

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 27. september 2023
Tid:	Kl. 09.00-11.00
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), Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Christina Haahr Bach (ungechef), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK) & Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion). Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), June Andersen (HK), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Sussie Johansen for Katrine Fylking (KLF), Katja Münster Schrøder (DSR), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS) & Johan Vinde Larsen (AMR). Fra forvaltningen: Signe Wilms Raun (Referent)
Afbud:	Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder), Jan Hoby (LFS), Kim Bach (FOA 1), Tania Karpatschof (AC)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.25 20 min	Revidering af MED-aftalen MED-sekretariatet indstiller at HovedMED: 1. Drøfte forord, kapitel 1 og 2 i revideret MED-aftale 2. Godkende proces for behandling af kapitel 3 i MED-aftalen herunder § 10		Bilag 1: Indstilling Bilag 1A: Revideret forord, kap. 1&2 Bilag 1B: Organisering og formidlingsform af forord, kap. 1&2
3	09.25-09.40 15 min	Seniorindsats i BUF HR indstiller at HovedMED godkender: 1. Kernefortælling i BUF 2. Ramme for det videre arbejde med seniorværktøjer. 3. Implementeringsplan for seniorindsatsen.	Drøftelse og godkendelse	Bilag 2 Indstilling om seniorindsatsen i BUF
4	09.40-10.05 25 min	Opfølgning BUU og HovedMED v. direktionen.	Drøftelse	Bilag 3 Drøftelsesspørgsmål til forberedelse
5	10.05-10.25 20 min	Arbejdsmiljømål 2023-25 MED-sekretariatet anbefaler: 1. at beslutningen om nye arbejdsmiljøfokusområder udskydes til HovedMED mødet i december. 2. Hvilke erfaringer/eksempler har HovedMED på, at retningslinjer/kommunikation fra	Drøftelse	Bilag 4 Drøftelsesspørgsmål til forberedelse

		HovedMED til LokalMED gør en lokal forskel for arbejdsmiljøarbejdet? 3. Hvordan ser HovedMED, at der fremover skal arbejdes med fokusområder, for at det har størst mulig lokal effekt?		
6	10.25 - 10.45 20 min	Nyt fra BUU , herunder budget 2024	Orientering	
7	10:45- 10:55 10 min	Diverse KK-projekt vedr. 4-dagsarbejdsuge, henvendelse fra LokalMED Korsager Skole, henvendelse vedr. rengøring fra alle skoleleder i KK	Orientering	Bilag 5, 6 og 7
8	10:55 5 min	Eventuelt og afslutning v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

PUNKT 1

Tobias bød velkommen.

PUNKT 2 REVIDERING AF MED-AFTALEN

Nina orienterede om, at HovedMED på mødet d. 21.6.23 godkendte en revideret struktur for MED-organisationen. Denne indstilling er en procesindstilling, som beskriver, hvordan MED-sekretariatet med tæt involvering af Kontaktudvalget arbejder med en gennemskrivning af MED-aftalen. Formålet er at gøre den mere let tilgængelig og forståelig for MED-organisationen i BUF.

Der vil være steder i aftaleteksten, hvor medlemmerne i HovedMED ikke nødvendigvis fortolker teksten på samme måde. Det er en del af baggrunden for at gå i gang med en revidering, men derfor er det også vigtigt at få taget de dialoger, der skal til, for at se om der kan opnås en fælles forståelse.

Indstillingen beskriver, hvordan vi går videre med at revidere MED-aftalen formidlingsmæssigt med kapitler og bilag og hvilket produkt, vi arbejder os frem imod. Der skal ikke besluttes noget endeligt i dag, men en stillingtagen til, om vi er på rette spor.

Nina spurgte, om der var bemærkninger til indstillingen om, at HovedMED drøfter forord, kapitel 1 og 2 og godkende proces for behandling af kapitel 3 i MED-aftalen herunder § 10.

Henriette påpegede, at BUPL har brug for at se en samlet gennemskrevet aftale, før de kan vurdere, om den kan godkendes i HovedMED eller ved et forhandlingsbord. Hun spurgte, om det er en pixi-udgave af MED-aftalen, som er ved at blive lavet. Hvornår er der tale om en teknisk gennemskrivning – og hvornår kommer man til orde, hvis man har en mening.

Nina svarede, at det er en ny formidling af den nuværende MED-aftale. Hvis parterne i HovedMED kan blive enige om sproglige ændringer, behøves MED-aftalen ikke at blive åbnet. Når der i processen skal åbnes op for ændringer af aftalemæssig karakter, skal den åbnes.

Martin tilkendegav, at hvis de faglige organisationer oplever, at indholdet i MED-aftalen rykker sig et sted hen, hvor de ikke ønsker det, så skal det accepteres, at revideringen stopper. Der er nogle ting i MED-aftalen, som er skrevet rigtig knudret, hvilket er grunden til, at vi ser på det.

Nina tilføjede, at det er derfor, at MED-sekretariatet har dialoger med Kontaktudvalget.

Jeppe udtrykte, at han er tryk ved processen og formålet om at gøre det nemmere at bruge MED-aftalen.

Janne sagde, at der var brug for at få drøftet emnet i Kontaktudvalget igen. Hun foreslog at udskyde en endelig beslutning fra HovedMED d. 6.december ind i 2024.

June tilkendegav, at AMR og TR fortsat skal benævnes i titlen på kapitel 5 - Rammer og vilkår for medarbejderrepræsentanter. Lige præcis de ord blev diskuteret rigtig meget for år tilbage.

Annette udtrykte en bekymring for, om vi får udvandet fx de værdier, vores MED-aftale står på i det nye udkast i kapitel 1. Skal social kapital ud til fordel for andre begreber som arbejdsfællesskaber? Værdierne er ikke bare ord, og vi skal være opmærksomme på, at det ikke bliver et for tyndt grundlag at stå på.

Nina opsummerede ved at sige, at procesindstillingen blev godkendt. Der er kommet nogle vigtige tilbagemeldinger på processen, som tages med til Kontaktudvalget d. 15. november, og at der ikke skal være en endelig stillingtagen på HovedMED d. 6. december. Det er vigtigt, at alle læser teksten nært med, så vi er sikre på, at vi har den MED-aftale, vi ønsker.

Tobias rundede af ved at sige, at vi ikke er i gang med at lave en ny MED-aftale, men at vi er ved at justere den. Vi skal ikke bruge tid på at gennemskrive MED-aftalen, hvis der er nogle grundlæggende uenigheder, der skal tages, og hvis man ikke kan komme til enighed. Så stoppes processen.

PUNKT 3 SENIORPOLITIK

Nina gennemgik indstillingens tre punkter om at godkende kernefortælling i BUF, ramme for det videre arbejde med seniorværktøjer og implementeringsplan for seniorindsatsen. Kernefortællingen rammer mere bredt begrebet livsfaser baseret på HovedMEDs tidligere tilkendegivelser, og arbejdsgruppen har foreslået tre værktøjer til seniorindsatsen, som der kan arbejdes videre med.

June sagde, at det er et godt produkt, men er ærgerlig over, at kernefortællingen fokuserer for meget på livsfaser og ikke på seniorer. Dernæst opfordrede hun til, at LFS træder ind i arbejdsgruppen.

Janne bakkede op om det sagte.

Nina opsummerede, at indstillingen blev godkendt under forudsætning af, at materialet skal have mere fokus på seniorer og LFS træder ind i arbejdsgruppen.

PUNKT 4 OPFØLGNING BUU OG HOVEDMED

Tobias rammesatte, at han på baggrund af de faglige organisationers tilbagemelding til BUU på dialogmødet d. 16. august har brug for at få udfoldet HovedMEDs synspunkter og oplevelser om oplevelsen af lokal indflydelse og håndtering af konkrete politiske effektiviseringer.

Martin tilkendegav, at det er svært at sige, at der er flere lavthængende frugter og samtidig skal der effektiviseres yderligere på de store velfærdsområder. Til mødet med BUU benytter de faglige organisationer lejligheden til at komme med bemærkninger til politikerne herom. Medarbejdersiden tror på den lokale prioritering. Men det handler også om et politisk spil, hvor politikerne opfordres til at stå på mål for beslutninger og også holde Christiansborg oppe på det.

Henriette sagde, at BUPL ikke kan pege på nogle områder, hvor der kan effektiviseres. Derfor må effektiviseringerne ramme bredt.

Jeppe tilkendegav, at Tobias satte fingeren meget præcist på dilemmaet. Som kommunal ansatte er vi embedsmænd og skal løse kerneopgaven inden for de økonomiske rammer. Vi sender som HovedMED budskaber til politikerne om, hvad de skal være opmærksomme på fx at det ikke er tiden til detailstyring og det faglige ansvar skal tilbage til de fagprofessionelle.

Oplevelsen af indflydelse på eget arbejde er den allervæsentligste parameter for, at man trives. Hvis tillidsdagsordenen skal virke, skal der sendes politiske signaler om, at man skal have en oplevelse af, at det er den professionelle lokale vurdering, der tæller. Der er mange målstyringstiltag fx KIDS. Det er gode værktøjer, men de har desværre tit den effekt, at medarbejderne ikke føler, at de kan trække vejret. Der er de bedste politiske intentioner om at skabe kvalitet, men man får medarbejdere til at føle, at de har mindre herredømme over deres professionelle opgave.

Tobias tilkendegav, at han hører mange ledere, som oplever, at restriktionerne er større, end de er og ville meget gerne have konkrete eksempler for at kunne arbejde hen imod den organisation, vi ønsker mere af.

Jeppe uddybede ved at sige at fx KIDS opleves som en ordre. Og lederne indkalder til sygefraværs-samtaler på baggrund af adviser, selvom de bliver fortalt, at det også er en ledelsesmæssige vurdering, hvornår der skal indkaldes.

Nina tilkendegav, at det er dilemmafyldt. Det er gode eksempler, og vi skal også huske, at politikerne også står til ansvar for kvaliteten i tilbuddene til Københavns børn og unge.

Katja nævnte som et eksempel, at beslutningen om, at sundhedsplejen skal før-screene forældres trivsel er en god politisk intention, men det er et problem, at der ikke afsættes ressourcer til at følge op fx med efterfødselsgrupper. På skolerne screener vi også børn på forskellige klassetrin, men der er ikke ressourcer til at få samlet dem op eller sende dem det rette sted hen, for at få hjælp.

June berettede, at der gennem årene er lavet businesscases om effektiviseringer, som har fungeret godt. Men når der tales om indflydelse, er et eksempel, hun undrer sig over ikke at have hørt om, en igangværende tværforvaltningsanalyse af borgerrettede opgaver, som hun kan forstå, at der skal besluttes noget omkring i sensommeren 2023.

Martin sagde, at der gennem tiden er købt mange systemer/koncepter fx KIDS i Københavns Kommune. Det styrer, hvad vi måler den faglige kvalitet på og hvilke materialer, BUF skal arbejde med. Når pædagoger fortæller om mange målinger, taler de ind i en oplevelse af, at det alene er værktøjer, som der skal styres efter og at den faglige vurdering fra det pædagogiske personale ikke tillægges samme vægt. Det er en utilsigtet virkning og kan give en oplevelse af mistillid til den enkelte fagprofessionelle. Det accelererer, når man har mangel på uddannede pædagoger.

Gitte bemærkede, at det er en interessant kvalitetsdagsorden, vi arbejder med. Hvad er den enkelte professionelles faglige råderum, og hvad lægges over til systematiske metoder. Vi skal ramme den rette balance. Der skal være frihed til at skabe kvalitet, men omvendt ser vi også et behov for at læne sig op ad metoder og systematik.

Jeanne sagde, at det er godt, at der bliver arbejdet med kvaliteten i skoler og daginstitutioner fx med sprogvurderinger. Det handler om at bruge det professionelt råderum i stedet for at problematisere det. Det handler også om de faglige organisationers tilgange til det. Derudover tilkendegav Jeanne, at der igangsættes alt for mange undersøgelser. Lige nu er der tre store undersøgelser bl.a. undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd.

Janne nævnte som eksempel, at det ikke er alle skoler, der har adgang til ting i "værktøjskassen", da digitale læringssystemer er centraliseret. Som lærer kan man kende til et fagligt værktøj, men man er forhindret i at bruge det. Det kan give en oplevelse af manglende indflydelsesrum og et professionelt valg, man ikke kan tage.

Jeppe sagde, at vi skal være opmærksomme på den magt, der er i brugen af værktøjer. Vi skal give folk selvtillid til at handle lokalt.

Marialise opfordrede til at kalde det besparelser og ikke effektiviseringer. Systematik i den pædagogiske praksis understøtter kerneopgaven. Der er noget konfliktyldt ved i en periode med personalemangel, at det er pædagoger, som skal arbejde med systemerne, som trækkes væk fra børnene. Det skal italesættes, hvad koster en opgave af tid, og hvem skal løse den. Og hvad tages den tid fra. Dernæst opfordrede hun til, at lederne i sygefraværssystemet kan se, hvor mange samtaler, der er afholdt, så det støtter det systematiske arbejde.

Nina sagde, at HovedMEDs signaler i forhold til denne dagsorden er vigtige. Vi skal stå på stærke arbejdsfællesskaber og klar struktur og organisering omkring kerneopgaven.

Tobias konstaterede, at han har fået hjælpsomme eksempler, og at vi ikke er i mål med opgaven.

PUNKT 5 ARBEJDSMILJØMÅL 2023-25

Nina lagde op til, at HovedMED inden der besluttes nye fokusområder for arbejdsmiljøet 2023-2025 får talt grundigt igennem, hvordan der fremover skal arbejdes med dem. Fx hvad det konkret er for en opgave, som HovedMED beder LokalMED om, hvis *indflydelse* på eget arbejde bliver et tema.

Janne tilkendegav, at kontaktudvalget har drøftet, at det kan være en ide ikke at have mange fokusområder, så kan det være lettere at sætte tryk på ned dem igennem organisationen.

Tobias spurgte, om der var nogle som bemærkede eller forholdt sig til fokusområderne.

Jeppe fortalte, at de på hans arbejdsplads til den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager afsæt i HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser. Det giver god mening, og de kan lave en lokal prioritering.

Tobias svarede, at man gør det, hvis man kan se meningen med det.

Martin sagde, at det er en kendt oplevelse, Tobias taler ind i. Alene fordi HovedMED sætter fokus på noget, har det ikke en forandrende effekt. Det HovedMED sætter på dagsorden skal gerne understøtte praksis. Når vi skal udvælge fokusområder, er det på baggrund af, hvad der på de store linjer fylder og som kan understøtte det lokale arbejde på.

Jeanne tilkendegav, at det er svært at få tid til at tale om det, HovedMED sender ud. LokalMED/TRIO har helt almindeligt fuldtidsarbejde.

Annette oplever, at HovedMED har været på forkant og set nogle sammenhænge inden for arbejdsmiljøet. Det er et langt sejt træk at lykkes med, som hele tiden skal justeres og trykkes ud i organisationen.

Tobias kvittede og sagde at det også er et vigtigt inputs, som kan være med til at trække en organisation i en anden retning.

Marialise tilkendegav, at desto mere tydeligt materiale, LokalMED får, desto bedre og timingen i forhold til afholdelse af LokalMED møder er vigtig.

Tina fortalte, at Tandplejen har de fokusområder fra HovedMED på dagsorden, som er relevante for dem.

Frida nævnte den nye trivsels- og stresspolitik som et godt eksempel på en enkel retningslinje, som mange har taget til sig.

Tobias tilkendegav, at fokusområder for arbejdsmiljøet er en god intention, og at det er vigtigt at få skabt en dialog om, hvorfor det er vigtigt.

Nina afrundede ved at sige, at MED-sekretariatet kommer med et bud på, hvordan det kan se ud til næste møde i HovedMED.

PUNKT 6 NYT FRA BUU

Rikke gennemgik tildelinger til BUF i budgetaftalen 2024 og den videre proces frem mod udmøntningssagen (se eftersendte slides).

Generelt set er kommunerne under pres og det begynder Københavns Kommune også for alvor at mærke nu sammenlignet med omegnskommunerne. Det er særligt de store velfærdsområder, der er under pres. Det handler ikke om dårlig økonomistyring styring, men om at flere brugere benytter vores tilbud og ydelser. Vi er nødt til at håndtere denne udfordring, da budgettet skal gå i balance. Der har ikke været lige så mange midler som vanligt til politiske specifikke ønsker, da der er finansieringer i driften, som der skulle dækkes.

Budgetaftalen efterlader en resterende finansieringsudfordring i BUF, som BUU skal tage stilling til ved udmøntningssagen d. 15. november. Rikke deltager på ledermøder i alle områder. Man vil opleve at få et lavere budget i 2024. Forvaltningen drøfter med politikerne, at budgetterne ikke ønskes genåbnet midt på året.

Johan spurgte ind til serviceloftet, og hvad det betyder, når der kommer flere på efterskole og fx flere fra udlandet.

Rikke svarede, at BUF får tildelt demografimidler i forhold til antal elever, men det tager ikke højde for om flere skal have særlige tilbud som fx modtagerklasse.

Martin trak en rød tråd tilbage til dialogen om, hvilke signaler, de faglige organisationer sender til BUU. Dialogen illustrerer, at pengene ikke rækker, og der skal trækkes tråde til politikerne på Christiansborg.

June efterspurgte tidlig inddragelse af håndtering af de administrative besparelser.

Rikke svarede, at forvaltningen er i gang med at kigge på, hvordan den administrative besparelse skal håndteres, og at der også ses muligheder på tværs af forvaltninger.

Gitte tilkendegav, at alle har gjort sig umage for at lande budgettet, og dialogen med BUU handler nu om, hvad det betyder for skoler og institutioner.

Tobias afsluttede med, at vi skal have et budget i balance. Forvaltningen sender den konkrete liste ud til HovedMED over mulige effektiviseringer, som forvaltningen lavede i foråret.

PUNKT 7 EVT

HovedMED godkendte indstillingen om, at Børne- og Ungdomstandplejen, Center for Specialundervisning for Voksne og Konkylien (dagtilbud i Klynge D IBØ) deltager i KK-forsøget om kortere og fleksible arbejdsuger.

Henvendelse fra skoleledere vedr. rengøring

Rikke fortalte, at der er kommet én henvendelse fra alle skoleledere i København vedr. dårlig rengøringsstandard. Forvaltningen har udarbejdet et notat, som beskriver rengøringsstandarden og midler til hovedrengøring. Det er muligt at prioritere ekstra rengøring inden for egne rammer. Rikke understregede, at hun ikke siger, at det er en nem opgave, men det er muligt.

Tobias supplerede ved at sige, at nu er der lavet en beskrivelse, som sendes ud til skolelederne. Hvis skolerne ønsker mere rengøring, skal man selv tilkøbe det lokalt. Forvaltningen har lagt det ind til budgetforhandlingerne over et par gange. Alle politikere har hørt budskab om et ønske om bedre rengøring.

Irene sagde, at de midler der ligger i budget 2024 til KEJD ikke betyder, at der udbydes mere rengøring, men skal dække stigende udgifter til at forbedre medarbejderes arbejdsvilkår og transporttid.

Marialise tilkendegav, at det også handler om sikkerhed og sundhed. Balancepunktet bliver, hvordan vi skal understøtte lederne i at løse opgaven. Der er bygninger, som kan lide skade ved ikke at blive vedligeholdt ordentligt og medarbejdere og børn med nedsat immunsystem. Det er et opmærksomhedspunkt, som bør tages op igen.

Henvendelse fra Korsager Skole

Rikke fortalte derefter, at Korsager LokalMED har henvendt sig til HovedMED og fremfører kritik og bekymring over udskydelse af skolens byggesag.

Korsager Skole er en af de skoler, hvis helhedsrenovering Økonomiudvalget har udskudt til 2024 eller senere. Korsager skole er i dialog med forvaltningen, KEJD og Arbejdstilsynet for at se på, hvordan der kan laves løsninger på den korte bane.

Tobias tilkendegav, at han er bekendt med, at skolen har skrevet til politikerne.

Jeanne tilkendegav, at skolen er meget bekymret.

Jeppe fortalte, at han som AMR også har fået et direkte brev og er bekymret. Nu har HovedMED fået en redegørelse for forløbet, og det er forventningen, at der gøres noget for at løse problematikken frem mod helhedsrenoveringen.