

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 18.6.2025
Tid:	KL. 09.00-11.00
Sted:	Hovedkassen 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), Frida Henriques Altmann (områdechef) og Christina Haahr Bach (ungechef) Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF - 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 Schrøder (DSR), Marianne Alberts (AMR selvejende), og Martin Kragballe A Rasmussen (LFS) Fra forvaltningen: Louise Werner Gielsager, Carmen Mirea Robrahn
Afbud:	Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Marica Kljucaric Hansen (selvejende klyngeleder, BUPL ledersektion)

DAGSORDEN HOVEDMED

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst ved Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.15 10 min	Temamøder om indflydelse , herunder kort evaluering af seneste 5 tema møder samt input til fjerde og sidste temamøde i toårsprogrammet om indflydelse i arbejdet. Ved Nina Hemmersam	Drøftelse	Bilag 1: AMK oplæg temamøde om TU25 og indflydelse som løftestang Bilag 2: Mentimeterop-samling fra temamøder om TU25 og indflydelse som drivkraft
3	09.15-10.00 45 min	Arbejds miljødrøftelse ved Nina Hemmersam 1. Arbejds miljøredegørelse 2024 tages til efterretning 2. Status på arbejds miljøfokus: Indflydelse i arbejdet 3. Hvilket overvejelser har HovedMED med henblik på fremadrettet fokus	Drøftelse	Bilag3 Arbejds miljøredegørelse 2024 Bilag 4: TU 25 BUF Hovedrapport Link: Indflydelse i arbejdet MED og Trio i BUF
4	10.00-10.15 15 min	Ytringsfrihed for medarbejdere og ledere i BUF, herunder: • Hyrdebrev til alle medarbejdere i BUF. Behandles i BUU d. 18. juni. Ved Tobias Børner Stax	Orientering	Link til Hyrdebrev:

		- Faktuel opdatering af Vejledning om ytringsfrihed 2017 ved Nina Hemmersam - Opgave fra HovedMED til MED organisationen. Ved forpersons-kabet		Opfølgning på medlemsforslag i BUU om hyrdebrev angående ytringsfrihed i Københavns Kommune Link til vejledning om Ytringsfrihed: Ytringsfrihed i Børne- og Ungdomsforvaltningen Bedst Sammen
5	10.15-10.30 15 min	Orientering fra BUU , herunder - Orientering om budgetnotat om fastholdelse og rekruttering, bliver behandlet i BUU d. 18. juni ved Nina Hemmersam - Faglighedsdrøftelse om kvalitetsudvikling på dagtilbudsområdet 2025. Ved Gitte Lohse	Orientering	Link: Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune Link: Faglighedsdrøftelsen om kvalitetsudviklingen på dagtilbudsområdet 2025 i Københavns Kommune
6	10.30-10.40 10 min	Implementering af organisationsændringer , herunder - Implementering af ressortændringer ved Rikke Clausen Hasenfuss - Proces frem mod ny områdestruktur ved Nina Hemmersam	Orientering	
7	10.40-10.55 15 min	Diverse ved Tobias Børner Stax Udsættelse af Fælles sygefraværspolitik til høring i HovedMED - Orientering om KK værdigrundlag, godkendt af BR : Opfølgning på medlemsforslag om værdigrundlag for Københavns Kommune Københavns Kommune. Adgang til Ugens Lederopgave for medlemmer af HovedMED	Orientering	
8	10:55-11:00 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

PUNKTER TIL HOVEDMED D. 24.9. 2025

Arbejdsmiljødrøftelse fortsat: Fastsættelse af tema for 2026 og 2027

REFERAT

Punkt 1: Velkomst

Ingen bemærkninger til dagsordenen.

Punkt 2: Temamøder om indflydelse

Janne På vegne af kontaktudvalget: Temamøderne har fået positive tilbagemeldinger fra de tillidsvalgte. Der har været sammenhæng i møderne i Toårsprogrammet, som har været forskellige, men byggede godt oven på hinanden.

På temamøderne d. 13, 14. og 21. maj om *Trivselsundersøgelsen 2025 og indflydelse som drivkraft* har der været gode tilbagemeldinger. Arbejdsmiljø København var gode, og man fik noget med hjem. Det var muligt at dukke op på alle møder, da det var brugbart for alle. Det var også godt at se mentimeterresultaterne, der giver et overblik over, hvad der rør sig. Det eneste var, at der på mødet for de administrative og bydækkende skulle have været stærkere fokus på disse faggrupper/arbejdspladser i oplæggene.

Christina Det var et godt møde, men at der skal være en tydeligere kommunikation omkring hvad, der er tiltænkt de administrative og bydækkende.

Kate Det var konkret og brugbart med drøftelser, man kunne tage med hjem.

Frida Det var en god hjælp til de ledere, der havde haft en lav score.

Martin fremhævede, at mentimeter-målingen viser et klart mønster: Når vi taler indflydelse, handler det meget om, *hvor* man har indflydelse. Hvor går jeg hen i organisationen?

Nina Det tager tid at få fokusområdet ud i organisationen. MED-sekretariatet foreslår, at møderne i november har som formål at binde sløjfe på temaet for HovedMEDs arbejdsmiljøfokus 2024 og 2025 og præsentere den kommende kompetencepakke om indflydelse, som indeholder praksisnære værktøjer til gode dialoger om indflydelse på arbejdspladsen og andre temaer omkring indflydelse. Arbejdsgruppen inviteres til en videre snak om dette.

En kompetencepakke er et samlet digitalt materiale, bestående af moduler med viden, værktøjer og procesunderstøttelse. Man kan tage moduler ud, alt efter hvad behovet er på den enkelte arbejdsplads. Dette materiale er henvendt til alle faggrupper/arbejdspladser og forventes klar med udgangen af 2025. Hvis man vil arbejde mere med indflydelse, er det muligt at søge midler fra indflydelsespuljen (11 mio. kr. årligt 2024-2028). Puljen er brugt op for i år, men der kommer ny søgerunde i januar 2026.

Punkt 3: Arbejdsmiljødrøftelse

Nina startede drøftelsen med at præsentere data og hovedkonklusionerne fra Arbejdsmiljøredegørelsen 2024. Ninas oplæg: *Arbejdsmiljødrøftelse i Hoved, BUF 2025* er vedhæftet i referatet

Drøftelse i mindre grupper:

- Hvordan er det gået med toårsprogrammet?

- Hvilke tegn er der på, at indflydelse har vundet indpas som tema i organisationen?
- Med afsæt i TU25 og Arbejdsmiljøredegørelse 2024:
Hvilket tema ser HovedMED kunne være gavnligt i forhold til at understøtte arbejdsmiljøet på arbejdspladserne i BUF?

Opsamling på drøftelserne:

Som udgangspunkt var der enighed om, at vi er godt i gang med at fokusere på indflydelse i arbejdet på arbejdspladserne i BUF, men der er stykke vej endnu, vi er kun lige startet.

Det er godt med at toårigt fokus, da det tager tid at udmønte indflydelse, det er vigtigt af at gøre det bredt og tilgængeligt for alle. "Spejlægget" er blevet et godt fælles begreb.

Et eksempel var, at de pædagogiske ledere har været opmærksomme på indflydelse i deres læringssamtaler på dagtilbudsuddannelsen.

Derudover var det en konstatering, at arbejdspladser varierer i deres fokus på indflydelse og faggrupper har forskellige ønsker og behov. Det opleves at motivation og gejst er til stede, der hvor medarbejdere og ledere tager drøftelserne om indflydelse. Men det kræver aktivering af ressourcer og der er behov for en klar oversættelse af indflydelse, så det ikke virker som en ekstra arbejdsbyrde.

Der var overvejende enighed om at lade indflydelsesfokus fortsætte. For eksempel i kombination med konflikthåndtering eller nyansatte baseret på arbejdsmiljøredegørelse. Eller i kombineret med håndtering af krav i arbejdet baseret på i TU25. De seneste temamøder var der desuden et interessant fokus på, hvad der "spiser" indflydelse.

Det er også vigtigt at have dialogen om, grænser for indflydelse i en politisk styret organisation, derfor er flere samtaler nødvendige. Psykologisk tryghed blev desuden nævnt som et vigtigt element for indflydelsesrummet.

Nina afrundede punktet. MED sekretariatet udarbejder oplæg til fastsættelse af tema for 2026 og 2027 på baggrund af dagens drøftelser. Tages op på næste HovedMED møde d. 24. september.

Punkt 4: Ytringsfrihed for medarbejdere og ledere i BUF

Tobias orienterede om, at hyrdebrevet bliver behandlet i BUU senere på dagen. Det sidste udestående er, hvad HovedMED skal gøre, og hvad det er vigtigt at bruge MED-systemet til.

Nina orienterede om, at det grundlæggende indhold ikke er ændret i ytringsfrihedsvejledningen, der kun er ændret faktuel (forældede links og lign.).

Kate delte, at områdechefgruppen har reflekteret meget over drøftelse på sidste HovedMED møde. Vi tager det alvorligt og vil gerne være med til at løse problemerne. Man må altid gerne ringe til en områdechef.

Jan fremhævede at LFS ikke har erfaret en ytringsfrihedskrise. Men der vil altid være steder, hvor man kommer til at træde ved siden af. Når vi har henvendt os til ledelsen, er det altid blevet løst. De ledere, der er gået længere end det, de må, har forstået det. Alle kan begå fejl, og MED-organisationen skal være omdrejningspunkt for, hvordan vi finder løsninger.

Frida De faglige organisationer og ledelsesstrengen er gode til at finde fælles løsninger i konkrete sager. Vi tog det også alvorligt, det I kom med på sidste HovedMED møde, og vi har inviteret til et samarbejds møde med de relevante faglige organisationer om, hvad det egentlig handler om.

Janne Det er vigtigt, at vi tager det alvorligt på flere niveauer, og at vi tager den hele vejen rundt. Vi skal sende et signal om, at vi drøfter og lever op til det i HovedMED.

Max Hvis vi skal fortsætte snakken ved det her bord, skal vi have et sprog for, hvordan vi snakker om det. Der er ikke nogen, der har lyst til at stoppe nogens ytringsfrihed. Vi er afhængige af, at folk tør, må og vil udtale sig, ellers sætter vi en prop i udviklingen. Der, hvor der er tilspidsede situationer, kan ytringer være svære, og decideret skadelige. Det er vigtigt at tage det op emne. Mit faglige bagland arbejder med, at man godt må ytre sig, men hvis de får at vide, at der er en krise, skaber det utryghed.

Jeppe tilkendegav, at usikkerheden om, om man kan sige noget, altid ligger på lur. Den bedste måde er at være præcise og konkrete, når vi taler om det.

Janne Der er en undersøgelse fra Danmarks Lærerforening om at 30% ikke oplever at kunne ytre sig. Så der er konkrete tal, man kan dykke ind i. Hvad handler om selvcensur og hvad handler om konkrete oplevelser?

Jan Vi bliver nødt til at finde ud af, hvad vi vil. Jeg oplever ikke, at skole- eller pædagogiske ledere ønsker at begrænse ytringsfriheden. Jeg mener ikke, at der er et kulturelt problem her. Kom med de konkrete sager, hvis I har noget, på en konkret leder. Det andet skaber en understrøm af en usikkerhed om, at der er noget, der er helt galt. Det vi skal stille i sigte er, at vi i fællesskab skaber psykologisk tryghed, vi skal ikke have en kollektiv ting, hvor vi siger, at ytringsfriheden er under pres.

Tobias Vi skal snakke om, hvad er HovedMED opgaven er her. Dialogen skal tages der, hvor problemerne er. Vi skal hjælpe der, hvor det er svært. Der er en risiko for, at fortællingen om den offentlige sektor *bliver* den offentlige sektor. Vores opgave er at få understøtte medarbejdere, der oplever indflydelse og motivation i deres arbejde. Vi behøver ikke komme frem til vores ståsted i dag, men vi skal vende tilbage til, hvordan vi arbejder med det.

Tanja påpegede, at man ikke skal have en tavshedskultur, så kan man aldrig få mod til at ytre sig. At sige, at der ikke er problemer, fordrer ikke diskussionen.

Johan supplerede, at man kan tale om berøringsangst. En "jeg skal klare det selv"-oplevelse, fremfor at det skal klares i fællesskab.

Tobias Vi må stå på den data vi har, psykologisk tryghed er lige blevet afdækket i trivselsundersøgelsen. Og så har vi stadigvæk et udestående om, hvordan vi tager drøftelserne i MED-systemet. Jeg vil gerne snakke med nogen af de faggrupper, der har problemerne, og bede jer om at blive konkrete. På næste møde tages en systematisk og konkret dialog, herunder hvilken dialog vi skal have i MED organisationen. HovedMED må sørge for at der bliver taget de dialoger der skal tages lokalt.

Punkt 5: Orientering fra BUU

Gitte orienterede om faglighedsdrøftelsen om kvalitetsudvikling på dagtilbudsområdet (PowerPoint-præsentation er vedhæftet referat).

Nina orienterede om udløbet på puljen om fastholdelse og rekruttering, hvorfor BUU bliver præsenteret et budgetnotat (se link i dagsorden).

Punkt 6: Implementering af organisationsændringer

Rikke orienterede om processen for implementering af ressortændringer (Power Point-præsentation er vedhæftet i referat).

June fremsatte et opmærksomhedspunkt i, at det skaber utryghed. Og at vi som afgivende forvaltning har en forpligtelse i at hjælpe vores kollegaer så godt afsted som muligt, og lave et overgangs-MED, når relevant.

Nina Det skal løses med de forvaltninger/arbejdspladser, der modtager. BUF er afgivende forvaltning.

Rikke indskød, at der er en proces og åben dialog i gang mellem forvaltningerne

Christina De forvaltninger, vi afgiver til, er meget samarbejdsvillige og vil meget gerne tæt på medarbejderne hurtigt. Der er allerede et tæt samarbejde, og UU har fx inviteret sig selv med på medarbejdermøder.

Tanja tilkendegav, at man skal lære af de her processer, og at det er et nybrud at diskutere ansættelsesvilkår. Det har været overraskende, at det overhovedet har været en diskussion. Det har skabt meget frustration.

Tobias nævnte, det er ikke hører til HovedMED, men skal diskuteres i de rigtige rum.

Nina orienterede om den nye områdestruktur, der træder i fuld kraft 1. januar. Allerede 1. september laves ændringer på chefniveau, og arbejdet går i gang med at rekruttere nye områdechefer – vi regner med, at stillinger ude i midt august.

Punkt 7: Diverse

Nina Næste udkast af sygefraværspolitikken er udsat og kommer formentlig med på september mødet.

Vedrørende Ugens Lederopgave: MED sekretariatet screener den hver uge, og tilsender HovedMED relevante opgaver på PDF-filer til kontaktudvalg.

Medarbejdersiden ønsker fuld adgang, hvilket ikke er muligt bl.a. pga. it-sikkerhed, aftalen blev at MED-sekretariatet fremover sender overskrifterne fra Ugens Lederopgave til orientering.

Punkt 8: Eventuelt og afslutning

**Arbejdsmiljødrøftelse
HovedMED
BUF
2025**

Arbejds miljøredegørelse 2024

ARBEJDSULYKKER

- Fald i antallet af registrerede arbejdsulykker på 4% fra 2023 til 2024.
- 96% af alle arbejdsulykker er uden fravær
- Flest arbejdsulykker er registreret som vold (31%), faldulykker (27%) og andre ulykker (23%).
- For arbejdsulykker uden fravær er der flest registreret som vold (84%) og andre ulykker (12%).
- Anciennitetsgruppen "Under 2 år" udgør fortsat den største andel af indberettede arbejdsulykker

SYGEFRAVÆR

- Fald på 1,1 fraværsdagsværk i pr. medarbejder i BUF 2023-2024
- 14,7 fraværsdage pr. medarbejder. Der ses fald i 8 ud af 10 overenskomstgrupper
- Fald i både kort- og langtidsfravær

KRISEHJÆLP/PSYKOLOGISK BISTAND FRA FALCK HEALTHCARE

- Fald på cirka 100 sager fra 2023 til 2024
- Pædagogerne udgør den største andel af henvendelserne til Falck Healthcare efterfulgt af folkeskolelærere og dernæst pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.
- Hyppigste henvendelsesårsager: Stress og udbændthed forløb, efterfulgt af Funktionsproblemer

ARBEJDSMILJØRÅDGIVNING FRA ARBEJDSMILJØ KØBENHAVN

- BUF har brugt 89% af timebanken i 2024, hvoraf skoler og dagtilbud står for størstedelen af det samlede timebanksbesøg
- Størstedelen af arbejdsmiljørådgivningen vedrører psykisk arbejdsmiljø.
- I Tidlig indsats har der i 2024 været et tilkøb fra 893 til 1198 forløb, hvoraf 1143 er brugt.

Trivselsundersøgelse 2025

- ❑ Overordnet positiv vurdering af ledelse, samarbejde, trivsel og motivation – største difference mellem BUF og KK ses i håndtering af krav i arbejdet
- ❑ Medarbejderne scorer højt på psykologisk tryghed, mens håndtering af krav i arbejdet er i den lave ende
- ❑ Mening og indflydelse og håndtering af krav har størst betydning for trivsel og motivation
- ❑ Sammenhæng ml. håndtering af krav i arbejdet og generel trivsel og motivation på skoler
- ❑ Sammenhæng ml. at have meningsfulde opgaver og jobtilfredshed i kommunale og selvejende daginstitutioner
- ❑ Primære årsager til sygefravær er smitte, opgavebelastning og samarbejdsforhold
- ❑ Generel stigning i fysisk vold, især på alment skoler – men fald for specialskoler
- ❑ Flest medarbejdere på specialskoler, der oplever fysisk vold på dagligt/ugentligt basis

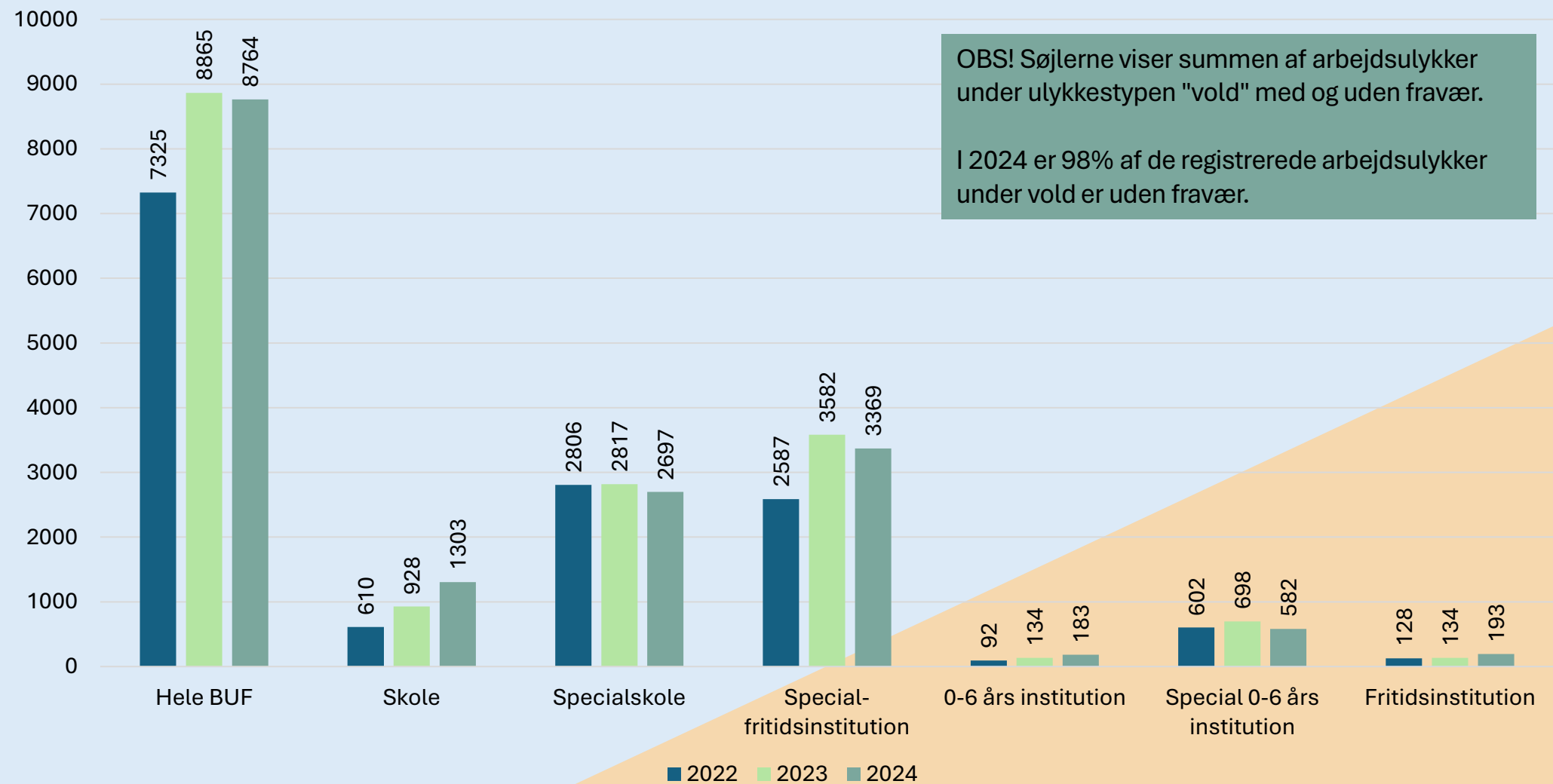
Ulykkestypen "vold" i Arbejdsmiljøreddegørelsen 2024

Tabel 6 viser, at det samlede antal af registrerede arbejdsulykker under ulykkestypen vold er steget i perioden 2022 til 2024, men er faldet med 1% fra 2023 til 2024. I 2024 er 98% (8622 ud af 8764) af de registrerede arbejdsulykker under vold uden fravær.

Tabel 6: Ulykkestypen vold fordelt på fravær, år og udvikling

Ulykkestypen vold fordelt efter fravær, år og udvikling 2022-2024	2022	2023	2024	Udvikling (%) 2022-2023	Udvikling (%) 2023-2024
Med fravær	95	109	142	15%	30%
Uden fravær	7230	8756	8622	21%	-2%
Hovedtotal	7325	8865	8764	21%	-1%

Ulykkestypen "vold" i Arbejdsmiljøreddegørelsen 2024



ARBEJDSMILJØDRØFTELSE 2025

Fokusområder fra 2015-2023

2015-2017

Kerneopgaven som motor for arbejdsmiljøarbejdet



Forandringer og arbejdsmiljø



Styrkelse af den sociale kapital



Styrkelse af medindflydelse

2017-2019

Stærke arbejdsfællesskaber



Introduktion og oplæring af nyansatte



Forebyggelse og håndtering af vold og trusler



Forebyggelse af støj og uro

2019-2021

Arbejdsfællesskaber



Fastholdelse - fra start til slut



Forebyggelse og håndtering af konflikter og voldsomme hændelser

2021-2023

Arbejdsfællesskaber



Modtagelse og fastholdelse af medarbejdere og ledere



Forebyggelse af vold, trusler og krænkende adfærd

OVERGANG TIL TOÅRSPROGRAM OG ÉT FOKUSOMRÅDE, DET SKREV HOVEDMED TIL MED ORGANISATIONEN:

Strategisk fokus for arbejdsmiljøet i Børne- og Ungdomsforvaltningen **2024-2025**

Oplevelsen af indflydelse er vigtigt for trivslen og det psykiske velbefindende blandt medarbejdere. Og det smitter positivt af på københavnerbørnenes trivsel og udvikling, at vi går glade på arbejde. Derfor sætter vi fælles i BUF de næste to år fokus på, hvordan **indflydelse** i arbejdet kan styrke trivslen i arbejdsfællesskabet.

HOVEDMED'S TOÅRSPROGRAM:

15. Maj 2024:

INDFLYDELSE I ARBEJDET

Intro til indflydelse – Festsalen på Rådhuset, 200 deltagere

13. Januar 2025:

INDFLYDELSE SOM LØFTTESTANG

Malene Friis Andersen, Scandic Sydhavnen, 400 deltagere

13.-21. maj 2025:

OPFØLGNING PÅ TU25 OG INDFLYDELSE SOM DRIVKRAFT

Arbejdsmiljø København, 5 møder à 100 pladser

Efterår 2025:

Præsentation/kvalificering af
KOMPETENCEPAKKE om indflydelse

INDFLYDELSE I BUF

Budget 24-28:

INDFLYDELSE FREMMER TRIVSLEN

PULJEMIDLER TIL SKOLER OG DAGTILBUD

11,5 mio. pr år, i fire år

Næste ansøgningsrunde: **Januar 2026**

KOMPETENCEPAKKE

- Redskaber og inspiration til alle ledere og medarbejdere i BUF
- Forventes klar december 2025
- Kvalificeres af følgegruppe sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra skole- og dagtilbud

Drøftelse i grupper 3 og 3

Status:

Hvordan er det gået med toårsprogrammet?

Hvilke tegn er der på, at indflydelse har vundet indpas som tema i organisationen?

Tema for 2026 og 2027:

Med afsæt i TU25 og Arbejdsmiljøreddegørelse 2024:

Hvilket tema ser HovedMED kunne være gavnligt i forhold til at understøtte arbejdsmiljøet på arbejdspladserne i BUF?

HOVEDMED'S ARBEJDSMILJØDRØFTELSE i BUF 2025

Status på indflydelse som fokus:
Hvordan er det gået med toårsprogrammet?

Hvilke tegn er der på, at indflydelse har vundet indpas som tema i organisationen?

Hvilket tema kunne være gavnligt i forhold til at understøtte arbejdsmiljøet på arbejdspladserne i BUF i 2026 og 2027?

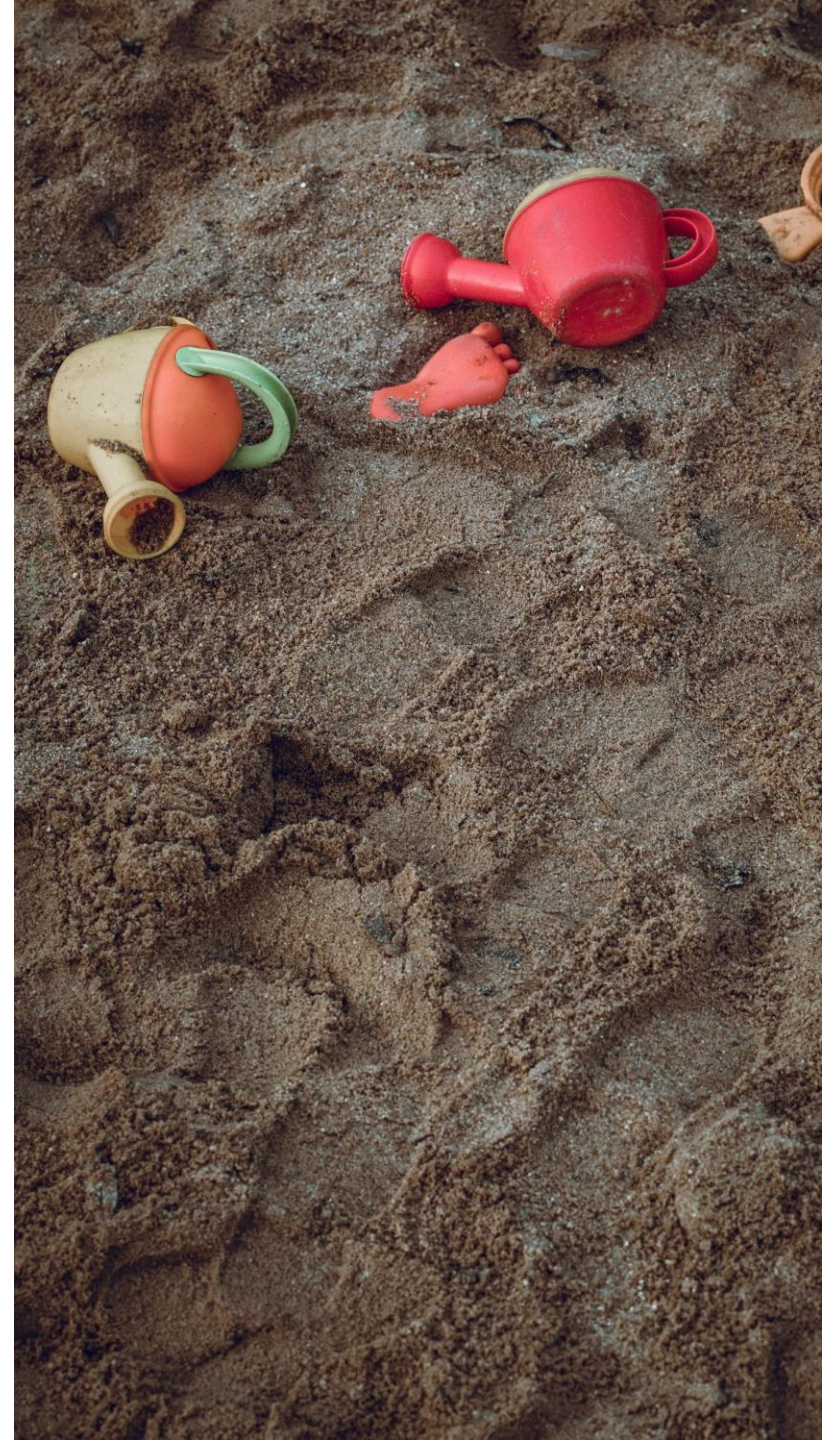
Faglighedsdrøftelsen af kvalitetsudviklingen på dagtilbudsområdet

18. juni 2025



Hovedkonklusioner

- Kvaliteten i de københavnske dagtilbud ligger ifølge tilsynet på stort set samme niveau som sidste år.
- Selvom tilsynet viser en positiv udvikling i sproglige læringsmiljøer, så er der fortsat behov for fokus på at få løftet børn med sproglige udfordringer fra treårs til femårssprogvurderingen.
- Der er behov for fokus på ”samspil og relationer mellem børn og voksne” og ”børnefællesskaber og leg” – og særligt når vi skal lykkes med at få børn i udsatte positioner med i børnefællesskaberne og med mangfoldige børnefællesskaber.
- Andelen af børn i særlige dagtilbud og basispladser ligger fortsat stabilt på 1,5% af børnene.
- Dagtilbudsledelsesuddannelsen styrker den faglige ledelse og dermed den faglige kvalitet.



Hvad giver resultaterne af den nationale undersøgelse af kvalitet i pædagogiske læringsmiljøer (EVA/VIVE) anledning til i København?

KIDS - dagtilbudsledelsesuddannelsen

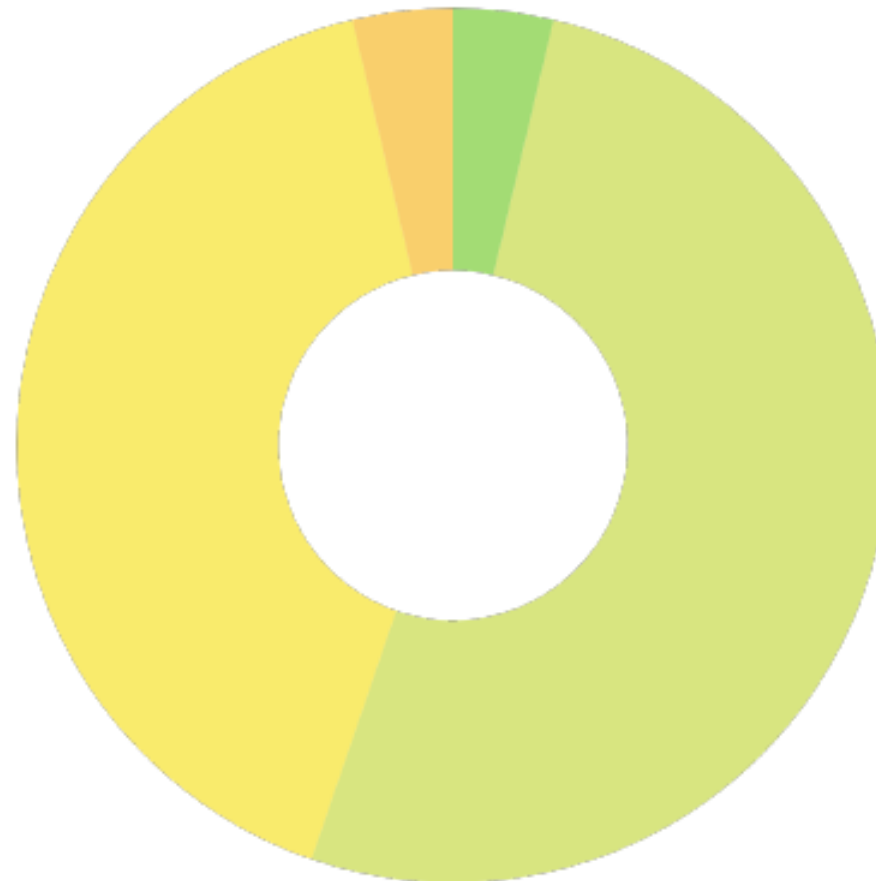
16

For alle tre overordnede områder: "Fysiske omgivelser" "Relationer" og "Leg og aktivitet"

Den nationale undersøgelse vurderer kvaliteten i de deltagende daginstitutioner (For alle tre overordnede områder: "Fysiske omgivelser", "relationer" og "leg og aktivitet") som værende af:

Fremragende kvalitet 0%
God kvalitet 9%
Tilstrækkelig kvalitet 63%
Utilstrækkelig kvalitet 28%
Ringe kvalitet 0%

Undersøgelsen bygger på en repræsentativ stikprøve af 100 kommunale daginstitutioner for 3-5-årige børn. Observationer blev gennemført på i alt 185 stuer.



Kommunens første KIDS-måling fra dagtilbudsledelsesuddannelsen 2024 omfatter 134 dagtilbud for 0-6-årige. Den har fokus på kvalitets- og ledelsesudvikling – men kan ikke sige noget om udviklingen før næste måling. Her vurderes kvaliteten i de deltagende daginstitutioner som værende af:

Fremragende kvalitet 3.7%	5 af 134 institutioner
God kvalitet 51.5%	69 af 134 institutioner
Tilstrækkelig kvalitet 41.0%	55 af 134 institutioner
Utilstrækkelig kvalitet 3.7%	5 af 134 institutioner

Procentvis score	Vurdering - Farvekode
Mere end 87,5 % til 100 %	Fremragende kvalitet
Mere end 62,5 % til 87,5 %	God kvalitet
Mere end 37,5 % til 62,5 %	Tilstrækkelig kvalitet
Mere end 12,5 % til 37,5 %	Utilstrækkelig kvalitet
0 % til 12,5 %	Ringe kvalitet

Hvad viser resultaterne af den nationale undersøgelse?

1. Generelt lav kvalitet i det pædagogiske læringsmiljø
2. Kvaliteten varierer betydeligt – både mellem og inden for daginstitutioner
3. Udfordringer i arbejdet med relationer og børnefællesskaber
4. Leg og aktivitet er et udviklingsområde
5. Indendørs fysiske rammer er ofte utilstrækkelige
6. Begrænset støtte til børn i udsatte positioner
7. Betydelige forskelle i rammeforhold
8. Behov for udvikling og differentieret indsats



De seks indsatsområder som den nationale undersøgelse identificerer - i København

1. **Fokuseret indsats hvor kvaliteten er lavest:**

Med det pædagogiske tilsyn arbejder forvaltningen målrettet med at identificere, igangsætte og evaluere forbedringstiltag i institutioner, hvor kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer er lav.

2. **Tilsyn og opfølgning:**

Vi har i København et meget systematisk og grundigt pædagogisk tilsyn og den bydækkende tilsynsenhed har bekræftet uvildigheden i tilsynet.

3. **Personaleressourcer:**

København arbejder målrettet med rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af pædagogisk personale i dagtilbud, særligt ift. uddannelse af meritpædagoger.

4. **Kompetenceudvikling:**

Med bl.a. kompetencepakker til dagtilbuddene prioriterer forvaltningen praksisnær kompetenceudvikling for hele medarbejdergruppen i dagtilbuddet med udgangspunkt i de lokale behov.

5. **Faglig ledelse:**

Dagtilbudsledelsesuddannelsen styrker ledernes kompetencer indenfor faglig ledelse ift. at: "1) Fastsætte en faglig retning, 2) Indhente faglig viden og 3) Aktivere faglig viden".

6. **Evalueringskultur:**

fra intention til praksis – Under dagtilbudsledelsesuddannelsen træner ledere og medarbejdere at anvende KIDS og pædagogisk analyse, der er konkrete pædagogiske redskaber til at arbejde med kvalitetsudvikling og evaluering i praksis.

Hvad peger KIDS i ledelsesuddannelsen på, at vi skal arbejde med?

Det kræver god eller fremragende kvalitet, hvis dagtilbuddene skal gøre en positiv forskel for børn i udsatte positioner. Følgende tendenser viser sig i data:

- I "*Fysiske omgivelser*" ses en forskel på ude til inde-rum. Legepladserne trækker gennemsnittet op, mens læringsmiljøerne indenfor med fordel kan forbedres.
- I "*Relationer*" ses en forskel fra voksen-barn til barn-barn-relation. De voksne er gode i den direkte kontakt med børnene, men kan blive bedre til at inddrage børn i udsatte positioner og understøtte relationer mellem børnene.
- I "*Leg og aktivitet*" ses en forskel fra aktiviteter til lege. Der er mange gode planlagte aktiviteter – særligt i formiddagsstunden, mens børnenes lege ikke altid har de bedste betingelser.

Hvad gør forvaltningen nu?

- Forvaltningen har udarbejdet en dialogpakke til dagtilbudslederne med opsummering af resultater og refleksionsspørgsmål til brug lokalt, i dialogen med forældre og til brug i dialogen mellem dagtilbud og områdeledelse.
- Opfordrer dagtilbuddene til at sætte fokus på egne data (tilsyn, KIDS, sprogvurderinger mv.), så undersøgelsen bruges til at skærpe opmærksomheden på egen praksis.
- Mulighed for yderligere drøftelse på dialogmødet mellem BUU og forældrebestyrelserne eller de områdevisе dialogmøder i efteråret.



Baggrundsbilag

Hvad viser resultaterne af den nationale kvalitetsundersøgelsen?

1. Generelt lav kvalitet i det pædagogiske læringsmiljø

- Kun 9 % af de observerede stuer vurderes til at have *god* kvalitet.
- 63 % vurderes til *tilstrækkelig* kvalitet, mens 28 % vurderes til *utilstrækkelig*.
- Ingen stuer vurderes til *fremragende* kvalitet.

2. Kvaliteten varierer betydeligt – både mellem og inden for daginstitutioner

- 27 % af institutionerne har forskellig kvalitetsvurdering på de to observerede stuer.

3. Udfordringer i arbejdet med relationer og børnefællesskaber

- 20 % af stuerne vurderes til *god* kvalitet i arbejdet med relationer.
- Omkring halvdelen af stuerne mangler anerkendende samspil mellem personale og børn.
- Irettesættelser er udbredt på halvdelen af stuerne, og støtte til børnefællesskaber er begrænset.

4. Leg og aktivitet er et udviklingsområde

- 76 % af stuerne støtter sjældent eller af og til børns leg aktivt.

5. Indendørs fysiske rammer er ofte utilstrækkelige

- Kun 5 % af stuerne har *god* kvalitet i de indendørs fysiske omgivelser.
- Der mangler klargjorte legeområder og rolige steder til fordybelse.
- Udendørs legepladser vurderes generelt højere, med 50 % i *god* eller *fremragende* kvalitet.



Hvad viser resultaterne af den nationale kvalitetsundersøgelsen?

6. Begrænset støtte til børn i udsatte positioner

- 65 % af stuerne støtter sjældent eller af og til disse børns deltagelse.
- Personalet peger på manglende kompetencer, støtte og ressourcer som barrierer.

7. Betydelige forskelle i rammeforhold

- Normeringen varierer markant – fx har nogle stuer under 4 børn pr. medarbejder, mens andre har 11 eller flere.
- Der er stor variation i, om uddannede pædagoger er til stede – fx er der på enkelte stuer op mod 50 børn pr. pædagog.
- Tilstedeværelse af pædagog om eftermiddagen hænger positivt sammen med kvaliteten.

8. Behov for udvikling og differentieret indsats

Rapporten peger på seks udviklingsområder:

1. Sensitive og anerkendende samspil med børn.
2. Støtte til børnefællesskaber.
3. Deltagelsesmuligheder i leg.
4. Styrkelse af børns perspektiver i aktiviteter.
5. Støtte til børn i udsatte positioner.
6. Udvikling af fysiske rammer indendørs.



HovedMED den 18. juni 2025



- *Status på ressortændringer*
v. Ressourcedirektør Rikke Clausen Hasenfuss

2. Ressortændringer

BORGERRÅDGIVER

INTERN REVISION

Sammenlægning
af Intern Revision og
Borgerrådgiver

ØKF

KFF

TMF

BIF

BUF

SUF

SOF



Tværgående
samarbejde internt
i kommunen



En indgang
til kommunen
via Borgerservice



Styrke udnyttelsen
af digitale muligheder



Styrket brugerfokus
og mere politisk
ejerskab til de concern-
fælles løsninger



Ændret ansvars-
fordeling for drift og
brug af byens rum

Herunder én
bemandet legeplads
fra BUF



En mere samlet
erhvervsindsats



En mere samlet
ungeindsats



Flyt af specialunder-
visning for voksne



Samlet syge- og
hjemmepleje



Sammenhængende
social- og
beskæftigelsesindsats

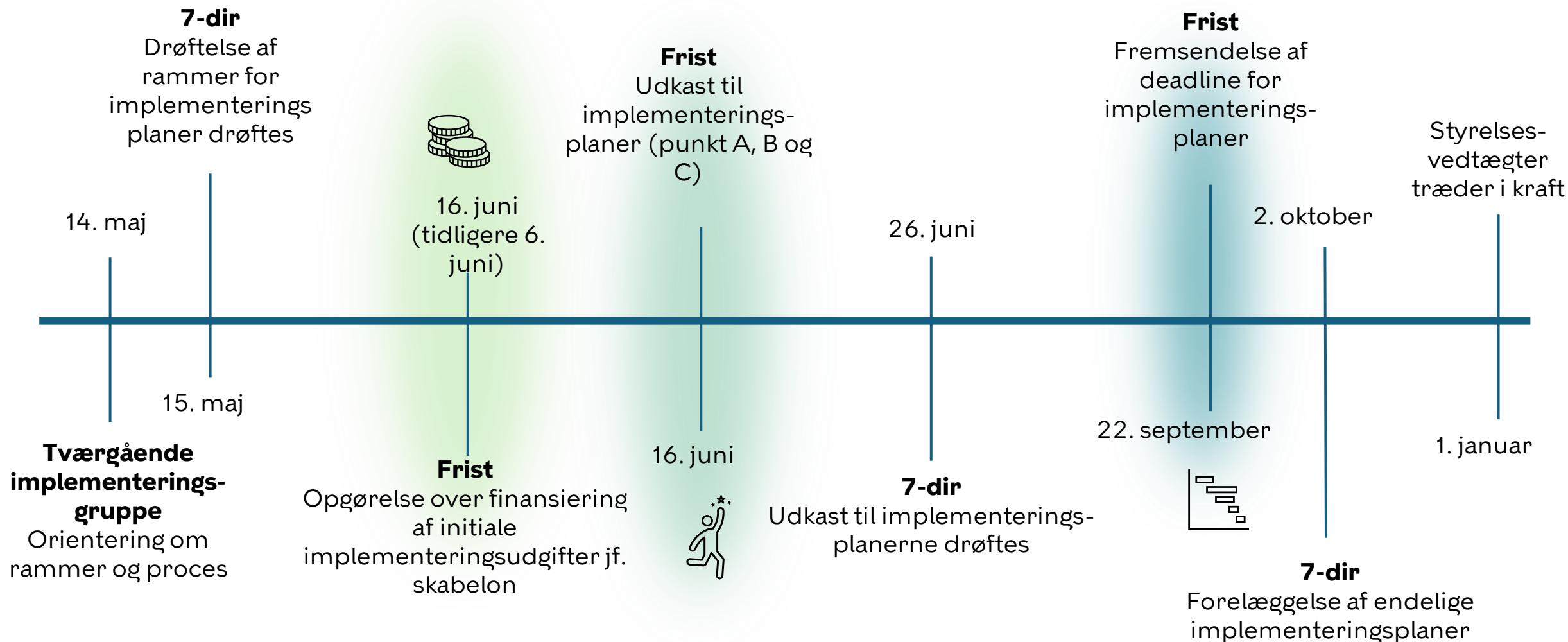
Fremgår ikke af Ressorttaftalen

Kort om implementering

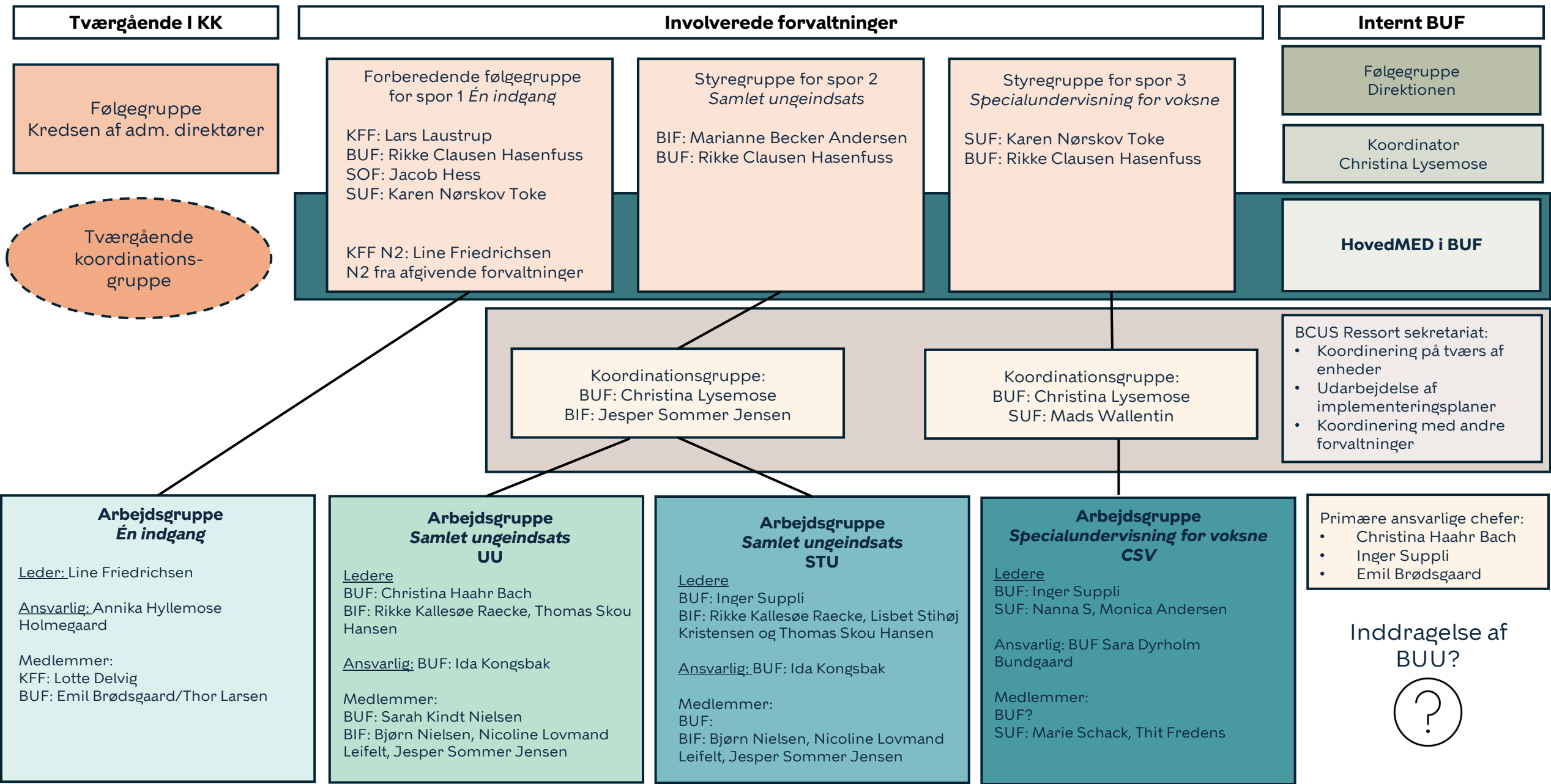
- Ressortændringerne skal implementeres med en beslutning om ændring af kommunens styrelsesvedtægt med virkning fra 1. januar 2026.
- Forvaltningerne skal på baggrund af aftalen udarbejde implementeringsplaner for de enkelte ressortflyt frem mod efteråret 2025.
- Kredsen af administrerende direktører fungerer som Følgegruppe.
- Det forventes, at de involverede forvaltninger etablerer en organisering mellem sig, der håndterer ressortflyttet og implementeringsplanerne.
- Der er med OFS 2024-2025 afsat en ramme på 25 mio. kr. på service til initiale implementeringsudgifter ifm. ressortændringerne.
- 7,8 mio. kr. er allerede øremærket til nedsættelse af en specialiseret task force under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Der resterer derfor 17,2 mio. kr. til finansiering af yderligere initiale implementeringsudgifter ifm. ressort.
- De involverede forvaltninger vurderer behovet for initiale implementeringsudgifter.
- Ressortsekretariatet udarbejder på baggrund af budgetønsker en fælles sag til Økonomiudvalget mhp. behandling forventeligt den 12. august 2025.



Tværgående KK procesplan og frister



Styringsmodel



Status på processen



BUF har sammen med de modtagne forvaltninger lavet en organisering, der tager sig af ressortskiftet og implementeringen.



BUF har afholdt styregruppemøder med KFF, BIF og SUF om de respektive ressortflyt.



Udkast til implementeringsplaner er udarbejdet med fokus på målbillede, succeskriterier og fakta om opgaven, der skal flyttes.



Der udestår forsat konkret afklaring af økonomi, it og kapacitet samt af HR-processer.



Næste skridt er, at forvaltningerne fortsætter dialogen og udarbejder en plan for det videre arbejde i efteråret 2025.

Inddragelse af HovedMED

Det er ikke fastlagt tværgående retningslinjer for inddragelse af HovedMED.

Det er op til forvaltningerne at tilrettelægge en MED-proces, der inddrager medarbejderne i udmøntningen af den nye ressortfordeling.

Proces og organisering af MED-organisering beskrives i implementeringsplanen.

ØKF foreslår, at implementeringsplanerne MED-behandles i de respektive forvaltninger forud for forelæggelse for de stående udvalg (september 2025) og igen ultimo 2025.

