

DAGSORDEN FOR MØDE MELLEM HOVEDMED OG BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

Dato: 15. august 2018

Tid: Kl. 13:00-14:00

Sted: Rådhuset, udvalgsværelse D, 1.sal, vær.103

Mødedeltagere: **Børne- og Ungdomsudvalget:**

Borgmester Jesper Christensen (A), Sofie Seidenfaden (A), Laura Rosenvinge (A), Tommy Petersen (B), Helle Bonnesen (C), Klaus Mygind (F), Anna Hede Christensen (O), Jens-Kristian Lütken (V), Gorm Anker Gunnarsen (Ø), Knud Holt Nielsen (Ø).

HovedMED:

Ledelsesrepræsentanter: Tobias Børner Stax (adm. dir. – formand), Nicolai Kragh Petersen (ressourcedirektør), Camilla Niebuhr (fagdirektør), Tine Weber (Sekretariatschef, Ledelsessekretariatet), Kate Obeid (Områdechef, arbejdsmiljøleder), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK), Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion), Nina Hemmersam (Center for Policy).

Medarbejderrepræsentanter: Jan Hoby (LFS – næstformand), Inge Thomsen (KLF), Henriette Brockdorff (BUPL), Annette Mai Larsen (BUPL), Bodil Marie Gjøl (DSR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), June Andersen (HK), Kirsten Løth (LFS), , Rune Simmelsgård Clausen (AC), Thomas Martin Hannberg (HK), Helle Bille Nattestad (AMR), Jeppe Jensen (AMR).

Fra Ledelsessekretariatet: Nikolaj Uffo Steen Marker (Referent)

Afbud: Fra BUU: Maja Krog (Å). Fra HovedMED: Steen Sørensen (KLF), Niels Mortensen (FOA 1) og Jesper Koch Hedengran (AMR).

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Bilag
1	13:00-13:10 10 min	Velkomst v/Borgmester Jesper Christensen og præsentationsrunde	
2	13:10-13:50 40 min	Drøftelse af budget 2019 HovedMEDs input til BUUs budgetseminar den 24. august 2018	Bilagsmateriale er tilgængeligt på kk.dk fra mandag den 13. august.
3	13:50-13:55 5 min	Eventuelt	
4	13:55-14:00 5 min	Afslutning v/Borgmester Jesper Christensen	



REFERAT

Ad 1)

Velkomst v/ Borgmester Jesper Christensen og bordrunde.

Ad 2)

Jan Hoby

I HovedMED arbejder vi forbilledligt sammen og løser tingene sammen. I som politikere skal ikke betragtes som vores modstandere. Men vi vil gerne blæse til lyd for udviklingen i den offentlige sektor. Serviceloft og omprioriteringsbidrag lægger snærende bånd for vores arbejde. Der er heller ikke penge nok til alle de need to-wishes, der måtte være. Hver gang I som politikere foreslår én ting, er der andre steder, man skal holde for. Det er vilkårene. Og alle jeres overvejelser bør tage afsæt i, hvorvidt beslutningerne handler om barnet. Presset på kerneopgaven har også presset mulighederne for chancelighed. Tre hovedbudskaber til BUU:

- Tilvejebringe mulighed for at levere kvalitet i kerneopgaven
- Arbejdsmiljøet: Vi lykkes kun med kerneopgaven, hvis der er et ordentligt arbejdsmiljø for medarbejderne
- Fortsættelsen af arbejdsfællesskaber, som vi kan se lykkes på trods af presset på kerneopgaven.

Borgmesteren

Vi kan se, at mange ting lykkes med arbejdsmiljøet i en tid med en sektor, der er udfordret på kerneopgaven. Rekrutteringsmønstret til lærer- og pædagogstudierne er også et opmærksomhedspunkt, fordi det er herfra vi skal hente kompetencer ind i vores sektor. Både søgetal og fastholdelse kræver vores fokus.

Henriette Brockdorff

Fastholdelse og rekruttering af personale er vigtige udfordringer at have for øje. Vi bør ikke have al fokus på tidlig indsats, men også sikre, at almenområdet er i drift.

June Andersen

Administrationen i BUF har været påvirket af de administrative fællesskaber. Nu skal processen med medarbejderplacering håndteres. Administrationen er dog fortsat udfordret med store besparelser/effektiviseringer. Det skal I som politikere også være opmærksom på.

Borgmesteren

Med de budgetforslag, der ligger nu, handler en del af effektiviseringen om administrationen. Lignende drøftelser er der omkring nye it-systemer og Kvantum. En anden udfordring er den chancelighed, som jeg er meget optaget af, ikke når ud til alle børn. Alle børn skal have samme mulighed for god kvalitet i vores sektor. Ghattoudspillet kan også få den konsekvens, at mange børn ender i tilbud, der er udfordrede på kvaliteten. Vi arbejder stadig på at få alle børn i institution, fx i Tingbjerg, hvor der stadig er mange børn, der ikke kommer i institution.

Bodil Gjøøl

I Tingbjerg er vi som sundhedsplejersker lykkes med at få flere børn i institution – uden tvang.

Knud Holt Nielsen

Det kan løses. For det er ret begrænset, hvor mange børn det handler om.

Klaus Mygind

Arbejdsfællesskaber og Arbejdsmiljø København er helt centrale for et forbedret arbejdsmiljø i BUF. Vedr. rekruttering: for år tilbage tog BUU initiativ til at tage kontakt til professionshøjskolerne for at løse rekrutteringsproblemer. Det kunne vi jo overveje at gøre igen.

Jan Hoby

Talentmassen af pædagoger og ledere er stor og vi er godt i gang med at sætte fokus på. Vi har en særlig måde at gøre tingene på i BUF med MED-aftalen og tillidsdagsorden, så det kan være en stor mundfuld for pædagoger fra oplandet. Vi bør også have fokus på sociale normeringer for ledere i forvaltningen. De mindre gruppestørrelser er et godt tværpolitisk forslag, som vi håber I vil arbejde videre med. Arbejdsfællesskaber er netop godt, fordi det giver ledere og medarbejdere mulighed for at løse kerneopgaven under de til enhver tid givne rammevilkår. Vi supplerer det med relationskompetence som et vigtigt element heri.

Jeanne Jacobsen

Udfordringen er ikke at få nye lærere men at fastholde dem, fordi det er dyrt at have familien med til København. Vi skal lære af best practice på tværs af byen. Relationskompetence-arbejdet er et godt eksempel herpå, så vi lærer bredt rundt i byen af måden at håndtere de mere udfordrede børn på.

Borgmesteren

Der er et klart forbedringspotentiale i at lære på tværs. Der er rigtig mange steder i byen, hvor man gør det godt og som andre vil kunne drage nytte af.

Helle Bille Nattestad

Vold og trusler, nyansatte, arbejdsfællesskaber og støj er de fire store temaer, som vi er opmærksomme på i HovedMED. Vi vil gerne slå til lyd for en opmærksomhed mod de nyansatte, der bliver udsat for vold og trusler. Det kan betale sig at gøre en indsats. De mange gode initiativer, vi har sat i gang skal finansieres – og det kan betale sig, fordi der ellers kommer en regning i form af højere sygefravær i den anden ende.

Inge Thomsen

Aktuelt ved vi, at en stor del af det personale, der underviser i skolerne, ikke har lærerbaggrund. Det skal vi have løst. Der skal også bruges penge på drift.

Gorm Anker Gunnarsen

Vi er meget glade for, at arbejdsfællesskaber består af medarbejdere med en høj faglig integritet.

Knud Holt Nielsen

BUF er som sektor en kompleks størrelse, fordi man ikke kan lave standardiserede løsninger. Opkvalificering og efteruddannelse er lige så vigtige som fastholdelse og rekruttering. Vi er også udsat for mange reformer, og det er ikke reformer, der taler sammen. Hvis vi vil have en bedre inklusion, må vi give bedre specialpædagogiske kompetencer. Bedre trivsel og balance fordrer efteruddannelse.

Maria-Lise

Kerneydelsen og arbejdsfællesskaber bliver påvirket af rekrutteringsudfordringen. Pædagoger har heller ikke lyst til at blive boende i København, fordi det er for dyrt. Efteruddannelse har en særlig stor effekt, når vi gør det som arbejdsplads. Enkeltindivers efteruddannelse kan være svære at få oversat til daglig praksis.

Jeppe Jensen

Det afgørende er, at man er på en attraktiv arbejdsplads. Ungdomsskolen og UU er vigtige spillere, når I tænker FGU og ungdomsuddannelse.

Rune Simmelsgård Clausen

Omplaceringsportalen er et krav i rekrutteringsøjemed. Men de 14 dage, man som afskediget medarbejder skal være fremhævet i portalen, er slet ikke nok. Der kan være en god business case i at ansætte medarbejdere fra omplaceringsportalen – og man kan godt forlænge den periode, man fremgår af portalen.

Jens-Kristian Lütken

De andre forvaltninger oplever også vold og trusler – måske man kan lære af hinanden. Vi har også brug for at vide, hvad efteruddannelse kræver af finansiering.

Jan Hoby

Projekterne "Børn og bevægelse", "Kroppen i kerneopgaven" og "Arbejdspladsen i Fokus" har alle samme formål – at lave kapacitetsopbygning og efteruddannelse tæt på kerneopgaven. Vi er også opmærksomme på, at man i KK i 2017 brugte 69 mio. kr. på ekstern konsulentbistand. Det er nok et godt sted at spare.

Henriette Brockdorff

Jeg tror ikke på, at man kan uddanne sig ud af alt. Det er også vigtigt at kigge på ledelsesspænd på tværs af vores sektor. Det er ikke længere et mantra, at ledelses kan undværes.

Laura Rosenvinge

Tidlig indsats er vigtig, men vi skal også huske at tænke på dem, der er ældre, fx i form af udskoling. Sommerferielukningen kan også være et aktuelt emne.

Knud Holt Nielsen

Det er et arbejdsgiversynspunkt, at efteruddannelse ikke må foregå centralt. Vi er også interesserede i at gå efter i sømmene, hvad konsulentkroner bruges på.

Klaus Mygind

Klyngestrukturen er et godt sted at sikre arbejdspladsuddannelse. Vi vil også gerne se kritisk efter, hvordan vi bruger pengene.

Inge Thomsen

Efteruddannelse kan sagtens få effekt, selvom det er lokalt.

Helle Bille Nattestad

Trods et meget højt antal arbejdsulykker inden for specialområdet ligger sygefraværet på linje med gennemsnittet i BUF, hvilket primært skyldes, at der mange steder arbejdes systematisk med det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Borgmesteren

Tak for jeres mange input. Vi kan se, at mange af jeres synspunkter flugter med de temaer, der er på bordet til de kommende budgetforhandlinger. Næste gang vi mødes, vil vi gerne fortælle jer lidt mere om BUUs strategi for valgperioden.