

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 6.december 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), Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK) & Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion). Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), Jan Hoby (LFS), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Katja Münster Schrøder (DSR), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Mark Ølting suppleant for Henriette Brockdorff (BUPL) & Irene Holmstrøm (FOA, KLS). Fra forvaltningen: Signe Wilms Raun (Referent)
Afbud:	Christina Haahr Bach (ungechef), Frida Henriques Altmann (områdechef), Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Tania Karpatschof (AC), Katrine Fylking (KLF), Jeppe Jensen (AMR) & Johan Vinde Larsen (AMR)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.30 25 min	Fokusområde for arbejdsmiljøet 2024-2025 HR indstiller at: HovedMED beslutter ny(e) fokusområde(r) for arbejdsmiljøet i BUF 2024-25. HR anbefaler temaet <i>indflydelse</i>, og at der supplerende udarbejdes en guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED-organisationen.	Drøftelse og beslutning	Bilag 1: Oplæg til nye fokusområder
3	09.30 - 09.45 15 min	Ny model for MED-organisationens halvårsmøder Arbejdsgruppen indstiller at: Halvårsmøderne erstattes af et toårsprogram, baseret på HovedMED's arbejdsmiljøfokus med minimum to årlige arrangementer.	Beslutning	Bilag 2A: Indstilling til nyt format for afvikling af halvårsmøder Bilag 2B: Tilbagemeldinger fra halvårsmøder efteråret 2023
4	09.45 - 10.05 20 min	Undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd HR-indstiller at: - HovedMED tager resultaterne og den igangsatte opfølgingsproces til efterretning - Beslutter om der er behov for yderligere tiltag	Drøftelse og beslutning	Bilag 3A-E: BUF-hovedresultater 2023

5	10.05 - 10.35 30 min	Nyt fra BUU , herunder budget 2024 og administrative besparelser i BUF v. Direktionen	Orientering	
6	10.35 -10.45 10 min	Borgerrettet økonomisk sagsbehandling v. Direktionen	Orientering	
7	10:45-10:55 10 min	Diverse: Status på revidering af MED-aftalen v. HR-chef	Orientering	
8	10:55-11.00 5 min	Eventuelt og afslutning v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

PUNKT 1

Tobias bød velkommen til årets sidste HovedMED-møde.

PUNKT 2 FOKUS FOR ARBEJDSMILJØET 2024-2025

HovedMED besluttede, at temaet *indflydelse* bliver det strategiske fokusområde for arbejdsmiljøet 2024-2025 med følgende bemærkninger til drøftelsen:

Forskning fra Nationalt Center for Arbejdsmiljø viser, at indflydelse i arbejdet er med til at styrke trivsel og det psykiske velbefindende blandt medarbejdere. I Trivelsundersøgelsen 2023 er temaet indflydelse et af de temaer, der scorer lavest.

I kommunikationen til LokalMED er det vigtigt at understrege, at der kan være mange måder at arbejde med indflydelse på. Det er vigtigt at opleve indflydelse på eget arbejde, særligt i en tid, hvor vi har rekrutteringsvanskeligheder, er det en måde at skabe attraktive arbejdspladser på.

HovedMED bakkede op om, at der laves en guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse med fokus på, at det er et værktøj.

Tobias afsluttede med en forhåbning om, at det nye fokusområde vil give nogle spændende dialoger på BUFs arbejdspladser om alt det, man har indflydelse på for at få en god arbejdsplads.

PUNKT 3 NY MODEL FOR MED-ORGANISATIONENS HALVÅRSMØDER

Martin berettede, at arbejdsgruppen indstiller, at halvårsmøderne erstattes af et toårsprogram med temaaktiviteter sammensat af forskellige arrangementer med afsæt i HovedMEDs strategiske fokusområde for arbejdsmiljøarbejdet. Toårsprogrammet skal fungere som grundlag for dialoger i LokalMED og Trio. Som noget nyt vil Trio'er også inviteres til aktiviteterne. Deltagelsen er efter behov.

HovedMED godkendte indstillingen.

MED sekretariatet indkalder arbejdsgruppen til planlægning af det kommende toårsprogram.

PUNKT 4 UNDERSØGELSEN AF SEXISTISK KULTUR OG ADFÆRD

Nina indledte punktet ved at opridse hovedresultaterne for undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd. Omfanget af oplevet uønsket seksuel chikane eller sexismen er på samme niveau som i 2022 svarende til 15 % af dem, der har svaret på undersøgelsen. Det er løstansatte, unge og medarbejdere med kort anciennitet, som er mest udsatte. I forhold til faggrupper, er det i BUF lærervikarer, lærere og pædagogmedhjælpere, der tilkendegiver at de har oplevet det mest.

HovedMED tog undersøgelsens resultater og den igangsatte opfølgingsproces til efterretning.

MED-sekretariatet genfremsender materiale fra halvårsmøderne til HovedMED med konkrete forebyggelsesværktøjer til at sætte fokus på arbejdspladskulturen.

Tobias sagde, at det er en problematik, som skal tages alvorligt, for ellers kan det være svært at få ansat nye kollegaer, særligt når yngre og nyansatte oplever det mest. Det er vigtigt at spejle sig i, at der er forskelle på tværs af faggrupper, så man ikke tror, at det er normalt. Undersøgelsen skal bruges som en indikation på forhold i arbejdsmiljøet, arbejdspladser skal forholde sig til, sammen med andre arbejdspladsindikationer fx trivselsundersøgelsen.

Janne tilkendegav, at lærerforeningen også har kigget på undersøgelse med stor alvor og har fokus på at forebygge at kunne komme ind på en arbejdsplads og opleve, at det er et godt og rart sted at være.

På halvårsmøderne kom der konkrete redskaber til drøftelser, som arbejdspladser kan have. Det kan dem, der ikke deltog på halvårsmøderne, med fordel kigge på. Der er behov for at synliggøre processen om, hvad der sker, hvis man henvender sig omkring en oplevet uønsket hændelse.

Irene tilkendegav, at der medarbejdergrupper, som af forskellige årsager ikke får svaret på en sådan undersøgelse, men hvor man i organisationerne ved, at der er problemer i forhold til sexistisk kultur og adfærd. Derfor er der et mørketal.

Martin tilkendegav, at der er et iboende problem i, at der er et mørketal. Selvom det er en anonym undersøgelse, kan der være ansatte, som ikke er betrykket i at få talt om nogle af de ting, der er svære.

Nina afsluttede drøftelsen ved at sige, at undersøgelsen giver et billede af, at der er forskelle mellem arbejdspladser og faggrupper. Det er vigtigt, at vi på arbejdspladserne kontinuerligt er opmærksomme på kulturen og hvordan vi omgås hinanden.

PUNKT 5 NYT FRA BUU

Tobias orienterede om seneste nyt fra udvalget. Væksten i antal børn visiteret til specialtilbud overstiger alt for hurtigt de ressourcer, BUF har til specialområdet. Da prognosen efter oktober visitationen viste, at der vil være et stort merbrug i BUF, blev forvaltningen til BUU-mødet d. 15.11.23 for at sikre budgetoverholdelse nødt til at indstille en yderligere reduceret budgetudmelding.

Tobias tilkendegav, at han gerne ville have husket at orientere de faglige organisationer om, at dagsordenen blev opdateret før udvalgsmødet om den reducerede budgetudmelding.

Janne tilkendegav på vegne af Kontaktudvalget, at der normalt er en god budgetproces, hvor budgetarbejdsgruppen i HovedMED føler sig godt orienteret. Medarbejdersiden vil derfor gerne opfordre til en anden gang, at HovedMED orienteres. Forvaltningen skal være mere transparent i processerne omkring visitationen og budgetkonsekvenser både til de faglige organisationer og det politiske udvalg.

Nina opfordrede til, at de faglige organisationer spørger tilbage til forvaltningen, hvis der er forhold, som opleves uklare.

Gitte sagde, at forvaltningen har reageret hurtigere end sidste år på prognoserne. Forvaltningen gør sig umage for at blive bedre og bedre til at styre behov og ressourcer.

Tobias orienterede om, at BUF skal finde 11. mio. kr. svarende til 20 årsværk i administrationen i 2024. Noget håndteres via ledige årsværk og omplaceringer, men der vil også nogle afskedigelser som følge af de administrative besparelser.

June tilkendegav, at vi står midt i en afskedigelsesrunde i forhold til administrative besparelser. Det er principielt forkert, at besparelserne skal finansieres via medarbejdernes kutymefridage, det burde være en rammebesparelse. Der er forskellig praksis på tværs af forvaltningerne. Hun opfordrede til at kigge på Økonomiforvaltningens model for kutymefridage. Hun opfordrede også til at blive inviteret ind rettidigt til at drøfte muligheder for besparelser i administrationen.

Tobias fortalte, at der er et ønske om at kigge på tværs af forvaltningerne på kutymefridage, og at vi ikke er færdige med at drøfte håndteringen af de administrative besparelser for de kommende år.

Gitte orienterede om, at der på BUU-mødet d.6.12.23 vil være flere medlemsforslag på dagsordenen.

Jan sagde, at KLF's forslag om at arbejde med professionel kapital burde have været løst mellem forvaltningen og de faglige organisationer i stedet for, at det nu er blevet en politisk drøftelse. Han tilkendegav, at Københavns Kommune grundlæggende set arbejder med arbejdsfællesskaber.

Tobias svarede, at der er en diskussion om forholdet mellem Borgerrepræsentationens beslutning om Charter for arbejdsfællesskaber og det at arbejde med professionel kapital. Vi må se, hvad det leder til. Der er en politisk opbakning til, at metoden er god på skoleområdet.

Jeanne udtrykte på skolelederforeningens vegne, at personalet på en skole både er med lærere og pædagoger. Det vil være glædeligt, at vi alle sammen klikker ind på arbejdsfællesskaber, også nu når HovedMED har sat fokus på indflydelse.

Gitte fortalte, at forvaltningen har etableret forummet *Sammen om skolen*, hvor udvalget også er inviteret ind.

Janne sagde, at KLF afventer hvad der kommer ud af temadrøftelsen i udvalget. KLF ser ikke noget modsætningsforhold, tværtimod er det et værktøj og en strategi, som taler rigtig godt ind i at understøtte arbejdsfællesskaber og arbejdet med indflydelse.

Tobias afrundede ved at orientere om, at Indkaldelsescirkulæret er på Økonomiudvalgets temadrøftelse d. 12.12.2023.

PUNKT 6 BORGERRETTET ØKONOMISK SAGSBEHANDLING

Rikke orienterede om, at forvaltningen har modtaget en analyse fra BIF om potentialer og risici ved samling af borgerrettet økonomisk sagsbehandling på områder i BIF, KFF, SOF og BUF.

Analysen er bestilt af 7-dir som led i en drøftelse af koncernenhederne. Den foreløbig konklusion er, at der ikke gøres mere i første omgang. De afhængigheder, der er til Pladsanvisningen i BUF, vil ikke gøre det fornuftigt at gå videre med det.

Direktionen forventer, at der vil komme flere tværgående analyser fremadrettet. Direktionen vil fremadrettet være opmærksom på, hvad der kan bringes ind i budgetarbejdsgruppen.

June sagde, at det havde været ønskeligt, at de faglige organisationer inviteres ind til at kvalificere analysen, når det har indflydelse på kollegaers arbejde i forvaltningen. Hun appellerede til at blive mere involveret til at kvalificere mulige nye tiltag.

Nina tilkendegav, at der er stor forskel på analyser og beslutninger. Vi skal være gode til at bruge det berørte LokalMED og deres medarbejdere og vurdere, hvad der med fordel kan drøftes i budgetarbejdsgruppen.

Gitte opfordrede til at kontakte direktionen, hvis man som faglig organisation oplever ikke at blive involveret.

Tina nævnte at udfordringen har været at høre om analysen fra de andre forvaltninger, hvor det er drøftet i HovedMED tidligere i år.

Kim nævnte *Samdrift Amager* som eksempel på et nedsat midlertidigt MED-udvalg. Her blev der ikke givet en tilbagemelding på, hvilke beslutninger der endeligt er truffet. Det er vigtigt at gøre.

7 PUNKT DIVERSE

Nina orienterede om, at hun og næstforpersonerne har afholdt et møde med MED-sekretariatet, hvor der er lagt en plan for næste skridt i revidering af MED-aftalen. Der er nedsat en mindre skrivegruppe, og det forventes at have en revideret aftale på plads 1. marts 2024. Det bliver med-underskriverne af den nuværende MED-aftale, som skal godkende en revideret MED-aftale.

8 EVT.

Kontaktudvalget bragte den igangværende proces om påtænkte afskedigelser i administrationen op. Der blev efterspurgt en bedre varsling for at kunne træde hurtigt til og kunne støtte de berørte medarbejdere bedst muligt. Der blev også opfordret til at tænke i om processen kunne tænkes på en anden måde i det center, hvor der kun var én berørt medarbejder. Mange medarbejdere er bekymrede.

Nina kvittede for tilbagemeldingerne, de er vigtige. Det er en svær balance i denne situation. Ledelsen har haft et godt samarbejde med alle LokalMED, som har forsøgt at gennemtænke processen bedst muligt.

Afslutningsvist kom Kontaktudvalget med to opfordringer: 1) at genbesøge den politiske beslutning om de 19 grader. Det er koldt på mange af kommunes arbejdspladser. 2) at gøre tegn til tale på dagtilbudsområdet til kompetencepakke.