

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 21.juni 2022
Tid:	Kl. 12.30-15.00
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), Christina Haahr Bach (ungechef), Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK) & Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion). Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Tania Karpatschof (AC), Susie Johansen suppleant for Katrine Fylking (KLF), Katja Münster Schrøder (DSR), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Mark Ølting suppleant for Henriette Brockdorff (BUPL) & Johan Vinde Larsen (AMR). Fra forvaltningen: Signe Wilms Raun (Referent)
Afbud:	Jeppe Jensen (AMR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Jan Hoby (LFS)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	12:30-12:35 5 min	Velkomst v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	12.35-13.05 30 min	Revidering af MED-aftalen fase 1 og 2 MED-sekretariatet indstiller at HovedMED: Godkender strukturelt overblik over MED-organisationen (bilag 1A), herunder - Samlet overblik over BUF's MED-organisation - MED-organisering i HNG og Områdeforvaltninger - MED organisering for bydækkende herunder EAT og ABU Godkender ny bilagstekst i MED-aftalen - Bilag 8 - Forretningsdagsorden (bilag 1B) - Bilag 9 - Minimumsdagsorden (bilag 1C) Godkender - Første skridt til revideret opsætning og formidling af: Forord samt kapitel 1 og kapitel 2.	Drøftelse og godkendelse	Indstilling bilag 1 og 1A Strukturelt overblik over MED-organisationen 1B og C: Nyt bilag 8&9 i MED-aftalen 1D Eksempel på revideret tekst i MED-aftalen

3	13.05- 13.40 35 min	KL-Seniorpartnerskab HR indstilles at HovedMED: Orienteres om status på arbejdet i KL Seniorpartnerskabet (bilag 2A/E). Drøfter første oplæg til BUFs strategiske arbejde med seniorindsatsen (bilag B og C). Godkender nedsættelse af en arbejdsgruppe i regi af HovedMED. Godkender tids- og procesplan (bilag D)	Drøftelse og godkendelse	Indstilling bilag 2 og 2A: Kort status KL-partnerskab 2B: Data om seniorer i BUF 2C: Oplæg til drøftelse i HovedMED 2D: Tids- og procesplan 2E: Materiale fra KL
4	13:40- 14:25 45 min	Arbejdsmiljøredegørelse 2022 og arbejdsmiljødrøftelse 2023 v. HR Det indstilles at HovedMED: - Tager Arbejdsmiljøredegørelsen 2022 til efterretning Drøfter kommende fokusområder for arbejdsmiljøet 2023-25	Drøftelse	Bilag 3A Arbejdsmiljøredegørelsen 2022 Bilag 3B Baggrundsmateriale Se BUU-orientering til d. 21.6.23 om status på fastholdelses- og rekrutteringsindsats er her
5	14:25- 14:35 10 min	Revidering af GPS-retningslinjer v. HR På baggrund af Økonomiforvaltningens reviderede tjenesterejsevejledning fra januar 2023, skal Børne- og Ungdomsforvaltningen gennemse forvaltningens retningslinjer for brug af GPS. HR indstiller at HovedMED: Godkender revideret retningslinjer for forvaltningens brug af GPS.	Godkendelse	Bilag 4 Justerede retningslinjer for brug af GPS
6	14:35- 14:45 10 min	Diverse v. MED-sekretariatet Forpersonskabet har modtaget og drøftet tre henvendelser fra hhv. Dyvekeskolen, område IBØ og Ungdomsskolen		Bilag 5-7
7	14:45- 14:55 10 min	Evaluering af halvårsmøderne forår 2023 v. HR		Bilag 8 Evaluering
8	14:55- 15:00 5 min	Eventuelt og afslutning v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

PUNKT 1

Tobias indledte mødet ved at byde Mark Ølting velkommen til hans første HovedMED møde som suppleant i BUPL.

PUNKT 2 REVIDERING AF MED-AFTALEN FASE 1 OG 2

Indstillingens punkt 1 A, B og C blev godkendt med følgende bemærkninger til punkt 1B og 1C vedr. MED-organisering i HNG og Områdeforvaltninger og MED organisering for bydækkende herunder EAT og ABU.

Janne tilkendegav, at medarbejdersiden har brug for at sikre, at der opleves en reel medinddragelse og medindflydelse, og at medarbejdersiden kan matche ledelsessidens organisering i HNG, når der skal træffes beslutninger.

Medarbejdersiden i HNG LokalMED oplever i dag, at en fælles chefgruppe har truffet beslutninger, før de bringes i LokalMED. Det gør det svært for medarbejderrepræsentanter at komme ind på et niveau, hvor de kan matche ledelsen og kvalificere ledelsens beslutninger.

Nina tilkendegav, at der årevis har været utilfredshed med den nuværende MED-konstruktion i HNG. Hun tilkendegav, at hun vil være tryk ved en organisering med et LokalMED pr. center, hvor der så vil være et lokalt match i hvert center mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter. Det vil styrke inddragelsen og beslutningskraften at få taget de relevante dialoger for det center, man er en del af.

Ligesom på andre arbejdspladser er der nogle rammevilkår, som fordrer et stærkt ledelsessamarbejde på tværs af centre uanset hvilken konstruktion, der er. For ledelsen i HNG vil et LokalMED pr. center give et langt bedre match til det enkelte center.

Tobias søgte nogle konkrete bud på, hvad der er svært.

Tania svarede, at alle beslutninger bliver drøftet i den fælles chefgruppe før de kommer i LokalMED. Det er oplevelsen i LokalMED, at der ikke er plads til at åbne beslutningen op, men at de er formet og drøftet, før de kommer ind i MED-systemet. Og ledelsen i LokalMED kan heller tage en beslutning, før den igen er drøftet i den samlede chefgruppe. Det er ikke intentionen med MED-aftalen.

Tobias var nysgerrig på, om det så ikke handler om den måde og kultur, som MED-systemet bruges på fremfor at det handler om MED-strukturen. Han spurgte, om det er den nuværende organisering eller det nye forslag, som vil matche ledelsesorganiseringen bedst.

Martin tilkendegav, at han er enig med Tobias. Har man en oplevelse af, at det er reelle dialoger eller at ledelsen bliver oplevet som ikke at have kompetencen med sig. Det holder ikke uanset hvilken organisering, der er. Ikke desto mindre er det en bekymring.

Kate tilkendegav, at der også i områderne er en større ledelsesgruppen, og nogle gange er der behov for, at beslutninger skal tilbage igen. Det kan godt fungere i MED-systemet.

Tobias sagde, at der kan arbejdes med kulturen omkring MED-samarbejdet i den nye organisering.

Janne sagde, det er vigtigt, at der er en gennemskuelig MED-struktur og en oplevelse af stærkt MED-samarbejde, som afspejler intentionerne i MED-aftalen. Medarbejdersiden er enig i, at EAT og ABU skal have deres eget LokalMED på linje med øvrige bydækkende enheder.

Nina opsummerede ved at sige, at der er opbakning til den ny MED-organisering i HNG, og at der skal være en særlig opmærksomhed på det reelle rum for medarbejdersidens medinddragelse og medindflydelse i forbindelse med konstitueringen af den organisering.

Tania sagde, at det kræver, at det er en oplevelse af, at der er en reel beslutningskompetence i det enkelte LokalMED.

Nina foreslog, at der er en særlig opstart for de nye LokalMED understøtte af MED-sekretariatet.

Indstillingens punkt 2 A og B om ny forretningsorden og minimumsdagsorden blev godkendt. Det blev bemærket, at teksten i MED-aftalens bilag 8 og 9 er blevet mere gennemskuelig, brugbar og læsevenlig og det er opdelt mere tydeligt, hvad TRIO og LokalMED opgaver.

Indstillingens punkt 3 om første skridt til revideret opsætning og formidling af: Forord samt kapitel 1 og kapitel 2 blev godkendt.

PUNKT 3 KL-SENIORPARTNERSKAB

June og **Lonnie** Holm Aabroe fra HR orienterede om *indstillingens første punkt* vedr. en status på arbejdet i KL Seniorpartnerskabet.

Tania spurgte opklarende, hvornår man er senior.

Lonnie svarede, det ikke er defineret på forhånd, men i datamaterialet om tilbagetrækning er der taget udgangspunkt i 55 år plus.

Dernæst drøftede HovedMED *indstillingens punkt 2* om indholdet af en BUF-seniorfortælling.

Indstillingens punkt 3 om nedsættelse af en arbejdsgruppe blev godkendt bestående af Irene Holmstrøm Annette Mai Larsen, June Andersen, Janne Hansen, Nina Hemmersam suppleret af to ledelsesrepræsentanter fra SKK og LFS. Der blev afgivet følgende bemærkninger.

Annette nævnte, at det giver et godt ejerskab at indgå i arbejdsgruppen, når noget skal formidles bredt ud i organisationen bagefter.

Nina svarede, at HovedMED skal overveje, hvor mange der deltager i en arbejdsgruppe.

Janne sagde, at Kontaktudvalget har drøftet, at arbejdsgruppen skal være bredt repræsenteret.

Tobias efterlyste, at BUF sammenholder aldersfordelingen i personalesammensætningen i faggrupper med alderssammensætningen i befolkning i KK.

Jeanne udtrykte, at en måske vigtigere dagsorden handler om ansatte med små børn og deres trivsel.

Kate sagde, at et vigtigt input til arbejdsgruppen er, at KL-materialet er godt men alt for langt.

Indstillingens punkt 4 vedr. tids- og procesplan blev også godkendt.

PUNKT 4 ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2022 OG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE 2023

MED-sekretariatet indledte punktet ved at sige, at der tages hul på HovedMEDs årlige drøftelse af centrale arbejdsmiljøtemaer, og at HovedMED først forventes at udpege nye arbejdsmiljøfokusområder for 2023-2025 på mødet i september. Dernæst fik HovedMED en kort status på HovedMEDs nuværende arbejdsmiljøområder og hovedresultaterne i arbejdsmiljøredegørelsen 2022.

Der var ingen yderligere kommentarer til arbejdsmiljøredegørelsen. Hernæst drøftede HovedMED gruppevist foreløbige nye fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i BUF 2023-25 med følgende opsamlende bemærkninger:

Modtagelse og fastholdelse af medarbejdere og ledere

- Rekrutteringsvanskelighederne opleves også at have effekt på arbejdsmiljøet, og fokusområdet er fortsat meget relevant.
- Kan vi finde en anden måde at tale om det på.
- Dialogen om seniorer skal bredes ud i MED-organisationen.
- Der kan opleves mange forhold, nye medarbejdere og ledere skal introduceres til, som også foregår væk fra arbejdspladsen. Genbesøge modtagelseskoncept imens der arbejdes med kerneopgaven.
- Der kan med fordel kigges på, hvordan nyansatte introduceres tæt på kerneopgaven med det vigtigste først.
- Særligt fokus på unge nye medarbejdere for at forebygge "praksischoke".

Arbejdsfællesskaber – fokus på mere tydelig ramme for MED-indflydelse

- Drøftelse af om alle i det store BUF ved, hvad forståelsen af arbejdsfællesskaber er. Og om det er tid til at sætte et nyt arbejdsmiljøfokus efter flere år med samme fokus. Enighed om, at arbejdsfællesskaberne er vigtige.

- Trivselsundersøgelsen peger på, at oplevelsen af MED-indflydelsen på løsning af kerneopgaven skal styrkes.
- MED-indflydelsesbegrebet skal defineres/drøftes lokalt for at skabe bedre fælles forståelse for, på hvad og på hvilket niveau, man som medarbejder kan have indflydelse.

Voldsomme hændelser

- Værktøjet trivsel og tryghed - Konflikt håndteringsmetoden – skal fortsat ud i vores organisation.
- Systematik for registreringspraksis fortsat vigtigt.

Sygefravær

- Behov for at fokusere på arbejdsglæde, trivsel og kerneopgaven som et greb til at nedbringe sygefraværet.
- Fortsat behov for systematisk sygefraværsarbejde til at håndtere et stigende sygefravær.
- Genbesøge hygiejneindsatsen fra Corona
- Fokus på håndtering af høje følelsesmæssige krav, som kan føre til oplevelse af overbelastning.
- Forebyggelse af sygefravær, der skyldes både fysisk og psykisk arbejdsmiljøforhold

Der er behov for at blive meget konkrete og tydelige på, hvad HovedMED beslutter, at MED-organisationen i BUF skal drøfte og følge op på i egen del af organisationen.

MED-sekretariatet udarbejder anbefalinger til nye arbejdsmiljøfokusområder for den kommende 2-årige periode til næste møde. Det er vigtigt at få præciseret overfor resten af MED-organisationen, hvad HovedMED ser er det vigtigste, at organisationen kan blive bedre til.

PUNKT 4 REVIDERING F GPS-RETNINGSLINJER V. HR

Nina forelagde, at brugen af GPS-køretøjer er drøftet i CSO. Det indstilles at ændre en passus således at *"GPS skal bruges som positiv dokumentation, og GPS-data må ikke indgå i en ansættelsesretslig sag mod medarbejdere"* udgår. Det vil bringe retningslinjerne i overensstemmelse med kasse- og regnskabsregulativet i Københavns Kommune.

Janne tilkendegav, at medarbejdersiden stiller sig uforstående overfor den foreslåede ændring, som de ikke kan bakke op om.

Martin bemærkede, at systemet til brug af GPS-køretøjer er meget omfattende, og han opfordrede medlemmerne i HovedMED til at se systemet. Brugen af teknologien kan have langt større konsekvenser, end det, som kan udledes af politikken.

Nina sagde, at ændringen af retningslinjerne ikke forudsætter de sædvanlige procedurer for ændring af retningslinjer, herunder forhandlinger.

Retningslinjerne blev derefter ensidigt godkendt af ledelsen.

PUNKT 6 DIVERSE

HovedMED drøftede dernæst tre indkomne henvendelser, der er vendt i forpersonskabet.

1) Ansøgning fra område IBØ om udvidelse med én ekstra TRIO blev ikke imødekommet. Det er ikke intentionen i MED-aftalen, at hver faggruppe skal have sin egen TRIO og MED-organiseringen bør være ens i alle områder.

HovedMED besluttede, at MED-sekretariatet laver et servicetjek af MED-organisationen i områderne i dialog med områdecheferne.

2) Ansøgning fra Dyvekeskolen om midlertidig udvidelse af LokalMED med en AMR ifm. oprettelse af specialklasserække på midlertidig matrikel blev imødekommet.

3) Ungdomsskolen har henvendt sig vedr. brugen af trivselsundersøgelser i kommunen. Der er netop gennemført en temadrøftelse i CSO d. 8.6.23 om trivselsundersøgelsen, hvor der er nedsat en

arbejdsgruppe i regi af CSO. HovedMED afventer derfor, hvad CSO beslutter, og derfor drøftes henvendelsen ikke yderligere.

PUNKT 7 EVALUERING AF HALVÅRSMØDERNE

Nina meldte tilbage på vegne af arbejdsgruppen, at der har været generel tilfredshed omkring halvårsmøderne.

Efter 10 år og ca. 100 gennemførte halvårsmøder i nogenlunde samme format foreslog Nina, at arbejdsgruppen vedr. halvårsmøder mødes og evaluerer form og indhold.

Janne tilkendegav, at det lyder fornuftigt at gentænke halvårsmøderne men at det fortsat er vigtigt at holde fast i et format, hvor MED-organisationen mødes. Der er stor værdi i at arbejdspladserne mødes to gange årligt.

Martin sagde, at hvis halvårsmøderne skal afløses af et andet koncept, skal det besluttes i HovedMED, men at arbejdsgruppen gerne mødes og drøfter, hvordan det kunne se ud.

MED-sekretariatet indkalder til et nyt planlægningsmøde i arbejdsgruppen i august.

PUNKT 8 EVT.

Tania inviterede ledelsessiden med til et efterårsarrangement om algoritmernes magt i den offentlige sektor.

Tobias orienterede om at undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd gennemføres d. 12. september – 3. oktober 2023. Øverste personaleledere får adgang til deres resultater d. 9. november og d. 14. november bliver resultaterne offentliggjort.

Der skal være valg til MED-organisationen til efteråret og som sædvanlig vil der udgå en information om proces og datoer til lederne i ugepakken, som HovedMED også får som orientering