



Referat fra Afdelingssamarbejdsudvalgets møde

Dato: 16-04-2007

Dato: 12. april 2007

Tid: 9.30-12.00

Sted: Bernstorffsgade 17, vær. 315

Sagsnr.

2007-18783

Dokumentnr.

2007-114940

Sagsbehandler

Bente M. Hansen

Mødedeltagere:

Peter Ulf Larsen, næstformand, DJØF

Dorrit Pedersen, DJØF

Ingrid Balsov, LFS

Jan Hansen, HK/Kommunal

Henrik Dencker, Personale og Organisation

Benthe Knudsen, Driftsenhed for lønområdet

Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi

Ikke til stede:

Jens Elmelund, direktør

Dagsorden:

1. Meddelelser
2. Kriterier for lønpolitik i de centrale kontorer mv.
3. Sygefravær
4. Lokalesituationen i centralforvaltningen
5. Biblioteket
6. Løbende sager
7. Eventuelt

Ordstyrer: Peter Ulf Larsen

Referent: Bente Hansen

Punkt 1. Meddelelser

Peter Ulf Larsen præsenterede Dorrit Pedersen, nyt medlem i ASU som repræsenterer DJØF.

Punkt 2. Kriterier for lønpolitik i de centrale kontorer mv.

Peter Ulf Larsen spurgte, hvilken rolle ASU spiller i forhold til kriterierne og den videre proces samt drøftelserne i de enkelte kontorer.

Benthe Knudsen svarede, at oplægget til kriterierne har været forelagt kontorcheferne med den klausul, at kriterierne skulle behandles i ASU. Først når ASU har godkendt oplægget, må de centrale kontorer påbegynde lønforhandlingerne. Derudover skal kriterierne drøftes med

**Løn, personaleudvikling,
organisationsudvikling
og intern service**

Bernstorffsgade 17, 3.
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

medarbejderne inden lønforhandlingerne påbegyndes. Årsagen er, at man måske ønsker at lægge særlig vægt på nogle kriterier.

Jan Hansen spurgte, hvornår lønforhandlingerne skal være afsluttet.

Benthe Knudsen svarede, at forhandlingerne skal være afsluttet i juni måned. Der er dog det problem med de forudlønnede, at de skal være færdigforhandlet medio maj.

Peter Ulff Larsen spurgte, om Benthe Knudsen kan knytte kommentarer til kriterierne.

Benthe Knudsen svarede, at der er lagt vægt på Københavns Kommunes overordnede lønpolitik samt områdelønpolitikkerne. Derudover er der lagt vægt på SWOT-analyserne, hvoraf det fremgår, at der er områder, som skal fremmes yderligere, f.eks. helhedsforståelse. Hun forklarede, at medarbejderne på institutionerne oplever et spænd mellem institutionerne og centralforvaltningen. Desuden ønsker forvaltningen at lægge vægt på trivsel og belønne de medarbejdere, som gør en ekstra indsats både arbejdsmæssigt og socialt i kontoret, f.eks. i forbindelse med sygefravær.

Peter Ulff Larsen finder det er rigtigt at belønne de medarbejdere, der går foran i relation til trivsel. Med hensyn til målopfyldelse påpegede han, at kompetenceudvikling ikke blot er formel kompetenceudvikling, men også læring på jobbet.

Benthe Knudsen svarede, at det er der meget opmærksomhed på også i overenskomsterne.

Jan Hansen fremførte, at det er vanskeligt for nogle medarbejdere, f.eks. omstillingen, at udvikle sig i opgaveløsningen. Det betyder, at medarbejderne ikke får mulighed for at udvikle sig lønmæssigt.

Henrik Dencker svarede, at det er en generel diskussion, som vil blive drøftet ved lønforhandlingen. I øvrigt er han ikke helt enig i, at der ikke er muligheder for udvikling for omstillingens medarbejdere. Ny teknologi samt at holde sig orienteret om ændringer i organisationen stiller krav til udvikling i opgaveløsningen.

Benthe Knudsen supplerede, at det også er vigtigt at følge med lovgivningsmæssigt. Desuden lægger kriterierne også vægt på kvalifikationer, herunder adfærd.

Dorrit Pedersen bemærkede, at nogle steder er der mere rutineprægede opgaver end udviklingsopgaver. Hun tilføjede, at det er ledelsens opgave at understøtte udviklingen af medarbejderne.

Benthe Knudsen svarede, at både driftsopgaver og rutiner kan udvikles.

Dorrit Pedersen sagde, at det er positivt at ledelsen synes, at der skal være plads til udvikling, og at der bliver set på det i forbindelse med lønforhandlinger.

Peter Ulff Larsen påpegede, at det er vigtigt i forbindelse med lønforhandlingerne at have fokus på den stabile medarbejder, der udfører baggrundsopgaver. Det er måske en medarbejder, der ikke gør meget væsen af sig, men som udfører betydelige driftsopgaver.

Benthe Knudsen svarede, at når medarbejdere udvikler sig, skal man huske, at der er medarbejdere, der er nødt til at gøre noget ekstra, for at det kan lade sig gøre at udvikle medarbejdere. Dette er også et område som Lønnheden gør meget opmærksom på i forbindelse med lønforhandlinger.

Konklusion

ASU har godkendt kriterierne for lønforhandling og de centrale kontorer og tillidsrepræsentanterne går i gang med lønforhandlingerne. Inden lønforhandlingerne påbegyndes, skal kriterierne drøftes på et personalemøde med henblik på, om alle kriterier skal anvendes eller om der er nogle få, der særligt skal lægges vægt på.

Punkt 3. Sygefravær

Henrik Dencker oplyste, at på seminaret i januar aftalte ASU at udarbejde et idékatalog til, hvordan man kan nedbringe sygefraværet. I forbindelse med nærværsugen er alle Socialforvaltningens arbejdspladser blevet bedt om at udarbejde handleplaner og initiativskemaer til det videre arbejde med trivsel og fravær. Personalekontoret har herefter udarbejdet en oversigt med nogle af de generelle forslag, som personalekontoret finder, det kunne være interessant at arbejde videre med.

Henrik Dencker sagde dernæst, at han gerne vil rose centralforvaltningen, fordi der er mange medarbejdere, som er stabile og har et flot nærvær. Ud af 395 ansatte er der 115, som ikke har noget sygefravær, og 75% har fravær under 10 dage. Han foreslog derefter at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et forslag til næste møde om, hvilke områder der skal fokuseres på.

Peter Ulff Larsen finder, at handleplanerne er spændende og interessant læsning. De enkelte arbejdspladserne har tænkt over, hvordan man kan nedbringe sygefraværet. Dernæst nævnte han, at en stor gruppe medarbejdere har fra 4-10 sygedage. Han spurgte, hvorfor man ikke foretager en måling på de medarbejdere der har 4-7 sygedage, idet han finder, at springet er for stort. Han foreslog herefter, at ASU foretager en opdeling af de områder, der skal fokuseres på, f.eks. de

medarbejdere der faktisk ingen sygefravær har samt længerevarende sygefravær.

Ingrid Balsov sagde, at B-siden har drøftet, hvordan man definerer langtidsfravær. Hun foreslog dernæst, at man definerer langtidsfravær som 1 måned.

Henrik Dencker svarede, at personalekontoret har fulgt den inddeling, som Københavns Kommune har valgt.

Ingrid Balsov sagde, at jo længere tid medarbejdere er væk fra arbejdspladsen, desto vanskeligere er det at vende tilbage.

Henrik Dencker oplyste, at personalekontoret vil sætte en analyse i gang for at undersøge, hvad langtidssygefraværet dækker over, således at vi kan blive klogere på, hvad baggrunden er for sygefraværet, samt hvilke initiativer vi skal sætte i gang for at forebygge sygefraværet.

Dorrit Pedersen opfordrede til, at forvaltningen fastholder den gode politik i forhold til kritisk sygdom og sætter ind i forhold til sygefravær. Hun tilføjede, at der også er en risiko for, at der kan komme angst ind i billedet, når en medarbejder har været længe væk, fordi der sker meget nyt.

Henrik Dencker fortalte, at handleplanerne skal behandles i udvalget i maj. Personalekontoret vil pege bestemte grupper ud, som vi vil arbejde med, f.eks. i hjemmeplejen. Der vil blive etableret projekter, og organisationerne har været involveret i drøftelserne.

Peter Ulff Larsen foreslog, at arbejdsgruppen holder møde snarest. Han tilføjede, at det vil være fint at få gå-hjem-møder sat i gang nu.

Konklusion

Det er besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan vi får mere trivsel. ASU har noteret sig, at en stor del af centralforvaltningens medarbejdere har et flot nærvær. En mindre del har et langtidsfravær, og her går vi ind og arbejder med det forebyggende, således at medarbejderne kan vende tilbage til arbejdet.

Punkt 4. Lokalesituationen i centralforvaltningen

Dorrit Pedersen fortalte, at i forbindelse med at SOF og BIF blev etableret, er lokalesituationen blevet meget trang. Der er mange medarbejdere i hvert kontor, og det er vanskeligt at få plads til nye medarbejdere. Ofte foregår møderne ude på gangen. Hvis man selv taler i telefon, ringer telefonerne uafbrudt hele vejen rundt, fordi de er sat i et kædesystem. Det er meget stressende og påvirker koncentrationen. Hun ønsker en åben drøftelse af, hvad ledelsen vil gøre ved problemerne, og om der er principper for, hvordan man fordeler kvadratmeter.

Henrik Dencker svarede, at udgangspunktet ved fordelingen af lokaler mellem SOF og BIF var, at flere hensyn var ligeværdige. Udgangspunktet var ligeledes, at de 2 forvaltninger skulle have lokaler i Bernstorffsgade 17 og 21 i forhold til antal medarbejdere. Dernæst har vi set på funktioner. Hvis man har mange udegående funktioner, er der givet færre kvadratmeter. Derudover var det vigtigt at Mål- og rammekontorerne blev placeret så tæt på direktionen som muligt. I næste niveau har forvaltningen set på de fysiske muligheder. Da lokalerne blev fordelt, tog man udgangspunkt i den tidligere bemanning. MR-misbrug har efterfølgende ansat nye medarbejdere.

Henrik Dencker foreslog dernæst, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der tager sig af lokalesituationen som en del af trivslen. Gruppen skal se på, hvor mange kvadratmeter der er til rådighed i kontoret, og hvordan man udnytter kvadratmeterne på en mere hensigtsmæssig måde.

Dorrit Pedersen kom med konkrete forslag. B.la. kunne chefer give enkelte medarbejdere adgang til at benytte voicemail. Desuden kunne man indrette mødefaciliteter, hvor der bliver afholdt samtaler.

Konklusion

Diskussionen om lokalesituationen kører videre som en del af trivslen.

Punkt 5. Biblioteket

Peter Ulff Larsen sagde, at B-siden ønsker en drøftelse af, om SOF skal være med til at finansiere bibliotekets fortsatte eksistens.

Henrik Dencker svarede, at BIF ikke er interesseret i at køre biblioteket videre, fordi de mener, de ikke har behov for det, og fordi det er en dyr måde at søge informationer på. Hidtil er 2-3 timer gået med presseklip, og den opgave skal løses elektronisk, og det betyder, at opgavesættet har ændret sig for bibliotekaren.

Dorrit Pedersen synes det er ærgerligt at afgive de kompetencer, der ligger i biblioteket. Ofte handler det om nu og her løsninger, hvor bibliotekaren er en virkelig kapacitet. Personligt har hun haft meget glæde af det i forbindelse med projektarbejde, hvor bøger og materialer er blevet bestilt. Bibliotekaren har endvidere mulighed for at undervise nye medarbejdere i søgefaciliteter. Dorrit Pedersen sagde videre, at flere og flere projekter bliver sat i gang, og der skal søges projektmidler.

Benthe Knudsen opfordrede til at kigge ind på Rådhusets bibliotek.

Dorrit Pedersen sagde, at det er ikke sikkert man kan få den service vi er vant til.

Henrik Dencker svarede, at centralforvaltningen ikke kan yde den samme servicefunktion, fordi vi ikke har det samme kundeunderlag som tidligere.

Dorrit Pedersen frygter, at meget bliver individualiseret. Hun tilføjede, at der kommer mange publikationer fra MR-misbrug. Hun spurgte dernæst, om indkøb af bøger skal afholdes af kontorenes budgetter, hvis biblioteket bliver nedlagt?

Henrik Dencker svarede, at vi undersøger det.

Konklusion

Der er ikke opbakning til at køre videre med biblioteket i SOF's regi.

Punkt 6. Løbende sager

Henrik Dencker fortalte, at der er foretaget en undersøgelse, der peger på, at vi skal have lagt nyt asfalt i gården, som vil blive finansieret af Ejendomsenheden. Han foreslog dernæst at sætte cykelstativer op på Rudolph Berg, indtil vi får lagt nyt asfalt i gården.

Det har efter mødet vist sig at være mere hensigtsmæssigt at opsætte ekstra cykelstativer i gården.

Punkt 7. Eventuelt

Peter Ulff Larsen sagde, at han finder det uhensigtsmæssigt at rygerne står foran hoveddøren.

Henrik Dencker bad B-siden komme med et forslag til, hvad der kan gøres.

Peter Ulff Larsen foreslog at flytte askebægeret væk fra hoveddøren og finde en mere hensigtsmæssig placering.

Dorrit Pedersen foreslog at overdække til rygerne, hvis de skal flytte ind i gården. Der kunne eventuelt sættes parasoller op.

Ingrid Balsov påpegede, at det giver nogle dårlige signaler, at medarbejderne står ved hoveddøren.

Henrik Dencker meddelte, at Tobias Børner Stax er ansat som kontorchef for MR-børn pr. 1. april 2007. Kontorchef Anders Kirchhoff har opsagt sin stilling til fratræden den 30. april 2007.

Det blev til slut aftalt, at Benthe Knudsen sender lønkriterierne ud til alle medarbejdere i centralforvaltningen umiddelbart efter mødet.

Bilag:

Kriterier for lønforhandling i de centrale kontorer i 2007

Fravær i centralforvaltningen – status og idékatalog. Handlingsplaner
Ideer vedr. biblioteket i centralforvaltningen i Socialforvaltningen og
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen