

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 7.5.2025
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Udvalgsværelse D, 1. sal, 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), Frida Henriques Altmann (områdechef) og Christina Haahr Bach (ungechef) 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), Kristine Bjerregård (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schröder (DSR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS) og Martin Kragballe A Rasmussen (LFS) Fra forvaltningen: Louise Werner Gielsager
Afbud:	Marianne Alberts (AMR selvejende)

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	TU 25. Gennemgang af Hovedresultater ved Nina Hemmersam	Orientering	Bilag følger
3	09.25-09.45 20 min.	Opfølgning på BUU's temadrøftelse om håndtering og forebyggelse af voldsomme hændelser d. 23. april, herunder drøftelse om evt. yderligere tiltag v. Nina Hemmersam Link til BUU's Teamdrøftelse: Temadrøftelse om håndtering og forebyggelse af voldsomme hændelser i folkeskolen i Københavns Kommune	Drøftelse	Bilag 2: Orientering BUF Arbejdsulykke-rapport 2024
4	09.45-10.05 20 min	Orientering om organisationen , herunder samlokalisering af AF og evt. beslutning i forlængelse af ressortanalysen ved Tobias Børner Stax	Orientering	
5	10.05-10.35 30 min	Temadrøftelse: Ytringsfrihed for medarbejdere og ledere i BUF. Ved Tobias Børner Stax	Drøftelse	Bilag 3: Vejledning om ytringsfrihed i BUF
6	10.35-10.45 10 min	Orientering fra BUU , herunder BUU's budgetforslag for 2026 Ved Rikke Hassenfus	Orientering	
7	10.45-10.55 10 min	Diverse - Godkendelse af ekstra Trio i Center for Specialundervisning for Voksne (CSV) - Temamøder d. 13.-21. maj <i>Opfølgning på TU25 og indflydelse som drivkraft</i>	Orientering	Bilag 4: Godkendelse af ekstra Trio i CSV Bilag 5: Temamøder om TU25 og

				indflydelse som drivkraft
8	10.55– 11.00 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 2: Orientering BUF Arbejdsulykkerapport 2024

Bilag 4: Godkendelse af ekstra Trio i Center for Specialundervisning for Voksne (CSV)’

Bilag 5: Intratekst og invitation til Temamøder: Opfølgning på TU25 og indflydelse som drivkraft

KOMMENDE MØDER

18.6.2025 HovedMED møde

REFERAT

Punkt 1: Velkomst

Tobias bød velkommen. Der var ingen bemærkninger til dagsordenen.

Punkt 2: TU 25 - Gennemgang af hovedresultater

Nina En gennemgang trivselsresultaterne, som ser lidt på tværs i forhold til den store rapport, som blev offentliggjort i går d. 6. maj. HovedMEDs drøftelse af TU25 resultater kommer på næste møde d. 18. juni, under Arbejdsmiljødrøftelsen.

Ninas oplæg er vedhæftet referatet

Max På skolerne snakker vi om begrebet vold. Den måde vi bliver spurgt, gør at vi er nødt at tale om og forstå begrebet ”vold”. Arbejdsmiljøsproget får det til at lyde som tilsigtet vold, sådan kan vi ikke tale om børn

Jeppe Vi er nødt til at bruge andre begreber, hvis vi skal kunne tale om voldsomme hændelser. Det er vigtigt at omsætte det til dagligdagssprog ude på arbejdspladserne.

Jan Enig i skoleledernes stemme i debatten. Det er nemlig aldrig børnenes skyld.

Tobias Det er en fin overgang til næste punkt på dagsordenen, som netop handler om håndtering og forebyggelse af voldsomme hændelser

Punkt 3: Opfølgning på BUU’s temadrøftelse om håndtering og forebyggelse af voldsomme hændelser d. 23. april

Nina Vores politikere havde bedt om en temadrøftelse om voldsomme hændelser i skoler på baggrund af mediedækning om emnet. Temadrøftelsen gennemgik det faktuelle, som fx hvornår skal hændelser anmeldes, hvad registreres i kategorien ”vold” og hvad er der af registrerede ulykker hhv. med og uden fravær. Og at vi Københavns Kommune og her i HovedMED har insisteret på en høj registreringspraksis for at underbygge arbejdet med at arbejde systematisk med hændelser.

På temadrøftelsen i udvalget deltog Skoleleder på Lundehusskolen, som fortalte politikerne om arbejdet med Lundehusskolens registreringspraksis som grundlag for systematisk opfølgning og håndtering af voldsomme

hændelser. Og at de mange registreringer derfor ikke er lig med dårlige forhold, men et udtryk for, at skolen arbejder informeret af data.

Tobias: Politikerne var nysgerrige på måden, der arbejdes med data: "Når man ved, kan man arbejde". Og så kan vi også arbejde pædagogisk både på gruppe- og på individniveau. På Lundehusskolen var der fx en stor andel af registreringerne på samme barn. Det er vigtigt at få blik for og arbejde med det enkelte børns behov – fx kan en elev have brug for at møde et kvarter senere om morgenen for at få en god og rolig start på skoledagen, så frustrationer mv. forebygges.

Politikerne var glade for indblikket i det komplekse område og hæftede sig ved, at der stor er spredning på antal registreringerne, så måske er der nogen, der ikke registrerer alt.

Max Mange registreringer er tegn på, at der er mange voldsomme oplevelser. Så det er spændende at drøfte håndtering - herunder tid og kompetencer til det. Målet må være at få antallet af voldsomme hændelser ned.

Nina Registreringer i sig selv gør ingen forskel. Skolelederen fra Lundehusskolen blev spurgt om han kunne mærke en forskel ved registreringspraksissen. Han sagde, at der ikke bliver registreret færre hændelser på skolen, men hændelserne er mindre voldsomme og der er en bedre håndtering af dem rundt om børnene

Janne Mange registreringer er ikke farlige, det skal vi ud over. Vi skal opbygge en praksis, der forebygger overfor børnene, men der skal også være en systematisk praksis omkring beredskab, viden om hvem og hvad der kan hjælpe medarbejderne på vej. Det er noget vi skal have fokus på.

Jeppe Vi er ikke der, hvor vi skal/kan have færre registreringer, vi skal have flere og fortsat fokus på forebyggelse og håndtering.

Johan På min skole taler vi om "Tarzan" effekten, når man opretholder en personlig professionalitet om, at man holder ud - for længe. Det skal være ok som fagprofessionel at tale om overtrædelse af ens grænser. Man skal måske have en årlig træning for at kunne oppebære sin professionalitet, både som fagprofessionel og men også evnen til at håndtere hændelser

Nina Lundehusskolen bruger fx en dag om året på at genbesøge håndtering af høje krav i arbejdet.

Max Indholdet i det materiale om Konflikt håndteringsmetoden, handler rigtig meget om registrering. Men vi skal også have fokus på håndtering. Der to forskellige emner. Det handler også om at turde at hjælpe, håndtere og guide og passe på hinanden. Og det handler om opbygning af kultur arbejdet på skolen.

Nina Konflikt håndteringsmetoden handler også om registrering, men primært om struktur og systematisk i arbejdet omkring børnene.

Martin Det er ikke et spørgsmål om at have flere redskaber, men mere at holde fast i at bruge og udbrede det vi har i stedet for at sætte mere i søen. Der er overraskende mange situationer vi kigger på hver dag, som vi kan tænke anderledes om – og det er svært.

Jan Børnene viser, hvad problemet er - de er ikke problemet. Det gode i denne diskussion er, at fundamentet er arbejdsfællesskabet. Det der har konsekvenser for kvaliteten i pædagogikken og didaktikken er ikke personafhængigt men afhængigt af, at arbejdsfællesskabet er i vater.

Tobias Vi har en opgave overfor vores ledere. Det vi anvender som et arbejdsredskab internt, bliver til sort-hvide ranglister i medier og offentligheden. Det påvirker, at man bliver hængt ud. Hvis vi vil understøtte

motivationen til at blive ved med at gøre det rigtige på vores enkelte arbejdspladser, skal vi også hjælpes ad med at vores arbejde ikke leder til unuancerede billeder af vores tilbud.

Punkt 4: Orientering om organisationen

Tobias Vi står i en organisationsjusteringstid:

Områdejustering med fire i stedet for fem områder, hvor NB og BV sammenlægges. Dette for at skabe plads til mere faglig ledelse med en områdechef for skole og en områdechef for dagtilbud. Og også for at følge byudviklingen, som er meget forskellig i København. Det rejser mange spørgsmål blandt andet om MED og overgangs-MED. Der skal bruges opmærksomhed på LokalMED arbejdet.

Vi flyttes de mest specialisering skole-, dag- og fritidstilbud samt Børnecenter København fra IBØ og til Område Special og Sundhed.

Det er vigtigt at være opmærksom på, om der er noget, der skal tænkes godt igennem inden 1. januar, hvor vi er helt på plads med organisationsjusteringen. Vi skal også tale om, hvordan dagtilbudsområdet skal ledes i forhold til ansættelser af områdechefer til dagtilbud

Ressortanalysen: Der er indgået politisk aftale på følgende områder, som skal vedtages i Økonomiudvalget med henblik på udmøntning d. 1. januar 2026:

- CSV (Center for specialundervisning) bliver delt. STU-delen bliver rykket til Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen (BIF) og resten til Sundhedsforvaltningen (SUF).
- UU's (Ungdommens uddannelsesvejledning) vejledning efter 10. klasse flyttes til BIF
- STU-delen af UiU (Ungdomsskolen i Utterslev) flyttes til BIF.
- Pladsanvisningens telefonbetjening flyttes til i kommende fælles KK-indgang i Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF)

De berørte LokalMED, faglige organisationer, ansatte og ledere er blevet forhåndsorienteret i går.

June Er nysgerrig på, de administrative kollegaers forhold, herunder også samlingen af AF i HNG til november. En opmærksomhed som vi skal have med i arbejdet.

Tobias Det er ikke en effektivisering, medarbejderne flytter med opgaven.

Katrine KLF har haft mange medarbejderhenvendelser i og med, at man lige har igangsat en mere samlet vejledning i UU. De er uforstående overfor ændringen og synes, at beslutningen er taget pba. den tidligere struktur i UU. Hvilken mulighed har medarbejderne for at kvalificere den politiske beslutning?

Tobias Kanalerne er selvfølgelig åbne, som de plejer i det politiske system. Aftalen er politisk forhandlet og det betyder, at vi skal forberede os på at implementere løsningen.

Jeppe Betyder ressortændringen betyder, at vejledning til unge på fx 16 år, fremover løses i Beskæftigelsesforvaltningens. Det bliver der svaret bekræftende på.

Christina: Det blev meldt ud i går til medarbejderne i UU. Det var selvfølgelig lidt "en bombe", men det blev alligevel modtaget vel.

Katja: Vigtigt med blik på MED og overgange, så der bliver samarbejdet om de forskellige forandringer

Tobias Det er stort for mange, så det skal vi selvfølgelig have fokus på.

Max Vi skal blive bedre til fortællingen omkring forandringerne – hvad er fokus, mange er berørte, men lad os fortælle den gode historie sammen. Det er en stor opgave i det nære samarbejde.

Frida: Vi er optagede af at få så meget indflydelse som muligt og en god proces i forandringen. Og vi har allerede sat gang i et samarbejde mellem de to LokalMED i BV/NB

Jan: Ros til måden det er gjort. Det er gennemtænkt og daginstitutioner får en bedre plads. Støttepædagoger melder også tilbage, at det giver god mening.

Punkt 5: Temadrøftelse: Ytringsfrihed for medarbejdere og ledere i BUF

Tobias: Vi behøver ikke diskutere om der er ytringsfrihed for ansatte i BUF. Det er en grundlovssikret ret så det ligger helt fast at det er noget man har. Det eneste man skal være opmærksom på er, at man skal overholde sin tavshedspligt. At man har ytringsfrihed, skal sættes i forhold til at man har en loyalitetsforpligtigelse, eller om det man siger gavner arbejdspladsen. Det er andre emner, og kan ikke begrænse ytringsfriheden, punktum. Det som vi med denne diskussion har brug for, er at drøfte, hvad der kan påvirke oplevelsen af om man har ytringsfrihed, og hvordan vi kan understøtte den oplevelse.

Der er også MED-aftalen som ikke handler om ytringsfrihed, men om hvordan vi samarbejder for at udvikle vores arbejdspladser. Her skal vi kunne være professionelt uenige.

Janne: På baggrund af BR's temadrøftelse, indledte Janne med at påpege, at der er noget ukorrekt i den drøftelse: Det er ikke korrekt, at vi ikke kan kommunikere med alle medarbejdere. Det er ikke korrekt, at der givet beklagelser i den konkrete sag. Det handler ikke blot om de enkelte medarbejdere, ledere og arbejdspladser. Det handler også om en forvaltning og en kultur. Bl.a. er nogle af de udtalelser, der er kommet fra forvaltningen i fx pressemeddelelser medvirkende til, at medarbejdere kan opleve, at det er svært at bruge deres ytringsfrihed. Derfor skal alle - fra forvaltningen til den ansatte på blå stue – blive helt skarpe på rettighederne i forhold til at ytre sig. Det er ikke nok at tage en drøftelse i HovedMED, vi mener der skal tages et politisk ansvar.

Vi hører flere eksempler på, at ledere bliver pålagt af deres chefer at indkalde medarbejdere til tjenstlige samtaler og sanktionere dem på baggrund af ytringer. Derudover er der udtalelser fra forvaltningen, presseafdeling og direktion – fx om mangfoldige børnefællesskaber eller TU25 – der giver tvivl om hvem der er ansvarsbærende i det daglige. Så medarbejdere oplever, at det er deres individuelle ansvar. Det vidner om, at der er problemer med kulturen i forvaltningen.

Tobias Noget af det hører til i det politiske udvalg og noget her i HovedMED. Jeg er optaget af, hvordan vi sikrer drøftelsen af tryghed omkring ytringsfrihed i vores organisation og i de lokale MED-udvalg. Diskussionen om mangfoldige børnefællesskaber og TU25 er også vigtige, men en anden. Der vil jeg vil holde fast i, at pilen peger på de voksne og vores ansvar for at tilrettelægge børn og unges hverdag. Vi skal tale om, hvad kan vi gøre for, at det ikke er den enkelte medarbejder, der oplever alene at have ansvaret. Det handler rigtig meget om hvordan vi taler om det på arbejdspladsen.

Max Det er problematisk, når ytringsfrihed bliver til emnet for den offentlige diskussion og man fx diskuterer konkrete arbejdsmiljøting i Berlingske. Det bliver svært at have en dialog, hvor nuancer og forskellige perspektiver kommer med. Det skaber en virkelighed, hvor ledere er bekymrede for, hvordan vores virkelighed kan blive vredet rundt i mediedækningen.

Martin Det kunne godt være en lokal drøftelse værdig at bede LokalMED/Trio i BUF om at drøfte ytringsfrihed og gennemgå vejledningen. Generelt er der ikke tvivl om ytringsfrihed, men hvordan kan vi hindre/drøfte de historier, der kan så tvivl om ytringsfrihed?

Tobias Det er vigtigt, og vi skal tænke over, hvad vi sender ud til drøftelse i organisationen, så vi understøtter en snak om hvorvidt der opleves utryghed, der skaber bekymring i forhold til ytringsfrihed

Jan Ytringsfriheden i BUF er ikke truet. Det er ikke et generelt problem, men der kan opstå tvivl af mange forskellige årsager. Derfor er vi nødt til at genbesøge ytringsfriheden, arbejdsfællesskaberne og den psykologiske tryghed.

Henriette Der er flere elementer i det her med ytringsfriheden. Både på arbejdspladserne, men også i det offentlige rum. Nogle gange er der en oplevelse af, at det ikke er velset, hvis man ytrer sig i det offentlige. Det gælder både for ledere og medarbejdere. Det er svært at gøre håndgribeligt, men vi skal arbejde med lederne om, at det er ok at ytre sig uden at sætte karrieren på spil. Den anden del er, når det svært med historier, oplysninger og historier der kan florere, som både er sande og opdigtede. Det svært at gøre noget ved. Men vi skal tale om det alligevel.

På arbejdspladserne opstår det også, men her er det nemmere at arbejde med det.

Katrine KLF oplever det som en kultur i forvaltningen. Vi har nogle enkeltsager, hvor vi er uenige. Men vi skal se lidt mere bredt på det. Vi har brug for, at der er medarbejdere, der fortæller deres historier – også de positive, for dem tør man ikke fortælle om. Og vi har brug for at kunne have demokratiske drøftelser i det offentlige rum. Vi har brug for at gå sammen ud og demonstrere, at vi har ytringsfrihed. Det kunne være et godt fælles fokus. Vi skal passe på med at presse drøftelsen om ytringsfrihed ud på arbejdspladserne. Kunne vi arbejde sammen om at vise at vi tager det alvorligt, når de her problemer opstår? Det kunne jeg tænke mig.

Max Jeg synes det er en kulturting. Nogen her siger ytringsfriheden er i fare - andre siger den ikke er. Men hvis en siger den er fare, så er der jo en fare. Det er en god ide at sige noget sammen, men hvis vi siger noget om ytringsfrihed, så skal vi også tale om, at man har ansvar for det, der siges.

Annette Synes vi mangler en kanal, hvor man kan tale om sin frustration over vilkår og rammer på arbejdspladserne. Der er ingen rum til en sådan drøftelse.

Kate Jeg føler mig som leder i BUF på anklagebænken med noget af det der bliver sagt. Tingene ser lidt anderledes ud fra mit lederperspektiv. Fx har jeg for nylig været ude og snakke med en medarbejdergruppe, vedrørende en konkret sag, hvor de var utilfredse med noget jeg havde gjort. Det var medarbejderne, der inviterede, og jeg kom naturligvis med det samme, og vi fik talt om det, der var på spil. Der er også ledere, der ikke vil/tør udtale sig. Vi har jævnligt henvendelser fra pressen, som gerne vil tale med vores skoleledere, men det er ikke helt nemt at få nogen til at stille op til det.

Tobias Ytringsfrihed i det offentlige rum giver typisk anledning til debat, modsvar og reaktioner fra folk, der har andre perspektiver. Det må man forvente når man ytrer sig, for man ytrer sig ikke for at blive forbigået i tavshed. Derfor kræver det også noget at stå frem i den offentlige debat. Det er ikke en krænkelse af ytringsfriheden, at nogen andre reagerer på det man siger. Når man taler i et offentligt rum, så er det et offentligt rum. Selvfølgelig har det betydning, hvis man siger noget andet end det, der arbejdes for i organisationen.

Vi skal finde en måde at tale videre om dette. Forpersonskabet tager en dialog om hvordan. Skal det være dialog eller udmeldinger - nok både og.

Punkt 6: Orientering fra BUU

Tobias: Frisættelsesdagsordenen er på BUU d. 14. maj. Det er en vigtig dagsorden. Opfordring om at læse indstillingen. Link: [Forenkling og frisættelse i BUF | Københavns Kommune](#)

Punkt 7: Diverse

Skriftlig orientering jf. dagsordenen

Punkt 8: Eventuelt og afslutning

Ingen punkter

Trivselsundersøgelsen 2025

Udvalgte resultater

v/ Nina Hemmersam, HR-chef

14. maj 2025

Dagsorden

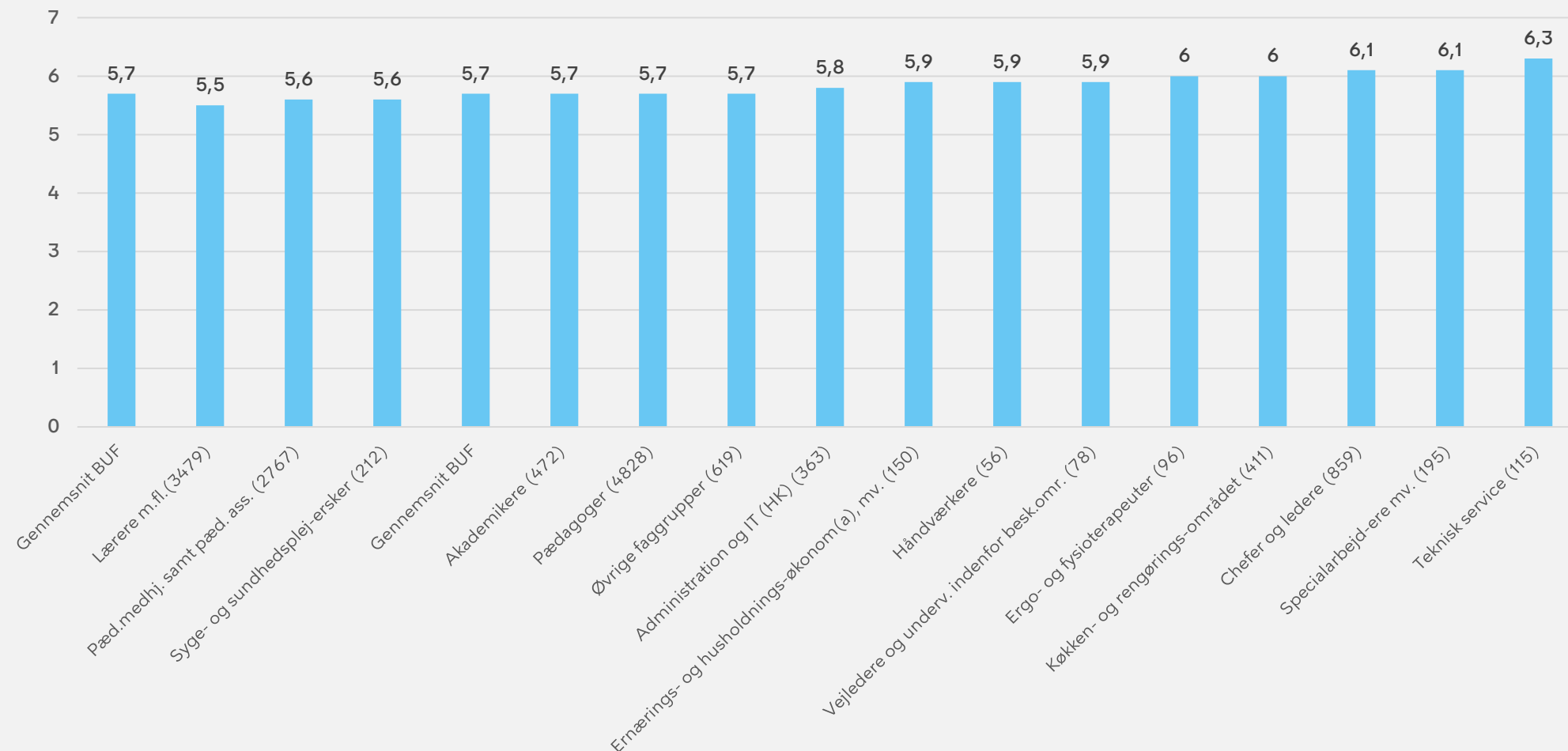
- Resultater fordelt på enhedstyper
- Resultater fordelt på faggrupper
- Spredning i trivslen på arbejdspladserne
- Håndtering af krav i arbejdet
- Psykologisk tryghed
- Tilknytning til arbejdspladsen
- Krænkende adfærd herunder vold/trusler
- Opfølgning på TU25

TU25

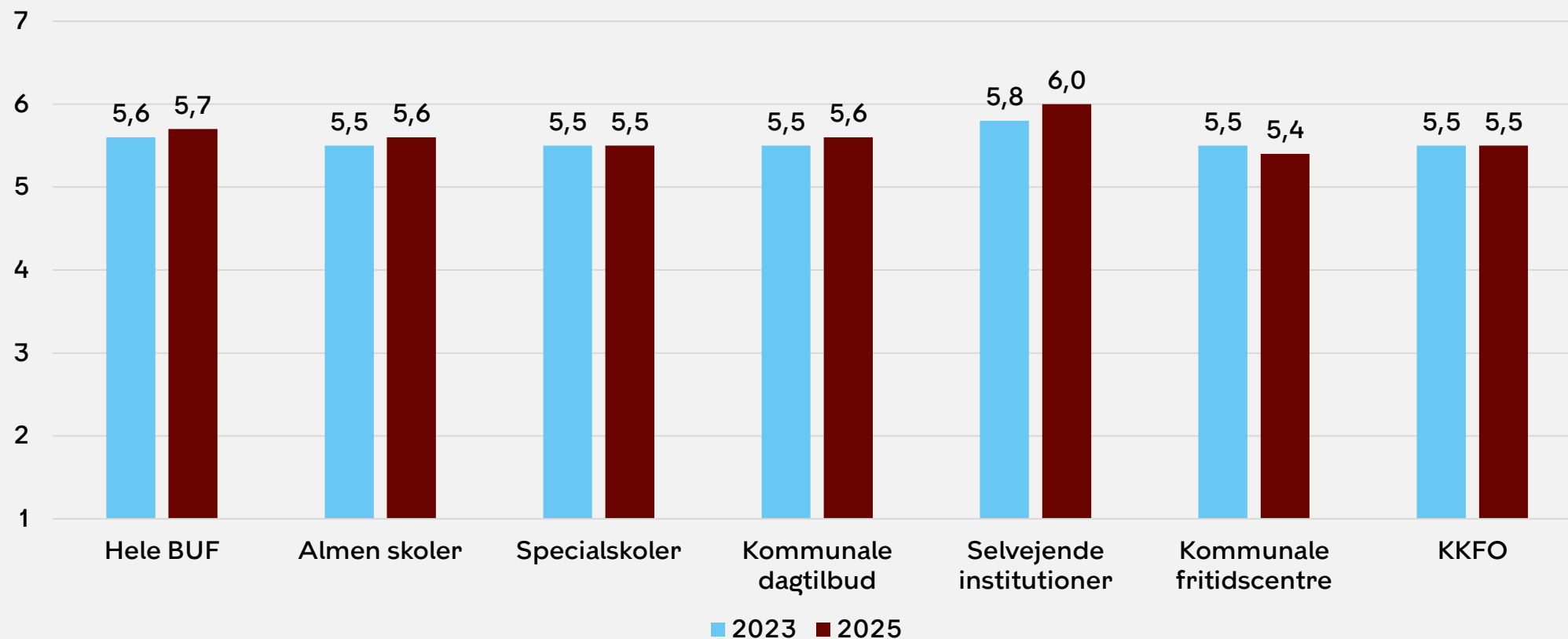
|

Din trivsel tæller

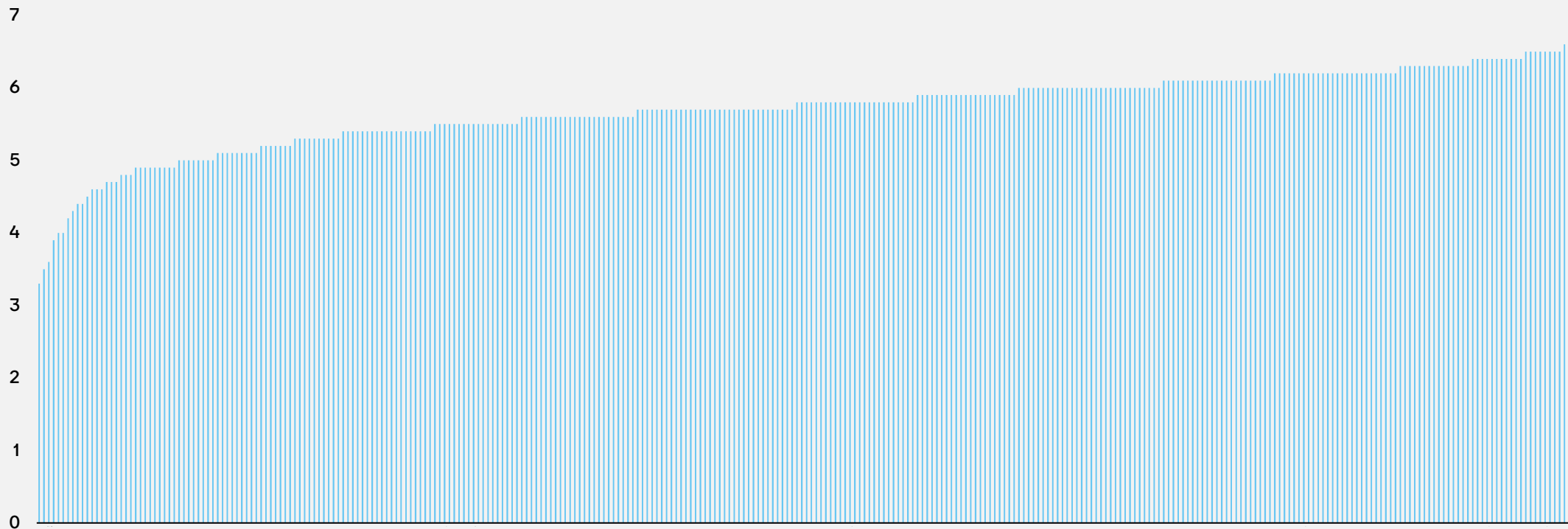
Trivsel og motivation fordelt på faggrupper



Generel trivsel og motivation



Spredning i generel trivsel og motivation: Kommunale og selvejende daginstitutioner



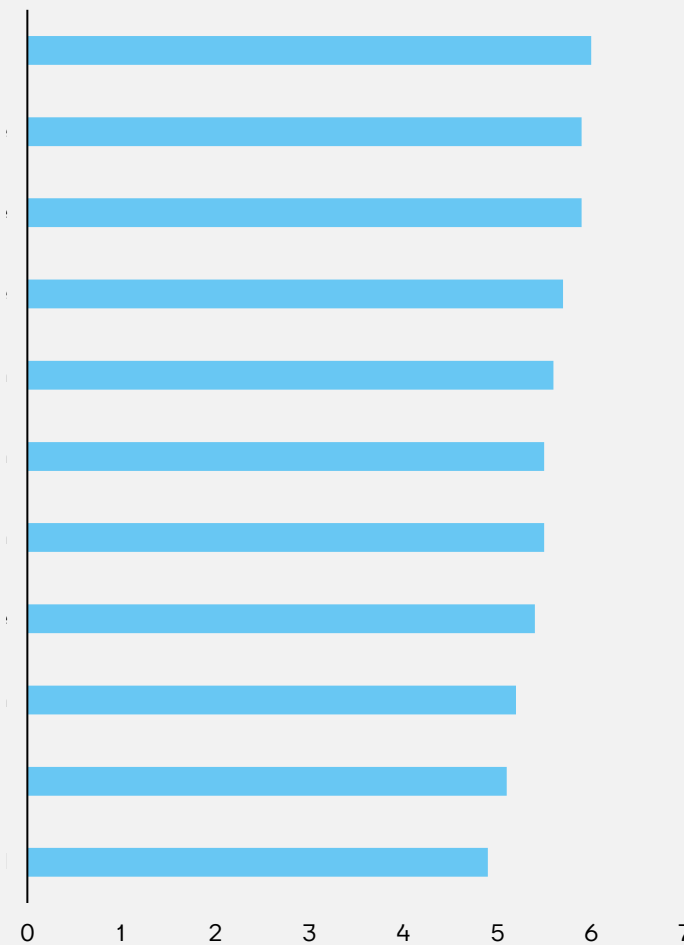
Spredning i generel trivsel og motivation

Almen- og specialskoler

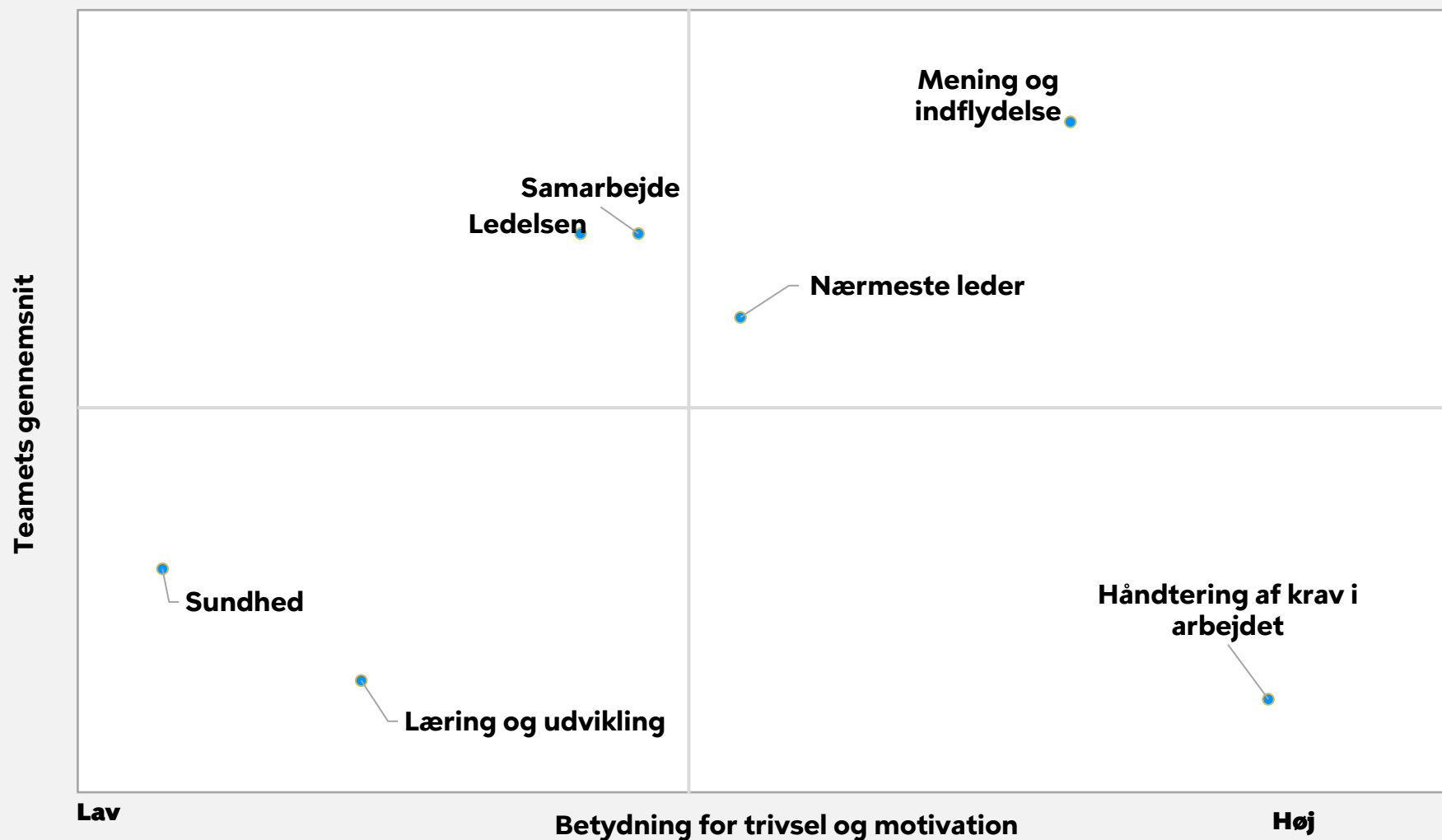
Almenskoler



Specialskoler

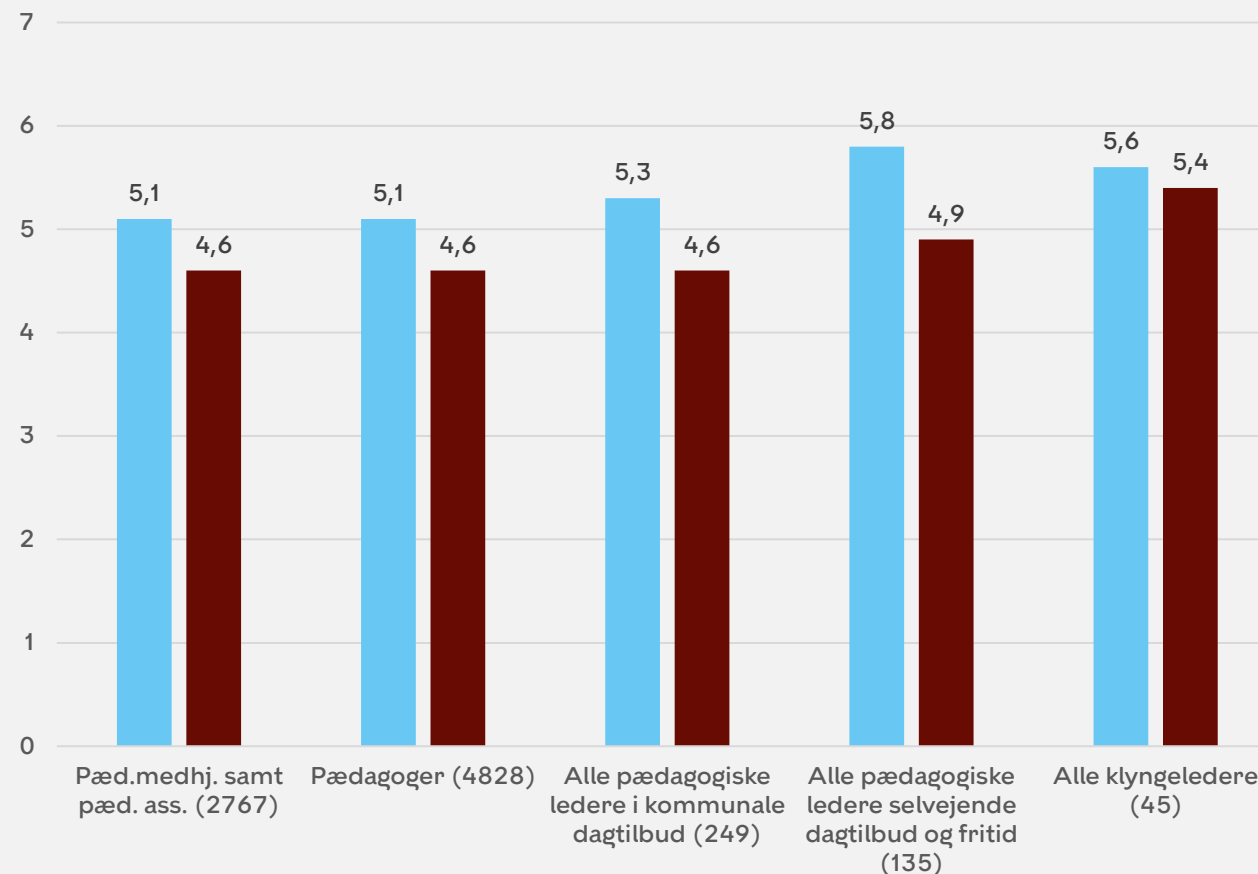
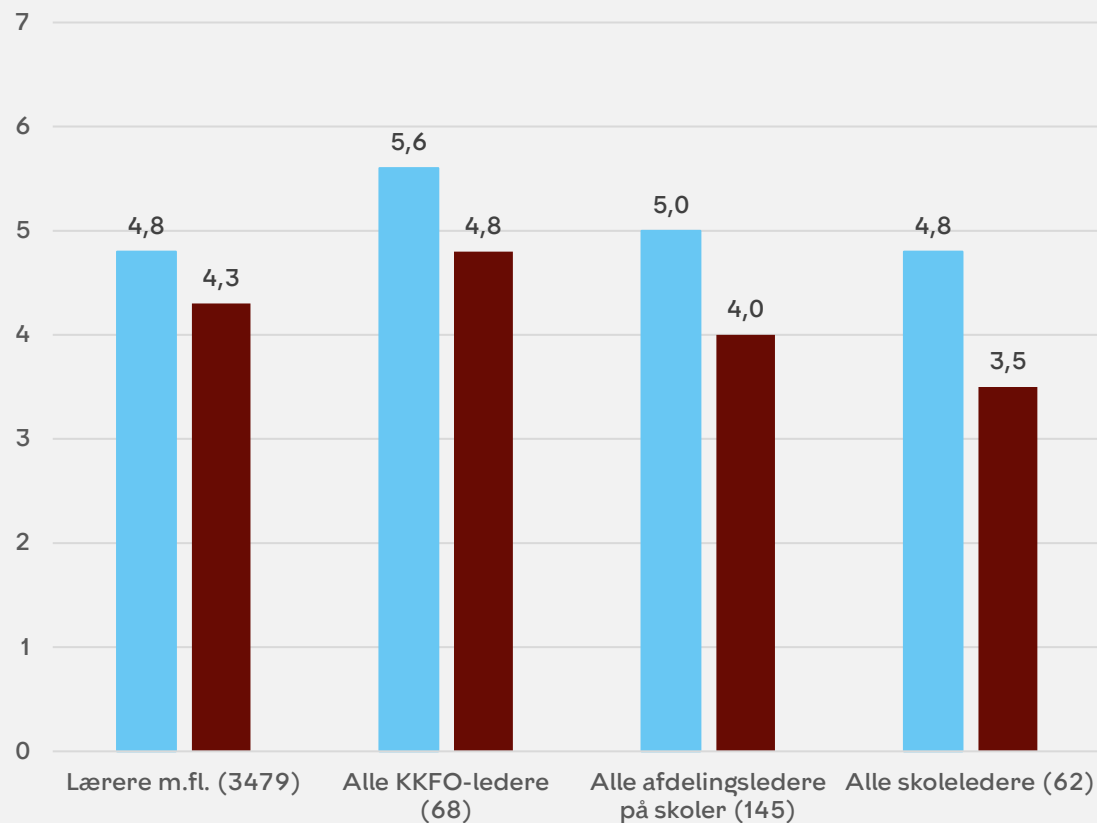


Mening og indflydelse samt Håndtering af krav har størst betydning for trivsel og motivation



Udvalgte spørgsmål fra temaet "håndtering af krav i arbejdet"

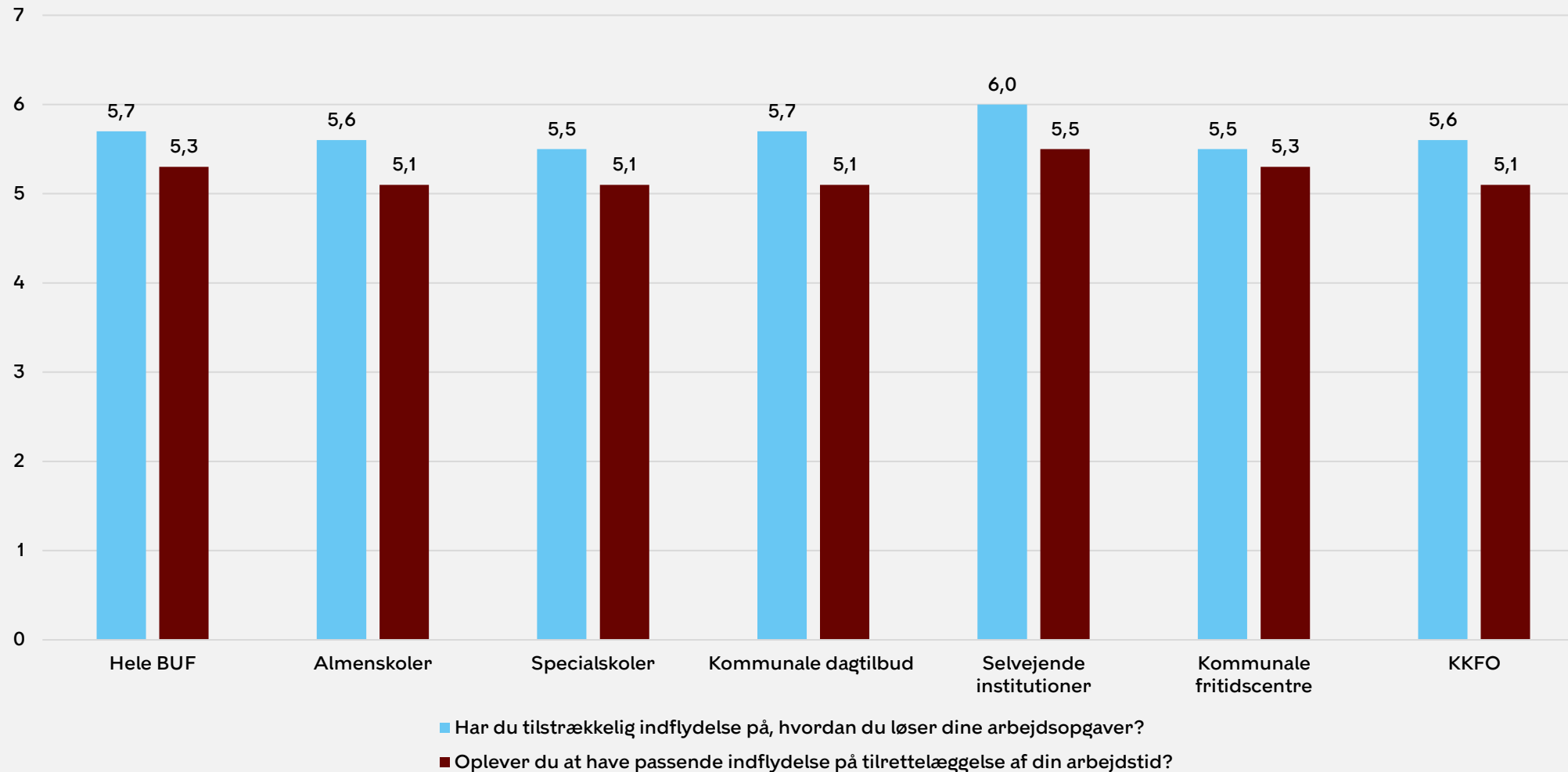
fordelt på faggrupper i skoler og dagtilbud og klub



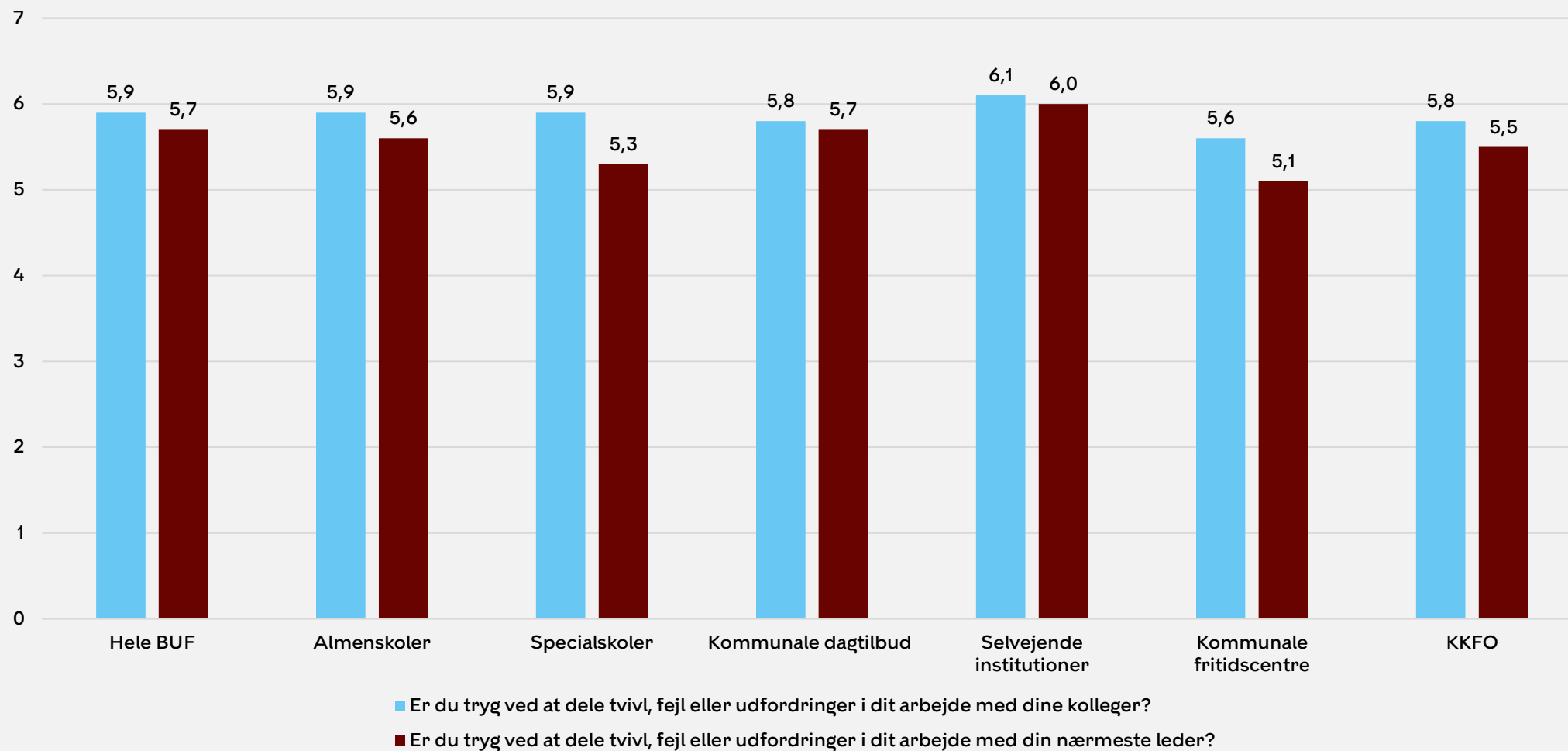
■ Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?

■ Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?

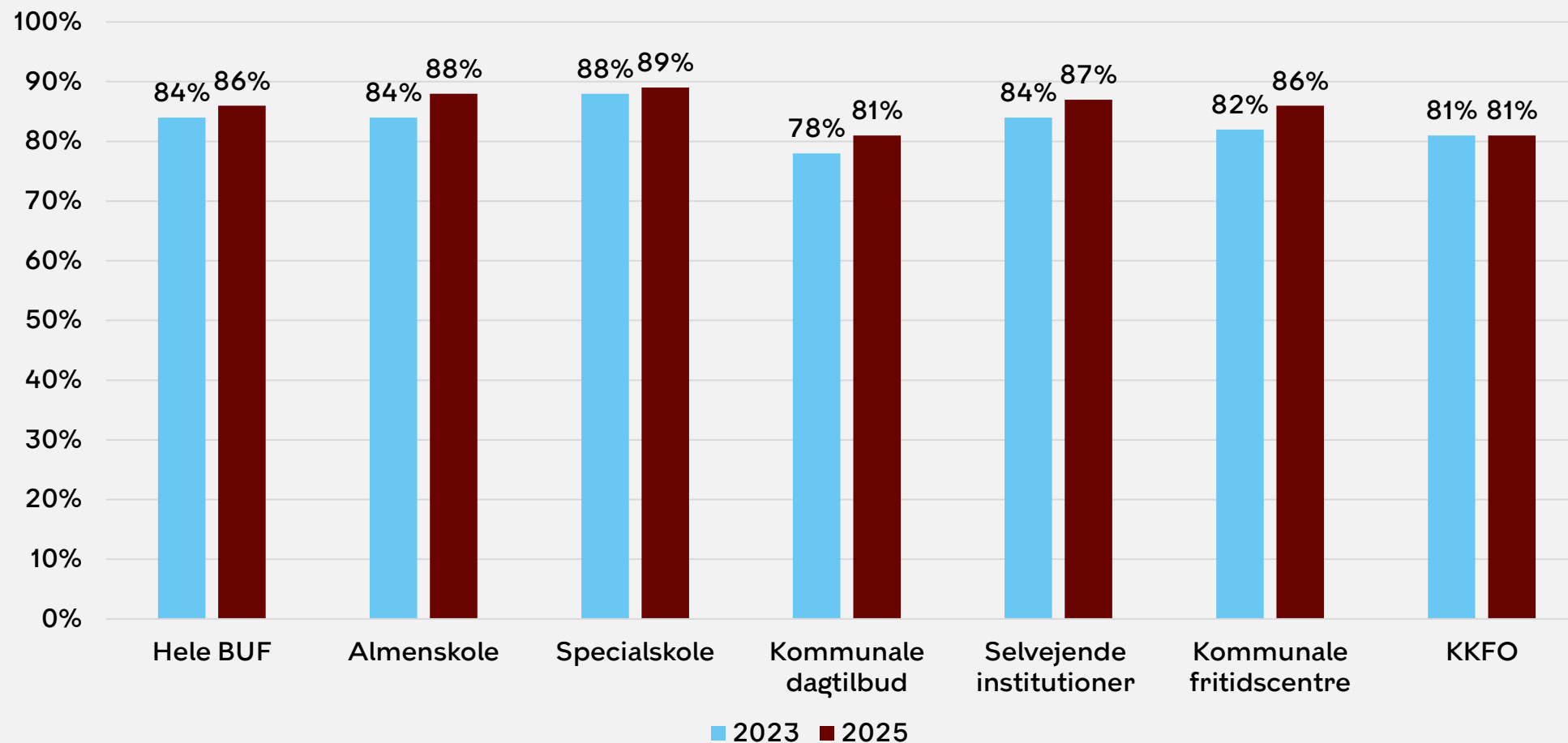
Indflydelse fordelt på enhedstyper



Psykologisk tryghed

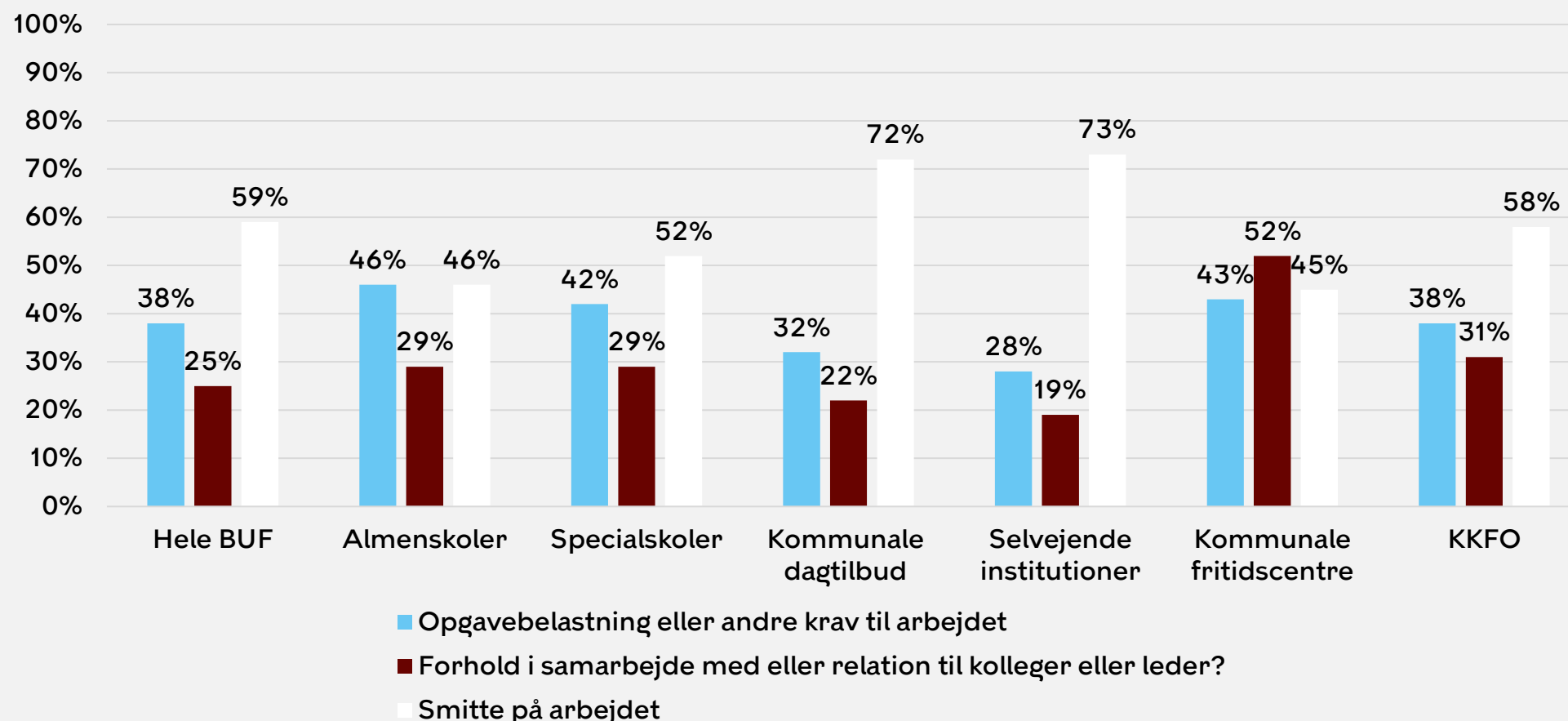


Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?

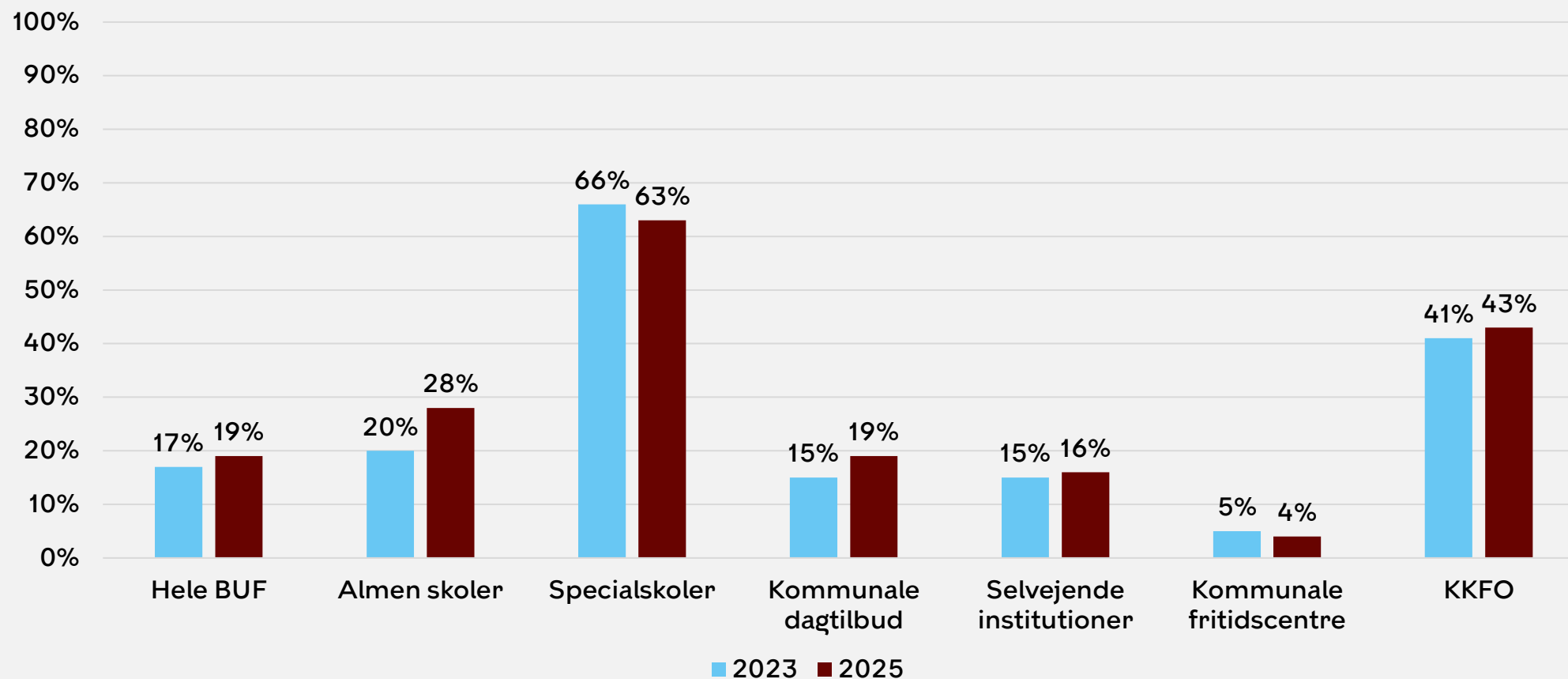


Primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær

Fordeling blandt de medarbejdere (29 % i hele BUF), der har svaret ja til, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær det seneste år.

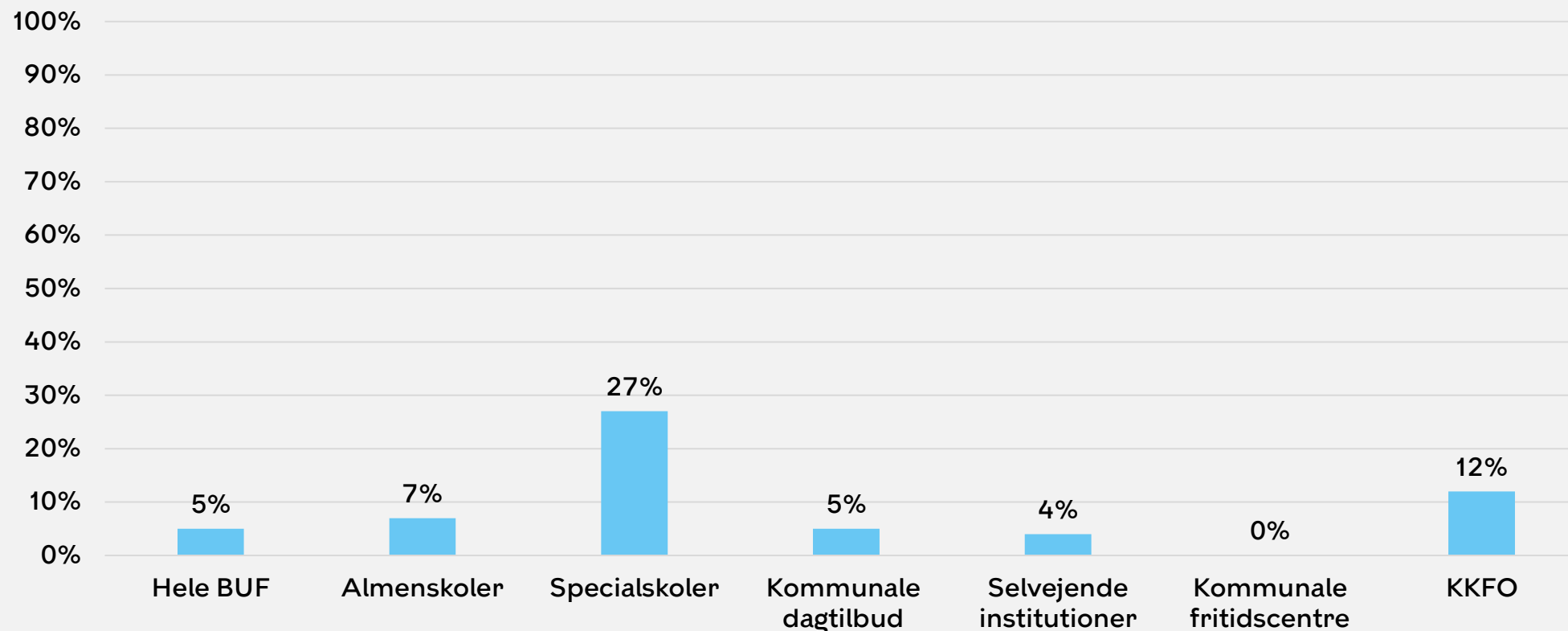


Fysisk vold fordelt på enhedstyper



Figuren viser andelen af medarbejdere på de forskellige enhedstyper, der svarer, at de har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder.

Fysisk vold oplevet dagligt eller ugentligt fordelt på enhedstyper



Figuren viser andelen af medarbejdere på de forskellige enhedstyper, der svarer, at de har været udsat for fysisk vold dagligt eller ugentligt. Der ses som forventet en stor overrepræsentation af hyppig vold på specialskoler.

Opfølgning på TU25

Forvaltningen

- HR i BUF har drøftet kritiske resultater på arbejdspladser med relevante chefer.
- HovedMED orienteres om resultaterne d. 7 maj
- Opfølgning på skole- og klyngeledermøder i områderne
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED d. 18. juni
- HovedMED sætter fokusområde for arbejdsmiljøet 2026-27, bl.a. med afsæt i TU25

Alle arbejdspladser

- Resultater drøftes i ledelsesgruppen
- Resultater drøftes i LokalMED/Trio, der vurderer:
 - hvilke forhold, der skal følges op på
 - hvordan/hvornår resultaterne præsenteres og drøftes med den samlede medarbejdergruppe (det sikres, at alle ansatte kender relevante retningslinjer for krænkende adfærd m.v.)
 - hvornår forældre/skolebestyrelse orienteres om resultater og igangsatte/planlagte handlinger
- LokalMED/Trio indarbejder relevante tiltag i revideret APV, senest d. 30. juni 2025.

TU25



Din trivsel tæller



Møde i HovedMED den 7. maj 2025

- Orientering fra BUU v. Rikke Clausen Hasenfuss





Budget 2026

- På BUU-mødet den 23. april skulle udvalget godkende effektiviseringer og finansiering af udløb i udvalgets budgetforslag for 2026.
- For at opfylde ØU's krav skulle udvalget finde nye effektiviseringer for 24,4 mio. kr. i 2026.
- Med udgangen af 2025 udløber der bevillinger for 182,7 mio. kr., og udvalget skulle beslutte, hvilke bevillingsudløb der er relevante at videreføre.
- Forvaltningen fremlagde et budgetforslag med tre effektiviseringer for i alt 27,3 mio. kr. og varig finansiering af udløbet til den centrale klageenhed på 2,9 mio. kr.





Effektiviseringsforslag

'1. behandling af budgetforslag 2026'

Forslag til opfyldelse af effektiviseringskrav		2026	Varig
1.1	Mindreforbrug på fritidsordninger	-16,9	-16,9
1.2	Mindreforbrug på dagplejen	-9,8	-10,0
1.3	Samlokalisering af KKFO på Damhusengens Skole	-0,6	-1,3
Samlede effektiviseringsforslag		-27,3	-28,2
Bevillingsudløb der finansieres med budgetforslaget			
Central Klageenhed i BUF		2,9	2,9
Hovedtotal		-24,4	-