



Referat

MØDEDATO D. 22. SEPTEMBER 2025
TID KL. 10.00-12.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

22-09-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 19791

Dokumentnummer i F2
9008024

Sagsnummer i eDoc
2025-0294275

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 22. september 2025

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Karoline Winther- Lund	Centerchef	CMSB
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Leon Engly Honoré	Områdechef	CMSB
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU
Anders Jacobsen	Taskforce	CLB
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	BCH udførerom- råde
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)
Katharina Freud- Magnus	Fællestillidsrepræ- sentant	AC (ETF)

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Mette Boskov Vedsmann	Centerchef	DSI
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Bettina Ruben	Arbejds miljørepræsentant	Stabene
Glenn Fulton Mollerup	Arbejds miljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Gæster		
Tina Busholdt	Organisationskonsulent	CHRO
Rikke Reitzel	Organisationskonsulent	CHRO
Anne Hare	Områdechef	DSI

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Den årlige arbejdsmiljødrøftelse**
3. **Høring vedr. forslag til "Københavns Kommunes sygefraværspolitik"**
4. **Opgavesnit og ressourcefordeling af arbejdsmiljø og miljø**
5. **Etablering af ROBUS som selvstændig enhed**
6. **Fælles arbejds- og åbningstider i Din Sociale Indgang**
7. **Etablering af OvergangsMED i forbindelse med ressortændringer mellem SUF og SOF**
8. **Oprettelse af ny områdechefstilling i Center for Længerevarende boformer**
9. **Justering af organisering og ledelse i Din Sociale Indgang - Børn - Vanløse-Vesterbro-Kgs. Enghave**
10. **Meddelelser**
11. **Eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Katrine Ring foreslår, at meddelelsespunktet vedr. ressortændringerne i KFF slås sammen med punkt 7. vedr. OvergangsMED mellem SUF og SOF for at overholde den afsatte tid.

Derudover foreslås det, at der fremadrettet sættes et fast punkt på dagsordenen vedr. status for ressortændringerne.

Dagsordenen med tilhørende ændringer blev godkendt.

2. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Rikke Reitzel og Tina Busholdt deltager under punktet.

Katrine Ring bemærker indledningsvist, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et tilbagevendende punkt i HovedMED. Det er aftalt, at drøftelsen bliver brugt som en anledning til at følge op på resultaterne af trivselsundersøgelsen i 2025 (TU25), herunder hvilke områder, der kræver en ekstra opmærksomhed, samt den nye arbejdsmiljøstrategi i SOF, der er understøttet af diverse budgetnotater gennem årene. Drøftelserne fra dagens møde vil blive taget med videre i arbejdsgruppen under HovedMED.

Drøftelse vedr. opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2025 samt sygefraværet i SOF

Rikke Reitzel rammesætter drøftelsen.

Procesmæssigt har TU25 været gennemført i foråret 2025, og den opfølgingsproces, der blev lagt op til, var lokale drøftelser frem til udgangen af juni, hvorefter der nu i efteråret skal udarbejdes APV-processer samt -handleplaner. Derudover har Rambøll præsenteret resultaterne for HovedMED i maj 2025. I dag skal bruges som en opfølgning på den proces.

Af væsentlige resultater fra undersøgelsen bemærker hun, at SOF overordnet set ligger på niveau med 2023, ligesom SOF samlet set ligger på niveau med Københavns Kommune. Hvis man ser på spørgsmål i sammenhæng med høj trivsel, ligger SOF pænt og på niveau med 2023. Hvis man dykker ned i spørgsmålene omkring organisationsforandringerne, vil man se, at SOF scorer lavt. Mange af kommentarerne, som SOF har modtaget fra TU25, handler ligeledes om de organisatoriske forandringer, hvor flere vurderer, at de organisatoriske forandringer har haft en negativ påvirkning trivselsmæssigt ift. tryk og uklare krav.

De spørgsmål, som SOF derudover scorer lavest på, er ikke nyt. Det vedrører bl.a. fysisk arbejdsmiljø. Derudover scorer SOF også lavt på læring og udvikling samt håndtering af krav i arbejdet.

Ift. andelen af medarbejdere i SOF, som oplever vold, trusler om vold og mobning, ligger SOF på niveau med resultaterne fra 2023. Hvis man til gengæld ser på oplevelsen af seksuel chikane, ligger SOF over gennemsnittet i Københavns Kommune.

Ift. resultaterne vedr. omorganiseringen er det vigtigt at understrege, at undersøgelsen blev gennemført på et tidspunkt, hvor alle stadig var meget påvirkede af den store forandring. Det må derfor formodes at SOF som forvaltning er et andet sted i dag. Ikke desto mindre er det stadig væsentligt at have en opmærksomhed på den del af undersøgelsen.

Af andre væsentlige pointer, som også blev præsenteret af Rambøll tilbage i maj, nævner hun, at der ses en lavere trivsel blandt de yngre medarbejdere i SOF sammenlignet med de ældre og mere erfarne medarbejdere. Det samme gælder for administrationen, som også scorer lavere end tidligere sammenlignet med de øvrige centre, som fastholder et relativt højt niveau på trivsel og motivation. Sidst svarer 17%, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær. Det er ikke over gennemsnit ift. Københavns Kommune, men det er over gennemsnit ift. Rambølls egen benchmark.

Hvis man ser overordnet på sygefraværet i SOF, er sygefraværet faldet fra 2022 til 2024. Kigger man dog på prognosen for 2025, vil der ske en lille stigning sammenlignet med 2024. SOF ligger til at ramme 14,4 sygefraværsværk pr. fuldtidsansatte i 2025. Til sammenligning er SOFs sygefraværsmål på 13,5. Sygefraværsmålet for 2026 er ikke fastsat endnu. Det forventes at være klar i løbet af 2026 og udarbejdes af ØKF. Udarbejdelsen af måltallene er bl.a. udskudt pga. ressortflyt i alle forvaltningerne.

Afslutningsvist gennemgås de tiltag, der er i gang på sygefraværsområdet. Generelt set er der fokus fra HR-partnerne ift. arbejdspladser med højt sygefravær. Derudover er der en nyere løsning på Serviceportalen, som understøtter lederne i den opfølgende proces. SOF har også forløb sammen med AMK, som sætter fokus på sygefravær målrettet lederteams. Derudover er der en SOF-lederuddannelse for personaleledere, hvor et element i den også omhandler træning i sygefraværssamtaler. Sidst er der i datastrategien også et fokus på at få systematisk ledelsesinformation på sygefraværet.

HovedMED har fordelt sig i fem grupper og drøfter følgende spørgsmål: *Er der emner eller områder i TU25, som kræver særlig opmærksomhed eller opfølgning?*

Der er afsat 20 minutter til drøftelse ved bordene og 10 minutter til opsamling.

HovedMED havde følgende opmærksomhedspunkter til opfølgningen:

- Det er vigtigt at have en opmærksomhed på, hvordan vi får retningslinjerne vedr. chikane ud at leve. I øjeblikket er der ikke mange, der kender til indholdet af retningslinjerne.
- Der skal være et fokus på balancen mellem at håndtere vold og krænkende handlinger på et individuelt plan, dvs. når hændelsen har fundet sted, og på et forebyggende plan. I øjeblikket er der ikke mange, som henvender sig, hvis de har været udsat for vold, trusler om vold, krænkende handlinger eller seksuel chikane.
- Der skal være en opmærksomhed på, hvordan organisationsforandringerne har påvirket trivslen hos medarbejderne i SOF. Det er forskelligt for hver arbejdsplads, i hvor høj grad ens hverdag har ændret sig som følge af

organisationsændringerne – her er det vigtigt at undersøge, om det også reflekteres i svarene fra TU25.

- Der skal være fokus på at få højet standarden for de fysiske omgivelser. Det er den faktor, som SOF scorer lavest på trivselsmæssigt. Samtidig er det også en af de faktorer, som er sværest at løse på kort sigt.
- Der skal være en opmærksomhed på at sikre, at der gennemføres MUS minimum én gang om året på SOFs arbejdspladser. Det er her, medarbejdernes behov samt trivsel i relation til arbejdspladsen i bredest muligt omfang kan blive italesat og imødekommet af den lokale leder.
- Der skal være et fokus på at sikre det relationelle i et forandringsår. Det kræver styring og struktur at garantere, at medarbejdere lærer hinanden at kende på tværs i en ny organisering. Heraf skal der både være en opmærksomhed på sociale arrangementer og hjemmearbejde.
- Der skal være en opmærksomhed på at sikre en god faglig ledelse på de arbejdspladser, hvor der er høje følelsesmæssige krav samt pres. På udførerområdet har man i stigende grad komplekse borgerforløb, som man skal sikre den fornødne kompetence(udvikling) til at varetage.
- Der skal være en opmærksomhed på fortsat afbureaukratisering i omorganiseringen. Organisationsforandringerne skal ikke kun resultere i nye løsninger, det skal også være nemmere løsninger for ledere og medarbejdere i SOF.
- Der skal være en opmærksomhed på at klæde nye medarbejdere på til opgaven, herunder medstyrende eller selvstyrende teams.

Drøftelse om fremadrettede tiltag, herunder arbejdsmiljøstrategien i SOF

Rikke Reitzel rammesætter drøftelsen.

SOF har fået budgetmidler indenfor fastholdelse og rekruttering svarende til 9 mio. kr. årligt i perioden 2025-2028. Samtidig er der udarbejdet en arbejdsmiljøstrategi af Center for HR og Organisation (CHRO) i SOF, som skal sætte retningen for arbejdsmiljøet i samme periode. Strategien blev godkendt af direktionen i august.

Arbejdsmiljøstrategien blev også drøftet i HovedMED sidste år, hvor HovedMED bød ind med hypoteser, samt hvad strategien skulle have fokus på. Derudover har CHRO også fået gode inputs fra andre steder i organisationen, herunder AMKO'er, HR-partnere, ledere og Arbejdsmiljø København (AMK).

Formålet med arbejdsmiljøstrategien er at sikre en mere ensrettet og prioriteret arbejdsmiljøindsats i SOF. Ønsket er at målrette initiativerne efter de væsentligste arbejdsmiljøudfordringer. Det er væsentligt, at SOF skal gå mere i retning af

forebyggende tiltag i stedet for i så høj grad som i dag at ende ud i individuelle kriseindsatser. Derfor skal SOF arbejde med arbejdsmiljøet mere systematisk, bl.a. via gode rutiner og fælles værktøjer, så der kan skabes læring på tværs.

De tre indsatsområder, som arbejdsmiljøstrategien tager udgangspunkt i, er hhv. vold og trusler, forflytning samt høje følelsesmæssige krav. Under hvert indsatsområde er der en række aktiviteter og tiltag, som skal være med til at understøtte at SOF når sine målsætninger på området.

Som nævnt har SOF også modtaget budgetmidler til at igangsætte nogle indsatser på arbejdsmiljøområdet. Bl.a. går nogle af midlerne på "SOF læringsforløb", som er udarbejdet i samarbejde med AMK. Der er forskellige forløb og temaer, som er målrettet arbejdspladser, arbejdsmiljøgrupper eller ledere. Forløbene drejer sig bl.a. om klarhed i kerneopgaven, arbejdspress, samarbejde og kommunikation samt vold og trusler på arbejdspladsen. Derudover er der også målrettede forløb ift. lederteams, både ift. at optimere samarbejdet mellem lederne eller hvis man ønsker at arbejde mere systematisk med sygefravær. Sidst har SOF været i dialog med AMK om flere forløb, som bl.a. er om høje følelsesmæssige krav samt at styrke sit eget ledelsesrum.

Der afsættes 10 minutter til drøftelse. Drøftelsen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål: *Er der nogle tiltag i arbejdsmiljøstrategien, som bør prioriteres anderledes eller hurtigere?*

HovedMED havde følgende opmærksomhedspunkter pba. drøftelsen:

- Livreddende førstehjælp og forflytning, som er en vigtig del af arbejdsmiljøstrategien.
- Jf. planen for arbejdsmiljøstrategien kommer lokale instrukser vedr. vold og trusler først til at ligge klar i Q4 af 2026. Det bør overvejes, om indsatsen kan prioriteres højere.
- Ift. høje følelsesmæssige krav er det vigtigt at se ind i personalesammensætningen på de enkelte arbejdspladser, herunder faglig baggrund, alder og erfaring, da det kan have stor betydning for medarbejdernes grænser samt risiko for udbrændthed og stress på arbejdspladsen.
- Der skal være et fokus på, hvor erfarne medarbejderne er på arbejdspladsen. Det er oftest de yngre medarbejdere, som er overrepræsenteret i statistikkerne. Der skal derfor investeres den fornødne tid i arbejdsmiljøet, ikke mindst ift. onboarding af nye medarbejdere eller ifm. jobskifte. Derudover skal der være en praksis for debriefing ifm. voldsomme hændelser.

Rikke Reitzel takker for en god drøftelse. Noter, der er blevet skrevet ned undervejs af grupperne, samles sammen og inddrages ifm. det videre arbejde i arbejdsgruppen under HovedMED.

3. Høring vedr. forslag til "Københavns Kommunes sygefraværspolitik"

Katrine Ring rammesætter punktet.

Københavns Kommune er ved at udarbejde en fælles sygefraværspolitik. Der er nedsat en arbejdsgruppe af CSO, som har stået for det. HovedMED i SOF har i dag mulighed for at afgive høringssvar til forslaget.

Helle Haslund svarer på medarbejdersidens vegne, at de i øjeblikket er udfordret af OvergangsMED ift. at række ud til alle relevante parter i baglandet. De har forsøgt at komme så bredt ud som muligt, men er usikre på om de når ud til alle.

Medarbejdersiden har i udgangspunktet forståelse for, at lederne i løbet af et sygefraværsløb har brug for en lægeerklæring. Når man dog skal finde potentialer til økonomibesparende tiltag, kan de undre sig over, at man ikke længere gør brug af tro- og loveerklæring i de tidlige stadier, og så først gør brug af lægeerklæringen ifm. længerevarende sygdom, eller når der er behov for at blive mere skarp på hvad sygdommen handler om. Hvis ikke den kan stå i den egentlige sygefraværspolitik, bør man i det mindste overveje at have den som supplement i SOF.

Ift. hendes bagland har hun fået positive tilkendegivelser, men der er også en gruppe medarbejdere, som har nogle bekymringer med den foreslåede sygefraværspolitik.

Noget af bekymringen har været, at ikke alle ved, at en sygefraværssamtale er tjenstlig, hvilket betyder, at man har ret til at have en bisidder med. Det bør fremgå tydeligere i sygefraværspolitikken. Derudover er der en oplevelse af, at uformelle samtaler med leder bliver brugt som referencepunkt i efterfølgende sygefraværssamtaler. Det er vigtigt for medarbejderne, at uformelle samtaler fortsat er 'uformelle' i den forstand, at de ikke bør refereres til i sygefraværsløbet.

Der er derudover en bekymring for standardiseringen ved at have en fælles sygefraværspolitik, som kan resultere i kasetænkning, dvs. at et brækket ben fx bliver behandlet på samme måde som den stresssygemeldte medarbejder.

Hun har også modtaget et konkret spørgsmål vedr. børn syg. Hvorfor har man valgt ikke at have fokus på barn syg 1 og 2, som også kan presse i dagligdagen?

Jack Cassina bemærker, at set ud fra et arbejdsmiljøperspektiv er arbejdsskader og sygefravær i høj grad fraværende i sygefraværspolitikken. Er det et bevidst valg at undlade de parametre? Politikken tager ikke højde for, hvordan man er kommet til skade på sin arbejdsplads.

Derudover undrer han sig over, at man har valgt at pille HUSET ud af den nye sygefraværspolitik, da det i mange år har været en rigtig god guideline at tage udgangspunkt i ude på arbejdspladserne. Risikerer SOF at stå et dårligere sted med den nye sygefraværspolitik?

Afslutningsvist bemærker han, at der i sygefraværspolitikken står, at man jævnlige skal følge udviklingen i sygefravær. Her

understreger han, at det vigtigste er ikke nødvendigvis bare at se på tallene, men at lave en årsagsanalyse på udviklingen af sygefraværet. Det er noget, man med fordel kan få implementeret på de forskellige MED-niveauer i forvaltningen.

Eughtina Birkedahl efterspørger, at Tidlig indsats inddrages langt tidligere i et sygefraværsforløb, fx ifm. en uformel snak med leder inden der ligger en reel sygemelding. I øjeblikket igangsættes Tidlig indsats ofte alt for sent, hvilket resulterer i, at mange medarbejdere overgår til Falck Healthcare, da det er blevet mere alvorligt end som så. Der er behov for, at AMK bliver mere tydelige omkring, hvornår det er tilladt at igangsætte et forløb hos Tidlig indsats, hvad ventetiden kan forventes at være osv.

Katharina Freud-Magnus bemærker, at en stresssygemelding, hvor medarbejderne kontaktes tre gange i løbet af to uger, godt kan føles massivt, hvis man har det rigtig skidt. Man bør overveje at give plads til at medarbejderen kan få lov at trække vejret, da de ikke nødvendigvis selv ved, hvordan de har det og hvad de har behov for lige i øjeblikket.

Leon Engly-Honoré spørger, om man kan tænke døgntilbud ind ift. kontakt på den første dag, da flere af medarbejderne på døgntilbud har skæve arbejdstimer. Han er ikke sikker på, om ledelsen kan stå til rådighed alle timer i døgnnet i løbet af ugen. Det gør de selvfølgelig, hvis de ringes op, og det brænder på arbejdspladsen, men som regel kan tilbuddene godt honorere en sygemelding i løbet af en weekend. Der er ikke behov for, at ledelsen skal tage en opringning den første dag, hvis det er på et skævt arbejdstidspunkt. Den samtale kan godt vente til en mandag. Derudover opfordrer han til, at man tænker den forebyggende model sammen med kriterierne, så man har én samlet model.

Tine Kock Nielsen foreslår, at referatet kan bruges som udgangspunkt for et samlet høringssvar for HovedMED i SOF. Derudover kan CHRO bidrage med faktuel viden på området, hvis det vurderes relevant.

Hun bemærker, at HUSET bruges i alle syv forvaltninger, så det er ikke et SOF-specifikt synspunkt. Man kan dog efterspørge en begrundelse fra arbejdsgruppen om, hvorfor man har valgt ikke at inkludere HUSET i den nye sygefraværspolitik.

Det aftales, at der udarbejdes et høringssvar ud fra referatet af HovedMED. HovedMED får høringssvaret til skriftlig godkendelse, inden det sendes til ØKF.

If. lægeerklæringer kontra tro- og loveerklæringer vil CHRO drøfte det med Personalejura i KS. Det er noget, som skal vendes i kommunen, da det ikke nødvendigvis isoleret set har noget med politikken at gøre. Det har mere noget at gøre med, hvordan man følger op, og hvornår man bruger hvad. Hun er ikke klar over, hvor mange midler der reelt set bliver brugt i SOF på at bede om lægeerklæringer, men det kan give god mening at undersøge.

Helle Haslund svarer, at medarbejdernes opfattelse er, at der meget hurtigt i processen efterspørges en lægeerklæring,

ligesom der forventes en ny lægeerklæring, så snart den første er udløbet, også selvom arbejdspladsen er bekendt med det aktuelle sygdomsforløb.

Katrine Ring spørger ind til, hvad Helle foreslår kan forbedres ift. indholdet af sygefraværspolitikken.

Helle Haslund svarer, at problemet er, at der i politikken kun henvises til, at lederne kan bruge lægeerklæringer. Der er behov for, at tro- og loveerklæringer også fremgår som en mulighed i politikken.

Eughtina Birkedahl bemærker, at ift. lægeerklæringer mener de praktiserende læger, at arbejdspladserne er blevet for hurtige til at efterspørge dem. Samtidig kan man som medarbejder opleve, at der er op til fire ugers ventetid, før man kan få tid ved lægen.

Helle Haslund nævner afslutningsvist, at hun også har modtaget en efterspørgsel fra Bettina Ruben, om ikke der kan være nogle eksempler på tilbagevendingsmuligheder, fx § 56-aftaler og fastholdelsesfleksjob. Derudover efterspørger hun, at når man laver en fælles sygefraværspolitik, om ikke man også kunne udarbejde en pixiudgave, ligesom man har gjort i Den Sociale Hjemmepleje Nord.

Katrine Ring svarer, at det tages med ind i høringssvaret. Det er hendes opfattelse, at når det er blevet besluttet at lave en fælles sygefraværspolitik på tværs af Københavns Kommune, så bør der også laves en fælles pixiudgave af politikken, hvis det skal prioriteres. Hver forvaltning skal ikke lave sin egen version.

Hun takker for bemærkningerne.

4. Opgavesnit og ressourcefordeling af arbejdsmiljø og miljø

Katrine Ring rammesætter punktet. Tanken bag forslaget er at samle opgaverne inden for arbejdsmiljø og miljøledelse i CHRO. Det betyder helt konkret, at der ressourcemæssigt overflyttes, hvad der svarer til 5,5 årsværk fra driftscentrene til CHRO, heraf fire medarbejdere, hvis arbejdsopgaver udelukkende omhandler arbejdsmiljø.

Helle Haslund har modtaget bemærkninger fra Bettina Ruben, som desværre ikke kunne deltage i dag. Hendes bagland er generelt positivt indstillet på at få samlet opgaverne og ressourcerne i CHRO.

Helle Haslund har derudover et opmærksomhedspunkt selv, som beror på, at nogle af de berørte medarbejdere er AMR'er. Hvis man flytter dem fra deres område til administrationen, fjerner man deres nuværende valggrundlag. Hvis de takker ja til forflyttelsen, betyder det derfor, at de også går ud af valggrundlaget. Tine Kock Nielsen erklærer sig enig i dette.

Jack Cassina bemærker, at når man danner disse partnerfunktioner, så er det afgørende for det fortsatte arbejde, at partnerne

tilknyttes deres forhenværende center, da der ellers er vigtig viden som kan gå tabt.

Han bemærker derudover, at der i sagen står, at der flyttes 5,5 årsværk til centret, men af hvad han ved af er der kun 3,5 årsværk, som flyttes i praksis.

Tine Kock Nielsen svarer, at fire konkrete medarbejdere flyttes, hvoraf den ene arbejder på deltid. De øvrige årsværk overføres i form af økonomiske midler. Det er en vurdering baseret på en samlet og grundig drøftelse i niveau 2 ledelsen. Nogle af de øvrige medarbejdere, som ikke har siddet fuldtid på arbejdsmiljø, har sidenhen fået tildelt nye opgaver, hvorfor de ikke flyttes med.

Jack Cassina takker for svaret. Han bemærker, at der i sagen står, der tidligere har været 20-25 AMKO'er til at løse opgaven, hvoraf ikke alle naturligt nok har været fuldtidsstillinger. Han spørger dog ind til, hvorledes de 5,5 årsværk er tilstrækkelig til at løfte opgaven. Hvordan forventes årsværkene fordelt mellem centrene?

Tine Kock Nielsen svarer, at først og fremmest skal medarbejderne samles i CHRO. Det bliver dernæst enhedschef Mette Blangshøj og faglig koordinator Rikke Reitzel, som står for det videre arbejde sammen med de relevante medarbejdere, herunder også medarbejdere der allerede arbejder i CHRO. Når gruppen har haft tid til at lære hinanden at kende og har haft mulighed for at drøfte deres fælles opgaver, vil der komme en udmelding omkring det.

Jack Cassina spørger ind til bestillingsvejen fra driften til CHRO. Vil han som almindelig AMR kunne sende en direkte bestilling til CHRO, eller skal det gå via ledelsen? Han vil gerne undgå, at det ender med at blive en for bureaukratisk proces. Sagen nævner også, at man kan sende en bestilling pba. særlige behov. Hvad er kriteriet for at noget er et særligt behov? Det skal tydeliggøres.

Derudover er der nogle af konsulenterne, som har haft meget driftsnære ansvarsopgaver, fx på brandområdet. Følger de opgaver med medarbejderen?

Tine Kock Nielsen svarer, at der er lavet en udtømmende liste. Hvis opgaven fremgår på listen, så er den gældende. Men opgaverne skal selvfølgelig stadig drøftes i gruppen, så der er et fælles billede og forståelse af de konkrete opgaver.

Jack Cassina spørger, om listen i bilaget er endelig.

Katrine Ring svarer, at det kan være, at der er noget, som mangler eller skal justeres. HovedMED er velkommen til at byde ind, hvis de mener der er noget, som mangler på listen.

Alberte Hamann Gade bemærker, at listen er en afdækning af hvor opgaverne hhv. løses og understøttes. Hvordan det konkret skal foregå, skal fortsat afklares. Uagtet listen, vil flytning af arbejdsmiljø- og miljøopgaver til CHRO ikke fratage den lokale leder ansvaret for at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø.

Jack Cassina spørger afslutningsvist ind til hvilken rolle, den faglige koordinator kommer til at have.

Tine Kock Nielsen svarer, at ligesom for mange andre faglige koordinatore i SOF, er der her en gruppe medarbejdere, som skal understøttes i at løse en række opgaver, så der er fremdrift og fælles overblik på området.

Helle Holm bemærker, at de i hendes center har været uden AMKO i en periode, hvilket har haft den u hensigtsmæssige konsekvens, at de ikke har vidst, hvor de skulle henvende sig. Det ville derfor være en klar fordel, hvis der kommer en afklaring på hvordan AMKO'erne fordeler sig mellem centrene, så man kan være garanteret et kvalificeret svar. Der er forskel på, om man sidder på myndighed eller udførerområdet, så der kan ikke findes en standardiseret løsning.

Katrine Ring svarer, at det naturligvis er ambitionen, at hele SOF skal understøttes. Det er meningen, at de skal blive en del af et tæt, stærkt og fagligt miljø, så de systematisk og struktureret kan understøtte driften bedst muligt. Men ligesom på alle de andre administrative områder, er det en opgave, som de skal øve sig i. Der vil forventeligt være nogle arbejdsgange, som skal justeres hen ad vejen.

Hun takker for bemærkningerne.

5. Etablering af ROBUS som selvstændig enhed

Eughtina Birkedahl bemærker, at man grundlæggende er positivt stemt ved forslaget, da det er et område som vokser stødt. Det psykiatrifaglige konsulentteam, som foreslås at høre under ROBUS som en underafdeling, har givet en tilbagemelding om, at de har meget forskellige målgrupper, opgaver og kompetenceudviklingsbehov. Er der nogle overvejelser om at tilføre en afdelingsleder til dem?

Simon Pasquali svarer, at det kan direktionen ikke svare på stående fod, men de tager spørgsmålet med videre. Tanken bag

forslaget er at give mere tid til ledelse af medarbejdergruppen, som er vokset de seneste par år.

Helle Haslund bemærker, at de ikke har fået så mange tilbagemeldinger på sagen, da ROBUS allerede i dag agerer meget som en selvstændig enhed.

Katrine Ring svarer, at det har de også været historisk set.

Hun takker for alle bemærkningerne.

6. Fælles arbejds- og åbningstider i Din Sociale Indgang

Anne Hare deltager under punktet.

Laura Pode bemærker indledningsvist, at der generelt er opbakning til at få ensrettet arbejdstider- og åbningstiderne på tværs. Det har været dilemmafyldt og irriterende indtil nu ikke at have fælles arbejdstider.

Den primære bekymring hun har fået tilbagemeldinger om, er ændringerne om torsdagen. Flere af områderne i Din Sociale Indgang (Børn) har brugt torsdagene til møder med forældre, der er på arbejdsmarkedet, samt unge som er tilknyttet forskellige skoler, så de ikke har behovet at tage fri fra skole. Derudover har det været rart, at der har været en dag med tid til at lave tilsynsbesøg, som nogle gange ligger langt væk, og dermed også går ud over den almindelige arbejdstid. Det er noget, man bør se ind i fremadrettet, hvis tilsynsbesøgene pba. de ændrede tider ikke kan tages inden for den almindelige arbejdstid.

Katrine Ring bemærker, at man i forvejen ikke kan være garanteret, at alle tilsynsbesøg kan ligge om torsdagen.

Laura Pode svarer, at man har forsøgt at få tilpasset det, så de lå om torsdagen, netop fordi det var en længere arbejdsdag.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at også hendes bagland løbende har drøftet problematikken ved at have forskellige arbejdstider, hvorfor der er opbakning til forslaget. Dog bør der være en opmærksomhed på, når telefontiden og det fysiske arbejde foreslås stoppet på samme tid med arbejdstiden. Der vil altid være noget dokumentationsarbejde, når man er færdig med dagen.

Katharina Freud-Magnus bemærker, at der i hendes bagland ikke er et ønske om at forlænge arbejdstiderne fra mandag til onsdag for at forkorte arbejdstiden torsdag. Man ønsker hellere en lang arbejdsdag om torsdagen. Det er bl.a. også møderne

med forældrene, som her bruges som begrundelse for, hvorfor det er vigtigt at have en dag om ugen med senere arbejdstider.

Derudover bemærker hun, at telefontiderne kommer til at tage mange ressourcer fra medarbejderne. Der skal afsættes medarbejdere til at være til rådighed i telefontiderne. Det betyder, at man ikke har tid til at sidde med de komplekse sager. I en periode på hendes arbejdsplads, hvor de var bagud med sagerne, organiserede man det således, at medarbejderne havde telefontid indtil kl. 12.00, og så kunne de arbejde den anden halvdel af dagen. Det gav så god mening ift. at nå de komplekse sager. Dem kan man ikke sidde med, samtidig med man skal være til rådighed på telefonen.

Katrine Ring svarer, at det handler om den konkrete arbejdstilrettelæggelse i en afdeling. Der kan godt være åbent på telefonen, uden at det kræver, at alle medarbejdere skal være til rådighed.

Katharina Freud-Magnus svarer, at man har en telefonvagt, men det tager mange ressourcer, når de har sindssygt travlt. Det hænder ofte, at henvendelserne vedrører personale, som ikke er til rådighed på telefonen, så de skal bede borgerne om at henvende sig pr. mail. Det er sjældent henvendelser, som de kan svare på, men det er ressourcespild ift. at de tager den mail, der kommer, og så skal de ringe til borgeren dagen efter. Det skal sættes i perspektiv ift. tidspunktet.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at Modtagelsen i forvejen har et callcenter, hvor man ofte vil skulle viderestille borgerhenvendelser til andre områder i forvaltningen. Hvis man opretter endnu et niveau længere ude, der også skal kunne viderestille henvendelser fra borgere, hvilken effekt har det for medarbejderne, der har den direkte kontakt med borgerne? Man kan risikere at øge belastningen for medarbejderne, hvis man skal stå til rådighed for telefonhenvendelser flere forskellige steder.

Anne Hare svarer, at der er aftaler mellem modtagelsesfunktionen i callcentret og så bagudrettet, som de arbejder løbende med ift. at sikre, at der er et godt samarbejde og fokus. Det handler også om hvilke kompetencer, dem i modtagelsescentret skal have, da det er et meget bredt område, de skal kunne dække, samt hvilke aftaler, de så har der, hvor de er mere fagspecifikke.

Helle Holm svarer, at de i øjeblikket er begyndt at sende alt ind til Modtagelsen, som så skal sende det videre til de næste led. Hun er blevet ringet op af en hjemmevejleder, som ikke havde lyst til at sende det til Modtagelsen, da hun mener de ikke kan følge med pga. opgavebelastningen.

Katrine Ring bemærker, at det er vigtigt, at der er ens rammer for alle i Din Sociale Indgang.

Helle Holm svarer, at problemet også omhandler de mange postkasser. Helt lavpraktisk er der tvivl om, hvilke postkasser, de skal gøre brug af. Det er derfor, at Modtagelsen får det hele.

Katrine Ring svarer, at man er opmærksom på at få kommunikeret arbejdsgangene klart ud.

Anne Hare anerkender, at der er rigtig mange postkasser i Socialforvaltningen i øjeblikket. Man har arbejdet med et styret system for at gøre tragten mindre. Det er en proces, som tager tid, for man kan ikke bare lukke postkasser – det skal sikres, at henvendelserne stadig bliver læst. Det tager det meste af 2025 at få sikret, at der er styr på det. Tanken er, at der samlet set skal være færre postkasser, så dem, der betjener dem, har skabt et bedre system.

Katrine Ring takker for bemærkningerne.

7. Etablering af OvergangsMED i forbindelse med ressortændringer mellem SUF og SOF

Katrine Ring rammesætter kort punktet. Som aftalt er punktet blevet udvidet med en øvrig status på alle de kommende ressortændringer, men udgangspunktet for punktet er stadig den konkrete oprettelse af et OvergangsMED.

Jacob Hess orienterer HovedMED om status på ressortændringerne.

Der er i øjeblikket mange processer, der kører mellem de forskellige ressortflyt. SOF indgår i tre ressortflyt.

Det første er samling af hjemme- og sygepleje samt visitation til hjemme- og sygepleje samt hjælpemidler fra SOF til SUF. Som HovedMED bl.a. skal drøfte og godkende i dag, er man ved at etablere et OvergangsMED.

Det andet ressortflyt er én telefonisk indgang fra SOF til KFF, hvor der etableres et midlertidigt, tværgående MED. Der har været drøftelser om, hvordan man skulle inddrage MED-systemet pt., og her kom man frem til en orientering til de øvrige HovedMED om implementeringsplanen. Derfor får HovedMED tilsendt implementeringsplanen til orientering.

Derudover er der et flyt fra BIF til SOF vedr. det tværsektorielle udsatteteam og en tværfaglig taskforce.

I dag er der frist for alle ressortflyt til at sende en implementeringsplan til ØKF, hvorefter de administrerende direktører skal drøfte dem d. 2. oktober.

Det er aftalt i HovedMED, at der fremadrettet kommer et fast punkt på HovedMED om status på ressortændringerne, så der

er tid til at stille spørgsmål og orientere om den seneste udvikling. Første status er allerede sat på det ekstraordinære HovedMED d. 1. oktober.

Ressortændringerne træder formelt i kraft d. 1. januar 2026. Herefter er der forskellige tidspunkter for udrulningerne af de konkrete ressortændringer. De telefoniske indgange forventes at være samlet i KFF d. 1. april, mens det store ressortflyt mellem SOF og SUF forventes gennemført d. 1. august.

Helle Haslund understreger, at det er nødvendigt at få klarlagt, hvilke SOF-repræsentanter, der sidder i det midlertidige tværgående MED i KFF. Efter aftale fremgår de nedenfor:

Navn	Stilling	Repræsentant for
Anne Hare	Områdechef	DSI-Indgangen
Karin Munch Ravn	Områdechef	DSH-Syd
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal)

Ift. etableringen af det midlertidige OvergangsMED mellem SUF og SOF kvitterer Helle Haslund for, at de fleste har siddet med til mødet, hvor det blev besluttet at få etableret OvergangsMED. Hun har en enkelt teknisk bemærkning, hvilket er at "medarbejderrepræsentant" også skal skrives ind, så der ikke kun står FTR og AMR. SOF's repræsentant fra fys-området bliver en lokal TR.

På kontaktudvalget har de foreslået, at når det midlertidige OvergangsMED skal laves, vil de pege på næstforpersonen i SUF til at være næstforperson i OvergangsMED.

Tine Kock Nielsen nævner, at ledelsessiden får afklaret snarest muligt, hvem der fra deres side skal indgå i det midlertidige OvergangsMED.

8. Oprettelse af ny områdechefstilling i Center for Længerevarende boformer

Helle Haslund bemærker på vegne af kontaktudvalget, at de ikke har noget imod at man vil styrke ledelsen på et område, som har været presset. Den fordeling, der lægges op til, ser også fornuftig ud. Men de er dog betænkelige ved forslaget ift. budgettet. Der lægges i øjeblikket op til at låne penge fra Center for Børn og Unge. Man må formode, at hvis der skal findes varige midler på et tidspunkt, så vil det resultere i en grønthøster på området i CLB, hvilket de ikke er glade for. Derudover undrer de sig over, at det ikke fremgår tydeligt i sagen, hvad løsningen er ift. Center for Børn og Unge. Hvilken centerområdeinddeling har man tænkt over ift. at få løst problemet med den vakante områdestilling? Ellers kan de blive bekymret for den ledelsesmæssige dækning i Center for Børn og Unge.

Simon Pasquali svarer, at man i øjeblikket arbejder på en kapacitetsanalyse på området i Center for Børn og Unge. Lige nu er der underforsyning på de kommunale børne- og ungehjem ift. det store behov de har, også set i lyset af nedgangen af antal plejefamilier. Der arbejdes også på et investeringsforslag, som HovedMED kommer til at drøfte senere frem mod overførsels-sagen, der handler om at rekruttere og fastholde flere plejefamilier. I øjeblikket ser man et behov for flere pladser, hvilket SOF er nødt til at købe andetsteds. I øjeblikket køber SOF flere eksterne pladser, end man egentlig ønsker. Det skal helst være fagligt begrundet, og ikke pba. at SOF ikke har plads. De ser ind i at lægge op til SUD at udvide kapaciteten. Der er kortsigtede muligheder, og så er der nogle mere langsigtede spor, som de arbejder med. Når de er færdige med det, vil de se på behovet for Center for Børn og Unge. For nuværende er vurderingen, at fordelingen af forebyggende tilbud og ungehjem mellem områderne er fint som det er.

Det er svært at sammenligne 1:1, men når man ser på, hvor mange tilbud der er i Center for Længerevarende Boforner kontra Center for Børn og Unge, er normeringen meget forskellig. Der er brug for, at lederne uanset niveau er tættere på driften. Det er sværere at være tæt på driften, hvis man har 17 tilbud, end hvis man har 12.

Katrine Ring svarer, at det er derfor man for nuværende laver et midlertidigt budgetflyt, men når kapacitetsanalysen ligger klar, kommer direktionen til at tage stilling til det på ny. HovedMED vil blive orienteret herom.

Eughtina Birkedahl spørger ind til, hvilket område det er der er tale om under Center for Børn og Unge.

Simon Pasquali svarer, at det er området for skoleindsatser, kriminalitetsforebyggende tiltag og god overgang til voksenliv. Man har i øjeblikket samlet det i tre områder, hvor lederne skal samarbejde på tværs. Han svarer, at den konkrete fordeling kan eftersendes til resten af HovedMED. Generelt har de arbejdet meget med, at niveau 3 cheferne i driftscentrene har ansvaret for at lede ind i de andre områder foruden deres eget område.

Susanne Winsløw spørger ind til ansættelsesprocedure. De skal være meget opsøgende selv på medarbejdersiden, når der bliver slået stillinger op. Der skal være en opmærksomhed på, at personalet bliver inddraget i ansættelsesudvalget.

Tine Kock Nielsen svarer, at ledelsen tager det med i det videre arbejde.

9. Justering af organisering og ledelse i Din Sociale Indgang - Børn - Valby-Vesterbro-Kgs. Enghave

Laura Pode bemærker, at man i VVK synes, at det giver god mening. Det kommer til at sikre ensartethed ift. de andre dele af VVK, og så kommer det til at hjælpe på ledelsesspændet.

Katrine Ring takker for bemærkningen.

10. Meddelelser

Budget 2026

Simon Pasquali orienterer HovedMED om resultaterne for Budget 2026.

Hvis man ser på de midler, der er fordelt mellem forvaltningerne for 2026, har SOF fået ca. 40% af forhandlingsmidlerne på service og 21% af forhandlingsmidlerne på anlæg. Socialområdet er med andre ord virkelig blevet prioriteret i år. Midlerne er fordelt i forskellige budgetkategorier, dvs. need-to, rettidig omhu osv.

Hvis man skal tage nogle nedslag på need-to, er der bl.a. givet midler til nedbringelsen af visitationslisten relateret til forsyningsforpligtelsen, dvs. de ventelister SOF har haft og stadigvæk har på borgere, som er vurderet til at være i målgruppen for et botilbud, men som endnu ikke er blevet visiteret til et konkret botilbud. Det har fyldt meget i forhandlingerne. Der er også en politisk taskforce der stadig mødes og drøfter status på nedbringelsen af den.

Pr. september er der 286 borgere på visitationslisten. Målet er, at visitationslisten kommer ned på omkring 100 borgere, da det svarer til en ventetid på ca. 3 måneder. Det er der afsat mange penge til, både ift. at købe pladser og til at bruge de interne. Der er ingen tvivl om, at SOF selv og politikerne helst vil have, at man benytter interne pladser, og derfor sker der også en stor udbygning, som også er vedtaget i tidligere års budgetforhandlinger. Indtil de er der, er man dog nødsaget til at købe eksterne pladser. Foruden visitationslisten er der også afsat midler til flere anlægsbevillinger under need-to, heraf Tagabo, Solterasserne og Baldersgade.

Ift. rettidig omhu er der givet midler til en anlægsbevilling i Sundbyhus, hvor man både renoverer den eksisterende bygning samt en bygning overfor, som bliver forbundne. I bygningen overfor er der i øjeblikket kvindeherbergspladser på den øverste etage. Ellers har BUF haft en daginstitution i stuen, som sidenhen er rømmet. Planen er først at rovere den anden bygning, så den kan rumme botilbudspladser, og så vil man rykke borgerne fra Sundbyhus over i den, imens man så

renoverer den eksisterende bygning. Grunden til at det er så dyrt, er fordi Sundbyhus er fredet, hvilket gør renoveringsarbejdet mere omkostningstungt.

Derudover har SOF også fået midler inden for fastholdelse og rekruttering. Heraf er to af initiativerne SOFs egne forslag, dvs. fleksibel vagtplanlægning og god start i SOF for studerende, nye medarbejdere og ledere. De øvrige to initiativer er en politisk videreførelse og udvidelse af seniorordningen, som tidligere kun var udmøntet pædagogerne, men som nu udvides til alle medarbejdere i SOF. Og en videreførelse af et praktikvejledertilæg.

Helle Haslund spørger ift. seniorordningen, om det er den samme ordning som tidligere med de 50%.

Det bekræfter Simon Pasquali. Det var et politisk ønske at videreføre og så samtidig udbrede til alle de andre medarbejdere. Vejledertilægget er også et mindre men dog vigtigt tillæg fra ØK77, som politikerne også ønskede at videreføre.

Ift. specifikke udfordringer er det forvaltningens mulighed for at komme med konkrete ting i driften, hvor man kan se der er et behov. Alle tre forslag, som SOF præsenterede, blevet prioriteret i år. Det gælder for hhv. supplerende budgetmodel til handicapområdet, øget aktivitet på børne- og ungeområdet samt lave sagsstammer på voksenmyndighedsområdet. Kort opsummeret er det vigtig, daglig drift på socialområdet, der er prioriteret.

Herudover er der også bevillingsudløb samt indsatser inden for Sikker By og Udsatte Boligområder, som er prioriteret.

Der har i år været flere penge at forhandle om, hvilket også afspejles i hvor mange initiativer, der er gået igennem. Man har fra statens side løftet kommunernes ramme meget.

Sidst er der de øvrige indsatser, som blev prioriteret, herunder en styrkelse af Autismehuset og etablering af et hus for grønlandere i risiko for at ende i udsatte positioner.

11. Eventuelt

Der er indkaldt til ekstraordinært HovedMED 1. oktober.

