



Referat

MØDEDATO D. 10. NOVEMBER 2025
TID KL. 10.00-12.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

23-10-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 22252

Dokumentnummer i F2
9255346

Sagsnummer i eDoc
2025-0340194

Sagsbehandler
Nicoline Ellemi Hoffgaard

HovedMED 10. november 2025

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Veds- mand	Centerchef	DSI
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Karoline Winther- Lund	Centerchef	CMSB
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
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)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (SL)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Helle Holm	Arbejds miljørepræsentant	De tre myndighedsområder
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF + DM)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Laura Pode	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DS)
Glenn Fulton Mollerup	Arbejds miljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Jack Cassina	Arbejds miljørepræsentant	BCH udførerområde

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Drøftelse om røg- og nikotinfri arbejdsplads
3. Status på ressortændringerne
4. Etablering af midlertidig arbejdsmiljøorganisation i SOF fra d. 1. januar 2024
5. Information om kriterier for ledelsens udvælgelse af overtallige medarbejdere ved sammenlægning af to krisecentre
6. Information om ferievarsling i Socialforvaltningen
7. Omlægning af fagkoordinatorstilling til teamlederstilling i Center for Økonomi
8. Status på de særlige beskæftigelsesordninger
9. Meddelelser
10. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. Drøftelse om røg- og nikotinfri arbejdsplads

Katrine Ring rammesætter punktet og byder velkommen til oplægsholder Mette Grønfeldt, Teamleder i Team Nikotinfri & Nye Vaner, Afdeling for folkesundhed i København om Røg- og Nikotinfri Arbejdstid samt Annette Thysgaard, afdelingsleder i Center for Forebyggelse og Folkesundhed.

Katrine Ring indleder med, at hun har set meget frem til drøftelsen i dag, da det er et tema, der ligger hende meget på sinde,

ift. hvad vi kan gøre for at gøre SOF til en røg- og nikotinfri arbejdsplads. I Katrine Rings optik er alt, hvad man kan gøre, godt.

Mette Grønfeldt har arbejdet med røg- og nikotinfri arbejdstid i mange år, bl.a. på private virksomheder og nu på de gode tilbud, vi har til borgere i Københavns Kommune om at blive røgfrie.

Katrine Ring orienterer om, at der kom nye tal for relativt nyligt, hvor man kunne se at antallet af unge, der ryger konventionelle cigaretter er faldet. Mette Grønfeldt siger, at det vi véd er, at unge har ændret deres måde at bruge nikotin på. Hun oplyser, at 33 procent af alle unge mellem 15-29 år, har et forbrug af nikotin - det kan være cigaretter, e-cigaretter, nikotinposer mm. Det er selvfølgelig positivt, at de ikke ryger til dagligt, men så bruger de noget andet eller er festrygere.

Mette Grønfeldt præsenterer dagens oplæg og vil komme ind på følgende punkter:

Hvad er røg- og nikotinfri arbejdstid?

- Hvorfor indføre røg og nikotinfri arbejdstid?
- Erfaringer fra andre kommuner
- Tilbudsliste i forbindelse med indførelse af røg- og nikotinfri arbejdstid
- Gode råd til implementering
- Håndhævelse af politikken

Røg- og nikotinfri arbejdstid betyder, at det ikke er tilladt for ansatte at ryge, bruge e-cigaretter, nikotinposer mm. i arbejdstiden. Dette er gældende lige meget, hvor den ansatte befinder sig i vedkommendes arbejdstid, frokostpausen er dog undtaget. Røg- og nikotinfri arbejdstid gælder alle tobaks- og nikotinprodukter, undtaget lægemidler til nikotinafvænnelse såsom nikotinplastre, sugetabletter med nikotin mm.

Røg- og nikotinfri arbejdstid kan bidrage til at skabe et sundere arbejdsmiljø og en mere attraktiv arbejdsplads, samt medvirke til at forebygge ryge- og nikotinstop, samt fremme ryge- og nikotinstop. Det kan ligeledes styrke fællesskabet på arbejdspladsen og fremme en mere ens pausekultur for alle. Mette Grønfeldt siger, at de unge har været vant til at have røg- og nikotinfri skoletid eller ungdomsuddannelse, da det blev indført i 2021, så røg- og nikotinfri arbejdstid vil også medvirke til at de unge ikke bliver præget af de voksne, når de starter på arbejdsmarkedet.

Rundt omkring i landet ser det sådan ud, at 85 af landets 98 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid. I Region H har 24 ud af 29 kommuner indført røgfri arbejdstid. Mette Grønfeldt fortæller, at Fredensborg kommune var de første til at

indføre røgfri arbejdstid i 2012, dernæst kom Aarhus kommune, som indførte det i 2013, og Esbjerg kommune indførte det i 2016. Der kan være nogle undtagelser i forhold til selvbetalte pauser, som er overenskomstbestemte.

Katrine Ring spørger ind til, om der er andre store kommuner, hvor frokostpausen ikke er undtaget, som ikke er en del af en overenskomst? Mette svarer nej, ikke hvad hun har hørt om, det har kun været overenskomstmæssigt.

Mette Grønfeldt orienterer om SUF's mange gratis tilbud, til alle som ønsker at have røg- og nikotinfri arbejdstid. Tilbud omfatter følgende:

- Sparring i forbindelse med implementering af røg- og nikotinfri arbejdstid
- Oplæg for ledere om røg- og nikotinfri arbejdstid Hjælp til ryge- og nikotinstop
- Inspirationsmøder til rygere og nikotinbrugere, som ønsker en introduktion til stopkurser
- Stopkursus
- Medicin til nikotinafvænning

Mette Grønfeldt orienterer om, at en god proces er, at man melder ud ca. et halvt år før, man overgår til røg- og nikotinfri arbejdstid, og bruger det som en implementeringstid, hvor medarbejdere kan komme på kurser og blive røgfrie og have god tid til det. Vi véd, at det nogle gange kræver mere end et forsøg, og man skal selvfølgelig have respekt for, at det kan være rigtig svært - det er en afhængighed vi taler om. Vi ved, at 70 procent af alle som ryger gerne vil holde op med det, og over halvdelen af dem vil også gerne have hjælp til at stoppe med det. Det er selvfølgelig derfor, vi har alle de gode tilbud. Mette Grønfeldt tilføjer, at det er vigtigt, at man også lytter til den modstand der er, f.eks. hvad bliver det næste? Er det vores torsdagskage, eller skal vi tvinges til et eller andet? Så det er vigtigt, at vi lytter til hinanden og samtidig har de gode argumenter for at blive en røg- og nikotinfri arbejdsplads.

Hun anbefaler, at man tilbyder hjælp og støtte til dem, der gerne vil have det. Det kan bl.a. være at sende dem i SUF's retning fx til telefonlinjen. Det er også vigtigt at sige, at vi ikke beder folk om at stoppe med at ryge, bruge e-cigaretter eller nikotinposer, men kun at de ikke må gøre det i den tid, de er på arbejde, bortset fra frokostpausen.

Hun orienterer om, at det er rigtig tit, man bliver spurgt om hvordan man håndhæver en rygepolitik. Hun oplyser, at det er en tillidsbaseret politik, der har fokus på støtte og vejledning i medarbejderens arbejdstimer men at overtrædelser håndteres som med andre brud på arbejdspladsens politikker, dvs. det kan medføre formelle konsekvenser.

Katrine Ring spørger ind til de tilbud, der nævnes. Er der noget som kun er gratis for københavnereborgere?

Mette Grønfeldt orienterer om, at de tilbud som er på arbejdspladsens matrikel, er for alle medarbejdere på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være inspirationsmøder, hvor en rådgiver kommer en gang om ugen i 4 uger, af 2 timers varighed. Her kan det være en god signalværdi, at arbejdspladsen giver 1 time fra arbejdstiden, og medarbejderne selv bruger en time efter arbejdstid. Hvis man er bosat i Københavns kommune, kan man komme på SUFs forløb og kurser, som ligger forskellige steder i København, f.eks. i sundhedshuse eller biblioteker osv. Der har man mulighed for at få tilskud til sin nikotinerstatning på op til 1.000 kr., det kan man ikke, hvis man ikke er bosat i Københavns kommune, så deri ligger forskellen. Grunden til SUF giver dette økonomisk tilskud er fordi man ved, at når man kombinerer nikotinerstatning og professionel rådgivning, så er det meget effektivt.

Jakob Hess spørger til hvad succesraten er? Mette Grønfeldt oplyser om, at der er en meget høj succesrate i Københavns kommune - der er 80 procent, der bliver røg- og nikotinfri, når de har været igennem et fuldt forløb. Når man følger op efter 6 måneder, er 46% fortsat røg- og nikotinfrie.

Helle Holm spørger ind til på hvilke politiske niveauer, der er truffet beslutninger om at gøre andre kommuner røg- og nikotinfrie? Er det politisk eller samme niveau som os (HovedMED)? Mette Grønfeldt fortæller, at hendes erfaring er, at det typisk er byrådet der har taget denne form for beslutninger andre steder, når det har været politisk drøftet.

Katrine Ring takker for oplægget, og oplægsholdere forlader rummet, hvorefter drøftelsen fortsætter.

Katrine Ring rammesætter drøftelsen og siger, at Københavns kommune ikke på nogen måde er First Mover på dette område.

Helle Haslund siger tak for oplægget og orienteringen om de nye lovkrav, samt om de forskellige tilbud der allerede findes omkring røg- og nikotinfri arbejdstid. Medarbejdersiden har selvfølgelig gennemgået materialet og taget ændringerne til efterretning. De har efterfølgende drøftet sagen i Kontaktudvalget, hvor tilbagemeldinger fra baglandet viser, at der er flere nuancer og bekymringer på området. Medarbejdersiden har derfor vurderet, at de ikke kan indgå aftale om en særskilt rygepolitik i SOF, men at emnet bør løftes op centralt for hele Københavns Kommune. I den forbindelse skal vi have en opmærksom på, at det som følge af omstruktureringen til ét SOF

betyder, at de tidligere lokale politikker, som f.eks. nævnes i skrive-
lsen, ikke længere er gældende, men at alle i SOF er omfattet
af Københavns kommunens overordnede rygepolitik.

Katrine Ring takker og orienterer om, at de andre 6 forvaltninger
også skal have samme drøftelse i deres HovedMED, hvor de li-
geledes tager stilling til dette emne og beslutter sig, så det er en
proces, der kører på tværs af alle forvaltninger. Katrine Ring
spørger ind til, om man også har hørt fra dem, som ønsker at få
røg- og nikotinfri arbejdstid og om der også er andre perspekti-
ver ind i drøftelsen? Helle Haslund fortæller, at de har fået nogle
få henvendelser fra andre. Hun belyser, at det måske skyldes, at
medarbejderne allerede troede det ikke blev vedtaget. Men hun
har hovedsageligt hørt fra de medarbejdere, der bekymrer sig
om vedtagelsen af røg- og nikotinfri arbejdstid.

Katrine Ring pointerer, at vi bliver nødt til at finde en løsning,
da det vil være grotesk at skulle gå et skridt tilbage ift. dette
emne, og at det vil være svært som ansvarlig ledelse i 2025 at
se, at vi ophæver politikken om røg- og nikotinfri arbejdstid på
de steder, der har det i dag.

Leon Engly Honoré supplerer, at det vil være rigtig ærgerligt,
hvis vi ender med at gå tilbage, da der allerede er lokale arbejds-
pladser, som har indført røg- og nikotinfri arbejdstid. Han siger,
at det vil være en katastrofe at gå tilbage. På trods af at han selv
er ryger, så mener han, at det vil være nemmere at blive røgfri -
både for ham selv og andre, hvis man har røg- og nikotinfri ar-
bejdstid. Han mener, vi skal være modige her i HovedMED og
træffe beslutning om at indføre røg- og nikotinfri arbejdstid.

Eughtina Birkedahl belyser, at der er for og imod holdninger og
dermed en hel palette, hvorfor de bliver nødt til som medarbej-
derrepræsentant at repræsentere alle, heraf at nogen synes det
er en god idé, og andre synes det er en dårlig idé. Hun belyser at
personlige anekdoter har været styrende for de diskussioner der
har været og er i dette rum, og at dette emne er et meget følel-
sesbetonet emne for folk. Derfor spørger hun til, hvordan der er
truffet beslutninger andre steder? Hun mener, at det er vigtigt
at det skal være en ensartet beslutning i København, som gæl-
der alle ansatte i Københavns kommune, den tænker vi ikke at vi
bare kan tage i SOF.

Katrine Ring pointerer, at der jo intet er til hinder for, at vi i SOF
går foran - SUF har jo gjort det allerede, og 85 andre kommuner
har også allerede gjort det. Nu er det blevet besluttet, at vi skal
drøfte denne politik i HovedMED, så hvad skal der til for at vi kan
få SOF med? Katrine Ring pointerer, at det er ærgerligt at vi ikke
kan være lidt mere ambitiøse her. Vi véd, at det der virker er, når
vi regulerer rammerne.

Anders Jacobsen pointerer, at han mener, at vi glemmer borgerperspektivet, da vi udsætter dem for passiv rygning og de gener der kan forekomme ved det, og han mener, at snakken går på at passe på de medarbejdere der ryger, men hvordan passer vi på de medarbejdere, der ikke ryger? Han synes ikke, at det er rart at dele kontor med nogen der ryger, eller at blive udsat for passiv rygning i løbet af sin arbejdsdag - for ham er der noget forkert i den retning diskussionen peger.

Karin Munch Ravn støtter op om, at der må tages nogle konstruktive drøftelser omkring, hvordan vi støtter op om at komme hen til at blive en røg- og nikotinfri arbejdsplads. Hun henviser til, at vi skriver 2025, og vi ved, at rygning er årsag til så mange forskellige sygdomme, så det er pinligt, at SOF ikke er et af de steder, som har indført det. Hun mener, der må være en konstruktiv dialog om, hvordan vi kommer derhen, da vi godt ved der er rigtig mange der synes det er en dårlig idé, det kan vi ikke være i tvivl om, så hvad gør vi så?

Helle Haslund orienterer om, at alle perspektiver er blevet belyst i diskussionen i kontaktudvalget. Men at det er en ulige diskussion. Medarbejdersiden peger på, at Borgerrepræsentationen må træffe afgørelse herom af den klare grund, at de må træffe en overordnet beslutning for hele Københavns kommune.

Katrine Ring pointerer, at hun vil tage det med videre, men at hun forventer, at andre forvaltninger kan nå frem til at træffe en anden beslutning i deres HovedMED, hvorfor det vil betyde, at det nok ikke vil blive taget op centralt i denne omgang.

Leon Engly Honoré pointerer, at der ikke laves et totalt rygeforbud, men at der bedes om at vores medarbejdere holder 3.5 times pause hvor de ikke ryger, da de gerne må ryge i deres frokostpause.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen tilslutter sig den del der ønsker, at det skal være en politisk beslutning, da det er svært for dem at komme med de ting der kan bidrage positivt ind i diskussionen, da deres bagland er splittet.

Katrine Ring siger, at politikerne har givet HovedMED opgaven, da de mener de kan beslutte det. Sissel Bennedikte Agergaard Jensen svarer med, at politikerne giver mange opgaver, og at dette kan ses som en politisk ansvarsfralæggelse.

Karin Munch Ravn pointerer, at der godt kan tages små step hen mod at blive røg- og nikotin fri, og at man kan understøtte ledelsen i at hjælpe med at skabe en røg- og nikotinfri arbejdsplads. Hun appellerer til, at der må tages stilling og tages et ansvar.

Helle Haslund kvitterer og siger, at medarbejdersiden skam tager det alvorligt, men at de holder fast i, at sagen og drøftelsen skal sendes tilbage til politikkerne.

Eughtina Birkedahl sætter spørgsmålstejn ved, om SOF har været gode nok til at highlighte de tilbud vi har i SUF, og øge det lokale kendskab til dem, så en SOF-medarbejder har kendskab til dem og kan anvende dem. Derudover peger hun på, at et andet greb i forhold til det er, at man lokalt kan tale ind i temaer som fx god pausekultur og en fælles pausekultur.

Katrine Ring konkluderer på baggrund af drøftelsen, at der skal kigges på systematikken om, hvordan vi udbreder denne viden lokalt, og at der må konkluderes, at medarbejdersiden har deres synspunkter, og ledelsen har sine. Konklusionen er derfor, at det er medarbejdersiden, der opfordrer til, at sagen bliver sendt tilbage til politikkerne.

3. Status på ressortændringerne

Jacob Hess præsenterer punktet, som er en tilbagevendende status på ressortændringerne i SOF.

I forhold til SUF/SOF, så sker der i øjeblikket en del. Der er møde i overgangsMED på fredag, så der vil komme en grundig orientering herefter. Lige nu kan det siges, at vi er ved at kigge på den faglige organisering og drift organiseringen, og der er derfor mange spørgsmål der er ved at blive afklaret på nuværende tidspunkt. Der skal være møde på direktørniveau i denne uge vedr. økonomien for at få det sidste på plads, og det er også der, at spørgsmålet om overhead kommer et skridt nærmere at blive afklaret og dermed blive afklaret hvad der flytter med over. Den største beslutning der skal træffes er, hvornår implementeringen skal foregå, og vi har også drøftet andre muligheder end oprindeligt lagt op til, så det regner vi med at træffe beslutning om når begge direktioner mødes i denne måned. Der har været nogle rigtige gode drøftelser med de faglige organisationer.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen anerkender en god drøftelse men spørger ind til hvilke personer der skal flyttes. Hun beskriver tre scenarier: 1) dem der sidder med opgaven nu, bliver prikket på skulderen og får lov til at skifte arbejdsplads 2) man kigger på det team der har arbejdsopgaven nu og spørger om de har lyst til at flytte. 3) man tager økonomien og ikke nødvendigvis medarbejderen. Hun beder ledelsen have de her tanker med, når der skal træffes beslutning om det. Jacob Hess kvitterer og siger, at det er en mulighed at alle tre scenarier er med, men at det vil afhænge af opgaven.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen belyser ligeledes vigtigheden i at kigge ind i om opgaven vil være den samme, eller om den vil være anderledes i SUF. Bettina Ruben tilslutter sig dialogen og henviser til at man fx ikke har HR partnere i SUF, ligesom man har i SOF. Pernille Robertson Gaff spørger ind til, hvornår det er endeligt afklaret? Jacob Hess orienterer om, at

økonomidelen bliver drøftet på mødet, og så kommer der senere afklaring omkring medarbejdere.

Katrine Ring pointerer, at alt er med forbehold, da det er en kompleks beregning at lave et overhead på.

Simon Pasquali orienterer om at der er sat et møde i stand med SUF, hvor der kigges ind i de økonomiske beregninger. Det er dog ikke forventeligt, at det lander på første møde, men der er et gennemarbejdet materiale fra begge parter, som der vil blive kigget nærmere på.

Karin Munch Ravn nævner, at datoerne fra den oprindelige politiske aftale er ændret, så der afventes nye datoer.

Katrine Ring supplerer med, at der også kræves en politisk godkendelse af det.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at der er en stor bevidsthed om HR/organisationssporet, så der skal laves en tidsplan i forlængelse af økonomibeslutningen. Det er der allerede tæt dialog mellem de to forvaltninger om.

Pernille Robertson Gaff spørger ind til flyttet til KFF og om der er overhead i den forbindelse? Kan vi gøre noget for at minimere bekymring for et i forvejen presset personale.

Jacob Hess orienterer om, at det er ret beskedent det der skal flyttes opgavemæssigt og tænker det kun bliver økonomiske midler, men han tager forbehold for en endelig beslutning.

Mette Vedsmand supplerer med, at der indtil videre har været lagt op til at det er en beregningsmodel, altså midler, så man kigger på de årsværk der skal flyttes over. På nær en enkelt medarbejder har de øvrige medarbejdere i Indgangen sagt op i mellemtiden, så i stedet for at rekruttere nye ind i SOF, så laves der en aftale med KFF om en overgang.

4. Etablering af midlertidig arbejdsmiljøorganisation i SOF fra d. 1. januar 2024

Katrine Ring rammesætter mødet. Tina Busholdt deltager under punktet.

Pernille Robertson Gaff og Helle Haslund præsenterer deres forslag til en midlertidig AMO-organisering, som ser ud som følgende:

Islands Brygge 37

CDDA 2.sal: 1 AMR+ 1 AML

Centerteams: 1 AML+ 2 AMR (Tværgående)

Bernstorffsgade 17:

CHRO: 1 AML+ 2 AMR

CFU: 1 AML+ 1 AMR

CFØ: 1 AML+ 2 AMR

RH/LSK:

1 AML + 1 AML

(Som foreslået)

Telehuset:

Centerteam

1 AML + 1 AMR

(Som foreslået)

Katrine Ring godkender på vegne af ledelsessiden forslaget og afslutter punktet.

5. Information om kriterier for ledelsens udvælgelse af overtallige medarbejdere ved sammenlægning af to krisecentre

Punktet trækkes fra dagsordenen af Karoline Winther-Lund, da der ikke længere er overtallige medarbejdere ifm. sammenlægningen af krisecentrene Klostermosegård og Egmontgården.

6. Information om ferievarsling i Socialforvaltningen

Katrine Ring rammesætter punktet og orienterer om, at der påtænkes at varsle om ferie imellem jul og nytår på følgende steder; Din Sociale Indgang, De administrative centre og i Center for Aktivitet Beskæftigelse og Støtte i egen bolig, dog med undtagelse af dem, der har akutte opgaver eller bagvagtsfunktion. Det er noget, der har været kørt med mange steder i mange år, og for administrationen og Din Sociale Indgang er punktet derfor til information.

Helle Haslund orienterer om, at ift. Din sociale Indgang og De Administrative centre er medarbejdersiden enige, da det også har været praksis tidligere.

I forhold til Center for Aktivitet Beskæftigelse og Støtte i egen bolig, hvor man ikke har været vant til at indgå i en fælles ferielukning, er der 3 steder under området Støtte, Ledsagelse og Akuttilbud; Korsgade, Spaniensgade og Vibevej som har samlet deres input. Helle Haslund orienterer om, at hun har fået mange henvendelser, og at hun har forsøgt at samle dem som opsummeringer af pointer fra medarbejdersiden. Det lyder som følgende:

- Forringelse af arbejdsvilkår: Medarbejderne oplever den tvungne nedlukning og ferie som en klar forringelse af deres

arbejdsvilkår, især fordi fleksibiliteten i selv at planlægge arbejde og ferie begrænses.

- Manglende hensyn til mangfoldighed og livssituationer: Medarbejdere peger på, at ikke alle fejrer jul af religiøse, familiemæssige eller personlige grunde, og at ensretningen ikke tager højde for individuelle behov og livsfaser.
- Begrænset inddragelse: Der udtrykkes utilfredshed med, at medarbejderne ikke har været inddraget tidligere i beslutningsprocessen.
- Andre løsninger ignoreres: Der stilles spørgsmålstejn ved om behovet hos borgere for støtte i perioden er undersøgt tilstrækkeligt. Flere mener, at der fortsat er borgerbehov for støtte og besøg gennem jul og nytår.
- Privatøkonomiske udfordringer: Medarbejdere nævner, at tvungen ferie kan skabe økonomiske vanskeligheder, især for dem der ikke har optjent feriedage nok; risikoen for ulønnet fri fremhæves.
- Tab af fleksibilitet og selvbestemmelse: Mange påpeger risiko for, at tab af fleksibel ferieplanlægning udvides til andre ferieperioder (eks. sommerferie, efterårsferie), hvilket kan gøre arbejdspladsen mindre attraktiv.
- Kulturel eksklusion: Tvungen juleferie kan opleves som ekskluderende over for medarbejdere, der ikke fejrer jul, og kan gøre det sværere for skilsmisseg familier og andre med særlige behov.
- Balance mellem drift og trivsel: Tidligere har fleksibiliteten fungeret, med hensyn både til drift og medarbejdernes privatliv; nu frygtes negativ effekt på trivsel og motivation.
- Borgerperspektiv savnes: Flere udtrykker bekymring for borgere, især dem uden netværk, der kan have særligt behov for besøg og støtte netop i denne periode.
- Behov for bedre begrundelse fra ledelsen: Der efterspørges en tydelig forklaring på beslutningen, samt åbenhed for andre arbejdsmåder (f.eks. hjemmearbejde eller fleksible nødberejdskaber).

Helle Haslund orienterer om, at der samlet set efterlyses mere fleksibilitet, inddragelse og hensyn til både medarbejdernes og borgernes forskellige behov, frem for generel tvungen ferie.

Helle Haslund vil efter HovedMEDs mødet sende ovenstående tilbagemelding i deres fulde udgave fra medarbejderne til Direktionen og områdechef Hans Hugo Andersen.

Katrine Ring tager punkterne til efterretning og videreformidler det til CABS.

7. Omlægning af fagkoordinatorstilling til teamlederstilling i Center for Økonomi

Katrine Ring rammesætter punktet.

Sagen omhandler omlægning af en fagkoordinatorstilling til en teamlederstilling i Center for Økonomi, Økonomidrift. Det er en af de enheder, der er blevet meget store, hvilket ikke er bæredygtigt ift. både faglig ledelse og personaleledelse. HovedMED har i år drøftet flere lignende sager. Der arbejdes derfor på at udarbejde en sag om ledelsesspænd generelt, som forventes behandlet i HovedMED i 2026 med henblik på at fastlægge nogle mere principielle retningslinjer. Det er en kompleks sag at lave i SOF, eftersom der er så mange forskellige arbejdsfunktioner, samt der er forskel på ledelsesspænd afhængigt af hvilke arbejdsopgaver, der bliver varetaget i den enkelte enhed. Derudover nævnes, at der er rigtig meget forskning på feltet, som også er relevant at skele til, både ift. for store ledelsesspænd men også i forhold til for små ledelsesspænd. På den baggrund vil der være en videre drøftelse af dette i 2026, og indtil da må der tages stilling til de steder, hvor det vurderes ikke at være bæredygtigt.

Pernille Robertson Graff tilføjer, at medarbejdersiden bakker op om forslaget. Derudover har de i kontaktudvalget også talt om vigtigheden af, at de forskellige funktioner er beskrevet i forhold til opgavesættet, så det er tydeligt, hvad der ligger hos hvem. Dette både for at sikre den enkelte teamleder men også for medarbejderne, så der er klarhed over, hvem de skal gå til. Generelt er der opbakning til, at der kommer noget tættere ledelse.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen supplerer med, at det grundlæggende er positivt med en ledelse, der er tæt på. Derudover er det særligt positivt, at det bliver tydeliggjort, hvordan strukturen skal være i forhold til hvad der ligger i opgaverne hos den ene fremfor den anden. Dette var også en ting, som hun problematiserede ved omorganiseringen, da der var nogle steder, hvor det var svært at se, hvad de forskellige stillinger indebar. Der opleves stadig usikkerhed og tvivl om hvilke opgaver der kan gives til f.eks. en fagkoordinator, samt hvornår man er på en lederoverenskomst. Derudover bemærkes det, at der står i sagen, at det ikke har nogen påvirkning på økonomien, men man må vel antage, at der er forskel på hvilket ansvar, man får tildelt som teamleder og som fagkoordinator, og i så fald hvordan påvirker det så de besparelser, vi blev pålagt ifm. omorganiseringen?

Katrine Ring svarer, at forskellen på en teamleder og en fagkoordinator er, at teamlederen kan have personaleansvar, hvilket fagkoordinatoren ikke har. Fagkoordinatoren har et fagligt ansvar og en faglig sparringsrolle overfor sine kollegaer. Katrine Ring runder af med, at vi vidste, at der med de nye administrative centre ville være nogle ting, der skal finde sin form, og at det er en fin idé, at vi ved samme lejlighed kigger på de forskellige rollebeskrivelser, da det naturligvis ikke er noget, der skal herske tvivl om.

Katrine Ring takker for bemærkningerne og runder punktet af med, at der er opbakning til det.

8. Status på de særlige beskæftigelsesordninger

Katrine Ring rammesætter punktet.

Hun orienterer om, at vi generelt lykkedes rigtig godt med de særlige beskæftigelsesordninger, og at man gerne vil gøre en særlig indsats for at blive ved med at ligge godt, fordi det er her vi synes, vi har et ekstra ansvar for at være en rummelig arbejdsplads, for de borgere vi er sat i verden for at hjælpe. Det kan man også se på tallene, det lykkedes vi faktisk rigtig godt med, og det er vi rigtig glade for. Der er mange arbejdspladser, der er rigtig gode til denne her dagsorden.

Tine Kock Nielsen orienterer om, at sagen har været udskudt fra tidligere møde. Udover HovedMED har SOF et samarbejde mellem CHRO og en række faglige repræsentanter som igennem årene har haft stor gavn af at sidde og drøfte dette indsatsområde. Det næste møde er ikke i kalenderen, men det vil blive afholdt i det nye år.

Helle Haslund tilslutter sig og belyser at der igennem flere år har været forsøgt at gøre det godt på dette område. Hun fortæller, at medarbejdernes side selv har valgt at mødet ikke skulle være i år, grundet lønforhandlinger mm, men at der skal kigges på ny praksis da den gamle er forsvundet grundet omstrukturering og det kan der være mange gode grunde til. Det er mere et handlingsforum, end det er et forståelses- eller holdningsmæssigt møde. De tager tallene til efterretning.

Katrine Ring spørger til, om vi kan lære de andre forvaltninger noget i forhold til denne dagsorden?

Tine Kock Nielsen svarer, at det er der løbende forsøgt igennem årene men at det kan være svært, f.eks. ved ansættelse i løntilskud, hvor der er bestemte kriterier for, hvor mange man må have i forhold til antal af ordinære ansatte. Der gælder forskellige vilkår på tværs i KK. Vi har været gode til at formidle det der hedder fastholdelses flexjob, hvor værdien i at kunne hjælpe en ansat tilbage og blive på arbejdspladsen i Københavns kommune er vigtig.

Katrine Ring afrunder punktet og orienterer om, at der er nogle tekniske spørgsmål, som der vendes tilbage med.

9. Meddelelser

1) Årshjul for HovedMED 2026

Katrine Ring orienterer om, at årshjulet for HovedMED i 2026 nu er klar og ligger på Intra med datoer. Medlemmer af HovedMED har modtaget mødeindkaldelser. Dog er der det *men*, at et nyt udvalg kan lave om på det hele, så det er det bedste bud for nu. Katrine Ring pointerer dog, at udvalget har godkendt mødeplanen for 2026, hvor der lægges op til budgetseminar på samme måde, som man plejer, men at mødeplanen skal genbekræftes af det nye udvalg på deres konstituerende møde.

2) Orientering om Botilbuddet Granvej

Jakob Hess orienterer om Botilbuddet Granvej, som ligger i Gladsaxe kommune. Der har i længere tid været støj omkring det, hvor lokalsamfundet har været bekymret, fordi nogen af

beboerne har en utryghedsskabende adfærd og også efter naboernes mening står bag kriminalitet i området. Det har givet anledning til, at der lokalt er blevet lavet diverse initiativer i form af oprettelse af et Tryghedsnetværk med lokale beboere, der er ansat en nabokoordinator og en tryghedsvagt, der har etableret et godt samarbejde til naboområdet, virksomheder og boligforeninger. Derudover kigges der på, om der kan gøres noget i forhold til adgangsforhold, samt opnormering med ekstra pædagogisk personale, som kan arbejde opsøgende og målrettet i forhold til de få beboere der har en problemskabende adfærd. Det er en meget sårbar situation lige nu, og der var et knivstikkeri d.3.11.25 mellem 3 beboere inde på botilbuddet i et lokale, som satte ekstra ild til debatten. Vi er stadig optimistiske med at vi kan opbygge et positivt samarbejde med lokalområdet. Vi er dog meget opmærksomme på at passe på vores medarbejdere på Botilbuddet Granvej, da det sætter personalet under et stort pres, både i forhold til arbejdspress og socialtilsynets interesse i hvad vi gør - dog med et borgerperspektiv og ikke et naboperspektiv for øje. Vi prøver at finde nogle løsninger som lander i det felt. Borgmesteren i Gladsaxe kommune har tilbudt selv at komme ud og tale med personalet, uden medie, for at støtte dem. Vi prøver selvfølgelig at arbejde tæt sammen med Gladsaxe kommune omkring det.

Katrine Ring afslutter og takker for et godt møde. Hun minder om, at der er julehygge til næste HovedMED i december.

10. Eventuelt