

## MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 19. juni 2024
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Hovedkassen, Rådhuset
Mødedeltagere:	<p><b>Ledelsesrepræsentanter:</b> Nina Hemmersam (HR-chef), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Frida Henriques Altmann (områdechef), (Kate Obeid, områdechef) og Jacob Skovlod Nielsen for Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion)</p> <p><b>Medarbejderrepræsentanter:</b> Janne Riise Hansen (KLF), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Tania Karpatschof (AC), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Atlas Ørting for Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Marianne Alberts (AMR selvejende), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR) og Irene Holmstrøm (FOA, KLS).</p> <p><b>Fra forvaltningen:</b> Signe Wilms Raun (Referent)</p>
Afbud:	Tobias Børner Stax (adm. dir. - forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Gitte Lohse (fagdirektør), Jan Hoby (LFS og næstforperson), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion) Nickie Sandberg Rasmussen (AMR), Christina Haahr Bach (ungechef) og Katrine Fylking (KLF)

## DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 <b>5 min</b>	<b>Velkomst</b> v/ Nina Hemmersam	Orientering	
2	09.05-09.50 <b>45 min</b>	<p><b>Arbejdsmiljøredegørelse 2023 og arbejdsmiljødrøftelse 2024</b> v. MED-sekretariatet</p> <p>Det indstilles at HovedMED:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tager arbejdsmiljøredegørelsen 2023 til efterretning</li> </ul> <p>Drøfter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvordan kan HovedMED bedst muligt støtte resten af MED-organisationen i indflydelse som strategisk fokusområde de kommende to år?</li> <li>Hvilke forhåbninger gør HovedMED sig for, hvilke aftryk/ effekter fokusområdet vil få af betydning i BUF?</li> <li>Er der yderligere tiltag, som HovedMED ser de kan gøre for at styrke det valgte fokusområde?</li> </ul>	Drøftelse	Bilag 1 Bilag 2
3	09.50 – 10.00 <b>10 min</b>	<b>Tilbage melding HovedMEDs første møde i to-årsprogrammet for indflydelse</b> v. arbejdsgruppen	Orientering	
4	10.00 – 10.10 <b>10 min</b>	<b>Revidering af MED-aftalen 2024</b> Status v. Nina Hemmersam	Orientering	
5	10.10 – 10.20 <b>10 min</b>	<p><b>MED-organisering i HNG</b></p> <p>Det indstilles at HovedMED:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Beslutter ny MED-organisering i dele af HNG ifm. administrativ justering</li> </ol>	Beslutning	Bilag 3

		gældende fra 1. september 2024. Der etableres et nyt LokalMED (2+3) for hver af centrene: Organisation & HR, Policy & Ledelsessekretariatet samt Unge & Special		
6	10.20 - 10.30 <b>10 min</b>	<b>BUU og HovedMED møder</b> v. MED-sekretariatet	Orientering	
7	10.30 -10.45 <b>15 min</b>	<b>Orientering fra BUU</b> v. Nina Hemmersam	Orientering	
8	10.45 -10.55 <b>10 min</b>	<b>Diverse</b> , Henvendelse fra Den Classenske Legat skole og KKFO, implementering af Lov om registrering af arbejdstid	Orientering	Bilag 4
9	10:55- 11:00 <b>5 min</b>	<b>Eventuelt og afslutning</b> v/ Nina Hemmersam	Orientering	

### PUNKT 1

**Nina** orienterede om, at hun i forpersonskabets fravær var dagens mødeleder.

### PUNKT 2 ARBEJDSMILJØREDEGØRELSEN 2023 OG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE 2024

**MED-sekretariatet** gav en kort status på hovedresultaterne i arbejdsmiljøredøgørelsen 2023. HR-data om den gennemsnitlige lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i skole/KKFO og dagtilbud blev gennemgået (datapakker eftersendes).

**Medarbejdersiden** spurgte ind til fordelingen af antal forløb versus brugte timer i Timebanken hos Arbejdsmiljø København (AMK), og hvad kategorien "Bruger/borgerkontakt" indebærer.

**MED-sekretariatet** svarede, at der er afsat ca. 20 procent af Timebanken til kurset Professionel Forældredialog som strategisk indsats i BUF. Det udgør størstedelen af kategorien. Det er typisk de strategiske indsatser, hvor der bruges flest timer og ved timebanksopgaver med større komplekse arbejdsmiljøudfordringer. Prioritering af ressourcer i Timebanken vurderes løbende i tæt dialog med ledelsesstregen, da der er større efterspørgsel end timer. BUU har i budget 2024 med midler til fastholdelse og rekruttering hævet kvoten til Tidlig Indsats, så flere ansatte hver måned kan få hurtigere hjælp. Indtil videre har der derfor på månedsbasis ikke været lukket for tilgangen til Tidlig indsats i 2024.

**Medarbejdersiden** tilkendegav, at de stadig oplever kolleger der tror at det er meget svært/ikke muligt at få tilbud i Tidlig Indsats. De foreslog at kommunikere udvidelsen af Tidlig Indsats bredt ud.

**MED-sekretariatet** svarede, at AMK opgør antallet af henvendelser hver måned. Kvoten i Tidlig Indsats har siden januar 2024 balanceret hver måned.

Dernæst drøftede HovedMED gruppevist fokusområdet *indflydelse* for arbejdsmiljøarbejdet i BUF 2024-25 med følgende opsamlende bemærkninger:

*Hvilke forhåbninger gør HovedMED sig for effekter/aftryk, som fokusområdet vil få af betydning i BUF?*

- At sygefraværet falder, øget trivsel i TU 25 samt en positiv effekt på det samlede arbejdsmiljø
- Øget fælles sprog for og forståelse af, hvad indflydelse på eget arbejde er
- Gode drøftelser på arbejdspladser om, hvad indflydelse er og hvor der er mulighed for indflydelse
- Øget kendskab til rammen (vilkårsrummet) og mulighedsrummet – det kan bidrage til ro og fokus omkring kerneopgaven
- Udfolde indflydelse lokalt – MED-bestemmelse og indflydelse og ansvar
- Koble indflydelse med frisættelsesdagsordnen og den nye organisering i HNG

*Hvordan kan HovedMED bedst muligt støtte resten af MED-organisationen?*

- HovedMED skal selv være rollemodeller, fastholde fokus og kommunikere jævnligt om fokusområdet fx via 2-årsprogrammet.
- Prioriteret fokus i ledelsesstrengen
- Være tydelige på, at indflydelse ikke kan stå alene, men bliver et greb ind i at arbejde med arbejdsglæde, arbejdsmiljø, stolthed og beslutningstagen.
- Inspiration/redskaber til MED-organisationen, som skal bidrage med at sætte temaet på dagsorden og være nemt at tilgå

Afslutningsvist var HovedMED enige i, at der skal være et øget fokus på ledernes trivsel.

**MED-sekretariatet** laver en opsamling på drøftelsen til HovedMED-mødet i september.

### **PUNKT 3 TILBAGEMELDING HOVEDMED FØRSTE MØDE I TO ÅRSPROGRAM FOR INDFLYDELSE**

**Martin** berettede på vegne af arbejdsgruppen, at der var stor tilslutning til første møde i To-årsprogrammet for indflydelse på Københavns Rådhus d.15.maj. Den overordnede vurdering er, at HovedMEDs formål om at få skudt teamet indflydelse i gang er lykket. Der er også kommet en række tilbagemeldinger på form og indhold, som arbejdsgruppen tager med i den videre planlægning frem mod næste møde i november. Her er formålet at komme med konkrete eksempler på, hvordan arbejdspladser i BUF arbejder med indflydelse.

MED-sekretariatet skriver ud til HovedMED inden næste arbejdsgruppemøde for at få inputs til konkrete eksempler på arbejdet med indflydelse - også gerne eksempler med fokus på, hvad der er svært, så ansatte kan spejle sig i eksemplerne.

### **PUNKT 4 REVIDERING AF MED-AFTALEN**

**Nina** orienterede om, at underskriverne af den nuværende MED-aftalen har haft to intensive arbejdsmøder og forventningen er, at parterne nærmer sig en revideret MED-aftale som kan være færdig efter sommerferien.

### **PUNKT 5 MED-ORGANISERING I HNG**

HovedMED godkendte indstillingen om organisering af LokalMED (2+3) i Organisation & HR, Ledelsessekretariatet & Policy samt Unge & Special.

**Tania** og **June** tilkendegav, at de oplever, at der mangler TRIO'er i HNG, som styrker det nære samarbejde. Ved beslutningen af ny MED-organisering i HNG d.21.6.23 havde de nogle bemærkninger og bekymringer ift. hvordan chefgruppen er organiseret, som de afventer en dialog omkring.

**Nina** tilkendegav, at ledelsessiden har haft en opfølgende dialog på ledelsessiden om chefernes eget ståsted og beslutningskompetence. Ledelsessiden oplever ikke, at der mangler TRIO'er i FAC og CPH men tværtimod at MED-strukturen er styrket efter etablering af eget LokalMED. Ledelsessiden er enig i, at der er behov for at tage en særskilt grundig drøftelse ift. MED-organiseringen i ARC. En sådan drøftelse er allerede planlagt skal gennemføres i efteråret 2024. Der var enighed om at holde fast i den plan.

### **PUNKT 6 BUU OG HOVEDMED**

Forpersonskabet og Borgmesteren er enige om at afprøve et nyt dialogformat for BUU og HovedMEDs møder. På kommende møde d. 14. august afprøves derfor en ramme, hvor HovedMED og BUU i mindre grupper drøfter et afgrænset antal temaer, som er særligt vigtige for parterne at drøfte og få inputs til forud for BUUs kommende budgetforhandlinger.

HovedMED var enige i at afprøve det nye format og nævnte at temaerne indflydelse og hvad et højt tempo i beslutninger kan betyde for arbejdsmiljøet er relevante temaer.

### **PUNKT 7 ORIENTERING FRA BUU**

**Nina** orienterede om to store sager. Den ene er nedjustering af dagtilbudskapacitet, som BUU behandlede samme dag (19. juni). Den anden er specialanalysen, hvor der er indkaldt til ekstraordinært BUU-møde d. 26. juni.

BUU er optaget af, hvad HovedMED tilkendegiver og har lyttet sig til, at indflydelse er et vigtigt arbejdsmiljøfokus. I kategorien fastholdelse og rekruttering har BUU ønsket sig et budgetnotat, som går

på at få mere lokal tid til at igangsætte udviklingsarbejde om forbedring af medarbejdernes individuelle og fælles indflydelse på arbejdspladsen, som ligger i tråd med hvad HovedMED siger.

Derudover er der kommet et medlemsforslag om demokratiske samtaler på de københavnske folkeskoler. Alle er enige om, at indflydelse er vigtigt, men der er lidt forskellige tilgange til, hvordan man bedst fremmer det.

Faglighedsdrøftelsen om dagtilbud er udskudt til efter sommerferien.

#### **PUNKT 7 DIVERSE**

Forpersonskabet har drøftet henvendelsen fra Den Classenske Legatskole. HovedMED vurderer ikke, at indholdet i henvendelsen omhandler MED-samarbejdet eller er et samarbejdsspørgsmål, men adresserer de rammevilkår, kerneydelsen skal leveres inden for. Der er aftalt en håndtering, hvor henvendelsen sendes til BUU som orientering. Hvis LokalMED på baggrund af svaret fra HovedMED vurderer dette, kan et næste skridt være et møde mellem repræsentanter fra HovedMED og LokalMED. HovedMED er af den opfattelse, at der både i LokalMED og i personalegruppen på skolen er løbende dialog om håndtering af de bekymringer, som fremgår i skrivelsen.

EU har besluttet, at alle skal registrere ens arbejdstid med den intention at sikre medarbejderne. Forvaltningen har med resten af kommunen været i gang med at afklare, hvad det mere præcist betyder, og hvem det omfatter. Det handler om at registrere afgivelser fra den planlagte arbejdstid. Langt de fleste grupper er fint dækket ind i fx KAS og Excel. Men der skal ske en mere systematisk opbevaring og opfølgning på hvor meget man har arbejdet i forhold til det planlagte udgangspunkt. Særligt for lærerne har forvaltningen brug for mere tid til at finde en enkel løsning, der hænger sammen med eksisterende systemer. Det sker i samarbejde med SKK og KLF. Der kommer en opgave ud i Ugens Lederopgaver før sommerferien.

#### **PUNKT 8 EVT**

Intet at berette