

MØDE I HOVEDMED

Dato:	Den 3.12.2025
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), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvejende klyngeleder, BUPL ledersektion), Frida Henriques Altmann (områdechef) og Christina Haahr Bach (ungechef) Medarbejderrepræsentanter: Janne Riise Hansen (KLF - næstforperson), Johan Larsen (AMR), Katrine Fylking (KLF), June Andersen (HK), Tania Karpatschof (AC), Kristine Bjerregård (HK), Atlas Ølting (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Kirsten Løth (LFS) og Martin Kragballe A Rasmussen (LFS) Fra forvaltningen: Carmen Mirea Robrahn, Ellen Marie Vestager Riis
Afbud:	Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Annette Mai Larsen (BUPL), Katja Münster Schrøder (DSR) Kate Obeid, (områdechef), Kim Bach (FOA 1), Marianne Alberts (AMR selvejende)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst ved Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.20 15 min	Politik for røg- og nikotinfri arbejdstid ved Tobias Børner Stax	Drøftelse	Bilag 1: Indstilling til røg- og nikotinfri arbejdstid
3	09.20-09.50 30 min	Orienteringer fra BUU , herunder - udmøntning af budget 2026 ved Rikke Clausen Hasenfuss - input til BUUs evaluering af valgperiode og samarbejdet med HovedMED ved Tobias Børner Stax	Orientering	Link: Udmøntning af Budget 2026 i Københavns Kommune
4	09.50-10.00 10 min	Opdatering af MED-aftalens Bilag 1 ved Tobias Børner Stax	Beslutning	Bilag 2: Indstilling til opdateret Bilag 1 i MED-aftalen
5	10.10-10.15 15 min	Diverse ved Tobias Børner Stax - KK Sygefraværspolitik - Konstituering af HovedMED 2026 - Tilbage melding fra dialogmøder om ytringsfrihed	Orientering	Bilag 3: KK sygefraværspolitik
6	10:15-10:20 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 4: Godkendt MED-organisering i Center for Organisation og Politik

Bilag 5: Godkendt MED-organisering i EAT

PUNKTER PÅ HOVEDMED D. 28.1.2026

- Orientering om Kompetencepakke/læringsmateriale om indflydelse
- Status på 2-årsprogram for 2026-27
- Status på drøftelser vedr. MED-organisering i ARC og COP
- Tilbage melding på AI-konference

REFERAT

Punkt 1: Velkomst

Tobias bød velkommen og orienterede om, at tre nye medlemmer tiltræder HovedMED pr. 1. januar. Tobias takkede de afgående medlemmer for indsatsen, herunder June, der går på pension. Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

Punkt 2: Politik for røg- og nikotinfri arbejdstid

Tobias orienterede om, at Borgerrepræsentationen har besluttet, at de enkelte HovedMED skal tage stilling til indførelse af røg- og nikotinfri arbejdstid.

Janne oplyste, at medarbejdersiden ikke ønsker, at beslutningen træffes i HovedMED og derfor vil sende sagen tilbage til det politiske udvalg.

Max påpegede, at det er besynderligt, at der endnu ikke er indført røg- og nikotinfri arbejdstid.

Christina fremhævede, at det er en svær ledelsesopgave at stå med. Ved ikke at træffe en beslutning, lægges kompleksiteten ud til lederne.

Konklusion: HovedMED blev enige om, at beslutningen sendes tilbage til det politiske udvalg.

Punkt 3: Orienteringer fra BUU

Udmøntning af budget 2026

Rikke orienterede om BUUs beslutning om udmøntningssagen. Toiletplanen er vedtaget, og scenarie 1 er valgt, hvilket indebærer, at kapaciteten ikke udbygges, men at midlerne fordeles bredere. Den ekstra time i dagtilbuddenes åbningstid rulles tilbage. Forvaltningen har haft yderligere dialog med de enheder, der indgik i den oprindelige effektivisering. Udvalget ønsker en fornyet runde dialog, og resultatet præsenteres på et kommende møde. Rikke opfordrede medlemmerne til at komme med eventuelle input. Budgetterne udsendes til decentrale enheder den 12. december, og de Administrative Fællesskaber står klar til at understøtte.

Konklusion: Til efterretning.

Input til BUUs evaluering af valgperiode og samarbejdet med HovedMED

Tobias orienterede om, at der på det kommende udvalgsmøde gives en opsamling på de sidste fire års samarbejde og opfordrede HovedMED til at give input.

Martin fremhævede, at dialogmøder med gruppeopdeling fungerer, men kan styrkes yderligere ved at opdele grupperne på forhånd, så de blandes bedre. Det vil være brugbart at modtage forslag, der ønskes input til, i forvejen.

Henriette påpegede udvalgets tilgængelighed og interesse i medarbejdernes perspektiver. Udvalget har været i øjenhøjde, prioriteret dialog og opbygget kendskab til HovedMED.

Tobias opsummerede, at udvalget opfordres til at bevare nysgerrigheden og interessen for, hvad forskellige aktører ved om området.

Janne tilsluttede sig det sagte og bemærkede, at tiden på møder er begrænset og bør bruges effektivt. Det blev efterspurgt, om budgetgruppen kan inddrages, da medarbejdersiden kan have relevant input til drøftelse.

Tobias opsummerede, at tilbagemeldingerne er positive. Grupperne fungerer godt, og udvalgets nysgerrighed værdsættes. Sidste BUU-møde afholdes 17. december, hvorefter et nyt udvalg tiltræder. Fredag kl. 15 afholdes det konstituerende møde i Borgerrepræsentationen.

Konklusion: Input til evalueringen medtages.

Punkt 4: Opdatering af MED-aftalens Bilag 1

Tobias indledte med, at punktet vedrører opdatering af Bilag 1, men at der derudover foregår en særskilt drøftelse om organiseringen i ARC, Tandplejen og COP. Medarbejdersiden har sendt input om ARC og COP. Tobias spurgte, om der ud over dette er øvrige udfordringer i forhold til Bilag 1.

Kristine forklarede, at forslaget fra medarbejdersiden handler om at få de sidste elementer på plads i Bilag 1 vedrørende organiseringen i ARC og COP. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har kvalificeret forslaget på møder, hvor behov og udfordringer har været drøftet. Forslaget er at etablere trioer (fem i ARC og tre i COP), da det ikke er operationelt for LokalMED ikke at have dette ekstra lag. Trioerne foreslås med teamleder som ledelsesrepræsentant for tydelig beslutningskraft og direkte linje til centerchefen.

Martin tilføjede, at man lokalt har forsøgt at kompensere via netværksgrupper med samme deltagere som trioer, men da disse er uformelle, løser de ikke behovet.

Tobias svarede, at han har behov for yderligere afklaring og dialog med ledelsessiden og relevante enheder, før der kan træffes beslutning. Han vurderede, at spørgsmålet bør drøftes i LokalMED, og at nuværende materiale ikke giver tilstrækkeligt beslutningsgrundlag. Tobias foreslog at opdatere Bilag 1 på øvrige punkter, så HovedMED efterlever pligten til at have et opdateret overblik, og samtidig notere, at COP og ARC fortsat udestår.

Martin bemærkede, at man har accepteret trioer på 0-6-årsområdet, hvilket fungerer for arbejdspladserne. I dette forslag er de medarbejdere, der repræsenteres, stadig opskaleret. Bilag 1 kan opdateres, så længe det tydeligt fremgår, at et udestående vedrørende COP og ARC fortsat eksisterer.

Kirsten spurgte, om der har været dialog med lederne om forslaget. Hun efterlyste indblik i arbejdsgivers drøftelser og tydeliggørelse af, hvorfor ledelsessiden ikke kan godkende, samt hvilket alternativ de ser. Det blev understreget, at begge sider har en pligt til at bringe problemer frem, og at medarbejdersiden er villig til at rykke sig, men har behov for en drøftelse med ledelsessiden for at kunne finde en fælles løsning.

Tobias præciserede, at der ikke er tale om et afslag, men et behov for yderligere drøftelser. Det skal undersøges, om udfordringerne er parallelle i enhederne. Hvis andre lokale udfordringer er på spil, skal de håndteres som det første.

June udtrykte forståelse for behovet for afklaring og henviste til erfaringer fra HNG. Beslutninger kan ikke altid træffes lokalt og bør løftes til HovedMED. En arbejdsmiljøgruppe har tidligere håndteret TR-stof, hvilket er uhensigtsmæssigt, og derfor er trioer og en tydelig linje til centercheferne vigtigt. June tilkendegav, at en udskydelse kan accepteres, og Bilag 1 kan afklares rent principielt, men understregede vigtigheden af, at sagen kommer videre.

Tobias anerkendte udfordringerne og ønskede at forstå årsagerne nærmere, særligt da en af enhederne i forslaget ikke tidligere har været omtalt.

Janne påpegede, at ledelsessiden også har et bagland. Netværksgrupper er forsøgt, men ligger uden for MED-aftalen. Trio-strukturen er en del af aftalen, og spørgsmålet handler om antallet, ikke om hvorvidt, der skal være trioer. Janne mindede om, at medarbejdersiden havde varslet et forslag.

Tanja bemærkede, at der har været tvivl om, hvad der faktisk godkendes i Bilag 1. Centrene er blevet større, og medarbejdersiden har vanskeligere ved at leve op til krav og forventninger i MED-aftalen. Rammeaftalen bør genopfriskes, da der lokalt har været drøftet forhold, som ikke kan håndteres lokalt. Tanja efterlyste klarhed om ledelsesrepræsentationen, og hvilke beslutninger, der skal træffes hvor.

Kirsten fremhævede, at arbejdsgiversiden bør drøfte sagen i eget bagland og tydeliggøre, hvad der er forsøgt for at få MED-systemet til at fungere, og hvordan der kan findes et kompromis. Kirsten understregede, at medarbejdersiden er forpligtet til at rejse problemer, når de opstår.

Tobias konkluderede, at der ikke kan træffes beslutning nu, men at disse input tages videre i drøftelserne. Han spurgte, om Bilag 1 kan opdateres, så det afspejler den nuværende organisering, herunder med opdateret områdestruktur, og med notering af udeståenderne.

Janne fremhævede, at HovedMED kan vælge at fastslå, at der kan være trioer. For nu er der enighed blandt medarbejdere og ledere om, at Bilag 1 kan godkendes med den tilføjelse, at der fortsat er et udestående vedrørende COP og ARC, rejst af medarbejdersiden.

Konklusion: Bilag 1 opdateres, så det afspejler den gældende organisering. Det noteres, at der fortsat er et udestående om ARC og COP, rejst af medarbejdersiden. Videre drøftelse om MED-organiseringen i ARC og COP følger.

Punkt 5: Diverse

KK Sygefraværspolitik

Tobias orienterede om, at sygefraværspolitikken behandles i CSO d. 4/12 og ønskede bekræftelse på, at HovedMEDs drøftelser af politikken er afsluttet.

Katrine bekræftede og tilføjede, at politikken forventes godkendt i CSO.

Konklusion: HovedMEDs drøftelser af politikken er afsluttet.

Konstituering af HovedMED 2026

Tobias orienterede om konstitueringen af HovedMED 2026 og orienterede om rekruttering af ny HR-chef med forventet tiltrædelse 1. februar.

Kirsten spurgte til en midlertidig løsning.

Tobias svarede, at Ellen Marie Vestager fra Ledelsessekretariatet står til rådighed, indtil stillingen er besat.

Konklusion: Til efterretning.

Tilbage melding fra dialogmøder om ytringsfrihed

Tobias opsummerede dialogmøderne, hvor drøftelserne berørte flere emner: indflydelse på eget arbejde, den principielle forståelse af ytringsfrihed, kultur for professionel dialog, inddragelse af mindre medarbejdergrupper, og ledelsens rolle. Der er et vigtigt arbejde i det kommende 2-årsprogram, som bør opprioriteres. Tobias påpegede, at der er udfordringer, der særligt synes at vedrøre lærerne, og spurgte om de bør behandles af relevante faglige aktører fremfor af HovedMED. Der er en opgave i at fastholde den principielle dialog på LokalMED-niveau for at bevare nysgerrigheden.

Janne bemærkede, at nogle drøftelser er blevet bragt ud i organisationerne, som burde have været temadrøftelser i HovedMED. Det er vigtigt at holde sig til MED-strukturen for at undgå "kasketforvirring" og klart definere, hvornår og hvor forskellige emner skal behandles. Der er glæde over, at emnet behandles videre i MED-sporet og indgår i HovedMEDs arbejdsmiljøfokus.

Kirsten påpegede, at der ikke er en generel ytringsfrihedsudfordring på LFS' område i BUF. Der er dog udfordringer med tillidsrepræsentanter, som har svært ved at fremføre deres synspunkter, når der er problemer i MED-samarbejdet eller med ledelsen. Det handler ikke om selve MED-systemet, men om hvad der er svært på arbejdspladsen. TR ejer ikke budskabet, men formidler det på andres vegne. Det skal skærpes, og de skal hjælpes ift. MED-systemet. Nogle oplever pres relateret til arbejdsmiljø og samarbejde, og nogle har oplevelsen af, at man ikke kan sige, hvad man mener. Dette kan resultere i tavshedskultur eller et højt konfliktniveau på arbejdspladsen.

Max understregede, at det handler måden vi kommunikerer professionelt. Som skoleleder kan man ikke skelne mellem faggrupper, og udfordringer i én faggruppe påvirker alle. Mange skoleledere er bange for at sige noget i frygt for misforståelser. Der kan opstå en kultur, hvor medarbejderne ikke tør sige noget til hinanden. Der bør være fokus på at skabe psykologisk tryghed, professionel dialog, og snakke om, hvad der udgør en god arbejdsplads.

Katrine udtrykte enighed og ønskede klarhed om ansvar, proces og konklusioner. Drøftelserne har skabt en bedre forståelse af ytringsfrihed. Klare processer er vigtige, da emnet kan være svært for medarbejdere, tillidsrepræsentanter og den faglige organisation. Det bør være klart, hvad der er et fælles ansvar, og hvad der hører til de enkelte organisationer. Hvis det relaterer sig til egen faglige organisation, kan det være et SKK-anliggende. Der bør også skelnes mellem ytringsfrihed og uenighed om opgaver eller organisatoriske forhold.

Tobias bemærkede vigtigheden af at fastholde drøftelsen om indflydelse på eget arbejde, håndtere problemerne, hvor de opstår og finde lokale løsninger. HovedMED-sporet foregår i 2-årsprogrammet, og dele af diskussionen bør ligge andre steder. Alle bør se på, om deres kultur understøtter et rum, hvor både medarbejdere og ledere holder igen. Det er en del af det videre arbejde med 2-årsprogrammet. Det handler ikke om, hvilke problemer der er vigtigst, men hvor de skal behandles.

Frida udtrykte stor enighed og understregede behovet for en kultur med professionel uenighed, tillid og psykologisk tryghed. De afholdte møder efter HovedMED har været faste møder med LFS, KLF og SKK – ikke ekstraordinære. Det er relevant at adressere temaet i ledelsesstrengen og finde en god kommunikationsform.

Kirsten fremhævede, at HovedMEDs fokus er strategisk. Når noget bliver operationelt, fx på områdechef- eller skoleniveau, skal de rette aktører inddrages. Hun vil på LFS' vegne vurdere behovet for møder om særlige emner. Der ønskes orientering, hvis der sættes noget i værk på det operationelle niveau, men samarbejdet fungerer allerede sådan. HovedMEDs ansvar er det strategiske arbejde.

Kristine påpegede, at fokus på indflydelse er positivt og knytter sig til ytringsfrihed. Der arbejdes med arbejdsmiljøfokus gennem APV-sporet, mens MED-sporet handler om professionel dialog. Det er vigtigt at afklare, om man arbejder inden for rammeaftalen eller i APV-sporet.

Katrine konstaterede, at formålet med mødet med områdecheferne har været uklart og bemærkede, at KLF kan mødes med SKK om ytringsfrihed.

Kirsten bemærkede, at dette allerede er aftalt på medarbejdersiden og ikke kan besluttes i dette forum. HovedMED behandler et punkt om ytringsfrihed, men særskilte organisationsaftaler fastsættes ikke her. Kirsten opfordrede til ikke at konkludere på forhold, der hører til de enkelte organisationer.

Jeppe bemærkede, at tid spildes, når der drøftes emner, hvor man ikke har "herredømme", hvilket kan opleves som manglende ytringsfrihed. Der bør være ydmyghed omkring forståelsen af opgaverne i MED-systemets opgaver. Her er kasketten at repræsentere medarbejderne på kerneopgaven. Man skal kende sin kasket, og hvornår den bæres.

Max udtrykte enighed om det meste og påpegede, at langvarige drøftelser om ytringsfrihed ikke bør ende med uklarhed om ansvar. Der skal ikke konkluderes, men man skal vide, hvem der "har den".

Henriette fremhævede, at det handler om at skitsere, hvad der foregår både i dette rum og andre steder. Det er positivt at vide, at der sker bilaterale drøftelser.

Martin bekræftede på vegne af medarbejdersiden til, at der er enighed om, at der arbejdes videre med emnet som en del af 2-årsprogrammet.

Konklusion: HovedMED sætter strategisk fokus på åben og professionel dialog i det kommende 2-årsprogram om indflydelse i arbejdet.

Punkt 6: Eventuelt og afslutning

Janne og **Kirsten** informerede om, at Kirsten (LFS) fra januar tiltræder som næstforperson.

Christina oplyste, at dele af UU og CSV flyttes. Den resterende del af UU vil få en ny betegnelse: Uddannelsesvejledning og Erhvervssamarbejde.

Janne bemærkede, at nogle medlemmer har deltaget i en konference om AI. Det blev foreslået, at når MED-tid anvendes på konferencer, skal der gives en tilbagemelding til HovedMED, da dette kan være til gavn for alle. De deltagende kan overveje at sætte et punkt på dagsordenen om principielle drøftelser vedrørende AI.

Konklusion: Til efterretning. Forslag om tilbagemelding på AI-konference noteres til kommende dagsorden.