

HOVEDMED-MØDE

Dato:	Den 28.1.26
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Hovedkassen, Rådhuset
Mødedeltagere:	Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Gitte Lohse (fagdirektør), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Pernille Kjeldgård (områdechef), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), og Christina Haahr Bach (ungechef) Medarbejderrepræsentanter: Kirsten Løth (LFS - næstforperson), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Janne Riise Hansen (KLF), Kristine Bjerregård (HK), Henriette Brockdorff (BUPL), Annette Mai Larsen (BUPL), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Kim Bach (FOA 1), Anna Arundathi Juul (AMR selvejende), Helle Stolberg (AMR), Christina Gerding (AMR), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Sussie Johansen (KLF, stedfortræder for Katrine Fylking) Fra forvaltningen: Carmen Mirea Robrahn, Ellen Marie Vestager Riis
Afbud:	Katja Münster Schrøder (DSR), Frida Henriques Altmann (områdechef), Marica Kljucaric Hansen (sevejende klyngeleder, BUPL ledersektion), Katrine Fylking (KLF), Tania Karpatschof (AC)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst ved Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.15 10 min	Nyt om organisationen og nye chefer ved Tobias Børner Stax	Orientering	
3	09.15-09.30 15 min	Orienteringer fra BUU , herunder Nyt BUU og budgetproces ved Rikke Clausen Hasenfuss	Orientering	
4	09.30-09.45 15 min	Læringsmateriale om indflydelse og temamøder ved Carmen Mirea Robrahn	Orientering	Læringsmateriale om indflydelse i arbejdet MED og Trio i BUE. Temamøder om indflydelse i arbejdet 2026-27 MED og Trio i BUE
5	09.45-10.00 15 min	Diverse - Implementering af ny sygefraværspolitik ved Tobias Børner Stax - Tilbage melding på AI-konference ved Janne Riise Hansen	Orientering	Bilag 1a: Ugens Lederopgave (Uge 2) Link til politikken: Sygefraværspolitik for Københavns Kommune Medarbejder i Københavns Kommune
6	10.00-10:05 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 1b: Orientering om sygefraværssamtaler

PUNKTER PÅ HOVEDMED D. 11.3.2026

- Plan for udrulning af referencetjek
- Nyt fra BUU og 1. behandling af budgetforslag
- Regnskab 2025 v. Rikke Clausen Hasenfuss
- Orientering om omlægning af specialkapacitet v. Gitte Lohse

REFERAT

1. Velkomst

Tobias bød velkommen til nye medlemmer af HovedMED. Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

2. Nyt om organisationen og nye chefer ved Tobias Børner Stax

Tobias orienterede om ansættelsen af ny HR-chef, Lars Bang Meile, som tiltræder mandag.

Janne oplyste, at indstillingsudvalget var enig om ansættelsen.

Tobias orienterede om ny ledelsesorganisering (4 områder med 2 chefer i hvert samt 2 bydækkende chefer). Det er reelle organisatoriske ændringer, herunder fusion af to mindre områder. Der er fokus på sammenhængen mellem dagtilbud og skole og på opgaver, der går på tværs. Tobias opfordrede til, at eventuelle udfordringer i snitflader bringes ind i HovedMED. Derudover betyder neddrøsting af den centrale administration, at flere administrative opgaver flyttes tættere på praksis, hvilket er et opmærksomhedspunkt.

Gitte bemærkede, at der parallelt arbejdes med omlægning af supportfunktionerne som følge af både organisatoriske og politiske beslutninger.

Kirsten pegede på øget pres på supportfunktionerne og flere henvendelser fra tillidsrepræsentanter særligt i Nord. Hun understregede behovet for tydelig lokal MED-struktur og tæt dialog mellem ledelse og tillidsvalgte.

Annika oplyste, at LFS har fulgt processen tæt, og at man forventer større ensartethed på tværs af byen.

Tobias nævnte, at områdeledelserne er opmærksomme på supportfunktionerne.

Kirsten spurgte til, hvem der fremover vil sidde for bordenden i LokalMED på områdeniveau.

Tobias svarede, at det endnu ikke er afklaret, men at ledelsesstrengen går til områdecheferne, og at MED-organiseringen skal ses inden for denne ramme, som der fortsat arbejdes med.

Janne spurgte til status på resortændringer.

Rikke orienterede om resortændringerne, herunder etablering af fælles borgerindgang i KFF, flytning af ungeområdet til BIF samt igangsat oplæring af medarbejdere. Medarbejdere er ikke fysisk flyttet.

Christina supplerede, at ca. 30 medarbejdere er flyttet til BIF, og at processen overordnet er forløbet godt, men at der fortsat er opmærksomhed på bl.a. IT-udfordringer og onboarding.

Kirsten pegede på, at der er ledelsesmæssige opmærksomheder i forbindelse med flytningerne.

Christina supplerede, at der er udfordringer på IT-området, som håndteres i samarbejde med Koncern IT.

Janne fremhævede, at der er medarbejdere, som oplever at blive efterladt, hvilket er et særligt fokuspunkt.

Christina fortalte, at hun har deltaget i en nytårskur med alle medarbejdere, hvor der var god stemning og interesse for at få landet opgaverne. Der er behov for tid til at sige farvel til kolleger og til at give slip på opgaver.

Sussie fremhævede medarbejdersidens opmærksomhed på ungeperspektivet og udtrykte håb om, at der vil blive evalueret på, om resortændringerne er til gavn for de unge, herunder fokus på overgange.

Kirsten pegede på, at evaluering af resortændringerne i høj grad ligger i det politiske rum, men at det er relevant for mange arbejdspladser at være opmærksomme på, hvor opgaverne organisatorisk er placeret.

Tobias bemærkede, at evaluering primært hører til i det faglige organisationsspor, men at der i HovedMED er fokus på, om der er driftsopgaver, der tabes i snitfladerne.

Rikke mindede om konstitueringsaftalen, herunder beslutningen om, at KEJD er flyttet til KFF. Der er nu endnu en forvaltningsaktør i forhold til bygningsdrift, og der arbejdes på at mindske kompleksiteten for lederne.

Annette fremhævede, at ændringer i opgaveporteføljer forudsætter oplæring og onboarding.

Christina nævnte, at der er oprettet en arbejdsgruppe, som skal have fokus på overgangene. Medarbejderinddragelse er centralt, og der blev opfordret til at tage kontakt, hvis der opleves udfordringer, så ingen bliver tabt.

Konklusion: Til efterretning.

3. Orienteringer fra BUU, herunder

- Nyt BUU og budgetproces ved Rikke Clausen Hasenfuss

Rikke orienterede om sammensætningen af det nye BUU, budgetprocessen og centrale tidspunkter for politisk behandling. HovedMEDs muligheder for indflydelse ligger i budgetarbejdsgruppen, dialogmødet med BUU den 4. februar og gennem skriftlige høringsvar i de fastlagte høringsperioder.

Høringsfrister:

- 25. februar: Frist for høringsvar frem mod 2. behandling af investeringsforslag den 11. marts.
- 8. april: Frist for høringsvar frem mod 2. behandling af effektiviseringsforslag den 22. april.
- Høringsvar sendes til Ásgerður Hlynsdóttir på F66D@kk.dk, som sørger for videreformidling.

Henriette spurgte, om der kan forventes, at forslag bortfalder allerede i første behandlingsrunde.

Gitte bekræftede, at forslag kan blive lagt ned i første runde, men at de kan genfremsættes senere i processen.

Kirsten bemærkede, at HovedMED og de faglige organisationer har forskellige roller i budgetprocessen. Det er godt med tydelige høringsperioder, og budgetarbejdsgruppen fungerer godt med en åben og direkte dialog. Det kan dog være svært for organisations- og medarbejderrepræsentanter at pege på alternative besparelsesforslag.

Tobias præciserede, at høringsvar ikke afgives på vegne af HovedMED, men af de faglige organisationer.

Janne fremhævede, at medarbejdersiden oplever sig tidligt og reelt inddraget gennem budgetarbejdsgruppen. Budgetprocessen kan med fordel også drøftes i HovedMED for at indhente bredere input.

Tobias bemærkede, at transparens vægtes højt, men at politiske processer i perioder foregår i lukkede rum. HovedMED arbejder inden for de politisk fastsatte rammer, samtidig med at der indgår politiske aktører uden for HovedMED.

Konklusion: Til efterretning.

4. Læringsmateriale om indflydelse og temamøder ved Carmen Mirea Robrahn

Carmen orienterede om nyt [Læringsmateriale om indflydelse](#) udsendt med Ugens Lederopgave d. 21. januar og udviklet i samarbejde med Bo Vestergaard. Der har været nedsat en følgegruppe med deltagelse fra HovedMED. Tre arbejdspladser har pilottestet materialet. Bo Vestergaard er oplægsholder på det første temamøde i maj, der planlægges af en arbejdsgruppe under HovedMED. Invitation og tilmeldingslink udsendes med Ugens Lederopgave i uge 6 og bliver tilgængeligt på <https://medtrio-i-buf.kk.dk/>.

Tobias fremhævede, at fokus med materialet er at styrke indflydelsen på den del af arbejdet, hvor der reelt kan handles. Indflydelse skal ud at leve på arbejdspladserne og være noget, der arbejdes aktivt med.

Martin kvitterede for godt materialet fra medarbejdersiden og pegede på vigtigheden af et langsigtet perspektiv, herunder sammenhæng mellem halvårsmøder, tidlig drøftelse af evaluering, succeskriterier og næste skridt.

Max fremhævede, at indflydelse er et langt sejt træk, der forudsætter gensidighed og fælles forståelse af begrebet. Fair proces er et centralt element, og Bo Vestergaards tilgang er relevant i forhold til inddragelse og indflydelse.

Henriette pegede på, at et centralt formål med indflydelse er at skabe ejerskab til opgaverne, hvilket styrker mening, loyalitet og understøtter kerneopgaven. Hun fremhævede, at arbejdet med indflydelse er et strategisk valg med henblik på at skabe en stærkere organisation og større ejerskab. Det kan være en indflyvning til det første temamøde.

Kirsten fremhævede, at medindflydelse drøftes som en arbejdsmiljøindsats i LFS og pegede på behovet for at kunne oversætte, hvad medindflydelse konkret kan, og hvorfor den er vigtig. Der bør være klarhed om roller, ansvar og råderum i forhold til ledelse og medarbejdere.

Max bemærkede, at høj grad af indflydelse kan medføre øget dynamik og konfliktniveau, hvilket fx bør kunne aflæses i trivselsmålinger.

Tobias bemærkede, at trivselsundersøgelsen er en øjebliksmåling. Arbejdsmiljøudvikling er en kontinuerlig proces og ikke en engangsindsats. Det er en løbende proces, der også handler om de bedste vilkår for børnene.

Helle fremhævede, at der er forskningsmæssigt belæg for sammenhængen mellem indflydelse, trivsel og fastholdelse, og pegede på parametre som trivsel, sygefravær og medarbejderafgang som relevante at følge.

Annette Det blev fremhævet, at arbejdet med indflydelse kobler sig direkte til fokusområderne i 2-årsprogrammet, herunder behovet for professionel dialog og håndtering af uenighed samt for at få flere stemmer med i dialogen.

Henriette pegede på behovet for at klæde lederne på til at håndtere indflydelsesprocesser, som kan være konfliktfyldte og kræve ekstra opmærksomhed og omsorg, samt vigtigheden af at fastholde fokus på sagen frem for personkonflikter.

Tobias fremhævede, at læringsmaterialet kan sætte processen i gang. Fokus er ikke at skabe konflikter, men at understøtte professionel uenighed og dialog om opgaveløsningen.

Anna pegede på behovet for tydelighed om, hvad der er muligt at have indflydelse på, og hvad der ikke er, samt vigtigheden af, at ledelsen er klar i kommunikationen om dette.

Helle erklærede sig enig, men supplerede, at det kan være svært som medarbejder ikke vide, hvor man skal rette sin frustration hen. Det kan skabe frustration og opgivenhed.

Tobias understregede, at læringsmaterialet og temamøderne skal bidrage til at flytte fokus hen mod de områder, hvor der reelt kan gøres en forskel, og understøtte en anden tilrettelæggelse af arbejdet, så organisationen samlet set bevæger sig i en bedre retning. Han pegede på, at uden dette fokus risikerer man at reproducere de samme udfordringer og ikke rykke på de parametre, der ønskes forbedret.

Kirsten understregede gensidigt ansvar for at bringe problemer frem i dialogen fra medarbejder- og lederside.

Helle gav udtryk for bekymring for, hvordan overordnede rammer, herunder økonomiske aftaler, kan opleves i en organisation af BUF's størrelse.

Tobias bemærkede, at grænser for indflydelse ikke altid kan identificeres på forhånd, men ofte bliver tydelige i praksis.

Max bemærkede afslutningsvis, at arbejdet med indflydelse også indebærer et individuelt ansvar for at håndtere egen frustration.

Konklusion: Til efterretning.

5. Diverse

5a) Tilbage melding på AI-konference

Janne gav en kort tilbage melding fra AI-konferencen og beskrev den som spændende og relevant. Hun pegede på, at der i BUF er begrænset opmærksomhed på medarbejderindflydelse i relation til brugen af AI, herunder etiske overvejelser og valg af løsninger, og at dette bør drøftes nærmere.

Tobias bemærkede, at der politisk er opmærksomhed på AI-området, og pegede på en stigende decentral efterspørgsel efter AI-løsninger. Det er et relevant MED-tema i forhold til opgaveløsning og arbejdstilrettelæggelse.

Martin pegede på vigtigheden af at tage drøftelsen i god tid, så organisationen ikke bliver indhentet på bagkant. Brugen af AI allerede er stigende blandt basisedarbejdere, og at der er behov for at koble dette til etiske overvejelser og kompetenceopbygning.

Tobias fremhævede, at der findes kompetencer i organisationen, som kan bidrage til at rammesætte drøftelsen i et MED-spor.

Christina tilbød at forberede et oplæg, hvis der er interesse.

Henriette pegede på behovet for et beredskab i relation til brug af AI, herunder i klagesager og sager med juridiske aspekter, og spurgte, om dette bør drøftes i MED-regi.

Kristine foreslog, at eksterne perspektiver kan bidrage med nye vinkler på området.

Kirsten pegede på, at AI er et tværkommunalt anliggende og udtrykte bekymring for, at der udvikles forskellige løsninger i de enkelte forvaltninger. Hun fremhævede behovet for en fælleskommunal tilgang.

Rikke oplyste, at BUF bygger videre på den fælleskommunale AI-løsning (K-AI).

Max understregede, at eventuelle drøftelser skal være MED-relevante.

Konklusion: Til efterretning.

5b) Implementering af ny sygefraværspolitik

Tobias orienterede om implementeringen af den fælles sygefraværspolitik. Formålet er større ensartethed og tydelighed i roller, ansvar og formalia. Der er udsendt information om, hvad der er nyt, og hvad der ikke er ændret.

Kirsten redegjorde for, at politikken er resultatet af et længere arbejde og inspireret af eksisterende praksis, herunder BUFs. Hun fremhævede, at det centrale fortsat er det ledelsesmæssige skøn, og påpegede samtidig værdien af ensretningen. Betegnelsen "tjenestelig samtale" er ændret til "sygefraværssamtale", og der er bekymringer for et muligt skred i afskedigelseskompetencen. Hun understregede, at dette ikke er intentionen, og at det vil blive fulgt tæt.

Janne pegede på vigtigheden af lokal drøftelse med fokus på transparens og klare principper og foreslog, at HovedMED kan henstille til, at politikken drøftes i LokalMED.

Kristine understregede, at det er vigtigt, at det fremgår tydeligt, at proceduren for afskedigelse ikke er ændret.

Kirsten præciserede, at ny sygefraværspolitik ikke er lig med ny praksis.

Max pegede på, at området er sårbart, og at mange medarbejdere oplever stor utryghed i forbindelse med formelle indkaldelser, særligt via e-Boks. Han fremhævede vigtigheden af omsorg, dialog og tidlig kontakt.

Annika pegede på, at der fortsat er behov for større tydelighed i politikken, herunder klare skabeloner, formuleringer og tydelighed om, hvad der er på spil i de forskellige samtaler.

Tobias bemærkede, at politikken ligger fast, og at ledelsessiden har ansvaret for implementeringen på en måde, der skaber tryghed. LokalMED bør ikke pålægges en pligt til drøftelse, men politikken giver anledning til dialog om, hvad der er ændret, og hvad der ikke er.

Kirsten fremhævede, at standarder er vigtige i retsprincipielle spørgsmål, og at politikken skal oversættes til medarbejderne med fokus på ro og korrekt forvaltningsmæssig praksis. Hun pegede på dialogguiden som et værdimæssigt signal om den ønskede ledelsesform.

Anna pegede på, at politikken også kan ses som et omsorgsgreb, og at det er vigtigt at anerkende medarbejdernes behov for tryghed.

Tobias afsluttede med at pege på, at politikken er en god anledning til at tage dialogen lokalt på arbejdspladserne.

Konklusion: Til efterretning.

6. Eventuelt og afslutning

ved Tobias Børner Stax