



Referat af møde i CSO den 14. oktober 2021

MØDEDATO 14. oktober 2021
TID 11.30-14.00
STED Rådhuset, udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE

For ledelsessiden:

- Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
- Dir. Mads Grønvall, ØKF
- Adm. dir. Line Nørbæk, BIF
- Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
- Adm. dir. Mette Touborg, KFF
- Adm. dir. Søren Wille, TMF

For medarbejdersiden:

- Formand Lars Sørensen, Københavns Lærerforening
- Formand Britt Petersen, FOA/LFS
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
- Faglig sekretær Maria Kim Konstantinidou, FOA/SoSu
- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
- Gruppeformand Lars Pless, 3F BJMF
- Kredsformand Signe Hagel Andersen, Dansk Sygeplejeråd

Særlige deltagere:

- Chefkonsulent i KS Charlotte Kjær samt medlemmer fra Tema-gruppen om Det Sociale Kapitel (deltog under punkt 4)

Sekretariat:

- Direktør Ivan Kristoffersen, KS
- Centerchef Lene Munck, KS
- Kontorchef Lotte Pedersen, KS
- Kontorchef Cecilie Wulff Juul Jørgensen, ØKF
- HR-konsulent Søren Riis Mikkelsen, KS
- Chefkonsulent Lars Daugaard, KFF

Afbud:

- Adm. dir. Mikkel Boje, SOF
- Adm. dir. Katja Kayser, SUF
- Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS

08-11-2021

Sagsnummer I F2
2021 - 6991

Dokumentnummer i F2
479896

Sagsnummer eDoc

Sagsbehandler
Søren Riis Mikkelsen

- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund

Dagsorden

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 10. juni 2021

Referat af mødet er vedlagt.

2) Budget 2022

Borgerrepræsentationen forventes den 7. oktober 2021 at vedtage budget 2022 på baggrund af den indgåede budgetaftale. Økonomiforvaltningens direktion vil give en præsentation af budgettet. Budgetaftalen og tilhørende faktaark er vedlagt.

3) Temadrøftelse om seniorforhold i Københavns Kommune

Der lægges op til en temadrøftelse om seniorforhold i Københavns Kommune baseret på demografi for forskellige faggrupper og data vedr. seniorordninger i Københavns Kommune. Der er vedlagt et notat herom.

4) Temadrøftelse vedr. Det Sociale Kapitel

Temagruppen om Det Sociale Kapitel under CSO giver en status på indsatserne i det forgange år, hvorefter indsatserne for det kommende år skal godkendes. Medlemmer fra temagruppen deltager på mødet. Vedlagt er temagruppens afrapportering og oplæg til næste års indsatser.

5) Automatiske kontrolforanstaltninger

Efter ønske fra organisationssiden – og med udgangspunkt i vedlagte materiale – drøftes udviklingen af kontrolforanstaltninger i Københavns Kommune og brugen af disse igen.

6) Lønstatistik for kvinde- og mandsdominerede faggrupper i Københavns Kommune

På baggrund af efterspørgsel fra organisationssiden på seneste møde i CSO er til orientering udarbejdet lønstatistik for forskellige stillingskategorier i Københavns Kommune.

7) Godkendelse af CSOs møderække for 2022

Efter aftale mellem formand og næstformand i CSO er der allerede indkaldt til CSOs møder i 2022. Møderækken skal godkendes. En liste med mødedatoerne er vedlagt.

8) Eventuelt

Referat

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 10. juni 2021

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2) Budget 2022

Mads Grønvall orienterede om, at budgettet blev vedtaget med bred opbakning i Borgerrepræsentationen den 7. oktober 2021. Af aftalen fremgår det bl.a., at der har været et stort fokus på service- og driftsbudgetterne. Der er fx afsat i alt 300 mio. kr. til fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen på velfærdsområdet. I forbindelse med udmøntningen inddrages fagudvalgene ift. rammer og prioriteter samt de forhandlingsberettigede organisationer. Endeligt blev der orienteret om, at der iværksættes en personalepolitisk redegørelse, der skal ligge klar forud for forhandlingerne om budget 2023. Redegørelsen har til formål at kortlægge og identificere udfordringer på kernevelfærdsområderne, og er lige nu ved at blive designet. CSO vil blive involveret i arbejdet.

Lars Sørensen bemærkede dels, at det er godt, at CSO tænkes inddraget i arbejdet, dels at der ifm. udarbejdelsen af effektiviseringscases allerede er høstet mange af de lavthængende frugter, hvilket betyder, at det kan være svært at finde potentialer for nye effektiviseringer.

Britt Petersen spurgte, om redegørelsen også vil omhandle andre faggrupper end dem, der er nævnt i aftaleteksten.

Til dette svarede **Søren Hartmann Hede**, at visse dele af redegørelsen kommer til at omfatte alle faggrupper.

3) Temadrøftelse om seniorforhold i Københavns Kommune

Søren Hartmann Hede indledte punktet med at fortælle, at punktet var sat på dagsordenen på baggrund af ønske fra organisationssiden. Det blev også nævnt, at fastholdelse af seniorer vil indgå som en naturlig del i den omtalte personalepolitiske redegørelse.

Lars Sørensen kvitterede for materialet og sagde, at organisationssiden har et ønske om, at der udarbejdes en seniorpolitik i Københavns Kommune, der har til formål at signalere bredt, at de ældre medarbejdere er værdifulde, og at der i høj grad er brug for dem som følge af den demografiske udvikling i kommunen.

Britt Petersen var enig og sagde, at hvis Københavns Kommune gerne vil fastholde de ældre medarbejdere, skal det også siges til dem og til lederne. Seniorpolitikken skal dermed tydeligt vise, at der er brug for de

ældre medarbejdere. Og det skal af politikken fremgå, hvordan de værktøjer, der fremgår af Rammeaftalen om seniorpolitik, kan bringes i spil.

Tania Karpatschhof fortalte, at det på AC-området ofte er de ældre medarbejdere, der bliver ramt i forbindelse med fyringsrunder. Organisationen mister på den måde en masse viden og kompetencer. Det er også et problem på rekrutteringsområdet, hvor ældre medarbejdere ikke værdsættes og anerkendes. På den baggrund er der behov for, at drøftelserne om seniorer bredes ud og ikke kun omhandler fastholdelse.

Til dette svarede **Tobias Børner Stax**, at afskedigelsessituationer ikke bør blandes sammen med en seniorpolitik formål. Lige nu mangler der arbejdskraft for at kunne varetage kerneopgaven bedst muligt – og her er det oplagt og nødvendigt, at de forskellige redskaber i rammeaftalen bringes i anvendelse. Det handler dog mere om praksis end om en ny politik på området.

Lotte Pedersen svarede adspurgt på, om der i Københavns Kommune er begrænsninger på anvendelsen af Rammeaftalen om seniorpolitik. Ifølge et cirkulære har de enkelte forvaltninger ikke kompetence til at indgå aftaler om generationsskifteordninger, og hvis der aftales udligningstillæg i forbindelse med overgang til en seniorstilling, skal tillægget nedtrappes, hvis stillingen besættes ud over 3 år.

Søren Hartmann Hede bemærkede afslutningsvist, at fastholdelse af ældre medarbejdere er en fælles dagsorden for ledelses- og organisationssiden. Det blev også nævnt, at vi alle skal være med til at påskønne de ældre medarbejdere - de har stor værdi for opgaveløsningen på mange måder. Organisationssidens ønske om udarbejdelse af en tværgående seniorpolitik i Københavns Kommune vil blive taget med i de videre overvejelser ifm. rekrutterings- og fastholdelsesdagsordenen.

4) Temadrøftelse vedr. Det Sociale Kapitel

Charlotte Kjær orienterede på vegne af temagruppen om temagruppens arbejde og drøftelser det seneste år, hvor særligt fastholdelsesfleksjob har fyldt meget og været i fokus. Herefter blev temagruppens forslag til indsatser i det kommende år præsenteret, jf. det fremsendte notat.

Britt Petersen bemærkede, at Socialforvaltningens inspirationsmateriale er rigtig godt, og spurgte i forlængelse heraf, om det kan stilles til rådighed for de øvrige forvaltninger også mhp. videndeling. Derudover blev der spurgte, om de faglige organisationer kan indgå i samarbejdet mellem jobcenteret, Center for Mental Sundhed og Tidlig Indsats om

fastholdelses- og tilbagevendingsforløb. Endeligt blev der på vegne af hele organisationssiden udtrykt opbakning til de tre indsatser.

Søren Hartmann Hede konkluderede, at 1) temagruppen vil se nærmere på om Socialforvaltningens materiale kan gøres tilgængeligt for alle forvaltninger (via medarbejder.kk.dk), 2) temagruppen vil undersøge om de faglige organisationer kan indgå i det nævnte samarbejde, 3) at der i CSO var opbakning til temagruppens forslag til indsatser det kommende år blev, hvorefter de blev godkendt.

5) Automatiske kontrolforanstaltninger

Søren Hartmann Hede indledte punktet med at fortælle, at emnet blev drøftet på CSO-mødet den 10. juni 2021, hvor der var ønske om, at det skulle drøftes på det kommende møde. Det blev i forlængelse heraf sagt, at ØKF vurderer, at automatisering af en eksisterende manuel kontrolforanstaltning ikke betragtes som en ny kontrolforanstaltning. Dette betyder dog ikke, at indførelsen af nye kontrolforanstaltninger eller mere vidtgående kontrolforanstaltninger ikke fremover vil blive varslet – det er Københavns Kommune fortsat forpligtet til. Varslingen af nye kontrolforanstaltninger har også en forebyggende og tryghedsskabende effekt.

Lars Sørensen bemærkede, at notatet inden dagens møde var blevet drøftet i Forhandlingsfællesskabets juridiske gruppe, og at det er positivt, at notatet bl.a. har til formål at betrygge og forebygge. Det tryghedsskabende element skinner dog ikke særligt tydeligt igennem i notatet, hvor fokus i høj grad er på ledelsesretten.

Britt Petersen sagde, at organisationssiden ikke er enig i betragtningen om, at der ikke skal varsles, når en manuel kontrolforanstaltning automatiseres. På organisationssiden er der en nervøsitet for, at indførelsen af nye og flere automatiske kontrolforanstaltninger bliver meget omfattende i fremtiden. Har nogen i dag fx et overblik over, hvad der helt konkret bliver kontrolleret, herunder hvem der kan se det, og hvor lang tid oplysningerne bliver gemt? Derudover blev det sagt, at organisationssiden ikke mener, at varslingen til medarbejderne om kommunens brug af kontrolforanstaltninger, der nævnes i ansættelsesbrevet, kan stå alene.

Lars Pless gentog, at han ikke anerkender notatets præmis. Notatet oplister mulighederne for at foretage automatiserede kontroller af en række generelle systemer mv., men nævner derudover helt generelt også brugen af tjenestebiler. Han nævnte, at "tjenestebiler" bør fjernes fra notatet. Lige nu virker det til, at notatet giver en række vide beføjelser på

kontrolområdet i fremtiden. Der blev også spurgt til, hvilken status notatet har ift. indgåede aftaler i forvaltningerne.

Søren Wille svarede, at der i Teknik- og Miljøforvaltningen for nyligt er indgået retningslinjer for, hvordan stikprøvekontrollerne for brug af GPS-data skal foregå. Den retningslinje står ved magt og påvirkes ikke af nærværende notat.

Britt Petersen bemærkede, at organisationernes bekymring ved notatet primært er relateret til GPS-sagen. Medarbejderne er vant til, at der sættes digitale spor, når man færdes i fagsystemer og på nettet, og det er ikke det, der generer.

Søren Hartmann Hede bemærkede, at notatet ikke er skrevet med afsæt i GPS-sagen. Københavns Kommune er forpligtet til at gennemføre diverse kontroller af hensyn til bl.a. datasikkerhed, Intern Revisions krav om ledelsestilsyn m.v. Kontrollerne skal være proportionale med formålet, og hvis der konstateres en uberettiget adfærd skal en evt. sanktion også være proportional. Hver enkelt sag vurderes altid konkret, og der er ingen automatik. Det blev afslutningsvis konkluderet, at Koncernservice gennemskriver notatet med udgangspunkt i dagens drøftelse.

6) Lønstatistik for kvinde- og mandsdominerede faggrupper i Københavns Kommune

Rasmus Hangaard Balslev og **Signe Hagel Andersen** kvitterede for det fremsendte materiale og opfordrede til, at det præsenteres for det politiske niveau.

7) Godkendelse af CSOs møderække for 2022

Den foreslåede møderække for 2022 blev godkendt.

8) Eventuelt

Lars Sørensen spurgte om der etableres et midlertidigt MED-udvalg som følge af den mulige sammenlægning af enheder i den sociale hjemmepleje i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Til dette svarede **Søren Hartmann Hede**, at det gør der, hvis beslutningen træffes og tilføjede, at Socialudvalget og Sundheds- og Omsorgsudvalget har mødtes og drøftet sagen.

Britt Petersen spurgte, om Københavns Kommune kan gøre mere for at oplyse bl.a. deltidsansatte om, at de skal anmode om at få udbetalt ikke-afholdt ferie (5. ferieuge), da pengene ellers tilfalder feriefonden.

Søren Hartmann Hede svarede, at ledelsen gerne vil sende information ud, og at det undersøges, om relevante medarbejdere i Københavns Kommune kan få tilsendt information via eBoks om, hvad de skal gøre for at få ikke-afholdt ferie udbetalt.

Mette Touborg kvitterede for det store engagement, der har været blandt alle forvaltningernes medarbejdere og ledere i forhold til klargøring af arbejdet med stemmeoptælling i forbindelse med kommunalvalget i november.

Endeligt orienterede **Søren Hartmann Hede** om:

- at den planlagte undersøgelse om sexistisk kultur og adfærd (der blev sat på pause i foråret 2021) genoptages i foråret 2022 efter, at der blev fundet midler til at gennemføre den i budget 2022.
- at Københavns Kommunes alkohol- og rusmiddelpolitik er ved at blive opdateret. Politikken forelægges CSO forventeligt første halvår 2022.