



Referat

MØDEDATO D. 13. DECEMBER
TID KL. 10.00-12.00
STED RÅDHUSET, STUEN, VÆR. 8
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

09-12-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 25241

Dokumentnummer i F2
6883057

Sagsnummer i eDoc
2024-0426049

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 13. december 2024

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, formand
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Vedsmann	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsudvikling
Karoline Winther-Lund	Borgercenterchef	BCV
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Marie Sølling	Områdechef	BBU
Lene Henriette Jaconnelli	Områdechef	BCV
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Jack Cassina	Arbejds miljørepræsentant	BCH udførerområde
Helle Holm	Arbejds miljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Frederikke Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Taskforce
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Glenn Fulton Mollerup	Arbejds miljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Gæster		
Katja Prause	Kontorchef	Digitalisering

Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden**
- 2. Orientering om udrulning af Lokal IdP til alle SOF-brugere i DOMUS og DUBU**
- 3. Status på omorganiseringen i SOF**
- 4. Trivselsundersøgelsen 2025: Gennemførelse og spørgeramme**
- 5. Orientering om fælles sygefraværspolitik i KK**
- 6. Indstilling vedr. OvergangsMED i Din Sociale Indgang og sammenlagte områder**
- 7. Meddelelser**
- 8. Eventuelt**

Referat

- 1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt.

Mikkel Boje ønsker Frederikke Jensen velkommen til HovedMED, som er barselsvikar for Sissel Benedikte Agergaard Jensen.

Derudover skal der tages afsked med Marie Vithen og Mikkel Boje, som stopper i HovedMED ved udgangen af året.

Til orientering får HovedMED at vide, at Katrine Ring er godkendt af Borgerrepræsentationen som ny administrerende direktør i SOF.

2. Orientering om udrulning af Lokal IdP til alle SOF-brugere i DOMUS og DUBU

Katja Prause deltager under punktet.

Katja Prause rammesætter punktet. Beslutningen om, at man fremadrettet skal bruge Lokal IdP ved bl.a. DOMUS, beror på, at man gerne vil øge den samlede sikkerhed på SOF-medarbejderes login på tværs af hele SOF. Den løsning man ruller ud, er den samme, som man bruger på medicinområdet, som er en to-faktor løsning. Dvs. man bruger det login, man allerede kender, og så har man også sin telefon som yderligere verifikation.

Grunden til, at DOMUS overgår til to-faktor løsningen, er fordi man hos leverandøren har besluttet sig for at udskifte en delmængde af den infrastruktur, som man bruger til at logge ind med. Ved at udskifte den bliver der automatisk opstillet nogle tekniske krav til et øget sikringsniveau. Hvis man fortsat ville beholde en-faktor løsningen i SOF, ville det have krævet yderligere udvikling hos KIT. Det har Digitalisering vurderet var en dårlig idé, da man har svært ved at argumentere for, at der ikke er tale om "sikringsniveau betydelig", dvs. et sikkerhedsniveau som kræver to-faktor godkendelse, når man opererer med følsomme data omkring borgerne.

Deres samlede erfaring fra medicinområdet er, at det ikke har givet store organisatoriske komplikationer, andet end at det selvfølgelig var lidt besværligt i starten. Det er de erfaringer, man vil tage med videre i udrulningen for resten af organisationen.

Udrulningen falder sammen med omorganiseringen af SOF pr. 1. marts. Da det er en fælles beslutning at udskifte delmængden af infrastrukturen, er vi teknisk bundet op på at skulle gennemføre udrulningen på samme tidspunkt. Det burde dog hverken skabe problemer med det tekniske eller loginmæssigt, at det foregår samtidig med omstruktureringen af SOF. Det er KIT, som står for supporten, og Digitalisering har givet dem besked på, at der skal være ekstra hypercare i perioden ift. at kunne assistere medarbejdere, hvis der opstår problemer.

Det er selvfølgelig klart, at to-faktor login øger kompleksiteten, men det er et nødvendigt onde. Derfor har Digitalisering blandt andet anskaffet kodevisere til de af medarbejderne på udførerområdet, som ikke kan bruge deres telefon til to-faktor godkendelsen. Der er ved at blive tilrettelagt en proces for uddelingen af kodevisere.

Eughtina Birkedahl bemærker, at når man starter DOMUS op, går der et stykke tid, og hvis man ikke er på, vil den lukke ned. Hun spørger ind til ift. to-faktor løsningen, hvor lang tid der går, før den går i timeout.

Det kan Katja Prause ikke svare på, men anerkender, at der skal være en opmærksomhed på det. Hvis man logger på via sin

telefon, har hendes erfaring været, at der ikke har været noget problem ift. at det tager for lang tid. Men hun tager det gerne med videre. Hun vedkender, at det selvfølgelig med to-faktor løsningen uanset hvad, vil tage lidt længere tid at logge ind, end det hidtil har gjort - det er konsekvensen af den nye løsning.

Jack Cassina bemærker, at den problematik han primært har hørt fra sit bagland netop er, at det generelt kommer til at tage længere tid.

Katja Prause anerkender, at det kommer til at tage længere tid. Det ville være forkert at sige, at det vil være præcis lige som når man bruger en-faktor login. Men man må omvendt også sige, at det er en fornuftig løsning, når man opererer med data, som man ønsker at passe på. Derfor er det en fin anledning med udskiftningen af infrastrukturen, at man får det indfaset nu.

Jack Cassina bemærker, at det er fint, at Katja Prause præciserer hvorfor man indfører to-faktor løsningen nu, ligesom hvad man bør gøre hos de medarbejdere, der har delectelefoner.

Katja Prause svarer, at de har købt rigeligt ind af kodevisere. Udgangspunktet er, at dem, der har en arbejdstelefon, vil skulle bruge den i stedet for en kodeviser. Men Digitalisering har nok kodevisere til også at kunne dække ind, hvis nogle af dem skulle gå i stykker.

Susanne Winsløv spørger ind til, hvorledes vikarer skal bruge delectelefoner. Hvordan får de adgang til systemet?

Katja Prause svarer, at de får en kodeviser. De skal registreres, så de kan få adgang til systemet. De arbejder på at få udarbejdet noget specifik kommunikation til vikarer, som går lige til.

Helle Holm bemærker, at hun arbejder i CURA men gør også brug af DOMUS, dog primært ved at kigge ind i systemet. Skal de altid bruge to-faktor login?

Det bekræfter Katja Prause, at de skal.

3. Status på omorganiseringen i SOF

Der afsættes en time til åben drøftelse blandt medlemmerne af HovedMED, hvor der ikke tages referat. Efterfølgende tages en fælles opsamling baseret på drøftelserne.

Drøftelsen vil tage udgangspunkt i følgende temaer:

- Afslutning af afskedigelsesprocessen på det administrative område
- Fysisk flytning - status
- Sikker drift - orientering om hvad det betyder
- Arbejdsmiljø - status og temperaturmåling
- Struktur og planer
- Kommunikation

Opsamlingen på drøftelsen tages neden for hvert punkt.

Afslutning af afskedigelsesprocessen på det administrative område

Ledersiden orienterer medarbejdersiden kort om afskedigelsesprocessen på det administrative område.

Der skulle afskediges 10 medarbejdere. Det er lykkedes at omplacere én medarbejder, så det endte med at være 9 egentlige afskedigelser.

Det er en stor forskel fra det oprindelige tal på 70 potentielle afskedigelser. Men det ændrer ikke på, at processen selvfølgelig har fyldt rigtig meget hos de administrative medarbejdere.

Der er enighed i HovedMED om, at det er vigtigt at understrege, at slankningen af administrationen vil føre til, at der vil være bortfald af opgaver. Der vil være færre hænder om opgaverne – det skal der tages hensyn til.

Fysisk flytning - status

Ledersiden orienterer medarbejdersiden om status på flyttekabalens både på det administrative område og på myndighedsområdet.

Det første rul, som primært omhandler samlingen af de administrative centre og centerteamsne samt flytning af hjemmeplejevisitationen, går snart i gang.

Der var et ønske om at samle alle fire administrative centre i Bernstorffsgade. Det har ikke været muligt pga. bl.a. brandhensyn og -sikkerhed.

Andet rul er myndighed. Telehuset kommer til at huse myndighed på voksenområdet. Næste fase er, at myndighedsmedarbejdere på børnehandicapområdet skal flytte fra Telehuset ud på et af de fem børnemyndighedsområder, mens myndighed fra BCV skal flytte ind i Telehuset. Det gøres ud fra en prioriteringsmekanisme, og flytningen forventes gennemført i februar. Tanken er at få medarbejderne omplaceret i deres respektive fællesskaber, så snart det kan lade sig gøre.

Ledersiden er opmærksomme på, at der er nogle medarbejdere, som stadig ikke har fået svar på, hvor de skal være henne, og hvornår de i så fald skal flytte. Det er enheder som før har haft myndighed og udfører samlet i én enhed, fx psykiatrienheden, udsatteenheden, bolig- og beskæftigelsesenheden – her mangler en afklaring for placeringen af udførerdelen.

Sikker drift - orientering om hvad det betyder

Ledersiden orienterer medarbejdersiden om implementeringsfasen af omstruktureringen af SOF. Der er en stor

opmærksomhed på både hvad sikker drift betyder for de enkelte centre og medarbejdere, men ikke mindst også for hvad sikker drift betyder for borgerne og de pårørende.

Der er en stor opmærksomhed på, at der ikke er nogle sager, der falder mellem stolene – særligt i Din Sociale Indgang.

Det aftales, at der er behov for at blive udarbejdet en nyhed for, hvad der skal ske i det første kvartal. Både hvad der skal ske i centrene og hvad der går på tværs.

Arbejds miljø – status og temperaturmåling

Medarbejdersiden og ledersiden orienterer gensidigt hinanden om de tilbagemeldinger, de har fået fra medarbejderne og lederne, herunder både de positive ting og de mindre gode ting.

Der er behov for at have blik for tryghed – både trygheden i at kende til sin opgavevaretagelse, men også den fysiske placering samt det kollegiale fællesskab, man skal indgå i.

Struktur og planer

Ledersiden præsenterer et udkast for processen og tidsplanen for ét SOF i 2025. Tidsplanen er opdelt i syv hovedområder: Et SOF; ny organisering og opgavevaretagelse; den fysiske og digitale flytning; styring og arbejds gange; kompetenceudvikling; samt effektivisering/måltal. Hvert hovedområde har sine deliverancer og projekter. Det er visualiseret, hvornår de igangsættes og hvor lang tid det forventes at tage for at få dem gennemført.

Det aftales, at overblikket sættes på næste HovedMED-møde og bliver kommunikeret ud på intra, så alle kan følge med i den overordnede plan for omstruktureringen.

Kommunikation

Der er enighed om, at der skal arbejdes for at få kommunikeret hele processen ud. Både internt ift. hvad planen er for det næste års tid, samt hvilken betydning det vil have for den enkelte medarbejder, men også ift. den borgerrettede kommunikation og hvilken betydning det vil have for dem.

4. Trivselsundersøgelsen 2025: Gennemførelse og spørgeramme

Mikkel Boje præsenterer rammesætningen for spørgerammen.

Som han har nævnt før, kan trivselsundersøgelsen ikke skubbes på trods af, at der har været spørgsmål om, hvorvidt det giver mening at gennemføre den midt i omorganiseringen. Det er derfor vigtigt at tydeliggøre over for medarbejdere, der befinder sig i helt nye enheder, hvordan de skal forholde sig til

undersøgelsen. Han forestiller sig, at man allerede i kommunikationen forud for trivselsundersøgelsen kan sætte nogle ord på situationen, blandt andet hvad man kan få ud af at gennemføre målingen ift. at få skabt en temperaturmåling.

Han foreslår, at HovedMED tager udgangspunkt i de 10 SOF-specifikke spørgsmål, da det er dem, der er til godkendelse.

Helle Haslund bemærker indledningsvist, at der har været nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde de 10 SOF-specifikke spørgsmål. Det er deres bedste bud på relevante spørgsmål som giver mening at tage udgangspunkt i. Derfor har medarbejdersiden formentlig ikke særlig mange spørgsmål til dem.

Jack Cassina bemærker, at noget af det, der er fraværende, er påvirkningerne fra pårørende, helt specifikt at få dem adskilt fra borgerne. De har flere eksempler på, at det er de pårørende og ikke borgerne, som skaber et dårligt arbejdsmiljø. Det skaber med andre ord ikke et retvisende billede, når man sammenlægger de to grupperinger i undersøgelsen. Han har ikke selv været en del af arbejdsgruppen, og understreger derfor at det ville være et fokus han havde taget med ind i arbejdsgruppen.

Helle Haslund svarer, at det ikke har været en del af de ti spørgsmål, som SOF har arbejdet med. Medarbejdersiden har fremført det under CSO, og i arbejdsgrupperne på tværs af forvaltningerne har de også arbejdet med det. Det er noget, som tages op årligt og bliver drøftet, men pga. benchmarks og ønske fra politisk side er det blevet besluttet, at de to grupperinger holdes samlet. Den er med andre ord ikke fraværende i diskussionen.

Jack Cassina bemærker, at baglandet ser udfordringer i opsamlingen af undersøgelsen. Hvis der er noget tværgående af voldelig eller krænkende karakter, så er der et krav om at det skal tages op tværgående, som før ville have været afdelingsMED. Nu er man i en situation, hvor det kommer direkte op i HovedMED. Der er en bekymring for, om HovedMED på en meningsfuld måde kan forholde sig til det og drøfte det, når resultaterne er så lokalt forankret. Hvordan får man arbejdet med handleplanerne lokalt?

Mikkel Boje svarer, at det er mulighedens kunst. Man må arbejde med den struktur, der er. Overgangsstrukturen betyder, at flere sager skal i HovedMED. I databehandlingen skal man prøve ikke at hoppe direkte fra arbejdspladsniveau til på tværs af hele SOF. Når direktionen behandler trivselsmåling har de også et nuanceret blik for forskellen mellem centre, afdelinger osv.

Jack Cassina bemærker, at man kan blive bekymret for, at man ofte bliver afledt af indsatser man køber for at hjælpe

enhederne. Det er der, hvor det bliver så overordnet, at det kan være svært at pege med sikkerhed på de helt rette indsatser.

Helle Haslund bemærker, at det er på et af de punkter af trivselsundersøgelsen hvor det må stå sin prøve. Arbejdsgruppen og HovedMED har en opgave i ikke at lave en "one size fits all" løsning. Til gengæld er der også alt det, der ikke går på tværs, som fortsat kan blive løst lokalt, da der er etableret lokale overgangsMED. Man kan heller ikke lave benchmark på rigtig mange af områderne fordi de er splittet op og sat sammen på ny.

Derudover fremhæver hun, at man skal være opmærksom på at vold og trusler kan stige helt enormt fordi medarbejderne er frustrerede og sårbare, hvilket kan betyde at de har sværere ved at tackle situationerne. Samtidig kan man også opleve, at der kommer mørketal, fordi medarbejderne glemmer at registrere hændelserne i en periode, fordi de har travlt med andet.

Mikkel Boje bemærker, at der jo også kan gemme sig reelle bevægelser bag sådanne udsving.

Tine Kock Nielsen bemærker, at man også med overgangsMED vil følge tæt op mere lokalt fra HR. De har blik for det og kan bistå med andre funktioner som hjælper til, fx AMK.

5. Orientering om fælles sygefraværspolitik i KK

Mikkel Boje bemærker indledningsvist, at sagen har været i CSO. Der er et ønske om at man i højere grad ser på tværs. Det er positivt, at man gør sig tanker om at forvaltningerne ikke hver især behøver at opfinde den dybe tallerken. Der kommer et bud på en fælles sygefraværspolitik. Der er i forvejen en nogenlunde ensartethed i nøglespørgsmålene i sygefraværspolitikkerne ift. hvordan man følger op. SOFs politik ligner flere af de andre, så man kan godt forestille sig, at en fælles sygefraværspolitik vil ligne den, SOF allerede har i dag.

Helle Haslund har en bemærkning til hvis det ender med at lykkes at få en fælles sygefraværspolitik. Hvis det skal ligge ude i det lokale, skal man have en opmærksomhed på, at man lokalt ikke laver alt for mange ting som den syge skal forholde sig til ifm. sygemeldingen. Der findes nogle steder, hvor det er meget uhensigtsmæssigt for medarbejderen at melde sig syg og man skal melde sig syg flere steder.

6. Indstilling vedr. OvergangsMED i Din Sociale Indgang og sammenlagte områder

Mikkel Boje siger indledningsvist, at sagen i dag er en udløber af den sag om OvergangsMED, der var på HovedMED forrige gang.

Tine Kock Nielsen takker først og fremmest for et godt samarbejde med arbejdsgruppen. Hun bemærker derudover, at der i ledelsen er et stærkt fokus på løbende at kommunikere bedre. Derfor udsendes fra nu af hver fredag en mail til linjeledelsen samlet set. Det er forventningen, at der kommer noget kommunikation ud om sagen i dag til ledelsen.

Hvis man er i tvivl om noget, kan man altid ringe til enten Tine Kock Nielsen, Helle Haslund eller Pernille Robertson Gaff og spørge.

7. Meddelelser

Ny konstellation af ledelsessiden

Mikkel Boje præciserer, at det ikke er fordi der bliver meldt en ny ledelsesside ud i dag. Men der er blevet kigget på organiseringen ifm. omorganiseringen, og den nuværende ledelsesrepræsentation i HovedMED er lidt skæv. Man vil derfor kigge på hvordan ledelsessiden i HovedMED vil se ud i det nye år. Generelt ønskes en kontinuitet i repræsentanterne i HovedMED, og derfor forventer de, at det bliver få udskiftninger.

8. Eventuelt

Mikkel Boje ønsker alle en god jul og takker for mange års godt samarbejde.