



Referat

MØDEDATO D. 8. DECEMBER 2025
TID KL. 10.00-12.00
STED SCANDIC PALACE HOTEL, FLORA 1
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

03-12-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 25637

Dokumentnummer i F2
9608522

Sagsnummer i eDoc

HovedMED d. 8. december 2025

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

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
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Leon Engly Honoré	Områdechef	CMSB
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO/B (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO/B (HK Kommu- nal)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO/B (SL)
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	BCH udførerom- råde
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF/C (DS)

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC/A (DJØF + DM)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO/B (FOA-SOSU)
Gæster		
Karina Rohr Sørensen	Tilbudsleder	DSI
Stine Skipper	Specialkonsulent	DSI
Afbud		
Karoline Winther-Lund	Centerchef	CMSB
Anders Jacobsen	Tværgående tilbudsleder	CLB
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	FTF/C (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene
Glenn Fulton Molle-rup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Information om ny beredskabsplan
3. SUD-sag: Omstillingsbehov i Center for Rusmiddelbehandling som følge af ændrede behandlingsbehov for ungemålgruppen
4. Organisatorisk forankring af administration af afløsning i hjemmet til forældre til børn og unge med handicap
5. Ændring i arbejdsdage for medarbejdere i Familieorienteret Rusmiddelbehandling på Enghavevej
6. Påtænkt organisationsændring i Boformer til Borgere med Handicap
7. Flere ledere i Din Sociale Indgang – Børn – Brønshøj-Husum-Vanløse
8. Implementering af Københavns Kommunes sygefraværspolitik
9. Status på ressortændringer i SOF
10. Status og afrunding af programmet Ét SOF
11. Meddelelser
12. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. Information om ny beredskabsplan

Karina Rohr Sørensen og Stine Skipper deltager under punktet.

Karina Rohr Sørensen præsenterer punktet.

Når man taler om kriser, kommer der ofte et væld af spørgsmål om, hvad der vedrører en krise. Det at snakke om kriser kan skabe usikkerhed, især i en tid hvor der kører en masse i medierne. Det er i princippet sundt og godt, at der bliver stillet de spørgsmål, og at man også tager stilling til de tunge samtaler. Hun understreger dog, at det ikke er alle spørgsmål, som kan besvares indenfor beredskabsgruppen – det er også vigtigt, at man lokalt tager dialogen op i fællesskab og finder den løsning, der passer bedst det enkelte sted. Jo mere kompleks en sag er, desto vigtigere er det, at vi løser opgaven sammen.

Idéen med organiseringen af kriseberedskabet i Københavns Kommune er at man på tværs af alle forvaltninger og det politiske niveau øverst har en plan for fortsat drift, dvs. at man har taget stilling til hvad man skal gøre, hvis en given krise opstår – hvem bestemmer under en krise, hvordan får medarbejderne at vide hvor de skal møde op osv.

I SOF har man besluttet pba. omorganiseringen at ændre i sammensætningen af krisegruppen. Førhen var den bygget op omkring de tre borgercentre. I dag er alle driftscentrene repræsenteret i krisegruppen, da det er dem, der har ekspertisen ift. den mangfoldige målgruppe, som forvaltningen servicerer. Derudover er der også repræsentanter fra de administrative centre.

Der er oprettet et beredskabssekretariat, som løbende besvarer henvendelser og spørgsmål fra forvaltningen om beredskab. Derudover er SOF i gang med at ruste op ift. det lokale beredskab. Det er lovpligtigt for døgninstitutionerne at have en beredskabsplan. I 2026 vil beredskabsgruppen fokusere på, at beredskabsplanerne bliver skarpere end de har været tidligere. Det skal bl.a. være tydeligt, hvor hændelsen håndteres – fx at mindre hændelser håndteres lokalt, mens større hændelser bør håndteres på tværs af enheder eller forvaltninger alt afhængig af størrelse.

Alle repræsentanterne fra driftscentrene indgår i Den Administrative Stab (DAS). På et hvert givent tidspunkt er der to repræsentanter fra krisegruppen, som har vagten i tilfældet af at der kommer en beredskabsmeddelelse, som de så står for at videreformidle, besvare samt håndtere. De ser en styrke i, at uanset hvilken type krise, der skulle opstå, at der er nogen til rådighed til at håndtere den.

Inden for de seneste par år er der kommet en større bevågenhed på kriseberedskab. Bl.a. har KL været ude med anbefalinger om beredskab i tilfælde af strømsvigt, IT-nedbrud samt forsyningssvigt, dvs. at sikre mad og vand til tre dage. Københavns Kommune ønsker at være en foregangskommune, og man har derfor valgt at følge KLs anbefalinger.

Direktionen i SOF har besluttet, at der skal preppes på alle botilbud. Det betyder bl.a., at alle botilbud i SOF har modtaget en indkøbsvejledning samt et engangsbudget til at finansiere indkøbet. Det er op til den enkelte enhed at vurdere, hvad der konkret skal købes ind ud fra målgruppens eventuelle ønsker. Derudover er man i gang med at oprette et krise-site på intranettet, hvor alle informationer om den lovpligtige beredskabsplan kommer til at fremgå. Her kommer der også til at være kontaktoplysninger til beredskabssekretariatets postkasse, så man ved hvor man skal henvende sig med spørgsmål. Sidst er det også blevet besluttet at udrulle dialogspillet Kriseklar som et redskab til at opdatere den lokale beredskabsplan.

Formålet med Kriseklar er kort fortalt at god forberedelse giver tryghed for alle. Kriseberedskabsgruppen skulle finde en løsning, der rummer forskelligartetheden i hele forvaltningen. Derudover er det vigtigt, at det skal føles trygt at gå på arbejde. Dem, der har den bedste forudsætning for at vide, hvad der kommer til at ske i driften når en krise opstår, er medarbejderne. Derfor er det væsentligt, at de inddrages i beredskabsplanen.

Kriseklar handler derfor langt hen ad vejen om medarbejdernes tryghed, dvs. at man lokalt får taget snakken om hvad der vil ske, hvis en krise opstår. Der er udarbejdet forskellige scenarier, så man får taget stilling til flere forskellige typer kriser. Tanken er, at arbejdsmiljøgruppen løbende noterer sig de overvejelser, der bliver gjort under dialogen, og det kan så tages med videre i udarbejdelsen af beredskabsplanen. Spillet er også med til at gøre det lettere for enhederne, så man ikke hver især skal opfinde den dybe tallerken til at få opdateret sin beredskabsplan.

Beredskabsgruppen ønsker at skabe et bedre overblik over, hvor langt forvaltningen er ift. beredskabsarbejdet, herunder om enhederne har husket at opdatere sine beredskabsplaner, og hvad der i så fald står i dem. Er der nogle områder, hvor SOF skal blive endnu klogere og dygtigere for at enhederne er bedst klædt på til at håndtere en given krise.

Tanken er, at man spiller Kriseklar på et personalemøde. Spillet tager ca. en halvanden time alt afhængig af hvor mange, der deltager. Man vælger et scenarie at tage udgangspunkt i. De to scenarier, der er i spillet i øjeblikket, er dem, de gerne vil have enhederne til at spille først, dvs. strømsvigt og IT-nedbrud. Der er en plan om efterfølgende at få udarbejdet scenarier som heдебølge og klimahændelser. Den viden, man har, sidder man og omsætter både ved at få talt med sine kollegaer og ved at få skrevet ned undervejs. Man får undervejs bonus info at vide omkring det scenarie, man vælger, fx at hvis strømmen går ned kan man bruge ens telefon op til en halv time efter. Det kan være vigtig information at vide, hvis ens første tanke er at kontakte alle pårørende eller tilsvarende. Det er på baggrund af drøftelserne, at beredskabsplanerne og actioncards udarbejdes.

Ideen er, at man arbejder i grupper med de forskellige scenarier, men at man så efterfølgende mødes i plenum, så man også får hørt hvad de andre fandt på, så alle kollektivt bliver klogere.

Sidst er der også udarbejdet dialogkort. En ting er at man som medarbejder i SOF har nogle forpligtigelser når der opstår en

krise, noget andet er at man også er mennesker der går rundt og gør alt muligt andet. Det er vigtigt at få talt med hinanden om der er forhold derhjemme, der kan gøre det svært at arbejde på andre tider i tilfælde af at en krise opstår. Hvad er det mest utryghedsskabende ved at skulle møde på arbejde under en krise? Hvad er det der gør, at man som enhed eller forvaltning er godt rustet til en krise? Det giver samtidig enheden et fint overblik over, hvilken medarbejdersammensætning man har, og hvordan man bør tænke det ind i organiseringen i tilfælde af at der opstår en krise. Har man fx en medarbejder som er enlig mor med tre børn, er det nok ikke den medarbejder, som skal stå på forreste linje. Så kan det være at der er andre medarbejdere, hvor det giver mere mening at kalde dem ind på skæve tidspunkter.

Når man skal udarbejde sin beredskabsplan, kan man med fordel overveje at indtænke actioncards. Beredskabsplanen skal indebære alle aspekter, som betyder den hurtigt bliver så lang og kompleks, at den bliver svært uoverskuelig at skulle læse sig ind i, når krisen opstår. Actioncards kan bruges til at skabe sig et hurtigt overblik over hvad de vigtigste ting er at gøre, når der opstår en krise.

Katrine Ring takker for præsentationen. Hun understreger, at punktet i dag er en status på, hvor langt SOF er med processen samt at danne sig et overblik over de mange spor, der er i kriseberedskabsarbejdet. Hun spørger, om oplægget giver anledning til spørgsmål eller bemærkninger.

Jack Cassina takker for oplægget. Hans bagland er meget optaget af, hvor meget tid man forventer der skal afsættes til beredskabsplanerne på personalemøderne. Mange af enhederne har allerede fået skåret meget ned i personalemødetiden. Han anerkender, at det er en vigtig prioritering, men samtidig risikerer man, at det tager tid væk fra den pædagogiske tid, som der i forvejen er reduceret meget tid væk fra.

Han har derudover også fået en bemærkning om kravet ift. at have et basislager, herunder engangsudgiften. Der er flere steder i SOF, som modtager alt mad udefra. Der lægges op til, at basislageret skal udskiftes løbende, for at det ikke bliver for gammelt. Men det kan man jo ikke på samme måde, hvis man modtager alt maden udefra i stedet for at tilberede den selv.

Ift. de nationale krav om et offentligt beredskab, hvor man samarbejder på tværs af forvaltninger, spørger han ind til, om der kommer fælles depoter.

Karina Rohr Sørensen takker for spørgsmålene. Enhederne beslutter selv, hvor meget tid de vil investere i beredskabsplanerne på personalemøderne. Det er ikke et krav, at man skal bruge Kri-seklar til at udvikle beredskabsplanen – det er blot et redskab. Man kan også lokalt beslutte, at det kun er arbejdsmiljøgruppen eller et begrænset antal medarbejdere, som udarbejder beredskabsplanen. Kriseberedskabsgruppen mener dog, at der kan være en værdi i at så mange som mulig deltager, fordi det giver tryghed for alle, og så er man sikker på at alle ved, hvad de skal gøre, hvis der opstår en krise.

Katrine Ring supplerer med, at hvis en enhed har en aftale med et cateringfirma, så skal den aftale i videst muligt omfang fortsætte ind i en krise. Her kan man se ind i den kontrakt, man har indgået med leverandøren. I forhold til de enheder, der producerer og tilbereder egen mad, er tanken at man skal skaffe sig et lager. Her understreger hun ift. krav om væske, at det ikke behøver at være 3 liter vand pr. borger – det kan også være juice eller tilsvarende. Tanken er, at man bruger af lageret løbende og så skifter det ud.

Karina Rohr Sørensen takker og fortsætter med at svare på spørgsmålene. Ift. fælles samarbejde med de øvrige forvaltninger svarer hun, at de i beredskabet indtil videre har lavet et rammepapir, hvor de har været inde og analysere hvordan forvaltningerne påvirker hinanden. Fx er SOFs nødberedskab afhængig af, om børnehaverne er åbne. Der arbejdes hele tiden for, at det rammepapir bliver skarpere og stærkere. I de forvaltninger, hvor der er tæt borgerkontakt, dvs. SUF, SOF og BIF, har man lavet en undergruppe, hvor de videndeler med hinanden.

Der er i øjeblikket ikke fællesdepoter på tegnebrættet. En af grundene til det er trafiksituationen. Som et eksempel nævner hun, at der for nogle måneder siden var ét trafikkrøds på H.C. Andersens Boulevard, som gik ned i halvanden time. En direkte konsekvens af det var, at der resten af dagen var kø på Amager motorvej. Hvis man forestiller sig et scenarie, hvor alle trafikkrøds gik ned, bliver det en straks værre situation. Derfor vil det hurtigt blive meget u hensigtsmæssigt, hvis man har alt opbevaret i et fælles depot en vis afstand væk fra enhederne i kommunen. Det er bedst, hvis det er tæt på.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der er behov for at få defineret hvilken type kriser der tales om. Hvis man går ud og snakker med medarbejderne om kriser, sætter det hurtigt en masse tanker og bekymringer i gang. Hun understreger, at det er vigtigt at fremhæve, at når Socialforvaltningen nu går ud med klare anbefalinger om kriseberedskab, så er det ikke fordi vi skal forberede os på en krigssituation. Der er kun tale om scenarier som strømsvigt og IT-nedbrud.

En anden ting, som er vigtig at forholde sig til, er kommunikation. Der er nogle ting, man som medarbejder i SOF skal, når en krise opstår. Hvis der fx opstår et strømnedbrud, er der mange administrative medarbejdere, som ikke ved hvad de skal foretage sig. Er der nogle klare retningslinjer for det helt lavpraktiske, både i forvaltningen og på tværs?

Karina Rohr Sørensen svarer, at uanset hvor meget planlægning og kommunikation de kommer til at udarbejde, så vil der aldrig være et scenarie hvor alle medarbejdere i SOF og kommunen ved, hvad de skal stille op, hvis en krise opstår. Når man øver sig på en krisesituation, så er de meget sjældent, at en krisesituation vil udspille sig på netop den måde, man øver. En krise er oftest meget uventet. Men bare det at skabe bevidstheden om det, og at tage snakken om kriseberedskab gør medarbejderne og forvaltningen mere modstandsdygtige og mindre bange, når en krise så opstår. Da COVID ramte Danmark, var det ikke noget nogen var forberedt på – men rigtig mange gjorde alligevel det

rigtige. Man mødte stadig på arbejde, og mange opfandt løsninger, mens der stadig ikke var nogle anbefalinger.

Kommunen er forpligtet til at passe på de sårbare mennesker. For SOF gælder det hhv. de borgere, der er bosat på vores institutioner, de ambulante, som vores medarbejdere besøger i eget hjem, og så de borgere, som er afhængige af at besøge vores ambulante tilbud for at få deres liv til at hænge sammen. Så er der også de borgere, som kender til Socialforvaltningen, bruger vores anonyme tilbud, men som bor alene i deres lejlighed og føler sig ensomme. De er sårbare borgere, men der har vi som forvaltning ikke forudsætningen for at hjælpe dem. Her handler det om at klæde boligselskaberne på til den opgave.

Der er ikke nogen nemme løsninger eller facitlister. Det er derfor den vigtigste opgave lige nu er at få styrket modstandskraften og skabt bevidsthed om kriseberedskab i forvaltningen. Jo større bevidsthed der er om kriseberedskabet, desto mere trygt bliver det som medarbejder at gå på arbejde.

Helle Hummelgaard Nielsen supplerer med, at under COVID-pandemien var døgninstitutionerne særligt gode til at købe et lager af fødevarer og sikkerhedsværn. Hun ser indkøbslisten, de har modtaget nu, som en forlængelse af det. Derudover har hun som tilbudsleder valgt at prioritere at samle sine institutioner i tre timer til at udarbejde en beredskabsplan. Det, hun er mest bekymret for, er om hun har nok medarbejdere, som kan komme på arbejde i tilfælde af at strømmen går. Flere af medarbejderne har langt til arbejde og er afhængig af at den offentlige transport er i drift. Hun er nysgerrig på, om man kan samle et kriseberedskab, som kan bemane institutionerne, hvis flere medarbejdere er forhindret i at møde op.

Simon Pasquali bemærker vigtigheden i den brede definition af hvad en krise er. I øjeblikket er der et stort fokus på truslen fra Rusland, hvilket er aktuelt, men en krise kan også være mange andre ting. Fx oplevede Spanien og Portugal i foråret et strømnedbrud, som ikke var sabotage udefra, men derimod opstod pga. en systemopdatering indefra. Krigen i Ukraine og Coronapandemien giver anledning til at blive skarpere på kriseberedskabet, men det er vigtigt man også tænker bredere end det. Det er ikke altid, der er en plausibel årsag bag krisen.

Katrine Ring supplerer med, at det netop er det Kriseklar kan hjælpe med. Det vigtigste er, at man får gjort sig tanker ude på arbejdspladserne. Man kommer aldrig til at kunne forberede sig lige præcis på den krise, som potentielt kan udspille sig. Det handler om at kunne agere i usikkerheden, som kan opstå under en krise. Derudover understreger hun, at de udover et tæt samarbejde med de øvrige forvaltninger også samarbejder med Hovedstadens Beredskab, så der er også mange ting, som andre tager sig af.

Karin Munch Ravn bemærker, at mange af enhederne allerede navigerer i forskellige typer beredskab, fx i perioder hvor der er meget sygefravær i personalegruppen. For hende er det vigtigt med en afklaring af hvem, der gør hvad i en given situation. Fx blev hun ringet op under episoden i Fields, fordi hun havde medarbejdere, som kørte rundt i området, da det skete. Hvad

gør man i sådan nogle situationer? Man er nødt til at tænke ind hvad lederens rolle er her, og om de bør modtage en alarm på deres telefoner, så de er opmærksomme på at de kan blive kontaktet af medarbejdere. Sidst er det også vigtigt at have en liste over, hvordan man kalder medarbejdere ind. Jo flere man kan få ind, desto bedre – også selvom det så viser sig, at de ikke har noget at lave. Region Hovedstaden har et klart kriseberedskab – da der var episoden med Fields, havde de ti operationsstuer klar på et splitsekund. Det er den tryghed, der også skal etableres i SOF.

Karina Rohr Sørensen svarer, at det netop er derfor, at det er så vigtigt, at der er repræsentanter fra alle driftscentre. Det giver et ekstremt godt kendskab til forvaltningen, herunder hvad man skal være opmærksom på, også ift. det helt lavpraktiske. Fx at når man har en telefonliste over medarbejdere, at det også kan være en god idé at have deres adresseoplysninger, eller om man skal lave mødepunkter i byen, hvor man kan møde op hvis man gerne vil hjælpe til. Hun understreger, at langt hen ad vejen vil alle rigtig gerne gøre det rigtige, og de er også villige til at gå rigtig langt for at hjælpe til.

Pernille Robertson Gaff understreger, at det netop er denne type oplysninger, som er vigtig at viderebringe. Hvor kan man finde oplysningerne henne, og hvor kan man tjekke ind, hvis en krise opstår. Det er også vigtigt, at man som medarbejder kan se det større perspektiv, herunder hvad de løser i de andre forvaltninger, så de ikke formoder at vi skal kunne alt i SOF.

Helle Haslund bemærker vigtigheden i at have oplysninger fysisk tilgængelige, fx i form af actioncards. For hende handler det om, at få punktet på HovedMED, så man får bevidstgjort at man ikke skal opfinde den dybe tallerken hver især. Der findes også helt lavpraktiske kriser som hvis man bliver sneet inde og er nødt til at møde ind på arbejde til fods. Mange er villige til at gå langt, om så der er flere timer fra hjem til arbejde, men det er ikke alle, der har den mulighed hvis fx broer eller offentlig transport er lukket ned.

Hun understreger også vigtigheden i at se ud over døgninstitutionerne – SOF understøtter også borgere i egen bolig. Man kan ikke forvente at borgerne selv er opmærksomme på at preppe, og man kan bestemt heller ikke tvinge dem til det. Det er en svær rolle at stå i som støttekontaktperson eller hjemmevejleder, da man ikke vil gøre borgerne unødigt bekymret. Det er vigtigt, det ikke bliver overladt til medarbejderne, hvad de skal kommunikere ud til borgerne og deres pårørende.

Sidst er hun interesseret i at høre, om kriseberedskab er en AMR-opgave. Og er arbejdspladserne bevidste om det?

Karina Rohr Sørensen svarer, at det er derfor, det er vigtigt, at man som arbejdsplads får faciliteret den dialog, så man har taget stilling til, hvad man skal være opmærksomme på, hvis der opstår en krise. Det gør, at man reducerer presset på den enkelte medarbejder. De steder, hvor de har tryktestet Kriseklar, har de oplevet at medarbejderne opdager hvor meget de allerede ved, og hvor mange kriser de allerede er vant til at håndtere.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at det fremstår som en meget tung, kompleks og administrativ opgave rent logistisk at få styr på for hele kommunen. Hun spørger ind til hvordan opgavens tyngde har ændret sig fra tidligere. Er der taget højde for at der følger ressourcer med i den nye kompleksitet af opgaven?

Katrine Ring svarer, at det er lovpligtigt at have beredskabsplaner – det har det altid været. Men det er klart, at det fylder mere i alles bevidsthed nu, end det gjorde for ti år siden. Der er ikke eksplicit tilført midler til beredskabet andet end engangsbudgettet til prepping, så det er en opgave, der skal prioriteres.

Hun takker for alle bemærkningerne og siger afslutningsvist, at HovedMED ved lejlighed kan tage punktet op igen, hvis der er behov for det, da det er noget, som fylder meget i alles bevidsthed.

3. SUD-sag: Omstillingsbehov i Center for Rusmiddelbehandling som følge af ændrede behandlingsbehov for ungemålgruppen

Simon Pasquali rammesætter punktet.

Punktet er en sag, som skal behandles i Socialudvalget på onsdag. Der er sket en stigning i antallet af unge, som er i berøring af opioider. Det ses på nogle af SOFs børne- og ungehjem, og det ses især i de ambulante tilbud. Som det er i dag, har man gjort sådan at unge under 18 og ideelt set også unge mellem 18 og 25 år kan blive henvist til U-Turn til socialfaglig, psykologisk og medicinsk behandling. Der er dog kun et begrænset antal pladser, som hurtigt er blevet fyldt op. Det viser, hvor stort behovet er.

Det næste skridt er at samlokalisere behandlingstilbuddet til ungemålgruppen – både de unge under 18 år og de unge mellem 18 og 25 år. Dels pga. det stigende behov, men også fordi man ønsker at adskille de unge misbrugere fra de ældre misbrugere. Der er stor forskel mellem de to målgrupper, og de kræver derfor også to meget forskellige indsatser. Derudover er der også en frygt for, at de unge kan blive lade sig inspirere af de ældre. Sagen er en orientering til Socialudvalget, da der endnu ikke har et beslutningsoplæg ift. samlokaliseringen. En af løsningerne kan være at samlokalisere, uden at der bliver tilført ekstra midler. Det kan gøres ved at flytte på økonomien hos de eksisterende tilbud. Det vil have en betydning for volumen af de øvrige tilbud. Den anden løsning, som sagen skitserer, kræver tilførsel af ny bevilling, hvilket vil medføre at der skal bestilles et budgetnotat, herunder til at screene mulighederne for en anden placering. Budskabet til SUD er at uanset tilførsel af midler, er det den rigtige vej at gå.

Helle Haslund bemærker på vegne af medarbejdernes og deres bagland, at når der skal findes en samlokation for ungeområdet, så er det vigtigt at det ikke ligger tæt på en stofscene.

Der er generelt et ønske fra medarbejdernes om, at der kommer flere midler til området, og gerne snarest muligt. U-Turn har været fyldt op i lang tid, hvilket betyder at de unge allerede i dag er nødsaget til at blive henvist til substitutionsenhederne, hvor de ældre stofmisbrugere befinder sig. De bliver allerede

blandet i dag, og det giver udfordringer for medarbejderne, der arbejder på de centrale substitutionsenheder. Det er vigtigt at Socialudvalget forstår, at det ikke bare et problem, der skal løses på sigt – det er et eksisterende problem allerede i dag.

Såfremt man vælger at gå med løsningen, hvor der ikke bliver tilført ekstra midler, spørger substitutionsenhederne om, hvilken serviceydelse man i så fald skal holde op med at tilbyde de ældre borgere. Det er deres opfattelse, at et flyt af midlerne vil medføre en serviceforringelse.

Katrine Ring bemærker, at Socialudvalget allerede er opmærksomme på, at der er pres på området. Borgmesteren bad allerede i Budget 2026 om et budgetnotat på området, som desværre ikke blev løftet under budgetforhandlingerne.

Jack Cassina bemærker, at hvis målgruppen får længere til behandling, så bliver det sværere at fastholde dem.

Katrine Ring svarer, at det altid er en balance hvor meget man kan motivere borgerne til at bevæge sig på tværs af byen.

Laura Pode spørger ind til, hvorfor man har besluttet at sætte grænsen til maks. 25 år. Man kunne med fordel have lænet sig op ad nogle af de andre definitioner man har i forvaltningen og kommunen ift. at være ung. Er det fordi det stopper med at være et problem fra man fylder 26? Hun kan godt frygte tilsvarende problemer for de 26-årige som for de unge, hvis de bliver henvist til de almene substitutionsenheder. Passer aldersgruppen med det reelle problem, eller kunne man med fordel udvide alderskategorien?

Simon Pasquali svarer at det er en vurderingssag foretaget af rusmiddelområdet. Vurderingen går på, at unge mellem 23-24 år har typisk mere til fælles med de 17-årige end de ældre, når det gælder rusmidler. Når de begynder at være over 25 år, er det noget andet. Dermed sagt kan der godt være 26-årige, som minder mere om dem på 18 år. Dog ser de at gennemsnitligt set har målgruppen over 25 år ofte været længere tid i misbrugs miljøet, og derfor er de også blevet præget mere af det fysisk og psykisk end de unge under 25 år. Det er den betragtning, de har taget med i vurderingen.

Laura Pode takker for svaret. Ligesom Helle Haslund understreger hun behovet for, at der bliver tilført midler. Der er en bekymring for at nogle af borgerne bliver nedprioriteret, hvis midlerne bliver flyttet rundt. Men grundlæggende er de enige i essensen om, at der skal være et separat tilbud til de unge.

Helle Haslund spørger ind til, om ledelsen har overvejet hvad der skal ske med de medarbejdere, som både behandler unge og ældre borgere.

Katrine Ring svarer, at det er noget de ser ind i ved den næste fase.

Simon Pasquali svarer, at det er rigtigt, at man i en længere periode har haft både unge og ældre behandlet i de samme substitutionsenheder. Førhen har der blot været tale om en mindre gruppe af unge i substitutionsenhederne, som desværre typisk

har været i et meget tungt misbrug i en meget tidlig alder. Så er der kommet en støt stigning af unge med et opioidmisbrug. De ser mere almindelige ud ift. dem der ellers behandles på stedet. Det er derfor man nu har vurderet, at man ikke kan fortsætte som det er nu, ellers risikerer man at forværre forholdene for de unge.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at hendes egen erfaring er, at de unge er sværere at motivere, for de er ikke nået så langt ud i deres misbrug, at de kan se konsekvenser af det endnu. Det kræver meget at sidde med de unge, som er så heftigt ramt af misbrug, men som endnu ikke kender konsekvenserne af det.

Simon Pasquali svarer, at det er derfor man i dag har samlet dem i U-Turn, og det er de tanker man bygger videre på. Allermest vil man ikke give dem substitutionsbehandling. Man ønsker i højere grad at kunne tilbyde dem socialfaglig og psykologisk hjælp. Målet er klart at trappe dem ud af misbruget, så de kan komme tilbage til virkeligheden uden livsvarig medicinering.

Katrine Ring supplerer med, at det selvfølgelig kræver en anden faglighed end den type behandling, de laver på de almene substitutionsenheder.

Pernille Robertson Gaff spørger, om der har været en lægefaglig eller sundhedsfaglig vurdering ift. beslutningen om at adskille de unge fra de ældre misbrugere på substitutionsenhederne.

Simon Pasquali bekræfter og svarer, at det er derfor man besluttede at omprioritere læge- og sygeplejerskeressourcer til U-Turn i år. Det havde man ikke før.

Katrine Ring takker for bemærkningerne. Direktionen tager bemærkningerne med videre ind i behandlingen på onsdag.

4. Organisatorisk forankring af administration af afløsning i hjemmet til forældre til børn og unge med handicap

Katrine Ring rammesætter punktet kort. Der er tale om et mindre flyt af en opgave omkring, hvordan SOF administrerer afløsning i hjemmet til forældre til børn og unge med handicap. Det er en af de opgaver, man på forhånd vidste ikke var landet det rigtige sted efter omorganiseringen. Nu er det lykkedes at finde en løsning, der er mere hensigtsmæssig, nemlig centerteamet i Din Sociale Indgang.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at det grundlæggende er en god beslutning at flytte opgaven. Hun understreger, at det er vigtigt at medarbejderen, der overtager opgaven, har de fornødne kompetencer til at løse den. Man har lavet den samme øvelse i sin tid i hjemmeplejen, da man samlede alt der. Det er en specialiseret opgave, det er derfor det er særligt vigtigt at det bliver startet op ordentligt.

Katrine Ring takker for bemærkningen.

5. Ændring i arbejdsdage for medarbejdere i Familieorienteret Rusmiddelbehandling på Enghavevej

Katrine Ring spørger om der er bemærkninger til punktet.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden har fået modsatrettede bemærkninger. Deres bemærkninger bliver opsummeret nedenfor. Derudover vil de eftersende alle svarene fra baglandene til direktionen pr. mail.

Medarbejderne fra Enghavevej mener, at den foreslåede ændring på deres arbejdsmæssige rammer vil medføre en forringelse af deres daglige trivsel, fælles arbejdsgange samt muligheder for hyppig uformel faglig sparring, som er med til at opretholde og videreudvikle deres speciale.

De tre hovedenheder kan ifølge dem ikke tilbyde passende lokaler til deres arbejde. Rummene er bl.a. ikke tilstrækkeligt lydisolerede, hvilket vanskeliggør den fortrolige og anonyme samtale. Ifølge dem har flere pårørende udtrykt forbehold overfor at skulle møde op på de enkelte hovedenheder.

De mener, at samarbejdet mellem borgerne og hovedenhederne langt hen ad vejen allerede fungerer fint og efter hensigten. De er bekymrede for at man forsøger at løse en ledelsesmæssig udfordring på én hovedenhed ved at flytte rundt på Enghavevejs personale.

De kan ikke se problemerne ift. uklarhederne mellem snitflader og ansvarsfordeling, da deres funktion netop er forskelligartet.

Hørsholmsgades medarbejdere mener derimod, at den foreslåede ændring vurderes som både fagligt relevant og organisatorisk nødvendig. En øget fysisk tilstedeværelse på hovedenhederne vil ifølge dem styrke koordineringen omkring borgernes forløb og sikre mere ensartet kvalitet i indsatsen. De efterspørger, at medarbejderne fra Enghavevej tilknyttes hovedenhederne fem dage om ugen, da deres faglige ressourcer kan bruges mere relevant fuldt ud der.

Det er ikke deres vurdering, at borgerne eller de pårørende foretrækker at have samtalerne på Enghavevej.

Forslaget er i tråd med medarbejderne på Hørsholmsgades ønsker om mere ledelsesmæssig nærhed og et styrket samarbejde, hvilket igen understøtter borgernes behov for en koordineret og sammenhængende indsats.

De foreslår, at lokalerne på Enghavevej fremover kan bruges til et ungetilbud.

Medarbejderne på Nyropsgade efterspørger ligesom Hørsholmsgade at medarbejderne fra Enghavevej ud på hovedenhederne alle fem dage i ugen. Bl.a. mener de, at det økonomisk ikke kan svare sig at lade Enghavevej stå tomt fire dage om ugen. Derudover mener de, at opgaverne de løser på Enghavevej sagtens kan foregå på en eller flere af hovedenhederne.

Der er også et sikkerhedsspørgsmål i det, bl.a. at det er sårbart ift. sygdom, som ville kunne afhjælpes hvis de mødtes ude på enhederne, hvor de også kan køre pårørendegruppe.

De mener, at der efterhånden er en generel problematik om, at de mange indsatser på hovedenhederne fører til trængte

pladsforhold, som gør det svært at holde 1:1 samtaler, der kræver særskilte rum. Der skal derfor tages pladsmæssige hensyn til ændringen.

Sidst er der medarbejderne på Spaniensgade, som siger at for mange pårørende er det tryggere at deres samtaler ikke foregår på rusmiddelcentrene. De mener, at ændringen risikerer at udvande den familieorienterede faglighed, og at specialiseringen vil være svær at fastholde for personalet på Enghavevej.

De spørger ind til, hvordan ledelsen sikrer, at der er lokaler nok, herunder om der er store nok lokaler til parsamtaler til rådighed til terapeutiske samtaler, så medarbejdere fra Enghavevej ikke skal gå rundt og lede efter lokaler til hver gang.

De problematiserer derudover det korte varsel for ændringerne, som træder i kraft d. 1. december 2025. Vil det være muligt at udskyde, så alt kan nå at falde på plads inden?

Simon Pasquali svarer, at der er nuancer i tingene. Der er ikke tale om et større flyt med mange medarbejdere. Det er borgerperspektivet, som har været det primære hensyn med forslaget. De har vurderet, at det bedste for borgerne vil være at få medarbejderne tættere på. Direktionen vil læse bemærkningerne, som medarbejdersiden har modtaget, og skal nok træffe beslutning herefter.

Helle Haslund bemærker, at det selvfølgelig er ledelsens ret at træffe den beslutning, de tænker er bedst. Hvis de vælger at gå med den foreslåede beslutning, så vil medarbejdersiden opfordre dem til at lave et tæt samarbejde med de medarbejdere, det vedrører. Der er en bekymring hos medarbejderne, som føler at deres arbejdsmiljø vil blive forværret, hvis ændringerne træder i kraft.

Simon Pasquali svarer, at ligesom den anden sag på rusmiddelområdet, så kræver ændringer generelt et rigtig tæt samarbejde mellem medarbejderne for at få tingene til at lykkes. Når man har et klart borgerperspektiv, så betyder det nogle gange, at man skal til at arbejde på en anden måde eller et andet sted. Han tilkendegiver, at det er vigtigt at inddrage medarbejderne, og at de nok skal have øje for det.

Katrine Ring takker for bemærkningerne.

6. Påtænkt organisationsændring i Boforner til Borgere med Handicap

Katrine Ring rammesætter punktet. Der er behov for nogle justeringer på den måde, ASPECT er organiseret på.

Jack Cassina har siddet med på LokalMED og bemærker, at der er stor opbakning fra medarbejdersiden til den foreslåede ændring. Det er drøftelser, som har pågået længe, og det tager forslaget også forbehold for.

Katrine Ring takker for bemærkningen.

Helle Haslund spørger ind til, hvordan forslaget finansieres. Der står i sagen, at det finansieres inden for egen ramme. Betyder

det, at der er en basismedarbejderstilling, som ikke vil blive slået op?

Leon Engly Honoré svarer, at de har kontaktet den ansvarlige områdechef for at få det afklaret. Meldingen er, at der har været noget konsulentunderstøttelse i det gamle CSBB, som er blevet flyttet til centerteamsne og som har skabt nogle frie midler.

7. Flere ledere i Din Sociale Indgang – Børn – Brønshøj-Husum-Vanløse

Katrine Ring bemærker indledningsvist, at HovedMED som tidligere nævnt nok skal få forelagt en mere generel sag på ledelses-spænd i forskellige funktioner. Hun spørger, om der er bemærkninger til punktet.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der er opbakning til det.

Laura Pode bemærker, at der grundlæggende er opbakning til forslaget, men at finansieringen ikke går op. Der er seks koordinatorårsværk, som skal laves om til fem teamlederstillinger og to tværgående koordinatore. Det vil de gerne have en forklaring på.

Simon Pasquali svarer, at der er en opnormering af én leder. Det går på den samme lønsum, som der er i forvejen ved Brønshøj-Husum-Vanløse. Han har fået oplyst, at det samlede budget er på 90 millioner, så der er et rum til at få det til at løbe rundt uden at det er på bekostning af medarbejdere. Forslaget kommer ikke til at ændre budgetniveauet.

Katrine Ring svarer, at forslaget heller ikke kommer til at ændre i deres retningslinjer om at man skal have den samme sagsstamme som Dansk Socialrådgiverforening anbefaler.

Laura Pode nævner, at der ikke er nogen medarbejdere som oplever, at de kan undvære deres kollegaer.

Katrine Ring svarer, der ikke er lagt op til at afskedige medarbejdere i forbindelse med ansættelsen af teamlederne.

Hun takker for alle bemærkningerne.

8. Implementering af Københavns Kommunes sygefraværspolitik

Katrine Ring bemærker indledningsvist, at sygefraværspolitikken allerede har været behandlet i HovedMED, og netop har været behandlet i CSO. Punktet i dag, som HovedMED skal forholde sig til, vedrører implementeringsindsatserne og -aktiviteterne for den kommende sygefraværspolitik. Hun spørger, om der er bemærkninger.

Helle Haslund bemærker, at det meget ligner den gamle sygefraværspolitik i SOF. Hun har ikke hørt resultaterne fra CSO-behandlingen, men har over for kontaktudvalget i CSO samt over for Katrine Ring opfordret til, at når KK nu indfører en ny politik med nye nuancer, så bør den kommunikeres ud i E-Boks til medarbejderne. Det er ikke alle, der i deres daglige virke tjekker egen arbejdsmail, og det er vigtigt at alle har muligheden for at læse sig ind i politikken før de bliver syge. Her kan man med

fordel bruge bilag 8.3, som også har en QR-kode, som medarbejderne kan scanne.

Katrine Ring svarer, at det ikke blev bragt op under CSO-mødet, men at de nok skal tage det med i behandlingen. Hun synes det er et godt forslag. Selve punktet i CSO var en kort drøftelse om processen for at lave en fælles KK-politik, som oplevedes meget vanskelig. De mener dog, at det er blevet et rigtig flot resultat. Det er positivt, at de er blevet enige om én fælles politik, og det er noget, de ønsker også bliver gjort på andre områder.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at det er et meget brugbart og håndgribeligt materiale, der er blevet udarbejdet. Hun er blevet spurgt ind til, hvad forvaltningen gør for at hjælpe og understøtte lederne i at være forberedt til at tage de her svære samtaler, herunder sygefraværssamtalen og en eventuel senere afskedigelse af en medarbejder.

Tine Kock Nielsen svarer, at SOF og HR gør mange ting. Der er HR-partnerne, som generelt støtter lederne, og derudover har CHRO sammen med CBU udviklet et koncept for sygefraværshåndteringen i al almindelighed, som forventes at blive anvendt på tværs af de øvrige centre. Der er også blevet vedtaget en grundmodel på døgnområdet, hvor man også løbende har fokus på sygefravær. Derudover skal man huske at Personalejura fortsat støtter lederne ifm vanskelige samtaler. Derudover har SOF en nyligt vedtaget arbejdsmiljøstrategi for de næste fire år, som også arbejder med sygefravær i et forebyggende perspektiv. Og endelig arbejder forvaltningen med en særlig indsats for nye niv. 5 ledere, hvor en del af uddannelsen går på at øve sig på de svære samtaler. Der er opmærksomhed på, at det for nye ledere kan virke grænseoverskridende de første gange, de skal tage den type samtaler.

Hvis der er noget, medarbejdersiden mener er særligt vigtigt, er det noget ledelsen meget gerne hører om.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen takker for svaret. Hun bemærker, at det er vigtigt at alle føler sig klædt på til opgaven – det handler ikke kun om at udvikle noget godt materiale.

Helle Haslund bemærker, at der i materialet i CSO står, at der er tiltænkt en evaluering i 2029 i de syv forvaltninger. HovedMED får dermed mulighed for at evaluere politikken til den tid.

Katrine Ring takker for bemærkningerne. Politikken træder i kraft i det nye år.

9. Status på ressortændringer i SOF

Jacob Hess præsenterer punktet.

Der er som tidligere nævnt tre ressortflyt, som SOF er involveret i. Der SOF-SUF ressortflyttet, som der arbejdes intenst med i øjeblikket. Her er der etableret et OvergangsmED. Så er der SOF-KFF flyttet, som er mindre men ikke desto mindre også meget komplekst af andre grunde. Her er der etableret et midlertidigt tværgående MED. Sidst er der det lille BIF-SOF flyt.

Det nyeste er, at der er kommet konkrete datoer for de diverse flyt.

Den 1. april samles alle telefoniske indgange i KFF.

Den 1. juni sker det tekniske flyt af hjemmeplejen til SUF. Det vil sige at tidsplanen for SOF-SUF ressortflyttet er rykket frem. Det er bl.a. for at tage hensyn til ændringer i KKORG samt sommerferieperioden, hvor det ikke kan forventes at alt teknisk personale er til rådighed i tilfælde af spørgsmål eller problemer. Med teknisk flyt menes der først og fremmest, at man ændrer hvilken forvaltning enheden er tilknyttet. Det vil sige at det i første omgang kun er det organisatoriske ophæng, der laves om på. Den endelige samling forventes at være færdig i januar 2027. Herefter vil man bruge det første halve år af 2027 på at få styr på den faglige og organisatoriske integration mellem de den almene og den sociale hjemmepleje.

Der er stadig nogle udestående, der mangler at falde på plads. Der arbejdes stadig på at få styr på økonomien, omfanget af de understøttende funktioner, der følger med, samt de fysiske lokationer. Det har været vigtigt for dem at involvere OvergangsmED så godt som de kan i processen. Det, de skal beskæftige sig med næste gang, er især den faglige og organisatoriske integration. Der er forskellige modeller man kan arbejde med, og det har været vigtigt at få OvergangsmEDs bemærkninger med ind i det arbejde. Der er lagt vægt på at medlemmerne i OvergangsmED får en teknisk gennemgang af modellerne inden, så mødet ikke skal bruges på afklarende spørgsmål. De er særligt optaget af hvad der sker med den faglige specialisering i SOFs målgruppe, hvordan den kommer til at se ud i en ny faglig virkelighed i en samlet hjemmepleje. Det næste møde i OvergangsmED er d. 17. december.

Ift. flyttet mellem SOF og KFF har de været udfordret på anden vis. Det drejer sig i princippet ikke om så mange medarbejdere, men til gengæld omhandler det medarbejdere, som har valgt at søge andet arbejde. Det betyder, at de har været nødt til at lave en alternativ løsning, hvor Borgerservice har ansat fire nye medarbejdere, som så sidder i Indgangen indtil de overgår til den nye samling.

Pernille Robertson Gaff bekræfter udfordringerne, men at der er fundet en løsning på hjælp til oplæring, og der er medarbejdere fra Borgerservice, der er flyttet ud i Indgangen. De medarbejdere der modtager oplæring havde efterspurgt teknisk support og understøttelse, så det er vigtigt at der er fokus på de behov der opstår akut og i forhold til hjælp til oplæring, så at vi sikrer en så god oplæring som muligt.

Jacob Hess anerkender, at det er en svær situation de står i.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at der i referatet for OvergangsmED stod, at det først er til mødet i januar, at de vil blive præsenteret for, hvad der kommer til at ske med de understøttende funktioner. Hun påtaler, at det er alt for sent for medarbejderne at få besked, som har gået længe i uvished om hvad der skal ske med dem.

Jacob Hess anerkender frustrationen. Han orienterer HovedMED om, at de arbejder på en løsning med SUF om at OvergangsmED får besked før mødet i januar. Det er ikke utænkeligt,

at de er blevet klogere inden næste OvergangsMED d. 17. december. De er alle optaget af at få det på plads.

Katrine Ring bemærker, at det er en svær øvelse at få styr på, også selvom de har et godt og konstruktivt samarbejde.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at det nogle steder i forvaltningen er et team, som deles om at understøtte hjemmeplejen. Dermed kan det være svært at vide, om det er et helt team eller en enkelt person, som i så fald skal flytte, eller om de alle kan få lov til at blive i SOF.

Katrine Ring svarer, at det er forskelligt for alle de administrative centre, hvordan de har understøttet hjemmeplejen.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at de i hvert fald til en start kan snakke om processen. Der udarbejdes en proces, som vil blive præsenteret på mødet i januar. Her skal der som minimum være afklaring på, hvad der skal ske med de understøttende funktioner. Det er anbefalet programstyregruppen at man går med de kriterier for, hvordan man udvælger medarbejdere, som er brugt i KFF-ressort. Der ønskes en proces, hvor man som medarbejder kan tilkendegive, hvis man har noget med opgaven at gøre og er interesseret i en flytning, medmindre man helt overvejende arbejder med opgaven, og derfor flytter med. Det meste af det foreløbige arbejde i OvergangsMED er lavet i SUF, selvfølgelig i tæt samarbejde med SOF. Hun forventer, at denne proces i højere grad bliver noget, som SOF skal løfte, da det er medarbejdere herfra, som skal flyttes. SUF vil også være klar til at præsentere, hvor eventuelle SOF-medarbejdere i de understøttende funktioner fremadrettet skal arbejde. De bestræber sig på at lave en god plan for processen, så medarbejderne fx også kan få lov at hilse på deres nye ledere og kolleger.

Simon Pasquali orienterer HovedMED om, at det går fint med forhandlingerne.

Karin Munch Ravn bemærker, at de i KFF kører en meget god og stringent proces. Det er den samme gruppe af medarbejdere langt hen ad vejen. Ift. hjemmeplejen er alt personalet berørt af processen. Hun kan forstå på dem at det handler meget om det lavpraktiske – hvor skal de møde hen, hvilken type vagter får de fremadrettet, hvem er deres ledere osv. Der er i øjeblikket ved at blive set på lokaler. De blev glade for at høre, at der kigges efter helt nye lokaler, så det ikke kun er SOF-medarbejdere, som skal noget nyt. Det giver også en ro at vide, at alle skal flytte det samme sted hen.

Helle Holm spørger ind til det tekniske flyt d. 1. juni 2026. Er det rigtigt forstået, at det tekniske flyt kun er ledelsesophængen ift. direktionen?

Jacob Hess bekræfter. Det er kun direktion og så center.

Katrine Ring svarer, at d. 1. juni 2026 er alle ledere og medarbejdere i hjemmeplejen tilknyttet SUF.

Helle Haslund bemærker, at ud fra tidsplanen må det betyde, at OvergangsMED stopper inden d. 1. juni 2026. Det må betyde, at OvergangsMEDs sidste møde er en gang i maj. Når

hjemmeplejen teknisk overgår til SUF, er det i SUFs MEDniveauer, at tingene fremadrettet skal behandles.

Karin Munch Ravn bemærker, at hjemmeplejen teknisk flytter d. 1. juni 2026, men fysisk bliver de på den lokation de er i dag, ligesom de fortsætter med at gøre tingene på den måde, som de altid har gjort. De flytter, når lokalerne er klar og når det er blevet besluttet, hvor mange områder, der skal være.

10. Status og afrunding af programmet Ét SOF

Katrine Ring præsenterer punktet. Punktet er kommet på, fordi vi er ved at nå årets afslutning. 2025 er blevet kaldt for implementeringsåret for Ét SOF, og det er derfor et passende tidspunkt at give en status. Derudover lukker programmet for Ét SOF, dvs. den projektorganisering, der har styret de forskellige spor af implementeringsaktiviteter for Ét SOF. Det betyder ikke, at Ét SOF er færdigt implementeret. Der er stadig rigtig mange ting, der mangler at falde på plads for at det fulde potentiale er blevet indfriet.

Omorganiseringens udgangspunkt var i første omgang den store besparelse, der skulle findes på det administrative område. Den gav anledning til at man så bredt på hele forvaltningens organisering. I den gamle organisering var der et uhensigtsmæssigt snævert fokus på målgrupper i stedet for indsatser. Det har bl.a. ført til kritik fra SOFs samarbejdspartnere, der mente at SOF var for komplekse at finde rundt i.

Med omorganiseringen var der derfor fire overordnede målsætninger, man gerne ville opnå: At blive en enklere forvaltning; at hjælpe borgerne hurtigere og mindre indgribende og dermed blive en mere økonomisk bæredygtig forvaltning; at SOF ikke kan lykkes alene, men i samarbejde med resten af kommunen, psykiatrien og resten af regionen, civilsamfundet, virksomheder osv.; og at man gerne vil investere i gode og engagerede medarbejdere og ledere.

Som nævnt blev der oprettet et program til at understøtte seks implementeringsspor i Ét SOF. De er kommet rigtig langt, og alle de aktiviteter, der lå i programmet, er enten gennemført eller overgået til drift på nær enkelte ting. De ting, der mangler at gennemføre, vil hun gennemgå. Direktionen har særligt fokus på samarbejdet mellem Din Sociale Indgang og de øvrige driftscentre omkring borgerforløbene. Der er rigtig mange procedurer, arbejdsgange og samarbejdsflader, der skal falde på plads. Det er også der, de lavede den største forandring, så det er heller ikke fordi det er overraskende, at det er her det største arbejde pågår. Derudover er der snitflader mellem administrationen og driften, som er den anden store forandring, der er pågået med Ét SOF. Efter at alt administrationen er samlet med undtagelsen af de faglige, skal de lære at arbejde sammen på en ny måde. Sidst er der den store kulturforandring i hele SOF, som tager tid at falde på plads.

Hvis man ser på de konkrete implementeringsindsatser, så er det dem, der i det nye år går i drift. Implementeringsindsatserne består af seks indsatsområder, også kaldt svømmebaner.

Ift. formål, mål og resultater, har SOF udviklet målbilleder, og næsten alle centrene har udviklet resultatplaner. Lederkompasserne er blevet revideret. Den helt store ting, der udstår her, er en kanalstrategi til hele forvaltningens digitale postkasser, telefoniske linjer og borgerindgange. I stedet for kører den som et selvstændigt projekt.

Ift. ny organisering og opgavevaretagelse er det særligt samarbejdet mellem de administrative centre og driftscentre, der skal falde på plads.

Ift. det fysiske og det digitale flyt er det meste af det jo egentlig klaret, det er primært den mindre flyttekabale, der mangler. Det er bl.a. Telehusets ombygning, så den kan håndtere indgangsdelen af Din Sociale Indgang, nogle få budgetposter, som har været svære at flytte og lukke, samt den faglige portal. Der er oprettet en tværgående arbejdsgruppe til at få styr på strukturen til den faglige portal. Det arbejde fortsætter ind i 2026.

Ift. styring og arbejdsgange er der fortsat noget med ledelsesinformation og data, som udestår. Derudover mangler der fortsat en MED-aftale. Det bliver der fortsat arbejdet benhårdt på at få på plads. Til sidst er der den fælles økonomistyringsmodel, som de havde håbet på var klar her i 2025. Det har dog vist sig at være en meget stor opgave. Det pågår der fortsat et arbejde med at få klarlagt, herunder om det giver mening at have mere end én fælles økonomistyringsmodel.

Simon Pasquali supplerer med, at på børneområdet var det tidligere sådan at Borgercenter Handicap var rammefinansieret, dvs. pladsbevilling uanset hvor mange børn, der var, mens Borgercenter Børn og Unge har haft en aktivitetsfinansiering, hvor pengene følger barnet. Dels har de genberegnet hvad behovet er på handicapinstitutionerne, dvs. hvilken normering har de brug for, hvad koster den, hvad er hovedudgiften osv. Det er derfor, det tager noget tid. Man kan ikke bare gå med en gennemsnitstakst. Man bygger budgettet op nedefra, som omsættes til takster, når man går over til aktivitetsfinansiering. Det har de gennemført nu, hvilket har gjort at de har flyttet rundt på nogle midler internt i det samlede Center for Børn og Unge. Det betyder også, at de alle sammen er på samme vilkår ift. at pengene følger børnene. Det er grundlæggende den samme model, man vil have på voksenområdet. Det er et stort område, med meget forskellige vilkår, så det tager sin tid.

Ift. kompetenceudviklingssporet har de gennemført de ting, som lå inden for programmets rammer. Det betyder ikke, at der ikke er en masse kompetenceudvikling lokalt og ikke mindst i Din Sociale Indgang, hvor mange af medarbejderne sidder med nye paragraffer.

Ift. effektivisering og måltal som skulle sikre, at SOF ramte den besparelse, der blev lagt til grund, er det kommet i mål. Der udestår ikke nogen aktiviteter.

Helle Haslund understreger, at det er vigtigt at adskille budgetprogrammet Ét SOF fra den generelle implementering af Ét SOF. Punktet kan hurtigt virke misledende, hvis man mangler konteksten bag.

HovedMED aftaler, at foruden spørgsmål om programmet Ét SOF, afsættes der tid til en åben drøftelse om Ét SOF, herunder temperaturmålinger ude i centrene.

Jack Cassina bemærker, at man ikke kan bruge trivselsundersøgelsen som en evaluering af omorganiseringen, da den blev foretaget meget tidligt i processen.

Katrine Ring bemærker, at trivselsundersøgelsen blev foretaget på det tidspunkt i omorganiseringen, hvor der var allermest kaos. Hvis man ser på resultaterne, var de overordnet sammenlignelige med de øvrige år, imens de organisatoriske undersøgsmål lå markant lavere. Den viste netop, at det ikke er nemt eller uproblematisk at gennemføre en omorganisering. Derfor er den relevant at tage med i betragtning.

Laura Pode bemærker, at når man læser materialet, får man fornemmelsen af at ledelsen tror, vi er i mål med Ét SOF. Det er nogle positive ting, der er fremhævet i bilaget. Det er vigtigt at være opmærksom på, at vi endnu ikke er i mål.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at det er vigtigt hvordan man får kommunikeret ud omkring hvad status er. Én ting er de store hovedlinjer, noget andet er hele omstillingsprocessen.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker at der fortsat foreligger et stort arbejde i at få implementeret Ét SOF. Hvorhenne går implementeringsopgaven i drift, og hvordan finansieres opgaven efterfølgende?

Tine Kock Nielsen svarer, at der stadig er midler i 2026, men det er begrænset sammenlignet med 2025. Der er ikke ressourcer mere til at have en programledelse kørende. Både HR og Økonomi er ikke færdige med at effektivisere, så det er særligt de to områder, som kan søge om midlerne, men der kan godt være en understøttelse rundt om.

Ift. de begrænsede midler i 2026 spørger Sissel Bennedikte Agergaard Jensen ind til, hvordan ophængen er til at komme i mål med det sidste.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er den relevante niv. 2 chefers ansvar i samarbejde med direktionen.

Drøftelse og temperaturmåling af Ét SOF

Der opleves fortsat et stort pres ude i driften, ikke mindst hos Din Sociale Indgang, som har gennemgået en stor forandring de stadig er ved at falde på plads i. Det er vigtigt, at de anerkendes i det hårde arbejde. Men der skal også være et fokus på de gode historier for at holde motivationen oppe, fx hvor langt SOF er nået med at få nedbragt den ulovlige venteliste ift. forsyningspligten.

Det er vigtigt, at kommunikation når ud til alle ledelsesniveauer, herunder praksisændringer og løbende resultater.

Det er vigtigt med en vedvarende opmærksomhed på opgavereduktion – ikke mindst på det administrative område, om efter besparelsen mærker et større pres på at få løst alle opgaverne.

Der skal fortsat være en opmærksomhed på at sikre, at der ikke forekommer skyggefunktioner og opgaveskred i driften.

Der skal stadig være en opmærksomhed på at få sikret, at ledere får indmeldt MED-sager korrekt, så de behandles på rette niveau. SOF er fortsat i OvergangsMED, som betyder at der i øjeblikket kun er LokalMED og HovedMED. Sager, der går på tværs af enheder, områder og centre, skal derfor behandles i HovedMED. Det kan skabe usikkerhed, når medarbejderne føler de ikke bliver hørt i de beslutninger, der træffes.

11. Meddelelser

Der har været konstituering i Borgerrepræsentationen, hvilket betyder at der er kommet et nyt Socialudvalg. Der er seks nye repræsentanter i udvalget og fem gengangere. HovedMED glæder sig til at møde det nye Socialudvalg.

12. Eventuelt

Katrine Ring ønsker alle en god juleferie.