

DAGSORDEN HOVEDMED

Dato:	Den 17.6.26
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Udvalgsværelse D, 1. sal, Rådhuset
Deltagere:	Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Christina Haahr Bach (ungechef), Pernille Kjeldgård (områdechef), Frida Henriques Altmann (områdechef), Lars Bang Meile (HR-chef), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Annika Bæk Vind (klyngeleder, LFS ledersektion) Medarbejderrepræsentanter: Kirsten Løth (LFS - næstforperson), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Janne Riise Hansen (KLF), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Kristine Bjerregård (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Katja Münster Schrøder (DSR), Kim Bach (FOA 1), Anna Arundathi Juul (AMR selvejende), Christina Gerding (AMR), Helle Stolberg Pedersen (AMR), Anja Bybjerg (TR i EAT) – suppleant for Irene Holmstrøm, Thea Birkmose Pallesen (AC Suppleant). Fra forvaltningen: Christell Erichsen
Afbud:	Gitte Lohse (fagdirektør) Irene Holmstrøm (FOA, KLS). Anja Bybjerg (TR i EAT) deltager i stedet. Tania Karpatschof (AC). Thea Birkmose Pallesen (AC Suppleant) deltager i stedet. Marica Kljucaric Hansen, (selvejende klyngeleder, BUPL ledersektion) Henriette Brockdorff (BUPL). Afbud på dagen Katrine Fylking (KLF). Sussie Johansen deltog i stedet.

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 5 min	Velkomst ved Tobias Børner Stax a. Status for arbejdet med beredskab (jf. ref. HovedMED møde den 13. maj)	Orientering	
2	09.05-09.10 5 min	Status v. Lars Bang Meile Evt. Siden sidst	Orientering	
3	09.10- 10.00 50 min	Temadrøftelse om AI med fokus på kompetencer ved Christina Haahr Bach og Katrine Jørgensen	Drøftelse	Oplæg sendes ud med referat
4	10.00-10.50 50 min	Den årlige arbejdsmiljødrøftelse Ved Lars Bang Meile a) Ledersidens valgte emner: Status for sygefravær	Drøftelse	Bilag 1: Arbejdsmiljø redegørelsen 2025

		• Bruger vi kræfterne til forebyggelse af sygefravær optimalt? b) Har redegørelsen det rette format eller er der ønske om tilpasning/forenkling?		
5	10.50-10.55 5 min	Diverse a. Opfølgning på første temamøde om indflydelse den 27. maj ved arbejdsgruppen for 2-årsprogrammet b. Orientering om forberedelse af BUU-HovedMED drøftelse den 12. august 2026 om budget 2027	Orientering	
6	10.55-11.00 5 min	Eventuelt og afslutning ved Tobias Børner Stax	Orientering	

BILAG/SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 1: Arbejdsmiljøredegørelsen 2025

PUNKTER TIL HOVEDMED-MØDE D. 23.09.26

Ytringsfrihed

REFERAT

Punkt 1. Velkomst

Tobias bød velkommen til dagens møde.

Punkt 2. Status v. Lars

Lars orienterede om, at anden runde af ARCs LokalMED-drøftelse om den interne MED-organisering er udskudt til august, og om at Martin Brun Jensen, centerchef i ARC, har fået nyt job. Der vil blive slået en stilling op hurtigst muligt.

Kirsten bekræftede, at hun koordinerer afklaringen af, hvem der repræsenterer medarbejdersiden i ansættelsesudvalget. Det undersøges samtidig, om MED-aftalen indeholder specifikke bestemmelser om medarbejdersidens deltagelse i ansættelsesudvalg.

Punkt 3. Temadrøftelse om AI med fokus på kompetencer.

Katrine orienterede om sit ansvarsområde som centerchef i Administrativt Ressourcecenter (ARC), herunder arbejdet med digitalisering og udviklingen af den teknisk-administrative del af arbejdet med AI i BUF.

Christina orienterede om arbejdet med AI i praksis på skoleområdet, blandt andet gennem aktiviteter i BUFX.

Katrine og Christina orienterede om, at dagens oplæg og drøftelse havde fokus på, hvordan BUF arbejder med AI, særligt på skoleområdet, herunder hvilke behov teknologien skaber for kompetenceudvikling og hvilke refleksioner den giver anledning til. De understregede samtidig, at drøftelsen skulle ses som et første skridt i en bredere dialog, og at de gerne fortsætter dialogen ude i organisationen om de muligheder, udfordringer og overvejelser, som udviklingen giver anledning til. Oplægget udsendes sammen med referatet.

Ved opsamling i plenum fra den efterfølgende gruppedrøftelse blev der rejst en række perspektiver på AI's betydning for medarbejdere, ledelse og organisation.

Kristine fremhævede en bekymring for, at AI på sigt kan medføre, at arbejdsopgaver og stillinger på HK-området forsvinder eller ændrer karakter.

Thea erklærede sig enig i bekymringen ved at bemærke, at tilsvarende gør sig gældende på AC-området. Hun pegede på, at forventningerne til AI nogle gange fremstår meget positive, og efterspurgte større klarhed om, hvilke kompetencer medarbejderne fremover får behov for.

Max fremhævede tre perspektiver på arbejdet med AI. For det første pegede han på, at der er både hårde og bløde aspekter i arbejdet med AI - også noget kulturelt. Han bemærkede blandt andet, at automatiseret kommunikation i nogle situationer kan opleves upersonlig, f.eks. ved indkaldelse til sygefraværssamtaler. For det andet efterspurgte han et mere langsigtet strategisk perspektiv på udviklingen og de kompetencer, organisationen får behov for de kommende 5-8 år. For det tredje rejste han spørgsmålet om AI's klima- og miljømæssige konsekvenser.

Thea erklærede sig enig i, at klima- og miljøperspektivet er vigtigt at have med i de videre overvejelser om AI, og efterspurgte en drøftelse af hvad det er vi hhv. vinder og taber?

Janne fremhævede, at AI ikke kan erstatte menneskelige relationer, særligt i opgaver, der handler om mennesker. Hun understregede behovet for fortsat at drøfte de etiske dimensioner af teknologien.

Helle pegede på, at medarbejdere møder udviklingen med forskellige forudsætninger, hvor nogle hurtigt tager teknologien til sig, mens andre oplever usikkerhed. Hun understregede samtidig behovet for løbende refleksion og justering af kursen, så udviklingen ikke løber fra organisationen.

Kirsten kvitterede for indblikket i arbejdet med AI i BUF. Hun understregede betydningen af, at HovedMED fortsat har fokus på de værdimæssige perspektiver i udviklingen samt på den værdi, teknologien skaber for borgere og medarbejdere.

Punkt 4. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Lars orienterede om, at arbejdsmiljøredegørelsen 2025 var udsendt forud for mødet. Han bemærkede, at ledelsen havde anbefalet et særligt fokus på sygefravær og på, om organisationen anvender ressourcerne til forebyggelse optimalt. Derudover ønskede ledelsen HovedMEDs input til, om redegørelsen har det rette format, eller om der er behov for tilpasninger eller forenklinger, samt hvilke øvrige arbejdsmiljøtemaer der bør have opmærksomhed.

Janne bemærkede, at redegørelsen omtaler anciennitet, men at det er uklart, om der er tale om anciennitet i forhold til ansættelse eller uddannelse. Hun spurgte desuden, om der findes data om uddannede og ikke-uddannede lærere på samme måde som for pædagoger.

Lars oplyste, at der er tale om anciennitet i ansættelse i Københavns Kommune. Han bemærkede samtidig, at det umiddelbart er vanskeligt at fremskaffe data om uddannede og ikke-uddannede lærere, da data er koblet til overenskomster, men at spørgsmålet vil blive undersøgt nærmere.

Janne pegede på, at personaleredegørelsen muligvis kan indeholde relevante oplysninger.

Kirsten fremhævede, at Arbejdsmiljø København har gode erfaringer med den tidlige indsats, og at 91 procent af de medarbejdere, der modtager tilbud gennem ordningen, fastholdes. Hun bemærkede, at psykiske belastninger og samarbejdsudfordringer fylder meget, og at det fysiske arbejdsmiljø særligt fylder for yngre medarbejdere. Hun opfordrede til fortsat fokus på psykisk arbejdsmiljø, konflikter og medarbejdere over 50 år.

Kristine spurgte til indholdet af kategorien "øvrige" i redegørelsens statistikker om overenskomster og efterspurgte en nærmere forklaring på hvad det dækker over.

Frida spurgte, om medarbejdersiden oplever, at TR er tilstrækkeligt klædt på til at deltage i sygefraværssamtaler.

Kirsten bemærkede, at mange TR gør god brug af de eksisterende redskaber og bidrager til en oplevelse af omsorg i samtalerne. Hun pegede samtidig på, at det kan være en udfordring, hvis TR ikke kender de tilbud og muligheder, der findes. Hun bemærkede desuden, at organisationerne også har sekretariatsfunktioner, som i nogle tilfælde kan deltage i sygefraværssamtaler.

Max rejste spørgsmålet om, hvorvidt både ledere, TR og medarbejdere er tilstrækkeligt klædt på til arbejdet med sygefravær. Han bemærkede, at sygefravær ofte opfattes som et privat og tabubelagt emne, selv om det også påvirker kolleger og arbejdspladsen. Han pegede på arbejdskulturen som en vigtig faktor og efterspurgte viden om, hvad der kendetegner de arbejdspladser, der lykkes godt med området.

Annika bemærkede, at en del sygefravær ikke er arbejdsrelateret, og pegede på en tendens til det, hun beskrev som "hensynsbetændelse". Hun rejste samtidig spørgsmålet om, hvorvidt AI kan anvendes til at analysere referater fra sygefraværssamtaler, og der derigennem kan identificeres mønstre i årsagerne til sygefravær.

Kirsten bemærkede, at medlemmer ofte ønsker at have en fællestillidsrepræsentant (FTR) med til sygefraværssamtaler, men at udgangspunktet er, at det er den lokale TR der deltager, medmindre der foreligger inhabilitet. Hun understregede, at TR uddannes i at sikre, at regler og procedurer overholdes, og at deres rolle ikke er at fungere som forsvarsadvokater. Hun

pegede desuden på samarbejde om konflikter samt arbejdsrelateret og ikke-arbejdsrelateret sygefravær som relevante temaer for det videre arbejde.

Janne bemærkede, at ikke-arbejdsrelateret sygefravær fylder mere og mere.

Anna bemærkede, at opdelingen mellem arbejdsrelateret og ikke-arbejdsrelateret sygefravær er et interessant perspektiv.

Helle rejste spørgsmålet om, hvordan vold defineres i BUF. Hun pegede på behovet for at drøfte både registrering, håndtering og opfølgning på voldsepisoder og spurgte, om der kunne være behov for andre redskaber end SafetyNet. Helle bemærkede samtidig, at langtidssygemeldinger ofte påvirker kollegerne på arbejdspladsen. Samtidig blev det bemærket, at fokus bør være på at forebygge de arbejdsvilkår, der kan medføre langtidssygefravær, og at medarbejdere ikke bør stilles ringere som følge af sygefravær, der er forårsaget af arbejdsforholdene.

Janne bemærkede, at SafetyNet indeholder mange data, som potentielt kan være relevante, hvis de kan anvendes til analyse af fraværsmønstre.

Max pegede på, at der fortsat er behov for en fælles forståelse af, hvad der karakteriseres som vold, og hvilke handlemuligheder arbejdspladserne har. Han bemærkede, at nogle medarbejdere ikke oplever at blive mødt tilstrækkeligt i disse situationer, og efterspurgte større tydelighed om, hvad arbejdspladserne konkret kan og bør gøre.

Lars bemærkede, at SafetyNet primært er udviklet som et redskab til opfølgning på konkrete sager og ikke som et generelt datagrundlag. Han pegede på behovet for at afklare, hvad organisationen ønsker at opnå, hvis data skal anvendes til tværgående analyser.

Lars opsummerede drøftelsen ved at fremhæve fire temaer. 1) Kultur og sprog omkring sygefravær, herunder hvordan vi kan blive bedre til at tale åbent om emnet. 2) Sygefravær gennem arbejdslivet og forskelle mellem tidlige og senere faser i arbejdslivet. 3) De positive erfaringer med AMK's indsatser og muligheden for at invitere AMK til en drøftelse i HovedMED. 4) Opmærksomhed på ændringer i lovgivningen vedrørende registrering af sygefravær.

Martin fremhævede, at pædagoger og pædagogiske assistenter ofte oplever et dobbelt pres i form af både høje forventninger og fysiske og psykiske belastninger. Han bemærkede, at nogle lærere oplever tilsvarende vilkår, og arbejdstilsynet er ikke særligt skarpe på det. Som den største arbejdsplads bør vi være optaget af det.

Kirsten erklærede sig enig i at det vil være en god ide at invitere AMK til en kommende drøftelse i HovedMED og bemærkede at det overvejes hvordan vi går videre med det til næste møde.

Punkt 5. Diverse

a) Opfølgning på første temamøde om indflydelse den 27. maj ved arbejdsgruppen for 2-årsprogrammet

Lars takkede Max og TRIO'en fra Damhusengens Skole for deres bidrag samt arbejdsgruppen for en stor indsats i forbindelse med planlægning og gennemførelse af mødet. Han orienterede også om, at der var 400 pladser til temamødet, men at en del tilmeldte ikke

mødte op på dagen. Han bemærkede, at det var ærgerligt, da der samtidig var en venteliste til arrangementet.

Martin bemærkede i den forbindelse, at det er en tilbagevendende udfordring.

Kirsten bemærkede, at hun oplevede engagerede deltagere på temamødet. Hun fremhævede, at kontaktudvalget havde drøftet "spejlægget" om vilkår og muligheder, og at nogle oplever, at samtaler om udvikling og indflydelse kan blive lukket ned med henvisning til, at noget er et vilkår. Dvs. nogen har oplevelse af at "spejlægget" kan lukke samtaler ned.

Max bemærkede, at det fortsat er vigtigt at drøfte vilkår. Han pegede på, at vi nogle gange glemmer at give os tid til at tale om det, der ligger bag vilkårene, f.eks. de forhold der ligger bag og påvirker økonomien.

Anette fremhævede, at HovedMED har valgt at arbejde med indflydelse som tema over en toårig periode. Hun pegede på betydningen af løbende at fastholde fortællingen om baggrunden for indsatsen, så arbejdet ikke bliver for indforstået. Hun understregede samtidig, at der bør være plads til at drøfte både rammer og vilkår.

Janne bemærkede, at arbejdsgruppen tager perspektiverne om vilkår og "spejlægget" med tilbage i det videre arbejde.

Max foreslog, at invitationerne til kommende arrangementer i højere grad beskriver baggrund, sammenhæng og status for den 2-årige fokus på indflydelse, så vi løbende mindes om sammenhængen og hvor vi er i forløbet.

Frida bemærkede, at både vilkår og mulighedsrum også defineres lokalt på arbejdspladserne. Hun henviste til bogen "Fair Proces" og pegede på, at et enklere sprog kan bidrage til at gøre arbejdet mere tilgængeligt.

Anette opfordrede til også at fastholde koblingen til tidligere arbejdsmiljødrøftelser, herunder temaet om høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

b) Orientering om forberedelse af BUU-HovedMED-drøftelse den 12. august 2026 om budget 2027

Lars orienterede om, at der på BUU-HovedMED-mødet den 12. august gennemføres en drøftelse mellem medarbejdersiden og politikerne forud for de egentlige budgetforhandlinger om budget 2027.

Tobias bemærkede, at det efter sidste års drøftelse blev aftalt at involvere budgetgruppen under HovedMED tidligere i processen. Budgetgruppen orienteres derfor om emner (overskrifter) i de kommende budgetforhandlinger inden sommerferien.

Emnet var på dagsordenen på budgetgruppens møde om eftermiddagen den 17. juni.

Punkt 6. Eventuelt og afslutning

Tobias orienterede om det igangværende arbejde med **beredskab** på tværs af Københavns Kommunes forvaltninger, der er iværksat på baggrund af de ændrede trusselsvurderinger. Arbejdet forventes at fortsætte frem til august, hvorefter der vil være et øget fokus på lokale beredskabsplaner og beredskabskultur i organisationen. Tobias understregede samtidig, at beredskab er et vigtigt tema, men også et område, der let kan udvikle sig til et "umætteligt

bekymringshul". Han pegede derfor på behovet for en balanceret tilgang og bemærkede, at emnet forventes drøftet i HovedMED senere på året, når der foreligger et mere konkret grundlag.

Kirsten bemærkede, at det i forhold til beredskab er en fordel at have et konkret grundlag for drøftelserne, så dialogen ikke bevæger sig i for mange retninger.

Tobias orienterede desuden om den nylige drøftelse af **ytringsfrihed** i Børne- og Ungdomsudvalget (BUU), hvor repræsentanter fra både medarbejder- og ledersiden deltog. Han orienterede også om, at udvalget ønsker en fast årlig drøftelse af ytringsfrihed og har efterspurgt både justeringer af den eksisterende vejledning og mere tilgængeligt informationsmateriale til ledere og medarbejdere. Sag herom forventes forelagt HovedMED på mødet i september.

Kirsten fortalte der var bred enighed om, at temaformatet på mødet med BUU om ytringsfrihed fungerede godt. Derudover pegede hun på princippet om "rank ryg og blød front" som et vigtigt perspektiv i arbejdet med ytringsfrihed og kvitterede for, at udvalget ønsker at fastholde en årlig drøftelse af temaet.

Kirsten orienterede afslutningsvis om, at mødeplanen for 2027 forventes forelagt HovedMED på mødet i september.

Opfølgning

- Beredskab sættes på dagsordenen i HovedMED i efteråret, når der foreligger et mere konkret grundlag for drøftelsen.
- Forpersonskabet arbejder videre med forslaget om at invitere Arbejdsmiljø København (AMK) til en drøftelse om deres indsatser i BUF på et kommende HovedMED-møde. Drøftes på kommende HovedMED møde.
- Historik, baggrund og sammenhæng ift. den 2-årige tema om indflydelse tydeligere i relevante sammenhænge for at minde om det – f.eks. i invitationer til kommende arrangementer om indflydelse.
- Sag om opfølgning på BUUs ønske om årlige drøftelse om ytringsfrihed, og udvikling af mere lettilgængeligt informationsmateriale drøftes på kommende HovedMED møde.
- Mødeplan for 2027 forberedes til HovedMED-mødet i september.