



Referat fra mødet i Afdelings Samarbejdsudvalget

25-02-2009

Dato: 25. februar 2009
Tid: Kl. 13.00
Sted: Bernstorffsgade 17, 3. sal, vær 315
Mødedeltagere: Lars Vad Jensen, DJØF (næstformand)
Mette Meisner, DJØF
Jan K. Hansen, HK/Kommunal
Henrik Dencker, HR (formand)
Katrine Bagge Thorball, Tværgående Økonomi
Benthe Knudsen, Løneheden
Birgit Milling, HR (gæst)
Deltog ikke: Ingrid Balsov, LFS
Referent: Bente Hansen

Sagsnr.
2009-5498

Dokumentnr.
2009-113694

Sagsbehandler
Bente M. Hansen

Dagsorden:

1. Meddelelser
2. Orientering om budget 2009
3. Orientering om budgetforslag 2010
4. Evaluering af kompetencespor
5. Udvælgelse af temaer i trivselsundersøgelsen
6. Eventuelt

Punkt 1. Meddelelser

Henrik Dencker bød Mette Meisner, ny repræsentant for DJØF,

HR

Bernstorffsgade 21, St.
1592 København V

Telefon
3317 3313

Telefax
3317 3422

E-mail
X868@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

velkommen. Lars Vad Jensen meddelte, at der vil blive udpeget en ny repræsentant for Ingrid Balsov.

Henrik Dencker meddelte dernæst, at Region Hovedstaden har opsagt aftalen om driften af den ambulante behandling i Alkoholenheden. Det betyder, at Socialforvaltningen er forpligtet til at tilbyde alkoholbehandling til Københavns borgere. I øjeblikket arbejder man på at etablere en enhed koblet op på centralforvaltningen. ASU vil få tilsendt materiale, når vi ved mere om sagen, og der vil eventuelt blive afholdt et ekstra møde.

Derudover meddelte Henrik Dencker, at der nu er indgået aftale med Charlotte Mandrup om at holde et oplæg om stress for medarbejderne i centralforvaltningen den 21. april, kl. 14.00-16.00. Arbejdsgruppen under ASU vil blive indkaldt til møde den 1. april kl. 13.00 -14.00 for at drøfte program og roller i forbindelse med fyraftensmødet samt fleksibel bemanning.

Punkt 2. Orientering om budget 2009

Katrine Bagge Thorball orienterede om, at der er udsendt en oversigt over alle spareforslag. Hun gennemgik herefter spareforslagene, der vedrører centralforvaltningen. Bedre udnyttelse af trykkeriets kapacitet, besparelse 700.000 kr., der svarer til et mindreforbrug i 2008. Hun opfordrede dernæst til, at kontorerne bruger trykkeriet for at udnytte kapaciteten. Vedrørende nedlæggelse af stillinger i centralforvaltningen, nedlægger vi en ubesat direktørstilling. Derudover skal man fra 2009 tage betaling for at lave tilsyn med de private botilbud og opholdssteder. Ressourcer afsat hertil har tidligere været afsat af forvaltningens ramme, men vil fremadrettet være indtægtsdækket virksomhed. BR har besluttet, at alle forvaltninger skal bidrage med tværgående effektiviseringer i 2009. Centralforvaltningen bidrager med 232 t. kr., som fordeles efter en procentfordelingsnøgle.

Katrine Bagge Thorball oplyste dernæst, at kontorbudgetterne vil blive udmeldt snarest.

Henrik Dencker tilføjede, at hvis det giver anledning til spørgsmål, vil der eventuelt blive indkaldt til et ekstra møde.

Konklusion

Der er givet en orientering om udmøntning af budget 2009.

Punkt 3. Orientering om budgetforslag 2010

Katrine Bagge Thorball orienterede om, at der ikke foreligger et færdigt budgetforslag, men processen med forberedelse af budgetforslaget er i gang. Dernæst fortalte hun, at Rambøll Management har udarbejdet en analyse af administrationsudgifterne i

Københavns Kommune, som blev offentliggjort i begyndelsen af februar. Analysen peger på, at København er dyrere på de tværgående områder end 6-byerne. Rapporten kommer ikke med anbefalinger til, hvordan vi bliver billigere. På det sociale område viser analysen, at forvaltningen ikke er overadministreret.

I analysen er stillingsbetegnelserne baseret på FLD-data. Nogle arbejder på sikringsydelse og optræder som administrative stillinger, som er forkert. Også projekter er talt med, hvilket skævvrider i forhold til andre kommuner.

Katrine Bagge Thorball oplyste herefter, at det er Økonomiforvaltningen der har bestilt rapporten, og at Økonomiudvalget herefter beslutter, hvad der skal ske. Effektiviseringspotentialet vurderes til 30 mill. kr. på det sociale område. Hun tilføjede, at i forbindelse med Masterplanen er vi i gang med besparelserne. Endvidere er der i ØU-regi udarbejdet kommissorie med henblik på at arbejde videre med analysen, herunder at se på styrelsesformen.

Lars Vad Jensen sagde, at det altid er bekymrende, at der i resuméet står, at forvaltningen kan spare 30 mill. kr. Han finder det endvidere problematisk, at leveomkostninger og lønkonkurrence i hovedstaden ikke er nævnt. Hvis man skærer i lønnen, får man også færre kvalifikationer. Socialforvaltningen drifter desuden mange integrationsprojekter, hvilket fordyrer de administrative omkostninger i Socialforvaltningen, hvor omkostningerne rettelig burde fremgå i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens administrative omkostninger. Allervigtigst for en analyse af omkostningsniveauet avler Københavns Kommunes politiske organisering i form af mellemformstyre desuden store ekstra omkostninger. Hvis politikerne ønsker denne form for politisk organisering, bliver politikerne også nødt til at acceptere de merudgifter dette medfører¹. Det kan i lyset af dette overraske, at administrationsudgifterne i Københavns Kommune ikke er større.

Katrine Bagge Thorball sagde, at forvaltningen kun har haft mulighed for at kommentere tallene, det har ikke været muligt at få ændret tallene.

Med hensyn til budgetprocessen sagde Katrine Bagge Thorball, at endelig forslag til budget 2010 skal sendes til Økonomiforvaltningen den 4. maj, og den 17. april drøfter HSU budgetforslaget.

¹ Se evt. Berg. R. & Petersen S. (2001). Fra små kongedømmer til moderne republik? – en evaluering af mellemformstyrets indførelse i København, Odense og Aalborg

Konklusion

Der er givet en orientering om budgetforslag 2010, specielt i forhold til administrationsanalysen.

Punkt 4. Evaluering af kompetencespor

Henrik Dencker oplyste, at Ambios evalueringsrapport er udsendt til punktet. Dernæst gav han ordet til Birgit Milling.

Birgit Milling fortalte, at formålet med evalueringen er, at få et kvalificeret grundlag for at beslutte eventuelle justeringer af kompetenceudviklingsindsatsen på sporene. Der er gennemført evaluering af 4 af sporene, sagsbehandling, økonomi og styring, måling og dokumentation og kommunikation. Både ledere og medarbejdere har deltaget via fokusgrupper og individuelle interviews. I introduktionssporet har der udelukkende været positive tilbagemeldinger, og det er derfor besluttet, at der ikke skal ske ændringer på dette spor. Der har også været stor tilfredshed med ledelsessporet, som ligeledes fortsætter med mindre justeringer.

Der er kommet tilstrækkeligt feedback til at se en rød tråd i tilbagemeldingerne. Alle har udtrykt stor tilfredshed med sporene. Organisatorisk læring er den store vinder samt muligheden for at skabe netværk. Der er ligeledes stor tilslutning til, at aktiviteterne i sporene kan kobles til læring på jobbet.

Det er opfattelsen, at sporene kom godt fra start. Et spor er dog gået i stå. Nogle moduler har haft stor tilslutning, og andre har oplevet frafald, især i studiegrupperne. Ydermere er der store forskelle i deltagerforudsætningerne, og det har været vanskeligt for lærerne, at tilpasse aktiviteterne til de forskellige forudsætninger. Nogle af deltagerne har brug for, at det skal være mere avanceret. Niveaudeling er derfor nødvendig. Endvidere er der bekymring for risikoen for dekobling mellem kontorets strategiudvikling og medarbejderudviklingen, hvor cheferne ikke er så meget inde over.

Rapporten kommer med overvejelser – gerne øget fokus på andre læringsformer end den traditionelle undervisning samt øget kobling mellem undervisning og de daglige opgaver. Det er vigtigt at arbejde med relevante opgaver. De generelle konklusioner er, at der er behov for øget fleksibilitet i valg af kurser, da 2 år er lang tid. Endvidere er der et ønske om, at der udstedes bevis. Inden sporene blev sat i gang blev specialister interviewet med henblik på at få afklaret, om de havde særlige ønsker til sporene. Det viser sig hen ad vejen, at der er et behov.

Deltagerne har givet stor ros til underviserne for deres indsatser. Der er samtidig enighed om, at flere eksterne undervisere vil løfte niveauet.

De interne undervisere kan i stedet planlægge uddannelsen i sporet. De praktiske opgaver har fyldt meget for underviserne. Rapporten peger på professionalisering af den praktiske del af opgaven.

Henrik Dencker spurgte, om B-siden kan genkende de ting, der er blevet nævnt.

Lars Vad Jensen sagde, at B-siden har drøftet rapporten, og at de mener netværksdannelsen er et positivt element. Man lærer hinanden at kende og styrker relationer og fællesskaber, som kan være med til at skabe kvalitetsløft og arbejdsglæde. Dernæst foreslog han, at evalueringen skulle have været mere individuel. På den måde som undersøgelsen er foregået på, kommer der ofte et filter ind, så murren ikke kommer med. Han forestiller sig, at det vil være en god ide, at stille f.eks. 5 spørgsmål, der kunne være indikatorer for den samlede tilfredshed, som medarbejderne har og kompetenceudviklingen medarbejderne modtager.

Derudover er der et ønske om at få lokale afdelinger med i sporuddannelsen. Der er et stort skel mellem central- og lokalforvaltningen. B-siden ønsker sporet udvidet til, at administrative medarbejdere lokalt kan deltage. Endvidere støtter B-siden ønsket om fleksibilitet samt ideen om at etablere et sekretariat. Nogle medarbejdere er taget af sporet, og nogle få er glemte at blive inviteret. Nogle har forstået, at de ikke kunne komme på et spor. Det vil en professionalisering af den praktiske del af opgaven kunne afhjælpe.

Dernæst nævnte han chefmødet, hvor cheferne drøftede sporene og i den forbindelse spurgte han, hvad cheferne mener om det. Samtidig spurgte han, hvad der skal til for at prioritere arbejdspladslæring. Der er meget stor forskel på ekstern og intern uddannelse. En medarbejder er aldrig blevet kaldt ind på kontoret fra en projektlederuddannelse.

Herefter foreslog Lars Vad Jensen, at man gjorde noget mere ud af certificeringen af sporene. Det kunne enten være ved at gøre brug af certificeret uddannelser som en del af sporet, eller subsidiært sikre at deltagerne modtager et kursusbevis, som beskriver hvilket forløb deltageren har været igennem, og hvilke kompetencer deltageren har tilegnet sig.

Mette Meisner mente, at 2 år er lang tid at følge et spor. Nogle projektansatte er kun ansat i 1 år og kommer ikke på et spor. Men ofte forlænges projektansættelser.

Henrik Dencker takkede for kommentarerne og sagde, at ledelsen har prioriteret de fastansatte medarbejdere. Projektansættelser er meget koncentreret, fordi der er opgaver, som skal løses inden for en stram

tidsplan. Ledelsen har nøje overvejet evalueringstypen og valgte den kvantitative. Hvis ledelsen havde valgt, at der skulle udfyldes skemaer, skulle man have lavet meget detaljerede spørgeguider for at få et overblik. Fokusgruppeinterviewene skulle gerne give gode synspunkter til at beslutte eventuelle justeringer af sporene. Det er ledelsens opfattelse, at evalueringen peger i retning af sandheden.

Før jul mødtes chefgruppen med henblik på at drøfte rapporten. Det blev besluttet, at introsporet og ledelsessporet fastholdes i sin nuværende form. Ledelsessporet er justeret undervejs. De øvrige 4 spor skal tænkes mere på tværs. F.eks. kan performance management være halvårlige forløb. Det skal stadig være obligatorisk kompetenceudvikling, som kobles op på MUS.

Ledelsen vil etablere en bedre sammenkobling med hverdagens opgaver og få opgaverne med i læringssammenhæng, hvis man f.eks. går på LEAN eller performance management eller sagsbehandlingssporet. Dernæst har kontorcheferne talt om at bruge lærerne mere til at planlægge aktiviteterne. Han understregede, at det er vigtigt med både interne og eksterne undervisere. De interne undervisere kvalitetssikrer de aktiviteter, der arbejdes med i sporene. Endvidere skal pengene ligge i sporet. Dernæst sagde han, at ledelsen vil overveje om projektansatte skal deltage på sporene, og om vi skal professionalisere kurserne med certifikater.

Endelig sagde Henrik Dencker, at alle kontorchefer er ansvarlige for sporene. I forhold til lokalforvaltningen er medarbejderne tænkt ind. På ledelsessporet er 50% fra lokalforvaltningen og 50% fra centralforvaltningen. Vedrørende synspunktet om, at de administrative medarbejdere også skal deltage sagde han, at Katrine Bagge Thorball og Benthe Knudsen er i gang med at udarbejde et oplæg. På ledelsessporet er der foretaget en test og udarbejdet kursusbevis.

Lars Vad Jensen foreslog at man overvejede, om det er muligt at oprette enkelte specialistspor. Det fremtidige sekretariat for uddannelsessporet ville kunne hjælpe med at administrere og etablere disse specialistspor. Eksisterende kompetencer i forvaltningen kunne virke som undervisere. Det kunne f.eks. være undervisning i SAS eller generelle forhandlingskompetencer, hvor henholdsvis IT-kontoret og Løneheden har specialistkompetencer.

Henrik Dencker sagde, at det sagtens kan ske i ERFA-gruppen, men at man vil overveje ideen.

Lars Vad Jensen påpegede, at der er også brug for forhandlingskurser.

Konklusion

ASU har drøftet punktet og der er fremkommet gode ideer. Den videre proces er, at HR udarbejder et oplæg. Der vil eventuelt blive indkaldt til et ekstra møde.

Punkt 5. Udvalgelse af temaer i trivselsundersøgelsen

Henrik Dencker fortalte, at kontorcheferne er blevet bedt om at drøfte trivselsundersøgelsen i forhold til egne resultater. HR kontoret har besluttet at nedsætte arbejdsgrupper, som kommer med forslag til forbedringer. Han sagde dernæst, at A-siden gerne lytter til B-siden, hvis de synes, vi skal arbejde mere tværgående med resultaterne.

Lars Vad Jensen startede med at understrege, at det er dejligt, at rapporten understreger, at kollegaerne trives ganske godt på arbejdspladsen, hvilket også er B-sidens opfattelse.

Lars Vad Jensen fremførte dernæst, at B-siden er ganske bekymret omkring tallene vedr. MUS og udviklingsplaner. Kun 66% har haft MUS og 51% har en udviklingsplan. Det kan være meget frustrerende for medarbejderne, at de ikke ved, hvor deres karriere er på vej hen, samt at problemstillinger vedr. arbejdet ikke bliver talt igennem med ledelsen. Her er MUS-samtale og udviklingsplanerne et vigtigt element. Derfor foreslår B-siden, at der skal udarbejdes et koncept for MUS-samtalerne og udviklingsplan som sikrer, at alle når igennem forløbet.

Kun 4% har haft GUS-forløb. B-siden mener derfor, at det også bør overvejes, om der kan laves en mere formel proces omkring de kollektive problemstillinger i arbejdssituationerne.

Henrik Dencker sagde, at måske er problemet, at medarbejderne har forskellige opfattelser af, hvad man forstår ved en udviklingsplan. Alle medarbejdere på spór har f.eks. en udviklingsplan. B-siden har fat i en god pointe om, at det er vigtigt at tydeliggøre, at der er en udviklingsplan samt at gøre det mere systematisk. Han foreslog dernæst at tage MUS og udviklingsplaner med i arbejdsgruppen, og at HR udarbejder oplæg til mødet den 1. april.

Lars Vad Jensen påpegede, at nogle medarbejdere spørger, hvorfor de ikke har været til MUS.

Henrik Dencker svarede, at i princippet skal alle have MUS. Han foreslog evt. at præsentere for kontorerne, hvad man forstår ved en udviklingsplan.

Lars Vad Jensen bemærkede, at det også er vigtigt at kigge på den fysiske indretning samt på, at der er kanter på vinduerne, så de er ordentlige tætte. Kulde og træk er en anden problemstilling. Bl.a. er

der fjernet et vindue i det kontor han sidder på, hvor der burde være dobbeltvinduer.

Henrik Dencker svarede, at det er Københavns Ejendomme, der står for vedligeholdelsen af kommunens bygninger, og at ledelsen har fokus på det fysiske arbejdsmiljø.

Lars Vad Jensen påpegede, at det er vigtigt, at det fysiske arbejdsmiljø hænger sammen med miljøledelse, og at det er meget demotiverende at slukke for skærmen blot for med den anden hånd at skrue op for varmen.

Henrik Dencker svarede, at vi tager det op sammen med MUS-konceptet. Samtidig undersøger HR, hvordan det går med forhandlingen med Københavns Ejendomme om vinduer.

Konklusion

Vi har drøftet temaer i trivselsundersøgelsen. Vi skal arbejde med et fælles MUS- og udviklingskoncept, som skal være klart inden sommerferien. Endvidere er der fokus på kulde- og varmeproblemer.

Punkt 6. Eventuelt

Henrik Dencker meddelte, at sygefraværet ligger under det fastsatte måltal for hele forvaltningen i 2008. I centralforvaltningen er sygefraværet nedbragt med 40%.

Lars Vad Jensen oplyste, at han har fået nyt job og derfor træder ud af ASU, og at Charlotte Vidmar træder ind som næstformand.

Henrik Dencker takkede for indsatsen i den forløbne tid. Specielt under omstruktureringen har Lars Vad Jensen været god til at sætte fokus på de ting, som ledelsen skulle være ekstra opmærksom på.

Jan Hansen havde modtaget nogle henvendelser fra sine kolleger om, at rengøringen godt kunne være bedre. Det er ikke befordrende for sygefraværet med store nullermænd under skabe og borde. Derudover vil hovedrengøring være en god ting.

Henrik Dencker vil bringe opfordringen videre samt undersøge mulighederne for, at der kan blive gjort hovedrent.

Bilag udsendt til mødet:

Budget 2009 – Oversigt over godkendte spareforslag til udmøntning

Analyse af administrationsudgifter

Procesevaluering af På sporet – kompetenceudvikling i centralforvaltningen

Trivselsundersøgelsen 2008 – de centrale kontorer