



Referat

MØDEDATO 11. december 2023
TID 10.00-11.15
STED Bernstorffsgade 17, 4. sal, vær. 4.00
MØDEDELTAGERE Medlemmer af HovedMED

HovedMED d. 11. december 2023

11. december 2023

Sagsnr.
2023-0431507

Dokumentnr.
2023-0431507-3

Sagsbehandler
Emil Goul Jensen

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, formand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Mette Boskov Vedsmand	Vicedirektør	BCH
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsudvik- ling
Karoline Winther-Lund	Borgercenterchef	BCV
Christoffer Sick Balle	Områdechef	BBU
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Helle Hummelgaard Ni- elsen	Forstander	BBU
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	BCH
Helle Haslund	Organisations- og medar- bejderrepræsentant	Valggruppe B (LFS), næstformand
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	Valggruppe C (DSR)
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	Valggruppe B (FOA- SOSU)
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	Valggruppe C (DS)
Sissel Bennedikte Ager- gaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	Valggruppe A (DJØF)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræsentant	Stabene
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræsentant	De tre myndigheds- områder
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Afbud		

Organisationsudvikling

Bernstorffsgade 17
1577 København V

EAN nummer
5798009679536

Navn	Stilling	Repræsentant for
Lene Henriette Jaconelli	Områdechef	BCV
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræsentant	Valggruppe B (HK Kommunal)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	Valggruppe B (SL)
Ditte Stoltenberg Lintner Skjold	Arbejds miljørepræsentant	BCV udførerområde
Gæster		
Stig Porskjær	Director	Rambøll Management Consulting
Niels Lykkegaard Rasmussen	Seniorkonsulent	Rambøll Management Consulting

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023**
3. **SUD-sag: Forslag til nye sagsbehandlingsfrister**
4. **Meddelelser**
5. **Eventuelt**

Referat

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt.

2. **Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023**

Stig Porskjær, Director hos Rambøll Management Consulting og Niels Lykkegaard Rasmussen, seniorkonsulent hos Rambøll Management Consulting, deltog ved punktet.

Rambøll gennemgik resultaterne af undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd 2023. Hovedpointerne herfra er:

- Socialforvaltningen er fortsat den forvaltning i Københavns Kommune med størst andel af medarbejdere, som oplever uønsket adfærd (20%)
- Sammenhængen mellem borgernær kontakt og uønsket adfærd er også gældende i 2023, idet en væsentlig del af uønsket adfærd er relateret til kontakt med borgere/brugere
- Intern uønsket adfærd er generelt faldet sammenlignet med 2022, mens ekstern uønsket adfærd generelt er steget
- Yngre medarbejdere og løstansatte udgør fortsat de mest udsatte grupper af medarbejdere i 2023

- Flere medarbejdere fortæller om problemet til en leder eller en repræsentant ift. 2022, men flere oplever også at den uønskede adfærd fortsætter
- Flere medarbejdere ved, hvor de skal henvende sig, hvis de ser eller udsættes for uønsket seksuel adfærd sammenlignet med 2022

Rambølls oplæg findes i bilag 2.4.

Helle Haslund bemærker, at dét at yngre medarbejdere i højere grad end ældre medarbejdere svarer, at de oplever uønsket adfærd, ikke nødvendigvis er ensbetydende med at de er mere udsat for denne adfærd. Det er muligt, at ældre medarbejdere udsættes for samme adfærd, men ikke opfatter den som krænkende. Kulturen har ændret sig gennem tiden, og det man accepterede for 20 år siden, accepterer man ikke i dag. Det er derfor svært at sige hvorvidt yngre medarbejdere udsættes mere for uønsket adfærd end de ældre – eller om det handler om forskellige forståelser af hvad der er krænkende.

Mikkel Boje svarer, at det formentlig er en blanding af, at der 1) er forskel på hvad forskellige aldersgrupper udsættes for, 2) at mere erfarne medarbejdere måske finder sig i mere og 3) at der på tværs af generationer er forskellige opfattelser af hvad der er krænkende. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på alle disse aspekter.

Eughtina Birkedahl bemærker, at der er relativt lille forskel på andelen af mænd og kvinder der oplever uønsket adfærd. Det er et vigtigt fokus at huske i opfølgningen, at det både er mænd og kvinder der oplever uønsket seksuel adfærd.

Jack Cassina siger, at det kunne ønskes, at man opgjorde uønsket adfærd fra pårørende i en separat kategori, i stedet for i samme kategori som borgere. Der er mange medarbejdere i Jack Cassinas bagland der giver udtryk for at opleve grænseoverskridende adfærd fra pårørende, men det er ikke muligt at vurdere omfanget af dette generelt, når det blandes sammen med uønsket adfærd fra borgere.

Helle Haslund tilføjer, at det er vigtigt at skelne mellem de to grupper, da medarbejderne skal servicere borgerne i deres daglige praksis, mens pårørende er eksterne på en anden måde.

Mikkel Boje tilføjer, at der er en fælles forståelse af, at der i forhold til uønsket adfærd fra borgerne også er en pædagogisk opgave i at arbejde med borgernes forståelse af seksualitet og hvordan man taler

til andre mennesker – mens uønsket adfærd fra pårørende er præcis lige så uacceptabelt som fra samarbejdspartnere, kollegaer og lignende.

Jack Cassina bemærker, at der er tale om en kulturundersøgelse, men at den bliver meget specifik. Man kan derfor også overveje, om man kan gøre det tydeligere i undersøgelsen, at det er en kulturændring man ønsker.

Mikkel Boje svarer, at han er enig i, at også det politiske ønske er en kulturændring – men at der første gang undersøgelsen blev gennemført også var et stort ønske om og behov for at få kortlagt omfanget af uønsket adfærd i kommunen. Denne kortlægning har været nødvendig til at danne afsæt for, at forvaltningerne kan arbejde med kulturen.

Mikkel Boje konkluderer, at billedet i Socialforvaltningen overordnet set er det samme som ved sidste undersøgelse, med et mindre fald i interne tilfælde og en mindre stigning i eksterne tilfælde. Mikkel Boje spørger derfor, om Rambøll kan sige noget om hvor kritisk det aktuelle billede er, set i forhold til hvilken type organisation Socialforvaltningen er.

Niels Lykkegaard Rasmussen, Rambøll Management Consulting, svarer, at der bliver gennemført relativt få undersøgelser af denne type, hvilket gør det svært at vurdere. At der i undersøgelsen spørges meget specifikt til konkrete typer af oplevelser, kan også påvirke antallet af indrapporterede tilfælde – i forhold til hvis der måles på et mere overordnet spørgsmål i eksempelvis en trivselsundersøgelse.

Stig Porskjær, Rambøll Management Consulting, tilføjer, at man i lignende målinger i sundhedssektoren har set højere niveauer end i Socialforvaltningen.

Jack Cassina siger, at de yngre og løstansatte medarbejdere også er mest udsatte i forhold til vold og trusler, når man ser på arbejdsmiljødata. Man kunne derfor ønske sig, at disse medarbejdergrupper inviteres med når enhederne får rådgivningsforløb, da det ofte er netop disse medarbejdere der skal dække driften mens resten af medarbejderne er afsted på disse forløb.

Eughtina Birkedahl siger, at der på intra for nyligt har været en nyhed fra Borgercenter Handicap med fokus på vigtigheden af at se seksualitet som en rettighed. Det er vigtigt at se på koblingen

mellem dette og medarbejdernes oplevelser med uønsket adfærd fra borgere. Det er et emne som mange har berøringsangst med, men hvis der ikke arbejdes med det, kan der oparbejde sig en frustration, som kommer til udtryk som krænkende adfærd hos borgere. Det handler grundlæggende om i første omgang at man som medarbejder er klædt på til at tale med borgerne om deres behov på den rigtige måde, så det ikke bliver konfliktstof.

Mikkel Boje svarer, at det er et godt bud på hvordan man i forvaltningen kan arbejde pædagogisk med at forebygge den uønskede adfærd fra borgere. Det er formentlig primært på handicapområdet, at der er fokus på seksualitet, men med tanke på at socialpsykiatrien og udsatteområdet har de største andele medarbejdere der oplever uønsket adfærd, kan det være en ide at udbrede dette fokus.

Helle Haslund siger, at det er kontaktudvalgets holdning, at man bør indarbejde nogle af spørgsmålene fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd i trivselsundersøgelsen, frem for at gennemføre to undersøgelser. Svarprocenten på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd er relativt lav, hvilket også kan indikere, at det er relativt meget for medarbejderne at skulle besvare både trivselsundersøgelsen og denne. Helle Haslund siger også, at selvom nul-tolerancebegrebet formelt set er afskaffet, så findes der stadig en forventning blandt nogle medarbejdere om, at det er sådan der følges op når man fortæller, at man har oplevet krænkelser. Det medfører, at medarbejderne i nogle tilfælde ikke føler at der bliver fulgt ordentligt op, når man har fortalt sin leder om uønsket adfærd. Det er derfor vigtigt at få talt om hvilke opfølgende handlinger man kan forvente, når man fortæller at man har oplevet krænkende adfærd.

Mikkel Boje svarer, at medarbejdersiden i CSO også udtrykte ønske om at integrere undersøgelsen med trivselsundersøgelsen, da resultaterne på KK-niveau blev behandlet i CSO. Der er i forvejen nedsat en arbejdsgruppe under CSO hvor KS og repræsentanter fra medarbejdersiden ser på et nyt koncept for trivselsundersøgelsen, så det vil være oplagt i det regi at se på muligheden for sammenkobling af de to undersøgelser.

Nultolerance-begrebet er ikke konstruktivt for at få startet en dialog om forudsætningerne for at lykkes med at forandre kulturen, hvorfor det blev afskaffet. Det er vigtigt at komme ud over at tænke i nultolerance, da undersøgelsesdesignet ikke handler om opfølgning på konkrete hændelser, og da meget af det der spørges til i undersøgelsen, heller ikke er adfærd, som per definition ville føre til tjenstlig sanktion.

Eughtina Birkedahl siger, at det er meget vigtigt, at forvaltningen understreger vigtigheden af dialog i de forskellige situationer som opstår på arbejdspladserne – både om kulturen generelt og om de konkrete situationer. Alle skal have ret til at føle sig krænket, men det er også vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er ensbetydende med, at der i alle tilfælde kan udpeges en krænker. Det er hårfine grænser, som også handler om hvordan man opfatter ting. Der skal være en professionel kultur som understøtter åben dialog om krænkelser, men det er væsentligt, at man finder ud af hvordan man håndterer disse svære balancer.

Mikkel Boje svarer, at det er hans indtryk, at der er en god dialog i gang rundt om i forvaltningen, selvom det ikke afspejles som et markant fald i resultaterne af undersøgelsen. Der er i langt højere grad end tidligere refleksioner om emnet på både ledersiden, såvel som i det kollegiale samvær.

Bettina Ruben siger, at det til opfølgning på resultaterne af undersøgelsen er interessant at se på de steder der siden sidste år har gennemført opfølgende forløb hos Arbejdsmiljø København. Det har man bl.a. i Den Sociale Hjemmepleje, hvor man har haft et ledelsesforløb med fokus på forråelse, professionel adfærd blandt medarbejderne og sexistisk kultur. Som resultat ses der i år et pænt fald i andelen af oplevelser af uønsket adfærd i Den Sociale Hjemmepleje.

Mette Boskov Vedsmand siger, at det også er en interessant indikator, at der i årets undersøgelse er flere der angiver, at de selv kan have ageret på en måde der kan virke krænkende for andre. Det kan indikere, at der er en udvikling i gang, hvor man reflekterer mere over hvordan ens opførsel kan opfattes af andre.

Helle Haslund siger, at HovedMED ved sidste undersøgelse besluttede, at der på minimum AfdelingsMED-niveau skulle gennemføres drøftelser af sexistisk kultur som opfølgning. Det vil i år give mening, at man på alle niveauer opfordrer til drøftelse, da der er tale om en kultur.

Tine Kock Nielsen svarer, at HovedMED i maj 2023 besluttede, at ledergruppen på alle rapportniveauer skal drøfte rapportens resultater, hvorefter resultaterne behandles på det tilsvarende relevante MED-niveau, hvilket typisk vil være AfdelingsMED. Det relevante MED-udvalg skal ved drøftelsen tage stilling til hvorvidt der er behov for drøftelser på de lokale arbejdspladser.

Helle Haslund svarer, at man, ud over den formelle behandling af resultater af undersøgelsen, på alle arbejdspladser bør have en opmærksomhed på at drøfte kulturen.

Mikkel Boje svarer, at han er enig i, at der skal være bredt fokus på dialog om kulturen. Hvis man på sin arbejdsplads oplever udfordringer med uønsket adfærd, skal man naturligvis tage en dialog om det, uafhængigt af den aftalte plan for opfølgning på undersøgelsens resultater.

3. SUD-sag: Forslag til nye sagsbehandlingsfrister

Forvaltningen har forelagt Socialudvalget forslag til nye sagsbehandlingsfrister på en række sagsområder, hvor den nuværende frist ikke er retvisende for den faktiske sagsbehandlingstid, eller hvor der aktuelt ikke er fastsat en frist.

Sagsbehandlingsfristerne bør af hensyn til god borgerservice såvel som god forvaltningsskik være så retvisende som muligt, hvilket Ombudsmanden og Borgerrådgiveren også har påpeget.

At de foreslåede nye sagsbehandlingsfrister er længere end de nuværende, kan medføre bekymring for at sagsbehandlingstiderne dermed også forlænges. Forvaltningens budskab er imidlertid, at de nye frister ikke handler om at ændre sagsbehandlingstiderne – men om at sikre transparens overfor borgerne, ved at fastsætte sagsbehandlingsfrister der i højere grad afspejler de faktiske sagsbehandlingstider.

Socialudvalget har tidligere godkendt nye, længere sagsbehandlingsfrister for kropsbårne hjælpemidler efter samme princip. For at demonstrere, at forlængede sagsbehandlingsfrister ikke forlænger sagsbehandlingen, har forvaltningen fulgt de reelle sagsbehandlingstider på området siden implementeringen. Der er aktuelt efter 2-3 år med de nye frister fortsat ikke sket et skred i sagsbehandlingstiderne. Det er derfor vigtigt, at bekymringen for længere sagsbehandling ikke hindrer muligheden for at fastsætte retvisende frister, som giver borgerne et realistisk indtryk af sagsbehandlingstiden fra forløbets start. Retvisende frister vil også mindske antallet af fristudsættelsesbreve, som sagsbehandlerne er nødsaget til at udarbejde og udsende når fristerne ikke nås.

Marie P. Vithen siger på vegne af socialrådgiverne, HK'erne og ergoterapeuterne, at sagsbehandlerne generelt bakker op om de nye sagsbehandlingsfrister. Sagsbehandlerne kan ikke nå de nuværende frister, hvilket kan medføre utilfredse borgere og flere klager. Dertil vil det være en lettelse, at sagsbehandlerne skal bruge mindre tid på at udarbejde og udsende fristudsættelsesbreve. De nye

sagsbehandlingsfrister vil desuden give mulighed for højere grad af borgerinddragelse i sagsbehandlingen på eksempelvis hjemløseområdet, hvor borgerinddragelsen typisk tager længere tid.

Det må imidlertid pointeres, at længere frister ikke vil lette det aktuelle sagspres for sagsbehandlerne. Det ville i højere grad være muligt at overholde de nuværende frister, hvis der var flere ressourcer til at løfte det store sagspres, og dermed ikke ændre på serviceniveauet overfor borgerne. Med de kommende besparelser i Socialforvaltningen i 2024 vil det kun blive endnu sværere at nå de aktuelle frister.

Helle Holm bakker som arbejdsmiljørepræsentant på myndighedsområderne op om Marie P. Vithens bemærkninger.

Mikkel Boje svarer, at han er enig i, at de nye sagsbehandlingsfrister ikke vil ændre på det aktuelle sagspres. De foreslåede nye sagsbehandlingsfrister lever aktuelt op til Ombudsmandens anbefalinger, men hvis sagspresset fortsætter med at stige, kan der på sigt blive behov for nye frister.

De foreslåede frister vil medføre en mindre lettelse i arbejdspresset, da der ikke længere skal bruges tid på udarbejdelse af fristudsættelsesbreve. Det skal dog pointeres, at forvaltningen ikke antager, at man med de foreslåede frister kan veksle tid anvendt til fristudsættelser til kortere sagsbehandlingstid.

Mette Boskov Vedsmand tilføjer, at sagsbehandlingsfristerne som udgangspunkt ikke skal gøre hverken fra eller til i forhold til opstart og afslutning af sager. Sagsbehandlingsfristen er et pejlemærke, som sagsbehandleren skal være opmærksom på – og hvis sagsbehandleren vurderer, at fristen ikke kan overholdes, skal der udsendes et fristudsættelsesbrev til borgeren. De foreslåede nye sagsbehandlingsfrister vil derfor som udgangspunkt ikke medføre hverken langsommere eller hurtigere sagsbehandling end i dag.

4. Meddelelser

Helle Haslund orienterer om, at medarbejdersiden har udpeget Helle Haslund som næstformand og Pernille Robertson Gaff som 2'er i HovedMED for næste valgperiode, som starter 1. januar 2024. De nuværende fællestillidsrepræsentanter og organisations- og medarbejderrepræsentanter i HovedMED fortsætter i HovedMED i næste valgperiode. Jack Cassina er genvalgt som arbejdsmiljørepræsentant i HovedMED fra udførerområdet Borgercenter Handicap. Der gennemføres arbejdsmiljørepræsentantvalg på de øvrige områder i de kommende dage.

Mikkel Boje orienterer om, at han har genudpeget de nuværende ledelsesrepræsentanter i HovedMED til den nye periode.

5. Eventuelt

Mikkel Boje takker for et godt samarbejde i HovedMED i 2023. Det har været et udfordrende år, ikke mindst under efterårets besparel- sesproces. HovedMED har gjort en stor indsats for at være med til at sikre, at forvaltningen kommer godt igennem denne proces.

Helle Haslund takker på vegne af medarbejdersiden også for samar- bejdet i 2023. Medarbejdersiden kvitterer for forvaltningens beslut- ning om åbenhed i besparel- sesprocessen, da det er essentielt for muligheden for reel MED-behandling.

Marie P. Vithen spørger, om forvaltningen planlægger opfølgning på det afholdte dialogmøde om forebyggelse af forråelse på botil- bud i SOF.

Katrine Ring svarer, at der pt. arbejdes på en plan for opfølgning. Forvaltningen ønsker i løbet af 2024 bl.a. at planlægge drøftelser af emnet i HovedMED, ligesom der vil blive afholdt en række temaef- termiddage om forebyggelse af forråelse for forvaltningens ledere på døgnområdet i første omgang.

Mikkel Boje tilføjer, at der desuden i hele forvaltningen vil pågå et lø- bende arbejde med at skabe kultur for at kunne tale åbent om forrå- else, fx i form af borgmesterens dialogmøde 5. december 2023. Ri- siko for forråelse er et grundvilkår i arbejdet med mennesker, og det handler om at spotte de små tegn på begyndende forråelse, så man kan håndtere det i opløbet. Det handler derfor om at finde ud af, hvordan forvaltningen arbejder med forebyggelse af forråelse på en konstruktiv måde, og det er en central del af opfølgningen, at få det på dagsordenen og gøre det til noget, alle kan tale åbent om.

Helle Haslund bemærker, at det vigtigste er, at emnet ikke forties.

Mikkel Boje svarer, at det derfor også er vigtigt, at man ikke kun fo- kuserer på arbejdspladser, hvor der allerede er konstateret udbredt forråelse. Det skal ledelsen naturligvis også have fokus på, men det må ikke stå alene. Hvis der skal drives en reel forandring, er det vig- tigt at arbejde med forebyggelse og opmærksomhed på de små be- gyndende tegn bredt i forvaltningen.