



Referat af møde i CSO den 9. december 2021

MØDEDATO 9. december 2021
TID 11.30-14.00
STED Rådhuset, Udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE

For ledelsessiden:

- Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
- Dir. Mads Grønval, ØKF
- Adm. dir. Line Nørbæk, BIF
- Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF
- Adm. dir. Mikkel Boje, SOF
- Adm. dir. Katja Kayser, SUF
- Adm. dir. Søren Wille, TMF

10-12-2021

Sagsnummer I F2
2021 - 9823

Dokumentnummer i F2
705925

Sagsnummer eDoc
2021-0398980

For medarbejdersiden:

- Formand Lars Sørensen, Københavns Lærerforening
- Formand Britt Petersen, FOA/LFS
- Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
- Faglig sekretær Maria Kim Konstantinidou, FOA/SoSu
- Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
- Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
- Kredsformand Kristina Helen Robins, Dansk Sygeplejeråd
- Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
- Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
- Fællestillidsrepræsentant i Kultur- og Fritidsforvaltningen Merete Andersen, HK (suppleant for Karla Kirkegaard)

Sagsbehandler
Søren Riis Mikkelsen

Særlige deltagere:

- Kontorchef i ØKF Amanda Justesen (deltog under punkt 3)

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. Mette Touborg, KFF

- Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverforening
- Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1
- Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden

Dagsorden

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 14. oktober 2021

Referat af mødet er vedlagt.

2) Status på brugen af fastansættelse af medarbejdere på overnorm

Der gives en orientering om brugen af fastansættelse af medarbejdere på overnorm i forvaltningerne. Der er ikke materiale til punktet.

3) Ny fælles fortælling om Københavns Kommune som arbejdsplads

Der gives en orientering om den nye fælles fortælling om Københavns Kommune som arbejdsplads. Et notat herom samt den fælles fortælling er vedlagt.

4) Inklusionsmålingen i Københavns Kommune

Der gives en orientering om inklusionsmålingens resultater samt de tværgående tiltag som Borgerrepræsentationen har vedtaget. Der er vedlagt et notat herom samt undersøgelsens hovedrapport.

5) Personalepolitisk redegørelse i Københavns Kommune

Der gives en orientering om rammen for den personalepolitiske redegørelse som Økonomiudvalget forelægges den 14. december 2021. På mødet har organisationerne mulighed for at indmelde 3-4 medlemmer til følgegruppen. Der er ikke materiale til punktet.

6) Lokalaftale om hjemmearbejde

Der gives en orientering om hovedelementerne i lokalaftalen om hjemmearbejde. Aftalen er vedlagt.

7) GPS-retningslinje i Teknik- og Miljøforvaltningen

CSO skal tage stilling til, hvorvidt der er en uoverensstemmelse om GPS-retningslinjen i Teknik- og Miljøforvaltningen, herunder om den skal indbringes for de centrale parter. Et notat herom er vedlagt.

8) Eventuelt

Referat

1) Godkendelse af referat fra CSO-mødet den 14. oktober 2021

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2) Status på brugen af fastansættelse af medarbejdere på overnorm

Ivan Kristoffersen fortalte, at det siden juni 2021 har været muligt at fastansætte medarbejdere på overnorm fremfor at ansætte én vikar pr. barsel. Løsningen skal medvirke til dels, at de lokale enheder har færre rekrutteringsforløb, dels at det bliver nemmere at rekruttere, idet der kan tilbydes fastansættelser.

Der har siden ordningens start været 38 sager vedr. dækning af barsler via overnormering. Sagerne fordeler sig på alle forvaltningerne og på forskellige stillingstyper. Til sammenligning blev der ansøgt refusion til 3650 midlertidige barselsvikarer i 2020. Ordningen blev introduceret til lederne via Kort & Godt i juni 2021. Med henblik på at styrke oplysningsindsatsen yderligere laves der 1) endnu en nyhed til Kort & Godt, 2) en casebaseret artikel om ordningen, samt 3) en artikel til KK-intra, der deles med de øvrige forvaltninger. Nyheden til Kort & Godt vil blive sendt til CSO, således at organisationerne kan hjælpe med at dele budskabet om muligheden for ansættelse på overnorm.

3) Ny fælles fortælling om Københavns Kommune som arbejdsplads

Søren Hartmann Hede indledte med at fortælle, at arbejdet med en ny fælles fortælling om Københavns Kommune som arbejdsplads blev igangsat i 2019, men er blevet forsinket pga. Covid-19. Den fælles fortælling forventes ikke at løse udfordringen med rekrutteringer i Københavns Kommune, men kan være med til at styrke fortællingen om Københavns Kommune som arbejdsplads, og er derved et blandt flere initiativer, der skal hjælpe ift. de rekrutteringsudfordringer, som Københavns Kommune står overfor.

Herefter præsenterede **Amanda Justesen** fortællingen, der har fokus på en hverdag med muligheder og mening. Fortællingen vil blive omsat til en konkret kampagne, der vil køre i byrum og på sociale medier over vinter/forår 2022.

Lars Sørensen bemærkede, at en fælles fortælling er et godt initiativ, som dog heller ikke kan stå alene. Derudover var der ønske om at tilføje en formulering i fortællingens tredje afsnit om, at der i Københavns Kommune også er fokus på medarbejdernes arbejdsmiljø.

Søren Hartmann Hede konkluderede, at ovennævnte vil blive tilføjet i fortællingen.

4) Inklusionsmålingen i Københavns Kommune

Søren Hartmann Hede fortalte, at der på baggrund af beslutning i Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen blev gennemført en inklusionsmåling i Københavns Kommune i foråret 2021, der havde til formål at undersøge barriererne for kvinders vej til topledstillinger på tværs af forvaltningerne.

Overordnet har inklusionsmålingen ikke identificeret områder, hvor Københavns Kommune har markante udfordringer i form af barrierer for kvinders vej til topledelse.

I forbindelse med Borgerrepræsentationens behandling af inklusionsmålingens resultater den 4. november 2021 blev det besluttet, at der skal: 1) udvikles og igangsættes et toplederforløb, der understøtter et stærkere og mere kønsbalanceret internt kandidatfelt til topledstillinger i forvaltningerne, 2) udarbejdes to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias, og 3) udarbejdes tværgående anbefalinger og vejledninger, der kan styrke rekrutteringsprocessen og understøtte en balanceret italesættelse af toplederrollen.

Britt Petersen bemærkede dels, at springet for ledere på niveau 2 til niveau 1 er stort dels, at ansøgerfeltet til stillingerne på niveau 1 er forholdsvist snævert, idet ansøgerne primært kommer fra ministerierne. På den baggrund vil det være fint, hvis toplederforløbet kan hjælpe til, at ansøgerfeltet også generelt bliver lidt bredere.

Søren Hartmann Hede svarede, at der nogle gange kan være behov for, at ledere på niveau 2 skal ud i andre og mindre organisationer og få topledererfaring inden de kan vende retur til Københavns Kommune og indtage en toplederstilling. Det blev også nævnt, at toplederforløbet kan være med til at fastholde ledelsestalenter i forvaltningerne samt skabe større synlighed om nærværende problemstilling både politisk og administrativt.

5) Personalepolitisk redegørelse i Københavns Kommune

Søren Hartmann Hede fortalte, at det med budgetaftalen 2022 blev vedtaget, at der skal udarbejdes en personalepolitisk redegørelse, som kortlægger udfordringer med fastholdelse og rekruttering på kerneområder for Københavns Kommunes drift. Ambitionen er at få et mere systematisk datagrundlag at stå på, når det drejer sig om rekrutteringsudfordringer på tværs af Københavns Kommune. Redegørelsen vil bl.a. se på personaleomsætningen blandt forskellige faggrupper, demografien og om der er mønstre i, hvorfor medarbejdere stopper i Københavns Kommune. Der findes allerede en del data på området, og dette vil bl.a.

blive suppleret med en spørgeskemaundersøgelse blandt udvalgte nuværende og tidligere medarbejdere. Redegørelsen starter i den deskriptive del bredt, men der vil være behov for at indsnævre analyserne ift. de faggrupper, hvor der er store rekrutteringsudfordringer. Organisationerne har mulighed for at indmelde deltagere til en følgegruppe.

Lars Sørensen sagde, at det er fornuftigt, at redegørelsen gennemføres og appellerede til, at der generelt også er opmærksomhed på fastholdelsesaspektet i Københavns Kommune. Organisationerne vender tilbage med navne på repræsentanter til følgegruppen.

Kristina Helen Robins sagde, at rekrutteringsudfordringerne ikke blot er en lokal københavnsk tendens. Det er en national udfordring, og hvad kan Københavns Kommune gøre i den sammenhæng.

Til dette svarede **Søren Hartmann Hede**, at nogle ting kan vi selv gøre noget ved. Men Københavns Kommune kan også qua sin størrelse i nogen grad påvirke nationale dagsordener.

6) Lokalaftale om hjemmearbejde

Søren Hartmann Hede orienterede om, at der mellem Københavns Kommune og en række af organisationerne nu er indgået en lokalaftale om hjemmearbejde. Aftalen lægger sig op ad de vedtagne pejlemærker for hjemmearbejde.

Lars Sørensen bemærkede, at det er positivt, at der efterhånden er en fælles forståelse for dels, at nogle opgaver kræver fordybelse, hvortil hjemmearbejde er særligt egnet dels, at det lokale arbejdsfællesskab fortsat er vigtigt ift. opgaveløsningen og trivslen.

Søren Hartmann Hede var enig i, at balancen mellem hjemmearbejde og tilstedeværelse er vigtig. Den individuelle fleksibilitet kan være god, men der er også et kollektiv på en arbejdsplads, som forudsætter, at både de erfarne og nye medarbejdere er til stede.

Tania Karpatschof kvitterede for aftalen og påpegede, at det er ærgerligt, at der ikke er afsat midler til at understøtte ledere ift. hybridledelse. Der blev også spurgt til, i hvilket omfang lokale tillidsrepræsentanter inddrages i drøftelserne lokalt.

Kristina Helen Robins spurgte til aftalens bestemmelser om transporttid, hvis der er møder på flere lokationer.

Lotte Pedersen svarede, at udmøntningen af lokalaftalen nu sker i de enkelte forvaltninger, og at tillidsrepræsentanterne naturligt inddrages i

den forbindelse, bl.a. via drøftelser i forvaltningernes MED-udvalg. Vedr. transport kan der iht. lokalaftalen alene medregnes mertransporttid, dvs. den transporttid, en medarbejder har i løbet af en arbejdsdag, fraregnet den tid, medarbejderen i forvejen skulle bruge på transport mellem hjem og arbejde. Et overblik over de organisationer, der d.d. har underskrevet aftalen, vil blive sendt til CSO.

7) GPS-retningslinje i Teknik- og Miljøforvaltningen

Søren Hartmann Hede forklarede, at medarbejdersiden i Teknik- og Miljøforvaltningen mener, at ledelsen har begået brud på MED-rammeaftalen, idet sidstnævnte har ændret en retningslinje. Ledelsen mener ikke, at MED-rammeaftalen er brudt, da det ikke kan forudsætte forhandling at fjerne en ulovlig bestemmelse i en retningslinje.

Både **ledelses- og organisationssiden** i CSO var enige om, at sagen og uenigheden sendes til de centrale parter, KL og Forhandlingsfællesskabet.

8) Eventuelt

Søren Hartmann Hede fortalte, at der i forbindelse med konstitueringen blev indgået en tillægsaftale om, at ansvaret for Københavns Kommunes tværgående opgaver og kommunikation inden for telefoni, web, intra og sociale medier overgår fra Kultur- og Fritidsforvaltningen til Økonomiforvaltningen. Konkret drejer det sig om ca. 15-25 medarbejdere, og overflytningen indebærer ikke en økonomisk besparelse. Kultur- og Fritidsforvaltningen og Økonomiforvaltningen er i tæt dialog for at sikre en god proces for de medarbejdere, der skal flyttes. Hoved-MED samt de relevante lokal-MED i begge forvaltninger har drøftet sagen hhv. den 6. og 8. december 2021. Kultur- og Fritidsudvalget samt Økonomiudvalget forelægges en fælles indstilling om, hvilke opgaver, der overflyttes samt økonomien i starten af 2022.

Hertil sagde **Britt Petersen**, at organisationssiden vil fortælle politikerne, at når der påtænkes opgaveflyt eller lign. mellem forvaltninger, vil det være godt, hvis det sker på en måde, så medarbejdersiden kan nå at blive involveret i tide.

Det blev også nævnt, at organisationssiden ønsker at få udleveret en liste med alle gældende cirkulærer i Københavns Kommune. Endeligt orienterede **Britt Petersen** om, at formandsposten i Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation overgår fra Københavns Lærerforening til Landsforeningen For Socialpædagoger pr. 1. januar 2022 og året ud, hvilket også betyder, at næstformandsposten i CSO overgår til Landsforeningen for Socialpædagoger.

Søren Hartmann Hede svarede, at listen vil blive eftersendt til CSO.

Søren Hartmann Hede sagde afslutningsvist, at det er oplevelsen, at indførelsen af coronapas i Københavns Kommune er foregået relativt stille og roligt, men at der har været enkelte medarbejdere, som indtager et meget principielt standpunkt, og dermed risikerer en hård sanktion.

Britt Petersen bemærkede, at der ikke var modstand på organisationernes side af bordet i de situationer.