

MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 24.9.2025
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), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvejende klyngeleder, BUPL ledersektion), Frida Henriques Altmann (områdechef) Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF - næstforperson), Johan Larsen (AMR), Katrine Fylking (KLF), Kirsten Løth (LFS), Kim Bach (FOA 1), Tania Karpatschof (AC), Kristine Bjerregård (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS) og Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Jørgen Hjartan Skjoldnæs (HK) Fra forvaltningen: Louise Werner Gielsager
Afbud:	Marianne Alberts (AMR), Christina Haahr Bach (ungechef), Kate Obeid, (områdechef), June Andersen (HK),

DAGSORDEN HOVEDMED

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst ved Tobias Børner Stax	Orientering	
2	9.05-9.10 5 min.	Opfølgning på dialoger om ytringsfrihed ved Tobias Børner Stax	Orientering	
3	09.10-09.30 20 min	Sygefraværspolitik til høring i HovedMED ved Nina Hemmersam	Drøftelse	Bilag 1: indstilling til HovedMED Bilag 2: Forslag til Københavns Kommunes sygefraværspolitik
4	9.30-9.50 20 min	Arbejdsmiljødrøftelse: Fastsættelse af tema for 2025-27, ved MED-sekretariatet - Hvordan kan indflydelse i arbejdet fortsætte som fokus? - Hvad skal det konkrete mål være, så det giver mening på alle arbejdspladser i BUF? Og hvad skal overskriften være?	Drøftelse	
5	9.50-10.10 20 min	Dialog cirkel/trin-for-trin procedure til forebyggelse af potentielle konflikter i MED organisationen, ved MED-sekretariatet Drøftelse af udkast, med henblik på justeringer og endelig udgave på HovedMED d. 3. december.	Drøftelse	Bilag 3: Udkast til dialogcirkel
6	10.10-10.20 10 min.	Orientering fra BUU , herunder videre proces i forhold til budget 2026 og evaluering af HovedMED-BUU møder, ved Rikke Clausen Hasenfuss	Orientering	Bilag 9: Budgetaftale, BUF 2026
7	10.20-10.30 10 min.	Status vedr. ressortomlægning ved Rikke Clausen Hasenfuss	Orientering	
8	10.30-10.45 15 min	Diverse Adgang til Ugens Lederopgave for medlemmer af HovedMED, evaluering, ved Nina Hemmersam	Orientering	

		• Aftaler vedr. fjerde og sidste temamøde om indflydelse ved Arbejdsgruppen • Opdatering af Bilag 1 i MED aftalen,	Orientering	
			Orientering	Bilag 4: Indstilling til opdatering af Bilag 1 i MED aftalen
9	10:45-10.50 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 4: Indstilling til opdatering af Bilag 1 i MED aftalen

Bilag 5: OvergangsMED område Nord

Bilag 6: Ny MED organisering BCK

Bilag 7: Godkendt mødeplan for 2026

Bilag 8: Godkendelse af Trio i Fritidsklynge VVK

PUNKTER PÅ HOVEDMED D. 3.12.2025

Politik for røg- og nikotinfri arbejdstid

REFERAT

Punkt 1: velkomst

Tobias: Kirsten Løth er trådt ind i HovedMED i stedet for Jan Hoby

Punkt 2: Opfølgning på dialoger om ytringsfrihed

Tobias: Jævnfør aftale på sidste HovedMED møde, er Nina og Tobias i gang med dialoger om ytringsfrihed med de faglige organisationer. Der følges op på næste HovedMED møde, når alle dialoger gennemført. Hvis nogen synes de mangler en invitation til en snak om ytringsfrihed så skriv til Tobias eller Nina.

Punkt 3: Sygefraværspolitik til høring i HovedMED

Nina: Der har været et længere arbejde med at udarbejde en fælles sygefraværspolitik på tværs af forvaltninger i Københavns Kommune og faglige organisationer. Hvor der før har været en sygefraværspolitik pr. forvaltning. Der er lavet et grundigt arbejde i forhold til hvad og hvordan vi skal arbejde med sygefravær. Nu er det færdige resultat i høring i alle syv HovedMED.

Medarbejdersiden er positive over for det endelige udkast: Det er godt at tilknytning og tilbagevenden er gennemgående og at den ledelsesmæssige vurdering er skrevet frem. Opmærksomhed på at det er vigtigt det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der kommunikerer hvordan der lokalt arbejdes med sygefravær. Der skal være opmærksomhed på fortolkning af politikken og forvaltning af denne på de enkelte arbejdspladser. Håbet er, at sygefraværs politikken kan stå alene og at de Lokale MED ikke nødvendigvis skal lave yderligere retningslinjer, idet udkastet er både strategisk og operationelt

Kristine (HK): der er en bekymring for ugunstighed for medarbejderne i de formuleringer der er i politikken. Konkrete tilbagemeldinger videregives skriftligt til MED sekretariatet, som videregiver høringssvar inden 10. oktober.

Nina: Når den nye politik skal formidles, sørger vi for en følgekommunikation, der fremhæver det vigtigste pointer i politikken fx forventninger til ledelse og LokalMED. MED-sekretariatet laver på baggrund kommentarerne i dag et høringssvar fra BUF HovedMED som godkendes af forpersons-kabet

Punkt 4: Arbejdsmiljødrøftelse

Medarbejderside ved Janne: Indflydelse har nu været tema i to år, der sker noget i baglandet men ikke nok endnu Medarbejdersiden har desuden drøftet vigtige undertemaer: Balance mellem tid og opgaver, Psykologisk tryk og Høje følelsesmæssige krav

Martin: fra temamøderne i maj fik vi mange tilkendegivelser på, at Trioer og LokalMED skal tilbage og forklare kollegaerne om indflydelse. Så også et fokus på hvordan får vi talt om det sammen.

Jeppe supplerede: Fint at have som mål at det skal gøres operationelt for alle medarbejdere. Vi skal kunne arbejde med det hverdagen.

Tobias spurgte: er der nogle greb vi kan benytte os af udover kompetencepakken?

Max: har ikke svar her... kulturforandringer og kulturopbygning, det er vigtigt.

Kirsten: I HovedMED kan vi sætte sigtelinjer op, uanset hvad vi kalder det, synes vi, at vi skal fortsætte med indflydelse + nogle undersigtelinjer fx psykologisk tryghed. Vi skal passe på ikke at blive for operationelle, så kan temaerne bedre være varierende fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Henriette: Fint med en overskrift med underpinde fx psykologisk tryghed og professionel uenighed. Målet er, at vi skal fokusere på kvaliteten i arbejdet – Også gerne fokus på ledelsesopgaven i indflydelsesdelen.

Katrine: Enig i Indflydelse som fortsat fokus, men.... I forbindelse med ytringsfrihed er der også noget der handler om faglige drøftelser, som hænger tæt sammen med indflydelse, måske skal dette have et tydeligere fokus. Vi kan også skele til skolelederuddannelsen herunder professionel uenighed, mulighedsrum, rammesætning mm.

Tobias: Er optaget af fællesskaber og gensidigheden - og undgå at individualisere ansvaret for trygheden.

Henriette: Det handler ikke om mistillid til ledelse, men der kan godt være blinde vinkler, som vi gerne vil hjælpe med.

Ledersidens ved Nina: Langt hen ad vejen er ledersiden enige i at indflydelse er en god overlægger. Der er opbakning til at holde fast og komme længere med indflydelse. Under det ligger ønsket om at få alle stemmer i spil. Hvordan frisætter vi kraften i forhold til at tænke på nye måder, i tråd med frisættelsesdagsordenen. Lederne er selvfølgelig også vigtige i denne sammenhæng. Psykologisk tryghed behøver ikke være individorienteret. I forhold til arbejdspladser handler det om hvor man skaber en klar og tryk samarbejdskultur.

Martin: Vi skal holde fast i vores intention om at indsnævre antallet af mål og holde fast i at det tager tid i en organisation at bevæge sig. Og vi er i gang. Vi skal arbejde med indflydelse, den kollektive tryghed og vi skal skynde os langsomt i respekt for forandringstempoet.

Nina takker for gode input, der lægger sig fint op ad hinanden mellem parterne. MED sekretariatet giver et bud på en opsamling til Forpersonskabets godkendelse. Derudover arbejder arbejdsgruppen videre med at sammensætte et toårsprogram på baggrund af opsamling. Arbejdsgruppen mødes d. 10. oktober.

Punkt 5: Dialog cirkel/trin-for-trin procedure

MED sekretariatet rammesatte at dialogcirklen er udarbejdet på baggrund af ønske fra HovedMED d. 4. december sidste år. Den tager afsæt i en temadrøftelse om medarbejderinddragelse ved store forandringer og de snubletråde og problematikker, der kan opstå i disse situationer. Udkastet tager afsæt i HovedMEDs fokus på, at konflikter/problemer skal løses der, hvor de opstår samt MED aftalens kapitel 6, og skal forstås som en hjælp til at bevare dialogens fokus på lokale løsninger.

Efter en kort drøftelse var parterne i HovedMED enige om, at MED-aftalen i sin nuværende form, indeholder det som dialogcirklen prøver at indfange. Derfor er det ikke nødvendigt med endnu en beskrivelse/trin-for-trin procedure.

Nina afstemte: Der er enighed om principperne på første side og det er fint med dialogsspørgsmål. Men vi har ikke brug for et fælles redskab i organisationen. Så der bliver ikke arbejdet videre med materialet til HovedMED.

Punkt 6: Orientering fra BUU

Rikke: Der har været en første gennemgang af budgettet, som vedtages endeligt i oktober. I november kommer der en proces vedr. udmøntning af budgettet. Der er budgetudmelding til enhederne i december

Der skal være en generel drøftelse med BUU vedr. budgetproces og herunder inddragelse af interessenter. I forhold til inddragelse af HovedMED kunne man fx forestille sig at budgetarbejdsgruppen under at

arbejde med effektiviseringer og så kan tage nogle drøftelser om budgetønsker når den politiske proces gør det muligt. Det kommer der en evaluering af bl.a. i forhold at lave en tilstrækkelig proces for inddragelse af bl.a. faglige organisationer.

Janne nævnte BUU-HovedMED møderne, hvor der var nogle budgetnotater som medarbejdersiden ikke var forberedte på. Budgetarbejdsgruppen kan være med til at drøfte, hvordan vi forbereder og kvalificerer disse møder godt.

Tobias: Det er altid en balance med hvem og hvor hvad skal ske - i hvilken rækkefølge. Det er politikerne der i sidste ende bestemmer rækkefølgen.

Punkt 7: Status vedr. ressortomlægning

Rikke: BUF er afgivende forvaltning og skal ikke modtage nye arbejdspladser. Rikkens oplæg er med som bilag til dette referat

Punkt 8: Diverse

Adgang til Ugens Lederopgave

MED sekretariatet fortsætter med at sende overblikket. Det har givet anledning til at være opmærksomme på at så meget som muligt ligger på åbne sider fx MED og Trio i BUF, Bedst Sammen, Mere for flere mv.

Aftaler vedr. fjerde og sidste temamøde om indflydelse.

Fjerde og sidste møde skal præsentere kompetencepakken om indflydelse, det bliver et webinar og gennemføres i januar

Opdatering af Bilag 1 i MED aftalen

Godkendelse af indstilling udsættes til næste møde 3.12.25

HovedMED den 24. september 2025

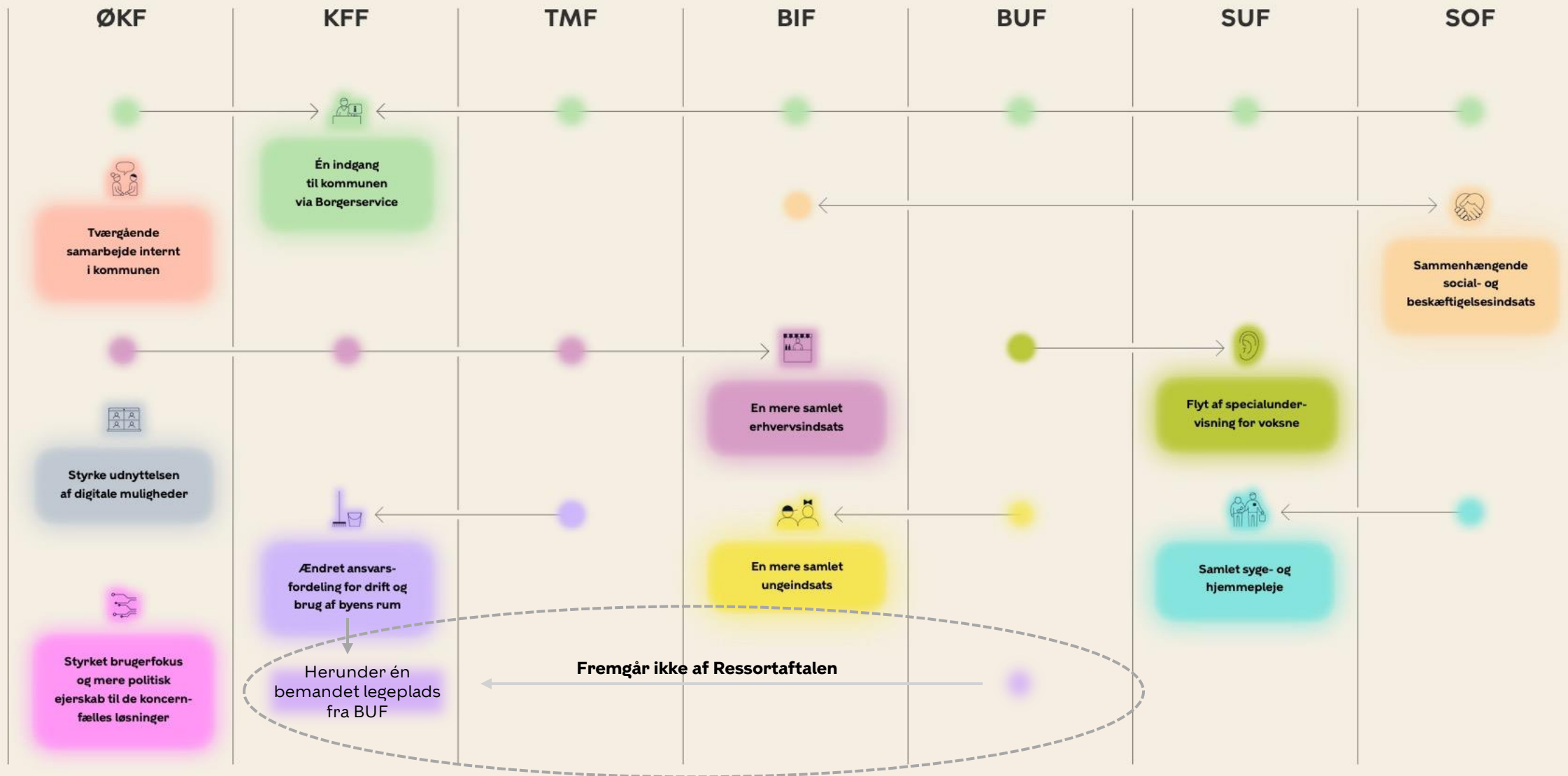
- *Status på ressortændringer*
v. Ressourcedirektør Rikke Clausen Hasenfuss



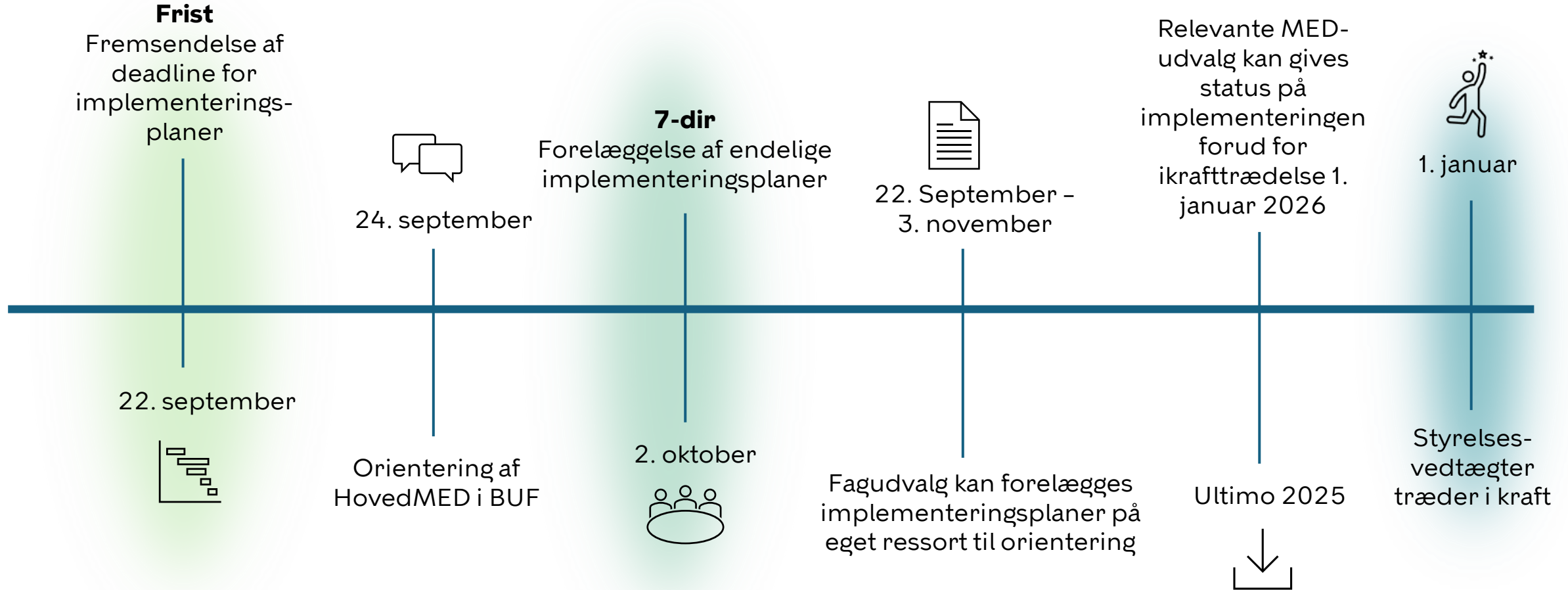
2. Ressortændringer

BORGERRÅDGIVER

INTERN REVISION



Tværgående proces



Medarbejderprocesser og kommunikation I

En indgang til kommunen via Borgerservice

- Der flyttes 4,2 årsværk til KFF.
- Opmærksomhed i forhold til fastholdelse af de medarbejdere i Pladsanvisningen, der bliver berørt af flyt til KFF.
- Der er nedsat et midlertidigt tværgående MED-udvalg med ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra de involverede forvaltninger.

En mere samlet ungeindsats

- Alle medarbejdere på UiU (93,16 årsværk) og CSV's STU (16,27 årsværk) flytter til BIF.
- Hovedparten af medarbejdere er lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere, som er organiseret hos KLF og LFS.
- Dele af ungdommens uddannelsesvejledningen forbliver i BUF. I alt flytter ca. 30,2 årsværk til BIF.
- Medarbejdere i UU får senest 1/10 besked om, hvilken forvaltning de skal være i.
- Hovedparten af medarbejderne er vejledere, som er organiseret hos AC, HK og KLF.
- LokalMED på UiU, TRIO på STU CSV og LokalMED på UUK er løbende blevet inddraget.



Medarbejderprocesser og kommunikation II

Flyt af specialundervisning for voksne

- Alle 64 ledere og medarbejdere i VSU (57,7 årsværk) flytter til SUF.
- Medarbejderne er bl.a. lærere og konsulenter, som hovedsageligt er organiseret hos KLF samt administrative og servicemedarbejdere.
- Der har løbende været involvering af medarbejdere og bestyrelse ift. CSV's flyt af VSU til SUF.
- VSU's TRIO og CSV's bestyrelse har fået mulighed for at kommentere på udkast til succeskriterier.
- Der er på nuværende tidspunkt ingen medarbejdere i SUF, der er organiseret ved KLF, hvorfor gruppen ikke allerede er repræsenteret i SUF-MED.
- Hovedorganisationerne beslutter, om medarbejderne i VSU, som organiseret ved KLF skal have plads i SUF-MED.

Ændret ansvarsfordeling for drift og brug af byens rum

- Én medarbejder (1,5 årsværk) fra Fritidscenter Bispebjerg Syd flytter til KFF i forbindelse med at ansvaret for den bemandende legeplads Degnestavnen overgår til KFF (fremgår ikke af ressortaftalen)
- Medarbejderen er orienteret.

