



## Referat af møde i CSO den 7. december 2023

MØDEDATO 7. december 2023  
TID 11.30-14.00  
STED Rådhuset, Udvalgsværelse D  
MØDEDELTAGERE

### For ledelsessiden:

- Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
- Dir. 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

**11-12-2023**

Sagsnummer I F2  
2023 - 19377

Dokumentnummer i F2  
4441932

Sagsnummer eDoc  
2023-0438803

Sagsbehandler  
Søren Riis Mikkelsen

### For medarbejdersiden:

- Formand Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
- Formand Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
- Faglig sekretær Maria Konstantinidou, FOA/SoSu
- Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Næstformand Bo Vollertsen, HK/Kommunal Hovedstaden
- Kredsformand Nicklas Vagner Forsman, Dansk Sygeplejeråd
- Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF

### Særlige deltagere:

- Chefkonsulent Charlotte Kjær (KS) under punkt 2

### Sekretariat:

- Centerchef Lene Munck, KS
- Kontorchef Lotte Pedersen, KS
- Kontorchef Iben Rønholt, ØKF
- Specialkonsulent Søren Riis Mikkelsen, KS
- Chefkonsulent Lars Daugaard, KFF

### Afbud:

- Direktør Ivan Kristoffersen, KS
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC

- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS

### 1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 12. oktober 2023

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

### 2) Resultater af undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i Københavns Kommune

**Søren Hartmann Hede** fortalte indledningsvist, at der i alt er 16 pct., der har svaret 'ja' til at have oplevet ét eller flere tilfælde af sexistisk kultur eller adfærd inden for de seneste 12 måneder. Det er det samme niveau som ved sexismesundersøgelsen i foråret 2022. Der er flest hændelser i de forvaltninger, der har meget borger- og brugerkontakt, og færrest i de forvaltninger med mindre borgerkontakt. Der lægges nu op til en grundig opfølgning i alle forvaltninger, hvor der lokalt vil ske en drøftelse af undersøgelsens resultater, fortolkningen heraf samt behovet for tiltag til at imødegå udfordringerne. Undersøgelsen vil ligeledes blive drøftet i forvaltningernes MED-systemer, og der er afsat midler til opfølgningsindsatser ved Arbejdsmiljø København. På nuværende tidspunkt er der ikke politisk afsat midler til gennemførelse af en ny og lignende undersøgelse. Endeligt blev det foreslået, at den af CSO nedsatte arbejdsgruppe, der skal drøfte koncept for fremtidige trivselsundersøgelser, også drøfter om og hvordan spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd kan indgå i trivselsundersøgelsen. Økonomiudvalget skal involveres i processen med at tænke de to undersøgelser sammen.

Herefter gav **Charlotte Kjær** en kort præsentation af de overordnede resultater for hele Københavns Kommune.

**Katrine Fylking** kvittede for præsentationen, og bakkede op om, at der nu ligger et vigtigt opfølgingsarbejde i forvaltningerne. Organisations- og tilfredsmedsiden er tilfreds med, at der pt. ikke er planer om en gentagelse af undersøgelsen, og bakkede samtidig op om, at arbejdsgruppen drøfter, hvordan spørgsmål om sexistisk kultur og adfærd kan indgå i den tværgående trivselsundersøgelse fremover. En kulturforandring på kommunens arbejdspladser tager tid, og det er ikke undersøgelsen i sig selv, der gør forskellen. I stedet er det vigtigt, at der er fokus på det lokale APV-arbejde.

**Tobias Børner Stax** sagde, at det er vigtigt, at den viden som undersøgelsen har tilvejebragt indsamles og bruges fremover, uden at det kræver et stort ressourcetræk. Det er bekymrende, at så mange løstansatte har svaret, at de har oplevet sexistisk kultur eller adfærd, da de bl.a. udgør fremtidens rekrutteringsgrundlag.

**Kirsten Gunvor Løth** sagde, at arbejdet med denne undersøgelse - og trivselsundersøgelser generelt - består af et (1) kortlægningsarbejde, (2) handlingsarbejde, og (3) opfølgingsarbejde. Desværre bruges der for få ressourcer på opfølgingsarbejdet og for mange på selve kortlægningen. Der er generelt behov for mere fokus på handlings- og opfølgingsarbejdet.

**Søren Hartmann Hede** nævnte afslutningsvist, at selvom andelen af medarbejdere, der har oplevet ét eller flere tilfælde af sexistisk kultur eller adfærd inden for de seneste 12 måneder er alt for høj, så er den stadig lavere end andelen, der har svaret positivt på samme spørgsmål i en lignende undersøgelse om sexistisk kultur, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har gennemført.

### **3) Ny aftale om ansættelsesbeviser**

**Søren Hartmann Hede** fortalte, at der siden det seneste møde i CSO har været afholdt et møde mellem Koncernservice og repræsentanter for medarbejdersiden i CSO, hvor processen for udsendelse af ansættelsesbeviser er blevet drøftet igen. På mødet var der ønske om en ny og mere uddybende orientering til CSO, der beskriver, hvad den nye aftale indeholder, og hvordan Københavns Kommune har implementeret den.

**Katrine Fylking** kvitterede for mødet og den nye fremsendte orientering, og opfordrede til, at *orienteringsbreve* fremover kaldes for *tilkaldsbeviser*. Det var der opbakning til på **ledelsessiden**.

### **4) Evaluering af anbefalinger for hjemmearbejde i Københavns Kommune**

**Søren Hartmann Hede** fortalte, at Borgerrepræsentationen ifm. behandlingen af anbefalingerne for hjemmearbejde i 2021 også besluttede, at de skulle evalueres i 2023.

**Katrine Fylking** sagde, at pejlemærkerne er med til at understøtte kommunens ambition om at være en attraktiv arbejdsplads, men pointerede også, at hjemmearbejde opleves som et privilegium, som ikke alle medarbejdere i kommunen har.

**Kirsten Gunvor Løth** påpegede vigtigheden i at sikre et godt arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladsen, jf. den nye bekendtgørelse på området.

**Bo Vollertsen** fortalte, at der er behov for værktøjer til kommunens ledere, så de er klædt på til at understøtte hybrid- og distancearbejde.

**Nicklas Vagner Forsman** var uforstående over for det sjette pejlemærke om, at der i udgangspunktet ikke kan arbejdes fast hjemmefra i udlandet.

**Søren Hartmann Hede** svarede, at der er mange faktorer, der gør det kompliceret for medarbejdere i kommunen at arbejde fast hjemmefra i udlandet, fx skat, forsikring, arbejdsgiveransvar, opgaveløsning m.fl. Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen forelægges evalueringen i januar og februar 2024. CSO drøfter hjemmearbejde igen om et års tid.

#### **5) Analysespor vedr. nye tværgående områder**

**Søren Hartmann Hede** fortalte, at for at undgå besparelser, der rammer kernevelfærden, drøfter kredsen af adm. direktører jævnligt, hvordan opgaveløsningen kan udføres bedre og billigere. Der findes i dag en række ens opgaver, der løses i flere forvaltninger. På den baggrund besluttede kredsen af adm. direktører i juni 2023 at igangsætte fire analyser vedr. nye tværgående områder på tværs af forvaltningerne. Der blev forsikret om, at relevante MED-udvalg samt CSO vil blive inddraget rettidigt, inden der træffes beslutninger. Ligeledes blev medarbejdersiden mindet om, at de er velkomne til at kontakte de adm. direktører, hvis der opstår spørgsmål el. lign. undervejs til analyserne.

Herefter gav **Nicolai Kragh Petersen** en præsentation af de fire analyser med udgangspunkt i det notat, der var fremsendt til CSO inden mødet.

**Katrine Fylking** kvitterede for orienteringen, og forklarede, at medarbejdersiden godt er bevidste om de økonomiske udfordringer, som alle kommuner i dag står over for. Det blev også nævnt, at medarbejdersiden gerne vil involveres mhp. at kvalificere beslutningerne.

**Bo Vollertsen** fortalte, at der allerede løber en række rygter om projekterne, og nævnte, at der er tradition for, at der oprettes midlertidige MED-udvalg, hvis der skal flyttes opgaver og medarbejdere mellem forvaltningerne.

**Mikkel Boje** og **Tobias Børner Stax** forklarede, at Hoved-MED i Socialforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen har drøftet analyse-sporene, og at processen er åben og transparent, hvilket dog også i nogle tilfælde kan medvirke til usikkerhed og bekymring blandt medarbejderne.

**Søren Hartmann Hede** sagde afslutningsvist, at der på næste møde i CSO vil blive givet en orientering om den igangsatte ressortanalyse.

#### 6) Eventuelt

**Søren Hartmann Hede** orienterede om, at Københavns Kommune har besluttet at fjerne tidsfristen den 1. oktober for anmodning om (delvis) udbetaling af 6. ferieuge. Den nye proces skal være med til at øge fleksibiliteten og friheden for de medarbejdere, der ønsker at få udbetalt 6. ferieugeretimer.

**Katrine Fylking** fortalte, at der på organisationssiden har været en del utilfredshed over den manglende medarbejderinddragelse ifm. Borgerrepræsentations beslutning af 19. august 2023 vedr. videreførelsen af energisparetiltag i kommunen. Der var en anerkendelse af, at det er en politisk beslutning, men der blev samtidig opfordret til, at fagudvalgene forholder sig til, om energisparetiltagene skal fortsætte i de respektive forvaltninger, jf. et af de godkendte ændringsforslag, der blev fremsat på selve mødet.

**Søren Hartmann Hede** forklarede, at beslutningen blev truffet på baggrund af et medlemsforslag i Borgerrepræsentationen. Fagudvalgene kan godt drøfte den videre implementering lokalt, men det er ikke realistisk, at en hel forvaltning undtages Borgerrepræsentationens beslutning. Det blev aftalt, at energisparetiltag drøftes på et kommende CSO-møde i 1. halvår af 2024 mhp. at evaluere erfaringerne og sikre en god inddragelsesproces frem mod vinteren 2024/25.