



Referat fra 2. møde i CSO

06-05-2011

Dato: 14. april 2011

Sagsnr.
2011-33455

Tid: kl. 12.00-13.45

Dokumentnr.
2011-281405

Sted: Rådhuset

Mødedeltagere:

Sagsbehandler
Jørgen Tejlgaard Peder-
sen

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Claus Juhl, ØKF
Dir. Bjarne Winge; ØKF
Adm. dir. Carsten Haurum, KFF
Adm. dir. Else Sommer, BUF
Adm. dir. Lene Silasen, SUF
Adm. dir. Hjalte Aaberg, TMF
Dir. Kaj Ove Christiansen, BIF

Repræsentanter for organisationerne

Britt Petersen, FOA-LFS
Yee Mei Yip Bargejani, FOA/KLS
Mari-Ann Petersen, FOA/SoSu
Steen Vadgaard, FOA 1
Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden
Jesper Bjørn, 3F – Bygge- Jord Og Miljøarbejdere
Jan Trojborg, Københavns Lærerforening
Erik Steppat, BUPL – Hovedstaden
Lisbeth Torp Kastrup, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedstaden
Tonje Bergheim Vestby, AC
Mai-Britt Hedegaard, KKE

Sekretariatsmedarbejdere

Vicedirektør Jan Tønners, ØKF
Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen, ØKF
Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Afbud fra:

Adm. dir. Anette Laigaard, SOF
Henriette Brockdorff, BUPL – Hovedstaden
Tania Karpatschof, AC

Rådhuset, 2. sal, vær. 49
1599 København V

Telefon
3366 2230

Telefax
3366 7013

E-mail
JTP@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800152

www.kk.dk

1. Godkendelse af referat fra sidste møde og fra ekstraordinært møde

Referaterne medfølger.

2. Forslag om kommende møder

- 16. juni
- 30. august (møde med ØU)

- 3. nov.

3. Budgetprocessen

Orientering om resultatet af forhandlingerne om overførselssagen herunder Barselsfonden.

4. Sygefravær

Orientering om rapport om sygefravær og ØU's behandling af indstilling den 5. april. Rapport (2011-166721) og indstilling til ØU medfølgere.

5. Løntilskudsstillinger

Direktør Kaj Ove Kristiansen, BIF, deltager under punktet.

Der medfølger:

- Evaluering af Løntilskud
- Handleplan

6. Voldspolitik

Der er enighed mellem KK og KFF om voldspolitikken med undtagelse af spørgsmålet om, hvornår der skal ske politianmeldelse. Dette tema diskuteres.

7. Lønpolitik

Der orienteres om arbejdet med lønpolitik. Den fremtidige proces drøftes.

8. Emner til kommende møder (Her kan fremsættes forslag, som sekretariatet arbejder med).

Foreløbige forslag:

- Socialt kapitel
- CSO's inddragelse i vækstdagsordenen

9. Kommunikationen om besparelsen opnået ved anvendelse af AC'ernes rådighedsforpligtelse

KFF har ønsket en diskussion om sagen med henblik på en mere generel konklusion om måden at kommunikere på.

10. Evt.

Referat

1. Godkendelse af referat fra sidste møde og fra ekstraordinært møde

Der var modtaget et enkelt forslag til tilføjelse fra et ikke tilstedeværende medlem. Sekretariatet aftaler en formulering med pågældende. Referaterne godkendtes.

2. Forslag om kommende møder

Der holdes møder

- 16. juni, kl. 12.00 – 14.00
- 30. august, forventeligt kl. 16.00 (møde med ØU)
- 3. nov. kl. 12.00 – 14.00

3. Budgetprocessen

Diskussionen fokuserede alene på ændringer i de refusioner, der ydes fra Barselsfonden. Den vigtigste ændring er, at der lagt et loft – svarende til den barslendes løn – over den refusion, der kan ydes. Ændringen, der er begrundet i, at fonden har oparbejdet et underskud, er besluttet i forbindelse med de politiske forhandlinger om overførsler af budgetmidler.

Britt Petersen anførte, at den ligestillingsmæssige baggrund for Barselsfonden var at skabe sikkerhed for, at en arbejdsplads ikke ville lide økonomisk tab ved at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Et loft kunne betyde, at arbejdspladsen ville blive påført en merudgift, hvis der måtte ansættes en barselsvikar med en højere løn. Hun forbeholdt sig ret til at føre en ligestillingssag, hvis det bliver nødvendigt.

4. Sygefravær

Claus Juhl oplyste, at der have været et fald på sygefraværet på tre dage i de sidste tre år. Økonomiudvalget har lige behandlet en indstilling om sygefravær, og der var politisk tilfredshed med udviklingen. Det var fortsat et mål, at fraværet skulle falde med 1 dag om året.

Undtagelsen fra den gode udvikling var SOF, der har haft stigende fravær. Denne forvaltning skal derfor udarbejde en plan for, hvordan udviklingen kan vendes.

Der er stor spredning i fraværet inden for grupper af arbejdspladser, der ligner hinanden. Det er besluttet, at der fortsat skal være fokus på disse forskelle, hvorfor man også fremover vil fremhæve arbejdspladser med det laveste og med det højeste fravær.

Fraværet er nu 17 dage om året, men i det tal indgår også arbejdsfrie dage. Det betyder f.eks. at hvis en medarbejder melder sig syg en fredag og raskmelder sig den efterfølgende tirsdag, vil der blive registreret 4 sygedage. Sådan er det ikke i den private sektor, og det er en del af forklaringen på den store forskel i sygefraværet. Fraværet i den private sektor er 8 dage, og hvis KK registrerede på samme måde, ville tallet falde fra 17 til 13. Det overvejes at rejse dette over for KL.

Britt Petersen sagde, at der var en fælles interesse mellem kommunen og organisationerne om lavere sygefravær, men hun advarede mod faldgruber i 'jagten' på lavere fravær. Hun pegede på, at en leder ofte ikke har mulighed for at påvirke langtidsfravær, og at en leder kan føle sig presset til at opsig langtidssyge på en måde og på et tidspunkt, hvor en opsigelse er i strid med god personalepolitik.

Claus Juhl oplyste, at der i Økonomiudvalget havde været røster fremme om, at der i situationer, hvor der ikke var udsigt til raskmelding inden for en overskuelig fremtid, ikke var grund til at vente meget længe med at afskedige.

Britt Petersen mente, at dette var udtryk for en ændret holdning.

Hjalte Aaberg sagde, at det kunne være en god hjælp til langtidssyge at bistå dem med at komme godt ud af arbejdslivet og over i andre 'systemer'.

Jan Trojaborg advarede mod at lægge *for* stort pres på lederne, fordi det kunne føre til en for rigid adfærd. Han kendte eksempler på, at der blev afholdt sygefraværssamtaler, der var helt overflødige, fordi fraværet var velforklaret.

Lisbeth Torp Kastrup fandt det interessant, at det højeste fravær findes på arbejdspladser, hvor der er tæt kontakt til brugerne. Det kunne pege på, at coaching og debriefing kan være egnede instrumenter i indsatsen mod fraværet. Hun opfordrede til, at man koncentrerer sig om at sprede de gode historier – og være tavs om de dårlige. Det er vigtigt at kende årsagen til, at langtidsfraværet falder. Hun spurgte om årsagen er, at man hurtigere end tidligere afskediger langtidssyge.

Bjarne Winge pegede på, at der er gennemført en bred vifte af indsatser mod fraværet, og at årsagerne derfor skal søges bredt.

Lene Silasen og Else Sommer sagde begge, at lederne optræder ordentligt, nuanceret og afbalanceret, og at de ikke er for hurtige til at afskedige.

Lene Silasen tilføjede, at der var stor interesse for temaet i SUF. Et udtryk for det er, at der arbejdes med at professionalisere bistanden til arbejdspladser med stort fravær. Et andet udtryk er, at HovedMED i SUF ønsker fokus på arbejdspladser med stort fravær.

5. Løntilskudsstillinger

Claus Juhl skitserede baggrunden ved at sige, at beskæftigelse af ledige med løntilskud var en del af en landspolitisk dagsorden, og det betød, at KK havde et måltal, der skal opfyldes. Der er grundlæggende tale om en god orden set fra de lediges side, idet mange opnår fast ansættelse. Det er dog ikke en helt uproblematisk orden, fordi den indebærer en risiko for, at der sker fortrængning af medarbejdere ansat på almindelige vilkår.

Kaj Ove Christiansen sagde, at der arbejdes hårdt på, at ordningen skal administreres på en ordentlig måde, og der derfor var udarbejdet retningslinier, der skal sikre dette. Det indgår i retningslinierne, at der skal holdes en midtvejsevaluering med den enkelte person i løntilskud. Andre elementer er, at ledige i løntilskud har ret til at komme til ansættelsessamtale, hvis der er ledige stillinger på arbejdspladsen i op til 3 måneder efter ophør.

Der er gennemført en evaluering af ordningen. Den viser:

- Der er god effekt af ordningen.
- De ledige er tilfredse med ordningen. De oplever at være blevet godt introduceret og at have relevante arbejdsopgaver.
- At der er fokus på, om der sker misbrug af ordningen forstået på den måde, at personer i løntilskud var afgørende for den ordinære drift.

Der er efterfølgende sendt en opfordring til institutioner og tillidsrepræsentanter om at 'anmelde' eksempler på misbrug. Der er modtaget 7 relevante henvendelser, hvilket er et meget lavt tal i betragtning af, at omkring 2000 ledige har været i løntilskud. Henvendelserne er ved at blive undersøgt.

Der er planer om at udarbejde en 'læs let' udgave af vejledningen.

Britt Petersen roste kommunen for at være klar til at diskutere de problemer, der var. Organisationerne vil være opmærksomme på situationer, hvor der er sket afskedigelse af ordinært ansatte efterfulgt af ansættelse af ledige med løntilskud. Der er en tilbøjelighed til, at det 'skrider' forstået på den måde, at ledige i løntilskud efter en vis tid bliver nødvendige for den ordinære drift. Midtvejsevalueringen skal have fokus på dette, og en tillidsrepræsentant (TR) bør medvirke.

Det er problematisk, at de kommunale arbejdspladser får tildelt kvoter ud fra lønsum eller antallet af ordinært ansatte. Det bliver meget skævt, når Brandvæsenets udrykningspersonale tæller med ved tildeling af kvote, når personer i løntilskud ikke kan beskæftiges inden for udrykningsstyrken. Det betyder, at administrationen i Brandvæsenet skal beskæftige et helt uforholdsmæssig antal ledige i løntilskud.

Med hensyn til godkendelse fra medarbejderside af ansættelse i løntilskud er udgangspunktet, at en TR på arbejdspladsen skal godkende. Hvis der ikke er en TR, bør det være en fællestillidsrepræsentant (FTR) eller en organisation.

Flere deltog i diskussionen om godkendelse. Det blev anført, at ministeren var tilhænger af et nærhedsprincip, hvilket peger i retning af, at godkendelse skal ske af en medarbejder på arbejdspladsen. Det blev hertil anført, at nærhedsprincippet også kunne gå på 'faglig nærhed' – altså kendskab til arbejdet. Der blev nævnt eksempler på, at godken-

delse er foretaget af medarbejdere, der ikke tilhører det faglige område, hvor ledige i løntilskud er beskæftiget, hvilket betragtes som utilfredsstillende.

Der var forskellige opfattelser af FTR's mulige rolle. Der kan være risiko for, at nogle FTR'er kan komme til at bruge uforholdsmæssig meget tid på at skulle forholde sig til godkendelser. Der blev peget på, at medarbejdere, der indgik i MED-systemet kunne træde til. For organisationerne var det afgørende, at der blev tale om MED-repræsentanter, der repræsenterede pågældende faggruppe

Der var enighed om, at godkendelsesproblematikken var gældende på få områder – især køkken/rengøring.

Karla Kierkegaard sagde, at der ikke var behov for en 'læs let' udgave.

Jan Trojaborg fastholdt, at en TR skal medvirke i midtvejsevalueringen og ønskede oplyst, hvor mange aftaler der bliver forlænget.

Kaj Ove Christiansen lovede at skaffe tal på forlængelser.

Britt Petersen foreslog, at der arbejdes hen imod en forhåndsftale, således at nogle betingelser skal være opfyldt.

Claus Juhl sagde, at der *er* et problem, og at der skal arbejdes på at finde en model, som begge parter er tilfredse med. Hvis der er behov for det, kan spørgsmålet drøftes på næste møde.

6. Voldspolitik

Diskussionen drejede sig om følgende del af kommunens forslag til voldspolitik:

Anmeldelse til politiet.

Der skal være faste procedurer i forvaltningen for politianmeldelse.

- *Fysisk vold med forsæt skal anmeldes til politiet inden 24 timer. Anmeldelse kan kun udelades hvis skadelidte kun påføres begrænset skade*
 - *og skadevolder er mindreårig og/eller er i kommunens varetægt, fordi pågældende ikke kan tage vare på sig selv*
 - *eller fordi politianmeldelse er til væsentlig skade for relationen mellem skadelidte og skadevolder.*
- *Fysisk vold, der har en alvorligere karakter skal altid anmeldes uanset spørgsmålet om forsæt.*
- *Afhængig af graden af trusler anmeldes de også uden ophør til politiet.*
- *Det er lederen, der politianmelder.*

Skadelidte kan altid selv kontakte politiet, hvis forholdet ikke ønskes efterforsket.

Britt Petersen: Det er udgangspunktet, at vold *altid* skal anmeldes, men at det skal vurderes konkret, om der er tale om vold. Hun frygtede, at store grupper ville blive undtaget fra kravet om politianmeldelse, hvis forslaget blev fastholdt.

Claus Juhl konkluderede, at der ikke efter hans mening var den store forskel på holdningerne og stillede i udsigt, at der ville blive arbejdet på en formulering, der kunne være bred tilslutning til.

7. Lønpolitik

Jan Tønners mindede om, at der fra politisk hold var ønske om at påvirke anvendelsen af lønmidler. Han inviterede organisationerne til en drøftelse om lønpolitik og lønstrategi.

Jan Trojborg: Organisationerne vil gerne deltage i drøftelserne, men var forbeholdne over for den politiske interesse.

Jan Tønners beroligede med, at aftalesystemet skal respekteres, så organisationerne løber ingen risiko for at blive anbragt på et sidespor.

8. Emner til kommende møder

Der blev peget på fornyet behandling af voldspolitik og ledige i løntilskud, og der var tilslutning til Socialt kapitel og CSO's inddragelse i vækst dagsordenen.

9. Kommunikation om besparelsen opnået ved anvendelse af AC'ernes rådighedsforpligtelse

Sagen udspringer af en nyhed på www.kk.dk om, at der er opnået en besparelse på 10,2 mio. kr. ved at udnytte de akademiske medarbejderes rådighedsforpligtelse. I nyheden anvendtes udtrykket 'kolde hænder'.

Britt Petersen kritiserede indslaget og fandt det ikke i overensstemmelse med god personalepolitik. Tiden er ikke til at tale om varme og kolde hænder.

Tonje Bergheim Vestby tog afstand fra at bruge udtryk som 'kolde hænder'. Der var mange AC'ere, der tog det som udtryk for manglende anerkendelse af dem som medarbejdere.

Claus Juhl oplyste, at kommunen havde skrevet et brev til Djøf og Dansk Magisterforening, hvor man beklager de valgte formuleringer. Brevet slutter:

"Men vi ønsker naturligvis ikke at skabe splittelse mellem vores medarbejdere og medgiver, at vores formulering var for skarp og kunne give anledning til misforståelser. Vi har derfor taget artiklen af."

10. Evt.

Dette punkt nåede ikke at blive behandlet, da tidsrammen for mødet var overskredet.