

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 29.1.2025
Tid:	Kl. 09.00-10.30
Sted:	Hovedkassen, Rådhuset
Mødedeltagere:	Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. - forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Gitte Lohse (fagdirektør) Nina Hemmersam (HR-chef), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Kate Obeid, (områdechef), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, BUPL ledersektion) Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), Jan Hoby (LFS), Johan Larsen (AMR), Katrine Fylking (KLF), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Tania Karpatschof (AC), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR), Marianne Alberts (AMR selvejende) og Irene Holmstrøm (FOA, KLS). Martin Kragballe A Rasmussen (LFS) Fra forvaltningen: Louise Werner Gielsager og Carmen Mirea Robrahn (Referent)
Afbud:	Frida Henriques Altmann (områdechef), Christina Haahr Bach (ungechef)

DAGSORDEN HOVEDMED

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst Ved Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.25 20 min	Dialog om TU 25. Betydningen af TU 25 for ledere, herunder spørgerammen Ved Max Ulrich Larsen	Drøftelse	
3	09.25-09.35 10 min	Inddragelse af mindre medarbejdergrupper ved forandringer Ved kontaktudvalget	Drøftelse	
4	09.35-10.05 30 min	Orientering fra BUU , herunder indkaldelsescirkulæret for budget 2026 samt opfølgning på mangfoldige børnefællesskaber og den kommende faglighedsdrøftelse Ved hhv. Rikke Hasenfuss og Gitte Lohse	Orientering	
5	10.05-10.15 10 min	Evaluering af temamøde om indflydelse d. 13. januar Ved HovedMED	Drøftelse	Bilag 5: Oplæg - Malene Friis Andersen 13/1
6	10.15-10.25 10 min	Diverse <ol style="list-style-type: none">Orientering om MED organisering af hhv. Skoletjenesten og Naturcenter Amager pr. 1/1 2025Skriftlig orientering om Enhed for anonym håndtering af krænkende adfærdSkriftlig orientering om ressortanalysenSkriftlig orientering om indflydelsespuljen	Orientering	<ol style="list-style-type: none">Bilag 1Bilag 2Bilag 3Bilag 4
7	10.25-10.30 5 min	Eventuelt og afslutning Ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 2: Overgang til udvidet rådgivning; Enhed for anonym håndtering af krænkende adfærd

Bilag 3: Orientering om ressortanalysen

Bilag 4: Orientering om indflydelsespuljen

KOMMENDE MØDER

5.2.25 BUU og HovedMED.

REFERAT

PUNKT 1 VELKOMST

Tobias bød velkommen.

PUNKT 2 DIALOG OM TU25. BETYDNING AF TU FOR LEDERE

Max fremsatte et ønske om dialog om Trivselsundersøgelsen (TU) og dens påvirkning af særligt afdelingsledernes arbejdsmiljø. TU sætter tanker i gang på skolerne før, under og efter, og afdelingslederne har en oplevelse af, at det vurderes på ikke sættes i kontekst. Når vi behandler TU på LokalMED, bliver det taget alvorligt. Det er svært at gribe TU og arbejde med, for vi er i tvivl om afsættet for de svar, vi laver. Vi bør kigge grundigt på TU fremadrettet - skal det se ud på andre måder? Der er noget problematisk i, at den er så anonym, som den er - nogle gange har man ikke en jordisk chance for at gøre noget. SKK synes, der er for mange mellemledere særligt, der bliver udsat i den nuværende form. Det skal vi forholde os til.

Nina bød ind med, at der er ændringer i årets TU, og at der har været et stort arbejde med det i CSO. Det betyder også, at den ikke laves om forløbeligt. Det nye er, at kadencen bliver 3-årig med mulighed for at lave en lokal trivselsundersøgelse i mellemprioriteten. Det er vigtigt at snakke om, hvordan vi bruger resultaterne og med hvilken nænsomhed vi går til det. TU er ikke en evaluering af nogen, men en afdækning af arbejdsmiljø mhp. dernæst at tage den lokale dialog om det.

Vi kan ikke komme med en definition af ledelse, som giver mening hele vejen rundt. Det er vigtigt at have dialog om det inden og efter undersøgelsen. Det er en spændende problemstilling uden enkle svar, men det er en god opmærksomhed at rejse her. Vi kan vende tilbage til dette, når undersøgelsen er foretaget, og zoomer lidt ind på hvordan det ser ud ift. besvarelserne om nærmeste leder.

Max svarede, at det måske snarere handler om HovedMEDs behandling af emnet. Vi skal kigge på, hvad vi bruger TU til - men det er en vurdering at skulle svare på ét menneskes navn.

Annika fremhævede, at det også gælder dagtilbudsområdet, hvor der er samme oplevelse, og hvor det er forsøgt italesat. Tanken er måske en anden, men i praksis er det en vurdering, når mange spørgsmål starter med "oplever du, at din nærmeste leder...". Det er kun ét sted, man placerer sine frustrationer. Hvordan kan vi hjælpe med, at de forskellige arbejdspladser klædes bedre på, så det ikke er op til det enkelte?

Martin erklærede sig enig i perspektiverne. Et er, hvordan vi behandler og bruger resultaterne, men måske handler det også om at stoppe op og spørge, om den måde TU i sit udgangspunkt ser på trivslen i kommunen befordrer det, vi gerne vil have den til. Kan vi i det her forum have en dialog om, hvorvidt den opnår det vi gerne vil med det? En grund til man ikke laver meget om er, at man gerne vil sammenligne over årene

Henriette nævnte, at det er vigtige ting, der bliver rejst. Der er et dilemma i anonymitet - pt. er det den måde, der er opfundet til det. Der er noget etisk omkring det, og der er svært. Den anden problemstilling er, at det kan være svært at vurdere for dem, der svarer, når vilkår og ledelse i virkeligheden hænger sammen.

Det er rigtig spændende, og vi har i tidligere diskuteret, hvilken ledelse man snakker om, når man har en enstregen ledelse i kommunen. Det der sker hos den nærmeste leder, udmønter sig i yderste led. Hoveddilemmaet er, at ledelse og vilkår hænger sammen.

Jan påpegede, at det er forhandlingsfællesskabet og KL, der forhandler disse ting, men er enig i perspektiverne. Hvad gør vi for at trykprøve ledernes psykiske arbejdsmiljø? Vi har diskuteret det før, men hvordan kommer vi til at stemple ind på det. Det, der er vigtigt, er, hvordan vi passer på byens ledere. Vi kan ikke sætte vores lid til en TU hvert 3 år, der er et øjebliksbillede, og som peger på nærmeste leder. Hvordan kan vi gå i dialog med ledelsessektionen - med APV'er, der kommer tæt på, hvordan det er at være leder?

Janne tilsluttede sig det sagte og det er også drøftet i Kontaktudvalget. Det er vigtigt, at vores ledere har gode arbejdsvilkår. Vi er alle enige om, at TU er en vanskelig størrelse. Ledelse hænger sammen med arbejdsmiljø, og god ledelse har stor betydning for, hvordan man har det på sit arbejde.

Nina påpegede, at TU spørger ind til emner, som vi normalt interesserer os for inden for arbejdsmiljøforskningen. Det er en måde at hjælpe til at afdække noget, der ellers er vanskeligt at afdække. TU er ikke til for HovedMED, men laves for at skabe et grundlag for dialog og opfølgning på den enkelte arbejdsplads. Det er dem, der skal arbejde med den. Det er til for arbejdspladsen, og det er der, den skal gøre en forskel.

Undersøgelsen giver først værdi, når der bliver fulgt op og lavet handleplaner. I forhold til ledere, så besvarer de også spørgeskemaet. Opfølgning og APV-arbejdet på baggrund af lederens besvarelser sker sammen med nærmere leder/chef og ledelsesteam. Er der ting der, der peger ud til noget, der ikke kan løses lokalt, så plejer det at blive løftet op til det store BUF-niveau. Alle har et rum, hvor der følges op på deres psykiske arbejdsmiljø.

Katrine nævnte, at dette netop er blevet taget i CSO. TU foretages nu hvert 3. år i stedet for hvert 2. Det interessante er, hvad der ligger derimellem. Vigtigt at skabe et rum for at svare trykt som medarbejder og leder. Det, der har stor betydning for arbejdsmiljøet, er god ledelse, og det skal vi kunne tale med hinanden om. Det skal ikke være personligt, men vi skal kunne tale om god ledelse. Så er der noget med kadencen – der, hvor det bliver svært, er der, hvor der er noget, der kommer bag på nogen. Hvis man som leder har en oplevelse af, at det går godt. Fx mini-APV 'er undervejs. Man kan også lave mini-TU 'er. Det har man gjort nogle steder. Det er spændende og vigtigt.

Johan fremhævede, at hele TU er problematisk, for der er mange forskellige medarbejdere, der forholder sig forskelligt til den. Den skal fortælle os, om der er noget, man skal tage op. Forstår godt, at man som leder kan føle sig udpeget. Men der er vigtigt at medarbejderne bliver hørt. Det er en del af APV'en, og så har man tjekket af på det psykiske arbejdsmiljø. Så skal man selvfølgelig handle. Vi har i sidste ende alle sammen ansvar for det psykiske arbejdsmiljø. Den enkelte ansatte skal også have med, at vi alle har et ansvar.

Max svarede, at vi kan ikke tage fra folk, at de synes, at det er et problem. Fx "sparring" - hvad er sparring? Alle ledere ved, at de har et ansvar, men det handler ikke bare om at passe på ledere, det handler om at sætte gang i drøftelser om relationen mellem ledere og medarbejdere. Gennem TU kommer vi en gang imellem til at skabe modstand, især der hvor svarene er svære. Trivsel er noget, vi arbejder på sammen, og det står ikke klart i TU, at det er det, det handler om. Grunden til at tage det her op er, at folk ønsker at kunne bruge TU nu og fremadrettet.

Jan påpegede, at der ikke kan gøres noget ved konceptet. Problemet er, at det altid er lederen, der ses som problemet. Der er ikke noget, der peger på, at medarbejdere også kan være med til at lave dårlig ledelse. Udgangspunktet er, at det er en gratis omgang. Nogle gange ser vi, at udfordringerne er i medarbejdergruppen, men der bliver peget på lederen. Det handler også om at passe på lederne. Hvis man ikke har set, at der er noget i de mellemliggende år, er der noget galt – men det er muligt at lave områdebaseret leder-APV.

Nina svarede, at APV med tilhørende handleplan laves i hvert område. Det er der, lederne drøfter deres arbejdsmiljø. Det findes og er en opgave til alle ledere og chefer med ansvar for et ledelsesteam.

Kate fremhævede, at det måske handler om timingen, for der bliver svaret samtidigt. Når lederne svarer på deres arbejdsmiljø har de ikke set, hvad medarbejderne har svaret. Vi kan ikke helt fjerne det med, at det føles "ikke-rart" at få et klask oven i hovedet af sine medarbejdere. Som regel ved lederne det godt, men det ser ud som om, at det er meget lederens fejl, men det er mere komplekst.

Tobias indskød, at det er fine input. Måske skal vi overveje, hvordan vi bruger de her data. Værktøjet er relevant, det er brugen af det, der er afgørende for oplevelsen som medarbejder og leder. Der kan give problemer hvis der sker, et misforstået brug af et dialogværktøj. Der overtolkes på et værktøj, der skal understøtte dialogen lokalt. Hvis ikke den bliver brugt lokalt til dialog, så har den ramt helt forbi. Hvis man laver det her, skal man have tid til at rejse dialogen. Vi skal ikke bruge data forkert, for det skaber stigmatisering. Det er en fælles forpligtelse ikke at overtolke og overbruge de informationer, man får ind i organisationen. Det her er et mulighedsrum. Måske skal vi tage vores holdninger alvorligt mellem TU, og ikke før vi går i gang med undersøgelsen. Lad os tage dialogen, når vi evaluerer undersøgelsen.

Kate sagde, at man kan arbejde med, hvordan man taler om det. Hun kan komme i tanke om ledere i som stoppede pga. en TU. Man kan tale om, at det her ikke er en vurdering af lederen, men der er noget, der skal arbejdes med i relationen mellem ledelse og medarbejderen. Taler vi om det på den måde, kan man tage noget af brodden.

Tobias: Det er vores ansvar at starte det rigtigt. Det er en god diskussion, hvordan det påvirker folk i vores organisation i en bredere kontekst.

Max nævnte, at den er også relevant for de skoler, der gennemgår en markant forandring. Hvordan ser det ud for skoler, der ikke skal gennemgå en markant forandring? Kan man se paralleller? Det værste er, hvis vi har en TU, vi ikke bruger.

Tobias afsluttede med, at det er en samtale der skal fortsættes – også når TU25 er gennemført.

PUNKT 3 INDDRAGELSE AF MINDRE MEDARBEJDERGRUPPER VED FORANDRINGER

Tobias introducerede punktet: Hvordan får man alle inddraget i det, der berører dem, også selvom de er mindre grupper på store arbejdspladser:

Janne nævnte, at det er gode temaer, vi har oppe i dag ift. trivsel og indflydelse. Kontaktudvalget støder på sager ifm. forandringer på arbejdspladser, hvor mindre medarbejdergrupper, ikke har været inddraget tilstrækkeligt. De er ikke hørt og inddraget, før beslutningen er taget. Vi har et ønske fra Kontaktudvalget om, at der bliver sendt signaler til LokalMED om at huske, at når der sker forandringer, er der medarbejdergrupper, der skal inddrages.

Irene fremsatte, at der også er gode oplevelser, fx Gasværksvejens Skole, hvor man har gået systematisk til værks. Men vi oplever gang på gang, at fx rengøringen ikke bliver inddraget.

Nina påpegede, at der er en vigtig opmærksomhed i, at alle i LokalMED skal huske det og være fælles om at være gode til at huske det.

Jan nævnte, at der er en løsning. Vi har haft den her drøftelse før. Medarbejdersiden vil gerne komme med bud på, hvad skal man være opmærksom på ude i LokalMED. Det er ikke for at slå nogen i hovedet, det er bare for at forbedre processen.

Nina sagde, at det er fint at lave et kort skriv. Det kan bo på <https://medtrio-i-buf.kk.dk/>. Lad os lave et papir, vi kan trække op i skuffen og bruge, når relevant.

Tobias fremhævede, at vi har fået en ny MED-aftale. Det er anledning til at tale lokalt om, hvorvidt vi har en tillidsfuld og anerkendende dialog. Derfor er vinduet godt nu. MED-aftalen er lettere at forstå, men lever den i vores LokalMED, eller arbejder vi bare videre som før?

Janne nævnte, at det er godt, at HovedMED kan være med til at sætte lys på det her. MED-aftalen er en god anledning.

PUNKT 4 ORIENTERING FRA BUU, herunder indkaldelsescirkulæret for budget 2026 samt opfølgning på mangfoldige børnefællesskaber og den kommende faglighedsdrøftelse

Rikke præsenterede Indkaldelsescirkulæret, hvor forudsætningerne for kommende budget påbegyndes (Budget26). Indkaldelsescirkulæret har været behandlet af Økonomiudvalget, og Børne- og Ungdomsudvalget skal have drøftelserne på 1. behandling d. 5/2 og andenbehandling d. 12/3. HovedMED mødes med BUU d. 5/2 inden udvalgsrådet.

Rikkens præsentation er vedlagt som bilag (bilag til pkt. 4) til referat

Max spurgte ind til inddragelsesprocesserne.

Rikke svarede, at der har været inddragelse i budgetarbejdsgruppe. Det er det samme som sidste år, og der er muligheder for at komme med bemærkninger inden behandlingerne.

Janne spurgte ind til mentorordningerne.

Nina svarede, at det ikke har været en selvstændig bevilling i budgetaftale, men er en prioritering fra vores udvalg. Det er derfor ikke på listen.

Katja spurgte, om punktet med sundhedsplejen er ude.

Rikke svarede, at det er et innovationsforslag og hører ikke under effektiviseringer

Gitte Præsenterede opfølgning på mangfoldige børnefællesskaber og den kommende faglighedsdrøftelse. Gittes præsentation vedlagt som bilag (Bilag til pkt. 4) til referat

PUNKT 5 EVALUERING AF TEMAMØDE

Nina igangsatte en kort runde med tilbagemeldinger og/eller noget, der skal deles ift. mødet og arrangementet.

Janne sagde, at Kontaktudvalget har evalueret med rent positiv respons. Det var et super godt møde. Kontaktudvalget vil gerne høre, om dem på venteliste kom med. Hvis ikke kan en reprise overvejes, da det var så godt.

Tobias svarede, at vi ser på, om det ønske kan imødekommes og hvornår.

Nina: Næste rul af temamøder om indflydelse er ved at blive planlagt. Det bliver kombineret med trivselsundersøgelsen og linket til indflydelse sammen med Arbejds miljø København. Vi er også gået i gang med arbejdet med en kompetencepakke om indflydelse. Der vil blive lavet en følgegruppe til det arbejde.

Jan indskød, at der er brug for proceskrav og -kvalitet. En enkelt opmærksomhed er, at der har været henvendelser fra klyngeledere ift. indflydelsespuljen med ønske om klarhed omkring, hvad pengene kan bruges til.

PUNKT 6 DIVERSE

Nina nævnte, at der har været mindre MED-justeringer, hvorfor organiseringsoverblikket i MED-aftalen bliver opdateret. Og Arbejds miljø København udvider anonyme rådgivning og sparring til alle former for krænkende adfærd.

Tobias mindede HovedMED om, at der er BR-møde i aften, hvor resortanalysen er på.

Nina orienterede om, at BR (29/1), behandler forslag fra Ungerådet om røg- og nikotinfri arbejdsdag. HovedMED kommer formentlig til at forholde sig til emnet efterfølgende.

PUNKT 7 EVENTUELT OG AFSLUTNING

Tobias Tak for et godt møde

Orientering om budget 2026, herunder Indkaldelsescirkulæret

- HovedMED den 29. januar 2025

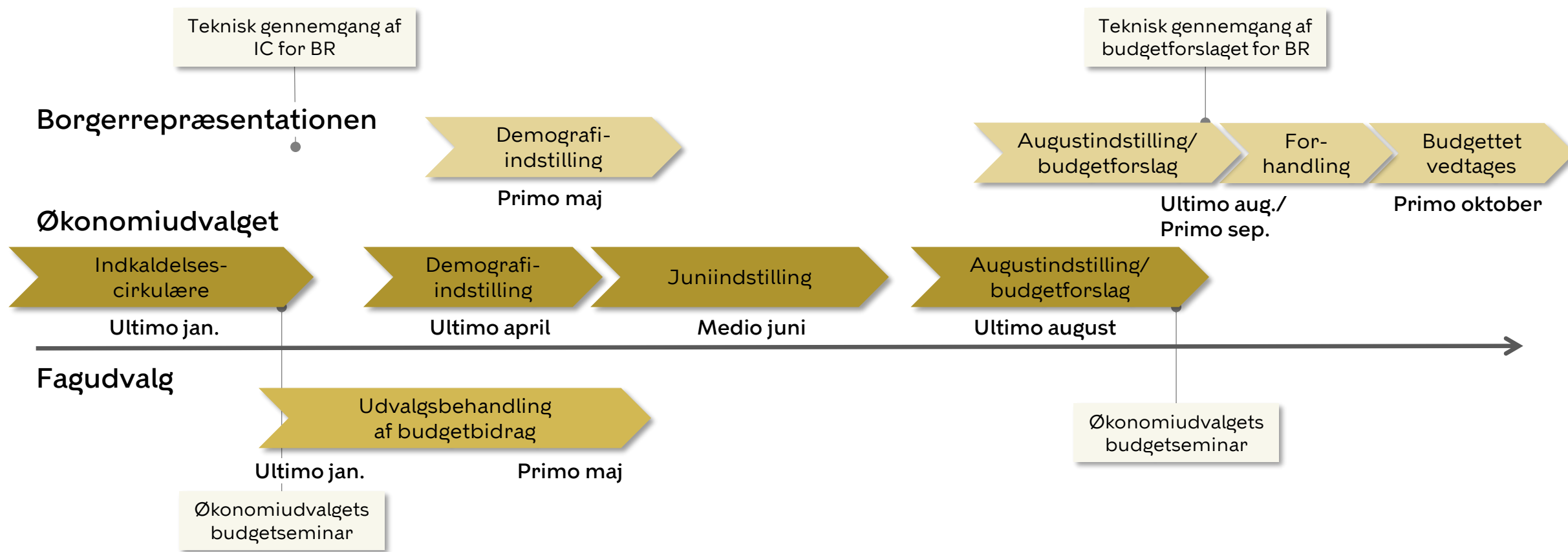
**Ved Ressourcedirektør
Rikke Clausen Hasenfuss**



Agenda

- Årshjul for budgetproces
- Effektiviseringsmåltal i KK og BUF
- Forslag til investeringer og effektiviseringer
- Bevillingsudløb i KK og BUF

Årshjul for budgetproces 2026



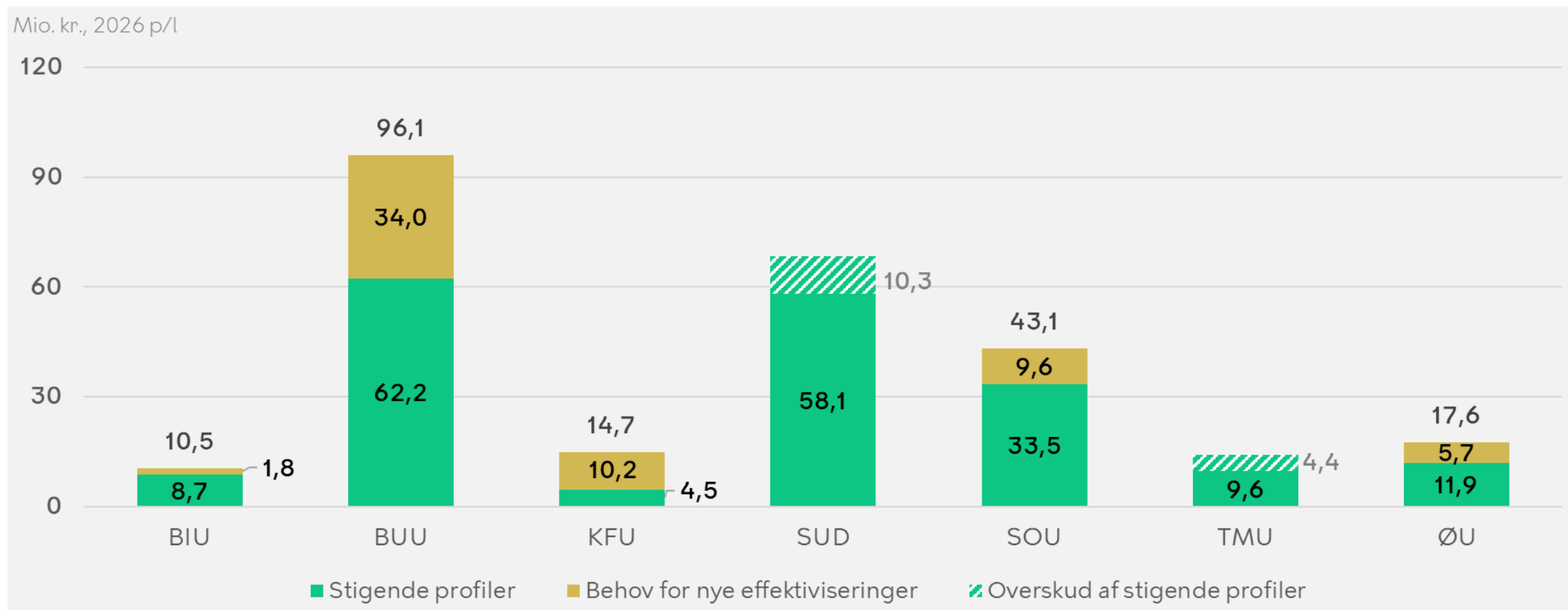
Effektiviseringsmåltal i KK og BUF

Fordeling af effektiviseringsmåltal

1000 kr. 2026 p/l	Vedtaget Budget 2025 (service)	Administrations nøgle	220 mio. kr. servicenøgle	30 mio. kr. administrations nøgle	I alt
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	3,6%	8,4%	7.949	2.511	10.460
Børne- og Ungdomsudvalget	40,6%	23,0%	89.246	6.896	96.142
Kultur- og Fritidsudvalget	5,4%	9,4%	11.935	2.811	14.746
Socialudvalget	24,2%	16,2%	53.264	4.870	58.134
Sundheds- og Omsorgsudvalget	17,7%	13,7%	39.034	4.109	43.144
Teknik- og Miljøudvalget	3,2%	8,3%	7.092	2.486	9.579
Økonomiudvalget	5,1%	21,1%	11.266	6.316	17.582
Borgerrådgiveren	0,04%	0,00%	79	0	79
Revisionsudvalget	0,06%	0,00%	134	0	134
I alt	100%	100%	220.000	30.000	250.000

Effektiviseringsmåltal på 250 mio. fordelt på udvalg

61 mio. kr. i nye effektiviseringer fordelt på udvalg



Anm.: Ved et effektiviseringsmåltal på 250 mio. kr. har SUD og TMU et overskud af stigende profiler på hhv. 10,3 mio. kr. og 4,4 mio. kr.
Det samlede effektiviseringsniveau er angivet over søjlen

ICL og BUF's budgetforslag

Budgetforslag 2026	Effektiviseringer i 2026 (mio. kr.)
Effektiviseringskrav fra ICL i alt	96,1
Stigende profiler i 2025	-62,2
Investeringsforslag	-17,4
Tværgående forslag	-0,1
Stigende profiler og investeringsforslag i alt	-79,7
Behov for yderligere effektiviseringer	-16,4

Forslag til investeringer og effektiviseringer

Investeringsforslag

Bilag nr.	Titel på forslag	Investering	Netto-effektivisering i 2026	Varig netto effektivisering
Administration og IT				
1	Investering i interne udbudsjurister	3,6	-2,1	-0,8
2	Samling af tekniske systemejerskaber	1,3	-0,6	-0,6
Dagtilbud				
3	Optimering af ejendomsdrift på dagtilbud- og klubområdet	15,0	-6,6	-9,1
4	Pilotprojekt - Køb og drift af udflytterbus	4,6	-0,6	-0,6
5	Investering i bedre vikardækning i dagtilbud	6,8	-2,0	-5,9
Skoler				
6	Investering i bedre vikardækning på skoler	3,6	-2,7	-8,7
7	Decentralisering af svømmeundervisningen	5,5	-2,8	-6,5
I alt		40,4	-17,4	-32,2

Proces:

- BUU 5/2: 1. behandling
- Budgetseminar: gennemgang af forslag
- BUU 12/3: 2. behandling

Bruttoliste med effektiviseringer

- Øget brugerbetaling:
 - Øget forældrebetaling for FK-/JK-klubber ved overgang til Folkeoplysningsloven
 - KKFO-takst
 - EAT og madskoler
- Servicereduktion / mindre aktivitet
 - Færre modtageklasser
 - Reduktion i aktivitetspulje på klubområdet
 - Generel besparelse
 - Gennemgang af gamle forslag
 - Københavnertilbud (vedlagt)

Særlige københavner tilbud (1 af 2)

Kategori	Titel	Undervisning	Dagtilbud	I alt
BUF institutioner/ tilbud	Skolemad	58,9		58,9
	Sangskolen	13,5		13,5
	Billedskolen	8,5		8,5
	Svømmeskolen	6,5		6,5
	Døgn- og weekendåbne institutioner		7,4	7,4
	Ikke-lovpligtig modersmålsundervisning	6,9		6,9
	Klubtilbud til unge over 18		2,7	2,7
	Teaterbutikken	2,3		2,3
	Idrætslinje på Nørre Fælled Skole	1,8		1,8
	Skramloteket		1,7	1,7
	Idrætslinje på Bellahøj skole	1,7		1,7
	Bemandet legeplads på Fritidscenter Bispebjerg Syd		1,2	1,2
	Københavns Gokartbane		1,1	1,1
	Flere idrætstimer, Bellahøj Skole	0,7		0,7
	Skrammellegeplads		0,2	0,2
	Dyrehold (4 institutioner)		0,2	0,2
	I alt vedr. BUF institutioner/tilbud	100,8	14,5	115,3

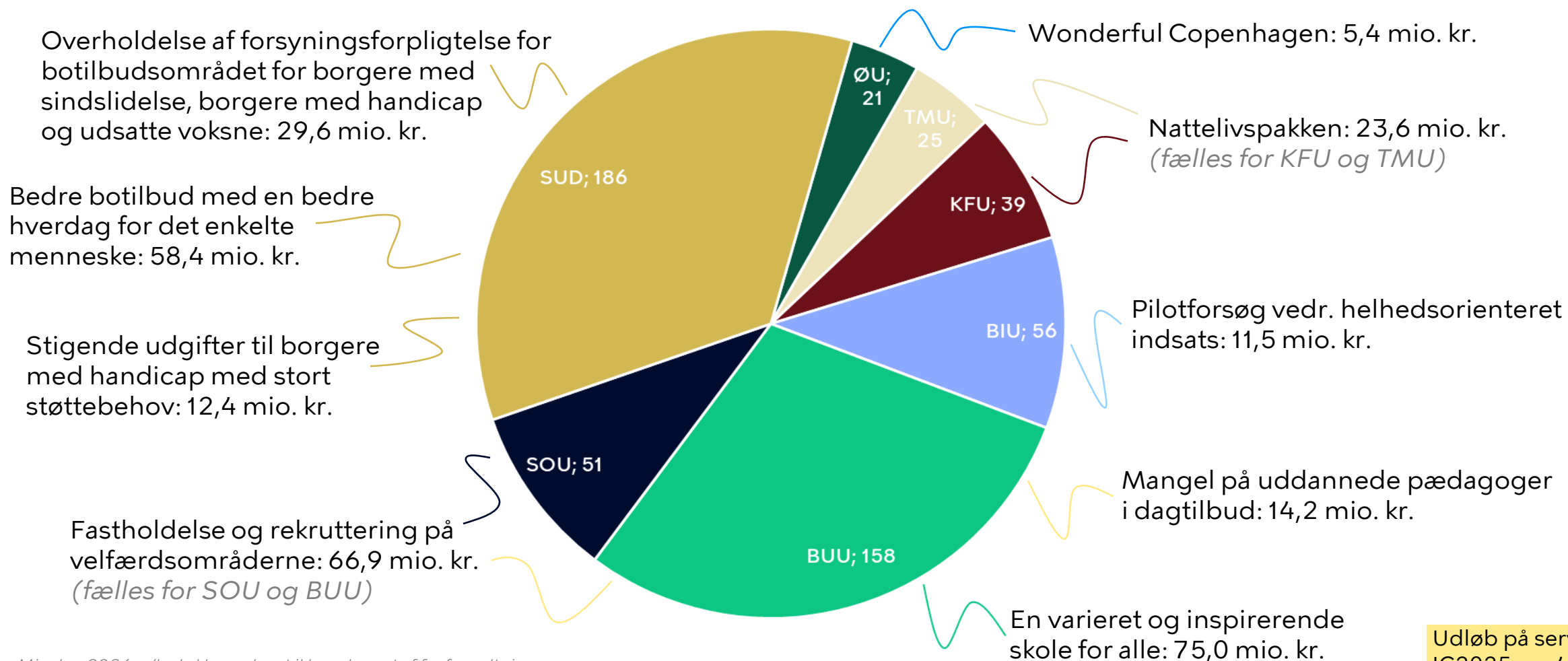
Særlige københavnertilbud (2 af 2)

Kategori	Titel	Undervisning	Dagtilbud	I alt
Understøttende aktiviteter	Skoletjenesten	4,5		4,5
	Miljøtjenesten	2,6	1,0	3,7
	Københavns Naturskoler	2,6		2,6
	Naturkolonierne og Faglige Camps	2,4		2,4
	Naturcenter Amager	2,3		2,3
	Miljøledelse	1,3		1,3
	Naturfag i verdensklasse	0,7		0,7
	Københavns Befæstning	0,3		0,3
	Elevernes undervisningsmiljø	0,3		0,3
	I alt vedr. understøttende aktiviteter		17,0	1,0
Tilskud til organisationer	KLF Feriekolonier	9,8		9,8
	Tilskud til skolehaver v. Islands Brygge og Bispebjerg Bakke	5,7		5,7
	Tilskud til skolehaver v. Ellebjerg og De Glade Rødder	1,9		1,9
	Tilskud til Brug Folkeskolen	1,4		1,4
	Tilskud til Fisken		0,8	0,8
	Gabriel Jensens Ferieudflugter	0,6		0,6
	Tilskud til Københavns Forældre Organisation (KFO)		0,5	0,5
	Tilskud til Skole og Forældre	0,4		0,4
	Ungeråd i KBH	0,4		0,4
	Tilskud til Københavns Kommunes elevorganisationer (KFE)	0,06		0,06
	I alt vedr. tilskud til organisationer		20,3	1,3
Særlige københavnertilbud i alt		138,1	16,8	154,9

Bevillingsudløb i KK & BUF

Højt niveau for bevillingsudløb i budget 2026

Bevillingsudløb på 536 mio. kr. på service ved IC2026

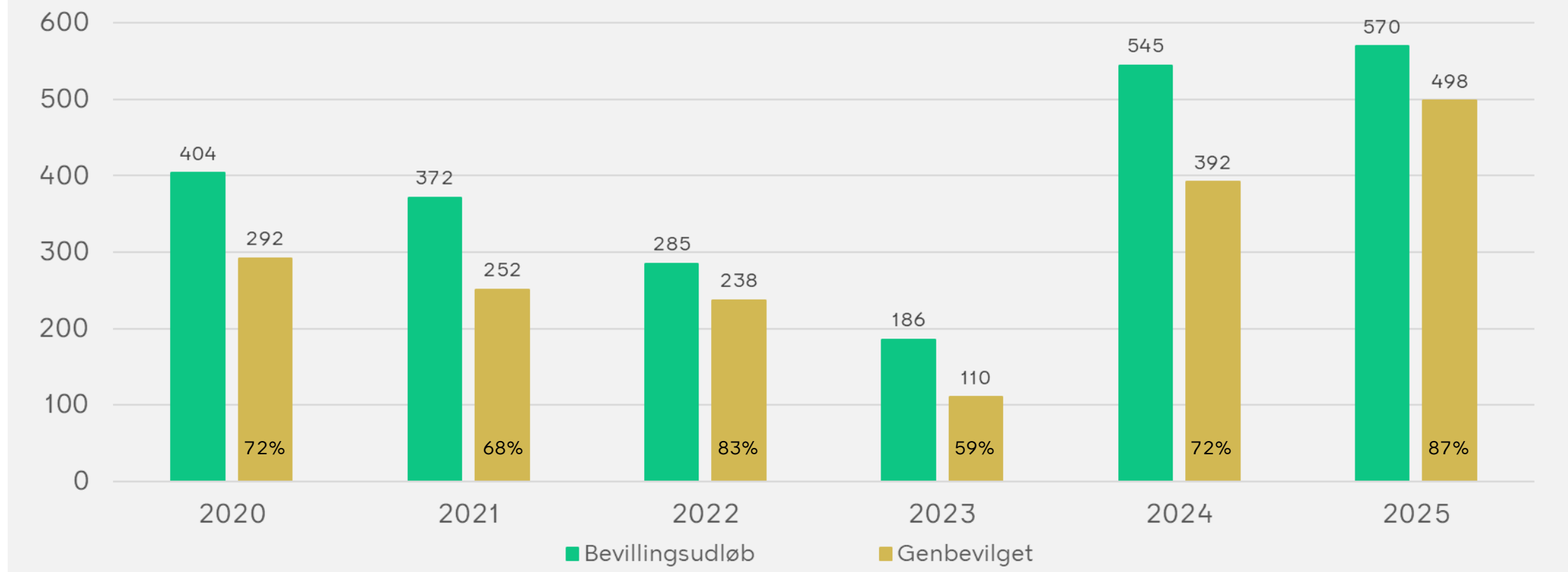


Udløb på service ved IC2025 var 476 mio. kr. (2025 p/l)

Bevillingsudløb og videreførelse 2020-2025

Stor andel af bevillingsudløb, som genbevilges (augustindstillingen)

Service i mio. kr., 2026 p/l



Anm.: Bevillingsudløb er ekskl. bevillinger, som forvaltningerne eller fagudvalgene har vurderet ikke relevante at videreføre eller som er finansieret af fagudvalgene. I opgørelsen af udløb indgår også midler under need to, rettidig omhu mv. Bevillingsudløb er opgjort på service.

Største bevillingsudløb i BUF

- En varieret og inspirerende skole for alle - 75 mio. kr.
- Fastholdelse og rekruttering i velfærdsforvaltningerne - 41,1 mio. kr.
- Mangel på uddannede pædagoger - 14,2 mio. kr. (udgår)
- Stærke ungefællesskaber i ungdomsklubber - 9,8 mio. kr.
- Flere børn i fællesskaber - 5,5 mio. kr.
- Erhvervsdag for alle 7. klasser - 3,4 mio. kr.
- Central klageenhed i BUF - 2,9 mio. kr.

BUFs bevillingsudløb i Budget 2026

Kategori	Titel	Besluttet i budget	Er det en genbevilling?	Beløb i mio. kr.
Udløb af bevillinger, som forvaltningen anbefaler at videreføre, og som har karakter af drift eller afgørende centrale funktioner	1. En varieret og inspirerende skole for alle	Budget 2022	Ja (1 gang)	75,0
	2. Central klageenhed i BUF	Budget 2022	Nej	2,9
	3. Cool Kids og Chilled gruppeforløb for børn og unge med angst	Budget 2022	Ja (2 gange)	1,2
	I alt			79,1
Udløb af bevillinger, som primært har karakter af politiske prioriteringer, og som kan videreføres	4. Rekruttering og fastholdelse på velfærdsområderne	Budget 2022	Nej	41,1
	5. Kvalitetsløft af dagtilbud nær Aldersrogade	Budget 2022	Nej	0,8
	6. Bedre seksualundervisning i folkeskolen	Budget 2022	Nej	1,4
	7. Flere børn i fællesskaber	Budget 2022	Nej	5,5
	8. Stærke ungefællesskaber i ungdomsklubber	Budget 2022	Nej	9,8
	9. Erhvervsdag for alle 7. klasser	OFS 23-24	Nej	3,4
	10. Udvidelse af samarbejdspuljen til skoler og foreninger	Budget 2024	Nej	0,3
	11. Børnesundhedsprofilen	Budget 2025	Ja (3 gange)	1,0
	12. Etablering af bydækkende tilsynsenhed på dagtilbud	Budget 2022	Nej	1,4
	I alt			64,7
Udløb af bevillinger, som ikke er oplagte at videreføre	13. Udvidet praksissamarbejde mellem Børne- og Ungdomsforvaltningen og læreruddannelsen	Budget 2022	Nej	2,8
	14. Mangel på uddannede pædagoger i dagtilbud	Budget 2022	Nej	14,2
	15. Intensiv matematikindsats	Budget 2022	Nej	1,7
	16. Indflydelse fremmer trivsel	Budget 2025	Nej	0,5
	17. Opsplitning af Harrestrup Å Skole og ansøgning om fælles skoledistrikt	Budget 2025	Nej	0,5
	I alt			19,7
BUFs bevillingsudløb i alt				163,5

Seneste nyt fra BUU - mangfoldige børnefællesskaber og faglighedsdrøftelsen d. 5.2.

V. Gitte Lose, fagdirektør



Ny model for support

Beslutning

- Udvalget tog med enkelte bemærkninger principperne for den fremtidige tværgående support til efterretning og ønskede at forvaltningen frem mod den kommende behandling i udvalget den 12. marts 2025 arbejder videre med den områdebaserede model for organisering af supporten – og med udviklingsperspektiver samt sigtelinjer i forhold til a) at sikre et samlet fagligt miljø med øget mulighed for specialisering, især for de antalsmæssigt mindre faggrupper og b) at sikre et mere ensartet kvalitets- og serviceniveau på tværs af byen.

Principper for den tværfaglige support

Supporten skal opleves som let tilgængelig hjælp af pædagoger, lærere og den lokale ledelse

Supportens indsatser skal altid have afsæt i læringsmiljøet (barnets kontekst)

Supporten skal sikre et helhedssyn med en bred vifte af supplerende fagligheder

Supporten skal være præget af enkle og hurtige arbejdsgange

Supporten skal give tidligere hjælp og understøtte samarbejdet med familierne

Supporten skal bidrage til kapacitetsopbygning i dagtilbud og skoler

Det betyder:

At supportmedarbejderne indgår i opgaveløsning tæt på og i praksis

At de lokale ledere leder og prioriterer supportmedarbejdernes opgaver i den tid, de er i dagtilbud og på skoler

At supporten spiller proaktivt ind med viden og kompetencer i arbejdet med læringsmiljøerne

Det betyder:

At supporten skal være med til at skabe efterspørgsel på læringsmiljøet fremfor individuelle indsatser

Pædagogiske notater og andre redskaber skal være mindre individorienterede

Det betyder:

At supporten kan levere viden ind i en pædagogisk og didaktisk ramme, så den supplerer de fagligheder, der er repræsenteret i dagtilbud og skoler

At supporten styrker samarbejdet mellem de faggrupper, der indgår i supporten

Det betyder:

At PPV'en forenkles

At støtte gives på baggrund af behov og ikke skal afvente diagnoser el. lign.

At supporten bistår skolerne, når elever visiteres til specialpædagogisk bistand over 9 timer om ugen

At fælles skabeloner m.v. understøtter en enkel sagsbehandling

Det betyder:

At supporten skal træde ind før lærere og pædagoger rammer "metodeløftet"

At supporten har fokus på tidlig og forebyggende indsats i læringsmiljøet, der mindsker behovet for senere individuel indsats

Supporten skal understøtte, at familien altid inddrages tidligt

Det betyder:

At supporten har fokus på at styrke pædagoger og læreres kompetencer til selv at løse tilsvarende udfordringer næste gang

Lokal udmøntning af principperne: "I vores skole/klynge/dagtilbud betyder det, at..."

2: Den områdebaserede model

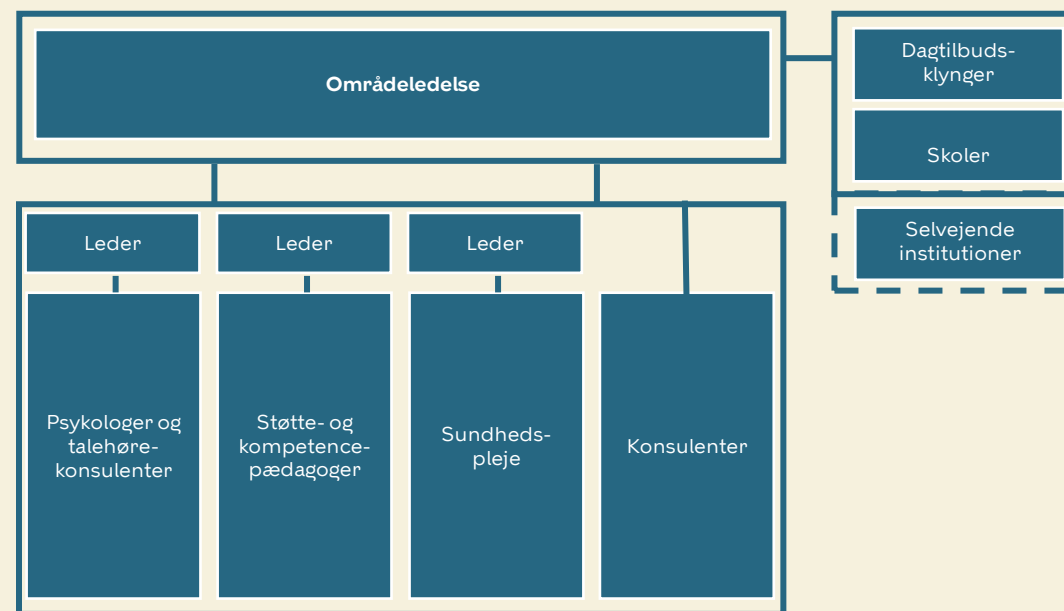
Bærende ide

En fælles ledelsesstreng med områdechefen som leder af både dagtilbud, skoler og support understøtter bedst muligheden for fælles fokus og opgaveløsning i ledelsesstrengen.

Medarbejderne har et stærkt fagligt miljø i området. Størstedelen af medarbejdere i den tværfaglige supports tid fordeles ud, så dagtilbud og skoler selv kan råde over den og der er mulighed for at flytte ressourcerne til der, hvor behovet er størst. Supporten skal have praktiske kompetencer, så de kan indgå som en ekstra ressource i dagtilbud og skoler. De tværfaglige medarbejdere kan organiseres i bydelsteams. Alternativt kan de evt. tilknyttes det enkelte dagtilbud/skole.

Ulemper:

- Ekspertisen kan være for langt fra praksis i dagtilbud og skoler
- Risiko for uensartet serviceniveau ved opdeling i fem områder



Ressourcer pr. område (gennemsnit)

Støtte- og kompetencepædagoger: 24 årsværk

Psykologer: 19 årsværk

Tale-høre-konsulent: 10 årsværk

Fys- og ergoterapeuter: 2 årsværk

Københavns Kommune

Brønshøj-Husum

Kommunale dagtilbud	15
Selvejende dagtilbud	17
Almene folkeskoler	5
Specialskoler	0

Vanløse

Kommunale dagtilbud	18
Selvejende dagtilbud	8
Almene folkeskoler	4
Specialskoler	1

Valby

Kommunale dagtilbud	21
Selvejende dagtilbud	7
Almene folkeskoler	7
Specialskoler	1

Kongens Enghave

Kommunale dagtilbud	10
Selvejende dagtilbud	7
Almene folkeskoler	4
Specialskoler	1

Vesterbro

Kommunale dagtilbud	15
Selvejende dagtilbud	10
Almene folkeskoler	4
Specialskoler	1

Bispebjerg

Kommunale dagtilbud	13
Selvejende dagtilbud	16
Almene folkeskoler	5
Specialskoler	1

Nørrebro

Kommunale dagtilbud	28
Selvejende dagtilbud	18
Almene folkeskoler	4
Specialskoler	2

Østerbro

Kommunale dagtilbud	32
Selvejende dagtilbud	21
Almene folkeskoler	8
Specialskoler	2

Indre By

Kommunale dagtilbud	12
Selvejende dagtilbud	17
Almene folkeskoler	5
Specialskoler	0

Christianshavn

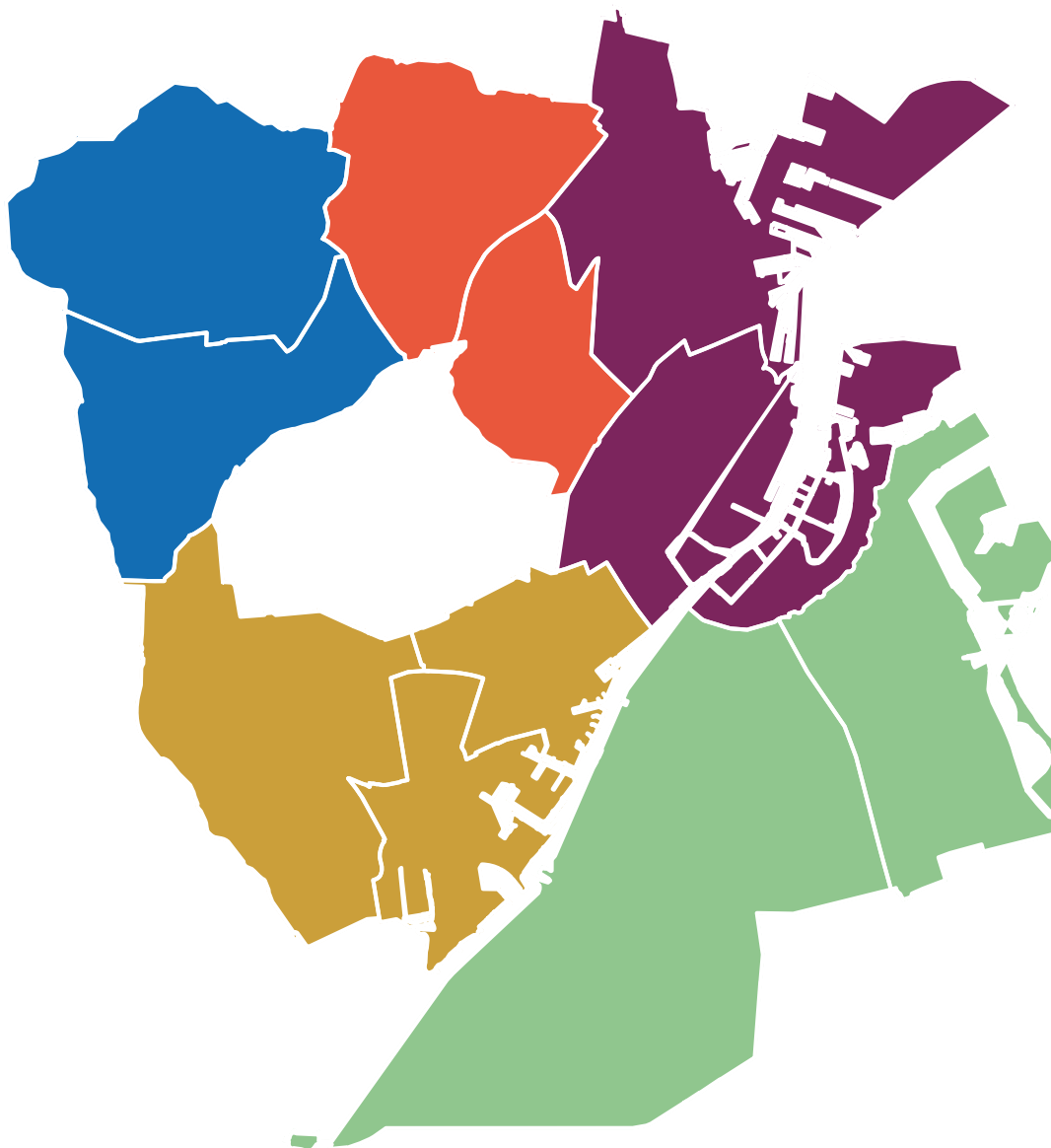
Kommunale dagtilbud	5
Selvejende dagtilbud	5
Almene folkeskoler	1
Specialskoler	0

Amager Øst

Kommunale dagtilbud	18
Selvejende dagtilbud	19
Almene folkeskoler	6
Specialskoler	1

Amager Vest

Kommunale dagtilbud	40
Selvejende dagtilbud	12
Almene folkeskoler	9
Specialskoler	1

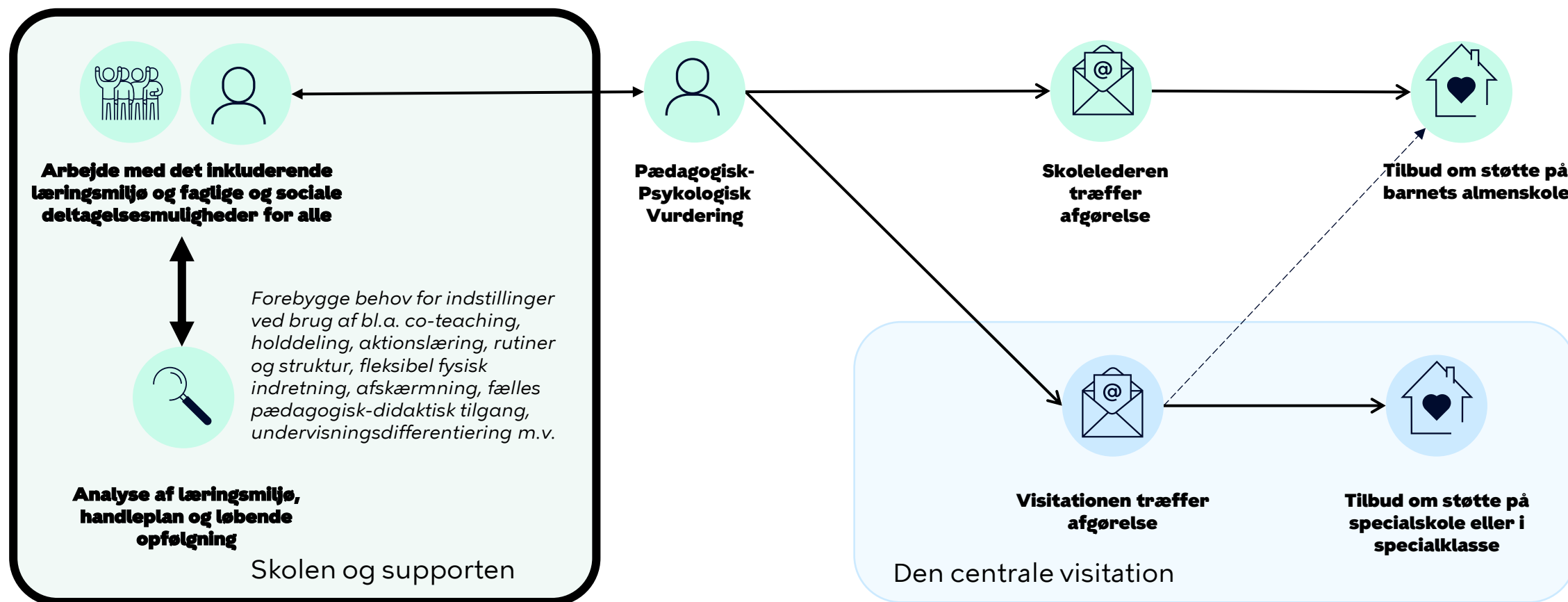


Ny visitationsmodel

Beslutning

- at der med virkning fra skoleåret 2026/27 etableres en central visitation, der har fagligt og økonomisk ansvar for visitation til specialtilbud uden for almenområdet, jf. bilag 1.
- at barnet altid skal blive tilbudt den støtteindsats som findes fagligt nødvendig"
- at økonomi aldrig må være en barriere for at barnet modtager det tilbud som findes nødvendigt
- at forvaltningen vender tilbage med en model for, hvordan væsentlige repræsentanter for forældre og børn med specialpædagogiske behov som fx ADHD og Autismeforeningen, inddrages

Skolens, supportens og visitationens opgaver



Faglighedsdrøftelse skole BUU d. 5.2.

Meget går godt i den københavnske folkeskole



Karaktergennemsnit ved afgangseksamen er på niveau med Aarhus Kommune og **højere** end landsgennemsnittet (K: 7,6, A: 7,6, L: 7,2)

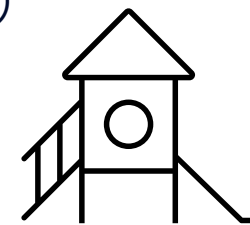
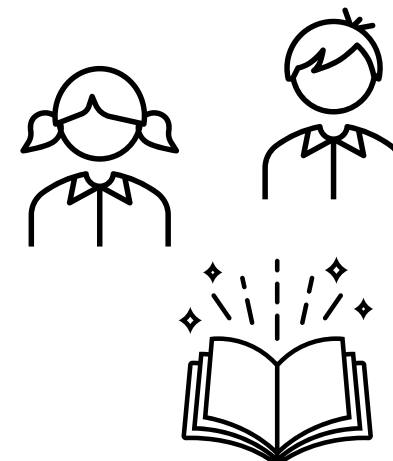
København løfter samlet set eleverne **svarende** til kommunens **socioøkonomiske baggrund** (7,6 & 7,6)

Flere københavnske elever **aflægger afgangsprøver** end både Aarhus Kommune og landsgennemsnittet (K: 93,5%, A: 90,8%, L: 89,7%)

De fleste elever **er glade for skolen** (67,8%)

Modsat på landsplan er der i år en **positiv udvikling** på flere af trivselsparametrene **blandt de yngste** elever i København

Andelen af **segregerede skolestartere er faldende** (2,1% → 1,5%)



Der er også udfordringer i den københavnske folkeskole



Elevtrivslen falder stadig blandt de ældste elever og **flere har oplevet mobning** i skoleåret (12,6% → 13,9%)

København har forsat et **højt elevfravær**, herunder har mange elever et fravær på mindst 10% svarende til 20 skoledage (22,7%)

København følger landsgennemsnittet, hvor **færre opnår 2 i dansk og matematik** (316 → 373 elever svarende til 10,9%)

Forældrenes uddannelsesniveau har en relativ stor betydning for, hvordan eleverne klarer sig i folkeskolen (fx en forskel på 25 procentpoint i andelen af elever, der opnå mindst karakteren 2 i dansk og matematik).

Specialundervisningsprocenten er **steget** (5,6% → 6,1%)

