

DAGSORDEN FOR MØDE MELLE M HOVEDMED OG BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

Dato:	14.august 2024
Tid:	Kl. 08:00-09:00
Sted:	Mødelokale Rådhuset, vær, D - 1. sal, lokale 103
Mødedeltagere:	<p>Børne- og Ungdomsudvalget: Mathilde Schöneberg Kastbjerg (C), Jakob Næsager (C), Emil Sloth Andersen (Å), Gorm Gunnarsen (Ø), Klaus Mygind (F), Cille Hald Egholm (V), Katrine Hassenkam Zoref (Ø), Rasmus Rune Steenberger (F).</p> <p>Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. - forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Gitte Lohse (fagdirektør) Nina Hemmersam (HR-chef), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), Frida Henriques Altmann (områdechef), (Kate Obeid, områdechef), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion) og Christina Haahr Bach (ungechef).</p> <p>Medarbejderrepræsentanter: Jan Hoby (LFS og næstforperson), Janne Riise Hansen (KLF), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Tania Karpatschof (AC), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL), Marianne Alberts (AMR selvejende) og Irene Holmstrøm (FOA, KLS).</p> <p>Fra forvaltningen: Signe Wilms Raun (Referent)</p>
Afbud:	Katrine Fylking (KLF), Jeppe Jensen (AMR), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), Nickie Sandberg Rasmussen (AMR), Knud Holt Nielsen (Ø), Katja Münster Schrøder (DSR), Andreas Keil (A) og Henrik Appel Esbensen (A).

DAGSORDEN

	Tid	Indhold
1	08:00-08:05 5 min	Velkomst v/Borgmester Jakob Næsager og næstforperson i HovedMED Jan Hoby
2	08:05-08:25 20 min	<p>Runde 1: gruppedrøftelse af tre temaer for dagens møde:</p> <p>A. Indflydelse og arbejdsmiljø</p> <ul style="list-style-type: none">Hvordan kan dialogen om vilkårsrum og mulighedsrum fremme indflydelse på arbejdspladserne?Hvad er gode eksempler på det lokale indflydelsesrum?Hvad kan styrke medarbejdere og lederes indflydelsesrum endnu mere i BUF? <p>B. Håndtering af organisatoriske ubalancer med hhv. overskud af kapacitet og mange børn, der er i særlige skole- og dagtilbud</p> <ul style="list-style-type: none">Hvordan kommer vi sammen videre med at løse de to store ubalancer?Hvad skal være de næste skridt?Hvad er det vigtigt at hhv. politikere og faglige organisationer gør for at fremme løsninger?

		C. Frisættelsesdagsorden <ul style="list-style-type: none"> Hvad er vigtigt for at udvide de faglige handlerum og øge tilliden til lokale valg og prioriteringer? <ul style="list-style-type: none"> ... I et forældreperspektiv ... I et medarbejderperspektiv ... I et politikerperspektiv ... I et ledelsesperspektiv Hvad skal hhv. politikere og faglige organisationer (holde op med at) gøre hvis arbejdspladser skal have større grader af muligheder?
3	08:25-08:45 25 min	Runde 2: gruppedrøftelse af tre temaer for dagens møde
4	08:45-08:55 10 min	Kort fælles opsamling
5	08:55-09:00 5 min	Afslutning v/Borgmester Jakob Næsager

OPSAMLING PÅ TEMADRØFTELSEN

INDFLYDELSE OG ARBEJDSMILJØ

Dialogen handlede om to forskellige dimensioner

a. Indflydelse på den lokale arbejdspladser:

- Det er vigtigt for arbejdsmiljøet
- Godt samarbejde og indflydelse er afgørende for at have attraktive arbejdspladser
- LokalMED/TRIO (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant) er omdrejningspunkt og katalysator for at skabe indflydelse på arbejdspladserne
- Det er fx et stærkt redskab at have alle medarbejdere engageret i fx tilrettelæggelse af hverdagen i dagtilbud - også når der er en høj andel ikke pædagogisk uddannet personale
- Forslag om at få indskrevet "indflydelse" i KK's Charter for arbejdsfællesskaber
- OBS på at når man arbejder med indflydelse vil der typisk også opstå professionelle uenigheder, som man skal kunne arbejde med. Det er vigtigt med psykologisk tryghed for at kunne det

b. Inddragelse i (politiske) beslutningsprocesser

- Oplevelse af et højere tempo i beslutningsprocesser, og at der ikke bliver tid til at tilrettelægge og evaluere processerne i fællesskab
- Samtidig er der politisk ønske om at kunne handle hurtigt, når der er problemer
- Vigtigt med klar forventningsafstemning om, at inddragelse ikke er ensbetydende med at løsninger bliver som de enkelte parter ønsker

HÅNDTERING AF ORGANISATORISKE UBALANCER MED HHV. OVERSKUD AF KAPACITET OG MANGE BØRN I SKOLE OG DAGTILBUD

Dialogen tog udgangspunkt i:

- Grundlag og formål skal være på plads:
 - Hvorfor skal vi nedjustere kapacitet?
 - Hvor meget skal vi nedjustere?
 - Er det pga. økonomi eller for meget kapacitet?
- Klar og fuld procesplan for forandringen, herunder form og omfang af decentral inddragelse.
 - Er der behov for klare politisk vedtagne kriterier
 - Hvordan fastsættes og udvælges kriterier
 - Kan/skal klynger/institutioner/områder selv komme med forslagene, eller skal de komme fra centralt hold – eller en god blanding?
 - Gennemsigtighed i udvælgelse
 - Implementeringsplan

FRISÆTTELSESDAGSORDEN

Dialogen tog udgangspunkt i:

Frisættelse forudsætter tillid

- Det er væsentligt med tillid til de lokale ledere, dvs. at frisættelsen også indebærer øget selvbestemmelse og mindre kontrol
- Tillid er ikke blind, dvs. der skal fortsat være mulighed for at gribe ind
- Tilliden skal gælde både mellem politikere og forvaltning, mellem administration og lokale aktører, og mellem ledere og medarbejdere
- Frisættelse er frihed til at vælge løsningen, men ikke frihed fra at indfri lovgivning, politiske ønsker mm.

Frisættelse kan være en motor for faglig udvikling

- Politikerne kan sætte tydelig retning og overordnede målsætninger, men ikke regulere detaljeret i indsatser
- De lokale ledere og medarbejdere skal i dialog realisere og implementere løsninger, der indfrir målsætningerne
- Frisættelse er ikke det samme som at "blive ladet alene", der skal være support at hente

Frisættelse kræver fælles forståelse og ambition

- Politikere, organisationer, ledere og medarbejdere bør drøfte, hvad der frisættes fra
- Frisættelse skal bruges til fagligt engagement, lokale prioriteringer og hurtigere implementering
- Der skal afstemmes forventninger om fx ligebehandling og vilje til forskellighed på tværs af byen og tilbud

AFSLUTNING

Borgmesteren afrundede mødet med at takke for HovedMEDs inputs forud for budgetforhandlingerne og kvitterede for et stort engagement i at afvikle dialogmødet i et nyt format.