



Referat

MØDEDATO D. 20. FEBRUAR 2026
TID KL. 10.00-12.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

09-02-2026

Sagsnummer I F2
2026 - 3442

Dokumentnummer i F2
10082775

Sagsnummer i eDoc
2026-0060772

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

HovedMED d. 20. februar 2026

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Karoline Winther- Lund	Centerchef	CMSB
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Leon Engly Honoré	Områdechef	CMSB
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	CLB
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (HK Kommu- nal)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræ- sentant	AC (DJØF + DM)
Trine Ambrosius Svenstrup	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Administrative centre, LS og cen- terteams
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Jan Deleurand Grou- lef	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)
Elizabeth Petersen	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	DSI (ekskl. center- teams)
Afbud		
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (SL)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræ- sentant	LO (FOA-SOSU)

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Drøftelse af Budgetkatalog 2027**
3. **Kriterier og procesplan for personalereduktioner hos personlige vejledere**
4. **Nedsættelse af arbejdsgruppe under HovedMED vedr. uddannelse og kompetenceudvikling**
5. **Orientering om udrulning af tværgående reference-tjek i Socialforvaltningen med opstart i marts 2026**
6. **Status på Ét SOF**
7. **Status på ressortflyt i SOF**
8. **Meddelelser**
9. **Eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

2. **Drøftelse af Budgetkatalog 2027**

Medarbejdersiden kvitterer for, at budgetkataloget i år er markant mindre, end hvad det har været tidligere år, herunder at de foregående års besparelser betyder, at der skal indhentes en langt mindre besparelse i år. Det betyder, at der har været tid til

at gennemgå budgetforslagene grundigt. Med det sagt er det medarbejdersidens holdning, at enhver besparelse selvfølgelig medfører en forringelse på området, både fagligt og for borgerne.

Kommentering af budget 2027

Medarbejdersiden har forud for mødet udarbejdet nogle generelle bemærkninger til budgetforslagene, som er vedlagt dette referat som bilag 2.7. Øvrige bemærkninger vil fremgå nedenfor.

Udbredelse og opnormering af udgående specialkompetencer på tværs af Socialforvaltningen

Jack Cassina bemærker, at når en krise indtræffer, er der udfordringer på mange niveauer. Ofte er der ikke styr på vagtplaner og indberetninger. Der kommer rod i personalesager, og magtanvendelser bliver ikke indberettet. Han bemærker, at taskforcen ikke inkluderer arbejdsmiljøkonsulenter og administrative medarbejdere. Hvordan kan det være?

Han spørger derudover ind til, om der fjernes medarbejdere fra de eksisterende centre, som overgår til teamet. I hvor høj grad er det nyansættelser, som taskforcen skal bestå af?

Katrine Ring svarer, at de investeringer, der ligger, både vil være nyansættelser samt fastansættelse af medarbejdere, som i dag er på midlertidige kontrakter. Der er mange af specialistkompetencerne, der i øjeblikket er ansat på midlertidige kontrakter eller på en bevilling med udløb, fordi de er blevet ansat pba. et investeringsforslag.

Ift. hvorvidt arbejdsmiljøkonsulenter eller administrative medarbejdere skal indgå i taskforcen understreger hun, at taskforcen ikke skal kunne dække alt. Understøttelsen til arbejdsmiljøet løses i de administrative centre. Taskforcen skal dække tre områder, hhv. det sundhedsfaglige, det socialfaglige og det organisatoriske. Ift. den organisatoriske del vil det være fleksibelt, hvad der er behov for de forskellige steder. Taskforcen er forebyggende: Det er ikke meningen, at de kun skal være de steder, hvor det allerede brænder.

Anders Jacobsen bemærker, at kompetencerne, som taskforcen lægger op til, allerede er i SOF. Man skal passe på med at isolere det for meget fra resten af SOF, som også understøtter lederne i driften. Taskforcen vil aldrig i sig selv kunne løse alle udfordringer, da det vil være forskelligt for hver enhed, hvad de har brug for.

Jack Cassina er enig. Han spørger ind til, hvor man har tænkt sig at forankre taskforcen henne. Han understreger, at jo tættere taskforcen er på driften, desto bedre bliver de til at udføre opgaven. De skal være synlige, så enhederne ved, hvem de kan gå til.

Katrine Ring svarer, at det er man ved at afklare. De efterstræber at kunne løse tingene ét sted på tværs, jf. ambitionerne om Ét SOF. Det er teams, som skal dække ind alle de steder, hvor der er døgndekning. Det er en vigtig øvelse at finde en placering, hvor

de ikke blot dækker der, hvor de sidder tættest enten fysisk eller organisatorisk.

Helle Haslund spørger afklarende ind til, om HovedMED vil få en præcisering på forankringen, hvis budgetforslaget bliver vedtages politisk.

Tine Kock Nielsen bekræfter. Uanset hvilken organisatorisk løsning, der vælges, vil der komme en HovedMED sag på det, hvis man går videre med forslaget.

Jack Cassina spørger ind til, om man vil fjerne nogle af medarbejderne fra de eksisterende centre over i teamet.

Katrine Ring bekræfter. Det kan sagtens komme på tale, da nogle af dem er specialister inden for de kompetencer, som taskforcen skal kunne indebære.

Eughtina Birkedahl bemærker, at på børne- og ungeområdet kan de have problemer ift. weekender og aftener, når de får et barn som skal akutanbringes. Er der nogle af de specialiserede teams der fra den sundhedsfaglige del vil gå ind og varetage den opgave? Er det kun hverdage, eller også i weekender og aftentimerne, at de står til rådighed?

Simon Pasquali svarer, at der ikke er taget endelig stilling til det endnu. Når man har fået endelig afklaret, hvor de specialiserede teams skal forankres, vil det blive afdækket. Hvis det er et udbredt problem, som ofte opstår i weekenderne eller aftentimerne, kan det komme på tale. Dermed sagt kan det blive dyre ressourcer, hvis de også skal stå til rådighed om aftenen og i weekenderne.

Ift. at rokere medarbejdere til de specialiserede teams bemærker Eughtina Birkedahl, at når der tages ressourcer fra et sted til et andet, kan de afgivende enheder føle sig berettiget til at få hurtig servicering fra de specialiserede teams. Hun har svært ved at se, hvordan man har tænkt sig at visitere til de specialiserede teams. Er det først til mølle, eller laves der en prioriteringsmekanisme? Man bør overveje en systematik ift. hvordan taskforcen skal fungere.

Katrine Ring bemærker, at der er tale om en udbredelse og opnormering af de specialiserede teams, og ikke etableringen af noget nyt. Det findes allerede i dag, bare i nogle forskellige former. Det er ikke alle, der er lige godt dækket. Der er med andre ord et udbredt behov for, at de kan dække bredere.

Karoline Winther-Lund supplerer med, at det sundhedsfaglige team allerede eksisterer, men kun på handicapområdet. Tanken er at udbrede det, så de kan dække på tværs.

Eughtina Birkedahl bemærker, at specielt det driftsunderstøttende kan der være en stor efterspørgsel på.

Helle Haslund bemærker, at man gerne må være på forkant ift. at få afdækket, hvilket tidsrum de skal stå til rådighed i, specifikt ift. at få udarbejdet lokalaftaler på de faggrupper, som skal indgå i de specialiserede teams.

Eughtina Birkedahl bemærker, at under afsnittet "Specialiseret team med social-/specialkompetencer" nævnes indsatser til opioider. Hun spørger ind til, hvilke social- og specialkompetencer der menes her – er det ikke noget, der bør høre under det sundhedsfaglige team?

Katrine Ring svarer, at der også ligger et pædagogisk arbejde med de unge ift. opioider.

Anders Jacobsen supplerer med, at det socialfaglige er det forebyggende aspekt.

Marie Sølling svarer, at de på børneområdet i Din Sociale Indgang har løbende dialog med Center for Børn og Unge ift. det pædagogiske arbejde, når de har unge, der har et opioidmisbrug. Det er adskilt fra selve behandlingen, selvom de to indsatser bør arbejde tæt sammen.

Pernille Robertson Gaff kvitterer for, at Ét SOF er indtænkt i forslaget. Der skal være et stort fokus på snitfladerne med implementeringen af taskeforcen. Der er allerede flere gode indsatser, der arbejder med det. Hvornår skal man etablere dette team, og hvad vil det have af konkret betydning for de nuværende indsatser?

Eughtina Birkedahl bemærker at man også skal have opmærksomhed på snitflader ift. Den Sociale Hjemmepleje, som snart overgår til SUF.

Helle Haslund bemærker afrundende til det politiske udvalg, at hvis man havde haft de fornødne ressourcer allerede, ville det ikke have været nødvendigt med dette tiltag.

Katrine Ring svarer, at det er noteret og vil blive taget med videre. Hun understreger, at der er over 100 botilbud og børne- og ungehjem. Der er mange steder, hvor det ikke er hensigtsmæssigt at have alle specialistkompetencer hele tiden.

Forløbsprogram for unge på midlertidigt botilbud

Laura Pode bemærker, at grundlæggende er det et godt og meningsfuldt tiltag. Der er en dog en bekymring fra myndighed, ift. at de allerede nu har svært ved at overholde de nuværende opfølgningsskader. De har derfor svært ved at skulle se ind i at lave flere opfølgninger. Derudover har de svært ved at se sig ind i at skulle lave et forløb, der går hurtigt for borgerne, når der er boligudfordringer.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen har en generel bemærkning ift. alle forslagene. Hun har bemærket, at mange af budgetforslagene inkluderer projektledelse og midlertidige koordinatører. De steder, hvor budgetforslagene går i drift, skal der være et fokus på overgangen til, når der ikke længere er en projektleder eller koordinator. Der kan være en risiko for at noget bliver tabt i processen, hvis projektlederne eller koordinatørerne har haft en teamlederrolle i projektet.

Simon Pasquali svarer, at modsat tidligere år, så lægger alle investeringsforslagene op til at driftsmidlerne i forslagene er varige - også de udgifter, der forventes forbundet med forslaget.

Det er kun midlerne til projektlederne og koordinatorene, der er midlertidige.

Jack Cassina bemærker, at de borgere, der visiteres til §107, har en højere kompleksitet sammenlignet med tidligere. Det er hans baglands erfaring, at af de borgere, der bliver visiteret til §107, så ender 1/3 med at blive viderevisiteret til §108. Det kan skabe forsinkelser, hvis man forsøger at skynde på processen. Der er derudover mange af de unge, som venter på at få en førtidspension. Det kan skabe en flaskehals ift. forsørgelsesgrundlaget, herunder hvad de har råd til at betale for.

Katrine Ring svarer, at forslaget skal være med til at understøtte stigningen i kompleksitet, herunder at få afklaret hurtigere, hvorvidt de er egnede til et midlertidigt eller længerevarende ophold.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at forslaget også kan ses som forebyggelse ift. at sikre, at borgernes udfordringer ikke bliver tungere. Man skal have en opmærksomhed på tildelingen af boliger. Der er forskellige typer af hastesager, som afhænger af de problemstillinger, som en borger har. Det kan skabe en flaskehals, hvis hastesagerne resulterer i, at man ikke får de andre borgere ud, som også økonomisk er tunge. Derudover kan der opstå en flaskehals ift. de sager, hvor man laver en socialfaglig vurdering, hvor borgerne skal ind på et konkret sted. Det kan være med til at lukke af for andre, som kan have den afledte effekt at man skal ud at købe pladser.

Trine Ambrosius Svenstrup bemærker, at der er kapacitetsudfordringer på både §107 og §108, særligt på denne målgruppe. Investeringsforslaget bliver godt for §107, men de er ikke en isoleret kasse.

Simon Pasquali takker for bemærkningerne og bemærker, at der er flere af opmærksomhedspunkterne, som de allerede har fokus på. Ift. §108 er de i gang med at bygge nye tilbud pba. tidligere års bevillinger. Kapaciteten udvides hvert år, og vil på sigt forhåbentlig kunne løse kapacitetsudfordringen samt behovet for køb af eksterne pladser.

De arbejder også aktivt med at have blik for borgernes fremtidige bolig, når de indflytter i §107, herunder at få dem skrevet op på lister, hvis de ikke allerede er det. Der er dog en praksisudfordring, de er nødt til at se på. Der er enkelte cases, hvor en borger bliver tilbudt en lejlighed, som de takker nej til, hvor tilbuddet så efterfølgende fortsat lader dem bo på det midlertidige botilbud. Der er SOF nu i en så presset situation med forsyningspligten, at man må ændre praksis, så der ikke længere er frit valg for borgerne. Det serviceniveau kan man ikke længere stille til rådighed.

Katrine Ring supplerer, at SOF ikke er forpligtet til at tilbyde frit valg på §107. Der sker utroligt meget på boligområdet. Der er meget lovgivning på vej, der skal gøre det nemmere at bygge mere alment. Det er selvfølgelig ikke noget, som løses på den korte bane, men det er et massivt fokus både kommunalt og nationalt.

Pernille Robertson Gaff gør opmærksom på, at man skal huske socialformidlerne. Forslaget nævner kun socialrådgivere. SOF har en rekrutteringsudfordring på netop dette område, så det er godt givet ud at have blik for dem.

Katrine Ring svarer, at de tager det til efterretning.

Styrkelse af Din Sociale Indgang på Socialforvaltningens voksenområde

Jack Cassina spørger ind til, om det ikke er Center for Aktivitet, Beskæftigelse og Støtte til Borgere i Egen Bolig, der løser §82 forløbene? Hvilken betydning vil det have for dem, hvis Din Sociale Indgang skal til at løse den opgave?

Katrine Ring svarer, at der er en snitflade, men de ønsker, at Din Sociale Indgang i højere grad løser §82. Der er en opmærksomhed på, at det ikke overlapper med den opgave, som Center for Aktivitet, Beskæftigelse og Støtte til Borgere i Egen Bolig løser.

Simon Pasquali supplerer med, at det er med udgangspunkt i indsatsstrappen, herunder at sikre, at lavtærskelsindsatser løses i Din Sociale Indgang, så borgerne kan hjælpes uden at skulle visiteres videre. Hvis det så ikke vurderes at være nok, kan det være de skal viderevisiteres til Center for Aktivitet, Beskæftigelse og Støtte til Borgere i Egen Bolig.

Bedre vilkår for plejefamilier

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden er positive over, at man får gjort noget for de plejefamilier, man kan rekruttere.

Styrket markedsafdækning ved køb af eksterne anbringelser

Katrine Ring bemærker, at forslaget er en tilsvarende øvelse som den, der er lavet på voksenområdet.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at når der ikke er sat ekstra midler af til at løse opgaven, så pålægger man en ekstra opgave hos indkøbspartnerne. De administrative medarbejdere mærker stadig de afledte konsekvenser af den administrative besparelse, og der efterspørges fortsat opgavefrafald, da der er færre hænder til at løse opgaverne.

Katrine Ring svarer, at der nok skal være en opmærksomhed på det. Hun understreger, at der ikke er tale om ekstra opgaver, men en anden arbejdsgang.

Simon Pasquali bemærker, at det er den arbejdsgang, der allerede er tilrettelagt på voksenområdet. De indgår gerne i en dialog med medarbejderne, hvis der er en generel bekymring eller input til processen.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at forslaget på voksenområdet har været en del af koncernanalysen. Medarbejdernes tilbagemelding den gang var, at hvis man kan opnå en effekt ved at præcisere de aftaler, der er, er det fint.

Opnået effektivisering ved kompetenceoverdragelse af affaldsordning til ARC (SOC-andel)

Ingen yderligere bemærkninger.

Indregning af energibesparelser ved renovering og planlagt vedligehold (SOC-andel)

Ingen yderligere bemærkninger.

Tryghedsteknologi til SOF's mest udsatte grupper

Ingen yderligere bemærkninger.

Opsamling

Helle Haslund bemærker, at som vanlig tro har medarbejdersiden valgt ikke at kommentere på udløbene. De kan godt se, at der er nogle af dem, der er need-to. Medarbejdersiden har den samme tilgang som altid, hvilket er at de helst så, at udløbene fik varige midler, så de ikke skulle tages til overvejelse politisk hvert fjerde år. De anerkender dog også, at det er en af de muligheder forvaltningen har for at få ekstra midler. Her er det også fornuftigt, at nogle af medarbejderne bliver fastansatte, selvom bevilningen er midlertidig. Det er kompetencer, som kan bruges andre steder i forvaltningen, hvis udløbene ikke fornyes.

Katrine Ring bemærker, at i år er der andet udløb på fastholdelse og rekruttering. Sidste år udløb det første og fastholdelses- og rekrutteringsforslag.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at der er forskellige indholdsmæssige udløb, både inden for rekruttering og onboarding og på uddannelse og kompetenceudvikling. Hun eftersender de gamle forslag til medarbejdersiden, så de kan forholde sig til dem forud for budgetseminaret.

3. Kriterier og procesplan for personalereduktioner hos personlige vejledere

Katrine Ring bemærker indledende, at emnet også blev drøftet på det seneste ordinære HovedMED. Forslaget er alene rettidig omhu, hvis det ikke lykkes med at omplacere de berørte medarbejdere.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at siden drøftelsen i januar er der to medarbejdere, som har fået nyt job. Hun håber, at de samlet set kan lykkes, så de ikke skal gennemføre personalereduktioner.

Pernille Robertson Gaff understreger, at det er vigtigt at kompetenceafdække de berørte medarbejdere mhp. at omplacere dem i andre stillinger. Der skal være en opmærksomhed på at fastholde de gode kompetencer, hvor det kan lade sig gøre.

Helle Holm spørger ind til, om man har set på hvad det vil have af afledte effekter at afskedige de personlige vejledere? De løser en lang række opgaver, som kommer til at berøre sagsbehandlere og §85.

Katrine Ring svarer, at besparelsen er givet, dvs. at pga beskæftigelsesreformen har BIF besluttet, at SOF skal spare på området. Der vil være noget, som falder bort. De afledte konsekvenser af den beslutning kan gå i mange retninger, men der er ikke lavet en stor analyse på det. Bekymringen om de afledte effekter på

socialområdet er blandt de generelle overvejelser, der har været med hele beskæftigelsesreformen.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at det generelt bliver interessant at se på de afledte konsekvenser af besparelserne fra beskæftigelsesreformen. Hvordan har de tænkt sig at køre forløbene i BIF? Lige så snart de går i gang, vil man formentlig kunne se den afledte effekt af besparelserne, fx på §82.

Katrine Ring bemærker, at SOF og BIF er rykket tættere sammen de seneste par år – de har de samme mål. Man skal heller ikke glemme, at der er mange gode elementer i beskæftigelsesreformen. Der kommer til at være mere fleksible rammer for borgerne. Med det sagt er der en bekymring for, at der er indsatser, som frafalder pga. reformen.

Hun takker for alle bemærkningerne.

4. Nedsættelse af arbejdsgruppe under HovedMED vedr. uddannelse og kompetenceudvikling

Helle Haslund kvitterer for beslutningen.

Hun bemærker, at der i teksten står "Uddannelse og Kompetenceudvikling." Er det en enhed eller et kontor? Og hvor er de organisatorisk placeret? Er det Center for faglig understøttelse og udvikling (CFU) eller Center for HR og Organisation (CHRO)?

Tine Kock Nielsen svarer, at det er enheden Uddannelse og Kompetenceudvikling (UK), som hører til CHRO.

Katrine Ring bemærker, at de forsøger at undgå forkortelser for at undgå forvirring.

Trine Ambrosius Svenstrup spørger ind til, om det kunne være relevant at få en repræsentant fra CFU ind i arbejdsgruppen.

Tine Kock Nielsen svarer, at Uddannelse og Kompetenceudvikling arbejder godt sammen med CFU. Gruppen er dog lavet til medarbejdersiden, lig den anden arbejdsgruppe der hører under HovedMED. Det er ikke en medarbejderarbejdsgruppe, men en gruppe hvor medarbejderrepræsentanterne som tillidsvalgte kan bidrage til arbejdet, som Uddannelse og Kompetenceudvikling laver. CHRO skal nok sikre samarbejdet med øvrige relevante parter.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden i første omgang har fået lov til at invitere gæster ind i arbejdsgruppen. Hvis de på sigt opdager, der er et behov for at udvide arbejdsgruppen, kan de tage det op på HovedMED.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at det er et godt rum at få etableret. Medarbejdersiden ser det som noget positivt, at de kan få mulighed for at bidrage med deres viden på uddannelsesområdet, som arbejdspladsen dermed kan drage nytte af.

Eughtina Birkedahl understreger, at man skal passe på at arbejdsgruppen ikke lukker sig om sig selv. Der er medarbejdere i centerteams og CFU, som har noget vigtigt at bidrage med. Det er vigtigt, at sammenhængen skabes på tværs, for at sikre at de gode kræfter ikke bliver koblet fra.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er medarbejdersidens rolle at være medarbejderrepræsentant i gruppen – ikke mere end det. Men det er oplagt på første møde at vende de overvejelser, som medarbejdersiden sidder med.

HovedMED bekræfter, at arbejdsgruppen er nedsat.

5. Orientering om udrulning af tværgående reference-tjek i Socialforvaltningen med opstart i marts 2026

Katrine Ring rammesætter punktet. Sagen har været drøftet i CSO. Sagen er til orientering i HovedMED, da det er blevet besluttet at gå videre med referencetjekkerne i hele KK. SUF har udrullet det. SOF går efter planen i gang med udrulningen d. 1. marts 2026.

Helle Haslund bemærker, at de faglige organisationer har problematiseret dele af planen. Det er blevet sendt ind til bl.a. Data-tilsynet, som har igangsat en undersøgelse. Medarbejdersiden afventer svar på undersøgelsen.

6. Status på Ét SOF

Der afsættes en halv time til drøftelse, hvor der ikke tages referat. Efter drøftelsen laves en opsamling, som tages til referat.

Opsamling

HovedMED er opmærksomme på, at formatet af drøftelserne mellem ledersiden og medarbejdersiden gør, at det ofte er de negative ting, som fylder meget. Det er derfor særligt vigtigt at understrege, at der også er mange ting, som virker i Ét SOF. Selvom der stadig er mange ting, som er ved at falde på plads, er SOF også nået rigtig langt. Det er et kollektivt ansvar, som både ledere og medarbejdere har påtaget sig særdeles godt.

HovedMED er dog også enige om, at der fortsat er områder, hvor der er behov for ekstra opmærksomhed. Af opmærksomhedspunkter har HovedMED følgende bemærkninger:

- Der skal være et styrket fokus på kultur, specielt de steder, hvor mindre grupper er blevet sammenlagt med større grupper. Fx i Telehuset er der meget teknik og indretning, hvor der stadig står BCH, og arbejdsgangene minder om det, der var i det forhenværende BCH. Det kan have den afledte konsekvens, at det ikke føles som om, man er sammen om noget fælles nyt, men snarere at man bliver opslugt i det gamle.
- Der er fortsat mange af de lavpraktiske arbejds gange, som mangler at falde på plads og blive opdateret. Fx er skabelonerne i DOMUS ikke retvisende og viser fortsat en forældet arbejds gang.
- Der efterspørges et overblik over alle de gode tilbud, der findes i SOF. Både via organisationsdiagram på intranettet og til vidensdeling i centrene, hvor der sidder medarbejdere, som skal vejlede om nye tilbud.
- Der er behov for en ordentlig kommunikationsvej til ledere og medarbejdere, ikke mindst ift. at få

kommunikeret hvad vi er nået i mål med i Ét SOF, og hvad der fortsat arbejdes på. Det giver et andet udgangspunkt, når man har kendskab til forandringerne i hele organisationen, og ikke blot hvad der foregår på egen arbejdsplads.

- Der skal gøres en indsats for, at der er reel mulighed for baglandsinvolvering. I øjeblikket forhandles der om en ny MED-struktur, som gør, at alle MED-sager, der ikke kan behandles i LokalMED, skal behandles i HovedMED. Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED ved, hvem de kan række ud til i baglandet.

HovedMED understreger, at der er mange steder, hvor der er fokus på at få skabt en fælles, god arbejdsgang, ligesom der er steder, hvor de er lykkedes med det. HovedMED oplever i højere grad, at lederne snakker og arbejder sammen på tværs af centre, områder og målgrupper. Det er en vigtig udvikling, som giver masser af værdi på tværs i Ét SOF.

7. Status på ressortflyt i SOF

Tine Kock Nielsen orienterer HovedMED om status på ressortflyttet mellem SOF og SUF. Processen med at få flyttet de understøttende funktioner er næsten landet. Der kommer helt konkret til at være syv medarbejdere, som rykker over til SUF 1. juni. For de resterende i alt 9 årsværk flyttes lønmidler.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at det er meget få medarbejdere, der er tale om. Det betyder, at der er meget viden, som skal overleveres. Det er selvfølgelig et ledelsesmæssigt ansvar at få overleveret viden fra en enhed til en anden, men det er en endnu større opgave, når der ikke er nogle medarbejdere på den anden side, som kender til opgaven og derfor kan følge op på, om den løses korrekt. Hun er derudover bekymret for, om den store overførsel af midler til SUF betyder, at der vil ske afskedigelser internt i SOF.

I forhold til det materiale, der er udsendt til OvergangsMED, efterspørger hun, at der kommer mere materiale vedrørende de administrative medarbejdere. De bliver ofte glemte, selvom de skal flytte samtidig med de andre.

Tine Kock Nielsen svarer, at medarbejdersiden kan efterspørge mere materiale på flyttet af de understøttende funktioner fra SUF, og at det kan drøftes i overgangsMED. Hun ved, at SUF er ved at udarbejde et onboardingprogram til dem. Hun kan ikke pt. svare på, hvilke afledte konsekvenser det har, at der skal overføres budgetmidler til SUF i stedet for medarbejdere, men det er noget ledelsen er opmærksom på.

SOF vil gøre sig umage med, at der ikke sker et videnstab ved at overføre budgetmidler frem for konkrete medarbejdere til SUF.

Alle 7 medarbejdere er informeret om flyttet. Det er kun de medarbejdere, hvis opgave udelukkende vedrører hjemmepleje- og hjælpemiddelområdet, som skal overgå til SUF. Der er ingen, som i tilkendegivelsesprocessen har tilkendegivet et ønske om at overgå til SUF.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at man allerede nu er i gang med at have dialog på tværs ift. placering af medarbejdere, herunder om der er noget i overgangen, man skal være opmærksom på.

Eughtina Birkedahl bemærker, at der har været afholdt et stormøde, hvor de har fået mange gode tilbagemeldinger. De har forsøgt at lave en stor grad af inddragelse, hvor der er fremlagt nogle scenarier til de enkelte områder. HovedMED skal huske på at følge processen tæt, også efter ændringerne er trådt i kraft.

Katrine Ring bemærker, at punktet udelukkende er til orientering, da punkterne behandles i deres respektive MED, dvs. OvergangsMED i SUF og SOF samt det midlertidige tværgående MED i KFF. De repræsentanter, som sidder med i OvergangsMED, er allerede bekendt med det, der drøftes under punktet i dag. Efter ressortflyttet er gennemført, kan det være der er nogle konkrete snitflader, som berører SOF. Her kan det give mening at drøfte det i HovedMED.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der er noget kommunikation udadtil, som skal planlægges - både internt og til borgergruppen.

Helle Haslund bemærker, at der skal være en opmærksomhed på den afledte effekt af, at en lille gruppe bliver slået sammen med en større gruppe. Der kan gå noget tid, før man føler sig som en del af en samlet gruppe. Hvis det ikke er et tredje fælles, som SOF og SUF skal skabe sammen, er det vigtigt at drøfte. Medarbejderne skal vide, hvad det er, de går ind til, herunder om de har nogen indflydelse eller inddragelsesmuligheder.

Pernille Robertson Gaff orienterer HovedMED om, at der ikke er noget nyt ift. flyttet til KFF, da de ikke har mødtes siden sidst.

Ift. BIF-SOF, er der et overflyt af to årsværk. Her skal man have kigget på hvilken effekt forandringerne har, samt hvilke indsatser, der skal mobiliseres.

Eughtina Birkedahl bemærker, at der skal være en opmærksomhed på fastholdelsen af medarbejdere samt arbejdsmiljøet på de arbejdspladser, som skal gennemgå et teknisk flyt. Det kan koste SOF midler, hvis der er medarbejdere, som ikke flytter over.

Katrine Ring svarer, at der er en opmærksomhed på det. Det er en svær overgang.

8. Meddelelser

Tine Kock Nielsen orienterer HovedMED om, at der er faldet en afgørelse om deltidsansatte i Arbejdsretten (afledt af en EU-dom). Deltidsansatte skal fremover honoreres 1:1,5 i stedet for 1:1 hvis de arbejder ud over deres ansættelsesbrøk. Københavns Kommune afventer, hvad KL melder ud. Det handler både om, hvad konsekvenserne vil være bagudrettet, men også hvordan særligt arbejdstidsregler korrigeres i fm. OK26 forhandlingerne.

Eughtina Birkedahl bemærker, at man skal være opmærksom på de forskellige faser, dvs. det bagudrettede, det nuværende og

det fremadrettede. Der forhandles om, hvordan de skal håndtere det.

Helle Haslund bemærker, at uanset udfaldet, skal der ses på budgetter.

9. Eventuelt

Der blev ikke givet nogle meddelelser under eventuelt.