REFERAT HOVEDMED

Dato:	Den 23.9.26
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Udvalgsværelse D, 1. sal, Rådhuset
Deltagere:	**Ledelsesrepræsentanter:** Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Gitte Lohse (faglig direktør) Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Christina Haahr Bach (ungechef), Pernille Kjeldgård (områdechef), Lars Bang Meile (HR-chef) **Medarbejderrepræsentanter:** Kirsten Løth (LFS - næstforperson), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Janne Riise Hansen (KLF), Katrine Fylking (KLF), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Kristine Bjerregård (HK Henriette Brockdorff (BUPL), Annette Mai Larsen (BUPL), Katja Münster Schrøder (DSR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Kim Bach (FOA 1), Christina Gerding (AMR), Helle Stolberg Pedersen (AMR), Thea Birkmose Pallesen (AC). **Fra forvaltningen**: Christell Erichsen
Afbud:	Annika Bæk Vind (klyngeleder, LFS ledersektion) - Suppleant fra Ledersektionsbestyrelsen Anja Lund Persson deltager i stedet. Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK) - Næstforperson i SKK, Christina Stenius deltager i stedet. Marica Kljucaric Hansen (selvejende klyngeleder, BUPL ledersektion) Katrine Fylking (KLF) - Sussie Johansen (KLF) deltager i stedet. Anna Arundathi Juul (AMR selvejende)

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål
1	09.00-09.05 **5 min**	**Velkomst** ved Tobias Børner Stax • Nye Økonomichef i BUF Peter Rise Andersen	Orientering
2	09.05-09.10 **5 min**	**Status** ved Lars Bang Meile a. Status på situation vedr. Børneattester b. Status for MED-organisering ARC c. Status på udrulning af SUBIT d. Orientering om at forpersonskabet har godkendt to nye MED-undervisere (Mie RottBøll og Carsten Dahlerup)	Orientering
3	09.10 -09.20 **10 min**	**Forberedelse af temamøder om indflydelse** Det er aftalt at næste temamøde-række handler om 'Indflydelse og krav i arbejdet' og består af fire møder/workshops med plads til 100 deltagere pr. møde. Malene Mejlby Kirkegaard og Toke Jakob Jensen fra AMK står for de faglige oplæg på de fire møder der afholdes midt januar 2027.	Drøftelse

		Møderne er booket hos Kulturhus Islands Brygge: Møde 1: 13. januar kl. 9.00-11.30 Møde 2: 13. januar kl. 13.00-15.30 Møde 3: 19. januar kl. 9.00-11.30 Møde 4: 19. januar kl. 13.00-15.30 På arbejdsgruppemødet den 4. februar 2026 blev det aftalt, at det på baggrund af det endelige indhold skal vurderes, om programmet skal opdeles i sektorer. **Drøftes i HovedMED:** • MED-sekretariatet tager dialogen med AMK om indhold og orienterer skriftligt til arbejdsgruppen • Er det samme arbejdsgruppe som ved sidste temamøde? (Janne Riise Hansen (KLF), Annette Mai Larsen (BUPL), Martin Kragballe (LFS), Irene Holmstrøm (FOA KLS), Helle Stolberg Pedersen (AMR) • Medlemmerne af HovedMED inviteres til alle fire møder og bedes tilkendegive, hvilket møde de forventer at deltage på, så vi kan reservere pladser.	
4	09.20 - 10.20 **60 min**	**Dialog med AMK – om indsatser der virker** Besøg af Arbejdsmiljø København (AMK) med fokus på AMK-indsatser i BUF, samt dialog om og udveksling af positive fortælling om hvad der virker godt på arbejdspladserne – også koblet til MED-systemet? Fra AMK deltager: • Pernille Kreiser, Afdelingsleder for den organisatoriske rådgivning • Martin Ejlertzen, Faglig koordinator og psykologisk konsulent	Drøftelse
5	10.20 -10.40 **20 min**	**Ytringsfrihed – Opdateret vejledning og kortfattet info (intra).** På baggrund af drøftelserne om ytringsfrihed i BUU og HovedMED tidligere i 2026 er vejledningen blevet opdateret (jf. bilag) og der er udarbejdet en kort info-tekst, som gøres tilgængelig på Intra (jf. link). HovedMED skal tage stilling til om den opdaterede vejledning og kortfattede info-tekst til intra kan godkendes.	Besluttes
6	10.40 – 10.50 **10 min**	**Mødeplan for 2027**	Orientering
7	10.50-10.55 **5 min**	**Diverse** • Kort om MED-konferencen, november 2026 v. Kristen	Orientering
8	10.55 -11.00 **5 min**	**Eventuelt og afslutning** ved Tobias Børner Stax	Orientering

BILAG

Bilag 1 Strategisk arbejdsmiljøfokus og temamøder 2026-27
Bilag 2a Opdateret vejledning om ytringsfrihed 1. juli 2026
Bilag 2b Kortfattet info på Intra: Om ytringsfrihed i BUF | Intra
Bilag 3 Forslag til mødeplan 2027

REFERAT

PKT. 1 – VELKOMST V. TOBIAS BØRNER STAX

Tobias byder velkommen, orienterer om dagens møde samt, at der er modtaget afbud fra Anna Arundathi Juul, AMR selvejende (i alt fem afbud).

Tobias bemærker, at der er handlet hurtigt på HovedMEDs ønske om dialog med Arbejdsmiljø København (AMK), og at det er godt allerede at kunne byde AMK velkommen på dagens møde.

Tobias orienterer desuden om, at BUF får ny økonomichef, Peter Rise Andersen, som tiltræder 1. oktober. Tobias fremhæver, at det er positivt, at den nye økonomichef kommer fra en anden forvaltning, og dermed har kendskab til kommunen.

PKT. 2 – ORIENTERING FRA LEDELSEN V. HR-CHEF LARS BANG MEILE

Børneattester
Lars orienterer om, at der den 21. september igen blev åbnet for behandling af børneattester. AF og KS arbejder på at nedbringe den sagspukkel, der er opstået i forbindelse med de udestående nyansættelser. Beskeden om genåbningen kom fredag eftermiddag, og det var derfor først muligt at for alvor at sætte arbejdet i gang mandag morgen.

MED-organisering i ARC
Lars orienterer om, at der blev afholdt anden workshop om MED-organisering i ARC den 2. september. Arbejdet fortsættes internt i ARC, og der er en god dialog om mulige løsninger. Det forventes, at organiseringen falder på plads inden udgangen af året.

Thea bekræfter, at der arbejdes på en løsning, som forventes klar ved udgangen af året, og præciserer at der sigtes mod afprøvning i 2027.

Kirsten fremhæver, at det er vigtigt at fastholde fokus på, hvilket problem man forsøger at løse, og at den kommende løsning skal vurderes på, hvad der konkret fungerer, uanset om løsningen indebærer Trio eller ej.

SUBIT
Lars orienterer om implementeringen af Subit Dagtilbud og Subit Skole. Formålet er bl.a. at give ledelsen bedre styringsinformation og medarbejderne større gennemsigtighed i forhold til egen arbejdstid.

Subit implementeres på dagtilbudsområdet fra efteråret 2026 til maj 2027. Subit Skole, inklusive KKFO, implementeres i foråret 2027, og der gennemføres pilottest på fem skoler i efteråret 2026.

Kristine Bjerregård spørger til medarbejderdata og til om Subit er en del af KAS.

Rikke orienterer om, at der har været udfordringer med den hidtidige planlægning, og at KAS ikke har kunnet levere en tilstrækkelig løsning. Data bliver nu trukket op i en ny brugergrænseflade. KIT har været involveret i arbejdet.

Martin udtrykker bekymring for medarbejderdata og henviser til eksempler, der giver anledning til spørgsmål.

Lars bemærker, at han vil være overrasket, hvis forholdene omkring medarbejderdata ikke har været en del af udbuddet.

Kirsten oplyser, at projektet på dagtilbudsområdet vil blive præsenteret på et LFS-møde for TR i januar, hvor projektlederen eller en anden relevant person fra projektet inviteres.

Nye MED-undervisere
Der var ingen bemærkninger til at forpersonskabet har godkendt to nye MED-undervisere (Mie RottBøll og Carsten Dahlerup).

PKT. 3 – FORBEREDELSE AF TEMAMØDER OM INDFLYDELSE

Lars orienterer om formålet med punktet er forventningsafstemning om forberedelsen af temamøderækken om indflydelse i januar 2027. Der søges afklaring af behov for at mødes i arbejdsgruppen mhp. samarbejdet med AMK om de faglige oplæg samt eventuelle ændringer i arbejdsgruppens sammensætning.

Martin siger, at en del af processen godt kan foregå skriftligt, men at det er vigtigt at være tydelig på, hvad arbejdsgruppen skal bruges til. Han ønsker fortsat fysiske møder og fremhæver at der er opbakning til den nuværende arbejdsgruppe. Martin nævner også at arbejdsgruppens møder har været med til at holde processen på sporet.

Lars konkluderer, at arbejdsgruppen fortsætter uændret, og at der afholdes et møde med henblik på at udarbejde et pitch til AMK om formålet med temamøderækken.

PKT. 4 – DIALOG MED AMK – OM INDSATSER DER VIRKER

Lars introducerer AMK som BUFs vigtigste samarbejdspartner på arbejdsmiljøområdet. Lars fortæller, at formålet med punktet er at få en drøftelse af, hvordan vi arbejder med arbejdsmiljø i BUF, og får AMKs blik på, hvad der virker godt ift. arbejdsmiljøet, når arbejdspladser i BUF står med vanskelige udfordringer.

Pernille Kreiser og Martin Ejlertzen fra AMK præsenterer AMK's arbejde i BUF, herunder indsatser på arbejdspladserne med tidlig indsats og via opgavebanken. Det fremhæves, at BUF er stor aktør på arbejdsmiljøområdet i kraft af volumen, og at AMK oplever interesse for at samarbejde fra det Nationale Center for Arbejdsmiljø ift. erfaringerne i BUF.

AMK fremhæver betydningen af dialogen mellem medarbejdere og ledere, og at det er klogt med igangværende satsning på styrket forældredialog. Forældredialog ses som et vigtigt udviklingsområde, for at imødegår risiko for øget pres på medarbejdere og ledere når dialogen halter.

AMK fremhæver desuden sammenhængen mellem arbejdsmiljø og kerneopgaven og peger på, at arbejdsmiljøindsatsen skal ses i sammenhæng med den konkrete opgaveløsning (Børn lærer at blive selvhjulpne og letter samtidig det fysiske pres på medarbejdere i form af færre tunge løft m.m.)

Drøftelse
Kirsten peger på, at det kunne være interessant at undersøge, hvad konflikterne fra opgavebanken konkret handler om, og om nogle konflikter i højere grad handler om relationer, tanker og følelser. Hun fremhæver samtidig betydningen af at turde gå ind i dialogen, når noget er svært.

Janne fremhæver psykologisk tryghed som centralt og peger på, at medarbejdere har brug for tid til at tale sammen om opgaverne. Hun understreger, at det ikke er flere nye tiltag, men tid og rum til dialog, der efterspørges.

Irene fremhæver betydningen af kulturen, og rejser spørgsmål om der er tilstrækkelig støtte og opbakning til at realisere nye indsatser (fx MBF). Hun understreger, at selv gode indsatser kan være vanskelige at implementere, hvis der ikke er tid og ressourcer til det. Der er behov for at arbejde med, hvordan organisationen kan mestre forandringer uden at det går ud over mennesker og arbejdsmiljø.

Anja peger på, at opgaverne er blevet mere komplekse, og at det derfor er vigtigt at kunne afgrænse opgaven og sammen med medarbejderne prioritere, hvad der er vigtigst. Hun peger også på behovet for fælles dialog mellem ledere, medarbejdere og forældre.

Pernille fra AMK fremhæver, at ledere kan opleve modsatrettede forventninger, og at det er vigtigt at få flere perspektiver ind. Hun foreslår bl.a., at AMK kan inviteres ind i relevante lederfora.

Martin fremhæver betydningen af, at AMK også rækker ud til arbejdspladserne. En mindre hjælp eller dialog kan være med til at give arbejdspladsen et skub til selv at arbejde videre. AMK peger samtidig på betydningen af at træne kompetencer til at håndtere konflikter.

Irene foreslår, at AMK eventuelt kan deltage på ledermøder og fortælle om deres arbejde.

Katja peger på, at AMK også kunne anvendes i forbindelse med forandringer i sundhedsplejen, bl.a. i relation til MBF.

Thea supplerer ved at sige, at AMK kan bidrage til at få arbejdsvilkår og samarbejde tænkt ind, så hverdagen kan hænge bedre sammen.

Christina fremhæver AMKs nyhedsbreve som gode, og efterspørger mere af dette.

Tobias fremhæver, at AMK sætter ord på nogle udfordringer, som BUF allerede er optaget af. Han peger på betydningen af måden vi går til opgaverne på, til samarbejdet, og skaber sammenhæng i den samlede ledelsesstreng. Ingen er bedst alene. I BUF arbejder vi for at gøre det naturligt at tale om forandringer, hvordan vi kan være i dem, håndtere konflikter og skabe holdånd.

PKT. 5 – YTRINGSFRIHED – OPDATERET VEJLEDNING OG INFO PÅ INTRA

Lars orienterer om den opdaterede vejledning om ytringsfrihed, som forelægges HovedMED til godkendelse. Vejledningen er justeret på baggrund af HovedMEDs tidligere input, og BUU har besluttet, at der fremover skal være en årlig drøftelse af ytringsfrihed.

Lars fremhæver bl.a., at vejledningen er blevet tydeligere i forhold til tavshedspligt.

Helle bemærkede, at lokale opslagstavler (som er nævnt i vejledningen) ikke altid kan erstatte bannere, da muligheden ikke findes på alle arbejdspladser.

Helle rejste spørgsmålet om, hvorvidt de to skrivelser adskilte sig i vægtningen af henholdsvis risici og fordele ved medarbejdernes ytringer, og om en sådan forskel kan have betydning for medarbejdernes tilbøjelighed til at ytre sig.

Lars bemærkede, at den korte version er tænkt som handlingsanvisende.

Martin roser vejledningen, og peger på, at et vigtigt formål må være at forebygge tvivl og konflikter om, hvornår man kan ytre sig. Martin spørger samtidig, hvorfor der ikke er en fælles vejledning for hele Københavns Kommune.

Tobias foreslår, at spørgsmålet om en fælles kommunal vejledning eventuelt kan tages op i CSO.

Christina spørger til, hvordan vejledningen kommer ud til medarbejderne. Lars fortæller, at forvaltningen vil overveje hvordan den kommunikeres bedst ud.

Anja vender tilbage til behovet for bred kommunikation, og Tobias peger på, at vejledningen kan drøftes i MED-systemet både opad og nedad i organisationen.

Kirsten rejser en bemærkning til formuleringen om involvering af børn i "ytringer" og peger på, at teksten kan læses meget præcist, fx i forhold til situationer, hvor medarbejdere tager børn med til en demonstration.

Lars opsummerer, at vejledningen nu foreligger, og at den kan tages op i LokalMED, hvis det lokalt vurderes at være relevant. Kirsten bemærker, at der ikke nødvendigvis er behov for at opfordre til, at vejledningen sættes på alle LokalMED-møder.

Konklusion: HovedMED godkender den opdaterede vejledning og den kortfattede information til Intra.

PKT. 6 – MØDEPLAN 2027

Lars orienterer om, at mødedatoerne i januar 2027 er justeret, så de ikke falder sammen med temamøderne om indflydelse den 13. og 19. januar.

Lars oplyser, at årshjulet for 2027 forelægges på HovedMED-mødet den 2. december.

Kirsten og Martin gør opmærksom på, at LFS har andre aktiviteter i ugen omkring 1. december 2027. Det aftales derfor, at mødeplanen tilpasses, så HovedMED-mødet ikke ligger i den første uge af december.

PKT. 7 – DIVERSE

Kirsten orienterer om, at MED-konferencen afholdes den 3. november. Alle, der har ønsket at deltage, er tilmeldt, og der er betalt for deltagelsen.

Kirsten opfordrer ledelsen til også at overveje at deltage i konferencen.

PKT. 8 – EVENTUELT OG AFSLUTNING

Tobias orienterer om at ansættelse af ny skolechef i område Nord er undervejs.

Tobias takker for mødet.

PUNKTER TIL KOMMENDE HOVEDMED MØDE DEN 2. DEC. 2026

- Status om arbejdet med beredskab
- Opfølgning – Voldsomme hændelser (indberetninger)
- Årsplan 2027