



Referat

MØDEDATO D. 12. JUNI 2026
TID KL. 11.00-13.30
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

08-06-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 13458

Dokumentnummer i F2
11217042

Sagsnummer i eDoc

HovedMED d. 12. juni 2026

Sagsbehandler
Alberte Hamann Gade

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Marie Sølling	Områdechef	DSI
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)
Tina Knak	Suppleant	LO (FOA-SOSU)
Trine Ambrosius Svenstrup	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Administrative centre, LS og cen- terteams
Jan Deleurand Grou- lef	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerte- ams)

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Elizabeth Petersen	Arbejdsmiljørepræsentant	Driftscentre (ekskl. DSI og centerteams)
Henriette Ringsing	Arbejdsmiljørepræsentant	DSI (ekskl. center-teams)
Afbud		
Karoline Winther-Lund	Centerchef	CMSB
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Leon Engly Honoré	Områdechef	CMSB
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	CLB
Søren Nielsen	Tilbudsleder	CBU
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Gæster		
Louise Markholt	Organisationskonsulent	CHRO
Tilde Nordahl Bruus	Konsulent	CFU

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Drøftelse om Servicetjek
3. SOC-sag: Flyt af borgerindgange i CBU
4. SOC-sag: Udvidelse af Børnehuset Hovedstaden
5. SOC-sag: Omlægning af Frederikssundsvej og Nansensgade
6. Kriterier og procesplan for de tværgående, specialiserede teams
7. Kriterier og procesplan for etablering af midlertidigt ungebehandlingstilbud på Enghavevej
8. Fremtidig indretning af B17
9. Ny organisering af Din Sociale Indgang – Børn – Nørrebro-Bispebjerg
10. Brug af tjenestecykler i SOF
11. Omprioriteringsproces for Budget 2028
12. Orientering om DSI-uddannelse for nyansatte sagsbehandlere
13. Meddelelser
14. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

HovedMED byder Henriette Ringsing velkommen. Henriette Ringsing er ny arbejdsmiljørepræsentant for myndighed.

2. Drøftelse om Servicetjek

Louise Markholt og Tilde Nordahl Bruus deltager under punktet.

Katrine Ring rammesætter punktet. HovedMED modtog materialet til drøftelsen lige efter påske. Det er som sagt ikke en stor evaluering, men en drøftelse som tager afsæt i to hypoteser udarbejdet af ledersiden. Foruden drøftelsen i HovedMED har de haft en drøftelse i forvaltningsledelsen.

De to hypoteser tager udgangspunkt i de steder i Ét SOF, hvor tingene stadig ikke er faldet helt på plads endnu. Det tager lang tid at lande i en ny organisering, særligt i den størrelse som Ét SOF er. Den ene hypotese omhandler koordinering og samarbejde mellem myndighed og udfører. Det er noget, der er brugt meget tid på at snakke om i 2025, og der er også sket en udvikling siden da, bl.a. i form af nye samarbejdsaftaler mellem Din Sociale Indgang og resten af udførercentrene. Den anden hypotese omhandler den faglige understøttelse, som er fordelt mellem Center for Faglig Understøttelse og Udvikling og centerteamsne. Det er særligt opgavesnit, roller og ansvar, der har været genstand for diskussioner.

Processen bliver, at ledersiden tager medarbejdersidens input videre til en senere drøftelse i forvaltningsledelsen efter sommerferien. Her vil de vurdere, om der er noget, de skal justere eller gøre anderledes. De kommer også til at lave en sag til Socialudvalget i løbet af efteråret.

Eughtina Birkedahl bemærker indledningsvist, at hun ville ønske, at svømmebanerne og målbillederne, som HovedMED har drøftet tidligere, var blevet inddraget i servicetjekket. Hun tænker, at medarbejderne i SOF kan have svært ved at tale ind i dagsordenerne som de to hypoteser udgør. Til den fremadrettede proces foreslår hun, at man genbesøger de enkelte målbil leder for centrene, hvor centercheferne kan give en status på hvor de tænker de er. Hun syntes også, det var rigtig fint med svømmebanerne, hvor de kan gå ind og sige hvor de er henne ift. implementeringen af Ét SOF. Er der nogen steder, hvor man skal være specielt opmærksom? Ift. faglighed og opgaver, der kan falde mellem to stole, kunne det være en god idé at kigge på den drøftelse, som HovedMED har haft op til i dag omkring de tværgående specialteams. Der har været spurgt meget ind til hvor snitfladerne ligger opgavemæssigt og ledelsesmæssigt, både fra centerteamsne, fra udfører og fra Center for Faglig Understøttelse og Udvikling.

Jack Cassina bemærker, at han har haft sagen oppe at vende med sit bagland, og den overordnede tilbagemelding var at spørgsmålene manglede retning og var noget overordnede. De valgte i stedet for at fokusere på, hvad der fylder på områderne. Her var tilbagemeldingen, at fravær fra ledelsen fylder rigtig meget. De ser lederne mindre. Lederne har fået andre og flere opgaver, som tager dem væk fra den faglige ledelse.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen spørger ind til formen på drøftelsen. Tager de hypoteserne enkeltvis, eller skal de bare bidrage med de bemærkninger, de har fået?

Katrine Ring svarer, at man ikke behøver at holde sig til hypoteserne – man må også gerne tage andet op. Ledersiden har valgt de to hypoteser, fordi det er dem, der har fyldt mest i de drøftelser, som de har haft.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, hun har fået flest input til hypotese 2. Der er stadig nogle uklarheder ift. hvem der har beslutningskompetencen på særligt tværgående opgaver. Hvem har det sidste ord, når det er to enheder med ligestillede chefer, som skal løse opgaven? Et forslag er, at man i højere grad får lavet samarbejdspapirer eller styregrupper når man får en specifik opgave ind, så det er tydeligt hvem der har det sidste ord. Ellers er der ingen, som tager ansvar, eller også kommer alle med divergerende input. Det kan være svært at styre for en projektleder.

Derudover er der et ønske om en stærkere fortælling og en tydeligere retning. Det kan fx være i stil med omstillingsplanerne, så man vidste hvilket fagligt mål man gik hen imod. Der er desværre stadigvæk et problem med siloer, lokale logikker og fortolkninger af samme opgave. Der er stadig enkelte opgaver som mangler en specifik forankring med ledelsesophæng, så koordinering ikke bliver personafhængig.

Hun bemærker afslutningsvist, at det er meget omfattende tilbagemeldinger hun har fået. Hele processen om at skulle gå det igennem på relativt kort tid, så de kan have en god drøftelse om det, er meget svært.

Katrine Ring bemærker, at hun nok skal forsøge at samle op til sidst. Hun understreger, at der altid i så stor en forvaltning som SOF vil være organisatoriske justeringer. Hvis der er noget som ikke spiller, som det skal, vil de altid løbende drøfte justeringer.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at ift. den første hypotese er der en oplevelse af, at der er blevet længere mellem myndighed og hele udførerområdet. Særligt ift. kendskab til de forskellige indsatser. Det kan være en arbejdsgang der mangler, eller også er der kommet en afkobling efter at myndighed og udfører er blevet adskilt i den nye organisering.

Ift. den anden hypotese er der kommet en længere sagsbehandlingsflade når SOF arbejder med afklaring af borgere, dvs. bolig og botilbud. Arbejdet skifter mellem enheder og hænder undervejs, som forsinker processen betydeligt. Der sidder ofte mange nye som skal kvalitetssikre hele voksenudredningen. Tiden fra sagsbehandlingen starter til der er truffet beslutning tager lang tid. Viden går tabt når det går mellem flere hænder.

Det kunne derfor være en god idé at gå ind og se på visitations-sagerne, særligt om det bliver gjort hensigtsmæssigt. Derudover er der bevillinger af § 85, særligt adskillelsen mellem ung og voksen som har egenkompetence til bevilling af § 85 men ikke § 85a, som ligger et andet sted.

Trine Ambrosius Svenstrup kan genkende mange af bemærkningerne, der allerede er kommet. Hun bemærker, at der er en generel undren over valget af de konkrete hypoteser, særligt ift. timingen af dem, når der lige er landet en samarbejdsaftale mellem DSI og udførerområdet. Det er svært at evaluere samarbejdsaftalen, før den er fuldt implementeret.

Katrine Ring svarer, at hypoteserne blev udvalgt i januar. På det tidspunkt var samarbejdsaftalen ikke landet, så det er ikke tanken, at man allerede skal evaluere på den.

Trine Ambrosius Svenstrup bemærker, at der er en generel oplevelse af, at der er kommet en større afstand mellem alle centre siden omorganiseringen – ikke kun mellem myndighed og udfører. Det er særligt på tværs af geografiske matrikler, at der føles en større afstand. Der er begyndt at komme en større sproglig afstand, som man skal have en opmærksomhed på.

Baglandet er kommet med nogle konkrete forslag til løsninger. Der er bl.a. et ønske om øget medarbejderinddragelse i opstillingen af hypoteser, så man får hørt flere stemmer ift. hvad der opleves. Mange opgaver løses i dag pga. relationelle forhold med workarounds. Derudover er der et ønske om at man laver en temadag pba. målbillederne - også med medarbejderinddragelse. Sidst kan man ligesom samarbejdsaftalen mellem DSI og udfører overveje at lave noget tilsvarende mellem de øvrige centre.

Laura Pode bemærker, at baglandet har haft svært at løse opgaven de er blevet stillet. Hun har ikke fået særlig mange bemærkninger, og dem hun har fået vedrører særligt hypotese 1. Hun efterspørger, at medarbejdersiden får en ordentlig oversigt over repræsentanter i LokalMED. I øjeblikket er det vanskeligt at involvere baglandet tilstrækkeligt.

Ift. hypotese 1 er der en oplevelse af at der er for langt mellem udfører og myndighed, som besværliggør deres samarbejde og som er på bekostning af borgerne. Der er ting, som kunne være koordineret bedre, hvis de havde været tættere på hinanden. Det gælder særligt dem, der har specialiserede indsatser på ungeområdet, de specialiserede hjemløseindsatser, grønlandske borgere mv. Meget af arbejdet med denne type borgere fungerer bedre før, da de sad tættere på hinanden. Der er meget af arbejdet, som kræver tæt koordinering, før det kan gå gnidningsfrit. Der er nogle snitflader, som er forsvundet. Det giver anledning til at overveje, om det er den rigtige organisering.

Baglandet ønsker en mere reel form for evaluering af Et SOF. Det er blevet mere vanskeligt at udføre opgaverne med borgerne, efter at de ikke længere sidder sammen med udførerområdet. Det vanskeliggør også arbejdet på andre mere konkrete måder, fx at man ikke længere kan bruge biler med de hjemløse. Der er også en oplevelse af, at der er gået meget specialisering

tabt i omorganiseringen. Man oplever at specialiseringen er forblevet på udførerområdet. Baglandet foreslår, at der bliver sendt et spørgeskema ud til medarbejderne, altså en mere konkret evaluering af Ét SOF.

Jan Deleurand Groulef bemærker, at baglandet godt kan forstå spørgsmålene, men de kan ikke forstå relevansen af dem. De er interesseret i at vide hvad Ét SOF er, hvis det ikke kun er noget lederne drøfter, eller hvis det er noget andet end ensretning og topstyring. Hvad er Ét SOF for de nye der lander i organisationen? Hvad skal de sige til dem? Lige nu mærker de bare ensretningen og kan ikke se nogen positive effekter for deres direkte samarbejde med borgerne. Der er nogle bekymringer om tempoet, beslutninger bliver truffet i. Der mangler muligheder for at give input til de store og vigtige beslutninger. De vil gerne have fornemmelsen af at kunne bidrage frem for at der allerede er truffet en beslutning, før man har drøftet det. Der er noget sprogligt i den måde, sager bliver fremstillet, og hvordan lederne orienterer medarbejderne om processerne.

Jack Cassina bemærker, at flere af medarbejderne henviser tilbage til nogle af de snakke de har haft omkring selv- og medstyrende grupper. Nogle af de gode tanker der har været om selvstyre er begyndt at blive topstyret. Hvis man fx gerne vil have en time tidligere fri om fredagen, skal det igennem langt flere led i dag end det skulle tidligere. Der er taget noget selvbestemmelse væk fra medarbejderne. Han understreger, at det bl.a. er selvbestemmelse, som kan være med til at fastholde medarbejderne.

Eughtina Birkedahl vil gerne bakke op om Laura Podes bemærkning om, at det er svært at komme ordentligt omkring baglandet i Ét SOF. De ved ikke længere, hvor deres bagland er. Det er svært for dem at overskue organisationen. Det betyder, at de har svært ved at komme ud og få alle i tale og få inddraget på den rette vis, når der er vigtige drøftelser i HovedMED. Det er væsentligt at det bliver taget meget til efterretning, at de får overblik over LokalMED.

Helle Haslund bemærker, at medarbejdersiden i dag gerne vil byde ind med flere hypoteser.

Medarbejdersiden ønsker mere inddragelse ift. udarbejdelsen af hypoteser, også lokalt. Det kan være det kan løses via arbejdsgruppen under HovedMED, så ledelsen ikke blot opstiller nogle nye hypoteser, som medarbejdersiden i værste fald ikke kan genkende. Medarbejdersiden ønsker en proces, hvor de sammen med ledelsen kan kigge ordentligt på Ét SOF: Hvad er det der fungerer i Ét SOF, hvad mangler der, hvad er der for meget af? Derudover understreger hun, at selvom ændringer og efterjusteringer af organiseringen er et vilkår, så skaber det problemer ift. at række ud til baglandet.

Katrine Ring takker for bemærkningerne, som hun har noteret sig undervejs.

Hun nævner indledningsvist, at der ikke er en intention om at lave organisationen om igen. De mener, at den nuværende organisering har mange gode kvaliteter, som de står ved. Det er

klart, at det tager tid for enhederne at falde på plads i den nye organisering. Flere af enhederne er stort set ikke ændret på, det skal man også huske. På udførerområdet, er det primært lederne, der har fået nye ledere at referere til.

Hun håber, at der til efteråret er blevet udarbejdet nogle konkrete lister til medarbejdersiden over deres bagland. Så kan HovedMED lave en drøftelse i fjerde kvartal, hvor man har god tid til at få tingene op på en systematisk måde.

Der er ingen tvivl om, at målbillederne – både de store SOF målbilleder samt centrenes målbilleder – er visionen for hvad vi vil med Ét SOF. Alle medarbejdere behøver ikke nødvendigvis at læse eller drøfte alle målbillederne på et personalemøde, men det er meget naturligt, at man drøfter sit eget centers målbilleder.

Hun synes, at det er en god idé at tage afsæt i målbillederne i den senere drøftelse. Svømmebanerne giver ikke mening at tage op længere, da de var en del af implementeringsarbejdet. De forløb og aktiviteter er afsluttet. Det er kun enkelte aktiviteter som fx den fælles økonomistyringsmodel, der mangler at falde på plads. Målbillederne er fireårige og reflekterer den retning man gerne vil gå. Der er fem mål, som går på tværs: Vi er her for borgerne; vi samarbejder på tværs og med andre; vi har en fælles faglig retning; vi er en attraktiv arbejdsplads; og vi bruger ressourcerne klogt. Ledersiden mener, at de har fået bedre forudsætninger for at indfri målbillederne med den nye organisering.

Ift. hypotesen om det faglige snit, så er der ingen tvivl om, at det er vigtigt, at der kommer en klar rollefordeling ift. de kommende specialteams, også ift. hvem der igangsætter tværgående opgaver, og hvem der har mandat til at træffe beslutninger.

Ift. hypotesen om samarbejdet mellem myndighed og udfører, nævner medarbejdersiden netop de udfordringer, som gør, at de har udvalgt den hypotese. Der er noget, som stadig ikke helt fungerer i samarbejdet. De tror dog på, at de er et andet sted i dag, end de var i januar. De nye samarbejdsaftaler er virkelig gode, men de skal også ud at leve, før der kan mærkes en konkret effekt.

Ledersiden er helt enig i, at der skal mere faglig ledelse tæt på, og det er også et meget centralt punkt i lederkompasset. Der er ikke noget i omorganiseringen, som gør at de skal bruge deres tid på noget andet. De har generelt travlt – det havde de også før omorganiseringen. De har også tidligere drøftet lederspændet. Ledersiden kunne godt ønske sig et mindre lederspænd, men med den økonomiske ramme i øjeblikket, er det ikke muligt.

Ift. visitationsprocesser kigger ledersiden løbende på problematikken, bl.a. ifm. forsyningsforpligtelsen.

Simon Pasquali supplerer med, at de vil forsøge at snakke mindre om Ét SOF og i stedet for snakke mere om SOF. Det er efterhånden halvandet år siden omorganiseringen trådte i kraft. På et tidspunkt må man gå væk fra at tale om, hvad SOF var før omorganiseringen. Man skal heller ikke glemme, at flere af

problemerne også var der før Ét SOF. Det kan derfor være svært at adskille, hvad der har at gøre med Ét SOF, og hvad der bare har at gøre med SOF generelt. Dermed sagt er det hele stadig relevant at drøfte, men så ender man med et servicetjek af alting. Tanken med at udarbejde hypoteserne har netop været for at kunne arbejde med noget konkret. Hvis de åbner op for alt for meget, risikerer de at der kommer så meget ind, at det bliver uoverskueligt at arbejde med.

Han kan godt forstå baglandet har svært ved at komme med input. Det kan de snakke videre om. Det kan være de skal finde en anden form for drøftelse eller fælles prioritering, fx i form af en fælles top tre eller tilsvarende.

Katrine Ring nævner, at det også er vigtigt at huske de mange medarbejdere, som er startet siden d. 1. januar 2025. De skal ikke belemres med hvad Socialforvaltningen var før Ét SOF. Kulturforandring tager tid.

Eughtina Birkedahl bemærker, at ift. svømmebanerne, som de drøftede d. 17. februar, så er der særligt tre af dem, som stadig har relevans i dag. Fx styring af arbejdsgange - det er en af dem, de taler ind i. De vil gerne evaluere effekten af implementeringen af svømmebanerne. Det er vigtigt at genbesøge i evt. den snak de skal have i arbejdsgruppen sammen med ledersiden.

Katrine Ring svarer, at de godt kan tage de elementer, som Eughtina Birkedahl finder relevant fra svømmebanerne.

Tina Knak er enig i, at man ikke skal snakke om hvad der skete for ti år siden. Hun bemærker dog, at halvandet år er kort tid, særligt efter en stor omorganisering. Selv de nye spørger ind til MED-systemet, særligt ift. hvilket de bliver hørt i. Det er meget vigtigt at sikre jf. § 7 styk 4 i MED-aftalen, at alle medarbejdere bliver hørt, så det ikke bare er medarbejdersidens repræsentanters meninger, der bliver hørt. Det er i øjeblikket tæt på umuligt at få drøftelserne i HovedMED ud til hele SOF. Det kan være, de skal finde en anden måde at inddrage baglandet, særligt med det, der går på tværs af hele SOF, specielt så baglandet ved, hvem de kan henvende sig til. Det kan ikke forventes medarbejderne tager ejerskab, hvis de ikke inddrages. Så regner de med, at tillidsrepræsentanterne tager sig af det der er.

Katrine Ring svarer, at det gerne er i MED-systemet, at de vil have de løbende drøftelser om organiseringen. De sender ikke et spørgeskema ud til 8.000 mennesker, for så kommer de til at få 8.000 forskellige svar. Det er det, de har MED-systemet for. Hun anerkender, at MEDinvolveringen er vanskeliggjort af den nuværende MED-struktur, men understreger, at det er midlertidigt, mens der forhandles om en ny MEDaftale.

Marie Sølling bemærker, at der skal være en opmærksomhed på ledernes tid til faglig ledelse, særligt hvis man går videre med hypotese to ift. en workshop med de administrative centrekredse og teamlederne i centerteamsne. Som områdechef, der sidder længere ude mod driften, oplever de også at de faglige er kommet længere væk fra driften. De bliver involveret i rigtig mange ting, som tager dem væk fra driften. Her kunne områdecheferne være en vigtig stemme at have med ind i det. De

oplever at få opgaver fra forskellig vis, hvor det kan være svært at se formålet, når de ikke har været inddraget undervejs.

Katrine Ring er enig. Snitfladerne mellem de administrative centre og driftscentrene er også et væsentligt sted at have en opmærksomhed på. Hun understreger dog, at man ikke skal glemme, at de har sparet rigtig meget på administrationen. Det kan mærkes. Det betyder, at der er ting administrationen ikke længere kan løse, og at der er ting, som skal løses andetsteds.

Hun takker for alle bemærkningerne. De finder ud af, hvordan de bedst tager en temperaturmåling igen i løbet af efteråret.

3. SOC-sag: Flyt af borgerindgange i CBU

Katrine Ring rammesætter punktet kort. Der er tale om en flytning i Center for Børn og Unge af hhv. Barn På Vej og Den Korte Snor.

Helle Haslund svarer, at de ikke har fået nogen tilbagemeldinger, så medarbejdersiden har ikke nogen bemærkninger. Hun kan ikke afvise, at det kan være på grund af mængden af punkter, som gør det svært for baglandet at forholde sig til, hvad der er relevant at kommentere på.

Katrine Ring svarer, at det er gode lokaler, de flytter over til, så det kan også være et tegn på, at de er glade for forslaget.

Laura Pode bemærker, at hun har fået en positiv tilbagemelding.

Simon Pasquali bemærker, at de er glade for flyttet. Det er en rigtig god løsning, som er blevet muliggjort af, at borgerrådgiveren flytter ud på Sundholm. Flyttet vil bl.a. frigøre plads til Amager Fælled Ungehus.

Katrine Ring takker for bemærkningerne, som tages med videre til Socialudvalget.

4. SOC-sag: Udvidelse af Børnehuset Hovedstaden

Katrine Ring rammesætter punktet kort. Socialudvalget skal godkende, at Børnehuset Hovedstaden opretter en afdeling på Bornholm. De løser allerede opgaver derovre i forvejen, nu får de lokaler til dem.

Laura Pode bemærker, at hendes bagland var i tvivl om, hvorfor sagen skulle behandles nu, da deres opfattelse er, at beslutningen om udvidelsen har været taget for længe siden. Dem, der i øjeblikket løser opgaverne på Bornholm, er forankret i afdelingen i København. De håber derfor, at ressourcerne kommer tilbage til afdelingen i København og ikke de andre afdelinger. Dette da de ikke blev kompenseret i København, da de eksisterende ressourcer rykkede til Bornholm nogle dage om ugen.

Eughtina Birkedahl bemærker, at de drøftede sagen om at oprette en afdeling på Vestegnen, var det allerede en praksis dengang, at man tog til Bornholm?

Simon Pasquali bekræfter. Det er ikke noget nyt, der er opstået.

Katrine Ring afklarer, at de altid har skulle dække Bornholm. Det er et behov, de ser i form af en stigning i antallet af sager.

Simon Pasquali supplerer med, at det særligt er den geografiske placering, som gør det nødvendigt at udvide med fysiske lokaler.

Katrine Ring takker for bemærkningerne, som tages med videre til Socialudvalget.

5. SOC-sag: Omlægning af Frederikssundsvej og Nansensgade

Katrine Ring rammesætter punktet kort. Socialudvalget skal træffe beslutning om flytning og omlægning af lokalerne på Frederikssundsvej og i Nansensgade.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at hun har fået begrænsede men gode tilbagemeldinger på forslaget. Hvis man fortsat forventer, at lovforslaget om ændring af Serviceloven med en ny § 107a træder i kraft 1. januar 2027, så giver det god mening at bruge Frederikssundsvej 80B. Boligerne er små, og man skal dele både bad, toilet og køkken med de øvrige beboere.

Der er dog en undren over, hvorfor man nævner forsyningsforpligtelsen, hvis man vil ændre botilbuddet i Nansensgade til afklaringspladser, som Frederikssundsvej 80B. Hverken Frederikssundsvej eller Linde Allé 40 har betydning for SOFs forsyningsforpligtelse. Visitationen i DSI Voksne og Unge kan ikke anvise dertil. Det betyder, at borgere på anvisningslisten ikke kan placeres på de to tilbud. Frederikssundsvej 80B og Linde Alle 40 beskrives som afklaringspladser, hvor borgeren er boligindstillet ved indflytning. Formålet med pladserne er at få dem hurtigt videre fra herberger med mulighed for refusion. Opfølgningen på de to botilbud er med henblik på at afklare støtte i kommende bolig eller indstilling til mere omfattende støtte i botilbud. Det betyder, at man har cirka 30 pladser, som man reelt set kunne anvise til som led i forsyningsforpligtelsen, men som man vælger at bruge på en anden måde.

Hvis man ønsker, at tilbuddet i Nansensgade skal være med til at nedbringe ventetiden på borgere med behov for botilbud som en del af SOFs forsyningsforpligtelse, så burde man i stedet for gå med en opnormering i Nansensgade, herunder tilføje nattevagt. Nuværende målgruppe i Nansensgade er borgere med svære psykiske lidelser såsom skizofreni, affektive lidelser med typiske psykotiske symptomer og svær angst. Denne målgruppe kan alt andet lige ofte have brug for en nattevagt, hvilket der aktuelt ikke er, hvilket måske kan være en årsag til, at der er ledig kapacitet udover den meget lave normering.

Katrine Ring svarer, at der lægges op til at afklaringspladserne bliver placeret på Frederikssundsvej.

Simon Pasquali bemærker, at de sådan set også har forsyningsforpligtelse til at stille afklaringspladser til rådighed. Det er selvfølgelig klart, at hvis man ser snævert på det, så er det særligt på § 107 og § 108, at de mangler pladser. Det er dog sådan, at regeringen forventes at vedtage lovgivningen i regi af tiårsplanen for psykiatrien, hvor kommunerne netop bliver pålagt at stille afklaringspladser til rådighed.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at bemærkningerne nok også i høj grad handler om købene af eksterne pladser og

økonomien dertil. Der er også noget med sagsfremstillingen, som nogle gange gør det svært at vide, hvad der helt konkret er tale om.

Katrine Ring svarer, at sagen nok skal blive justeret. De har en styregruppe for forsyningsforpligtelsen internt i SOF, hvor de hele tiden snakker om, hvordan de kan optimere og tilpasse tilbuddene mhp. at få en større belægning.

Helle Haslund bemærker, at hun ikke har fået mange tilbagemeldinger. Det har særligt været besværligt, fordi flere af medarbejderne for nyligt netop er rykket fra Frederikssundsvej til Nansensgade, så der har været et større arbejde i at få lokaliseret hvem de skulle inddrage.

Hun spørger ind til, om medarbejderne, som midlertidigt er placeret i Nansensgade, skal flytte tilbage til Frederikssundsvej.

Hun har fået tilbagemeldingen, at medarbejderne mener, at det er en blanding af følgerne af Ét SOF, målgruppeændringer fra § 110 til § 107 samt den midlertidige omflytning til Nansensgade, som har været skyld i den lave belægning. Det er ikke nødvendigvis, fordi borgerne ikke er der.

For at skabe et bedre overblik over de konkrete ændringer, præsenterer Katrine Ring en grafisk præsentation af omlægningen af Frederikssundsvej og Nansensgade. Præsentationen fremgår af bilag 5.2.

Katrine Ring understreger, at forslaget ikke er midlertidigt. Det er derfor ikke planen, at medarbejderne rykker tilbage til Frederikssundsvej. Frederikssundsvej har været brugt til afklaring af borgere, der fx har været hjemløse. Det har rammerne været dårlige til. Derfor foreslås det, at den målgruppe rykkes til Nansensgade, hvor rammerne til det er gode. Til gengæld er der nogle afklaringspladser, de skal lave lige om lidt til de borgere, der kommer direkte fra indlæggelse i behandlingspsykiatrien. Der egner Frederikssundsvej sig fint til det formål.

Jacob Hess supplerer med, at ift. Nansensgades forhenværende målgruppe, er der næsten ikke flere af dem tilbage. Det er hensigten, at den målgruppe fremadrettet skal få støtte via LØFT.

Helle Haslund bemærker afklarende, at det betyder, at der kun er få af de gamle borgere tilbage i Nansensgade, og at de flytter væk. De gamle borgere på Frederikssundsvej skal dermed blive i Nansensgade.

Katrine Ring bekræfter.

Helle Haslund spørger afklarende ind til, hvem der i så fald er på Frederikssundsvej. Der står i sagen, at Frederikssundsvej skal afvikles i sin form.

Katrine Ring svarer, at der ikke er nogen på Frederikssundsvej i øjeblikket, da bygningen er under renovering.

Simon Pasquali bemærker afklarende, at Frederikssundsvej afvikles i sin form, som den er godkendt til.

Laura Pode bemærker, at det visuelle overblik giver en langt bedre forståelse af omlægningen. Hun bemærker, at der er nogen i myndighed, som har en fornemmelse af, at den lave belægning ikke nødvendigvis skyldes mangel på borgere i den målgruppe, men snarere lavt kendskab til, hvad de kunne tilbyde. Derudover er der et spørgsmål omkring den målgruppe, som visiteres til Nansensgade. Bliver den målgruppe ved med at være der på sigt?

Katrine Ring svarer, at indtil forslaget er godkendt af Socialtilsynet, så skal de fortsætte som det er i dag.

Laura Pode bemærker, at så skal der være en opmærksomhed på at der stadig er nogen, som flytter ind i øjeblikket, som ikke tilhører den fremadrettede målgruppe på tilbuddet, og som ikke nødvendigvis har nået at få en bolig, før ændringerne træder i kraft. Det er unødvendigt mange skift for mennesker, der i forvejen er i en udsat position. Eventuelt burde man overveje et visitationsstop til Nansensgade, eller kunne man overveje at hasterbehandle deres sager mhp. at få dem hurtigere ud i egen bolig?

Katrine Ring bemærker, at ændringerne kan have et længere sigt, da det ikke er sikkert at lovgivningen i regi af tiårsplanen træder i kraft pr. 1. januar 2027. Derudover drøfter de også løbende, hvad årsagen kan være til lav belægning, herunder målgruppe og kendskab til tilbuddene. Det har blandt andet også været et af problemerne på Linde Allé, hvor der også har været meget lav belægning i lange perioder. Det har SOF bare ikke råd til.

Ift. borgerne, der tilhører den gamle målgruppe i Nansensgade, håber de på at nogle af dem kan hjælpes igennem LØFT. Det kan selvfølgelig også være, at nogle af dem skal på et andet § 107 eller § 108 tilbud. Det er ikke det eneste tilbud til denne målgruppe.

Jack Cassina bemærker, at der skal være en opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Der står, at omlægningen betyder, at personalet på Frederikssundsvej skal have lokaler. I forvejen var det besluttet, at der var tværgående teams på 15 ansatte, som skal sidde i Nansensgade. Det specialiserede udkørende team for spiseforstyrrelser har derfor mistet deres fælleslokale på anden sal. Er der taget højde for alle de mennesker, der allerede er placeret derude? Er der set fra et arbejdsmiljøperspektiv plads til dem alle?

Katrine Ring svarer, at det skal de nok sørge for at have en opmærksomhed på.

Tina Knak spørger ligesom Jack Cassina ind til, hvilke konsekvenser det får for personalet.

Pernille Robertson Gaff bemærker koblingen ift. psykiatrien og de færdigbehandlede patienter, så kan afklaringspladserne være med til at afhjælpe nogle af de udfordringer der er på det område.

Katrine Ring svarer, at det er et af formålene. De skal se på lovgivningen ift. hvem der skal tilbydes pladserne. Det er særskilte midler fra psykiatriplanen, som bliver tildelt SOF.

Elizabeth Petersen bemærker, at medarbejderne fra Frederikssundsvej og Nansensgade savner reel inddragelse i processen. De oplever, at der bliver truffet beslutninger oppefra af nogen, som ikke har kendskab til arbejdsgangene, målgrupperne eller driften på tilbuddene.

Katrine Ring takker for bemærkningerne. Hun har noteret sig ønsket om mere inddragelse. Alle bemærkningerne vil blive taget med videre til Socialudvalget, som behandler sagen d. 24. juni.

6. Kriterier og procesplan for de tværgående, specialiserede teams

Katrine Ring rammesætter punktet. HovedMED drøftede første del af sagen under det ekstraordinære HovedMED d. 20. maj. Nu skal de forholde sig til selve procesplanen for etableringen af de tværgående specialteams.

Eughtina Birkedahl efterspørger, at det bliver tydeliggjort, hvilke medarbejdere, der er tale om. Hvem i SOF kan blive udpeget til at være en del af de tværgående specialteams?

Jacob Hess svarer, at det er eksisterende teams.

Katrine Ring svarer, at langt de fleste af dem er i centerteamsne. Men det kan også være, at der er et sted, hvor opgavevaretagelsen er varetaget på en anden måde, så de kan ikke udelukke, at det vedrører andre medarbejdere.

Eughtina Birkedahl bemærker ift. den videre proces, at der skal være en opmærksomhed på at kompetenceudvikle de specialiserede teams, nu hvor de skal dække flere målgrupper.

Katrine Ring svarer, at det har de blik for. Der kan dog også være en specialisering i specialteamsne. Det er ikke sikkert, at de skal kunne dække alle målgrupperne.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at baglandet efterspørger en større klarhed omkring kriterierne. Medarbejderne oplever at der stadig er en uklarhed omkring hvilke opgaver, der skal løses i centerteamsne, og hvad der skal løses i de specialiserede teams. Det kan skabe noget utryghed, når det ikke er tydeligt for medarbejderne, hvem det vedrører. Der er et ønske om øget og ensartet kommunikation på tværs af centerteamsne for ikke at skabe misforståelser om processen. Derudover bør der være et særligt fokus på at centerteamsne er i en forandringsproces allerede nu, som skaber en utryghed blandt medarbejderne.

Jacob Hess spørger afklarende ind til, om de har læst budgetnotatet, og om det kan være med til at skabe noget klarhed ift. den usikkerhed de oplever i øjeblikket. De har forsøgt at være så konkrete, som de kan være ift. hvilke medarbejdere, der er tale om.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen svarer, at problemet kan opstå i, at man efterspørger eksperter på områderne. Der kan være flere, som har siddet med dele af opgaven eller som har siddet med det tidligere. Kan de også komme i spil?

Trine Ambrosius Svenstrup svarer, at de stadig er usikre, efter de har læst budgetnotatet. Beslutningen er truffet, hvilket betyder at der er noget konkret at forholde sig til. Samtidig er der en omorganisering, som ikke rigtig er landet endnu for centerteamsne. For flere, særligt ift. det socialfaglige specialteams, er der en undren over den faglige retning og metode, som SOF står på. Der er mange mere direkte målgruppespecifikke metoder i spil i SOF.

Hun understreger, at alle konsulenterne i centerteamsne på baggrund af deres opgaver er blevet vurderet til at være nødvendige for sikker drift af SOFs tilbud pba. den administrative besparelse ifm. omorganiseringen. Ellers var de blevet afskudt. Derfor skaber omplaceringskriterierne en usikkerhed på om der er tale om et reelt opgaveflyt fra driftscentrene ind i et specialteam. Ligger der en skjult spareøvelse og reduktion af det samlede antal årsværk? Centerteamsne føler i forvejen et stort opgavepres.

Ift. selve koordineringen af specialteamsne spørger hun ind til, hvad det er for nogle ledere som skal tage stilling til omplaceringen. Særligt fordi teamlederne for de tre teams kan være helt nye i organisationen. Hvordan sikrer man en ordentlig prioritering, hvis de ikke har et reelt kendskab til hvilke kompetencer medarbejderne sidder med?

Hun har også fået nogle meget driftsnære og praksisnære tilbagemeldinger, særligt ift. etableringen af specialteamsne. Hvem skal man kontakte, når en medarbejder rykker fra et centerteam til et specialiseret team? Og hvor skal tilbuddene henvende sig, hvis de har brug for understøttelsen samtidig med at specialteamsne er ved at etablere sig?

Simon Pasquali takker for bemærkningerne og de meget relevante spørgsmål. Ift. hvilke metoder man skal arbejde med, er det overordnede beskrevet i investeringsforslaget. Grundlæggende handler det om at øge flow i botilbuddene og at skabe bedre forudsætninger for at få afklaret borgerne.

Det er vigtigt, at der er et tydeligt rum i specialteamsne til at finde ud af, hvordan det skal løses. Det er kompetente, specialiserede medarbejdere, der er tale om. Ledersiden kommer ikke til at fremsætte hvilke konkrete metoder det er, de skal arbejde med, men det skal adresseres inden for rammerne af det overordnede formål der er i investeringsforslaget. Specialteamet får en konkret opgave med at hjælpe med besparelser på særligt foranstaltningsrammen, indkøbsrammen til botilbuddene osv. Det er en meget faglig vej til at nå målet. Tanken er, at hvis man kan arbejde mere fagligt kvalificeret, både med det socialfaglige, det driftsunderstøttende og det sundhedsfaglige team, så kan man afkorte nogle botilbudsforløb og dermed undgå flere eksterne køb.

Ift. overgangsfasen hvor specialteamsne etableres bemærker han, at der heldigvis er gode folk i centerteamsne som allerede har arbejdet med opgaverne, så selvfølgelig skal de med i de nye teams. Det kan være, at man også skal rekruttere nogle flere internt, hvor der så vil være en etableringsfase, hvor medarbejderne skal finde sig til rette i det nye team. Der skal laves en afvejning, for teamsne skal også gerne kunne understøtte driften relativt hurtigt. Man har ikke lang tid til at være indadvendte. Men man kan selvfølgelig ikke undgå, at der vil være en periode med produktionstab mens specialteamsne konsoliderer sig.

Jacob Hess svarer, at centercheferne er involveret i processen. De har et nært kendskab til medarbejdernes kompetencer og de medarbejdere, der er berørte. Han er tryk ved, at der ikke er nogen medarbejdere, som bliver overset, fordi der er en ny teamleder ansat.

Jan Deleurand Groulef bemærker, at man med fordel kan drage erfaring fra dengang arbejdsmiljøkonsulenterne flyttede fra centerteamsne til Center for HR og Organisation. Der manglede kommunikation helt ud til driften om hvor de kunne henvende sig for at få hjælp.

Jack Cassina bemærker, at også hans bagland har haft et fokus på hvordan man sikrer at man ikke har et for stort produktionstab ift. understøttelsen i driften i overgangsfasen.

Katrine Ring svarer, at etableringen af specialteams trods alt er af en organisationsændring af mindre størrelse. De regner med at understøttelsen kan være der løbende med etableringsfasen, men det er selvfølgelig klart, at man ikke kan undgå, at der skrues lidt ned i starten. Øget og ensartet kommunikation vil de gerne have et stort fokus på. Det er en sag, som er blevet drøftet af flere omgang i HovedMED, også siden forslaget blev godkendt af Socialudvalget i foråret, men der er fortsat en lang planlægningsproces, hvor tingene skal falde på plads. Der er tæt dialog.

Hun takker for bemærkningerne, som de tager med i det videre arbejde.

7. Kriterier og procesplan for etablering af midlertidigt ungebehandlingstilbud på Enghavevej

Katrine Ring rammesætter punktet. Sagen er næste skridt ifm. etableringen af det midlertidige ungebehandlingstilbud på Enghavevej. HovedMED skal drøfte kriterier for omplaceringen af medarbejdere, og så skal HovedMED godkende etableringen af et OvergangsLokalMED.

Eughtina Birkedahl bemærker, at opgavekriterierne i sagen har skabt en del forvirring hos særligt sygeplejerskerne. Der er sygeplejersker med 10-15 års erfaring, også som behandlere, der ikke kan genkende dem selv i kategoriseringerne. Mange af dem har kontaktet tilbudslederen for at få afklaret hvad deres opgavesæt bliver på Enghavevej.

Ift. processen er det vigtigt, at der indkaldes i E-Boks til barslende og medarbejdere på sygeorlov, så de også er involveret og orienteret. Hun noterer sig derudover, at processen allerede

starter på mandag, dvs. før referatet er skrevet færdig. Hun understreger, at de går i gang, før de kan få tilbagemeldingerne fra drøftelsen.

Baglandet kunne godt have tænkt sig en gennemskuelighed ift. hvor mange medarbejdere der er tale om pr. enhed, særligt fordi der er mange enheder i spil til at afgive medarbejdere. Hun ved godt, at der er mange hensyn at tage, men der står i sagen at driften skal kunne opretholdes på den afgivende enhed, og det må betyde der er en smertegrænse. Hun understreger, at der er nogle af enhederne, der allerede ligger ned. Der er røre derude.

Der skal derudover være en opmærksomhed på bookingsystemet. Det fremgår ikke nogen steder i de sager, der er forelagt HovedMED. Det er vigtigt at enheden kommer på, så de 18-21-årige bliver booket ind i den rette enhed og ikke der, hvor der er trukket ressourcer fra. Det er væsentligt, at der bliver sat noget i system allerede nu, så de unge ikke skal motiveres til at komme over på Enghavevej senere, særligt med tanke på den sårbare målgruppe.

Ift. MED-delen skal der være en særlig opmærksomhed på antallet af MEDrepræsentanter i det nye OvergangsLokalMED. Der kommer medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter fra mange steder, så det ser i øjeblikket ikke ud til, at de kan have repræsentanter fra hver afgivende enhed i deres OvergangsLokalMED.

Simon Pasquali bemærker, at de er enige i den overvejelse. Der er tale om 15 medarbejdere, som skal overgå til det midlertidige ungebehandlingstilbud på Enghavevej. Der kommer ikke til at være en skævvridning ift. hvor medarbejderne bliver omplaceret fra. Generelt hører de, at der er en interesse for tilbuddet, da det er nyt og spændende og samtidig meget meningsfuldt. Det bliver nok i højere grad en prioritering mellem dem, der er interesseret i at overgå til den nye enhed. Det er bl.a. derfor de ikke har lavet en tydelig afgrænsning ift. hvor mange medarbejdere fra hver enhed, de forventer at omplacere.

Eughtina Birkedahl bemærker, at for sundhedspersonernes vedkommende er det en høj procentdel, så der er nogle steder hvor man sidder og er bekymret for driften på det afgivende tilbud. Hvis bare én overgår til den nye enhed, er det en høj procentdel.

Simon Pasquali svarer, at bæredygtigheden i det afgivende tilbud vil indgå i vurderingen ift. omplaceringen af medarbejdere.

Eughtina Birkedahl bemærker, at trods bekymringerne er der stor opbakning til tilbuddet.

Simon Pasquali svarer, at de generelt har modtaget mange positive tilbagemeldinger på forslaget, også politisk.

Katrine Ring understreger, at selvom der var politisk opbakning til forslaget, så var der også en bekymring hos politikerne pba. medarbejdersidens bemærkninger i HovedMED-referatet. I referatet stod der én linje om, at der var opbakning til forslaget, efterfulgt af tre siders bekymringer og opmærksomhedspunkter. Det er derfor vigtigt, at det fremhæves tydeligt hos

medarbejdersiden, hvis der er stor opbakning til forslaget. Politikerne læser nøje, hvad HovedMEDs bemærkninger er til punkterne.

Helle Haslund bemærker, at de vil tage det til efterretning. Man kan overveje at fremhæve opbakningen særligt i referatet, så politikerne ved, at den er vægtet lige så højt som bekymrings- og opmærksomhedspunkterne til sammen.

Eughtina Birkedahl korrigerer og bemærker, at der er en opbakning til tilbuddet, men der er en bekymring ift. de ressourcer, der trækkes ud af de andre tilbud. Det havde været noget andet, hvis der fulgte en finansiering af tilbuddet med i forslaget.

Katrine Ring takker for bemærkningerne, som tages med i det videre arbejde.

8. Fremtidig indretning af B17

Katrine Ring rammesætter punktet. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er på vej ud af Bernstorffsgade 17, hvilket giver SOF mulighed for at samle alle de administrative centre samt andre vigtige funktioner, heriblandt fællestillidsrepræsentanterne. Det er en løsning, de har ønsket længe – det var ikke deres oprindelige plan, at Center for Digitalisering, Data og Analyse skulle ligge separat fra de øvrige administrative centre.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at Center for Digitalisering, Data og Analyse glæder sig til at komme tilbage til Bernstorffsgade 17. Det er positivt ift. deres samarbejdsflader samt den centrale placering, der gør det nemmere at komme ud i driften. Der er dog nogle bemærkninger om, at forslaget er umodent ift. at vurdere de fremtidige arbejdsmiljøkonsekvenser af flytningen. Hun er dog glad for, at de får det på så tidligt. Hun opfordrer til at HovedMED får det på igen, når der er plantegninger og tanker om indretning, herunder medarbejderinddragelse i processen.

Det der særligt fylder, er kapaciteten på femte sal. De har svært ved at se at der er plads til 75 pladser, når der skal tages højde for kantine og skråvægge. Det er derudover svært at tage stilling til forslaget, når det ikke er vurderet endnu, hvor SSP-sekretariatet skal sidde. Det er heller ikke tydeligt, hvad tankerne er ift. mødelokaler. Skal alle mødelokaler være i stuen fremadrettet, eller er det kun nogle af dem? Der er en efterspørgsel på mulighed for lokaler eller bokse til fortrolige samtaler, så man ikke forstyrrer i lokalerne. Der er ikke mange rum at trække sig tilbage i. Der er en nervøsitet for om tidsplanen holder.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at ift. Center for Digitalisering, Data og Analyse giver det rigtig god mening at samle dem med resten af de administrative centre. Det er med til at sikre sammenhængskraften på det administrative område. Der er nogle af dem, som er kede af placeringen.

Ift. fællestillidsrepræsentanterne er det ikke tydeligt i sagen, hvornår de rykker ind i Bernstorffsgade 17. Rykker de ind samtidig med Center for Digitalisering, Data og Analyse, dvs. starten af 2027? Ift. selve indstillingen er der positive tilbagemeldinger herfra.

Trine Ambrosius Svenstrup bemærker, at der skal udarbejdes en ny flytteAPV pba. flytningen af CDDA til Bernstorffsgade 17. Der er også en bekymring for, om der stadig er de samme indeklimaproblematikker, som før de flyttede fra Bernstorffsgade 17. Man kunne med fordel udarbejde noget klar kommunikation om hvordan man har sikret indeklimaet og det fysiske arbejdsmiljø inden de flytter tilbage. Resten af Islands Brygge ønsker en afklaring om, hvad der sker med de lokaler, som Center for Digitalisering, Data og Analyse efterlader på Islands Brygge. De oplever i øjeblikket, at de sidder meget tæt.

Ift. FlytteAPV'erne for de administrative centre understreger hun, at FlytteAPV'erne ikke kan tages til orientering i HovedMED, da der skal udarbejdes handleplaner til dem. Det kan kun gøres i HovedMED, da de administrative centres MED-ophæng er HovedMED.

Katrine Ring svarer, at handleplanerne ikke fremgår af sagen, og det er derfor, at den er til orientering.

Helle Haslund bemærker, at de skal have handleplanerne til behandling i HovedMED.

Katrine Ring er enig. Det skal de nok få.

Trine Ambrosius Svenstrup bemærker, at der skal være en opmærksomhed på at både ift. Islands Brygge og Telehuset udfordrer lejemålsophængen at man kan arbejde med reelle løsninger ift. indeklimaet og det fysiske arbejdsmiljø. De er afhængige af ventilationssystemer begge steder, som de ikke har adgang til.

Katrine Ring svarer, at anden sal på Islands Brygge forventes at blive opsagt. Derudover understreger hun, at de oplever, at der er mange tomme pladser på de administrative kontorer.

Ift. mødelokaler vil der også være mindre mødelokaler på etagerne, men det er tanken, at der bliver lavet gode mødefaciliteter i stueetagen, hvor man også kan lave interne kurser. Mødelokalerne vil være mulig for alle i SOF at booke.

Simon Pasquali supplerer med, at ift. femte sal er der i øjeblikket 54 medarbejdere i CFU. Kapaciteten er vurderet til at være 75 pladser. Så det bliver ikke noget problem.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen nævner, at der før var 35 medarbejdere på 5. sal, som følte at der ikke var meget plads. De undrer sig over, hvordan estimatet er lavet.

Simon Pasquali svarer, at estimatet er en vurdering udarbejdet af KEJD. Hvis man skal op på makskapaciteten som bygningen udgør, kan der være langt flere. Det kræver til gengæld installationer af ABA-anlæg og udskiftning af branddøre. Det vil koste op mod 6 mio. kr., så det har man valgt ikke at gøre. Det ville også kræve genhusning. De kører med det, der er muligt med den nuværende brandgodkendelse. Det er samme problematik ift. installation af ventilationsanlæg, som er for omfattende og koster mere end hvad forvaltningen kan prioritere i øjeblikket.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen spørger, om HovedMED får punktet på igen.

Simon Pasquali svarer, at det kan man godt.

Helle Haslund bemærker, at punktet skal på igen for at behandle handleplanerne.

Katrine Ring svarer, at de nok skal sikre, at det bliver MEDbe-handlet på det rette niveau.

Hun siger afslutningsvist, at det er en påtænkt beslutning, de har haft. På baggrund af drøftelserne tænker de, at de vil gå videre med beslutningen.

9. Ny organisering af Din Sociale Indgang - Børn - Nørrebro-Bispebjerg

Katrine Ring rammesætter punktet. En mindre justering ude i Din Sociale Indgang Børn ved Nørrebro-Bispebjerg. Det er som følge af bl.a. ændrede børnetal.

Laura Pode bemærker, at baglandet synes, at det fagligt giver god mening at komme tættere på hinanden. Det er noget de har efterspurgt i flere år, så de er glade for at det sker. Der skal være et fokus på at sammenlægningen også betyder, at de arbejder som en samlet afdeling. Hvis man fortsat arbejder som to afdelinger, kan det være lige meget. Det vil stadig komme til at kræve rigtig meget af myndighed at teamledere skal arbejde helhedsorienteret og teambaseret hver gang der igangsættes en indsats. Det kommer til at give en god understøttelse at man vil arbejde mere sammen. Det er kærlighed.

Katrine Ring takker for bemærkningerne.

10. Brug af tjenestecykler i SOF

Helle Haslund bemærker, at fra medarbejdersiden er der en betydelig bekymring for de rammer, der præsenteres i sagen. På den nuværende ordning er det tilpasset arbejdets kvarter hvor medarbejdere dækker hele byen og ofte hverken starter eller slutter dagen på samme lokation. Muligheden for at have fast tjenestecykel til rådighed understøtter en fleksibel og effektiv planlægning af borgerbesøg og øvrigt arbejdsopgaver. Ordningen gør det muligt at tilrettelægge arbejdsdagen inden for borgernes behov frem for interne logistiske hensyn.

Formålet med fælles cykelpuljer med afhentning og aflevering på bestemte lokationer risikerer at reducere denne fleksibilitet betydeligt. Det kan medføre unødigt transporttid, mindre smidighed i planlægningen af borgerbesøg, samt begrænsninger af medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge arbejdsdagen hensigtsmæssigt. Medarbejderne der naturligvis bor i den ene ende af byen og har deres arbejdsplads i den anden ende af byen vil det kræve først at skulle hente sin tjenestecykel ved et af opsamlingspunkterne, som også derfor vil være ved betydelige omveje og spildtid. Denne tid vil nødvendigvis skulle findes inden for den eksisterende tid, og derved vil det potentielt reducere den tid, der kan anvendes på borgerne.

Der er også en række andre arbejdsmiljøproblematikker der bør belyses nærmere. Som medarbejdere, der bruger mange timer på cyklen på daglig basis, giver den nuværende ordning mulighed for individuel tilpasning af cyklen, herunder stelstørrelse,

sadelhøjde mv. Det har stor betydning for komforten og forebyggelsen af belastningsskader. Når flere medarbejdere skal dele om samme cykler opstår der en risiko for at den enkelte cykel ikke er korrekt indstillet til den medarbejder, der anvender den. Det kan medføre smerter og belastningsskader i bl.a. ryg, skulder, nakke og arme. Flere medarbejdere har erfaret, at selv mindre afvigelser i cykelstørrelse kan medføre fysiske gener og behov for behandling.

Derudover er der et betydelig tidsforbrug forbundet med løbende at skulle finde en ledig cykel, kontrollere dens stand, foretage diverse justeringer, før arbejdsdagen kan begynde. Det gælder i særlig grad ift. elcykler, hvor indstillinger og tilpasningen er endnu mere kompleks.

Det skaber problemer for driftssikkerheden, hvis man ikke er garanteret at en funktionel cykel står til rådighed. Når man har lånecykelordning og ikke fast cykel, så er der ikke reelt nogen, som føler de har et ansvar for cyklernes tilstand. Det kan kræve, at der skal ansættes medarbejdere, der skal holde øje med cyklerne hvor de opmagasineres mhp. at sikre deres stand, så de hele tiden er klar.

Det er ikke en holdbar løsning blot at skifte over til buskort eller offentlig transport, da det altid vil være hurtigst at komme omkring på cykel. Hvis man bruger egen cykel i stedet for fast tjenestecykel, vil man skulle aflevere og administrere en masse kilometerskemaer. Det sker ikke i dag i det omfang som der måske kunne komme til, og derfor er der også en administrativ ekstra byrde og økonomi, som ikke tidligere har været forbundet med den ordning.

Hun understreger, at medarbejderne ikke opfatter tjenestecyklen som et personalegode. Det er et vigtigt redskab i det arbejde, de varetager, når de har udadkørende funktioner.

Der er også en bekymring for om de kan nå det samme antal borgere med den nye ordning. Hvad betyder det for den enkelte arbejdsplads og de ledere, som måske skal til at finde andre medarbejdere til at dække de borgere, de ikke længere kan med den nye ordning?

Jack Cassina supplerer med, at ift. opmagasinerings af cyklerne kan der være en risiko for tyveri og brandsikkerhed, særligt med lithiumbatterierne.

Jan Deleurand Groulef bemærker at det særligt er en bekymring for om man kan fastholde medarbejderne, som bor langt væk fra arbejdspladserne. Det er uoverskueligt, hvad konsekvenserne bliver for personalet.

Helle Haslund bemærker, at punktet har været efterspurgt af medarbejdersiden og kom på vegne af medarbejderne ude i driften. De er meget ærgerlige over det resultat, der er kommet ud af det. Hun ved godt, det ikke har været ledersidens intention at forværre vilkårene for medarbejderne ude i driften, men man får oplevelsen af at man ikke skal melde sager ind, hvis det er konsekvensen.

Katrine Ring forstår udmærket medarbejdersidens bekymringer og synspunkter. Hun understreger, at HovedMED ikke skal træffe beslutning om noget, da det desværre ikke er lovligt at lade medarbejderne tage tjenestecyklerne med hjem.

Simon Pasquali bemærker, at hvis det stod til ledersiden alene, så havde de fastholdt den ordning, der findes allerede. Problemet er, at SOF skal følge den gældende lovgivning. En anden løsning kunne være at gå ind i bruttolønsordningen, men den har Københavns Kommune fravalgt at være en del af. Der er med andre ord en dobbeltbenspænd ift. at lave en tilsvarende løsning med den, man har i dag.

Løsningen, hvor man kan tage tjenestecyklen med hjem fra arbejde, svarer til at man har en firmabil – noget, som heller ikke er muligt i SOF. Det vil bl.a. kræve, at man beskattes af at have tjenestecyklen stående derhjemme. Denne løsning kræver dog både, at Københavns Kommune får omgjort beslutningen om at fravælge bruttolønsordningen, og så vil det kræve en ændring i skatteloven. Det er alt for omstændigt og uden for Socialforvaltningens beslutningskompetence. Det er en ærgerlig sag, det er de enige om.

Katrine Ring har svaret, at man har lavet en opdateret vejledning om, at man ikke har private tjenestecykler i Københavns Kommune. Det kan laves om politisk. De kan godt gå til politikerne og efterspørge private tjenestecykler. Hvordan man lokalt varetager fordelingen af cykler på arbejdspladserne, vil de ikke blande sig i. Det må den lokale arbejdsplads selv løse. Men de kan ikke lave om på lovgivning.

Helle Haslund bemærker, at det ikke ændrer ved, at medarbejderne har et ønske om, at man kan lave nogle lokale regler om det inden for rammerne af lovgivningen. Den oprindelige henvendelse var, at der ikke er nok tjenestecykler til alle. Det vil derfor ikke kunne lade sig gøre at have sin egen tjenestecykel. Derudover er der nogle af medarbejderne, som gerne vil betale skat for at kunne tage deres tjenestecykel med hjem. Det vil medarbejdersiden gerne undersøge nærmere.

Hun understreger, at retningslinjerne også bliver et problem for lederne. De skal finde en anden løsning for at sikre, at alle borgere kan blive serviceret. Derudover skal der være en særlig opmærksomhed på medarbejdere med handicap, eller medarbejdere, som er seniorer. Der er også en problematik ift. de medarbejdere, som har mulighed for at arbejde hjemmefra og tage direkte ud til borgerne. Det bliver svært at fastholde den fleksibilitet, hvis de skal ind på arbejdet for at hente deres tjenestecykler.

Katrine Ring anerkender problematikken, og at det kan virke afskrækkende for medarbejdersiden at løfte tilsvarende problemer en anden gang. De bliver dog nødt til at sige, hvad der gælder lovgivningsmæssigt. Hvis der mangler tjenestecykler på tilbuddene, er det op til den lokale enhed at prioritere, om der skal indkøbes flere tjenestecykler.

Simon Pasquali bemærker, at der også er mulighed for at arbejde hjemmefra og så besøge borgeren på egen cykel. Så er der mulighed for cykelgodtgørelse.

Jan Deleurand Groulef bemærker, at det er vigtigt for baglandet at vide, er, at det også er en fælles ledelsesfortælling. Lederne er klar over at det bliver svært med de nye retningslinjer. Personalet lider sammen med borgerne, som ikke kan få den service de er vant til. Det er eksistentielt fagligt for dem. Når der er tale om Ét SOF, så skal det være de samme regler, der gælder for alle. Det er et vilkår man har sammen. Det er ikke den enkelte medarbejder, der har det ansvar. Det er ikke den enkelte AMR, som er ansvarlig for at håndhæve de nye vilkår, som har været reglerne hele tiden. Der skal være noget tydelig kommunikation mellem ledere og medarbejdere ift. hvordan de håndterer retningslinjerne.

Eughtina Birkedahl bemærker, at der også kan være nogle vilkår i overenskomsterne, man skal være opmærksomme på, særligt ift. sygeplejerskerne.

Katrine Ring takker for bemærkningerne. Hun gentager afslutningsvist, at man lokalt må forsøge at finde den bedste løsning inden for rammerne.

11. Omprioriteringsproces for Budget 2028

Katrine Ring rammesætter punktet. HovedMED er blevet præsenteret for temaerne før. De har pba. overskrifterne arbejdet videre med nogle analyser, de kan lægge til grund for de kommende investeringsforslag. De skal nok vende tilbage til HovedMED, når de har analyseret nærmere. Der vil være nogle af tingene, som ikke vil blive til et investeringsforslag, ligesom der kan dukke nye op senere.

Laura Pode bemærker, at der grundlæggende er opbakning til temaerne. Særligt for unge er der en del udfordringer ift. boliger, herunder deres lave økonomi sammenholdt med de høje huslejepriser. Der er en hel gruppe der, som ikke kan søge på lige vilkår med andre – det skal man være opmærksom på.

Ift. flere borgere i egne tilbud er det genkendeligt både i driften og på myndighedsområdet, at man ser større kompleksitet og støttebehov, som kræver en kapacitetstilpasning eller målgruppeudvidelse på de tilbud, der eksisterer. Der er en oplevelse af, at der er rigtig mange borgere, hvor man er nødt til købe sig til en plads eksternt, fordi der ikke eksisterer et tilstrækkeligt tilbud på voksenområdet i SOF.

Ift. AI er der mange myndighedspersoner som ville elske hvis man kunne bruge AI til nogle af de ting, som fylder – fx transkribering af referater, DOMUS, breve osv. Der er nogle lavthængende frugter, som kunne give medarbejderne mere tid til kerneopgaven.

Jacob Hess svarer, at man har beskæftiget sig med, hvordan man strategisk vil arbejde med AI i SOF. Man har lagt sig fast på backoffice funktioner, dvs. værktøjer rettet til medarbejderne for at lette deres arbejdsgang. Det kan fx være referatskrivning at

finde nemmere rundt i sagerne, beslutningsstøtte osv. Man vil gerne frigøre tid til at snakke med borgerne.

Ift. boligerne prøver de at gøre øget brug af udslningsboligerne netop for at imødekomme behov ift. økonomi. Det betyder meget ift. arbejdet med flow på botilbuddene for unge.

Katrine Ring bemærker, at der oprindeligt skulle have været et oplæg og en drøftelse om AI i dag, som måtte tages af HovedMED, fordi der ikke var plads. Det er noget, der kan tages op igen senere. Ift. boligerne har de en løbende opmærksomhed på det. De har haft flere investeringsforslag som handler om øget flow på botilbuddene. Sådan som det københavnske boligmarked ser ud, kan det være en stor udfordring at skaffe egnede boliger til både unge og voksne.

Pernille Robertson Gaff bemærker at ift. øget brug af AI er det vigtigt at huske uddannelse i brug af AI, samt de overenskomstmæssige muligheder, der er kommet, hvor det kan finansieres. Det er vigtigt at medarbejderne kan kvalitetssikre anvendelsen af AI.

Sissel Bennedikte Agergaard Jensen bemærker, at ift. flere i egen bolig er det noget der har været på mange gange. Besparelsen er ofte på købsrammen. Når der er udfordringer med at få boliger, sparer man på købsrammen. Der er forsyningsforpligtelsen, som betyder flere penge på købsrammen. Der er nogle mekanismer, der kan være svære at få en helt klar forståelse for. Ift. AI er der en opfordring til, at man først laver investerings- og innovationsforslag på AI, når lovgivningen på området er på plads. Særligt hvis det skal være med til at løfte eller lette opgaven for myndighed, når man har at gøre med persondata.

Katrine Ring svarer, at der er fokus på det, man kan indenfor de nuværende rammer.

Simon Pasquali er enig i alle bemærkningerne. Det er jo sådan, at før man kan være i målgruppen til at blive visiteret til et botilbud i Københavns Kommune, så skal man allerede bo i Københavns Kommune. Det er noget, de vil have et øget fokus på. Sidste år blev der vedtaget et budgetnotat ift. styrket visitation til botilbud, som netop handler om at være skrappe ift. hvem man visiterer til SOFs botilbud, og hvem man udelukkende tilbyder andre indsatser til. Man skal huske, at der faktisk er et stort flow ift. at få borgerne ud i bolig. Der er et stort fokus på at få nedbragt den ulovlige venteliste. Så selvom de skal have en opmærksomhed på flow i botilbuddene, så er det ikke en stopklods for at arbejde med det.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at ift. flow med botilbud og egen bolig er det interessant at se, hvordan flowet ser ud ift. borgere i egen bolig. Er SOF gode nok til at fastholde dem i egen bolig, samt at visitere dem ud til rette boliger? Nogle gange kan visitationen give andre udfordringer, fx hvis lejligheden bliver misvedligeholdet. Der skal være et fokus på opfølgingspraksissen efter at en borger er blevet indstillet til egen bolig, så man undgår potentielle ekstraregninger på sigt.

Katrine Ring takker for bemærkningerne.

12. Orientering om DSI-uddannelse for nyansatte sagsbehandlere

Katrine Ring rammesætter punktet. En af de ting, som Ét SOF har muliggjort, er udviklingen af et koncept for systematisk kompetenceudvikling i Din Sociale Indgang.

Helle Haslund spørger ind til, om Døgntakten, Grib København, SSP osv. indgår, eller om det kun er myndighed specifikt, som det vedrører?

Katrine Ring/Simon Pasquali svarer, at døgnvagten gør. De andre gør ikke.

Laura Pode bemærker, at hun har fået meget positive tilbagemeldinger fra sit bagland. De synes det er en rigtig god idé, også indholdet af uddannelsen. De efterspørger, at medarbejdere, der er startet siden d. 1. januar 2025, også kan få lov til at få uddannelsen. Det gælder særligt i DSI Voksen og Indgangen i Telehuset, hvor baglandet melder tilbage, at flere har haft en mangelfuld oplæring og kunne have gavn af dele af uddannelsen. Derudover er der en enkelt bemærkning ift. at undervisning om Emento og Outlook først er efter seks måneder. Det er så essentielt en del af arbejdet at lige den del godt kunne ligge tidligere. Men hun anerkender også, at ikke alt kan ligge lige i starten.

Katrine Ring takker for bemærkningerne og opmærksomheden på de medarbejdere, der blev ansat, lige da omorganiseringen trådte i kraft. Det vil de gerne overveje.

Pernille Robertson Gaff bemærker, at der også er stor tilslutning fra hendes bagland. Det er også vigtigt at man har det, samtidig med at man hos hendes bagland har flere, som skal uddannes til socialformidlere. Det er positivt, at de kan få kurset i supplement med uddannelsen.

Marie Sølling bemærker at det er utroligt meget de nye skal lære på kort tid, samtidig med at de skal lære borgerne at kende. Hun har haft en del af sine medarbejdere på Outlook kursus, og der var rigtig positive tilbagemeldinger. Det giver god mening at nogle af kurserne kommer på bagkant, efter man har fået lidt kendskab til det.

Katrine Ring bemærker, at det kan være forskelligt, hvor modtagelig man er for ny viden i en periode. Hvis man får et kursus, uden man har den praksisnære erfaring, kan det også være svært at tage det med videre i sit arbejde.

Laura Pode er enig.

Katrine Ring takker for alle bemærkningerne. De glæder sig til at komme i gang med forløbet.

13. Meddelelser

Orientering om undtagelse til trepartsaftalens regler om fuldtid

Katrine Ring orienterer om, at SOF og SUF efter drøftelserne med HovedMED har besluttet sig for at undtage små deltidsansættelser på op til 12 timer om ugen, fx faste weekendvagter og

faste afløsere på et lavt timetal. Dermed sagt vil de selvfølgelig gerne imødekomme ønsker om at få arbejde på fuldtid. De ønsker ikke at gå på kompromis med fuldtidsreglen. Det handler alene om, at de har svært ved at ansætte medarbejdere til at dække den type vagter på fuld tid.

Opfølgning på det ekstraordinære HovedMED d. 3. juni

Katrine Ring orienterer HovedMED om resultaterne fra Socialforvaltningens behandling af regnskabsprognosen for Socialforvaltningen. De besluttede at godkende det andet at-punkt, hvor de tager tempoet ud af private køb, hvilket betyder at de kommer til at efterleve forsyningsforpligtelsen langsommere, end hvad planen var. De kan ikke sige med sikkerhed hvor mange penge de kommer til at spare på det. Derudover besluttede de sig ikke for noget yderligere. Det betyder at der i første omgang ikke kommer nogen rammebesparelser. De har bedt om en sag til august, hvor de kommer med nogle bud på hvad de kan gøre. Samtidig foregår der politiske drøftelser, hvor de prøver at finde ud af, om de kan finde penge på andre måder.

Referatet fra Socialudvalget er offentliggjort. De kommunikerer i ledelsesstrengen, men der er ikke så meget at kommunikere om i øjeblikket.

14. Eventuelt

Katrine Ring ønsker HovedMED en god sommer.