



Referat

MØDEDATO D. 23. SEPTEMBER 2024
TID KL. 10.00-12.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEMED

10-09-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 17884

Dokumentnummer i F2
6220061

HovedMED d. 23. september 2024

Sagsnummer i eDoc
2024-0316053

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsud- vikling
Mette Boskov Veds- mand	Vicedirektør	BCH
Karoline Winther- Lund	Borgercenterchef	BCV
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Lene Henriette Jaco- nelli	Områdechef	BCV
Marie Sølling	Konstitueret område- chef	BBU
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (FOA-SOSU)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene

Organisationsudvikling
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF)
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Afbud		
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Lynghuset
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Glenn Fulton Mollerup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Gæster		
Tina Busholdt	Organisationskonsulent	Organisationsudvikling
Louise Markholt	Organisationskonsulent	Organisationsudvikling

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024
3. SUD-sag: Permanent placering af børne- og ungdomshjemmet Fensmarksgade
4. SUD-sag: Forslag om ophævelse af Foreningen SSP
5. SUD-sag: Genhusning og flytning af tilbud i BBU
6. Indstilling om ny MED-struktur i SOF
7. Budget 2025
8. Meddelelser
9. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2024

Tina Busholdt og Louise Markholt deltager under punktet.

Helle Haslund rammesætter punktet.

Der er ingen tvivl om, at HovedMEDs vigtigste opgave er at være der for de borgere, der skal serviceres. Selv de af vores kollegaer, der ikke har direkte borgerkontakt, sidder i deres job for at støtte borgerne i en eller anden grad. Men hvad er det næstvigtigste herefter? Her understreger Helle Haslund, at det ifølge hende vores alles arbejdsmiljø. Det gælder ikke kun for medarbejdersiden, at det er vigtigt at der er et godt arbejdsmiljø – det gør det også for ledere. Hvis lederne trives, kan de også understøtte arbejdsmiljøet på en helt anden måde, end hvis alle er pressede på tid, rammer, sted og økonomi.

Økonomien og rammerne for forvaltningen fylder generelt meget i HovedMED – det er derfor, at det er vigtigt, at HovedMED får afsat tid til at drøfte arbejdsmiljøet mere målrettet.

En af de vigtigste overvejelser, som HovedMED skal gøre sig omkring arbejdsmiljøet er, hvordan man får det håndteret. Både helt lokalt i dagligdagen, men også i de strenge vi kan være med til at hjælpe på. Gennem årene har HovedMED svinget mellem at være meget inddragende til at gå over i en proces hvor man lægger mere ud til det lokale. Der har været en opfattelse af, at jo mere man besluttede oppefra, jo mere kunne det opleves som et benspænd nede i systemet. Man har nu nået et punkt, hvor der er brug for at få afklaret, hvad HovedMEDs rolle er. Det er derfor blevet drøftet både i HovedMED, men også i den arbejdsgruppe, der ligger under HovedMED. Her har man hæftet sig ved arbejdsmiljøstrategien.

Til de årlige arbejdsmiljødrøftelser har KfO hvert år indhentet lange statistikrapporter. Medarbejdersiden har dog oplevelsen af, at man gennem årene er begyndt at gentage sig selv – der er en bekymring for de nyansatte, intro og onboarding, vold og trusler, sygefravær osv. Det kan man selvfølgelig fortsætte med – men det ændrer ikke på, at det er noget man i SOF bliver ved med at kæmpe med.

Drøftelsen i dag er derfor et forsøg på at få klarlagt, hvad man kan gøre for SOFs arbejdsmiljø i HovedMED. Der er i arbejdsgruppen under HovedMED blevet udarbejdet fem temaer inden for arbejdsmiljøet ud fra statistikkerne og dialog med de amkoer, der til daglig arbejder med arbejdsmiljøet i driften. Ud af de fem temaer vil fire af dem blive drøftet i dag. Det femte tema, som ikke vil blive drøftet, er høje følelsesmæssige krav, men emnet bliver ikke glemt.

Hun hæfter sig dog ved, at man ikke skal lade sig begrænse af titlerne på temaerne. Fx er der et af temaerne, der har titlen 'konflikter kollegaer imellem', som før havde titlen 'konflikter på arbejdspladsen'. Med andre ord kan man her også overveje konflikter med pårørende, ledere osv.

Tanken i dag er ikke nødvendigvis at udforme strategier, men snarere at få afklaret hvordan man kan tage de forud indtagelser, man har om arbejdsmiljøet derude og så få konkretiseret det til noget håndgribeligt.

Efter drøftelserne i hver gruppe vil der foregå en opsamling af de vigtigste pointer. Det er dog ikke meningen, at HovedMED konkluderer noget i dag. Der er behov for at alle hver især sover på drøftelserne og tænker videre over nogle af de andre gruppers pointer. I stedet for vil konklusionen falde på et nærmående HovedMED, hvis der er behov for at tage direkte handling på det efterfølgende arbejde.

Til forskel fra tidligere er der i år til Budget 2025 afsat 9 mio. kr. årligt til arbejdet med SOFs arbejdsmiljø i en 4-årig periode. I arbejdsgruppen har man haft fokus på, at mange af midlerne skal gå på lederstyrkende arbejde, og så er der en pulje, som skal gå til de arbejdspladser, hvor man med statistik kan se, at der er flere uløste og kritiske problematikker til stede (fx højt sygefravær, høj personaleomsætning, mange registrerede hændelser af vold og trusler mv.).

Hun understreger afslutningsvist, at det er vigtigt, at HovedMED er sammen om det her. Vi er MED-parter - ikke MOD-parter.

Tina Busholdt fra KfO tager over og rammesætter dagens drøftelse. KfO har grebet opgaven an ved at kigge ind i statistikkerne og ved at undersøge, hvor det gør ondt i organisationen.

Der har i arbejdsgruppen under HovedMED været nogle overvejelser om, hvad der skal drøftes under punktet i dag. Her er man kommet frem til, at man gerne vil have input til det fremadrettede arbejde med arbejdsmiljøstrategien. Drøftelsen tager udgangspunkt i fire temaer: Vold og trusler, konflikter kollegaer imellem, forflytninger samt krav og ressourcer. Temaet krav og ressourcer består af to undertemaer, der før var selvstændige; arbejdsmængde og tidspres samt høje følelsesmæssige krav. Hver gruppe får ét tema, de skal drøfte. Under hvert tema er der tilhørende materiale, der rammesætter temaet, og så er der præsenteret nogle hypoteser om arbejdsmiljøet i SOF. Der er lagt op til, at hver gruppe skriver deres overvejelser ned undervejs. Det behøver ikke at være alle tanker og drøftelser - men hvis der er nogle særlige pointer, de ønsker bliver viderebragt, må de meget gerne skrive det ned.

Der afsættes en halv time til drøftelsen. Herefter samles der op i plenum for hver gruppe. Det er grupperepræsentanten, der står for at opsummere.

Gruppe 1: Forflytning (Grupperepræsentant Tine Kock Nielsen)

- Forflytning er et emne som er meget velkendt. Man ved godt hvad det handler om, der er en masse evidens om hvorfor det er vigtigt at arbejde med.
- Ved steder, der er optaget af mange andre ting, kan det være svært at prioritere. Man skal være mere stringente, der skal noget systematik indover.
- Man kan med fordel hente inspiration fra SUF. De har i højere grad arbejdet med systematikken end vi har i SOF. Måske man kan få det til at føles mere naturligt, fx ved at inddrage emnet i onboardingen hvor det giver mening. Pt. kommer man max på et forflytningskursus, derudover sker der ikke så meget.
- Der er forskel mellem faggrupperne hvor meget kendskab man har på området forud for ansættelse. Nogle lærer det på deres uddannelse, mens andre knap nok ved hvad det er. Der skal være ekstra fokus på de faggrupper, som ikke har nogen naturlig forudsætning for at lære det før de står i det.
- Det er i årenes løb blevet – bogstaveligt talt – en tungere opgave at varetage.
- Der er en interesse i at undersøge hvor mange forflytningsvejledere SOF har, specielt ift. den personaleomsætning, der er i SOF.
- Det er ikke fordi der er behov for nye indsatser – der skal bare en langt større systematik ind i arbejdet med forflytning, og der skal arbejdes med det på tværs.

Gruppe 2: Konflikter (Grupperepræsentant Mikkel Boje)

- De tre hypoteser var relevante – men der var også behov for at kvalificere og udfolde dem.
- Det er meget forskelligt, hvor trænet ledere er i at identificere, forebygge og håndtere konflikter. Der er mange steder, hvor det bliver håndteret rigtig fint, og konflikter er en naturlig del af en arbejdsplads. Men det handler i bredere forstand om organisatorisk forståelse og -læring. Er man trænet nok i at bruge TR, AMR og MED som en del af det daglige arbejde med at håndtere konflikter? Brug systemet.
- Der mangler nuancer ift. hypotesen om at manglen på medarbejdere med faglig uddannelse og/eller indsigt i målgruppen er udslagsgivende for konflikter.
- Det handler ikke kun om, at man har en formel uddannelse, men i højere grad om man får omsat den faglighed i hverdagen. Professionalisme – både forstået som en faglighed i metoder, men også en snak om at revitalisere arbejdsfællesskabstanken. Det er vigtigt, at man altid har arbejdsopgaven først. Vi har en opgave, vi skal løse sammen.

- Det er korrekt, at forskellige fagligheder både kan styrke arbejdet samtidig med at det kan skabe konflikter. Men her bør man se bredere – også ift. den nye omorganisering. Myndighed-udfører kan være en lige så relevant konfliktlinje at tage fat i som den der findes mellem faggrupper. Det kan også være mellem forvaltninger og sektorer.
- Det er vigtigt at forholde sig løbende til arbejdsmiljøet, også når det går godt.
- Fokus på hhv. psykologisk tryghed, faglighed, arbejdsfællesskaber/fælles ejerskab.
- Fokus på at forebygge via sunde arbejdskulturer og trivsel på arbejdspladsen

Gruppe 3: Vold og trusler (Grupperepræsentant Pernille Robertson Gaff)

- Der var støtte til alle tre hypoteser.
- Det er lige så vigtigt, at kollegaer og medarbejdere kan identificere hos en kollega, hvordan de har det før og efter en episode, frem for at alt ansvaret ligger hos hhv. ledere og AMKO'ere.
- Manglende faglig uddannelse og indsigt i målgruppen kan være med til at skabe og eskalere konflikter med borgerne.
- Det er vigtigt, at en ny medarbejder skal have tid til at orientere sig i metoder til at sikre et sundt arbejdsmiljø. Men det er også vigtigt at vide, at ansvaret ikke alene ligger hos den enkelte. Det er et fælles anliggende. Det skal tænkes ind i introen.
- Der er flere af faggrupperne, der er uddannet i håndtering af vold og trusler. Hvordan får man det bredt ordentligt ud til resten af organisationen?
- Fokus på at hive fat i medarbejdere med nært kendskab til det. Fx SoMe kan det være svært som leder at håndtere, når en medarbejder bliver hængt ud på sociale medier. Det behøver ikke at være en direkte trussel, men så snart ens navn figurerer derude, kan det hurtigt blive ubehageligt. Der er behov for at kunne trække på dem, der allerede har erfaringen.
- Man skal være opmærksom på skyggetal – antallet af hændelser med vold og trusler kan være væsentlig højere end vi ser, da ikke alt bliver registreret.
- Der er steder, hvor der er mange nye medarbejdere. Nogle steder er det sågar nye medarbejdere, som står for onboarding af nye medarbejdere.
- Være opmærksom på grænser. Jo længere tid man har været i systemet, jo mere kan man risikere at flytte sine egne grænser. Det kan være et problemsignal for de nye – hvor meget skal de kunne tåle. Det kan også være

svært for den enkelte leder at spotte, hvor den enkelte medarbejder er på skalaen.

- De risikovurderinger, som både ledere, AMKO'er og arbejdsmiljøgrupperne udarbejder, er baseret på den enkelte medarbejders beskrivelse. Det er vigtigt, at der er tale om en objektiv beskrivelse, så dem, der udarbejder risikovurderingen, kan lave det på et korrekt grundlag.
- Man kan lade sig inspirere af brand- og evakueringsøvelser, som skal gennemføres en gang imellem, og som man dermed trænes i. Man bør overveje at øve, hvad man skal gøre, når man bliver udsat for vold eller trusler.
- (Supplement til ovenstående) AMK har lavet nogle videoer ift. hvad man gør og hvor man skal gå hen. Man kunne lave tilsvarende på vold og trusler med fiktive scenarier.

Gruppe 4: Arbejdsmindeligt tidspres (Grupperepræsentant Sissel Benedikte Agergaard Jensen)

- Det er ikke kun onboardingen, der kan være udfordringen, men også hvorvidt lederen har tid til at tage snakken med medarbejderen om hvordan det går – både på arbejdet og derhjemme.
- Nye medarbejdere kan fx have ondt i maven hvis de overskrider en tidsfrist på myndighedsområdet. Her er der behov for, at de ikke sidder alene med den følelse, og at de kan blive forsikret om, at den slags sker indimellem.
- Der skal mere understøttelse til medarbejderne, da det kan være svært for lederne at snakke om følelser med medarbejderne og løfte en superviserende opgave. Derudover burde der ske hyppigere dialog end til den årlige MUS-samtale.
- Ift. onboarding, kompetenceløft og uddannelse er det vigtigt, at der bliver lagt en klar plan for medarbejderne om hvad der forventes de kan varetage ud fra, hvor længe de har været på arbejdspladsen – og hvornår de skal supplere med uddannelse.
- Ift. hypotese tre er de ikke helt enige. Der er i organisationen mange komplekse regler om arbejdstid mv. Det er en kompleks opgave som kræver uddannelse. Men det kan være, at problematikkerne bliver hjulpet af den nye omorganisering, som betyder at der er et samlet team som specialiserer sig i arbejdstidsaftaler og overenskomster.
- Der skal være en opmærksomhed på kulturen omkring pauser. Det er vigtigt for medarbejderne og driften at der bliver sat tid af til at slappe af og spise.
- Opmærksomhed på risikoen for at blive hentet ind når man holder fri hvis der er travlt.

- Fleksibilitet og vagtplanlægning – der er forskel på om man har en vagtplan eller flekstid. Det at have flekstid er også et ansvar for medarbejderne at tilpasse arbejdstid efter arbejdsopgaver. Det er der bredt en god kultur for, men her kan man så se på, hvor meget arbejde man lægger inden for de 37 timer. Man skal kunne have en god samtale med sin chef, hvis der ikke er overensstemmelse mellem ens arbejdsopgaver og tidsfrister.
- Når man er blevet stresset og sygemeldt, bør der ses på hvordan man får tilpasset opgaven og ikke i lige så høj grad vagtplanen. Det er vigtigt, at der er fokus på at udarbejde en god tilbagevendelsesplan. Her kan man risikere, at arbejdspladser afskediger medarbejdere, fordi der ikke er tilstrækkelig understøttelse eller tid til at udarbejde en god tilbagevendelsesplan.
- Hvordan italesætter man, hvor travlt der er på en arbejdsplads? Ikke kun ift. når der er travlt, men også når det går godt.
- Tidspres ift. korte deadlines. Nogle gange kan en (kort) deadline godt være realistisk, men er det nødvendigt at den er så kort? Kan den gøres mere hensigtsmæssig for medarbejderne?
- Følelsen af at sidde alene med sager – særligt højrisikosager. Det er ikke kun nyuddannede, der finder det vanskeligt – det er bredt set et problem. Kan man bruge gruppemøder mere, hvor man er fælles om ansvaret? En sparringsmakker på hver opgave – en primær og en sekundær.

Helle Haslund bemærker afslutningsvist, at der trods de gode pointer der allerede er nævnt, formentlig er noget, som de ikke har nået at vende. Der er også kollegaer i dag, som er sygemeldte eller af andre grunde desværre ikke kunne deltage i drøftelsen. Hun husker derfor gruppen på, at pointerne bliver samlet op i arbejdsgruppen under HovedMED, før det bliver fulgt op på et nærkommende HovedMED.

3. SUD-sag: Permanent placering af børne- og ungdomshjemmet Fensmarksgade

Mikkel Boje rammesætter punktet. I en længere periode har Fensmarksgade været midlertidigt genhuset på Sundholm. Det skal nu besluttes, om de fortsat skal være placeret der, eller om de skal finde en ny permanent placering. Grunden til man i første omgang valgte at placeringen skulle være midlertidig, var fordi der var en bekymring omkring en placering af en børne- og ungdomsinstitution på Sundholm. Som bilagsmaterialet afspejler, er der gode erfaringer fra placeringen og et overordnet indtryk af tryghed. Der er dog også nogen, der ikke er trygge ved placeringen. Alternativet til en godkendelse af en permanent

placering her er ikke nødvendigvis en tilbagevenden til Nørrebro, da der var faglige uhensigtsmæssigheder forbundet med den placering. Sagen skal behandles i SUD d. 9. oktober.

Eughtina Birkedahl bemærker, at man lige nu forholder sig til den geografiske placering af tilbuddet. Hun har været til stede ved åbningen af Linde Allé, hvor hun fandt det interessant, hvad et alternativ kunne være. Der er lange udsigter, hvis man skal finde noget andet, fordi man har besluttet sig for kun at forholde sig til ét sted, og ikke hvor det også kunne være. Hun synes derudover ud fra referaterne, at det stikker i forskellige retninger. Det kan være svært at tilgodesee alle behov. Hun finder det relevant at vende tilbage og se på beslutningen senere ift. om det fortsat er en god beslutning at have institutionen placeret der.

Mikkel Boje svarer, at da man i sin tid valgte at genhuse Fensmarksgade ved Sundholm, var planen at de skulle tilbage til de gamle lokaler bagefter – det er derfor, de beholdt navnet 'Fensmarksgade'. Man har sidenhen vurderet, at det er mere fagligt hensigtsmæssigt at have placeret dem her end Nørrebro. Nørrebro er tættere på mange ting, men den nærhed indebærer også en nærhed til de ting, man gerne vil skærme de unge fra.

Hvis man politisk vælger ikke at godkende denne placering, har man ikke på nuværende tidspunkt et rigtig godt alternativ.

Bettina Ruben bemærker, at hun fra sit bagland har fået en efterspørgsel på at spørge om hvad der kommer til at ske med Den Korte Snor samt involveringen af dem.

Katrine Ring svarer, at der lægges op til at Den Korte Snor flytter ind på en af etagerne i Fensmarksgade, hvis institutionen Fensmarksgade bliver på Sundholm. Den Korte Snor har også været hørt i processen. Der bor ikke nogen i Den Korte Snor, dermed er deres fleksibilitet ift. brugbare lokaler lidt større end fx Fensmarksgade.

Katrine Ring supplerer med, at der er meget af Den Korte Snors arbejde, som foregår uden for deres fysiske placering.

4. SUD-sag: Forslag om ophævelse af Foreningen SSP

Mikkel Boje rammesætter punktet. Forslaget går grundlæggende ud på at ophæve foreningen og skabe en mere entydig organisatorisk forankring af SSP-samarbejdet i SOF. Sagen skal også behandles på SUD d. 9. oktober.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at hendes bagland bakker op om forslaget. Det er med til at tydeliggøre myndighedsarbejdet,

tilbagemeldingen understøtter bilaget, da det kan være svært at adskille foreningsarbejdet og myndighedsarbejdet.

Helle Haslund bemærker, at hun forud for mødet efterspurgte MED-strukturen i den nye forankring, da det ikke var tydeligt for medarbejdernes side, hvordan det ville ligge. De har fået at vide, at de pt. ligger under Sven Bjerre, hvilket betyder, at de hører under BorgercenterMED i BBU. Det er vigtigt, at de får navngivet de arbejdsmiljøgrupper, de bliver tilknyttet. Det forventer hun, at der kommer styr på. Derudover undrer medarbejdernes side sig over, BUF har valgt ikke at MED-behandle sagen men blot sende den til orientering, når det er BIF og BUF, der skal afgive medarbejdere. BIF har modsat BUF valgt at MED-behandle sagen.

5. SUD-sag: Genhusning og flytning af tilbud i BBU

Mikkel Boje rammesætter punktet. Det er en kabalesag, hvor man prøver at gøre plads til flere tilbud til Baldersgade 10.

Katrine Ring supplerer med, at flytningen er et led i totalrenoveringen af Griffenfeldsgade.

Helle Haslund bemærker, at hendes bagland synes, at det giver god mening.

Det samme gælder for Marie Vithens bagland.

6. Indstilling om ny MED-struktur i SOF

Mikkel Boje rammesætter punktet. I forbindelse med omorganiseringen lægger man op til at nedsætte et forhandlingsorgan til at aftale ny MED-struktur i SOF. Han nævner derudover til orientering at HovedMED i november vil blive præsenteret for et oplæg til overgangsMED.

Helle Haslund indstiller enstemmigt på vegne af medarbejdernes side, at det er et forhandlingsorgan, der skal være på det her niveau, når der er tale om så stor en omstrukturering i hele SOF.

Vi har i formandskabet fået en henvendelse om overgangsMED – både i forhold til perioden fra i dag og til d. 1. januar, men også fra d. 1. januar og til at der er forhandlet en ny MED-aftale på plads. Vi tager den henvendelse med i den videre proces. For i morgen skal vi bl.a. på det eks.ordinære HovedMEDs møde snakkes om procesplanen for den store omorganisering, og der skal administrationsprocesplanen genbesøges, fordi det kommer til at hænge sammen. I den forbindelse vil de snakke om overgangsMED ind i HovedMED give mening – for alt hvad der kommer til at ske kan ikke gøres uden at HovedMED er inde over, da direktionen har en central rolle.

Hun bemærker derudover, at næste HovedMED er d. 8. november. Hun efterspørger dog, at det bliver snakket mere om det inden da – eventuelt på et ekstraordinært HovedMED.

7. Budget 2025

Mikkel Boje præsenterer punktet i overskrifter.

Rundt sagt har SOF fået 500 mio. kr. i service i 2025. SOF ligger lige i underkanten af 50% af det samlede forhandlingsrum. Det er rigtig godt, specielt når SOF i år gik til forhandlingerne med rigtig mange udløb – svarende til over 350 mio. kr. Men det er også vigtigt at sige ift. en forventningsafstemning, at mange af midlerne ikke er et serviceløft – de handler primært om at finansiere udløb. Der er dog også en række nye bevillinger, som går til nye tiltag, fx på autismeområdet.

Direktionen har fået et spørgsmål om, hvad midlerne betyder for sparekravene på 250 mio. kr. Svaret er, at direktionen fastholder målet om de 250 mio. kr.

Koncernanalysen har haft tre formål. Den første er at skabe en strukturel balance. Det er SOF ikke i mål med endnu – der er stadig udgiftspres og -stigning derude. Det næste formål er at opfylde måltal i den almindelige omprioriteringsproces i foråret. Sidst skal analysen og midlerne også bruges til at reinvestere i SOF. Fx til at finansiere de strategiske dagsordener, som vurderes mest nødvendige. Der er fx en specifik udfordring i øjeblikket på handicapområdet, der stadig ikke er løftet – ventetid på aflastning og et stort pres på dagstilbudskapaciteten. Af de årsager påvirker det gode resultat for budgethandlingerne ikke SOFs behov for at finde de 250 mio. kr. fuldt indfaset.

Sissel Benedikte Agergaard Jensen spørger ind til varigheden på budgetaftalen, og hvad det betyder for økonomistyringen at de ser ind i tilbagevendende skrænter (ved midlertidige bevillinger).

Mikkel Boje svarer, at der er en del af de vigtige bevillinger, som er blevet givet varigt. Men der vil fortsat være skrænter. Fx er der med forsynlighedspligten givet 50 mio. kr. de næste fire år. De midler vil SOF med det samme gå i gang med at bruge på konkrete borgere, der får et konkret botilbud. De vil også om fire år være bundet af nogle konkrete køb. Det er en udgift, man nærmest allerede skal finde en fremtidig finansiering til, før man er gået i gang med bevillingen. Men det bliver ikke lige så slemt om fire år, som det var i år.

Bettina Ruben svarer, at det ser rigtig godt ud. Når man læser budgetresultatet, kan man se, at SOF har fået 43% af

servicemidlerne. Når man ser ind i nogle af investeringsforslagene/bevillingerne og blandt andet også under rammen fastholdelse og rekruttering, kan man godt få øje på, at der kaldes på projektledelse og/eller procesunderstøttelse i indsatserne. I den forbindelse er der et ønske fra baglandet om, at forvaltningen inden afskedsrunden starter, undersøger om, der er nogle af vores gode administrative medarbejdere, der kunne varetage disse opgaver i stedet for at blive afskediget.

Eughtina Birkedahl siger, at hun er glad for at Mikkkel Boje understreger, at der stadig er de 250 mio. kr., som skal spares. På baggrund af videoen om omstruktureringen, hvor det understreges at der ikke er tale om en spareøvelse, er der formentlig medarbejdere, som er kommet til at sænke skuldrene lidt for meget. Det er vigtigt at få signaleret ud til organisationen, at der fortsat skal spares – og afskediges folk – så man ikke tror, at midlerne fra Budget 2025 kommer til at ændre sparekravene. Det stiller derudover store krav til HovedMED at følge op på de følgende år, om investeringsforslagene så faktisk har givet det afkast man forventede.

Mikkkel Boje specificerer, at ud af de 250 mio. kr., der skal spares, er der nu godkendt forslag der dækker 95 mio. kr.

Han nævner pba. Bettina Rubens bemærkning, at det ift. baselinen der er lavet for den administrative besparelse, har været lidt et puslespil, fordi mange administrative medarbejdere er helt eller delvist finansieret pba. en midlertidig bevilling. Men han understreger, at de nok skal være tydelige omkring at der fortsat skal spares 250 mio. kr. – også selvom omorganiseringen i sig selv ikke er en spareøvelse. Det er klart, at den nye ramme vil give mulighed for at man i kommende budgetprocesser kan tænke nye investeringsforslag ind.

8. Meddelelser

Forsyningspligten

Mikkkel Bojer nævner, at det har været en pressesag, som formentlig ikke er slut endnu. Der er stadig stor interesse for hvornår problemet er fuldt håndteret. Billedet i medieomtalen er lidt, at KK har været ligeglade og bare ladet stå til. Det er ikke tilfældet. Det er tværtimod noget, man har arbejdet på i mange år og på mange måder. De første år lykkedes det også at få nedbragt mængden af borgere på ventelisten. Efterspørgslen er dog på det seneste steget i sådan en grad, at SOF ikke har kunne følge med ift. at få nedbragt tallet. Der kan være mange kvalificerede gæt på hvad det handler om, men når man ser en presset psykiatri og en generelt stigende mistrivsel, er det selvfølgelig noget, der påvirker socialpsykiatrien, hvor den største stigning af borgere på ventelisten forekommer. Man er i gang med at etablere

mere kapacitet og modernisere eksisterende kapacitet for at gøre det mere egnet til flere typer målgrupper - det tager bare tid. Selvom man gik i gang for flere år siden, er man stadig ikke i mål. Det er blevet bemærket udefra at de 50 mio. kr. de næste fire år stadig ikke er nok til at løse problemet. Der er en undren over, hvorfor man ikke har afsat penge til at afvikle det hele. Her understreger han, at man ikke ville kunne det på så kort sigte, selv hvis man fik midlerne til det.

Helle Haslund supplerer med, at der i medierne har været fokus på, at praksissen er ulovlig, og at det kan have retsmæssige og økonomiske konsekvenser. Hun spørger ind til, om han kan uddybe ift. de overvejelser.

Mikkel Boje svarer, at sagen pt. ligger i Ankestyrelsen, der har tilsynet med kommunerne. SOF blev for to år siden spurgt ind til om det var generel praksis pba. to sager fra BCH. SOF redegjorde for sin praksis i juni 2022. Ankestyrelsen vendte så tilbage med yderligere spørgsmål i februar 2024, og SOF svarede i april 2024. Mikkel Boje har også kontaktet dem umiddelbart efter budgetforhandlingerne for at nævne, at man nu har afsat yderligere midler for at løse problemet. Så tilsynet har kendt til SOFs praksis i to år men forvaltningen afventer pt. evt. reaktion fra tilsynet. De kan vælge at rejse en tilsynssag mod Københavns Kommune specifikt pga. SOFs praksis. De kan også komme med en generel udtalelse til kommunerne, hvor det bliver indskærpet, at nu skal kommunerne til at huske deres forsyningspligt. Man skal huske, Københavns Kommune ikke er den eneste kommune, der kæmper med det her. Det er bare den største kommune, hvilket betyder, at tallene også er markant større. SOF afventer tilsynets beslutning.

Simon Pasquali supplerer med, at SOF gør hvad man kan for at udbygge kapaciteten, og har bl.a. fået flere midler til at købe pladser. Samtidig er der før alt dette startede sat en visitationsanalyse i gang, hvor SOF kigger på deres egen visitationspraksis og om der er nogle steder, hvor SOF kan stramme op eller hjælpe borgerne på anden vis. Det er der noget, der tyder på, at SOF godt kan. Det er ikke noget som giver pladser på kort sigt, men på længere sigt kan SOF stå bedre. Der er også en øvelse i gang i BCV, hvor man særligt har kigget på borgere i §107 tilbud - er der nogle af dem, der er færdigbehandlede og som er klar til at flytte videre, og hvad skal der i så fald til, før det kan lade sig gøre. Det er SOFs vurdering, at der er blevet gjort ganske meget samlet set - man spiller på mange heste som trækker i samme retning.

Mikkel Boje svarer, at det mest af alt handler om, at journalisterne primært er interesseret i at vide, hvornår man kan regne med, at ventelisten er afviklet. Udfordringen er her, at det er et

ekstremt svært spørgsmål at svare på. Det her sker ikke i et vakuum – der er andre parametre, som også har betydning for ventelisten.

9. Eventuelt

Intet under eventuelt.