



## Referat

MØDEDATO D. 24. APRIL 2026  
TID KL. 10.00-12.00  
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00  
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

**13-04-2026**

Sagsnummer I F2  
2026 - 8340

Dokumentnummer i F2  
10643749

Sagsnummer i eDoc  
2026-0139410

Sagsbehandler  
Alberte Hamann Gade

### HovedMED d. 24. april 2026

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
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)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (SL)
Mie Ejdesgaard Böhm	Suppleant	FTF (DSR)
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)
Trine Ambrosius Svenstrup	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Administrative centre, LS og cen- terteams
Jan Deleurand Grou- lef	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)
Elizabeth Petersen	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)

Ledelse og Arbejdsmiljø  
Bernstorffsgade 17  
1577 København V

<b>Navn</b>	<b>Stilling</b>	<b>Repræsentant for</b>
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerteams)
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	DSI (ekskl. center-teams)
<b>Afbud</b>		
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Karoline Winther-Lund	Centerchef	CMSB
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	FTF (DSR)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	AC (DJØF + DM)

## Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden**
- 2. SOC-sag: Etablering af midlertidigt ungebehandlingstilbud på rusmiddelområdet**
- 3. Påtænkt organisationsændring af Støtte, Ledsagelse og Akuttilbud**
- 4. Budgetnotater om fastholdelse og rekruttering**
- 5. Samlet punkt: Sager med forsinket MED-behandling**
- 6. Status på Ét SOF**
- 7. Sidste status på ressortændringerne i SOF**
- 8. Meddelelser**
- 9. Eventuelt**

## Referat

- 1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

- 2. SOC-sag: Etablering af midlertidigt ungebehandlingstilbud på rusmiddelområdet**

Katrine Ring rammesætter punktet. Punktet er en udvalgssag om etableringen af et ungebehandlingstilbud på

rusmiddelområdet for unge mellem 18-24 år. Det er desværre en gruppe, hvor der er nogle nye udfordringer, hvorfor de ønsker at styrke indsatsen. Man har allerede etableret en indsats i U-turn, der er dog lav kapacitet ift. efterspørgslen, og derfor er der unge i dag, som indskrives på de almene rusmiddelbehandlingstilbud.

SOF har fået midler i overførselssagen til en screeningsbevilling ift. om der er et sted eller en matrikel, hvor det er hensigtsmæssigt at bygge eller nyindrette et ungebehandlingstilbud, så de unge ikke skal benytte sig af de almene rusmiddelbehandlingstilbud. Tanken er, at man skal kunne give en integreret pædagogisk og medicinsk behandling i et ungetilbud.

Dog er det sådan, at en screeningsbevilling og efterfølgende planlægning og anlæg tager lang tid. Derfor vil de gerne lave en midlertidig løsning i form af et midlertidigt ungebehandlingstilbud. Det er det, Socialudvalget skal forholde sig til.

Mie Ejdesgaard Böhm bemærker, at der i baglandet generelt er god stemning og god opbakning til at lave et ungehus, hvor de unge får et samlet fokus. Der er dog bekymringer ift. visitation, økonomi, bemanning og flytning af medarbejdere. Hun uddyber nedenfor.

Der er rigtig mange, som er glade for, at der kommer et ungetilbud, som skærmer de sårbare unge for de lidt ældre rusmiddelbrugere.

Baglandet vil gerne vide, hvordan man vil lave opdelingen på U-turn og Enghavevej. Hvordan bliver det "samlet" på to adresser? Er der drøftet om det er alder eller afhængighedsstoffet, der indikerer borgers behandlingsenhed?

Derudover er de interesseret i de bagvedliggende beregninger for forslaget. Hvordan er beregningen på at skulle rumme op til 130 unge lavet? Er statistikken for ikkefærdigbehandlede unge samlet for alderen 18-24, eller er der procentvist taget ud for deres misbrugsudfordringer? Hvordan har man fundet de tal, og går man ud fra, at de ikke er færdigbehandlet, fordi der ikke har været et ungebehandlingstilbud?

Der er en undren over, at der ikke følger økonomi med flyttet, og at det derfor bliver inde for rusmiddelenhedernes eget budget - specielt fordi læger og sundhedsfagligt personale er løntunge. Derudover undres det, at man ikke prioriterer tilbuddet højere fra politisk side, da de unge mennesker risikerer at ende som de voksne med rusmidler, hvis ikke de tilbydes korrekt hjælp. De understreger, at såfremt forslaget er gjort permanent, så skal der fra politisk side følge midler med til etableringen af tilbudet.

Det er vigtigt at sikre, at hvis ressourcerne flyttes fra enhederne, så skal de unge kun have mulighed for at blive indskrevet og få behandling på Enghavevej, så der ikke vil være frit valg. Her skal man også have blik for bookingsystemet, så man automatisk kun kan booke tid og indskrivning på Enghavevej, så længe man er i den aldersgruppe.

Baglandet er interesseret i at vide, hvad der sker, hvis ingen melder sig frivilligt til flyttet, og at ledelsen skal udvælge medarbejderne. Hvordan bliver den proces? Derudover noterer de sig, at der står sygeplejersker i forslaget. Kan social- og sundhedsassistenter ikke søge om at blive flyttet?

Der er et behov for, at der stilles krav til prioritering for at kunne imødekomme forventning om overstigning af kapaciteten. Ift. arbejdsgruppen til udarbejdelsen af en visitationsmodel spørges der til, om den skal bemandes af fremtidige medarbejdere af den nyetablerede enhed.

Nogle af de nuværende rusmiddelbehandlingsenheder udtrykker bekymring for, at deres enhed bliver så lille, at det kommer til at gå ud over borgernes behandling. Derudover spørges der ind til, om dele af de forhenværende familieorienterede indsatser på Enghavevej skal flytte ud på matriklen igen og lave behandling på det nye ungetilbud.

Der er en generel følelse af, at den tværgående og udgående rusmiddelbehandling har været ramt af mange omplaceringer i 2025. Det højner hverken arbejdsmoralen eller kollegaskabet at skulle rykke rundt hele tiden.

Derudover er der dele af baglandet, som undrer sig over, at der iværksættes et midlertidigt tilbud, når der allerede nu er en forventning om at ungebehandlingen overstiger kapaciteten på Enghavevej. Ikke mindst når der siden 2025 har været nedsat en arbejdsgruppe til det endelige tilbud. Hvordan kan det være?

Katrine Ring svarer, at Janne Bech Jensen og Jesper Tofte Graabek desværre ikke kunne deltage på mødet i dag. De kan desværre ikke svare på alle spørgsmålene, men de vil videresende bemærkningerne til dem, så de kan håndtere spørgsmålene i den videre proces.

Ift. økonomien står der i sagen, at hvis det senere besluttet at etablere et permanent tilbud, vil det forventeligt forudsætte en større samlet bevilling til Center for Rusmiddelbehandling. Centret havde dog et mindreforbrug i 2025, ligesom de har fået tildelt 8 mio. kr. i overførselssagen.

Ift. forslaget om at lave en midlertidig løsning handler det om, at den permanente løsning tager tid at implementere. Det kan tage op til fem år, før en permanent løsning ville kunne stå klar, og det er uhensigtsmæssigt at vente så længe med en løsning ift. målgruppen.

Ift. flyt af medarbejdere kører den gængse proces, som der altid plejer.

Hun takker for bemærkningerne, som vil blive videresendt til Socialudvalget samt centerchefen for Center for Rusmiddelbehandling mhp. det videre arbejde.

### **3. Påtænkt organisationsændring af Støtte, Ledsagelse og Akuttilbud**

Katrine Ring rammesætter punktet. Sagen er en påtænkt ny organisering af §85-området. For at sikre den faglige integration,

påtænkes det at samle flere af enhederne i to større enheder kaldt Nord og Syd.

Hun har noteret sig, at der er en enkelt fejl i papiret. I sagen står der, at der etableres et OvergangsMED. Hun understreger, at det ikke er tilfældet. Der etableres OvergangslokalMED lokalt på de nye tilbud. Der er lavet en arbejdsgruppe mellem medarbejdere og ledelse på enhederne til det praktiske.

Laura Pode har fået en række tilbagemeldinger fra sit bagland. Tilbagemeldingerne fremgår af bilag 3.2 og eftersendes til ledersiden samt ledelsen i Støtte, Ledsagelse og Akuttilbud. Nedenfor er en gennemgang af de væsentligste pointer.

Helt overordnet er tilbagemeldingen, at det giver god mening at arbejde på en større ensartethed på tværs af byen og mere sammenhæng mellem målgrupperne på § 85-området. Det er observeret, at der aktuelt kan være lidt forskellige serviceniveauer afhængigt af målgrupperne, og det duer selvfølgelig ikke.

Det er til gengæld også mange spørgsmål og uklarheder fra medarbejderne. Hun vil gennemgå dele af dem under følgende overskrifter: Visitation; Caseload og dokumentation; Faglig sparring og teamstruktur; Arbejdstid og hjemmearbejde; Kommunikation og inddragelse; Ledelsesstruktur; Fysiske rammer; samt Arbejdsgruppe og MED.

#### *Visitation:*

Der har været stor forskel på visitationspraksis på tværs af psykiatri og handicap. I handicap har man gode erfaringer med fleksible bevillinger uden pakkeløsninger, fordi det kan tilpasses til borgernes individuelle behov, og man kan variere frekvensen efter behov.

Der er spørgsmål om, hvorvidt der kommer til at være en visitationsgruppe, og hvordan man vil sikre ensartede tilbud til borgerne, herunder hvordan pakkeforløbene påtænkes. Det gennemgående er, at der fortsat ønskes en fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse efter individuelle hensyn.

Der er også spørgsmål om, hvad det mere konkret kommer til at betyde for medarbejderne, når man forholder sig til ATA-timer, og om det kan ende med i sidste ende at betyde mindre tid til borgerne.

#### *Caseload og dokumentation:*

Nogle medarbejdere kommer til at skulle have flere borgere, hvilket skaber bekymring for, at man risikerer at reducere kvaliteten i deres arbejde. Derfor bør man kigge på den samle

opgaveportefølje, når man skal ændre i caseload. Er der opgaver, som bliver sværere at varetage og er der behov for opgavefravald?

Nogle borgerbesøg kan være belastende, hvorfor man skal have øje for medarbejdernes mentale trivsel, herunder at der er tid og rum til mental restitution og sparring med kollegaer, når man skal omstille sig fra en vejlederopgave til en anden.

Der efterspørges desuden, at der bør kigges på dokumentationskravene i forbindelse med omorganiseringen, da kravene løbende er blevet skærpet, men arbejdstiden ikke er fulgt med. Der spørges konkret om, om der bliver fjernet dokumentationskrav, når der kommer øgede krav til borgerkontakt.

#### *Faglig sparring og teamstruktur:*

De nye distrikter bliver meget store, og det rejser derfor spørgsmål om, hvordan man sikrer en god og givtig sparringskultur på tværs af områderne. Med så store medarbejdergrupper skal der være en særlig fokus på at skabe psykologisk tryghed. Der er derfor også forslag om, at man sikrer at skabe mindre sparringsfora udover de store medarbejdermøder for alle medarbejdere.

Det er fortsat uklart for mange, hvordan omorganiseringen kommer til at påvirke deres specialisering, herunder om der fortsat kommer til at være autisme, HUF og psykiatrigrupper i den nye organisering.

Der er spørgsmål til de selvstyrende teams, og hvad det betyder i praksis, herunder om man fortsat kan råde over sin egen tid.

#### *Arbejdstid og hjemmearbejde:*

Flere af medarbejderne er lige nu selvtilrettelæggende og har en fleksibel arbejdstid. Udover at øge trivslen gør det også, at man kan mindske unødvendig transporttid og sikre mere tid til borgerne. Ved at kunne være fleksibel, kan man hurtigt stå til rådighed for borgerne - også i mere spontane situationer.

Der er et ønske om, at man bruger omorganiseringen til at skabe endnu bedre rammer for arbejdsvilkårene, herunder at man får mulighed for hjemmearbejde. For eksempel vil det kunne spare transporttid og øge effektiviteten, hvis hjemmevejlederne kan starte eller slutte hjemmefra inden besøg hos borgere (hvis man bor i distriktet, hvor man arbejder). Derudover kan hjemmearbejde være med til at sikre rum til fordybelse, når man varetager administrative opgaver.

#### *Kommunikation og inddragelse:*

Medarbejderne hører mange forskellige ting ift. omorganiseringen. Der er et ønske om mere transparens i processen og en

sikring af, at de samme oplysninger bliver givet til alle, så man kan mindske de mange fortolkninger og historier, som kan opstå.

Medarbejderne ønsker løbende kommunikation om omorganiseringen, og hvor langt i processen de er, og hvad der kommer til at ske hvornår. Det foreslås, at der for eksempel kan laves et SLA Nyhedsbrev, så alle kan følge med i processen og få samme mængde information. Både på kort sigt, men også på længere sigt.

Der er et ønske om inddragelse i forhold til placering af medarbejdere i de to nye distrikter, herunder at der bliver mulighed for at ønske.

#### *Ledelsesstruktur:*

Der er en bekymring om den påtænkte ledelsesstruktur i forhold til, at man har de tidligere handicapledere i et distrikt og de tidligere psykiatriledere i det andet distrikt. Der er en bekymring for, at man ikke opnår den ønskede synergi på tværs af § 85-området, når man har denne ledelsesstruktur. Flere medarbejdere stiller sig undrende over for, hvorfor man ikke deler ledelseskompetencerne og specialiseringerne i ledelserne mere ud blandt de to distrikter.

Derudover er der spørgsmål til, hvilke lederopgaver, som kommer til at være på hvilke lederniveauer samt hvordan man sikrer synlig ledelse i den nye organisering.

#### *Fysiske rammer:*

Der er også kommet mange bemærkninger vedrørende de fysiske rammer og faciliteter. Det er uklart hvad rammerne for brug af satellitpladser, og der er også et ønske om, at alle har adgang til alle flekspladser.

Der skal være en særlig opmærksomhed på lokationer, hvor man kan mødes med borgerne, herunder tilgængelighed. Det nævnes for eksempel, at dem der arbejder med HUF-borgere har behov for at kunne anvende Basen, da der ellers er begrænsede steder, hvor man kan mødes med borgere med fysiske funktionsnedsættelser.

#### *Arbejdsgruppe og MED:*

Det fremgår, at der skal laves arbejdsgrupper i forhold til omorganiseringen. I den proces skal vi være meget opmærksomme på, at vi ikke kommer til at lave MED-lignende udvalg, så alt, der hører til på MED, selvfølgelig fortsat bliver drøftet i HovedMED, indtil der er aftale om OvergangsMED lokalt. Der skal være åbenhed om processen i forhold til, hvordan man kommer i arbejdsgruppen. Vi forestiller os, at man i hvert fald med fordel

kan anvende AMR'ere i denne arbejdsgruppe og supplere med medarbejderrepræsentanter.

Katrine Ring takker for de gode bemærkninger. Hun understreger, at det ikke er meningen, at der kommer til at være mindre tid til borgene. Ift. dokumentationskravene giver det god mening at gennemgå dem. Der er i samfundet en tendens, hvor der fra mange sider ønskes mere og mere information, og at man kan følge flere ting. Derfor er udvikling mod flere registreringer frem for færre. Derfor giver det god mening at se på, om der er registreringspraksis, som hverken er relevant for enhederne eller i dataøjemed.

Helle Holm bemærker, at ift. praksis i Hjemmeplejen mærker de stor forskel på, hvordan hjemmevejlederne arbejder, og hvilket serviceniveau de har. I øjeblikket er der stor forskel på, hvordan man tolker §85 i hhv. SUF og SOF. Det er vigtigt, at der er et fokus på at styrke samarbejdet mellem forvaltningerne, så der kan sikres en ensretning på serviceniveauet.

Katrine Ring svarer, at det er et vigtigt emne at have fokus på. Der skal naturligvis være et ensartet serviceniveau for borgerne.

Ift. ledelsesstrukturen har de drøftet bekymringen om opdelingen af lederne mellem Nord og Syd. Der er en opmærksomhed på at fastholde synergien mellem de to enheder uagtet lederfordelingen.

Hun takker for alle bemærkningerne. Ledersiden vil sikre, at bemærkningerne kommer videre til både områdechef og centerchef i Center for Aktivitet, Beskæftigelse og Støtte til borgere i egen bolig, som går videre med forslaget. HovedMED vil behandle sag om kriterier for proces på det næstkommende HovedMED.

#### **4. Budgetnotater om fastholdelse og rekruttering**

Katrine Ring rammesætter punktet kort. Sagen er første udkast på to budgetnotater om fastholdelse og rekruttering til Budget 2027. HovedMED er de første til at blive forelagt budgetnotaterne. Hun understreger, at de ikke ved med sikkerhed, om fastholdelse og rekruttering bliver en selvstændig kategori til budgetforhandlingerne.

##### *Flere faguddannede i Socialforvaltningen*

Helle Haslund kvitterer for budgetnotatet. Medarbejdersiden understreger, at der skal være et fokus på uddannelsessteder uden for Københavns Kommunes fysiske placering. Der er mange institutioner, som er placeret udenfor Københavns centrum, som også skal kunne tilbydes kompetencegivende kurser

og uddannelser. Man kan med fordel overveje at tilføje i budgetnotatet, at der skal undersøges muligheden for at starte et samarbejde op med uddannelsessteder uden for København centrum.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der er stor tilslutning fra hendes bagland. De har set effekten af det, og kan se at det virker. Det er vigtigt, at de arbejder videre med det. Det er vigtigt, at selve indsatserne sker i struktureret form – især ift. at følge op på økonomien.

Jack Cassina bemærker, at der i tabellen på side 4 af forslaget står "Specialiserede uddannelseskonsulenter – 2 akademiske årsværk". Hvilken funktion har de? Er det de samme uddannelseskonsulenter, som HovedMED har drøftet tidligere?

Tine Kock Nielsen bekræfter, at det er de samme. Det præciserer de gerne i budgetnotatet.

Jack Cassina understreger, at der har været et stort fokus på afbureaukratisering af Socialforvaltningen, og det er derfor vigtigt med en begrebsafklaring, så det er tydeligt, hvad funktionerne er. Ellers kvitterer baglandet for fokus på kompetenceløft i dansk og erhvervsuddannelse.

Der bliver spurgt ind til, om der er fokus på bemanning af tilbuddene, når medarbejdere tilbydes kompetenceløft. Hvordan sikrer man, at de resterende medarbejdere ikke overbelastes?

Derudover er der også fortsat et fokus på ledelsesspændet. Han ved, at ledersiden kigger ind i det. Men det er stadig vigtigt at sikre, at lederne ikke har et for stort ledelsesspænd, så de kan bedrive nærværende ledelse.

Ift. professionaliseringen af vejlederrollen, kan man med fordel se ind i, om der kan komme en form for økonomisk kompensation for at en medarbejder påtager sig den opgave.

Derudover føler baglandet, at forvaltningen har meget fokus på de nye medarbejdere, også ift. kompetenceløft. Det er vigtigt at huske de erfarne medarbejdere, der har været i forvaltningen i +10 år. Hvordan sikrer man at fastholde dem, når der fx ikke er flere løntrin at tildele dem? Her kan man med fordel se, hvad omegnskommunerne gør for at fastholde dem. Det er hans oplevelse, at flere af kollegaerne søger særligt til Nordsjælland.

Sidst skal der være et fokus på de kollegaer, der er i konfliktfyldte rum. Hvordan sikrer man vedvarende kompetenceløft, når man dagligt agerer i konfliktfyldte rum. Det er det, der skaber sygefravær og stress. Hvordan skaber man et godt fagligt miljø

omkring de mennesker? Og kan der være en form for lønkom-  
pensation for medarbejderne i de særligt risikofyldte rum, fx i  
form af et risikotillæg.

Tine Kock Nielsen takker for de gode, konkrete bemærkninger.  
Hun præciserer, at der er tale om de to eksisterende uddannel-  
seskonsulenter i budgetnotatet, og at det skyldes, at der er ud-  
løb på de oprindelige pakker. De to uddannelseskonsulenter er  
meget praksisnære ift. det uddannelsesfaglige arbejde.

Ift. fokus på normering ifm. kompetenceløft gør de meget ud af  
at aftale lokalt med arbejdspladsen, hvad der giver mening. Det  
er vigtigt, at det ikke belaster institutionerne ved kompetence-  
løft.

Ift. uddannelsessteder uden for København vil hun gerne vende  
tilbage til Helle Haslund med en status herom. De har i hvert  
fald forsøgt at få det på plads.

Ift. vejledere er de allerede godt i gang. Det kan man med fordel  
skrive en historie om. Det bliver fremadrettet også lovpligtigt at  
have vejledere, men Socialforvaltningen har været ude i god tid,  
og der er heldigvis mange dygtige medarbejdere, som gerne vil  
det.

Ift. de erfarne, kompetente medarbejdere, gør de også meget  
for at fastholde dem. Det skal de lave en fortælling om.

Katrine Ring supplerer med, at delelementer af budgetnotatet  
også henvender sig til medarbejdere med mere erfaring.

Jan Deleurand Groulef bemærker, at der skal være fokus på de  
forhold, vejlederne er under, når de modtager praktikanter. Der  
skal være forudsætninger for, at de kan vise praktikanterne, at  
Socialforvaltningen er den bedste arbejdsplads, før de er fær-  
dige med uddannelsen. Det er ikke alle steder i forvaltningen,  
hvor de har den forudsætning.

Katrine Ring bemærker, at det er noget, der har været et stort fo-  
kus på længe.

Tine Kock Nielsen svarer, at de er meget enige. De har længe  
uddannet praktikvejledere på pædagogområdet. Det er en høj  
procentandel, de har nået at uddanne på bare få år. Nu er de i  
gang på socialrådgiveruddannelsen. Professionaliseringen går  
også på, at lederne tager imod og skaber det læringsmiljø, der  
skal være for at man kan være en god studerende.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at ift. praktikvejledere for so-  
cialrådgiverpraktikanterne, at det skal kunne tilbydes for både

socialrådgivere og socialformidlere. Ift. uddannelsessteder og langdistance bemærker hun, at der er flere steder, som er begyndt at udbyde uddannelserne online. Det kunne være en god overvejelse.

Tine Kock Nielsen svarer, at de også har set en stor efterspørgsel på at tage meritpædagoguddannelsen online.

Leon Engly Honoré bemærker, at man også skal have blik for viden og kompetencer på ledelsesniveauet. Både ift. information om indsatserne samt at man kan understøtte greb til at skabe det gode uddannelsesmiljø på arbejdspladsen. Der ligger en stor ledelsesmæssige opgave hos lederne for at skabe rammerne for det.

Tine Kock Nielsen svarer, at det kan de godt tydeliggøre i budgetnotatet.

Elizabeth Petersen bemærker, at det er der behov for en afklaring, når der er kommet nye vilkår for uddannelser og kompetenceløft på arbejdspladsen. Der er medarbejdere, som er påpasselige med at tage imod kompetenceløft og tilbud om uddannelse, fordi de er bange for, at de ikke får den fornødne tid afsat til at fordybe sig i det. Vejlederuddannelsen for pædagogerne indebærer også en stor opgave, som skal skrives. Hvis det skal gøres i ens fritid, kan hun forestille sig, at der er flere medarbejdere, som vælger det fra.

Anders Jacobsen understreger, at det kunne være en god idé at få opridset rammerne for det. Det er vigtigt at få afklaret, hvad der er aftalt af forberedelsestid til både meritpædagoguddannelsen samt vejlederuddannelsen.

Katrine Ring er enig. Det skal være ens på tværs af SOF.

Tine Kock Nielsen bemærker, at når den nye socialrådgiveruddannelse begynder at slå igennem som den første reformuddannelse, vil de se om der følger penge med.

Laura Pode svarer, at det forhandler de om i øjeblikket. Tanken er, at der kommer midler til at dække udgiften på sigt, når det bliver et krav i 2030.

Tine Kock Nielsen følger op med, at SOFs fastholdelses- og rekrutteringspakke udløber akkurat på det tidspunkt. De håber, at der kommer midler fra staten til at løfte området.

Katrine Ring takker for bemærkningerne. De arbejder videre med notatet.

### *Rekruttering af flere faguddannede medarbejdere i Socialforvaltningen*

Helle Haslund bemærker, at der er en afledt effekt man skal have en opmærksomhed på ift. den fremtidige proces, hvis midlerne bliver bevilliget. Der er en tendens til at den lokale proces bliver afkoblet, herunder nedsættelse af ansættelsesudvalg, læse stillingsopslag, indkaldelse af kandidater, hvordan ansøgerne sorteres osv. Der er en oplevelse af, at det hele foregår decentralt.

Hun understreger, at det er med til at højne trivslen, når medarbejderne også har indflydelse på hvem der skal være deres nye kollega. Men hun anerkender også, at der kan være nogle arbejdsangange, hvor det giver mening at professionalisere dem, samt at det giver mening at understøtte dem ude i det lokale.

Det er vigtigt, at man bliver ved med at huske at have TR med i ansættelsesudvalg, da mange af dem også er en del af det efterfølgende arbejde med lønplaceringer mv.

Et andet element er de erfaringer, man gjorde sig med TV02 ift. sygeplejerskerne, SOSU'erne og pædagogerne. Her var det tydeligt, at der var forskelle mellem faggrupperne om de foretrak de specifikke stillingsopslag eller de brede stillingsopslag. Det kan derfor have betydning for antallet af ansøgere samt faggrupper, hvilken type stillingsopslag, man laver. Det bør man også forholde sig til.

Laura Pode supplerer med, at de allerede nu ser udfordringer med hvilke faggrupper, der ender i hvilke stillinger, også selvom der ofte er rigtig mange faggrupper, som kan levere en meget relevant og kvalificeret indsats i mange forskellige steder i SOF. Man skal prøve at sikre inddragelsen lokalt ift. stillingsopslagene, også ift. hvilke muligheder der er for at åbne op for hvilke overenskomster man kan komme ind på. Der findes eksempler på stillingsopslag, der har set brede ud, men hvor overenskomsterne ikke har vist den samme bredde. Det skal ikke blive for fabrikeret på forhånd.

Pernille Robertson Gaff bemærker helt generelt, at de to budgetforslag hænger godt sammen. Uddannelse og kompetenceudvikling skal netop gerne hænge sammen med rekruttering, også for at sikre en opmærksomhed på de nye og relevante uddannelser, som opstår undervejs. Der er nye og relevante kompetencer, som forvaltningen kan bruge, også ift. at kvalificere samt understøtte de andre gode og erfarne kollegaer, der er i driften.

Anders Jacobsen bemærker, at det at arbejde med koordineret rekruttering er en afledt effekt af, at der mangler medarbejdere derude. Det er et forsøg på at gøre tingene anderledes. De kan

allerede se nu, at det har en effekt, og at de får bedre resultater end de fik tidligere. De klassiske rammer, der fylder i bagenden af rekrutteringen, netop den lokale ansættelse, har man været nødt til at ændre på. De kan ikke have den klassiske ansættelsesproces med et ansættelsesudvalg, fordi processen bliver så langtrukket, at ansøgerne når at finde et andet job, før de er indkaldt til jobsamtale. Selvfølgelig skal der være leder- og medarbejderinddragelse, men der er også nødt til at være en fleksibilitet, hvis de vil nå at få de medarbejdere, der er derude. Man skal fælles se på hvor man kan skære i processen, uden at man går på kompromis.

Jan Deleurand Groulef spørger ind til, om medarbejderinddragelsen ift. udfærdigelsen af ansøgningerne kan foregå i LokalMED eller sammen med lederne?

Anders Jacobsen svarer, at stillingsopslagene er på et helt område og ikke på tilbudsniveau. Det vil ikke kunne lade sig gøre. Man skal finde en anden løsning, hvor ledere og medarbejdere kan involveres i processen.

Tine Kock Nielsen bemærker, at området er under kæmpe udvikling, også ift. AI. Man kan forestille sig, at rekrutterings- og ansættelsesprocessen allerede om to år kan se meget anderledes ud.

Anders Jacobsen bemærker, at der er nogle forskellige niveauer og indsats, der skal bindes sammen.

Tine Kock Nielsen nævner, at der på junimødet kommer til at være et oplæg om AI, samt hvilken konkret betydning det har for Socialforvaltningen.

Katrine Ring takker for bemærkningerne, som de vil tage med i det videre arbejde. Budgetnotaterne bliver præsenteret for Socialudvalget d. 3. juni.

Tine Kock Nielsen orienterer HovedMED om ØK44, som indgår i overførselssagen. Der er ikke nogen midler i den. Den handler om at KK skal effektmåle de ting, der er gjort ift. fastholdelse og rekruttering, samt om der er potentiale for skalering.

Katrine Ring nævner, at de ikke kan garantere, at kategorien fastholdelse og rekruttering findes til budgetforhandlingerne, men der er en politisk bevågenhed på området. De er interesseret i at se om indsatserne virker. Nogle af tingene er målbare, fx kan de se, at der er færre forgæves rekrutteringer i 2025 sammenlignet med 2024. Det er dog ikke muligt entydigt at konkludere entydigt, at det skyldes indsatserne på området. Det er med andre ord svært at lave effektmålinger af indsatserne.

## 5. Samlet punkt: Sager med forsinket MED-behandling

Katrine Ring rammesætter punktet. Punktet omhandler en række sager, som burde have været MED-behandlet, men som ikke er blevet det. Det er dybt beklageligt. Der er ikke nogen entydig forklaring på det.

Sagerne falder under to kategorier. To af dem er SOC-sager, hvor man hhv. etablerer et nyt tilbud og flytter et eksisterende tilbud. De skal entydigt behandles i HovedMED, før de når til Socialudvalget. Derudover er der fire sager, hvor man opnormerer på antallet af afdelingsledere, herunder konverteringen af koordinatorstillinger til afdelingslederstillinger. Det er selvfølgelig klart, at de alle skulle have været behandlet på HovedMED. Der er ikke nogen gode forklaringer på, hvorfor de ikke har været det.

Sagerne er som sagt blevet godkendt, så det er ikke meningen at HovedMED skal MED-behandle dem i dag. Drøftelsen skal gå ud på, hvordan SOF kan blive bedre til at sikre en rettidig og korrekt MEDinvolvering.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden har haft en indgående drøftelse om det ad flere omgange. Det er en bekymring, de har haft siden starten af omstruktureringen. De hører, at der ikke er lagt op til en diskussion om, hvorvidt der er brud på MED-aftalen.

Medarbejdersiden har valgt ikke at lave en brud-sag på de oplistede sager. De har i stedet for lavet en liste af krav, de ønsker opfyldt. Der kan være behov for at drøfte, hvordan de konkrete krav kan blive opfyldt.

Medarbejdersiden er opmærksomme på, at dette måske ikke er sidste gang, at en sag ikke bliver rettidigt MED-behandlet. De kan ikke love, at de på et senere tidspunkt ikke kører brud-sag, hvis de vurderer at sagen er af principiel karakter. Men de anerkender ledersidens åbenhed og villighed til at rette op på problematikken.

Nedenfor fremgår hhv. medarbejdersidens krav, samt ledersidens svar til dem.

Medarbejdersidens krav	Ledersidens svar
Forvaltningsledelsen og fagdirektørerne har kvartalsvise- og månedlige møder, hvor sager af potentiel MED-karakter drøftes.	MED sættes ind i ledelsesstrukturen. De arbejder videre med forslaget.

<p>Medarbejdersiden foreslår, at man fast på de møder får et opsamlende punkt på, hvor det vurderes, om sagerne skal på MED.</p>	
<p>Administrative centre og enheder med A) særlige opgaver og sager til Socialudvalget eller B) vejledende opgaver og funktioner ud mod centerledelserne skal MED-uddannes, så de opkvalificeres til det arbejde, de sidder med.</p>	<p>CHRO vil igangsætte en proces for at få onboardet medarbejdere i administrationen om MED. Det gælder både de administrative centre samt centerteamsne i driften. De starter i eget center fra næste uge.</p>
<p>MEDpostkassen skal åbnes op, så det ikke kun er lederne, som kan gøre brug af den. Medarbejdersiden er åbne for, at det i størst muligt omfang skal ske i samarbejde mellem næstforpersonerne og lederne. Men næstforpersonen skal have mulighed for at kontakte MEDpostkassen, også selvom pågældendes leder ikke mener, at en sag skal MED-behandles. For de steder, hvor der ikke er LokalMED, skal almene medarbejdere have adgang til at kontakte MEDpostkassen.</p>	<p>MEDpostkassen påtænkes at blive relanceret. I første omgang foreslås det, at CHRO tager en drøftelse med næstformandskabet i HovedMED om den videre proces, herunder afdækningen af, hvor der ikke er LokalMED.</p>
<p>HovedMED bør fremadrettet to gange om året modtage et overblik over tilsyn på tilbudene, især med blik for de steder med handleplaner, der kræver midler tilført.</p>	<p>Socialudvalget får to gange om året en sag om kvaliteten på botilbuddene samt børne- og ungehjem til orientering. Det besluttes, at HovedMED får samme sag forelagt i samme rul (del af årshjul).</p>
<p>Der skal være fokus på nudging via kommunikation, gerne med formandskabet som afsender, så man er opmærksom på at ændringer i organisationen skal MED-behandles på det rette niveau. Arbejdsgruppen under HovedMED kan med fordel inddrages i det arbejde.</p>	<p>Ledersiden er åbne for at lave en styrket kommunikationsindsats. Det kan bl.a. gøres via ugens lederopgaver. Katrine Ring tager en dialog med kommunikationsafdelingen i SOF, gerne i samarbejde med HovedMED.</p>

Katrine Ring takker for bemærkningerne og tilkendegiver, at det er nogle gode forslag, medarbejdersiden kommer med.

Helle Haslund understreger, at SOF har en MEDaftale, hvilket er den samme som den, SOF havde før omorganiseringen. Det er strukturen, der forhandles om.

Hun nævner afslutningsvist, at der i øjeblikket går en fortælling om at MEDuddannelsen er lukket pga. MED-forhandlingerne. Hun understreger, at MEDuddannelsen er og har altid været udbudt, og at repræsentanter i LokalMED kan søge om at komme på kursus i det.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at der i 2026 er fire kurser udbudt. Det første i maj er allerede booket op, og det næste hold er næsten booket. CHRO vil have et fokus på at få det kommunikeret mere bredt ud for at undgå flere misforståelser.

## 6. Status på Ét SOF

Under drøftelsen af punktet tages der ikke referat. Efter drøftelsen laver HovedMED en opsamling af de vigtigste pointer, som fremgår af referatet nedenfor.

Medarbejdersidens bemærkninger	Opfølgning fra ledersiden
Det er fortsat uklart hvilke opgaver, der bortfalder med den administrative besparelse. I praksis er vurderingen ofte overladt til den enkelte medarbejder. Dette giver risiko for uens serviceniveau/understøttelse samt risiko for udbrændthed/sygefravær på grund af for stor opgavemængde hos den enkelte.	Ledersiden anerkender, at den administrative besparelse har medført et forringet serviceniveau. Det er en udfordring, ikke mindst fordi der stadig er et ønske i driften og hos politikerne at administrationen kan levere på det samme, som de kunne før omorganiseringen.
I starten af 2025 blev der meldt nogle meget skarpe snitflader og opgavevaretagelse ud på tværs af centrene i SOF. I praksis er dette blødt ud - giver dette anledning til at genbesøge opdelingen/snitfladerne?	Ledersiden har en opmærksomhed på det. Det undersøges ifm. servicetjekket af Ét SOF, som HovedMED bl.a. drøfter til mødet i juni. Det understreges dog, at der ikke er nogle i centerteamsne, som skal udføre opgaver, der ligger i de administrative centre, dvs. HR-relaterede opgaver, økonomi og digitalisering.

Nogle af familiehusene kører bedre, og det opleves at der er fokus på samling af kultur, udveksling af erfaring og viden deling.	Ledersiden takker for bemærkningen.
Der er på ledelsesniveau fokus på samarbejde. Der er ønske om samarbejdsflader, mellem familiehusene på medarbejderniveau, når det giver mening.	Ledersiden tager bemærkningerne med videre. Det lyder meget relevant.
Der opleves lang ventetid i det specialiserede familiehus i Autismehuset. Det øger presset på rådgiverne, som står med kontakten i den lange venteperiode. Det harmonerer heller ikke så godt med intentionerne i Barnets Lov om at igangsætte indsatserne hurtigt.	Ledersiden har lovet at følge op på det, specifikt ift. hvor meget de almindelige familiehus kan kontra det specialiserede familiehus. De er bekendte med, at de specialiserede familiehus har været presset af ventelister.
Baglandet ytrer en bekymring der går på, at der opleves en forskel på, hvornår der opstartes afklaring af støttebehov ift. §85, hvilket i sidste ende resulterer i, at der ikke altid er korrekt støttetilbud klar ved overtagelse af anvist bolig. Dette betyder, at borgere må flytte i egen bolig uden tilstrækkelig støtte fra start og dermed har sværere ved at få en god overgang til egen bolig og dermed kan være i øget risiko for at miste denne igen.	Ledersiden oplever det modsatte. SOF har så svært ved at anskaffe boliger til borgerne, at der er nogle af budgetmidlerne til øget bostøtte, som man ikke får brugt. Men de følger op på det.

## 7. Sidste status på ressortændringerne i SOF

I dag er det sidste ordinære HovedMED, inden den sidste ressortændring træder i kraft. Det betyder bl.a., at HovedMED skal sige farvel og tak til Helle Holm og Karin Munch Ravn, som flytter til SUF pr. 1. juni 2026.

HovedMED takker for deres mangeårige indsats og engagement i SOF og i HovedMED.

Herefter rammesætter Katrine Ring punktet. Det er aftalt, at der skal laves en fælles arbejdsgang mellem SOF og SUF for de borgere, hvor der er overlap i indsatser mellem forvaltningerne.

Her tænkes specifikt på §83-borgere. De arbejdsgange kan løbes tages ind til drøftelse i HovedMED eller på andre rette MED-niveauer.

Helle Haslund bemærker, at punktet vil tages op løbende i HovedMED ved anledning, herunder hvis ressortflytningen giver afledte effekter.

Helle Holm bemærker, at de fik en melding i går om, hvordan de fremadrettet kommer til at arbejde. Det kommer til at betyde, at alle medarbejdere, der rykker fra SOF til SUF, kommer til at arbejde med nogle helt nye områder, borgergrupper og paragrafer. Der skal derfor være en stor opmærksomhed på, at når der rettes henvendelse til dem, så vil der være en stor gruppe medarbejdere, som sidder med noget helt nyt.

Pernille Robertson Gaff bemærker, det er positivt, at der er fokus på snitflader og kommunikationen herom.

Katrine Ring supplerer med, at der også har været fokus på, at især Din Sociale Indgang skal være ekstra opmærksomme på det. Implementeringsplanen behandles politisk i både Sundhed- og Omsorgsudvalget samt Socialudvalget. Der har været stor, politisk opmærksomhed på at følge implementeringen, særligt i den fase, hvor borgere kommer til at henvende sig til Din Sociale Indgang i stedet for SUF. Der skal være en periode med ekstra servicemindedness, hvor borgerne skal ledes de rette steder hen.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der er en vigtighed i at sikre, at tingene bliver registreret korrekt i DOMUS.

Katrine Ring er enig og svarer, at der er en opmærksomhed på det.

## **8. Meddelelser**

### *Orientering vedrørende de koordinerende sagsbehandlere*

Tine Kock orienterer HovedMED om, at der på januarmødet var et punkt vedr. konsekvenserne af Beskæftigelsesreformen, særligt dem omkring ressourceforløb. Der stod i sagen, at senest april 2027 skulle den overgang være håndteret på den måde, at der ikke ville være flere medarbejdere i SOF, men at de resterende medarbejdere og tilhørende sager ville være overgået til BIF. Det er gået hurtigere end ventet. Dermed regner de med, at medarbejderne er overgået ved udgangen af juni i år.

### *Anmodning om faste tjenestecykler*

Helle Haslund bemærker, at der er en sag på vej efter anmodning fra medarbejdersiden. Den behandles i juni. Der skal udarbejdes en sag først.

### *Resultat af overførselssagen*

Katrine Ring rammesætter punktet. Politikerne behandlede overførselssagen i marts i år. Overførselssagen er en politisk fordeling af de ubrugte midler, der var på regnskab 2025.

Forhandlingerne til overførselssagen skulle have været klaret inden påskeferien, men grundet Folketingsvalget blev forhandlingerne udskudt.

HovedMED får præsenteret hovedelementerne af aftalen. Hovedelementerne fremgår af bilag 8.1. Ellers kan hele aftalen findes på Københavns Kommunes hjemmeside.

### *Bemærkninger til overførselssagen*

Helle Haslund bemærker, at der på første side af oplægget står, at SOF skal tilbagebetale midler vedr. ambulante alkoholbehandling. Hvordan kan det være?

Katrine Ring svarer, at det er et såkaldt finansieringsnotat. SOF har en regnemodel med ØKF på need-to budgetnotater, hvor man ikke kan styre udgifterne på aktiviteten. Regnemodellen vurderer, hvor meget man forventer at aktiviteten stiger. For ambulante alkoholbehandlinger steg den mindre i andet halvår af 2025 end forventet. Derfor skal SOF aflevere nogle midler tilbage.

Ift. midlerne SOF har fået til at dække merudgifter forbundet med dobbeltdiagnosetilbuddene, spørger Mie Ejdesgaard Böhm ind til, om det kun er for 2026, eller om det også er fremadrettet.

Katrine Ring svarer, at det kun er midler i 2026. Hele aftalen bliver diskuteret i de årlige økonomiforhandlinger mellem staten, regionerne og kommunerne, som plejer at ligge i juni. Det er på alles radar, at kommunerne fortsat har en for stor del af opgaven tilbage på kommunale hænder, end det var forudsat. Der er lavet en hensigtserklæring, så man frem mod budgetforhandlingerne kan diskutere fremtiden i Københavns Kommune. Det er noget, de tager ét år ad gangen, da det tager tid at få et tilbud på benene.

Leon Engly Honoré bemærker, at det er positivt i hvor høj grad Socialforvaltningen er blevet imødekommet ift. tildeling af budget. Det skal man ikke tage for givet.

Katrine Ring svarer, at Socialforvaltningen står et godt sted, og der er tillid til, at forvaltningen har styr på økonomien og høj faglighed. Men det økonomiske pres kan også mærkes på rigtig mange steder i forvaltningen, særligt ift.

forsyningsforpligtelsen. Der har været en stigning i antal børn og voksne, der søger hjælp i SOF

## **9. Eventuelt**

Der blev ikke givet nogle meddelelser under eventuelt.