



Referat

MØDEDATO 13.AUGUST 2025
TID 12.30-15.00
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

04-07-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 15080

Dokumentnummer i F2
8464376

Sagsnummer i eDoc
2025-0219208

Sagsbehandler
Nicoline Ellemi

Ekstraordinært HovedMED d. 13. august 2025

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katrine Ring	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Jacob Hess	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Veds- mand	Centerchef	DSI
Tine Kock Nielsen	Centerchef	CHRO
Karoline Winther- Lund	Centerchef	CMBS
Marie Sølling	Områdechef	DSI
Leon Engly Honoré	Områdechef	CMBS
Anders Jacobsen	Taskforce	CLB
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	LO (LFS), næstformand
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DSR)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræ- sentant	BCH udførerom- råde
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder
Laura Pode	Fællestillidsrepræ- sentant	FTF (DS)

Ledelse og Arbejdsmiljø
Bernstorffsgade 17
1577 København V

Navn	Stilling	Repræsentant for
Katharina Freud-Magnus	Fællestillidsrepræsentant	AC (ETF)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	LO (FOA-SOSU)
Afbud		
Glenn Fulton Molle-rup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Karin Munch Ravn	Områdechef	CABS
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	LO (HK Kommunal)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LO (SL)
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	CBU

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Ændring af drift af Natcaféen og Cykelværkstedet på Sundholm
3. Indstilling vedr. fremtiden for ni kvindeherbergpladser i Bo-centret
4. Lukning og åbning af nødboliger krisecenterpladser (Fortrolig)
5. Sammenlægning af §79-tilbud i Autismehuset
6. Ny placering til Brobyggerne
7. Indstilling til lukning af botilbuddet Holme
8. Ny organisering af det forebyggende kriminalitetsområde
9. Oprettelse af ny afdeling i Din Sociale Indgang Voksne - Voksenområdet
10. Oprettelse af to nye ledelseskonsulentstillinger i Center for Længerevarende Boformer
11. Meddelelser
12. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger. Katrine Ring byder velkommen og håber, at alle har haft en god sommerferie

2. Ændring af drift af Natcaféen og Cykelværkstedet på Sundholm

Katrine Ring rammesætter punktet. Der orienteres om, at dette er en SUD-sag, som skulle have været på d. 22. august 2025, men at sagen rykkes til det SUD møde, der ligger i oktober. Det betyder, at datoer i indstillingen ligeledes ændres, så

ændringen forventes at træde i kraft forventeligt d. 1. januar 2026. Sagen omhandler en ændring af driften på Natcaféen og Cykelværkstedet på Sundholm. Der er sket en omlægning af Natcaféen, som ikke længere kan drives som §110-tilbud, hvilket betyder, at vi har mistet statsrefusion, og derfor må klare os med et markant mindre budget. Derudover er der også en relativ lav belægning, og de to ting gør, at vi foreslår en omlægning.

Cykelværkstedet startede som et aktivitets- og samværstilbud velegnet til vores målgruppe, men nu er vi faktisk ude i at drive et professionelt cykelværksted, hvor vi istandsætter en stor del af kommunens cykler, ikke mindst elcykler. Det betyder, at det i mindre grad er egnet til at være et aktivitets- og samværstilbud til vores målgruppe, og derfor mener forvaltningen, at det bør afvikles i sin nuværende form og genetableres i den form, det oprindeligt var tænkt som.

Helle Haslund informerer om, at medarbejdersiden generelt for alle punkter på dagsordenen på et ekstraordinært HovedMED, bliver udfordret, fordi der er korte frister, og det er vanskeligt at få fat i baglandet, fordi mange er på ferie. Det har medført, at der måske havde været flere kommentarer til sagerne, hvis det havde ligget i en anden periode udenfor sommerferien.

Men i forhold til dette punkt, kvitterer Helle Haslund for, at der både er referat fra herbergcenteret og aktivitetscenteret. Der opfordres til, at når SUD skal behandle sagen i oktober, så er det vigtigt, at de læser ned i disse to referater, med særlig fokus på de deling, der bliver skrevet fra medarbejdersiden - det dækker overordnet det som kommer fra både Natcaféen og Cykelværkstedet. Dog har medarbejdersiden fået lidt mere fra Cykelværkstedet, i forhold til at de godt mener man kunne lave mere pædagogisk arbejde og lave elcykeldelen mere borgerdrevet, så det var et mere socialfagligt tilbud, end det der bliver beskrevet heri. De er derfor ikke helt enige i det sort/hvide billede, som det lidt kommer til at blive beskrevet som.

Jack Cassina bakker op og orienterer om, at mange af borgerne derude har sociale frikort, så medarbejderne mener, at der er et socialfagligt perspektiv i det og derfor ikke er enige. Jack Cassina belyser desuden, at medarbejdersiden har ytret, at de er ærgerlige over, at de fik denne melding lige før sommerferien, da det ikke er rart at gå på sommerferie på.

Katrine Ring, Jacob Hess og Simon Pasquali anerkender medarbejdersidens perspektiv og er enige. Det er klart noteret.

I forhold til elcykeldelen, så orienterer Karoline Winther-Lund om, at det er en kompliceret sag. Det drejer sig om 6.000 elcykler, det vil sige alle kommunens elcykler. Det er professionelle

cykelmekanikere, der er ansat til at varetage den opgave, og lige nu er det sådan, at der er 5-10 borgere, der deltager i det arbejde. Det er meget få borgere, der kan være med, på det niveau det kræver at arbejde med elcykler. Karoline Winther-Lund pointerer, at målet netop er at komme tilbage til at lave mere borgerrettet og socialfagligt arbejde derude, og det er ikke det der er virkeligheden lige nu.

Katrine Ring belyser, at der gerne må være elcykler, men at vi nu har vedligeholdelsesforpligtigelsen på 6.000 elcykler er urealistisk - det kan ikke lade sig gøre.

Helle Haslund nævner, at de fremsætter medarbejdersidens ønske om at lave socialfagligt arbejde derude, hvis det er muligt. Hun spørger til om opgaven skal sælges til privat aktør?

Katrine Ring svarer, at man gerne vil have et aktivitets- og samværstilbud derude som laver cykler, men at man gerne vil ud af leveringsforpligtelsen på tjenestecyklerne.

Helle Haslund har på vegne af kontaktudvalget et opklarende spørgsmål ift. årsværk for Natcaféen, da der er sket en reduktion af Natcaféens ressourcer allerede med reducerede budgetter mm. Hun bemærker, at der under Cykelværkstedet står, at der vil blive en proces med omplacering mm, men det fremgår ikke under Natcaféen - er det fordi man kommer under aktivitetscenteret, eller får de samme proces i Natcaféen ift. omplacering mm?

Karoline Winther-Lund svarer, at det er en fejl, at det ikke står der, der vil være samme proces. Helle Haslund nævner, at det hermed er givet videre, og at det dermed er samme proces for alle medarbejdere. Katrine Ring uddyber, at der højst sandsynligt vil være plads til medarbejderne andre steder i Center For Midlertidige og Selvstændige Boformer.

Eughtina Birkedahl spørger ind til den del af driften, der omhandler elcyklerne, der bliver gjort privat - vil dette medføre en merudgift på sigt i Socialforvaltningen? Karoline Winther-Lund svarer, at det er en mulighed, men at der for nuværende findes en cykelaftale på tværs af SOF, SUF og BIF, der hver giver 1 mio. kroner som bl.a. går til håndtering af de cykler. Hvis der kommer udgifter udover dette, betaler hver forvaltning selv. Det er derfor SOF's ønske at opsiges cykelaftalen, så hver forvaltning får deres andel tilbage og derefter selv skal sørge for at finde en løsning. Simon Pasquali orienterer om, at det for SOF er en bedre forretning at opsiges cykelaftalen, da SOF for nuværende betaler for, at de andre forvaltninger har en ordning. Det kan derfor godt blive lidt dyrere for BIF og SUF, som SOF reelt har betalt for. SOF går

forventeligt derfor fra at have et underskud på ordningen, til ikke at have et underskud.

Katrine Ring oplyser, at cykelaftalen er et godt eksempel på en aftale, der er indgået på ét tidspunkt og startet ét sted og hvor tiden så er gået. Nu snakker vi pludselig om rigtig mange cykler og elcykler og en professionalisering af et værksted, som var tænkt som noget andet, og en ret stor underskudsforretning for SOF.

Helle Holm spørger indtil, om SOF fremadrettet kan bruge cykelværkstedet til reparation af cykler? Katrine Ring svarer, at det kan vi ikke i den form værkstedet har i dag, vi skal derfor finde andre løsninger, så det igen kan blive et aktivitet- og samværstilbud. Katrine Ring understreger, at ingen bliver efterladt cykelløse, og at der bliver taget hånd om de tjenestecykler, SOF selv har. Hun takker for alle de gode input, som vil blive taget med videre i processen.

3. Indstilling vedr. fremtiden for ni kvindeherbergpladser i Bo-centret

Katrine Ring rammesætter punktet. Det er en SUD-sag med to forskellige scenarier. Sagen handler om, at vi har et budgetnotat med til budgetforhandlingerne, der omhandler en modernisering og en udvidelse af Sundbyhus. Det er både en renovering af den nuværende matrikel, og et ønske om at bygge et botilbud på den anden side af det grønne areal, hvor der tidligere var dagtilbud. I dag er der på 3. sal ni kvindeherbergspladser, og de kan ikke være der, når udvidelsen finder sted, da man bl.a. skal dele trappeopgang, og det er ikke hensigtsmæssigt.

Derfor har forvaltningen to scenarier i spil, A) Forvaltningen forsøger at finde et andet sted at placere de ni kvindeherbergspladser B) Nedlæggelse af pladserne.

Katrine Ring belyser, at der egentlig er et ønske om færre herbergspladser, fordi man gerne skulle have færre hjemløse i København. Denne store ambition arbejder forvaltningen ud fra, men lige nu er belægningen desværre ikke så lav. Så derfor lægges det op til SUD, at der er disse to scenarier at vælge ud fra.

Helle Haslund orienterer om, at medarbejdersiden støtter op om model A, da de ser et behov for at bevare herbergspladserne. Dels er hjemløse-reformen endnu ikke slået igennem som håbet, blandt andet grundet mangel på boliger, der er til at betale og mangel på botilbudspladser, og de begynder allerede at se, at den nye kontanthjælpsreform presser udsatte grupper ud i hjemløshed. Medarbejdersiden orienterer om, at de har været bekendt med at ni pladser skulle lukke, men var af den

opfattelse, at det ikke ville få konsekvenser for personaleressourcerne på Bocentret, da Bocentret allerede har udvist rettidig omhu ved at nedjustere antallet af ansatte. Derfor udtrykker medarbejdersiden en bekymring for, hvis model B vedtages, og det dermed får yderligere konsekvenser for personalenormeringen.

Katrine Ring rundede punktet af, og bemærkningerne vil blive givet videre til SUD.

4. Lukning og åbning af nødboliger krisecenterpladser (Fortrolig)

Katrine Ring rammesætter punktet og kommer med en vigtig præcisering i forhold til dagsorden, hvor der stod, at fortroligheden ophører efter behandling i HovedMED. Sagen er fortrolig helt frem til og med behandling i Socialudvalget. Det er vigtigt at præcisere af hensyn til, hvis Socialudvalget ikke godkender sagen.

Sagen omhandler en samlet omlægning af 10 krisecenterpladser fra Klostermosegård til Krisecenter Egmontgården, som forudsætter afviklingen af 15 nødboliger på Egmontgården. Vi har i dag nødboliger på Egmontgården, som har en utrolig lav udnyttelsesgrad, så dem vil vi gerne konvertere til krisecenterpladser efter § 109, så vi får en bedre udnyttelse samtidig med, at vi har et lille tilbud på Klostermosegård, med få københavnereborgere.

Helle Haslund understreger grundet fortroligheden i dette punkt, at det ikke har været muligt at høre baglandet, så det bliver på et meget overordnet plan. Hun har følgende opklarende spørgsmål:

- 1) Hvor mange årsværk drejer det sig om, hvis Klostermosegård skal lukkes?
- 2) Hvis man som medarbejder bor i Helsingørmsområdet, hvor Klostermosegård ligger, hvad stiller man så op med omplacering af medarbejdere inden for kravet om omplacering indenfor en radius på 35km? Helle Haslund mener, at det muligvis kan blive vanskeligt for SOF at omplacere de medarbejdere, der ikke bor i Københavnsområdet.

Tine Kock Nielsen understreger, at de 35 km som nævnes, ikke er en fast regel, men at vurderingen af muligheden for at omplacere altid beror på en individuel og konkret vurdering.

Helle Haslund tilkendegiver at hun er enig, men belyser fortsat at der kan blive udfordringer med omplacering af medarbejdere, fordi lokationen er i Helsingør.

Karoline Winther-Lund svarer, at der er tale om 8-10 årsværk. Der er lige nu en vakant stilling som ikke bliver genbesat, grundet uvished om omplacering af medarbejdere. Da indsatsen flytter med til et nyt tilbud, vil de fleste medarbejdere kunne omplaceres hertil - der er plads til alle medarbejdere, hvis de har interesse i at flytte med til en lokation i København.

Eughtina Birkedahl spørger til, om der kan opstå udfordringer med et krisebehov, hvor ting skal gå stærkt, hvor man kan risikere at der er fuldt hus på et hotel, og der derfor ikke er ledige rum.

Katrine Ring svarer, at det er sådanne ting, man skal sikre sig i den aftale der skal indgås, fx at hotellet har en aftale med et andet hotel mm. Hun drager en parallel til den indsats, der blev brugt i forbindelse med Ukraine indkvartering, hvor der ret hurtigt skulle findes kapacitet, hvis det var nødvendigt.

Eughtina Birkedahl spørger ind til forskel på nødboliger og kriseboliger ift. hvordan man er sikret.

Karoline Winther-Lund svarer, at hvis du fx er flyttet pga. vold i familien, så kommer du på krisecenter, og hvis du er flyttet fordi din bolig er brændt eller andre forhold, så får du en nødbolig, men at nødbolig er en anden paragraf.

Katrine Ring afsluttet punktet med at minde om fortrolighed, indtil gennemført SUD-behandling.

5. Sammenlægning af §79-tilbud i Autismehuset

Jacob Hess rammesætter punktet og har et organisationsdiagram inklusive ledelsesophæng af Autismehuset til fremvisning.

Jacob Hess orienterer om, at det er en SUD-sag vedr. sammenlægningen af tre § 79-tilbud i det nye Autismehus. Begrundelsen er, at der hos hvert tilbud er nogle problematikker ift. hvor de ligger fysisk, og hvad man kan og ikke kan af aktiviteter. Derfor giver det mening at flytte dem sammen i Autismehuset. Derudover er der mange synergier i at samle det hele i ét hus, hvor der også vil være andre indsatser.

På opfordring fra medarbejdersiden vises et organisationsdiagram over Autismehuset, så man kan se hvilke indsatser og hvilke ledere, der er tilknyttet hver enkelt indsats. Udgangspunktet er, at man følger ledelsesreferencen, som man har gjort hidtil, og så er den overordnede leder af Autismehuset Tina Kejser.

Helle Haslund spørger ind til, hvor man kan finde de gamle CAS-tilbud som lå under autismesøjlen? Jacob Hess svarer, at Autismehuset ikke dækker boformerne.

Mette Vedsmand spørger til om målgruppen der kommer der, er belastet af autisme? Jacob Hess svarer, at det er ikke kun autisme, det kan også være andet.

Katrine Ring orienterer om, at tanken med Autismehuset er, at man lejer en hel etage i bygningen, og at caféen ved siden af er noget man kan dele, ikke nødvendigvis på samme tidspunkt, så man får et højere udnyttelsespotentialer.

Mette Vedsmand belyser, at idéen med Autismehuset også har været at skabe en base for faglig udvikling og styrke synergierne, og derfor må man være opmærksom på, om dét at lave en målgruppesammenblanding, så ligesom gør op med det. Men hvis det kan være fysisk adskilt og kan begrænses til at man forholder sig til, hvornår cafeen gør brug af det ene eller det andet, så kan det være hensigtsmæssigt nok. Men det har været den faglige synergi der har været fokuseret på.

Katrine Ring bekræfter at det har været det faglige, der har været fokuseret på, så tanken er ikke at udvande Autismehuset, men både at have en bedre kapacitetsudnyttelse af de tre andre tilbud og for dem, hvor der også er autismediagnoser, så kan der godt være en faglig synergi.

Eughtina spørger ind til konstruktionen ift. Autismehuset og MED – hun uddyber: er det forstået korrekt, at alt hvad der foregår på tværs af Autismehuset fremover skal behandles på HovedMED, hvorimod det som omhandler hver afdeling skal håndteres af tilbudsleder eller centerchef?

Tine Kock Nielsen oplyser, at lige nu skal alle MED-sager fra Autismehuset til HovedMED, når det er på centerchef Britt Bergstedt og områdechef Tina Kejser niveau.

Mette Vedsmand nævner, at der er talt om det før, når vi deler adresser - det er selvstændige organisatoriske enheder men med et adressefællesskab, som vi tror på vil danne platform for at udvikle noget. Det har vi drøftet i HovedMED før, og det er lederne meget opmærksomme på. Når vi så taler om arbejdsmiljødelen, så er det vigtigt at man får lavet en struktur, så den del man har til fælles i Autismehuset også bliver håndteret, og det er der flere af de ledere der også kender til, fra andre matrikelfællesskaber, så på den måde har vi haft talt om det på HovedMED og det er givet videre til de ledere og chefer, der sidder derude, så de er opmærksomme på, at det er et tema de skal

forholde sig til. Men det må i øvrigt følge, hvad vi lander på i MED -aftalen.

Eughtina Birkedahl spørger til om der påtænkes at ske ledelsesreduktion af tilbuddene fordi de er små?

Katrine Ring og Jacob Hess nævner, at det er ikke planen på nuværende tidspunkt, men oplyser, at der er en vakant stilling pt.

Der er enighed om, at nogle af tilbuddene har haft dårlige rammer, og at de rammer som forefindes i Autismehuset er markant bedre, end det man kom fra. Der skal selvfølgelig kigges på rammerne omkring det – det bliver pointeret af direktionen. Det er ikke en spareøvelse, men derfor kan det godt være, at vi kan udnytte ressourcerne bedre.

Helle Haslund orienterer om, hvad der er kommet ind fra medarbejderside. Der er en bekymring fra et borgerperspektiv ift. ny lokation og transportmuligheder. Bemærkningen skal ses i lyset af, at det vil påvirke medarbejderne, hvis det kommer til at påvirke borgerne.

Katrine Ring oplyser, at det altid er et vigtigt perspektiv, når vi samler eller flytter noget. Det er også noget der optager SUD. Eksempelvis, hvordan motiverer vi borgerne til at møde op på en anden matrikel, eller at gå 2 km længere, eller hvad det kunne være. Vi er dog samtidig også i den situation, at vi ikke kan have tilbud kørende, hvor der kommer meget få borgere, og derved bruger ressourcerne dårligt - det er heller ikke en løsning, på den lange bane.

Der skal derfor findes en bedre løsning, men det er klart, der skal arbejdes med det ift. borgerne.

Helle Holm gør opmærksom på, at vi blander to borgergrupper, og det derfor er vigtigt at gøre det så godt som muligt, så det ikke bliver for "skævt" ift. at der ikke skal så meget til, før en person med en autismediagnose, ikke vil anvende tilbuddet længere.

Katrine Ring pointerer, at meningen ikke er, at borgergrupperne skal blandes, og at de har en særskilt opgang, som de vil gå op af. Det kan selvfølgelig forekomme, at der er en borger som er i socialpsykiatrien, som også har en autismediagnose, og derfor kan få glæde af at følge et af tilbuddene, der vil være i Autismehuset. Det vil fortsat være to forskellige ting, men der kan være nogle faglige synergier for personalet, og caféen kan udnyttes meget bedre.

Katrine Ring afslutter punktet med at sige, at direktionen er meget opmærksomme på de dimensioner, der er blevet bidraget med i dag.

6. Ny placering til Brobyggerne

Katrine Ring rammesætter punktet.

Punktet er en SUD-sag om den påtænkte flytning af Brobyggerne fra Svendborggade for at skabe mere plads til område City /Østerbro, og i stedet flytter Brobyggerne ind på Suhmsgade. Dem som bor i Suhmsgade nu, flytter til Autismehuset.

Laura Pode orienterer om, at alle har vidst, der ikke er plads på Svendborggade, så de har ventet på en afklaring længe. Man er derfor glad for denne løsning, da det er en central beliggenhed, og Brobyggerne er bydækkende. Frygten var, at man var endt i en bydel, hvor man havde lang transporttid til nogen og kort til andre, men det er ikke sket, så det er de glade for. Der er dog nogle lavpraktiske bekymringer ift. selve flytteprocessen, fordi de nuværende lokaler ikke er lavet til det formål Brobyggerne har behov for. Der spørges derfor til, om der rent økonomisk er midler til at lave om, så det passer til Brobyggerne og deres aktiviteter. Dog er man grundlæggende meget tilfreds, og det er små ting der fylder, såsom cykelparkering osv.

Laura Pode har dog et særligt opmærksomhedspunkt som taler ind i, at der er sket en stigning i visitering af unge med fysiske funktionsnedsættelser, hvilket gør at man skal sikre sig, at det gøres handicapvenligt på den nye lokation i Suhmsgade, så det er handicapvenligt på alle etager og ligeledes gangparti og toiletter.

Laura Pode nævner derudover, at Brobyggerne har vokseværk både ift. børn og unge og behandlere, men der er ikke flere visitatorer, så der rejses et ønske om flere visitatorer på området.

Simon Pasquali takker for de gode tilbagemeldinger og orienterer om, at man selvfølgelig vil kigge på at gøre det handicapvenligt. Han orienterer om, at langt de fleste aktiviteter er udgående og derfor er der få borgere der kommer til dem, så det skal nok kunne løses.

I forhold til ovenstående punkt om indretning, så orienterer Simon Pasquali om, at alle tilbud har et budget til rådighed, som kan bruges på drift og tilpasning som kan anvendes. Hvis det mod forventning ikke kan rummes indenfor eget budget, så må der selvfølgelig kigges på det.

Helle Haslund supplerer, at der er tale om 14 medarbejdere, der har fast arbejdsplads, så derfor skal der også kigges på det

fysiske arbejdsmiljø ift. lydisolering mm. Det skal derfor laves, så man ikke kommer ud i noget der ikke kan bruges.

Marie Sølling supplerer med, at man med fordel kan kigge på at bruge rammerne hos dem, da de i forvejen har denne borgergruppe. Det aftales at de drøfter det internt, så de kan hjælpe hinanden på tværs.

7. Indstilling til lukning af botilbuddet Holme

Katrine Ring rammesætter punktet.

Det er en af de sager, hvor det både for HovedMED og politisk reelt er en proforma sag, fordi Socialtilsynet har truffet afgørelsen. Vi har igennem rigtig mange år arbejdet med at få lov til at modernisere de fysiske rammer ude på Botilbuddet Holme, så de var mere tidssvarende, men det har været meget vanskeligt pga. ejerforhold på stedet osv. Vi har nu opbrugt tilsynets tålmodighed, da de har afvist tidsrammen for moderniseringsprocessen. Vi skal derfor lukke det nu som et § 108 tilbud som følge af et påbud, og så er planen at genåbne det som et rent § 107 tilbud. Den proces tager dog lang tid. SUD skal formelt godkende det, fordi det er en lukning af en borgerindgang.

Jack Cassina ytrer bekymring fra medarbejdernes side om, at man kan risikere at man som fast personale potentielt kan komme til at stå alene med vikarer, fordi kollegaer siger op. Dette vil både være utrygt for det faste personale der er tilbage, samt påvirke den faglige kvalitet i arbejdet. Der spørges også til hvad man gør, hvis SUD siger nej?

Katrine Ring svarer, at der bl.a. kigges på fastholdelsesdelen igennem forskellige former for tillæg.

Vedr. spørgsmål to orienterer Katrine Ring om, at SUD kan vælge at klage. Det er det, som ligger i det politiske handlerum. Men det er ikke sikkert, at det giver os længere tid til at afvikle tilbuddet.

Helle Haslund supplerer Jack Cassina's perspektiver og rejser spørgsmålet om, man vil kunne kigge ind i en økonomisk fastholdelsesløsning i denne periode. Hun orienterer om, at medarbejdernes side meget gerne vil blive, hvis de får en anerkendelse og økonomisk incitament, så afviklingen af Botilbuddet Holme kan få den afslutning som alle fortjener.

Mette Vedsmands oplyser, at vi har andre §108 tilbud, hvor der er ledige pladser i øjeblikket, så en opmærksomhed på omfanget af § 108 tilbud ift. vores kapacitetsanalyse. Det er noget som kan bekymre på myndighedsområdet. Derudover har sådanne sager karakter af at medføre mange ekstra opgaver på

myndighed. Når det er noget, der sker hvert andet år, så går det nok an og vi får tilpasset det, men vi er presset i forvejen. Så en opmærksomhed på at se ind i hvad kræver det af ressourcer og prioriteringer ude på myndighedsområdet også.

Helle Haslund supplerer med, at dette nok også havde været medarbejdersidens bidrag, hvis de havde kunne tale med deres bagland her i sommerferien.

Katrine Ring afrunder punktet med at nævne, at der har været dialog med medarbejderne omkring det faglige, så de er blevet inddraget, men anerkender ligeledes at det presser mange, inklusive myndighedsområdet.

8. Ny organisering af det forebyggende kriminalitetsområde

Simon Pasquali rammesætter punktet.

Det drejer sig om en sag vedrørende etablering af et nyt samlet område for det forebyggende kriminalitetsområde i Din Sociale Indgang under SSP-sekretariatet, som allerede eksisterer med Riad som leder. Denne løsning vil imødekomme, at koblingen er tættere på myndighed, fremfor klassisk udfører, så man også er i tæt samarbejde med hele beredskabet. herunder SSP-koordinationen.

Helle Haslund orienterer om, at der ikke har været nogen henvendelser til punktet, og at det kan skyldes sommerferie eller at der bare ikke er nogen kommentarer til punktet. Hun vil dog pointere, at der er paralleller til navnet "ny start" andre steder i forvaltningen med forskellige målgrupper, hvor lignende navne med "ny start, ny begyndelse mm" anvendes. Det skaber forvirring for dem, som ikke sidder i de tilbud til dagligt, at der er så mange med identiske navne, så en opfordring til at kigge på navne generelt og også til denne nye afdeling.

Simon Pasquali takker for input og bakker op om at kigge på navne, som ikke inkluderer ny start. Han er glad for opbakning fra medarbejdersiden, så der er bred enighed om at finde et nyt navn, så det vil der blive kigget på.

9. Oprettelse af ny afdeling i Din Sociale Indgang Voksne – Voksenområdet

Katrine Ring rammesætter punktet.

Punktet er en sag om en påtænkt udvidelse af DSI voksenmyndighedsområdet, med en ny afdeling for at kunne fordele medarbejdere og sager på en mere hensigtsmæssig måde.

Mette Vedsmand rammesætter yderligere punktet. Hun beskriver at afdelingerne er store, med nye arbejdsopgaver for mange

og at man ser ind i en tid, hvor der meget tænkeligt kommer flere medarbejdere, fordi der også opstartes store nye projekter. Dette betyder, at det er for vanskeligt for den daglige ledelse at være nærværende og bedrive forandringsledelse, personaleledelse og alt derimellem. Det har DSI Voksen mærket på den hårde måde i forsommeren, så for i højere grad at sikre lederes og medarbejderes trivsel og kvalitet i arbejdet og rettidig omhu, så var dette den bedste løsning.

Laura Pode oplyser, at det har været begrænset, hvad hun har kunne få med til i dag, men der er en oplevelse af, at der deles samme præmis: Det er svært at få kontakt til ledelsen, fordi de desværre har været uarbejdsdygtige i en periode. Medarbejderne ved derfor ikke hvordan det havde været ellers. Laura Pode bakker op om den rettidige omhu, og at man allerede nu begynder at interessere sig for trivslen. Medarbejdersiden tilkendegiver at det kunne have været på en anden måde, men at de fremover gerne vil være med i processen. De spørger derfor til hvilken form for team der kommer? Der er lige nu et HUF-team som står for hjerneskade, udviklingshæmning og funktionsnedsættelser, som arbejder meget specialiseret med en afgrænset målgruppe på voksenområdet. Hvis scenariet bliver, at det team skal afgive medarbejdere til et nyt team, så er der en bekymring for, hvor det så efterlader HUF teamet. Laura Pode opfordrer derfor til, at der er en særlig opmærksomhed på den kommende proces ift. omrokering af medarbejdere internt, ønskeprocesser og inddragelse af medarbejderne, så de kommer med i planlægningsprocesserne.

Medarbejderne er i forvejen omorganiseringstrætte, de er lige landet i de nye teams og har fået nye kollegaer, så tanken om potentielt at skulle skifte igen og ikke skulle have noget at sige, trætter dem yderligere.

Mette Vedsmand belyser, at sagen ikke har været drøftet lokalt, og at det er første behandling af sagen i dag. Den vil herefter blive drøftet lokalt, hvor man kigger ind i forskellige scenarier. Der ligger en opmærksom på, om der bliver tilført flere årsværk på et senere tidspunkt, samt at HUF teamets speciale er defineret forskelligt på tværs af unge og voksne, fordi størrelsen er forskellig, fx om borgergruppen med udviklingshandicap er med. Næste skridt bliver nu, at ledelsen skal høres.

Helle Haslund spørger, om der er LokalMED i HUF? Laura Pode forklarer, at der er overgangsmed på voksenområdet

Laura Pode spørger ind til den økonomiske ramme, fordi det fremgår i indstillingen til HovedMED, at det finansieres indenfor rammerne af DSI. Mette Vedsmand svarer, at det ikke adskiller sig fra andre måder at lave økonomistyring på. Vi løser det indværende i år og tilrettelægger budgettet for næste år.

Simon Pasquali supplerer med, at det formentlig er samme lønbudget, og at forvaltningen arbejder med et budgetnotat, hvor der er søgt penge til forskellige ting på voksenområdet, så hvis vi har held som forvaltning, så bliver kagen noget større og dermed mindre svært at finde beløbet.

10. Oprettelse af to nye ledelseskonsulentstillinger i Center for Længerevarende Boformer:

Jacob Hess rammesætter punktet.

Sagen drejer sig om den påtænkte oprettelse af en ny stillingskategori "ledelseskonsulent", samt oprettelsen af to ledelseskonsulentstillinger til områderne Autisme og Multiple. Dette da det er et center, hvor der ofte er behov for tæt og akut ledelsesmæssig rådgivning og støtte, men der er også behov for at der kan tages delvist eller helt, ledelsesopgaver når de opstår f.eks. ved sygdommeldinger i ledelsesregi. Det er en ny måde at tænke ledelsesstøtte på, så derfor prøver vi det af. Profilerne skal 1:1 kunne udføre opgaverne og skal kunne træde ind i denne særlige rolle.

Helle Haslund orienterer om, at medarbejdersiden har store bekymringer hvis dette kommer til at ske, bl.a. belyses det at der er en frygt for hvad der kan opstå af forvirring både mellem medarbejder- leder men også imellem leder - leder. Det anbefales i stedet, at man gør stillingerne til enten konsulent- eller leder stillinger, så man ikke kommer ud i, at en basismedarbejder får ledelsesfunktioner det ene øjeblik og er medarbejder det andet øjeblik. Det vil ligeledes også blive vanskeligt i MED systemet. Når man er medarbejder, kan man stille op som medarbejderrepræsentant for en faggruppe, men hvad så hvis de tre måneder efter er ledelsesrepræsentanter?

Jacob Hess belyser, at intentionen ikke er at skabe splid, men at man kun har en ledelseskasket på, når den er givet til pågældende i form af konkrete ledelsesopgaver eller en konstituering, præcis som vi også gør i dag.

Jack Cassina følger op med at italesætte den mulige begrebsforvirring blandt konsulentkollegaer, idét man den ene dag kan være kollegaer og næste dag er kollegaen blevet til ens chef, måske er det allerede virkeligheden i praksis men ikke desto mindre er det en reel bekymring som vi har modtaget fra vores bagland. Der belyses ligeledes en uklar definition af opgaveporteføljen, hvad er kan-opgaver og hvad er skal-opgaver?

Bettina Ruben belyser, at det er blevet italesat mange gange under omorganiseringen, at man skal ensarte på tværs, så derfor kommer der et spørgsmål fra baglandet omkring muligheden for, at dette behov kunne opstå på tværs af centrene? Kunne det i stedet tænkes, at man kunne erstatte det foreslåede med en

tværfaglig taskforce, konsulentteam eller en tværfaglig enhed, som kunne understøtte alle centre, med fx arbejdstilsyn, socialtilsyn, påbud, sygefravær eller andet man kunne have behov for. Der refereres til at BUF fx har lignende løsning hos dem. Derudover peger Bettina Ruben på paralleller til HR partnernes arbejdsopgaver, som også løser tilsynsbesøg og giver ledersparring, som der står i funktionsbeskrivelsen. Hvis der opstår et behov hvor man som HR-partner skulle gå tættere på et tilbud i krise, så var det også muligt i perioder.

Bettina Ruben bakker op om den mulige kasketforvirring, der kan opstå ved implementering af det foreslåede. Hun foreslår i stedet at kigge på ledertalenter i organisationen.

Jacob Hess kvitterer for alles forslag og vil tage det med i den videre proces. Han belyser, at der trods gode forslag stadig er et behov, som ikke helt kan tilgodeses ved hjælp af ledertalenter, HR-partnere eller en taskforce men at det er utrolig vigtigt at arbejde videre med en model, hvor der ikke kommer signalforvirring samt skabe mere tydelighed i arbejdsopgaver.

Eughtina Birkedahl belyser, at hun oplever forvirring i hvilke mennesker, der sidder hvor og hvad de løser af opgaver under omlægningen til Ét SOF. Hun belyser at mange af de opgaver som man kigger på at få løst ved dette løsningsforslag, er opgaver man allerede understøtter på de to niveauer. Så det er tidligt at begynde at lave knopskydninger. Hun rejser derfor spørgsmålene: "hvad er det for en organisation vi vil have? hvilke andre modeller er der? Hvad er problemstillingen egentlig?" Hun opfordrer til at man kigger på, om der i en given situation f.eks. er for stort et ledelsesspænd, en for kompleks borgergruppe eller andet, så man afdækker og forebygger og hjælper ledelsen på den måde.

Hun afslutter med at nævne, at det ikke fremgår af indstillingen, hvad den præcise problemstilling er og hvorfor der er et behov for at ansætte to ledelseskonsulenter i CLB.

Helle Haslund bakker op om ovenstående og udtrykker fortsat bekymring.

Mette Vedsmand mener, at når et tilbud kommer i krise, så er den rigtige løsning ikke at bruge nye ledere eller ledelsestalenter, selvom det er noget der er sket i praksis. Det har også medført at man er brændt ud eller ikke er lykkedes med det. Alternativt kunne man tage en som er lykkedes godt og placere dem i et tilbud i krise, eller man kunne tænke det som at der må være noget tilgængelig interim, der kan være med ind og løse, samtidig med at have nogen, der er så tæt på, så man undervejs som f.eks. ledelseskonsulent, kan være inde i historikken og vide

hvad der har udviklet sig. Om det skal ligge lokalt eller som en fremskudt indsats fra et centerteam, det lader Mette Vedsmand stå åbent.

Hun belyser, at man tidligere, da man havde den gamle konstruktion som borgercenterchefer, har givet ledelseskonsulenter et mandat til at handle som en forlængelse af en centerchef indenfor fx projektledelse eller i afgrænsede perioder, men hvis det er indenfor et rigtigt ledelsesansvar med "hyr og fyr", så skal der ske en konstituering.

Formålet er jo i sidste ende at sikre robustheden i ledelsen.

Anders Jacobsen kommenterer på forslaget om ledelsestalter og mener ikke, at det er en løsning. Han belyser, at ledelse på dette niveau kræver erfaring med at gøre det, der skal gøres, og dernæst evne at træde ud igen. Men han nævner også, at vi kun står stærkere i organisationen ved at have ledelsestalter, bare ikke til sådan en opgave. Derudover mener han, at det er vigtigt at man er tro mod den store organisering og ikke laver små knopskydninger. Han stiller sig undrende overfor, om det er ledelse eller ledelsesunderstøttelse, da han belyser at man altid kan konstituere.

Jacob takker for gode og nødvendige bemærkninger. Han belyser at vi som organisation er forpligtet til at løfte de behov som er, så bemærkningerne tages med videre, så der kan findes en løsning.

11. Meddelelser

Helle Haslund fremsætter et ønske om, at der bliver kigget ind i at lave lister over hvem der sidder på medarbejdersiden, så det fremover er nemmere at høre dem i HovedMED sager.

Tine Kock Nielsen svarer, at vi får en opgave i det, men at CHRO vil kigge på det.

Katrine Ring siger tak for i dag og minder HovedMED om, at de ses til budgetseminar på fredag i DGI-byen.

12. Eventuelt

Intet