



Status på forankring af Charter for arbejdsfællesskaber

Borgerrepræsentationen vedtog i august 2019 Charter for arbejdsfællesskaber, og der blev efterfølgende i budgetaftalen for 2020 afsat 5 mio. kr. til fordeling mellem forvaltningerne til at understøtte forankring af charteret. Det fremgik af sagen, at Økonomiudvalget skulle forelægges en status på forvaltningernes forankring medio 2020 og en afsluttende afrapportering primo 2021.

Af nedenstående oversigt fremgår status på forankring af Charter for arbejdsfællesskaber i de enkelte forvaltninger. Status er udarbejdet på baggrund af bidrag indhentet fra forvaltninger i juni 2020.

19. juni 2020

Sagsnummer:
2020-0135851

Dokumentnummer:
2020-0135851-1

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

Forankringen af charteret foregår i to spor:

Spør 1: I januar er der afholdt et temamøde for BIFs godt 100 MED-medlemmer for at skabe et fælles afsæt til forankring af charteret. Efter mødet drøfter de lokale CenterMED-udvalg charteret og beslutter, hvordan de vil arbejde med at styrke udvalgte arbejdsfællesskaber.

Spør 2: Her arbejdes med to udvalgte projekter, der begge handler om tværgående samarbejde. Det ene projekt tager afsæt i, at Erhvervshuset til august fysisk flytter sammen med en række andre centre, der servicerer jobparate borgere. Samlokaliseringen giver mulighed for samarbejde på nye måder, og projektet vil have fokus på at styrke udvalgte arbejdsfællesskaber i denne sammenhæng. Det andet projekt skal forbedre samarbejdet på tværs af kontorer i Centralforvaltningen, fx gennem en mere fælles identitet og en faglig forståelse for opgaver i de enkelte kontorer, samt implementering af nogle fælles samarbejdsprincipper.

Midlerne forventes primært at blive anvendt i spor 2 til ekstern konsulentbistand for at tilrettelægge og gennemføre projekterne. En mindre del af midlerne er brugt til at afvikle temamødet i januar.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Direktionssekretariatet
Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

EAN-nummer
5798009800206

For spor 1 afhænger effekterne af det fokus, som vælges lokalt. For spor 2 er det primære fokus at forbedre samarbejdet på tværs af enheder og herigennem styrke såvel kvalitet i ydelserne og trivsel.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Forvaltningens HovedMED drøftede og tiltrådte på møde den 11. dec. 2019 en overordnet plan for forankring af charteret. Herudover deltog godt 100 MED-medlemmer i temamødet i januar – og de lokale MED-udvalg drøfter og beslutter herefter, hvordan de vil arbejde med at styrke udvalgte lokale arbejdsfællesskaber (spor 1).

For de to projekter (spor 2) er der nedsat arbejdsgrupper med ledere og medarbejdere fra de involverede enheder, og de relevante MED-udvalg orienteres løbende.

Hvordan følges der op på effekterne?

Begge projekter i spor 2 vil blive evalueret, og læringen herfra vil efterfølgende blive delt i forvaltningen.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

Efter temamødet for MED-medlemmerne i januar arbejder flere centre med at bruge begreberne og pejlemærkerne i konkrete lokale sammenhænge.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Corona-situationen har forsinket arbejdet med såvel spor 1 og 2 og kan også fremadrettet påvirke processen. Forvaltningen søger at indarbejde disse forhold og forventer på nuværende tidspunkt fortsat at gennemføre de planlagte to spor i løbet af 2020. Der må imidlertid tages forbehold for, at der på beskæftigelsesområdet er særligt behov for at prioritere ressourcer til at løfte kerneopgaven som følge af corona-krisen. Det kan indebære, at nogle aktiviteter i forankringsplanen må fortsætte ind i 1. kvartal 2021.

Børne- og ungdomsforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

BUF har modtaget 1,5 mio.kr fra Forhandlingselskabet og 2,0 mio.kr fra budget 2020. I alt 20 arbejdspladser har fået midler til at igangsætte forskellige typer af aktiviteter, som alle omhandler implementering af charter for arbejdsfællesskaber:

- 7 skoler planlægger at igangsætte tiltag til at skabe en god implementering og sammenlægning af fritidshjem og skole som et led i en større politisk besluttet forandringsproces med opstart pr. 1.8.20.
- Øvrige arbejdspladser planlægger aktiviteter fx i form af pædagogiske dage/internat, oplæg ved eksterne foredragsholdere, frikøb af medarbejdere, ekstra personalemøder og møder i TRIO, gennemgang af om dagligdagens rutiner er tilrettelagt med opmærksomhed på kerneopgaven, håndtering af uenighedskultur og drøftelse af håndtering af brud på regler/aftaler. Tiltag som gennemgående skal understøtte en udvikling rettet mod en mere fælles forståelse af kerneopgaven, og som skal fordre en meningskabelse for den enkelte medarbejder og for hele arbejdspladsen.
- De faglige organisationer i HovedMED planlægger at gennemføre workshops om erfaringsudveksling i arbejdet med arbejdsfællesskaber i efteråret 2020.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

- Nedbragt sygefravær
- Udarbejdelse af en klar fælles kerneopgave og følgeskab til kerneopgaven på hele arbejdspladsen
- Øget kendskab til hinandens kompetencer på tværs af faggrupper i arbejdsfællesskabet og derigennem bedre samarbejde
- Et styrket værdigrundlag med kerneopgaven i fokus
- Et mere sundt arbejdsmiljø og stærkt arbejdsfællesskab
- Et styrket MED/TRIO samarbejde

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

- HovedMED har besluttet 4 kriterier, som arbejdspladser har kunnet søge midler inden for.
- Der er afsat særskilte midler til, at de faglige organisationer kan gennemføre inspirationsarrangementer om erfaringer i arbejdet med arbejdsfællesskaber.
- Forankring af charteret skal ske lokalt igennem LokaMED/TRIO.

Hvordan følges der op på effekterne?

- Sygefraværsudviklingen for i alt 13 arbejdspladser med højt sygefravær følges ud fra en baseline 1.1.2020 efter endt indsats.
- Hver af de 20 arbejdspladser bliver bedt om at lave en kort beskrivelse af oplevede effekter som afrunding af indsatsen, som bruges som baggrund til endelig afrapportering til ØKF.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

- Grundet Covid19 er udviklingsaktiviteter sat på bero på nuværende tidspunkt. Fokus for skoler og dagtilbud har de sidste par måneder været på nedlukning, genåbning og nødpasning. Derfor har Direktionen udskudt eller aflyst en lang række aktiviteter.
- Derfor vil forvaltningen først efter sommerferien kontakte de involverede arbejdspladser for at indhente foreløbige lokale arbejdspladserfaringer og give en status. En opdateret status på implementering af charter for arbejdsfællesskaber i BUF forventes at kunne sendes til ØKF ultimo august/ primo september.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Grundet Covid19 er udviklingsaktiviteter sat på hold. Det har medført, at de enkelte arbejdspladseres planlagte aktiviteter er udskudt, hvilket kan medføre, at charteret ikke kan forankres effektivt i 2020. Hver arbejdsplads bliver bedt om at vurdere deres muligheder for implementering af charteret og brugen af de afsatte midler efter sommerferien.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

Grundet corona-virus har Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) været nødsaget til at udskyde planlagte aktiviteter ifm. implementeringen af charter for arbejdsfællesskaber. Under corona-nedlukningen er der til gengæld etableret nye samarbejder og arbejdsfællesskaber på tværs af forvaltningen og kommunen. Nedenstående status tager højde for de uforudsete ændringer i forvaltningens arbejde.

KFF havde planlagt en MED temadag om implementeringen af charter for arbejdsfællesskaber for alle forvaltningens MED-udvalg i april. Herefter var det planlagt, at forvaltningens Enheds-MED skulle have grundige drøftelser af arbejdsfællesskaber. Fokus i KFF er styrkelse af arbejdsfællesskaber, som går på tværs af enheder eller forvaltninger. Begge aktiviteter er udskudt til efteråret. KFF forventer derfor, at implementeringen af charteret kommer til at række godt ind i 2021 også.

KFFs midler til arbejdsfællesskaber er afsat til afholdelsen af MED-temadagen og til konsulentbistand fra Arbejds miljø København til enhedernes drøftelser.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Et styrket samarbejde på tværs af enheder og forvaltninger vil have en positiv effekt for servicen til borgere og brugere. Medarbejderne får struktur og redskaber til en bedre løsning af kerneopgaven på tværs af enheder og forvaltninger ud fra de forskellige mål, enhederne kan have.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Hoved-MED havde en indledende og grundig drøftelse af arbejdsfællesskaber på mødet den 29. januar. Der var planlagt endnu en grundig drøftelse på mødet den 18. marts, som blev aflyst grundet corona-virus. Derudover har ledelsen været løbende dialog med næstformanden i Hoved-MED.

I KFF har vi arbejdet med kerneopgaven gennem flere år, så temaet er ikke nyt for vores lokale Enheds-MED, og har derfor været drøftet løbende gennem de seneste år.

Drøftelserne af det nye fokus på tværgående arbejdsfællesskaber afventer til arbejdspladserne vender tilbage til mere normal drift.

Hvordan følges der op på effekterne?

Det er planlagt, at Hoved-MED følger op på effekterne. Fx er det planlagt, at udvalgte enheder holder oplæg for Hoved-MED om deres arbejde med arbejdsfællesskaber.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

Corona-situationen har vist os, at vi som forvaltning og kommune hurtigt har tilpasset os anderledes arbejdsforhold og i mange tilfælde også helt nye arbejdsopgaver og nye samarbejdskonstellationer. Det har vist os vejen til at styrke arbejdsfællesskaber på tværs af enheder og forvaltninger, og det er erfaringer, som vi medbringer i det videre arbejde med implementeringen af arbejdsfællesskaber. Fx har vi set, at fysisk distance, som er gældende for store dele af KFF, da forvaltningen er placeret over hele byen, kan lettes via brug af teams/virtuelle møder. Ligeledes har vi kunnet fastholde vores strategiske fokus på det 'Fælles Vi' ved at holde møder for såvel alle ledere og chefer, samt ved at adm. direktør holder virtuelt informationsmøde for alle medarbejdere i KFF.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Den største udfordring har været, at vi har måttet udsætte flere af vores planlagte aktiviteter. Det har været i fuld enighed med medarbejdersiden, at det var nødvendigt. En anden mindre udfordring har været at oversætte charteret til KFF, da forvaltningen længe har arbejdet med kerneopgaven, og således har skullet forny et relevant fokus på arbejdsfællesskaber og arbejdet med kerneopgaven.

Socialforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

Forvaltningen har valgt to større indsatser.

1. Styrke det lokale arbejdsfællesskab

Forvaltningen har oprettet en pulje på 500.000 kr. til at gennemføre lokale indsatser til styrkelse af arbejdsfællesskabet på den enkelte arbejdsplads eller center/område, som har udfordringer med sygefravær og arbejdsfællesskabet. Puljen søges på samme måde som Timebanken, og der er indgået aftale med Arbejdsmiljø København (AMK) som leverandør.

Som en anden del af denne indsats vil forvaltningen udvikle en fælles tilgang til, hvordan arbejdspladser (arbejdsfællesskaber) eller ledere (lederfællesskaber) med vedvarende udfordringer såsom:

- sygefravær,
- dårligt arbejdsmiljø
- manglende fælles opfattelse og samarbejde om kerneopgaven
- eller enheder med hyppige lederskift

kan få en bedre og mere proaktiv hjælp fra de administrative fællesskaber i borgercentrene. Den fælles tilgang skal sikre, at der hurtigt bliver sat ind overfor udfordringer, som kan påvirke det lokale arbejdsfællesskabs evne til at løse kerneopgaven og trives. Der er afsat maksimalt 100.000 kr. til træning af HR-partner og AMKO ift. at kunne spotte og sætte ind overfor udfordrede arbejdspladser tidligere end i dag - herunder styrke samarbejdet mellem AMKO og adm. fællesskab. AMK deltager også i denne aktivitet.

Der er i alt afsat 600.000 kr. til denne indsats.

Grundet corona er indsatsen endnu kun ved at blive igangsat.

2. styrke den brede inddragelse af medarbejdere og samarbejdspartnere i arbejdet med de kommende faglige og økonomiske omstillingsplaner

De tre borgercentre skal formulere en faglig og økonomisk omstillingsplan for de kommende 4 år (2021-2024). Den faglige og økonomiske omstilling kommer til at betyde ændringer for medarbejderne og ledere i de faglige og opgaverettede arbejdsfællesskaber. Derfor er det væsentligt, at medarbejderne bliver inddraget tidligt i processen og får lov til at bidrage til beskrivelsen af den kommende omstilling samt i den efterfølgende implementering.

Med denne indsats er der afsat 300.000 kr. til, at borgercentrene kan styrke og udvide de inddragende processer og aktiviteter. Derfor vil der i hvert borgercenter blive afholdt flere workshops med medarbejdere, ledere, borgere, pårørende og samarbejdspartnere, hvor omstillingen kan blive diskuteret og underbygget. Derudover holder borgercentrene en række åbne MED-møder, hvor formandskabet fra enten lokal- eller afdelingsMED

deltager ift. at bidrage til processen samt at kunne informere deres respektive arbejdspladser om indholdet i omstillingen.

Borgercentrene er pga. corona kun i gang med de indledende øvelser ift. inddragelsesprocessen. Derfor har forvaltningen også besluttet at udskyde den endelige aflevering af omstillingsplanerne til foråret 2021, for dermed at give mere tid til inddragelsen.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Ad. 1. Puljen til lokale indsatser forventes at bidrage til en forbedring af de lokale udfordringer, som fx kan være:

- Udfordret eller dårligt samarbejde om den fælles kerneopgave
- Samarbejdsproblematikker eller konflikter i medarbejder- eller ledergruppen samt mellem ledelse og medarbejdere.
- Trivselsproblematikker såsom mobning eller håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd mellem ansatte.

Den fælles tilgang til hjælp og støtte af enheder eller ledere forventes at sikre en mere proaktiv indsats, som skal forhindre, at arbejdsfællesskaber bukker under og sikre at arbejdspladsen får den nødvendige og tilstrækkelige hjælp hurtigere og mere kvalificeret end i dag. Det skal blandt andet komme til udtryk ved, at der bliver færre arbejdspladser, som får brug for en særlig hjælp eller indsats.

Indsatsen forventes at påvirke arbejdsfællesskaber, trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær positivt.

Ad. 2. Det øgede fokus på inddragelse af medarbejdere og borgere i formuleringen og implementeringen af de faglige og økonomiske omstillingsplaner forventes at øge den faglige kvalitet og understøtte implementeringen.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Det er styregruppen for Tillidsdagsordenen, som er nedsat af HovedMED, som har foreslået de beskrevne indsatser. HovedMED har nu overtaget ansvaret, og vil følge op på arbejdet med arbejdsfællesskaber én gang om året. Direktionen og socialborgmesteren har godkendt den beskrevne indsats.

Hvordan følges der op på effekterne?

Ad. 1. Opfølgning er en integreret del af indsatser i puljen til lokale arbejdsfællesskabsinitiativer. Her bliver der fulgt op på, om de mål arbejdspladsen har ønsket at arbejde henimod med indsatsen, er blevet opnået.

Effekten af den fælles tilgang til hjælp og støtte til arbejdsfællesskaber eller lederfællesskaber vil formentlig først vise sig i løbet af 2021. Men forvaltningen vil løbende sikre sig, at der er fokus på at opnå størst mulig effekt af indsatsen. Men et vigtigt pejlemærke bliver, at de arbejdspladser, som får en særlig hjælp, også får en hjælp som virker, og hurtigere oplever en forbedring af situationen.

Ad. 2. Effekten af inddragelsen i omstillingsplanerne er svær at måle, men den skal gerne blandt andet medføre mere medløb og ejerskab til de kommende omstillinger blandt lokale medarbejdere og ledere.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

Da ingen af indsatserne pga. corona er blevet igangsat for alvor, er der ikke gjort nogen positive erfaringer endnu.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Da alle indsatser i høj grad henvender sig til de lokale arbejdspladser, ledere og medarbejdere kan det være en udfordring at skabe opmærksomhed og medejerskab for de beskrevne indsatser. Derfor er der fokus på inddragelse og forankring af centrale ledere i den indledende proces. Dette fokus vil fortsætte med at være et fokusområde i implementeringen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

Det er besluttet i forvaltningens Hoved MED (SUF MED), at første skridt i arbejdet med at forankre Charter for arbejdsfællesskaber i forvaltningen er et 12 - 12 seminar for SUF's knapt 170 MED-formandskaber. På seminaret skal formandskaberne dels drøfte arbejdsfællesskaber i SUF, herunder styrker og svagheder ved den eksisterende kultur, dels drøfte de næste skridt i implementeringen af Charter for Arbejdsfællesskaber, herunder om Institut for Healthcare Improvements model for arbejdsglæde skal inddrages.

Seminaret skulle have været afholdt den 4.-5. maj, men blev aflyst pga. CORONA-situationen. Seminaret forventes nu afholdt 27.-28. oktober 2020.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Det forventes, at seminaret vil bidrage til, at formandskaberne får ejerskab til Charteret og i forlængelse heraf tager ansvar for implementeringen og videreudviklingen af arbejdsfællesskaber i de enkelte driftsenheder.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Forud for beslutningen om afholdelse af seminaret har der været en række drøftelser i SUF's direktion om det forestående arbejde med arbejdsfællesskaber i forvaltningen. Desuden har der flere gange været en dialog mellem formand og næstformand i SUF MED om emnet, og arbejdsfællesskaber har gentagende gange været et punkt på dagsordenen på SUF MED-møderne.

I relation til seminaret er det overordnede indhold drøftet og godkendt af SUF MED, og det er aftalt, at udvalget deltager i fastlæggelsen af det endelige program for seminaret.

Hvordan følges der op på effekterne?

Der vil løbende blive gjort status i SUF MED over arbejdet med Charteret, herunder de opnåede effekter

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

Afventer afholdelse af seminaret

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Afventer afholdelse af seminaret

Teknik- og Miljøforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

I Teknik- og Miljøforvaltningen er det besluttet at fordele midlerne mellem klassisk administrative områder og udførende enheder, så der kommer en bredde i erfaringerne.

De specifikke områder er udvalgt, fordi de lige er kommet gennem en organisationsændring med effekt ind i enhedernes opgaver og personalesammensætning. Samtidig har Teknik- og Miljøforvaltningens direktion fokus på, at der er styr på forvaltningens kerneopgaver, den borgerrettede service og de interne samarbejdsflader, hvilket også giver en god ramme for indsatsen med arbejdsfællesskaber.

De forskellige afdelinger er ikke lige langt i arbejdet med at konkretisere aktiviteter. Særligt det udøvende personale har været hårdt ramt af konsekvenserne af corona, men alle enheder har været udfordret af ikke fysisk at kunne samles.

Der er dog sat udviklingsprocesser i gang, der skal bidrage til at tydeliggøre enhedernes kerneopgaver og give en større forståelse for kollegaers faglighed, og hvordan individuelle kompetencer spiller sammen i fællesskabet. I den enhed, der er længst med arbejdet, er den konkrete aftale at udforme opgave- og ydelseskataloger for de tre teams i enheden. Udviklingsprocessen vil bestå i enhedsseminarer og opfølgende opgaver i de enkelte teams. I andre enheder udestår den konkrete udformning. Der er dog en forståelse af, hvad formålet skal være, således at rammerne er på plads, og der er alle steder et behov for og ønske om at styrke de nye arbejdsfællesskaber, der er opstået.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Processen skal skabe klarhed om den enkelte medarbejders rolle og en forventningsafstemning både internt i enhed og forvaltning, og på lang sigt også udad mod resten af kommunen og omverdenen. Der tages udgangspunkt i en involverende proces, som giver medarbejderne medindflydelse, medbestemmelse og medansvar. Den forventede effekt er en højere kvalitet i opgaveløsning, en tydeligere forståelse af opgaverne, og hvordan de taler ind i forvaltningens samlede formål og en større trivsel blandt medarbejderne.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Forvaltningens Hoved-MED godkendte i starten af 2020 beslutningen om at tildele midlerne til et driftsområde og et administrativt område. Herefter

har der været en proces i de lokale MED-udvalg ift. hvordan midlerne konkret skulle udmøntes. Begge forløb er forankret i de respektive MED-udvalg.

Hvordan følges der op på effekterne?

Der bliver løbende samlet op på udviklingsplanen og produkter på enhedsniveau, og tilsvarende bliver der løbende evalueret og tilpasset, hvis det behov skulle vise sig. For de enheder, der endnu mangler at udforme det konkrete forløb, indgår det som en del af den planlægning at fastlægge, hvordan opfølgningen kommer til at foregå.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

De opstartede udviklingsprocesser er stadig i deres spæde start. Hoved-MED godkendte planerne primo 2020, hvorefter de lokale MED-udvalg blev involveret. Derefter blev der opholdt de første møder på enhedsniveau, men corona har forsinket store dele af processen. Der er for nogle enheder opstartet minireferencegrupper op og lagt forløb i kalenderen. Forløbene forventes at sættes i gang på den anden side af sommerferien.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

På tværs af forvaltningen har der været behov for at 'lande' i den nye organisering og få medarbejdere placeret og opgaver defineret, før arbejdet med charteret meningsfyldt kunne udfolde sig. Når medarbejderne kan vende tilbage til arbejdspladsen efter corona, fortsætter arbejdet med arbejdsfællesskaberne i deres forskellige form. Corona har været en udfordring rent lavpraktisk, men giver også en øget sult efter at komme tilbage og definere arbejdsopgaver og kollegaskab. Når først medarbejderne igen kan indfinde sig på arbejdspladsen, forventes den primære udfordring at være evt. arbejdsopgaver, men her vil det være en lederopgave også at prioritere udviklingsopgaver ind i medarbejdernes arbejdsdag, og der er opbakning til arbejdet med arbejdsfællesskaber både blandt medarbejdere og ledere.

Økonomiforvaltningen

Hvordan er midlerne anvendt (hvilke aktiviteter er igangsat/planlægges igangsat)?

I Økonomiforvaltningen har ØKF Hoved-MED besluttet, at de tildelte midler fra Budget 2020 skal bruges på en bred forankring af Charter for arbejdsfællesskaber i forvaltningen. I ØKF er det således formålet, at alle medarbejdere i 2020, via kontorvise drøftelser, får en forståelse af, hvad arbejdsfællesskaber er, og at alle medarbejdere drøfter med deres chef og kollegaer, hvordan arbejdsfællesskabet med fordel kan styrkes, så det i højere grad understøtter løsningen af kerneopgaven.

For at understøtte forankringen har ØKF Hoved-MED valgt at bruge midlerne på konsulentbistand fra Arbejdsmiljø København (AMK). I foråret 2020 har AMK således deltaget på MED-møder i fire enheder og faciliteret møderne samt drøftelserne mhp. at tilpasse implementeringen af arbejdsfællesskaber til den enkelte enhed. Ligeledes har AMK faciliteret chefgruppemøder i tre enheder mhp. at klæde cheferne på til at arbejde med arbejdsfællesskaber i egne kontorer. På grund af corona-situationen og hjemsendelsen af medarbejdere venter de fleste kontorer med de kontorvise drøftelser til, at medarbejderne er tilbage fysisk på arbejdspladsen. Det er således ikke usandsynligt, at den planlagte implementering forlænges ind i primo 2021 (uddybes længere nede).

Status på implementeringsarbejdet i de fem enheder:

Byggeri København (ByK): ByK afviklede i oktober 2019 en enhedsdag for alle medarbejdere og chefer, som handlede om en forståelse af arbejdsfællesskaber som koncept og dernæst vurdere, hvordan det står til med arbejdsfællesskaberne i ByK. Der var bred enighed om, at det opgaverettede arbejdsfællesskab i ByK skulle have øget opmærksomhed. Derfor drøftede ByK-MED i marts 2020, at fokus - når medarbejderne vender tilbage fysisk - skal være på 1) at styrke organiseringen om byggeprojekter, 2) at tydeliggøre rollefordelingen mellem projektledere, kontorchefer og øvrige medarbejdere om byggeprojekter og 3) en styrket videndeling i ByK, hvor der arbejdes mere struktureret med at indsamle og distribuere viden i organisationen og understøtte videndelingskulturen. Arbejdsfællesskabskonceptet har også bidraget til, at ByK har formuleret en kerneopgave for hele ByK, og understøtter dermed generelt ByKs strategiske arbejde.

Koncernservice (KS): KS MED har udtrykt opbakning til implementeringsprocessen for arbejdsfællesskaber i KS, herunder at den understøtter muligheden for at styrke og/eller etablere samarbejder på tværs af kontorerne og centrene. Derudover er arbejdet med arbejdsfællesskaber en trædesten til at arbejde videre dels udvikling af

arbejdet med kerneopgaven, dels til at fokusere på trivslen og motivationen blandt medarbejderne.

Koncern IT (KIT): På grund af corona-situationen har et enigt KIT-MED valgt at vente lidt med arbejdet med arbejdsfællesskaber. Dels for at kunne have drøftelserne live, dels for at få arbejdet med arbejdsfællesskaber til at forløbe samtidigt med den interne transformations-/omorganiseringsproces, der er sat i gang i KIT.

Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID): I KEID har flere enheder allerede inden vedtagelsen af charteret stiftet bekendtskab med arbejdsfællesskaber. Arbejdsfællesskaber indgår desuden i alle enheders lokale arbejdsprogrammer. KEID MED er positiv over for den videre implementeringsproces, herunder særligt muligheden for, at den tilpasses behov i KEID. Chefgruppen har drøftet den videre implementering i KEID, og det undersøges, hvilke tværgående arbejdsfællesskaber, der skal arbejdes videre med. Generelt ses arbejdsfællesskaber som et godt redskab til den videre udvikling af KEID.

Rådhuset: ØKF-Rådhuset har drøftet implementeringen af charteret i Rådhus-MED i februar, og der var enighed om dels vigtigheden af en bred implementering af charteret med inddragelse af alle medarbejdere og chefer, dels enighed om, hvilke arbejdsfællesskaber det med fordel kan give mening at opbygge og/eller forstærke på tværs. Medarbejdernes input i Rådhus-MED vil indgå i den workshop, som chefgruppen på Rådhuset afholder i august måned, hvorefter drøftelserne fortsætter i de enkelte kontorer og på tværs af ØKF-Rådhuset.

Der er i Rådhus-MED enighed om, at man ikke vil opnå den ønskede værdi af drøftelserne, hvis de gennemføres virtuelt. Disse skal derfor gennemføres fra august måned, hvor det efter hjemsendelsen vil være så meget desto mere relevant at sætte styrkelse af arbejdsfællesskaber på dagsordenen.

Initiativer på tværs af ØKF:

I ØKF's strategi fra 2019 indgår fokus på arbejdsfællesskaber, og arbejdsfællesskaber indgår også i koncernenhedernes arbejdsprogrammer.

Derudover arrangerer ØKF en konference om arbejdsfællesskaber for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i Københavns Kommune. Konferencen har som formål at inspirere det videre arbejde med arbejdsfællesskaber. Konferencen var fastlagt til d. 22. april 2020, men udskydes til efteråret 2020 pga. corona-situationen. Konferencen finansieres af ØKF.

Hvilke forandringer forventes de igangsatte aktiviteter at medføre (fx bidrag til bedre trivsel, mindre sygefravær, mere kvalitet mv.?)

Det er forventningen, at arbejdet med arbejdsfællesskaber i de enkelte enheder og kontorer vil bidrage til, at medarbejdere og ledere får en stærkere forståelse af kerneopgaven - herunder deres eget bidrag hertil. Arbejdet med arbejdsfællesskaber har således potentiale til at medføre en højere kvalitet i opgaveløsningen samt bidrage til en øget trivsel og motivation blandt medarbejderne.

Hvordan har processen været (herunder hvordan MED-udvalg/faglige organisationer har været inddraget)?

Kort tid efter vedtagelsen af Charter for arbejdsfællesskaber blev der under ØKF Hoved-MED nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejdede et implementeringsoplæg til, hvordan charteret i 2020 skal forankres i ØKF. Dette oplæg er drøftet på enhedernes MED-møder.

Hvordan følges der op på effekterne?

Det forventes, at der for hver koncernenhed gennemføres to gruppeinterviews - et for ledere og et for medarbejdere. Herudover afholdes ét gruppeinterview med de fem næstformænd for Enheds-MED. Evalueringen skal opsamle relevante videre spor i arbejdet og bidrage til at skabe forankring på den lange bane - også når nærværende implementeringsproces afsluttes.

Hvilke positive erfaringer er der gjort på nuværende tidspunkt?

På MED-møderne i enhederne har der hos både ledelses- og medarbejdersiden generelt været stor opbakning til at påbegynde arbejdet. Forventningen er, at arbejdsfællesskaber bliver et godt redskab til at sætte fokus på kerneopgaven og styrke samarbejdet internt i kontorerne, men også til at styrke samarbejdet - og dermed opgaveløsningen - mellem kontorer, centre og enheder.

Hvilke udfordringer er der, og hvordan forventes de håndteret?

Implementeringsarbejdet i ØKF er forsinket grundet corona-situationen. Drøftelserne i MED-regi og flere af chefgruppedrøftelserne er med succes blevet afholdt virtuelt, men det vurderes, at de kontorvise drøftelser bør afvente, at medarbejdere og ledere kan mødes fysisk. ØKF vægter, at arbejdsfællesskaber forankres bredt i forvaltningen fremfor, at alle enheder afholder deres drøftelser hurtigst muligt virtuelt. Det forventes, at kontordrøftelserne afvikles i andet halvår af 2020, svarende til en forsinkelse på 2-3 måneder.