



**Til ØU**

16-04-2013

**Rammesættende notat til brug for ØU's temamøde med CSO**

Sagsnr.  
2013-63644

Nedenstående notat redegøre kort for de punkter der skal drøftes med CSO.

Dokumentnr.  
2013-310862

ØU og CSO mødes en til to gange årligt for at drøfte aktuelle problemstillinger. På det kommende temamøde skal følgende tre punkter drøftes med CSO.

Sagsbehandler  
Kirstine Hovgaard Rubinstein

1. Tillidsdagsorden
2. Jobrotation
3. Kompensation i forbindelse med merudgifter ved afgang af tjenestemænd

**Ad. 1. Tillidsdagsorden**

På mødet skal drøftes indholdet af det kodeks, som blev aftalt udfærdiget på tillidskonferencen d. 6. november 2012. ØKF har udarbejdet udkast til kodeks (Bilag 1) som foreslås drøftet med CSO. På baggrund af parternes drøftelser vil ØKF tilrette kodekset og det vil herefter blive forelagt ØU til godkendelse og efterfølgende BR.

Kodekset skal ses som en overordnet guideline for politikere og de øverste embedsmænd, således at den centrale styring baseres på tydelige formålsbestemmelser og orienterer sig mod resultater og effekter af indsatser, men lader et lokalt handlerum stå frit til at ledere og medarbejdere kan udfylde dette efter deres faglige vurdering. Herigennem skal unødigt detailregulering og procesmål fjernes og medinddragelse af medarbejderne skal bruges til at skabe kvalitet for borgerne.

**Ad 2. Jobrotation**

KFF har rettet henvendelse til ØU den 6. marts 2013 (bilag 2). KFF ønsker, at ØU og CSO drøfter de økonomiske forudsætninger for gennemførelsen af jobrotationsstillinger i Københavns Kommune, herunder at der eventuelt allokeres yderligere midler til ordningen i København.

I budgetaftalen for 2013 er det besluttet, at der skal oprettes 400 offentlige jobrotationsforløb med jobrotationsydelse på såvel kommunale, regionale som statslige arbejdspladser. Det forventes, at de 300 forløb skal etableres i Københavns Kommune som arbejdsplads. De faglige organisationer vil gerne understøtte, at kommunen kan nå måltallet på 300 jobs i 2013 men er bekymret for at kompensationen fra jobrotationsordningen ikke i tilstrækkelig omfang kan dække både løn- og uddannelsesudgifter.

Ordningen er målrettet de lavtuddannede. Kommunen kan få refunderet udgifter svarende til 173,09 kr pr. time. Det er ØKF's vurdering, at

**Center for Økonomi,  
afsnit 5**

Københavns Rådhus,  
Rådhuspladsen 1  
1599 København V

Telefon  
3366 2218

Telefax  
3366 7013

Mobil  
2637 1508

E-mail  
khr@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800206

www.kk.dk

udgifterne til løn til denne gruppe og eksempelvis AMU-kurser kan dækkes inden for kompensationen af jobrotationsordningen for de lavtuddannede. Derimod er det ikke muligt, både at dække løn- og uddannelsesudgifter for de mellemlange- og højtudannede da deres lønninger er højere og kursusudgifterne ofte dyrere end AMU-kurser. Det er ikke muligt at tilvejebringe det faktiske forbrug da udgiften er variabel i forhold til lønniveauet og kursusudgiften.

Såfremt samtlige 300 jobrotationsforløb anvendes til en højt lønsgruppe som af akademikere (hvilket som nævnt ikke er intentionen med ordningen) vil der være tale om en ekstra lønudgift pr. kursusdag, på 224.700 kr. Hertil skal lægges udgiften til kurserne. Merudgifterne vil skulle dækkes af forvaltningerne, men det modsvares af at forvaltningerne samtidig får gavn af de opkvalificerede medarbejdere.

De 7 forvaltninger i Københavns Kommune fordeler antallet af jobrotationsforløb i mellem sig i forhold til årsværk for ordinært ansatte. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen administrerer ordningen og understøtter de enkelte forvaltninger samt følger op på de enkelte forvaltningers målopfyldelse.

### **Ad 3. Kompensation i forbindelse med merudgifter ved afgang af tjenestemænd**

LFS og KLF har rettet henvendelse til Overborgmesteren i december 2012 med henblik på drøftelse af kompensationsmodellen for afgang af tjenestemænd (bilag 3).

Forvaltningerne kompenseres, når en stilling, som tidligere var besat af en tjenestemand, bliver genbesat med en overenskomstansat, da det aktuelt medfører merudgifter til pension. Kompensationsmodellen blev indført i budget 2010 og ændret af Økonomiudvalget i forbindelse med ”indkaldescirkulære til budgetbidrag 2013” efter en høring i forvaltningerne. Den nuværende model blev indført, fordi den er enkel at administrere og ikke giver incitament til lønstigninger ved nyansættelser. Tanken var ikke at reducere kompensationen, hvilket understøttes af, at de to modeller medførte den samme udgift beregnet på budget 2012.

Såfremt modellen ændres så BUF får en større kompensation vil det betyde, at de øvrige forvaltninger skal betale mere da ændringen er budgetneutral. Det er således Økonomiforvaltningens opfattelse, at der skal være væsentlige grunde til at etablere særlige kompensationsordninger, som ikke er tilstede i den konkrete sag.