



## Referat

MØDEDATO D. 13. MAJ  
TID KL. 10.00-12.00  
STED BERNSTORFFSGADE 17, 4. SAL, VÆR. 4.00  
MØDEDELTAGERE MEDLEMMER AF HOVEDMED

**23-04-2024**

Sagsnummer I F2  
2024 - 8460

Dokumentnummer i F2  
5311814

Sagsnummer i eDoc  
2024-0148334

Sagsbehandler  
Alberte Hamann Gade

### HovedMED d. 13. maj 2024

Navn	Stilling	Repræsentant for
Mikkel Boje	Adm. direktør	Direktionen, for- mand
Simon Pasquali	Direktør	Direktionen
Tine Kock Nielsen	Kontorchef	Organisationsud- vikling
Helle Hummelgaard Nielsen	Forstander	BBU
Lene Henriette Jaco- nelli	Områdechef	BCV
Karoline Winther- Lund	Borgercenterchef	BCV
Marie Sølling	Konstitueret område- chef (barselsvikar)	BBU
Karin Munch Ravn	Centerchef	BCV
Anders Jacobsen	Tilbudsleder	Lynghuset
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	B/LO (LFS), næstformand
Pernille Robertson Gaff	Fællestillidsrepræ- sentant	B/LO (HK Kommu- nal)
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræ- sentant	B/LO (SL)
Bettina Ruben	Arbejdsmiljørepræ- sentant	Stabene
Helle Holm	Arbejdsmiljørepræ- sentant	De tre myn- dighedsområder

Organisationsudvikling  
Bernstorffsgade 17  
1577 København V

<b>Navn</b>	<b>Stilling</b>	<b>Repræsentant for</b>
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	B/LO (FOA-SOSU)
Jack Cassina	Arbejdsmiljørepræsentant	BCH udførerområde
Marie P. Vithen	Fællestillidsrepræsentant	C/FTF (DS)
Sissel Bennedikte Agergaard Jensen	Fællestillidsrepræsentant	A/AC (DJØF)
<b>Afbud</b>		
Katrine Ring	Direktør	Direktionen
Eughtina Birkedahl	Fællestillidsrepræsentant	C/FTF (DSR)
Glenn Fulton Mollerup	Arbejdsmiljørepræsentant	BCV Udfører + RK + DSH
Mette Boskov Vedsmand	Vicedirektør	BCH
<b>Gæster</b>		
Christiane Clausen	Specialkonsulent	Organisationsudvikling
Anders Snedker	Vicekontorchef	Organisationsudvikling

## Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Drøftelse af sygefravær**
3. **Status på Koncernanalysen**
4. **SUD-sag: Omlægning af aktivitets- og samværstilbud i Sydhavnen**
5. **Årlig status på de særlige beskæftigelsesordninger i SOF**
6. **Meddelelser**
7. **Eventuelt**

## Referat

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

Mikkel Boje byder Marie Sølling velkommen i HovedMED. Hun er konstitueret områdechef i BBU og vikarierer for Christoffer Sick Balle, mens han er på barsel.

### 2. Drøftelse af sygefravær

*Christiane Clausen deltager under punktet.*

Christiane Clausen sætter scenen for dagens drøftelse med et kort oplæg.

Sygefraværet i SOF er steget de seneste par år, specielt efter COVID-19 har der været en markant stigning. Der er sket et lille fald i sygefraværet fra 2022-2023 på tværs af borgercentrene og for hele SOF, men nogle steder er sygefraværet steget, fx hos de centrale enheder.

Hvis man sammenligner SOFs overenskomstgrupper med resten af landets kommuner, ligger forvaltningens social- og sundhedspersonale flot på listen, selvom sygefraværet er højt. Hvis man derimod sammenligner forvaltningens akademikere samt administration og it med resten af landets kommuner, ligger sygefraværet ret højt.

Hvis man kigger på evalueringer mv. udefra, er nogle af de primære greb man kan bruge til potentielt at nedbringe sygefraværet følgende: Et øget ledelsesfokus; en systematik på opfølgning af sygefraværet; god og lettilgængelig ledelsesinformation på området; samt flere initiativer på at styrke trivsel, forebyggelse og fastholdelse osv. Når man arbejder med at nedbringe sygefraværet, snakker man oftest om et 'potentiale', da der kan være flere årsager til sygefraværet på de enkelte enheder.

SOF har på nuværende tidspunkt et ønske om at arbejde med et øget og vedvarende ledelsesfokus i ledelsesstregen. Mere specifikt vil man arbejde på at de nye ledere bliver gode til at følge op på sygefraværssamtaler, at de er nærværende ledere osv. Derudover er man under fastholdelse og rekruttering også ved at udarbejde et budgetforslag på arbejdsmiljø og forebyggende indsatser. Sidst vil man arbejde med understøttelse af god ledelse igennem ledergruppeforløb samt lederuddannelser til tilbudsledere og afdelingsledere.

Helle Holm spørger ind til ledelsesfokuset på sygefravær. Mener der her også, at lederne hele tiden er opmærksomme på at lave forebyggende tiltag?

Christiane Clausen afklarer, at det handler om et generelt ledelsesfokus på sygefraværet. Det mangler fortsat at blive afklaret, hvordan det ledelsesfokus i så fald bør være. Det er noget, der skal drøftes i koncerndirektionen.

Mikkel Boje uddyber, at det ikke blot er ledelsesfokus forstået som at der skal være en hård linje på sygefraværet. Det er også et fokus på at holde øje med om der er en tendens, og hvorfor sygefraværet opstår til at begynde med.

Herefter drøfter HovedMED hvordan SOF har bedst mulighed for at nedbringe sygefraværet, samt hvordan HovedMED kan bidrage til at nedbringe sygefraværet i SOF.

Følgende er de temaer, som HovedMED fik drøftet:

- Fritstilling af medarbejdere kontra opsigelser pga. højt sygefravær. Det er vigtigt, at SOF i højere grad fritstiller medarbejdere frem for at opsig dem. Der er en tendens til, at man hurtigt opsiger medarbejdere, der er langtidssygemeldte, og så stadigvæk kører

sygefraværdsdelen til slut. Her bør man dog også være opmærksom på, at der er meget økonomi bundet op på refusion.

- Når medarbejderen er syg. Hvordan afholdes sygefraværssamtaler; hvordan gives der plads til gode tilbagevendingsplaner?
- Forebyggende indsatser. Hvad gør SOF inden folk bliver syge? Man bør have et forebyggende blik på spidsbelastninger, omorganiseringer mv. og inddrage medarbejderne, så de ude i enhederne har et overskueligt blik på alle de processer der foregår. Når man ikke har de planer, mister man fokus, hvilket risikerer at give stress og langtidssygemeldinger.
- Man bør inddrage det psykiske arbejdsmiljø mere systematisk i APV'erne for at få et bedre indblik i hvordan det påvirker sygefraværet.
- Ledelsesfokus. Der skal være grunduddannelse til lederne. Ledere skal bakkes op med stærk støtte fra HR. Stort fokus på personaleledelse – det virker bedst, hvis ledelsen har tid til at være på arbejdspladsen. Der skal være tid til faglighed – det handler ikke kun om at besidde den, men også faktisk at udøve den. Det er en mangelvare i SOF.
- Mere egenkompetence og selvstyrende teams, større ansvar i sagerne og i borgernes forløb.
- Et højt sygefravær er ikke nødvendigvis en pejling på at tingene går dårligt. Det kan også være et tegn på, at man er gode til at fastholde medarbejdere med "fysisk" sygdom. Det er først når sygefraværet skyldes et dårligt arbejdsmiljø, pres osv., at det for alvor er et problem.
- Man skal adskille fysisk og psykisk sygefravær. Fysisk- og psykisk sygefravær bør behandles forskelligt, både under sygefraværssamtaler, men også ift. den proces man sætter i gang hos de langtidssygemeldte.
- Et større fokus på den proces der bliver sat i gang for medarbejderen, når de bliver langtidssygemeldt. Hvad er det for nogle forløb der sættes i gang for fx stresygemeldte medarbejdere? En langtidssygemeldt skal både igennem lægeerklæringer, sygefraværssamtaler og jobcenterforløb. Er der noget, hvor SOF vejleder for hårdt?
- Lægeerklæringer fylder for meget hos langtidssygemeldte, og er desuden dyrt for kommunen at opkræve. Man bør overveje først at opkræve dem i et senere forløb og i stedet for gå med tro- og loveerklæringer i starten af sygefraværperioden. Bør tages op i HovedMED-regi.
- Fokus på ledertrivsel. Det er entydigt den primære faktor for at nedbringe sygefraværet.

- Fokus på rekruttering og fastholdelse af niv. 5 ledere. Det er dem, der er tættest på medarbejderne – pt. er det rigtig svært at rekruttere dem.
- Fokus på at gå væk fra at se sygefravær som et individ-problem. Der findes arbejdspladser derude, hvor håndteringen af sygemeldinger resulterer i længere sygefravær. Hele forebyggelsesdelen bør være en gruppemekanisme. Dette bør tages op både i arbejdsmiljøgruppen og i MED-regi.
- Man mangler omsorgsdelen i den nye sygefraværspolitik. KS vejleder ledere i at sige de praktiske dele af sygefraværet (med tilhørende konsekvenser) fra den første dag, hvilket kan have en modsatrettet effekt på medarbejderens helbred. De gode intentioner og tilliden forsvinder hurtigt med de nuværende krav.
- Det er ikke alle SOFs medarbejdere, som har hjemmearbejdsdage, hvilket også har en betydning for at deres sygefravær ligger højere end andres. Omvendt bør man også være bekymret for, at det forventes at de medarbejdere, der kan arbejde hjemmefra, også skal gøre det, selv når de er syge.
- Sygefraværet er ikke kun lederens opgave – det er en fælles opgave at få nedbragt.
- Der bør være et fokus på, hvornår en medarbejder bør melde sig syg. SOF rekrutterer i højere grad medarbejdere, som har flere diagnoser. Nogle af dem melder sig syge på dage, hvor de ikke nødvendigvis er syge, men i stedet for blot har en dårlig dag. Man skal kunne rumme de medarbejdere, så de føler de kan gå på arbejde selv de dage, hvor de psykisk ikke har det særlig godt. Det er arbejdspladsen, der skal være robust – ikke den enkelte medarbejder.
- Der skal være mulighed for at være mere mobile. Der bør være et fastholdelsesperspektiv hos de kompetente medarbejdere, der bliver langtidssygemeldt, fx med stres, og som ikke ønsker at vende tilbage på sin arbejdsplads efter sygemeldingen. Der bør være plads til at kunne have en dialog mhp. at overflytte dem til andre enheder samt tilbyde dem eventuelle opkvalificeringer efter endt sygemelding.
- Man bør hente inspiration fra de steder, hvor det går godt. Fx har DSH et stort fokus på at drøfte sygefravær, heriblandt hos nyansatte, via sygefraværskonferencer, MED-drøftelser osv. Det har haft en god effekt.
- Indsatser på sygefraværet virker bedst, når det bliver drøftet lokalt og bliver tænkt ind i en arbejdsfællesskabs-kontekst. Det er et fælles problem med fælles løsninger og et fælles ansvar.

*Generelle bemærkninger til sagen*

Jack Cassina nævner, han er uenig i påstanden om at der er sket en ændring i hvornår man melder sig syg efter COVID-19. Han oplevede ændringen under pandemien, men føler ikke, at det er tilfældet længere.

Anders Jacobsen svarer, at han fortsat oplever, at sygefraværet har ændret sig efter COVID-19 - folk melder sig hurtigere syg end de gjorde før.

Bettina Ruben siger ift. bilaget, at hun ikke mener, at det er den bedste løsning at sende lederne på forløb med ekstern konsulentbistand. Hun ville foretrække, at man arbejder lokalt med det i ledelsesgrupper. SOF har mange ressourcer i organisationen, fx HR-partnere og organisationskonsulenter, som har lokal viden på området. Det virker ulogisk at gøre brug af eksterne konsulenter - specielt ift. de nuværende besparelser på administrationsområdet.

Ift. taskforcen nævner hun, at KK tidligere har arbejdet med samme koncept, blandt andet sammen med AMK. Det kan man med fordel overveje i stedet for.

Christiane Clausen afklarer, at det også er AMK der menes, når der i sagen står, at man vil hente ressourcer udefra. Der menes ikke, at man kun vil købe ekstern bistand.

Bettina Ruben siger opfølgende, at det i højere grad ikke handler så meget om hvem, der løser opgaven, men om, at man budgetmæssigt lægger op til politikerne og får midler til det. Der skal være midler til ledelsesfokus, og det skal selvfølgelig afklares hvordan man gør det.

Mikkel Boje følger op med, at det er sådan, budgetnotatet er bygget op. Det er et rammebeløb.

Helle Haslund siger, at hun gerne vil bringe en pointe om måltallet, selvom det ikke indgår i bilaget.

SOFs måltal har historisk ligget på et lavere niveau end de andre forvaltninger man ellers sammenligner SOF med. Her er det vigtigt at huske, at SOF er en forvaltning, der udover at have almindelig sygdom også har arbejdsskader ift. vold og trusler på en helt anden måde end de andre forvaltninger. Med det i betragtning er SOFs sygefravær samlet set ikke væsentligt højere end i SUF og BUF.

Hun efterspørger afslutningsvist en opsamling på, hvad HovedMED i givet fald skal gå videre med fra drøftelsen.

Pernille Robertson Gaff spørger ind til den nye digitale løsning, der bliver nævnt i sagen. Hvad er det for et system, og hvilken betydning vil det have ift. sygefraværssamtaler?

Christiane Clausen svarer, at det er et værktøj, som er blevet implementeret i ServiceNOW.

Anders Jacobsen uddyber, at det stadig er lederen som vurderer hvornår et forløb sættes i gang. Når først man har sat det i gang, får man nu en stor hjælp til at forberede sig og få skrevet alle de rigtige ting om hvad driften kan holde til, plus at få vurderet hvor man er henne i forløbet. Administrativt er det en stor

lettelse for lederne. Men det er ikke fordi systemet selv sender sygefraværsbeskeder ud.

Mikkel Boje følger op på Helle Haslunds efterspørgsel.

HovedMED har aftalt, at man tager en drøftelse om brugen af lægeerklæringer kontra tro- og loveerklæringer: Hvad er retningslinjerne i det; hvad skal der til for at ændre det; hvad er fordele og ulemper osv.

På den større klinge er det ikke en dagsorden der står stille. SOF er på vej med flere ting som også omhandler sygefravær særligt i kommende budgetnotat om fastholdelse og rekruttering til B2025.

Tine Kock Nielsen supplerer med, at arbejdsgruppen under HovedMED kommer til at snakke videre om, hvordan man kan konkretisere det.

Mikkel Boje følger op på, at der pt. kun står 10 linjer om forslaget, da det er et budgetnotat, hvor SOF først skal have rammen at vide, før det så skal igennem Socialudvalget, som ofte har konkrete holdninger til elementer og prioriteringen mellem disse. HovedMED får budgetforslag som vanligt inden SUD drøfter det.

Ift. SOFs sygefravær, som ikke er væsentlig højere end fx BUF og SUF trods arbejdsvilkår, understreger han, at det ikke betyder, at man ikke skal arbejde videre med det. Her bør der være et fokus på, om der gøres nok – bliver der løftet nok fra centralt hold? Udfordringen er, om KDIR kan se tilstrækkelig mange relevante, strukturelle greb for sig til at kunne udarbejde et investeringsforslag ligesom i 2018-19. Det mener han ikke, at SOF kan på nuværende tidspunkt. Det er svært at pege entydigt på, hvad man kan gøre for at knække kurven inden for de næste to år. Derudover er mange af løsningerne dyre at implementere. Så den store businesscase målrettet nedbringelse af sygefravær bliver det ikke til foreløbigt.

Helle Haslund supplerer, at de i kontaktudvalget følte, at det de bringer på bordet i dag, er det samme som de har gjort de sidste mange år. Det giver en vis form for afmagt. Men de har heller ikke nogen smarte løsninger andet end det, der koster rigtig mange penge.

Bettina Ruben nævner i et mere positivt perspektiv, at når man analyserer på tallene, så er op mod 70-75% af SOFs medarbejdere næsten aldrig syge og møder på arbejde hver dag.

Marie P. Vithen ønsker, at man går ned af netop det spor. Hun nævner, at de socialrådgiverarbejdspladser, hvor sygefraværet er lavest, oftest er der hvor der er større ansvar og tillid, og hvor de får lov til at træffe flere beslutninger uden at skulle skrive sig ind i en masse visitationsudvalg. Kan man brede det ud til andre steder i forvaltningen – at man i højere grad kigger på de steder, hvor sygefraværet er langt under gennemsnittet?

Mikkel Boje nævner, at man allerede har arbejdet med øget egenkompetence, og at langt de fleste afgørelser er omfattet af egenkompetence.

Marie P. Vithen afklarer, at egenkompetence betyder, at medarbejderne får højere grad af mulighed for at træffe beslutninger under sagsbehandlingen. Det kan have en positiv effekt på sygefraværet og særligt fastholdelsesprocenten. Det er ikke så udviklende at lave et stykke arbejde, hvor nogle andre grundlæggende skal bestemme hvilken vej man skal gå, hver gang man skal træffe en beslutning eller ændre i en sag.

Mikkel Boje siger, at der også er den klassiske benchmark øvelse, hvor man sammenligner på tværs. Der er variationer både mellem centrene for hvert borgercenter, men også inden for centrene, hvor målgrupperne er de samme. Der kan være en myriade af faktorer som er udslagsgivende - fx som det ovennævnte kan være for myndighedsområdet. Så kan det pludselig gå meget stærkt.

Helle Haslund bemærker kort, om man til næste år bør overveje at vende spørgsmålet 180 grader, når der drøftes sygefravær, så man prøver at anskue det på en ny måde.

### **3. Status på Koncernanalysen**

Simon Pasquali sætter et par ord på bilaget fra den sag, som skal forbi Socialudvalget på onsdag.

Bilaget er et forsøg på at give et indblik i hvilke delanalyser der er planlagt hvornår; hvornår rammer de SUD; hvilken budgetanledning er der tænkt ind i.

Den første, 'oprettelse af centralt takst team', er allerede i gang - den blev besluttet under overførselssagen i marts. Den næste samling af forslag (fra 'IT-kontrakt review' til og med 'civilsamfundsspor') forventes at ramme SUD enten lige før sommerferien d. 19. juni eller lige efter sommerferien d. 14. august.

Den følgende samling under 'øvrige igangsatte analyser' er mange af dem afleveret som værende færdige og vil blive implementeret umiddelbart i det omfang det er muligt. De grå under denne samling, som hører under det socialfaglige spor, mangler investeringsmidler, hvilket vil blive tænkt ind i overførselssagen næste år. Det er de to årlige anledninger, hvor der kan hentes investeringsmidler til forslagene - budgetforhandlingerne i september samt overførselsforhandlingerne i foråret. Det, der er stort fokus på lige nu, er det første antal analyser, der skal frem til SUD i juni og august, men mange af de andre er også sat i gang.

Mange af de socialfaglige spor er sat på til senere afrapportering, da der skal kigges dybere ind i nogle ting, før et beslutningsoplæg kan forelægges SUD. Det gælder fx spørgsmålet om hvordan vi visiterer - her ses der blandt andet på visitationstilbud på voksenområdet. Der er en antagelse om, at der er noget at komme efter der, da der er flere af borgerne, man kan hjælpe på anden vis end at visitere dem til et botilbud. Socialpsykiatrien er et af de få områder, hvor SOF ligger højere end de andre 6-byer ift. andelen af borgere som visiteres til botilbud. Her er det vigtigt ikke kun at konstatere at SOF ligger over, men at se nærmere på hvad det skyldes, og hvad man kan gøre ved det. Det er vanskelige spørgsmål, som kræver ret meget analyse



og indsigt for at få afklaret. Det er netop derfor, at analyser som denne ligger senere.

Noget af det, der kommer til sommer og skal forelægges SUD er den store besparelse på administration, som kommer i august, og her er der også aftalt en særskilt proces med medarbejdersiden ift. at kunne håndtere det investeringsforslag som udmønter det. Derudover er der nogle mindre forslag ift. IT-driftsopgaver, indkøb med færre leverandører osv. Det er ikke for at tale dem ned, men de er i en begrænset volumen ift. både det administrative og det socialfaglige spor.

Helle Haslund nævner, at man på HovedMEDs medarbejderside valgte at udpege det meste af medarbejdersiden til at sidde i følgegruppen. Set i bagklogskabens lys var det en god beslutning, fordi det har været rigtig svært for dem at være med i processen, fordi det har været meget fragmenteret. Analysen og måden, den er bygget op på, har ikke gjort, at de fik noget tilstrækkeligt overblik. De har derfor efterspurgt at få et mere samlet blik over alle indsatserne.

Hun bemærker, at der ikke bliver lavet en samlet rapport, hvor man vurderer alle indsatserne samlet. Det bliver drypvist noget, som bliver inddraget i budgetnotaterne.

Det er derfor endnu mere vigtigt, at HovedMED får sat sig ned og kigget på budgetkonsekvenser af hvordan man kører budgetter i de kommende år. Der kommer både til at være investeringscases og effektiviseringscases fra borgercentre – og Koncernanalysen får sit eget liv ved siden af. Til august har man allerede indkaldt til et ekstraordinært HovedMED, fordi administrationsdelen bliver en del af det. Der kommer løbende rigtig mange processer i gang, hvilket gør at budgetforløbet, som i forvejen kører gennem fire år, bliver langt mindre overskueligt. Der kommer til at være rigtig mange tiltag, som for medarbejdersiden gør det svært at gennemskue hvilke konsekvenser det kan have, når de skal vejlede ledersiden og politikerne om hvad, der skal skæres fra. Det har kort opridset været svært at sidde med.

Hun nævner afslutningsvist, at baglandet heller ikke har kunne følge med. Det har været så fragmenteret, at det ikke har været muligt at vende det med dem, da de ikke selv kan svare på de spørgsmål, det ville bringe.

Simon Pasquali svarer, at ift. at der ikke bliver nogen samlet rapport, har man besluttet sig for at lave en analyse, hvor man inddrager relevante parter inden for forvaltningen i stedet for at give 4-5 mio. kr. til et konsulenthus for at lave en kæmpe rapport om hvordan SOF kan spare 250 mio. kr. Det valgte man dels fordi man ikke troede på, at man kunne komme i mål med det, og dels også fordi man med erfaringerne fra 2018-2019 har konstateret, at det er bedre at bruge den viden der allerede er i organisationen for at sikre, at forslagene så faktisk også kan udføres i praksis. Det er kun nogle få spor, herunder det administrative spor, hvor der er hentet hjælp fra konsulenter. Det betyder så også, at man ikke får en samlet rapport, men i stedet for får løbende analyseforslag i forskellige størrelsesordener. Her er det vigtigt, at for at kunne præsentere delanalyser, skal man også

være helt skarpe på konsekvenser. At der så ikke er nogen stor rapport, er en konsekvens af det valg, SOF har truffet. Men han mener samtidig også, at det er bedre end alternativet.

Ift. investerings- og effektiviseringsforslag på borgercentrene nævner han, at man er ved at finde en form, hvor man prioriterer færre, men større forslag.

Mikkel Boje tilføjer derudover, at man under processerne nok skal være tydelige omkring, hvad der kommer hvorfra. Det vil politikerne forvente, og der er også en interesse i at have et overblik ift. det måltal, de har sat for dem selv.

Marie P. Vithen understreger, at det er en rigtig svær proces at blive inddraget i, og det er rigtig svært at bringe et medarbejderperspektiv ind i arbejdet. Man kan ikke vende det med baglandet.

Mikkel Boje spørger ind til, om der er behov for at genoverveje arbejdsgruppen. Godt nok er man kun lige gået i gang med analysearbejdet, hvilket også kan være en del af forklaringen på at det føles for ukonkret. Men der er ikke nogen grund til at følgegruppen bruger ni måneder endnu på noget, de føler ikke har nogen værdi. Han foreslår, at HovedMED kan genbesøge problematikken og senere få afklaret, om det fortsat er svært.

Helle Haslund svarer, at det med fordel kan bringes op i følgegruppen, som skal mødes senere på dagen efter HovedMED. Hun foreslår derudover, at hvis der er noget i analyserne, hvor de ønsker en bredere tilbagemelding, at medarbejdersiden i så fald gerne vil have udleveret materialet i god tid, i stedet for at få det præsenteret på selve mødet, som det blev gjort sidste gang.

Helle Holm spørger ud i rummet, om man kan gentænke Socialforvaltningen? Nu man har chancen for at gøre noget nyt. I følgegruppen er det virkelig svært at finde ud af hvad der sker med ens bidrag. For at kunne lave en god idegenerering og komme med konstruktive input, er man nødt til at vide, hvad der bliver kastet op af ideer og forslag i styregruppen. Som det er nu, får man det hele som delprocesser, hvilket gør at der mangler et flow i processen og idegenereringen ikke er optimal.

Man kunne overveje at tage en halv dag, hvor man gennemgår forslagene én for én. Simon Pasquali nævner, at man i mange sammenhæng har lavet workshop på samme vis, det har man bare valgt ikke at gøre i dette regi. Mange af forslagene i analysen er netop opstået på denne måde. På et tidspunkt må man så afgrænse alle ideerne til noget konkret, ellers kan man fortsætte i det uendelige med at generere ideer.

Pernille Robertson Gaff siger ift. botilbudsområdet, at det også har været drøftet på andre MED-lag, hvordan man kan gøre tingene anderledes, og hvordan man kan forebygge at borgere havner i botilbud og så bliver der i x antal år, for derefter at skulle ud på et boligmarked som godt kan være svært og ugenomsommeligt. Her er det rigtig vigtigt at når man taler om revisitering og botilbudsområdet, taktsystemet, hvad mangler vi af plaser, hvilke er dyre osv. - så skal man også huske at inddrage dem, der har for øje, hvad der skal til for at være i egen bolig, samt hvad det er for en slags hjælp, man skal have konstrueret,

som man ikke har i dag. Er der fx nogle tilbud SOF mangler i dag for at kunne have borgere i egen bolig? Det kræver nemlig noget at skulle kunne indgå i et alment boligmiljø sammen med andre borgere.

Helle Haslund siger afslutningsvist, at der også er brug for, at der bliver givet klar besked, hvis den nye handicapreform bliver inddraget i processen.

Simon Pasquali afklarer, at det stadig er til debat internt blandt politikerne hvad aftalen konkret vil betyde i praksis. Men de skal nok give besked, hvis det bliver relevant.

#### **4. SUD-sag: Omlægning af aktivitets- og samværstilbud i Sydhavnen**

Mikkel Boje præsenterer sagen kort. Der er tale om et mindre tilbud, med en meget begrænset brugergruppe, som man ønsker at lukke.

Helle Haslund siger på vegne af kontaktudvalget, at de tager den til efterretning.

#### **5. Årlig status på de særlige beskæftigelsesordninger i SOF**

Mikkel Boje siger, at SOF som vanligt ligger over måltallene.

Helle Haslund efterspørger afklaring ift. at de faglige repræsentanter skriver under færre gange, end de før har gjort. Er det fordi praksis er ændret? Reglen på lovgivningen siger nemlig, at alle kan skrive under på den, men der har været en SOF-aftale om, at det er de faglige repræsentanter, der gør det.

Tine Kock Nielsen svarer, at det er fordi SOF er virkelig dygtige til at gøre brug af det sociale frikort, som har en anden arbejds-gang, og ift. virksomhedspraktik og løntilskud begynder det så småt at foregå i det lokale. Det sociale frikort er særligt det, der gør, at SOF opfylder sit måltal så flot.

Helle Haslund bemærker, at der skal være en opmærksomhed på, at ikke alt kompetence er udlagt til alle faggruppers TR.

Tine Kock Nielsen svarer, at hun er sikker på at HR-stabene har styr på det.

#### **6. Meddelelser**

##### *Information om status på ledelseevalueringen 2024*

Mikkel Boje nævner, at ifølge kadencen skulle den have været på sidste år – det var den ikke, da det blev sparet væk. Nu vil man dog sikre, at ledelseevalueringen bliver gennemført, hvilket kommer til at ske efter sommerferien. Det er samme koncept som de foregående gange, så man har en baseline at arbejde ud fra.

Kontaktudvalget tager det til efterretning.

##### *Socialforvaltningens brug af lokalløn 2023 – Anders Snedker deltager under punktet*

Anders Snedker fortæller, at der er tre blikke på udviklingen i det materiale, som HovedMED har fået. Der er noget om

bruttoløn, som er udviklingen i lokallønsstigninger samt overenskomststigninger. Derefter er der udviklingen i andelen af lokalløn, dvs. den del som ikke er bundet op på overenskomststigninger. Sidst er der lønudviklingen mellem kvinder og mænd.

Hvis man starter med konklusionen, er der sket en positiv udvikling i både bruttoløn og andel af lokalløn, både for kvinder og mænd.

Der er blevet sendt tre bilag ud til HovedMED. I bilag 1 indgår alle månedslønnede ansatte. Bilag 2 er månedsansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte, dvs. elever, løntilskud og flexjob er ikke med. I bilag 3 er det de ordinære ansatte, der ansat i den samme stilling både i januar 2023 og januar 2024.

Data for lokallønnen består af flere ting. Det, der kommer fra overenskomsten, har SOF ikke indflydelse på. Det har vi til gengæld når det handler om lokale tillæg, som går ind og påvirker både bruttoløn og dermed også andelen af lokalløn.

Ift. ØK77-puljen indgår de i al væsentlighed ikke i tallene, da tallene er trukket fra januar måned. Rigtig meget af ØK77 bliver først udmøntet i februar som engangstillæg, dog med få undtagelser.

Marie P. Vithen spørger ind til, om engangstillæg hører med i de data, der er trukket.

Anders Snedker bekræfter at de er med, hvis de er udbetalt i januar måned.

Marie P. Vithen bemærker, at det er de stort set alle sammen. Hun siger efterfølgende, at det er problematisk, at engangstillæggene indgår, og at det ikke er entydigt om alle tillæg indgår - fx dem, der bliver udbetalt i december, februar eller marts). Er det også sådan, man har gjort før i tiden? Plejer engangstillæggene at være med i materialet?

Tine Kock Nielsen bekræfter, at det er samme datasæt som man plejer at levere. Det har dog været vigtigt at få vendt delen med ØK77, da der har været en efterspørgsel på netop dette.

Anders Snedker vender tilbage til undtagelsen ift. udbetaling af ØK77. For sygeplejerskerne og praktikvejledere for SOSU'er er der i 2024 blevet udmøntet midler fra ØK77 i januar, så de tal indgår i dataene.

Marie P. Vithen spørger ind til, hvorvidt socialrådgivere, som er praktikvejledere, kan risikere at have deres data påvirket, da flere ledere vælger at pulje det og udbetale beløbet samlet?

Anders Snedker bekræfter at hvis det er udbetalt i januar, så vil det indgå i opgørelsen.

Helle Haslund bemærker, at det godt kan være, at tallene er ens sammenlignet med de andre år, og at engangsbeløb, der er udbetalt i januar, også før er indgået i opgørelserne. Det er bare ikke noget, medarbejdersiden har været bevidst om på samme måde, som de er i år - blandt andet pga. ØK77, som har fyldt ift. opgørelsen i år.

Hun har derudover oplevet, at der er flere ledere, som begynder på at lønforhandlingerne bliver udmøntet pr. 1. januar, hvilket kan give et skævt (og 'positivt') billede på lønudviklingen. Man kan risikere at engangsbeløbene, som man oftest har mange af, giver resultaterne et rigtig fint tal, mens de varige midler bliver mere skjulte. Det bliver en rigtig stor usikkerhed.

Pernille Robertson Gaff bemærker ift. engangsbeløbene, at det er meget forskelligt hvornår de bliver udbetalt. Det er i højere grad varige tillæg, der bliver udbetalt til d. 1. januar ud fra hendes erfaringer.

Tine Kock Nielsen bemærker, at det er vigtigt at forholde sig til lønudviklingen for længerevarende fastansatte, som stiger procentuelt højt. Der er generelt positivt, at det er dem, som har arbejdet her længe, som får lønudviklingen, i stedet for at det går til alle de nye. Her er det de varige tillæg, man holder øje med. Her har der også været et specifikt fokus på myndighedsområdet i særligt BCH i nogle år for at få sikret dette, og her er også sket en positiv lønudvikling.

Anders Snedker går videre til resultaterne.

Der er sket en stigning i bruttolønnen for alle tre grupper på 1,54% fra januar 2023-2024. Den største stigning er sket for de medarbejdere, der har været ansat i den samme stilling i hele perioden. Når det handler om alle månedsansatte eller om de ordinære månedslønnede ansatte, har mændene haft en større bruttolønsstigning end kvinderne. Men når de har været ansat i begge år, er det den samme stigning.

Hvis man ser på andelen af lokalløn, er der også en stigning for alle tre grupper, dog igen er den største stigning hos dem, der har været fastansat i samme stilling for hele perioden. Hos kvinderne og mændene er det stadig mændene, som har den største andel. Til gengæld er kvinderne lige så stille ved at hente ind på dem – de har haft en større stigning end mændene har fra 2023-2024.

Helle Haslund bemærker, at man i flere år ikke har haft fokus på lønforskellen mellem kvinder og mænd – det er en del år siden, de sidst gjorde det. Dengang lå kvinderne og mændene 50/50 på det pædagogiske område i SOF. Med andre ord tyder det på, at kvinderne er dykket siden man sidst dækkede forskellen. Når hun ser på de grupper, som hun repræsenterer, så er der kommet et skel mellem kønnene – ikke nødvendigvis et væsentligt skel, men mændene tipper til fordel for kvinderne trods alt.

Det bekymrer hende, og hun bemærker således at man bør overveje at have mere blik for den længerevarende udvikling frem for blot at sammenligne 2023 og 2024. Der skal ske noget lokalt, og man skal have fundet ud af hvordan det skal gøres – for det er ikke HovedMED, der skal bestemme hvordan lønningerne bliver udmøntet. Er det fordi der lokalt er en antagelse om, at mænd er bedre end kvinder, eller er de blot bedre til at forhandle end kvinderne er? Hvad er det her et billede på?

Tine Kock Nielsen bemærker, at tallene ikke tager højde for anciennitet. Det kan spille en faktor.

Marie P. Vithen anerkender, at der arbejdes systematisk med myndighedssagsbehandlerne og socialrådgivernes lønudvikling, men hun synes ikke at SOF er i mål med dette. Det var en stram forhandling sidste år ift. hvad der var af økonomi rundt omkring hos de forskellige ledere. Som hun husker den personalepolitiske redegørelse, så peger socialrådgiverne på, at lønudvikling har en stor betydning for fastholdelse og her menes der ikke den lønudvikling, som fås via overenskomsten.

Socialrådgiverne får kun en lønstigning, når der forhandles lokalt på vegne af den enkelte. Ud fra et fastholdelsesperspektiv understreger hun derfor, at hvis socialrådgiverne skal fastholdes, så skal de også lønudvikles af socialforvaltningen.

Mikkel Boje indvender, at man også kan vende den om og sige, at selv i et spareår bliver der prioriteret midler til løn.

Helle Haslund siger, at retorikken også havde været anderledes, hvis det ikke var et positivt billede, de var blevet præsenteret for.

## **7. Eventuelt**

Mikkel Boje orienterer HovedMED om politianmeldelsen af Nexus, som er foretaget af Socialministeriet. Det er den nuværende og tidligere ledelse samt en række medarbejdere fra Nexus, der er tale om. Forvaltningen er ikke blevet informeret om det, på trods af, at Socialministeriet dagen forinden havde sendt et brev, hvor de krævede en redegørelse om sagen vedr. både Nexus og Fensmarksgade.

Det vides endnu ikke, hvordan processen kommer til at blive ift. sagsgang og de involverede parter. Men der er blik herfor, og det vil blive meldt ud så snart de ved mere for at sikre en god proces.

Helle Haslund siger på vegne af medarbejdersiden, at der er behov for afklaring. Der var en oplevelse på enheden om at de var på vej, og at der har været et stort fokus på at få rettet op på den forhenværende kultur, og hvordan man i en svær arbejdsplads med de unge man har bør arbejde i krydsfeltet mellem det pædagogiske arbejde og så magtanvendelserne. Derfor var det også en overraskelse fra deres side at se i medierne, at de var politianmeldt. Hun efterspørger afklaring om ledelsen på nuværende tidspunkt, samt hvordan medarbejderne på Nexus har det. Skal fagrepræsentanterne gøre noget?

Mikkel Boje svarer, at der hurtigt blev taget kontakt til ledelsen på Nexus, og han informerer om, at han selv skal deltage i Nexus' trivselsdag næste fredag.

Dokumentaren bruger eksempler helt tilbage i 2010, og den seneste hændelse foregik sommeren 2022, som var meget voldsom og som rystede alle. Den satte gang i en kulturforandring, som der blev sat fokus på. Der er også kommet ny ledelse på institutionen i efteråret 2023.

Han siger afslutningsvist, at han nok skal gøre alt for at det bliver en god proces under de omstændigheder, der er givet.

Mikkel Boje siger tak for i dag.