



Referat

MØDEDATO D. 25. FEBRUAR 2025
TID KL. 10.00-12.00
STED RÅDHUSET, 1. SAL, UDV. D, VÆR. 103
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

27-02-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 3982

Dokumentnummer i F2
7346137

Sagsnummer i eDoc
2025-0065786

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 25. februar 2025

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Karoline Winther- Lund	Centerchef	CMBS
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU
Anders Jacobsen	Konst. Områdechef	CMBS
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	BCH udførerom- råde
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)
Frederikke Jensen	Fællestillidsrepræ- sentant	AC (DJØF)

Navn	Stilling	Repræsentant for
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Mette Boskov Vedsmand	Centerchef	DSI
Lene Henriette Jaco-nelli	Områdechef	CMBS
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Glenn Fulton Molle-rup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status på omorganiseringen i SOF
3. Drøftelse af budgetmateriale 2026
4. Arbejdspladsvurdering efter administrative flytninger
5. Opfølgning på Trivselsundersøgelsen 25
6. Meddelelser
7. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. Status på omorganiseringen i SOF

Der afsættes ca. en time til åben drøftelse i HovedMED, som ikke tages til referat. Efterfølgende samles der op på drøftelserne i fællesskab.

Drøftelserne tager udgangspunkt i en gennemgang af visioner og mål for Ét SOF, status på omorganiseringen samt den videre proces.

MED-behandling under OvergangsMED

HovedMED understreger, at SOF fortsat er i en overgangsperiode, hvor der kun findes to niveauer: LokalMED og HovedMED. Det betyder, at alle tværgående sager, der skal MED-behandles, skal behandles i HovedMED. Det er vigtigt, at sagerne bliver behandlet rettidigt og det rette sted, inden de sættes i gang.

Arbejdsgange i Ét SOF

HovedMED understreger vigtigheden af, at man i indtrædelsen af en ny organisering ikke overtager gamle arbejdspladser

kulturer. Det er vigtigt fx at få afklaret, hvilke arbejds gange der skal være.

Derudover understreger HovedMED, at omorganiseringen ikke skal resultere i, at de administrative opgaver over tid havner ude i driften. Samlingen af de administrative centre har netop til formål at sikre, at de administrative opgaver samles ét sted.

Medarbejdersiden ønsker en større afklaring på arbejds gangene i driftscentre, herunder hvordan man vil sikre den fælles arbejds gang på tværs, hvilken proces for inddragelse man påtænker, samt hvordan delegeringen mellem driftscentre kommer til at se ud.

Derudover ønsker medarbejdersiden en opmærksomhed på at ramme bredt, når man udarbejder visioner og mål, der skal gælde for Æt SOF, herunder at sundhed og social ulighed i sundhed også spiller en rolle ind i Æt SOF.

3. Drøftelse af budgetmateriale 2026

Simon Pasquali rammesætter punktet.

Forenklet omprioriteringsproces i SOF

Siden sidste år har SOF forenklet omprioriteringsprocessen for budgettet i SOF. Man har bl.a. skåret ned fra tre til to udvalgsbehandlinger således, at SUD kun behandler investeringsforslagene én gang. Det kræver, at der forud for behandlingen er en skarpere forventningsafstemning mellem økonomi og SUD, så der ikke er nogle forslag, der hverken overrasker eller forvirrer – det gælder så vidt også for HovedMED.

Det ønskes fremadrettet også, at forslagene i MED-regi kun behandles i HovedMED. Pga. OvergangsMED kan forslagene i år kun blive behandlet i HovedMED, men fremadrettet vil det fortsat kun være i HovedMED, at budgetforslagene behandles.

Derudover lægges der op til, at SOF udarbejder færre forslag, der så til gengæld har et større beløb. Det er bl.a. allerede implementeret i år. Flere investeringsforslag betyder mere administrativt arbejde, og hvis besparelserne fordeler sig mellem for mange investeringsforslag, kan man risikere i sidste ende at bruge flere penge på at implementere forslaget, end man egentlig får tilbage i provenu.

Sidst har man arbejdet for at få færre led i udarbejdelsen af budgetforslagene. Det sker bl.a. også i samlingen af administration, som gør, at idégenereringen for nye budgetforslag forankres ét sted. Det er ikke ensbetydende med, at det foregår i et ekkokammer. Det er et forsøg på at undgå at udarbejdelsen kommer til at foregå ude i driften. Opgaven forankres i de administrative centre med inddragelse af driftscenterledelsen og centerteamsne.

Helle Haslund bemærker indledningsvist, at man med den nye omprioriteringsproces undgår den dobbeltbehandling, der ofte kan ske, når idégenerering mv. delegeres ud på tværs i stedet for at have det samlet ét sted.

Helle Haslund efterspørger dog, at HovedMED involveres tidligere endnu i omprioriteringsprocessen. I øjeblikket modtager

HovedMED budgetforslagene på et tidspunkt, hvor budgetforslagene er så gennemarbejdede, at man ikke kan ændre på meget andet end kommaer.

Simon Pasquali svarer, at man med en tidligere forventningsafstemning med HovedMED håber at kunne imødekomme medarbejdersidens ønske om mere inddragelse forud for udarbejdelsen af et budgetforslag. Derudover vil nedskæringen af antal budgetforslag også betyde, at der bruges langt mindre tid på at involvere flere relevante parter, hvilket giver mere tid til at gå i dybden med hvert enkelt forslag, ligesom budgetforslagene også vil følge en mere strategisk ramme.

Helle Haslund understreger, at det er vigtigt at få afklaret, hvorfor man i SOF vælger at spare yderligere i år, selvom man reelt set har nået sit måltal. Uagtet om forslaget UD/SI01 vil få midler, vil tilbuddet blive etableret på et tidspunkt, da der er behov for en ny indsats på indsatsstappen.

Eughtina Birkedahl spørger ind til, om beslutningen om at lave færre men større budgetforslag kan resultere i, at man ender med store budgetforslag, som i virkeligheden består af en samling af flere små budgetforslag. Hvis det ender med at være tilfældet, vil det være endnu sværere at følge resultatet af budgetforslaget.

Simon Pasquali svarer, at det i et eller andet omfang er en risiko på længere sigt, men udgangspunktet er jo netop at undgå en masse små budgetforslag. Investeringsforslaget UD/SI01 er et eksempel på, hvordan man kan samle en større besparelse i ét forslag.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at man netop kan bruge HovedMED til at kvalificere budgetforslagene. HovedMED kan være med til at bidrage ift. om man kan gøre noget smartere, om dele af forslaget er uhensigtsmæssigt, om man kan bruge ressourcerne anderledes mv.

Simon Pasquali supplerer med, at det handler om at kunne skabe en strategisk ramme for besparelserne. Hvis besparelserne er fordelt mellem for mange forslag, risikerer man at miste overblikket.

Overskydende provenu til politisk prioritering

Der er i KK et samlet måltal for effektiviseringsbidrag til budget 2026 på 250 mio. kr., hvor SUDs andel ligger på 58,1 mio. kr. Det samlede måltal for KK skal ikke forveksles med SOFs eget effektiviseringsmål på 250 mio. kr., som blev etableret ifm. koncernanalysen. SOF har flere stigende profiler fra tidligere års effektiviseringer, der bringer os op på 68,4 mio. kr. Med effektiviseringerne i forslagene for budget 2026 lander SOF på en besparelse på i alt 72,9 mio. kr., dvs. et overskydende provenu på 14,8 mio. kr. i 2026.

Da budgettet skal være i balance, dvs. der ikke må være noget overskud, skal SUD disponere over midlerne. SOF vil indstille over for SUD, at midlerne indhentes via forslag UD/SI01 fastholdes i den samme ramme, da SOF har et forsyningsforpligtelsesproblem, der arbejdes hårdt på at få løst. De resterende ca. 10

mio. kr., der er i overskud til prioritering, håber SOF at kunne indstille til nogle af bevillingsudløbene i driften. Den drøftelse vil blive taget på budgetseminaret på fredag.

Kommentering af budget 2026

Medarbejdersiden har forud for mødet udarbejdet nogle generelle bemærkninger til budgetforslagene, som er vedlagt dette referat som bilag 3.9. Øvrige bemærkninger vil fremgå nedenfor.

UD/SI01: Nyt intensivt §85 døgnstøttetilbud ("LØFT")

Siden udarbejdelsen af medarbejdersidens kommentering af budget 2026, har de modtaget følgende spørgsmål, som bliver skrevet ind i bilag 3.9:

- Tænker man, at det høje antal ATA-timer kan udnyttes af borgerne, når det ikke umiddelbart er tilfældet i "fleksibel bostøtte", hvor nærmest alle borgere har 6 timer eller under?
- Det står nævnt at §85-medarbejderen i videst muligt omfang også skal varetage §83-opgaver. Vil der ikke være både en økonomisk besparelse og en kvalitetsmæssig vinding på at lade nuværende §83-medarbejdere varetage den opgave, de nu er i uddannet i at varetage?

Pernille Robertson Gaff supplerer jf. bemærkning i bilag 3.9 om timeantallet. For at kunne komme i mål med forslaget er det vigtigt, man individuelt er inde og vurdere antal støttetimer frem for at sætte et maxantal. Indsatsen er trinnet før et botilbud, som kræver væsentlig højere støttetimer. Det er bedre, at man går aktivt og massivt ind på støttetimerne, så man kan reducere udfordringerne. Det bør være en fleksibel vurdering over for borgerne, der ikke er statiske ift. deres behov, netop for at undgå at de havner på et botilbud, som på sigt giver en højere udgift for SOF.

Simon Pasquali svarer, at tanken bag forslaget er, at det skal være en fleksibel og individuel vurdering. Der er selvfølgelig et budget, man skal arbejde indenfor, og det skal disponeres bedst muligt og prioriteres mellem de borgere, man arbejder med. Det er mange timer, der er afsat til målgruppen, da det realistiske alternativ for mange af dem er et botilbud. Det er det spænd man har forsøgt at placere sig i rent ressourcemæssigt.

Der er generelt hos SUD et ønske om, at man kan arbejde mere fleksibelt med §85 end SOF gør i dag. Det er ikke ensbetydende med, at man skal kunne noget andet, end man er uddannet til. Forslaget er et forsøg på at hjælpe borgeren på bedste vis, og her har man vurderet, at der er et behov for at arbejde mere fleksibelt med borgeren, så de ikke kun er afgrænset til enten §85 eller §83.

Helle Hummelgaard Nielsen nævner, at navnet på døgnstøttetilbuddet "LØFT" kommer fra metoden af samme navn, som netop handler om større fleksibilitet hos den enkelte borger.

TV01: Digitalt Samtykke i Socialforvaltningens fagsystemer

Medarbejdersiden har ikke yderligere kommentarer til forslaget end dem i bilag 3.9.

Innovationsforslag: Analyse af indsamling, deling og anvendelse af data ml. SOF og BIF

Eughtina Birkedahl bemærker, at der grundet den sene eftersendelse af materialet kun har været tid til en hurtig gennemgang af materialet.

Der kan være rigtig mange gode måder at få sammenholdt data på, så det bliver lettere for medarbejderne at indhente de relevante oplysninger om borgerne.

Man skal med forslaget være opmærksom på:

- At datadeling kan forårsage usikkerhed hos de mest sårbare borgere.
- At datadeling mellem BIF og SOF ikke uhensigtsmæssigt forårsager, at data på andre områder bliver anonymiseret.
- Man skal informere den enkelte borger rigtig grundigt om, hvad samlingen af data indebærer.
- Man skal gøre borgerne trygge i, at der ikke sker en uhensigtsmæssig datadeling.
- Der skal være fokus på datasikkerhed, herunder at nogen ikke uhensigtsmæssigt kan se oplysninger, der ikke er relevante for sagsgangen, fx at en i BIF kan få adgang til oplysninger om rusmiddelbehandling.

Simon Pasquali svarer, at der allerede i dag findes datadeling på tværs af SOF og BIF. I mange andre kommuner er beskæftigelsesafdelingen slået sammen med det socialfaglige, så selvom der er en udtrykt bekymring for datadeling på tværs, må man også konstatere, at det er to områder, som hænger tæt sammen, da de ofte har at gøre med de samme borgergrupper.

Forslaget lægger op til en foranalyse ift. hvor det giver mening at dele data, herunder bolig- hjemløseområdet. Tanken er at gøre det lettere for sagsbehandlerne at gøre deres arbejde – man kan allerede en del i dag, men det er i højere grad manuelle processer med mange barrierer. Hvis analysen finder frem til at der er et potentiale, kan det på sigt føre til at man udarbejder et investeringsforslag.

Katrine Ring bemærker, at innovationsforslagene, der går på tværs mellem forvaltningerne, ofte tager mere tid pga. at flere skal ind over udarbejdelsen af materialet. Det er bl.a. derfor, at HovedMED har modtaget materialet så sent.

Helle Hummelgaard Nielsen bemærker afslutningsvist, at det er positivt der i år er overskydende midler til at prioritere nogle af de bevillingsudløb, der ellers ikke ville kunne findes finansiering til. Det er ikke mange år, hvor det har været muligt.

Katrine Ring takker for bemærkningerne.

4. Arbejdspladsvurdering efter administrative flytninger

Katrine Ring rammesætter punktet. Pba. at alle administrative medarbejdere er blevet lokaliseret i hhv. B17, Islands Brygge og Telehuset, skal der udarbejdes en APV for hver adresse. Det foreslås, at APV'erne bliver udarbejdet i sammenhæng med trivselsundersøgelsen 25, da flytningerne på det tidspunkt er gennemført.

Bettina Ruben supplerer med, at det bl.a. er et ressourcespørgsmål at skulle udarbejde en APV ved siden af trivselsundersøgelsen. Ligeledes kan der opstå en undersøgelsestræthed hos medarbejderne, hvis de bliver forholdt flere undersøgelser på samme tid. Ved at integrere den fysiske APV med trivselsundersøgelsen får man kortlagt det fysiske arbejdsmiljø, da der herunder er tilføjet ekstra spørgsmål.

Der har været nogle bekymringer ift. om man lever op til lovgivningen på området – det gør man. Der er ikke nogen krav jf. Arbejdstilsynets hjemmeside om at have udarbejdet en APV inden for tre måneder.

Hun understreger, at når arbejdspladserne får resultaterne fra trivselsundersøgelsen, er det vigtigt at man i de administrative centre har fokus på det fysiske arbejdsmiljø ift. APV'en, herunder om resultaterne giver anledning til at man skal gøre noget andet.

Hun har forelagt AMR'erne i de administrative centre indstillingen, og de bakker op om forslaget.

Katrine Ring bemærker, at forslaget ikke afholder nogen fra allerede nu at arbejde med konkrete forbedringer på det fysiske arbejdsmiljø.

Bettina Ruben anerkender, at man både på ledelses- og medarbejderinitiativ allerede flere steder er i gang med forbedringer på det fysiske arbejdsmiljø, herunder den fysiske indretning. APV'en er ikke svaret på alle ting.

5. Opfølgning på Trivselsundersøgelsen 25

Katrine Ring rammesætter punktet. Resultaterne for trivselsundersøgelsen 25 bliver offentliggjort d. 2. maj. Som nævnt på tidligere HovedMED er timingen i SOF særlig pga. omorganiseringen. Det har ikke været muligt at rykke den til et senere tidspunkt – der bliver løbende kommunikeret om muligheden for at anvende TU25-dialogen som et godt afsæt for det videre arbejde med at implementere Ét SOF og lande ovenpå omorganiseringen. Undersøgelsen kan bruges som en temperaturmåling på den enkelte arbejdsplads uanset, om man har været igennem en større ændring eller ej. Den viden, der kommer frem, kan

være et godt afsæt for den dialog, der skal finde sted på arbejdspladsen.

Forslaget i selve indstillingen er en proces, der minder om opfølgningen fra 2023.

Jack Cassina bemærker, at der er dele af sagen som virker uklart. Fx bliver AMKO'erne ikke nævnt i sagen. I stedet for bliver HR-partnerne nævnt som en understøttende part. Man har på udførerområdet været vant til, at det er AMKO'erne som har været ude at understøtte helt lokalt ifm. nultoleranceområder. Er det fremadrettet HR-partnerne, som skal understøtte i det helt lokale?

Tine Kock Nielsen svarer, at det er HR-partnernes opgave at understøtte lokalt. Pt. er AMKO'er meget ujævnt fordelt mellem centrene, og i udgangspunktet skal de ikke lave arbejde på tværs af de centre, de ikke er en del af. Men det vil være naturligt at CHRO og HR-partnerne indgår i konkret dialog, hvor der er særlige udfordringer ift fx nultolerance.

Jack Cassina spørger afsøgende, hvor mange midler der er afsat af AMK til opgaven.

Tine Kock Nielsen svarer, at SOF har en egen arbejdsmiljøpulje på 9 mio. kr. til forebyggende aktiviteter og indsatser som er politisk afsat, og det vil i et TU-år være meget naturligt at en del af den pulje anvendes til opfølgning. Hvis nogle af resultaterne fra trivselsundersøgelsen giver anledning til en større forebyggende indsats, kan man med fordel se ind i at søge midler fra den pulje. HR-partnerne bliver klædt på til at informere og understøtte lederne om dette.

Jack Cassina bemærker, at der i sagen ikke står nævnt noget om opsamling vedr. krænkelser fra eksterne samarbejdspartnere. Han er godt klar over, det ikke kan løses i HovedMED regi, men han understreger at det er en kæmpe problematik som fylder meget hos medarbejderne, særligt i SOF.

Han oplever, at der pga. OvergangsMED er en bekymring for, om resultaterne fortsat kan drøftes på et tilstrækkeligt niveau, når den endelige MEDorganisering endnu ikke er på plads.

Afslutningsvist bemærker han, at CHRO vil lave en procesoversigt for håndtering af krænkende adfærd fra ledere. Den kunne han godt tænke sig at HovedMED fik lov at se.

Tine Kock Nielsen svarer, at der er nogle procesbeskrivelser som er lavet af AMK i samarbejde med personaleledere og forhandling. Men hun tager bemærkningerne med videre.

Helle Holm spørger om, hvorvidt det kommer til at stå i trivselsundersøgelsen, hvilken leder man som medarbejder skal svare ud fra.

Pernille Robertson Gaff svarer, at der står i sagen, at det skal afklares mellem leder og medarbejder.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er et tilbagevendende emne at afklare, hvad der menes med "Ledelsen", og derfor anbefales det at afklare denne i den lokale dialog.

Bettina Ruben bemærker, at der også har været forvirring mellem AMR'erne hvorledes der er tale om den gamle eller nye ledelse. Hun opfordrer til, at det præciseres, at man svarer på spørgsmål vedrørende den nye ledelse.

Katrine Ring svarer, at resultaterne grundet omstændighederne vil være et øjebliksbillede, da det for nogen medarbejdere vil være en leder, de ikke kender særlig godt endnu.

Helle Haslund bemærker afslutningsvist, at der siden kontaktudvalgsmødet er blevet rettet i sagen, så der er flere af deres bemærkninger, som allerede er blevet taget i betragtning. Hun har derfor ikke mere at tilføje.

6. Meddelelser

Der blev ikke givet nogle meddelelser.

7. Eventuelt

Katrine Ring takker for et godt møde og for det fortsat gode samarbejde.