede minitrivselsundersøgelser i perioden imellem KK trivselsundersøgelserne.

At gennemførselsperioden for undersøgelsen sker i uge 8-11.

At trivselsundersøgelsen følges op med en Arbejdspladsvurdering (APV). Charlotte Kjær bemærkede, at det beslutes i forvaltningernes MED udvalg på hvilket niveau APV opfølgning skal gennemføres. Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at hun var særligt glade for denne tilføjelse.

At respondentgruppen udvides til også at indeholde løstansatte.

At der arbejdes videre med at finde en fælles løsning med systemunderstøttelse fx via kommunens Service Now platform.

Dennis Krabbe Sørensen bemærkede, at hvis man har været ansat under 3 måneder, indgår man ikke i undersøgelsen, hvorfor man kan være i sit fjerde ansættelsesår, før man bliver spurgt, hvordan man trives. Til dette bemærkede Kirsten Gunvor Løth, at det derfor er særligt vigtigt, at der i den mellemliggende periode er en øget opmærksom på systematisk APV arbejde og kortlægning.

5) Eventuelt

Ivan Kristoffersen informerede om ændring af regler om registrering om arbejdstid, der følger af ny lovgivning fra EU, der skal implementeres pr. 1. juli 2024. Grundlæggende skal det sikres, at medarbejdernes arbejdstid registreres og at det opbevares i fem år. Der skal ikke registreres komme og gå tider, men det skal sikres, at man overholder arbejdstidsreglerne. I dag er der 13 forskellige registreringssystemer i Københavns Kommune og derudover en lang række lokale løsninger. Koncernservice har udviklet et regneark forvaltningerne kan gøre brug af, hvis man i dag ikke gør brug af et system til tidsregistrering af

arbejdstiden. Der udarbejdes et notat i Koncernservice, der udsendes til CSO efter mødet.

Kirsten Gunvor Løth spurgte ind til medarbejdere uden øvre arbejdstid, herunder fx ledergrupper. Derudover bemærkede hun, at det er vigtigt, de nye regler ikke medfører overimplementering.

Ivan Kristoffersen svarede, at udmeldingen fra KL er, at det er de øvre ledelseslag, der er undtaget fra at registrere arbejdstid.

Kirsten Gunvor Løth nævnte, at medarbejdersiden er opmærksomme på, at der har været afholdt en konference på tværs af nogle forvaltninger i Københavns Kommune med fokus på strategi for trivsel. Hun bemærkede i den forbindelse, at det er vigtigt at disse emner drøftes i CSO inden eventuelle beslutninger.

Tobias Børner Stax forklarede, at der ikke er forslag på tegnebrættet om en fællesstrategi.

Bo Vollertsen spurgte ind til planerne for Københavns Kommunes Whistleblowerordning.

Søren Hartmann Hede fortalte, at partierne bag budgetaftalen har bedt om, at der blev set på ordningen.