

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 1. februar 2023
Tid:	KL. 9-11
Sted:	Udvalgsværelse D, Rådhuset
Mødedeltagere:	HovedMED: Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Gitte Lohse (fagdirektør) Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Nina Hemmersam (HR-chef), Frida Henriques Altmann (områdechef), Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK) og Christina Haahr Bach (ungechef). Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), Jan Hoby (LFS), Annette Mai Larsen (BUPL), Johan Vinde Larsen (AMR), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Tania Karpatschof (AC), Susie Johansen som suppleant for Katrine Fylking (KLF), Jesper Koch Hedengran (AMR), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR) og Tina van Hauen Bredfeldt (HK). Fra forvaltningen: Signe Wilms Raun (Referent)
Afbud:	Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09:00-09:05 5 min	Velkomst v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09:05-09:50 45 min	Fælles om høj kvalitet v. direktionen. Præsentation af den dialog, der har været med ledere i alle fem områder og en drøftelse af, hvad HovedMED se af muligheder for at styrke det, vi står sammen om i BUF.	Orientering og drøftelse	Bilag 1: Fælles faglig kvalitet
3	09:50-10:05 15 min	Opfølgning på evaluering af MED-aftalen 2022 Det indstilles at: HovedMED beslutter proces og tidsplan for opfølgning på evaluering af MED-aftalen 2022.	Beslutning	Bilag: 2 Proces for opfølgning på evaluering
4.	10:05-10:15 10 min	MED-organisering Ungeområdet Det indstilles at: HovedMED beslutter MED-organisering ifm. ny organisering af ledelse på fritidsområdet.	Beslutning	Bilag 3: Med-organisering ungeområdet
5.	10:15-10:30 15 min	Arbejdet med sygefravær 2023 HR har udarbejdet anbefalinger til arbejdet med sygefraværet 2023 på baggrund af et stigende sygefravær. Anbefalingen er forsat at holde fast i systematik og data men at styrke indsatsen omkring det fælles ejerskab og arbejdsfællesskaber med afsæt i Sygefraværshuset i KK. Det indstilles at: • HRs anbefalinger drøftes og tages til efterretning • HovedMED beslutter, om de vil sende en opfordring til LokalMED om lokal sygefravær dialog	Drøftelse og beslutning	Bilag 4: Anbefalinger til arbejdet med sygefravær 2023
6.	10:30-10:35 5 min	Dispensationsansøgning fra Haarestrup Å Skole HovedMED orienteres om forpersonskabets drøftelse af dispensationsansøgningen med.	Orientering	Bilag 5 Dispensations-ansøgning HSF

6.	10:35-10:50 15 min	Nyt fra BUU, herunder indkaldelsescirkulæret.	Orientering	
7.	10:50-11:00 10 min	Eventuelt og afslutning v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

REFERAT

1. VELKOMST

Tobias bød velkommen til årets første møde i HovedMED.

2. FÆLLES OM HØJ KVALITET

Direktionen orienterede om den dialog, der er startet med lederne i BUF om at sætte fokus på kvalitetene i vores organisation. Hvad kan vores organisation gøre, hvis vi gerne vil fastholde og lyse på det, vi gerne vil have mere af. Direktionen udfoldede den positive udvikling i København på flere parametre fx i forhold til de faglige resultater og udviklingen i det pædagogiske tilsyn. Tilsynet er en indikator på, at man kan flytte en udvikling i positiv retning. I forhold til andre dele af den offentlige sektor står København stærkt, hvad angår midler til kerneopgaven.

Den positive udvikling i BUF sker i en kontekst af en samfundsudvikling, hvor det, at være kritisk, opleves at fylde mere også hos frontmedarbejderen. Der er en ledelsestilgang om tillid i Københavns Kommune, som vi skal huske at tale om hele tiden. Det sker i en rammen om, at Københavns Kommune ønsker at have attraktive arbejdspladser.

Direktionen udfoldede, hvad lederne fortæller om de muligheder, der er i København. De ledere, der ikke altid har været i København, fortæller, at der opleves en stor lokal frihed i ledelsesrummet, og at der er flere ressourcer end omegnskommunerne. Der er et godt kollegialt fællesskab med en support, hvor det altid er muligt at få hjælp til ting. Men det kan være svært at vide, hvor man skal gå hen for at få hjælp.

Direktionen bad dernæst HovedMED om inputs til den videre dialog. Ønsket er at fastholde dygtige ledere og medarbejdere, og her skal vi fortælle om Københavns gode kvaliteter. Det sker ikke ved at lave en folder, så hvad gør man så? Det skal vi bruge mere tid på at finde ud af, herunder hvordan MED-organisationen kan hjælpe.

Johan tilkendegav, at BUF er en stor organisation. Det, som er vigtigt, er den lokale forankring. Det er okay at være stolt af sin skole/daginstitution og investere i det gode lokale fællesskab.

Jan sagde, at han oplever mange gode arbejdspladser, men at der sker en større og større segregering. Vi skal også kunne tale om det, der gør ondt og skævt. Vi er blevet bedre til at handle hurtigere, men vi har stadig brug for at reagere hurtigere og rykke tættere på de steder, hvor man ikke lever op til tillidsbaseret ledelse og stærke arbejdsfællesskaber. Hvis Københavner og BUF-fortælling skal være troværdig, skal hver arbejdsplads være ambassadør og fremhæve eksempler på, hvor de har deres organisation i vater.

Jeanne tilkendegav, at der er gode forhold i København i forhold til andre kommuner. Hun opfordrede til at direktionen bliver mere tydelig og i højere grad kommer mere ud i organisationen og fortæller, hvad vi gør i København. Skolerne kan ikke altid få hjælp til inklusionsopgaven, og det bliver vi også nødt til at tale om.

Martin kvitterede for direktionens ord og tilkendegav, at han oplever direktionens fortælling, trækker i hver sin retning; at være stolt offentlig ansat og samtidig rejse kritik af ansættelsesvilkår. Pædagoger tale om, at deres faglighed er under pres, det er bagsiden af at rejse en kritik offentligt. Det gør de ikke, fordi Københavns Kommune er en dårlig arbejdsplads, men fordi de har høje forventninger til det faglige niveau. Det er ikke i hver sin retning men to sider af samme sag. Det kan godt være, at det er nemmere at være kritisk om et felt, men man skal passe på at reducere det til den dårlige historie. Den faglige kvalitet, man kæmper for i Københavns Kommune, er med til at gøre det til en attraktiv arbejdsplads.

Jesper bakkede op ved at sige, at rekrutteringsudfordringen skal tage udgangspunkt i positive fortællinger.

Gitte nævnte, at direktionen er optaget af at få den gode historier mere frem, da København ofte kommer i mediebilledet og bliver eksponent for de dårlige historier. Vi har meget kvalitet, vi gerne vil vise frem. Det er ikke, fordi vi ikke vil stå ved det, når der er dårlige historier. Den lokale arbejdsplads betyder alt, men kan man få den tvistet lidt, så det også er, at den lokale arbejdsplads at være en del af noget større i København.

Henriette udtrykte, at det ikke alene skal være en ledelsesfortælling, men at medarbejderne skal være med til at fortælle de gode historier.

Tania opfordrede til at ledelsen og de faglige organisationer finder en systematik for, hvad vi gør, så vi kan reagere hurtigere. Og at tillidsvalgte og ledere samarbejder om også at dele succeser og ikke kun mødes, når tingene er gået galt.

Katja udtrykte, at det sundhedsfaglige personales kompetencer godt kan bruges anderledes, og det vil kunne hjælpe lærere og pædagoger. Vi skal kunne turde kigge internt på, hvordan BUF bruger sine ressourcer.

Jeanne tilkendegav, at hun var enig og nævnte, at det fx ikke er læreres spidskompetence at undervise elever i god toilethygiejne.

Jeppe fortalte, at han er glad for at være i København, der er højt til loftet og han har et kæmpe ansvar. Der er udfordringer, og en del af fortællingen skal være, at vi tager fat i udfordringerne, når de opstår.

June nævnte vigtigheden af at kigge på mulighederne for efteruddannelse som en del af at fastholde dygtige medarbejdere. HK ønsker at komme tættere på forvaltningen i udviklingen af Administrative Fællesskaber 2.0.

Nina udtrykte, at det handler om at bruge mere bevidst energi på at kunne fortælle de gode fortællinger og ikke kun hæfte sig ved de dårlige historier. Der er brug for, at vi kan stå på en fælles fortælling.

Janne fortalte, at en vigtig del af den gode historie er, at "der var udfordringer, men vi fik styr på det". Og at man ved, hvor der hentes hjælp i BUF.

Jan sagde, at hurtig hjælp er dobbelthjælp.

Tobias rundede punktet af ved at kvitterede HovedMED for konstruktive inputs og balanceringer, som er værd at tage med i den videre dialog.

3. OPFØLGNING PÅ EVALUERING AF MED-AFTALEN 2022

MED-sekretariatet indledte punktet ved at opridse indholdet af procesplan for opfølgning på evaluering af MED-aftalen 2022. HovedMED godkendte indstillingen med følgende bemærkning:

De faglige organisationer ønsker en principiel stillingtagen til ordvalget "forpersonskabet" inden det eventuelt skrives ind i BUFs MED-aftale.

4. MED-ORGANISERING AF UNGEOMRÅDET

MED-sekretariatet indledte punktet ved at opridse BUUs beslutning om ny organisering af ledelse på fritidsområdet. MED-sekretariatet anbefaler en MED-organisering med afsæt i MED-aftalen §10, hvor alle fritidsklynger har ét LokalMED og en Trio pr. center/afdeling (se bilag).

Medarbejdersiden foreslog, at BUF, LFS og BUPL går sammen og laver en protokoltekst eller allonge, som specifikt omhandler MED-organisering for fritidscentrene. Det blev besluttet, at MED-sekretariatet indkalder til et sådant møde. HovedMED tiltrådte derfor ikke indstillingen, og beslutningen om MED-organiseringen udskydes til næste HovedMED møde d. 29. marts.

5. SYGEFRAVÆR

Nina indledte ved at sige, at sygefraværet i BUF og KK har været stigende, og at det også er en national tendens. Lederne i BUF har i en periode haft meget fokus på tydelig ledelse og systematiske samtaler. Ledelsessidens bud er nu, at der med afsæt i Københavns Kommunes sygefraværshus nu sættes yderligere fokus på det fælles ejerskab samt trivsel, arbejdsfællesskaber og social kapital, som indebærer, at man har lyst til at gå på arbejde og har et godt kollegialt samarbejde. HR er ved at udarbejde konkret materiale som kan bruges på arbejdspladserne til at tage denne dialog.

Nina spurgte, om der kan komme et fælles budskab fra HovedMED til LokalMED om at sætte fokus på den del af sygefraværsarbejdet.

Jan sagde, at fokus skal være på, hvordan vi får skabt arbejdsglæde på arbejdspladsen, også hvis vi er pressede. Sygefraværet skal tages væk fra at være en individuel løsning til et fælles ejerskab og fælles ansvar. Individuelt korttidsfravær er ofte tegn på et strukturelt problem. Sygefravær kan være en indikator på udfordringer i

arbejdsmiljøet, så det er den snak, arbejdspladsen skal tage. Hvordan ser det ud hos os, og hvorfor er vi havnet her.

Jesper spurgte ind til en status på de udfordringer, der tidligere er rejst omkring adviser i forbindelse med afholdelse af sygefraværssamtaler.

Nina svarede, at der er ændret en advis-regel, som betyder, at lederne får langt færre adviser i forhold til langtidsfravær. Der afholdes sygefraværssamtaler med afsæt i kriterier fra BUFs sygefraværspolitik.

Jeanne tilkendegav, at man som leder bliver lettet med flere timers arbejde, når man får adviser tilsendt som en opmærksomhed. Det er et fantastisk redskab, men altid en ledelsesmæssig vurdering, hvornår der indkaldes til en sygefraværssamtale.

Tania sagde, at hun stadig møder ledere, som fortæller, at de skal afholde sygefraværssamtaler, når de modtager adviser.

Tobias svarede, at det altid er en ledelsesmæssig vurdering, hvornår der indkaldes til sygefraværssamtaler.

Jeppe nævnte, at det altid gør en kæmpe forskel at holde øje med sygefraværet i egen organisation.

Tobias opsummerede, at der er opbakning i HovedMED til at have fokus på fælles ejerskab samt arbejdsfællesskaber og trivsel. Det er ok at tale om sygefravær, men vi skal passe på ikke at tale om, at data ikke er på plads. Vi skal huske, at et stigende sygefravær også er et nationalt problem. Det betyder ikke, at vi ikke skal gøre alt hvad vi kan for at nedbringe det til gavn for byens børn.

6. DISPENSATION HAARESTRUP Å SKOLE

MED-sekretariatet indledte punktet ved at sige, at ansøgningen om dispensationsudvidelse til 15 personer i LokalMED på Harrestrup Å Skole er et stort ønske fra medarbejderne i forbindelse med hele opbygningsprocessen af den nye skole.

Janne bad som næstforperson om ordet og fortalte, at ansøgningen både er drøftet i forpersonskabet og i Kontaktudvalget. Der er enighed om, at ansøgningen skal imødekommes med en dispensation til at udvide LokalMED til 10 personer for indeværende og kommende valgperiode. HovedMED ønsker ikke et stort LokalMED, som består af alle TRIO repræsentanter, men at der via repræsentation arbejdes med beslutningsgange på de rigtige niveauer.

Der er afgørende for medarbejdersiden, at dispensationen gives til, at der er 3 ledere, 2 AM'ere og 5 TR'ere som udgør LokalMED med henvisning til MEDaftalens §10 stk. 1 om, at det tilstræbes at medarbejdersammensætningen som hovedregel besættes af tillidsrepræsentanter og sekundært af tillidsrepræsentantsuppleanter

Kate udtrykte en undren over, at Harrestrup Å Skole ikke selv kan sammensætte deres LokalMED med afsæt i MED-aftalen, og at de selv vurderer, hvad der er behov for. Der kan fx være forhold omkring arbejdsmiljøet, som der kan være særligt behov for at fokusere på. Fokus på arbejdsmiljøarbejdet er vigtigt i MED-aftalen.

Jan svarede, at parterne også har defineret, hvordan LokalMED og HovedMED skal sammensættes. Det er afgørende for de faglige organisationer, at det er organiserede TR'ere, der udgør størstedelen af medarbejdersammensætningen. Det står altid lederne frit for at afgive en af deres pladser til medarbejderne fx til en ekstra AMR.

Jeppe tilkendegav, at HovedMED i begyndelsen omkring MED-aftalen var bekymrede for arbejdsmiljøet, men det er de ikke mere. Det er fint at holde den foreslåede dimensioneringen.

Kate svarede, at det, ledelsen reagerer på, handler om, at det er vigtigt at vise tillid til arbejdspladsen omkring, hvordan de ønsker at sammensætte LokalMED.

Det blev derfor aftalt, at LFS og KLF kontakter de tillidsvalgte på skolen med henblik på at gå i dialog med de tillidsvalgte om, hvordan I påtænker at sammensætte LokalMED.

7. NYT FRA BUU

Rikke orienterede kort om forventede kommende effektiviseringer til budget 2024. BUF har fx et stort udløb til *Plads til Forskellighed*.

Jan og Janne foreslog, at HovedMED sammen hører et oplæg fra Stefen Herman, rektor på Københavns Professionshøjskole. Det er et godt oplæg som HovedMED bør investere fælles tid i at få hørt.

8.EVT.

Tobias opfordrede de faglige organisationer til at hjælpe med at motivere til besvarelse af Trivselsundersøgelsen. Den gennemføres i perioden 1-21.marts. og kommunale skoler og daginstitutioner modtager som noget nyt invitationen via e-boks.

Dernæst orienterede han om, at der er oprettet en ekstra MED uddannelse pga. stor efterspørgsel, og de resterende uddannelser i 2023 udvidet fra 20 til 25 deltagere.

Dernæst sendte Tobias en opfordring til HovedMED på baggrund af kritikken om hård ledelsesstil fra Københavns Kommunes kultur- og fritidsborgmester. Borgmesteren i BUF ønsker, at hvis nogle i organisationen oplever en ledelsesform, de ikke kan lide fra ham, skal de gå til Tobias som administrerende direktør. Tobias tilkendegav, at hvis man i BUF står i en lignende situation, så skal man bruge sin ledelse og sin faglige organisation.

June orienterede om det KL-seniorpartnerskab, som BUF deltager i. Der har indtil nu været gode temadrøftelser, og vi afventer nu konkret inspirationsmateriale, som vi kan vurdere, hvordan kan bruges i BUF. June havde medtaget inspirationsmateriale fra Københavns Universitet, som sendes ud til hele HovedMED sammen med referatet.

Jesper sluttede af ved at sige, at det var hans sidste HovedMED møde og han takkede for samarbejdet. HovedMED ønskede Jesper god vind fremover.