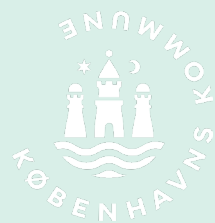


# Anbefalinger

Københavnertinget 2024





# Indhold

Rapportens opbygning	4
Baggrund og opgave	7
Københavnertingets medlemmer og sammensætning	8
Holdningsspredning og forskelligheder hos Københavnertingets medlemmer	11
Københavnertingets anbefalinger	15
Ekspertgruppes udtalelse	32
3. parts udtalelse	33
Kort om metoden	36
Københavnertingets organisering	37
Københavnertingets forløb	39
Arbejdsmetoder	42

# Rapportens opbygning

Denne anbefalingsrapport præsenterer arbejdet fra Københavnertingets andet år, 2024.

Rapporten indeholder formidling af Københavnertingets baggrund, opbygning, forløb og vigtigst af alt: Københavnernes anbefalinger til Københavns Kommune.

Rapporten er opdelt i fire afsnit:

**Første afsnit** er en introduktion til Københavnertingets opgave og sammensætning.

**Andet afsnit** præsenterer Københavnertingets anbefalinger. Dette afsnit er resultatet af Københavnertingets

arbejde, og medlemmerne har selv skrevet anbefalingerne og stemt om dem.

**I tredje afsnit** er der udtalelser om processen fra Københavnertingets ekspertgruppe og tredjepartssekretariatet.

**Fjerde afsnit** beskriver Københavnertingets metode og forløb med de forskellige samlinger, faglige oplæg og arbejdsmetoder, der er anvendt i arbejdet.

God læselyst!



## Er et velfærdssamfund muligt i fremtiden?

- Den er såkaldt fremtidens velfærd:
  - Og så når den kommer skal den være en del af vores liv.
- Skal vi have et velfærdssamfund? Hvis det ikke er muligt (og det er det ikke).
- I en økonomisk udfordring så som en global økonomisk krise, men ikke nødvendigvis.

### Har vi råd til fremtidens velfærd?

De fleste økonomiske fremtidsudsigtsanalyser, der behandler dette spørgsmål, er:

- ✓ Flere aktier og velfærdskurser
- ✓ Lige landbruket med den gamle produktion
- ✓ Stående forventninger til serviceindustri

✗ Ikke flere skatteindtægter

SPILLEREGLER

største Gulvbelastning: 150 Kg pr m<sup>2</sup>

# **Del 1**

## **Rammesætning**

# Baggrund og opgave


I vinteren 2024 løb Københavns andet borgerting af stablen. Københavns Kommunes borgerting hedder "Københavnertinget", fordi folk der bor i København, ikke bare er borgere - de er københavnere.

Københavnertinget er et toårigt pilotprojekt i perioden 2023-2024. I løbet af den toårige periode arbejder to forskellige grupper af københavnere med hver deres kerneopgave med relevans for hele byen. Det du sidder med her, er anbefalingerne fra anden runde af Københavnertinget. Processen varede fra februar til juni 2024.

Københavnertinget har i 2024 arbejdet med at formulere anbefalinger, der svarer på følgende spørgsmål:

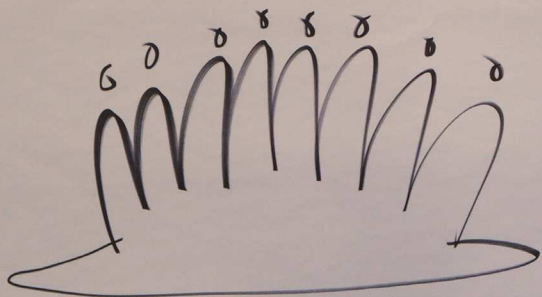
- **Hvordan sikrer vi, at vi i København i fremtiden, har de medarbejdere, der skal til, for at sikre en værdig velfærd for udsatte, sårbare og ældre?**

Sundheds- og Omsorgsudvalget og Socialudvalget har stillet spørgsmålet, og forpligtet sig på at tage imod de anbefalinger, Københavnertinget har udarbejdet på baggrund af dette.



VELKOMMEN  
TIL

KØBENHAVNERTINGET



# Københavnertingets medlemmer og sammensætning

50.000 københavnere blev i december 2023 inviteret til at deltage i Københavnertinget 2024 via e-Boks. 643 københavnere tilmeldte sig, hvilket giver en tilmeldingsprocent på 1,3%. Ud fra de 643 tilmeldte, blev der gennem en stratificeret lodtrækning udtrukket 36 københavnere. Den stratificerede lodtrækning gør, at Københavnertingets sammensætning er repræsentativt for Københavns befolkning på parametre som køn, alder og uddannelse.

For at tage hensyn til det forventede frafald, blev der rekrutteret 43 københavnere, hvoraf 6 aldrig mødte op. Københavnertinget startede derfor reelt med at have 37 medlemmer.

## **Frafald**

Lige som i de fleste andre frivillige processer regner man med et frafald undervejs i et borgerting. Der har der også været i år i Københavnertinget, og dette frafald har betydet en udvikling i Københavnertingets repræsentativitet undervejs i processen.

Figuren på modsatte side viser sammensætningen af de oprindelige 37 medlemmer af Københavnertinget, og sammensætningen af de 29 borgere, der var aktive i gruppen til sidst i processen sammenlignet med Københavns reelle befolkningsammensætning.

Vi definerer personer som værende et aktivt medlem, hvis de har deltaget i mere end 2 af møderne, ikke meldt sig aktivt ud af Københavnertinget, og derfor har fulgt med i hele processen, herunder fået tilsendt materiale og referater, samt haft muligheden for at stemme om de endelige anbefalinger.

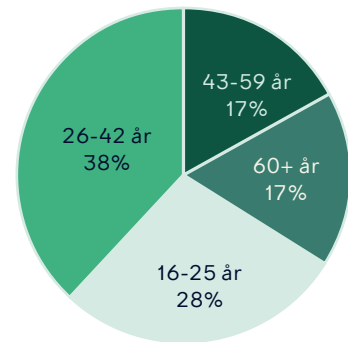
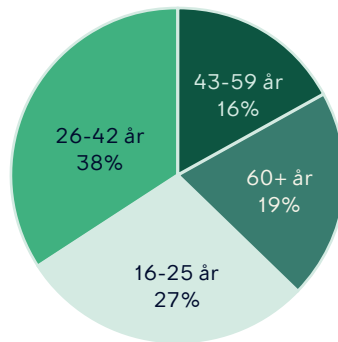
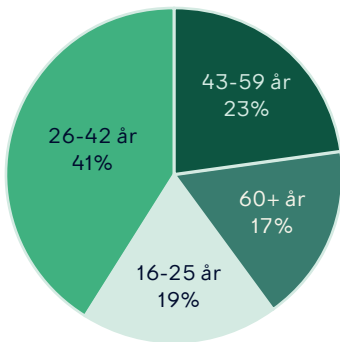


## Københavns Kommune

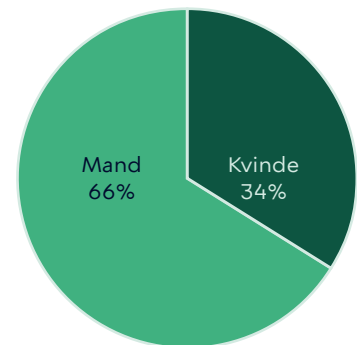
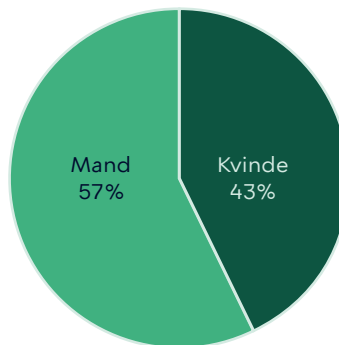
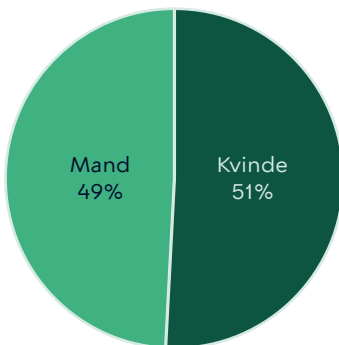
## De oprindelige 37 medlemmer

## De tilbageværende 29 medlemmer

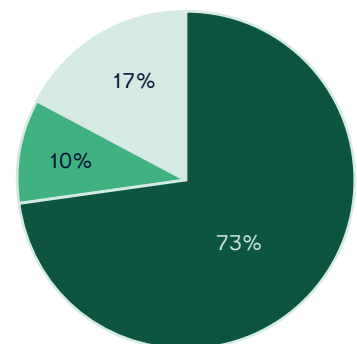
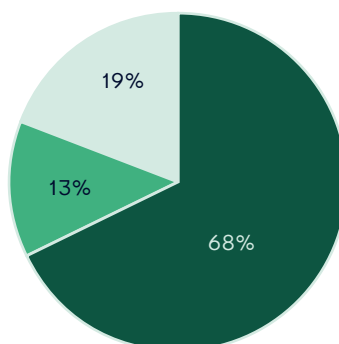
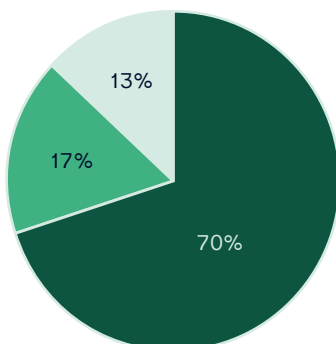
Alder



Køn



Uddannelse



- Grundskole / Andet
- Erhvervsfaglig
- Videregående (inkl. gymnasial)



# Holdningsspredning og forskelligheder hos Københavnertingets medlemmer

Ved processens afslutning lavede Københavnertinget en "temperaturmåling" hos medlemmerne i lokalet, som handlede om at tilkendegive sin holdning ift. udsagn om prioriteringer på velfærdsområdet. Illustrationerne viser, hvor medlemmerne stillede sig på "For og imod"-aksen, og viser spredningen af medlemmernes holdninger. Placeringerne på akserne viser et billede af, at der i gruppen er forskellige holdninger og værdier, som har præget den demokratiske samtale og de endelige anbefalinger.

Herunder kan du se medlemmernes placering på holdningsaksen ift. fem forskellige udsagn. Det var ikke alle medlemmer, der var med til aktiviteten eller tog stilling til alle spørgsmål.

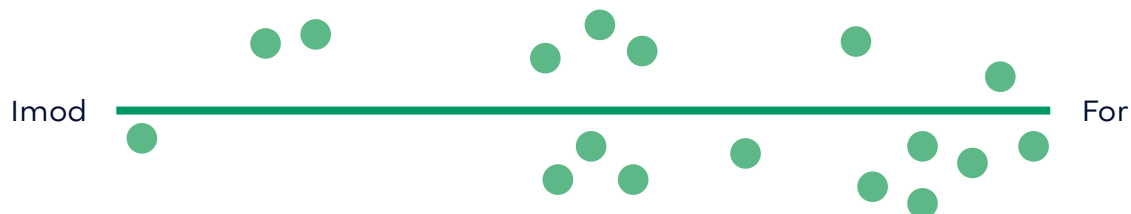
***Jeg synes man skal prioritere kernevelfærdsopgaver økonomisk over andre områder i kommunen***



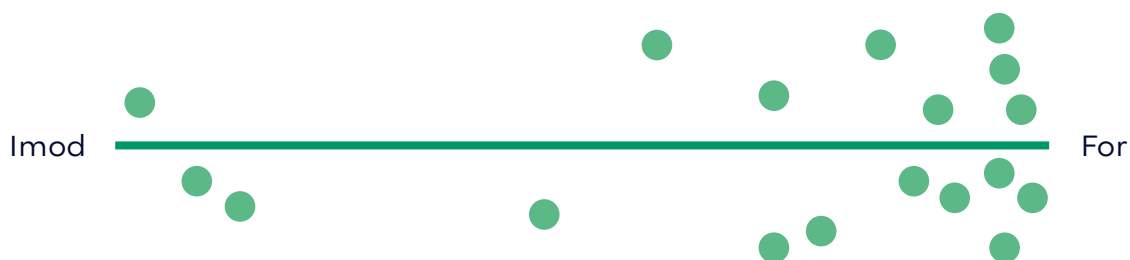
***Hvis jeg havde mere tid, ville jeg gerne hjælpe mere til med at passe på vores sårbare, udsatte og ældre***



**Jeg synes, at der skal være mindre dokumentation og kontrol af medarbejdere - også selvom det kan betyde, at der findes mindre viden om borgeren og behandlingen**



**Jeg vil gerne betale mere i skat, for at sikre velfærd og kvalitet i serviceniveau til alle**





# Del 2

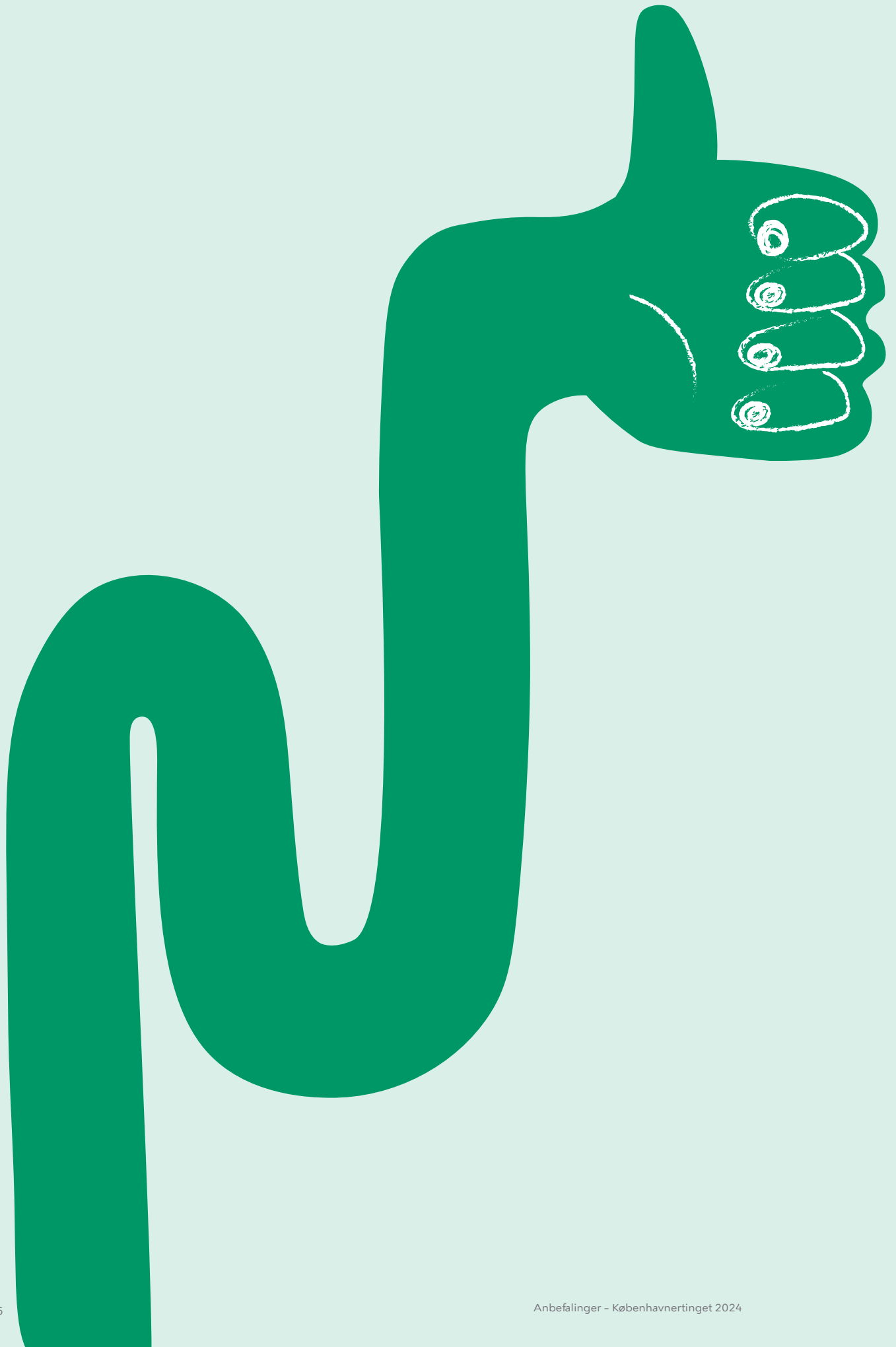
## Københavnertingets anbefalinger

Københavnertinget har besluttet sig for 5 anbefalinger. Til anbefalingerne knytter sig en række konkrete initiativer, som Københavnertinget foreslår.

Under hver anbefaling står der et procenttal, som angiver hvor mange af Københavnertingets medlemmer, der støtter op om anbefalingen. Resten af medlemmerne har enten stemt "ved ikke" eller "denne anbefaling støtter jeg ikke". Hvis man er interesseret i afstemningsresultaterne, kan man kontakte We Do Democracy.

De samlede anbefalinger for, hvordan vi skal sikre, at vi i København har de velfærdsmedarbejdere vi skal bruge i fremtiden, har overskrifterne:

- **#1 Københavnertingets overordnede anbefaling til velfærden i fremtiden**
- **#2 Anbefalinger til at gentænke hvordan velfærden bliver løst, og hvem der gør det**
- **#3 Anbefalinger til mere fleksibilitet, frihed og tid i velfærdsarbejdet**
- **#4 Anbefalinger til at tiltrække og få flere til at gennemføre velfærdsuddannelser**
- **#5 Anbefalinger til anderledes økonomisk prioritering**



# EMNER

TEKNOLOGI  
BORD 1.

||f

ANDRE IDEER  
BORD 2.

||f

ARBEJDSGLÆDE  
BORD 3.

||f

FLEKSIBILITET,  
FRIHED & TID  
BORD 4.

||

NYTÆNKNING &  
GENTÆNKNING  
BORD 5.

||

ØKONOMISK Prio-  
ritering, BORD 6.

||f

ANDRE IDEER  
BORD 7.

||

FLEKSIBILITET,  
FRIHED & TID  
BORD 8.

||



# #1 Københavnertingets overordnede anbefaling til velfærden i fremtiden

Københavnertinget ser velfærdssystemet som hjertet i det danske system. Men vi ser også en manglende (statslig) økonomisk prioritering og investering i vores velfærdssamfund, som gør opgaven svær for kommunen at løfte. Hvis velfærden er værdimæssigt og økonomisk prioriteret, hvis personalets arbejdsforhold er værdige, og hvis de har befolkningens anerkendelse, så er vi nået langt.

Det er et problem, at der ikke er nok, som vælger at tage en velfærdsuddannelse, og at mange hopper fra under uddannelsen. Der bliver bl.a. fortalt om manglende fleksibilitet, problemer med praktikforhold og for lidt tilpasning af det faglige niveau ift. den studerende.

Vi ser en manglende respekt for velfærdsfagene og manglende selvbestemmelse hos borger og personale. Der er en generel negativ holdning til at arbejde med velfærd, og en manglende forståelse for, hvad det indebærer.

Der er mange af dem, der er færdiguddannede, som ikke arbejder i det offentlige, og dem, der gør, taler om at lide af moralsk stress, mangel på materielle og menneskelige ressourcer, for rigide planer og kassetænkning i velfærdsjobbene, samt en mangel på dialog om borgenes behov. Se evt. anbefaling 2.6.

Vi har brug for, at flere får en positiv holdning til velfærdsfagene, og vælger uddannelserne til, gennemfører dem og bliver i det offentlige.

**Vi tror på at man bliver nødt til at gentænke systemet** og være åben for nye ideer.

Vi får en større velfærdsudfordring i fremtiden grundet den demografiske udvikling.

Vi har brug for, at udfordringen løses i **fællesskab og med forståelse for borgeren**. Vi bliver nødt til at gentænke, hvordan vi kan samarbejde og overføre nogle af opgaverne til f.eks. frivillige og pårørende, for at frigøre ressourcer til den professionelle omsorg og hjælp. Det kan også styrke fællesskabet i et samfund og styrke tilhørsforhold for borgerne, der har brug for hjælp.

Og så skal vi give **borgerne og de ansatte mere medbestemmelse i deres hverdag**. Medbestemmelse er en forudsætning for at føle sig set og hørt som menneske, og for ikke at føle sig som en brik i et system.

Det er en stor udfordring, vi står overfor. Vi giver her vores anbefalinger til, hvordan vi mener man overordnet bør gå til velfærdsopgaven, og vi kommer med idéer til at gentænke systemet ved både at forebygge, inddrage nye aktører, skabe et nyt billede af velfærdsjob, og hvordan man kan gøre det at passe på vores ældre, udsatte og sårbare til et mere attraktivt arbejde.

## #2

# Anbefalinger til at gentænke hvordan velfærden bliver løst, og hvem der gør det

### Anbefaling 2.1:

Nedsæt et velfærds-rejsehold, der, i samarbejde med relevante aktører, arbejder bottom-up med de problematikker, der er i velfærdsjobs. Rejseholdet skal hjælpe institutionerne og kommunen med at finde konkrete løsninger på de fundne problemer, for at bringe de gode løsninger ud til andre steder.

Samfundet skal prioritere mennesker på et grundlæggende plan, og skal prøve løsninger af, og lære af dem hele tiden. Der skal ikke bruges for meget tid på analyse, før der sættes en handling i gang.

At bruge en tilgang, hvor man løser problemerne nedefra og løbende justerer, skal løbende give bedre indblik i, hvordan problemerne skal løses. Det skal gøres ved at medarbejderne bliver hørt, om deres arbejdsprocesser kan forbedres (uden nødvendigvis at spare penge). Det kan være med til at skabe en større arbejdsglæde (med en tilgang med indflydelse og medbestemmelse).

Kommunen skal lave rejseholdet og inddrage interesseorganisationer for at få input og værdier på tværs af de aktuelle aktører. Velfærdsmedarbejderen skal give input og feedback, og der skal indhentes feedback fra borgere, for at teste om et nyt tiltag har den ønskede effekt.

88%

### Anbefaling 2.2:

Lav et "samfundstilbud" til unge, som skal aftjene værnepligt og ikke ønsker militærtjeneste. Tilbuddet skal være i velfærdssektoren. I stedet for værnepligt skal man frit kunne vælge, om man hellere vil udføre en velfærdsopgave. Hvis man aftjener "velfærdspligt" i velfærdssektoren, skal det kunne give merit i uddannelsessystemet for en relevant velfærdsuddannelse.

Det er vigtigt, at der i samarbejde med medarbejdere i velfærdssektoren udarbejdes et opgavekatalog. Dette er med til at gøre inddragelsen af værnepligtige konkret, og giver mulighed for, at opgaverne kan tilpasses den enkeltes niveau af engagement.

Det skal skabe et større kendskab til velfærdsarbejdets værdi og opgaver i samfundet:

- Det kan skabe bedre forståelse for faget, og bidrager til den gode fortælling.
- Det kan skabe anerkendelse af velfærdsarbejdets værdi.
- Det kan øge rekrutteringen til velfærdsjob.
- Det kan styrke velfærdsmedarbejderens status og værdi.

Vi bliver nødt til at gentænke, hvordan vi skaber mere fokus omkring velfærdsarbejdets værdi. Det kan også skabe et større fællesskab og ansvar, at flere bliver en del af at løfte velfærdsarbejdet.

For at komme i mål, skal nationale politikere, uddannelsesministeriet og fagforeninger inddrages. Måske kan kommunen være med til at skubbe på? Måske kan man lave mindre pilotforsøg?

88%

### **Anbefaling 2.3:**

Skab bedre rammer for, at civilsamfund og pårørende kan hjælpe med at løse velfærdsopgaver.

#### **Anbefaling 2.3.1:**

Inddrag civilsamfundet til at hjælpe med at aflaste plejerens arbejde. Kommunen skal facilitere, koordinere og skabe bedre rammer for, at civilsamfundet kan varetage opgaver, som kan skabe stor værd og øge livskvaliteten i hverdagen for borgeren. Besøg og aktiviteter fra civilsamfund kan også skabe øget trivsel og mindske ensomhed.

Plejepersonalet skal inddrages, så det ikke går ud over deres arbejdsgang, men hjælper dem, og nedsætter stress og dårlig samvittighed over opgaver, som de ikke kan nå at varetage.

Vi vil foreslå, at man udbreder princippet med besøgsvenner fra civilsamfundet til det offentlige mv.

81%

#### **Anbefaling 2.3.2:**

Det skal være muligt for pårørende frivilligt at hjælpe med at løfte velfærdsopgaven.

Kommunen kan have en koordinerende rolle, der faciliterer, at pårørende kan hjælpe med opgaver.

Plejerne skal være med til at beslutte, hvilke opgaver der kan løses af pårørende, og hvilke opgaver de selv vil varetage. Plejerne skal inddrages i planlægningen, så det ikke går ud over deres arbejdsgang og arbejdsglæde.

Hvis man faciliterer, at pårørende kan hjælpe til, skal man også sikre mere plads til at familien kan varetage opgaver. Man bør kigge på de allerede eksisterende tilskud og tilbud mv., og gøre dem mere fleksible ved f.eks. at:

- Skabe mere plads og tid til den pårørende, så man har mulighed for at kunne hjælpe til med omsorgsarbejde til dagligt.
- Give tilskud, (f.eks. en form for borgerløn) til borgere med udsatte familiedlemmer.

Vær opmærksom på, at det kan være vanskeligt at varetage pleje af egen familie – både følelsesmæssigt og i forhold til professionelle kompetencer.

Hjælpen kan frigive tid til sundhedsfagligt personale, og giver flere hænder til at hjælpe med velfærdsopgaven. Omsorgsarbejdet kan også have en forebyggende effekt (psykisk og fysisk), ved at skabe mere trivsel og inkludere flere i fællesskabet.

At inddrage de pårørende i opgaverne skal være aflastende og ikke erstattende for det sundhedsfaglige og pædagogiske personale.

77%

### **Anbefaling 2.4:**

Vi skal gentænke, hvordan arbejdsfordelingen organiseres på velfærdsarbejdspladserne, for at skabe et bedre arbejdsmiljø og dermed gøre velfærdsjobs mere attraktive.

”Mellemledere” skal være ude i felten og være sammen med det sundhedsfaglige og pædagogiske personale, så de får viden om, hvad, hvordan og hvorfor, samt indsigt i, hvilke arbejdsopgaver der er, og hvordan de bedst kan løses.

I gentænkningen af arbejdsfordelingen skal der være tillid til, at det sundhedsfaglige og pædagogiske personale har kvalificeret faglig viden. Dem der arbejder ude i felten, har mest faglig viden, og skal derfor have mere faglig selvbestemmelse og tillid fra arbejdsgiver, så de selv kan varetage og vurdere situationerne, og hvordan de kan løses.

Der skal findes ud af, hvilke administrative opgaver, der er overflødige og unødvendige i løsningen af velfærdsopgaven, og hvor man kan skære nogle bureaukratiske led væk.

Undersøgelser har vist, at når sundheds- og pædagogisk personale selv bestemmer og varetager de administrative opgaver, bliver de naturligt håndteret ude i praksis, og der sker en tydeliggørelse af, hvilke der er brug for.

81%

### **Anbefaling 2.5:**

Der skal være mere faglig sparring i hverdagen blandt det faglige personale med direkte borgerkontakt. Der skal derfor afsættes mere tid til faglig sparring, eksempelvis ved at genindføre overlap mellem vagterne.

Forslaget skal skabe større fagligt fællesskab på arbejdspladsen, og dermed skabe et bedre arbejdsliv for velfærdsmedarbejdere.

For eksempel er det vigtigt, at man har en god faglig overlevering fra morgenhold til eftermiddagshold og aftenhold, så der på den måde skabes et stærkere fagligt fællesskab. Overordnet vil forslaget medføre:

- Større tillid og tryghed hos medarbejderen i deres faglige vurdering

- Bedre overblik og faglig viden i hverdagen om den enkelte borger
- Bedre fagligt arbejdsmiljø
- Bedre service til borgeren, som vil opleve en højere tryghed og tillid som følge af øget fagligt kompetente medarbejdere

92%

### **Anbefaling 2.6:**

Igangsæt et AI-teknologi projekt fra politisk initiativ, hvor velfærdsmedarbejdere og AI-fageksperter i samarbejde skal udvikle AI-velfærdsteknologi som værktøj.

AI-værktøjet ville ikke være til borgeren, men være til fagligt brug for at lette visse opgaver, så fokus kan være på vigtigere fagopgaver.

AI skal være et værktøj til medarbejdere - f.eks. ift. at lette skrivearbejde og dokumentation, så velfærdsarbejderen kan bruge tiden sammen med borgeren. AI-værktøj må ikke være dehumaniserende. Det skal være et krav at kontakt med borger skal foregå med en virkelig fagperson.

Udviklingsfasen af AI værktøj er særlig vigtig. Det er AI-fageksperter, der skal følge velfærdsmedarbejdere ude i felten, for at sikre at udviklerne forstår velfærdsarbejdernes opgaver. AI-specialisten og velfærdsarbejderen skal være med fra start til slut. Det vil dermed også være en måde at sikre det velfærdsfaglige perspektiv på AI, og sikre at fageksperter er med til at tage stilling til hvilke opgaver, der kan og må varetages af kunstig intelligens.

Det er velfærdsmedarbejderen, der er eksperten i dette projekt, og som skal sikre at udviklingen af AI-velfærdsteknologi sker med henblik på velfærdsmedarbejderen arbejdsliv og for borgerens bedste. Vi understreger, at det ikke er en ekspert udefra, som ikke kender velfærdsopgavernes virkelighed, der skal stå for udviklingen af velfærds AI-teknologi til velfærdsområderne.

77%

### **Anbefaling 2.7:**

Skab flere muligheder for fællesskaber for ældre borgere. Det kan forebygge ensomhed, holde ældre fysisk og psykisk i gang, og være med til at forebygge ældres behov for hjælp fra sundhedspersonale i fremtiden, samt mindske ensomhed og øge trivsel.

Det kan f.eks. være:

- Bofællesskaber under forskellige former.
- Seniorrabat på f.eks. højskoler.

Kommunen skal have kontakten til de ældre og tilbyde dem "fællesskaber". Kommunen kan samarbejde med boligselskaber, som kan udbyde muligheden for at deres boliger kan bruges til fællesskab for ældre. Kommunen kan også tilbyde:

- Kurser for ældre på højskoler.
- Kollegier som bosted for ældre.

Ældresagen kan hjælpe kommunen med at formidle kampagner om tilbudene og hjælpe med kontakten til de ældre.

96%



# #3

## Anbefalinger til mere fleksibilitet, frihed og tid i velfærdsarbejdet

### Anbefaling 3.1:

Der skal laves en klar prioritering af alle dokumentationskrav, så mængden mindskes og/eller automatiseres, så der frigives tid og ressourcer til borgerrettet service. Vi foreslår en gennemgang af dokumentationskravene f. eks. hvert andet år.

Forslaget skal medvirke til, at man møder borgeren som menneske, og ikke blot som et nummer i et system. Det handler også om tillid til at respektere borgerens behov for pleje, og personalets evne til selvbestemmelse i vurdering og prioritering af velfærdsopgaven, som i sidste ende bidrager til at skabe øget motivation i arbejdet og øget kvaliteten i hjælpen til borgeren.

I løsningen af problemet skal både de medarbejdere, som står for dokumentationen, og de medarbejdere der skal benytte dokumentationen inddrages.

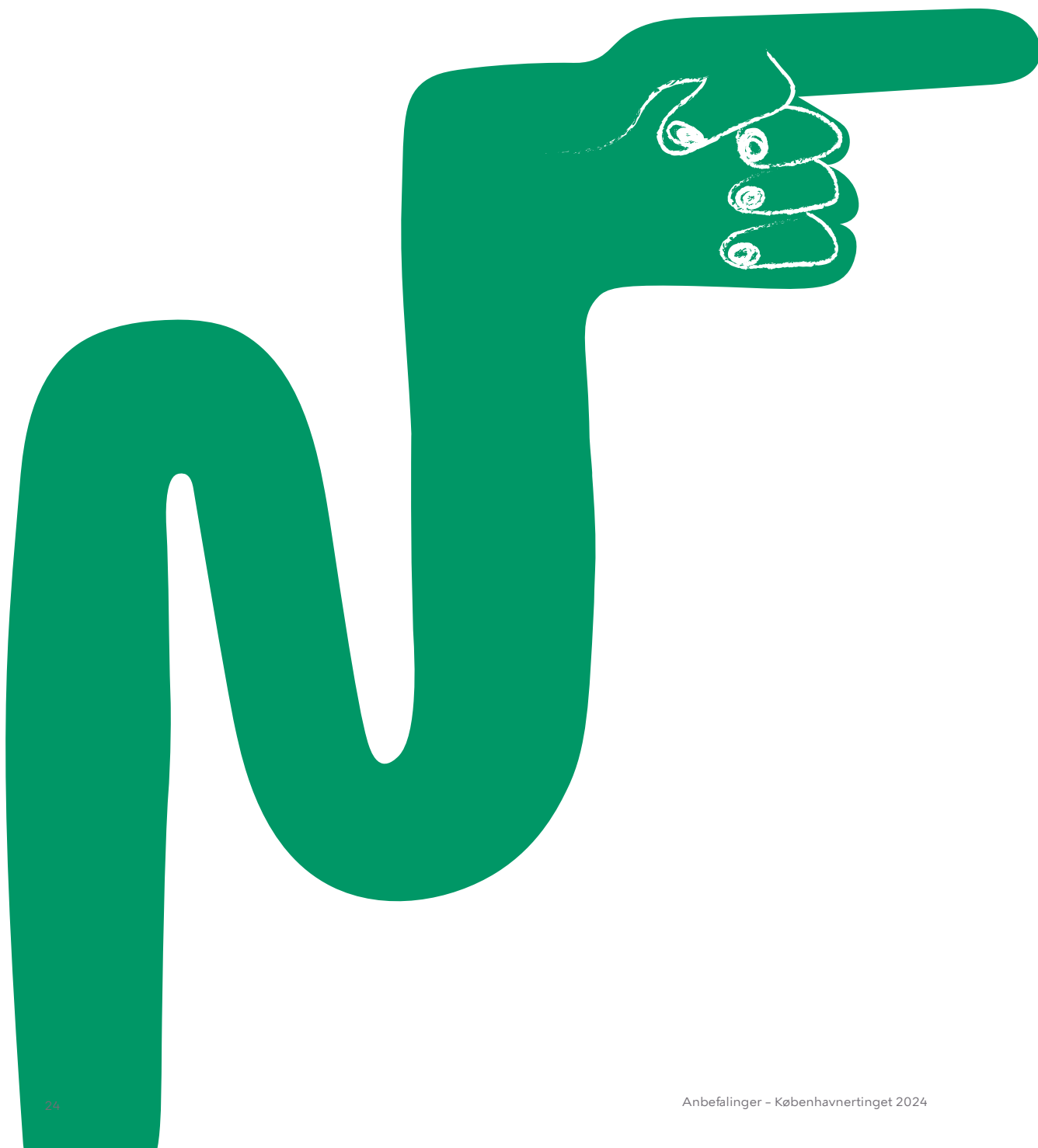
92%

### Anbefaling 3.2:

Indfør at borgere besøges af faste teams, så borgeren og personalet får mere menneskelige relationer til hinanden.

Det vil forbedre både personale- og borgertrivsel, og skabe en respektfuld velfærd baseret på tillid.

92%





### **Anbefaling 3.3:**

Der skal være øget selvbestemmelse i opgaveløsningen. Medarbejderen kan sammen med borgeren selv bestemme, hvordan tidsrammen til pleje skal bruges, og hvordan der skal gives en værdig velfærdsydelse.

I dag er der ikke fleksibilitet og tilstrækkelig tid til socialt samvær, hvorfor borgere kan føle sig alene, selv når der er besøg. Løsningen vil styrke relationer mellem medarbejdere og borgere, og vil kunne give større medarbejdertilfredshed.

Personalet og borgeren skal sammen finde ud af, hvad en tilfredsstillende pleje inden for de givne rammer er, og der skal sikres en mulighed for sociale relationer for alle i velfærdssystemet, også socialt udsatte.

92%

### **Anbefaling 3.4:**

Indfør muligheden for en 4-dages arbejdsuge for medarbejdere i velfærdssektoren – på enten fuldtid eller deltid.

Arbejdstiden i dag er for rigid, og da det er blandt grundene til, at det ikke er attraktivt at arbejde i velfærdsfagene, bør arbejdstiderne og arbejdsmiljøreglerne revurderes.

Hvis man har skæve arbejdstider, er det også vigtigt at sikre, at alle på arbejdsmarkedet har gode og fleksible arbejdsvilkår. Ved i højere grad at indrette arbejdstiden efter den enkeltes ønsker, kan man øge rekruttering og mindske stress på arbejdet.

De gode løsninger skal findes mellem arbejdsgiverne, medarbejderne og fagforeninger gennem overenskomstforhandlinger og forsøgsordninger.

88%

# #4

## Anbefalinger til at tiltrække og få flere til at gennemføre velfærdsuddannelser

### Anbefaling 4.1:

For at der kommer flere studerende på professionsskolerne, bør vi gøre velfærdsjob og -uddannelser mere attraktive, ved at give det en højere social status og "ny-brande" f.eks. SOSU'er.

Det kan man gøre ved:

- at give et nyt navn til uddannelserne.
- at udvikle kampagner, som er troværdige og matcher virkeligheden.
- at fortælle de positive historier, så det mindsker en negativ forståelse af uddannelsen og minimerer negative fortællinger som f.eks., "SOSU kan alle da blive".
- at målrette kampagner mod mænd. Vi forestiller os at et markant større optag af mænd vil kunne øge prestigen på uddannelsen og i faget generelt.

Dette løsningsforslag må ikke stå alene, men skal ses som en efterfølgende mulighed for at rebrande branchen, når de løsninger, der omhandler løn og arbejdsforhold, er ændret.

Hvis man lykkedes med at give fagene et mere positivt omdømme, kan det måske også medføre bedre fastholdelse og dermed gladere medarbejdere (bedre trivsel og mindre sygefravær).

Vi mener, det er en god vej at gå, da der er en fortælling om erhvervet og faget, som nok ikke er helt retvisende ift., hvad man rent faktisk udfører i løbet af arbejdsdagen.

Med denne løsning kan vi (måske) løse problemet internt i Danmark, i stedet for at hente arbejdskraft udefra.

Vi håber, at kommunen kan hjælpe med at facilitere at uddannelsesinstitutionerne, brandingeksperter og fagforeninger videreudvikler denne anbefaling.

92%

### Anbefaling 4.2:

For at øge rekrutteringen på uddannelserne, skal omdømmet gøres bedre, og kendskabet skal øges; der skal være kendt stolthed i fagene.

Øget kendskab til velfærdsfag kan have form som praktik i folkeskolen, et projektprogram, åbent hus, eller noget lignende "Uge sex" i folkeskolen etc.

Kontakt med uddannelsen gennem f.eks. social- eller erhvervspraktik kan også vise faglig stolthed og kvalitet frem. Det kan bekæmpe fordommene at øge erfaringerne med velfærdsfagene.

For at vise sit fag frem med stolthed, må der også være en kvalitet i uddannelserne, som vi foreslår forbedres ved:

- Tiltag for en mere lige kønsfordeling på uddannelserne.
- Tilbyde danskundervisning efter behov.

Igen skal dette løsningsforslag ikke stå alene, men tænkes ind i et generelt fokus på, at der er andre muligheder end de gymnasiale og/eller lange uddannelser. Helst skal det tænkes ind i de i forvejen etablerede praktikmuligheder, der er i folkeskolen.

96%

### **Anbefaling 4.3:**

Uddannelserne skal være bedre til at udbyde specialiserede fag inden for forskellige fagområder i velfærdsområdet. Der skal derfor gives mere støtte til de studerende, som har brug for den, for at minimere frafald. Det kan f.eks. tænkes som mere tid og fleksibilitet i uddannelserne.

Ønsket er, at det vil give prestige og udfordring til de dygtige elever, samt sikre at fagligt udfordrede studerende ikke falder fra. Bedre kompetencer til de faglærte giver bedre kvalitet for borgerne, samt større faglig stolthed og motivation.

92%

### **Anbefaling 4.4:**

For at forhindre studerende dropper ud af velfærdsuddannelserne, skal man øge fleksibilitet i uddannelsen. Man bør tilrette uddannelsen til dem, der tager den, og gøre den mere inkluderende, ved at give plads til at gøre det forskellige tidspunkter i livet med forskellige behov. F.eks. kvinder over 40 med børn. Følgende kan gøres for at opnå øget fleksibilitet:

- Friere planlægning.
- Større mulighed for deltidsstudie.
- Mere meritoverførsel fra tidligere erfaringer.
- Mere økonomisk støtte.
- Bedre mulighed for efteruddannelse til alle eksisterende velfærdsmedarbejdere.

De studerende skal give deres feedback på, hvad der kunne gøre, at de vil vælge uddannelsen eller blive på uddannelsen.

96%

# #5

## Anbefalinger til anderledes økonomiske prioriteringer

### Anbefaling 5.1:

Opret en særlig udstyrs- og teknologipulje, som skal kunne finansiere alt udstyr og teknologi, der kan løfte et eller flere af områderne i den 3-dobbelte bundlinje (kvalitet for borger, arbejdsmiljø, økonomi/organisation).

Med bedre udstyr kan man frigive ressourcer gennem "work smarter, not harder"- tankegang. Det kan f.eks. give færre tunge løft, som kan være med til at reducere sygdom. Den rigtige udstyr/teknologi kan også gøre, at borgerne ikke er afhængige af at vente på personalet. Det kan øge arbejdsglæden og reducere den moralske stress, at have det rette udstyr til at udføre sine opgaver.

Der er mangel på plejeartikler. Her skal man have et lokalt lager, så man ikke skal ansøge om det. Medarbejderne skal have direkte adgang til lageret, så plejemidler ikke bliver tildelt direkte til borgerne, men at man har tiltro til at medarbejderne kan vurdere, hvornår der er behov for midler. Regioner og kommuner skal slippe kontrollen.

Vi anbefaler en forsøgsordning, hvor effekten skal kunne dokumenteres og have en effekt indenfor 5 år i stedet for et 1-årigt budget, som man ofte ser. Der er brug for en længere tidsperiode. Det er både staten, regioner, kommuner, pensionskasser (10 %), og bedre indkøbsmodeller, der skal være med til at løfte denne løsning.

Ift. indkøbsmodeller bør man sikre, at indkøbsaftaler giver mening, reelt er den bedste løsning, og ikke sætter begrænsninger eller medfører en mangel ift. at udføre opgaven. Der skal være en fleksibilitet uden for indkøbsaftalen.

96%

### Anbefaling 5.2:

Lav en positiv fast track-ordning (en ordning der gør det hurtigere og mere fleksibelt at få udenlandske medarbejdere til Danmark) og en positiv beskatningsordning som "forskerordningen" for sundhedsfaglige uddannelser og fagfolk fra udlandet.

Forskerordningen udvides til også at kunne bruges på lavtlønsområdet. Forskerordningen har vist sig at være god til at tiltrække højtuddannede - vi vil udvide den til også at være effektiv til de lavtlønsområder, hvor vi mangler arbejdskraft. F.eks. ved at give 30% skat i 5 år. Vi har brug for udenlandsk arbejdskraft i stor stil, og skal reklamere med det i udlandet.

Vi kan godt blive bedre til at anerkende uddannelser fra andre lande. Men vi skal passe på med aktivt at rekruttere i andre lande, der selv mangler velfærds personale.

62%

### **Anbefaling 5.3:**

Giv økonomisk støtte til velfærdsmedarbejderne i Københavns Kommune.

Det er dyrt at bo, leve og transportere sig i Københavns Kommune. Derfor skal man gøre noget aktivt for at udjævne de øgede leveomkostninger, der er forbundet med at bo i København. F.eks.:

- Stedstillæg i overenskomsterne skal hæves for udvalgte kommuner herunder Københavns Kommune. Man har det i øvrigt allerede til en vis grad i forvejen.
- Lavere kommuneskat for velfærdsmedarbejdere (dog må det ikke øge kompleksiteten i et allerede komplekst skattesystem, hvorfor stedstillæg virker mere hensigtsmæssigt).
- Embedsboliger, ikke som tvang, men som en mulighed, der følger ansættelsen ind og ud af boligen (F.eks. som en præst).

**77%**

### **Anbefaling 5.4:**

Gentænk hvordan pengene fordeles - budgetterne skrider hvert år. Der er en tendens til at se velfærdsområdet alene som en udgift og ikke som et område, hvor man kan investere sig til en forbedring for området overordnet. Det kan være, det koster i starten, men det skulle gerne udjævne sig over tid. Forebyggelse bruges allerede aktivt i andre dele af sundhedssektoren. Så tal investeringer op og udgifter ned.

Man bør ikke nedprioritere velfærdsområdet økonomisk. Velfærdspolitik er også en investering i borgerne.

**88%**

### **Anbefaling 5.5:**

Vi anbefaler at give dem, der arbejder med velfærd højere løn, og at det godt kan betyde at man bliver nødt til at nedprioritere andre faggrupper økonomisk.

**88%**

# Del 3

## Udtalelser



# Ekspertgruppens udtalelse

Vi har som ekspertgruppe bidraget til Københavneretinget ved at understøtte medlemmernes læringsproces.

Det har vi gjort ved at bidrage til materialesamlingen i form af forskningsbaseret litteratur, samt deltaget med fagindlæg ved samlinger, og givet fagligt feedback til Københavneretingets anbefalinger, for at kvalificere medlemmernes arbejde.

I det følgende vurderer vi ikke anbefalingernes konkrete indhold, men vil med denne udtalelse i stedet kommentere på processen, og nogle af de ting vi har hæftet os ved i vores deltagelse i Københavneretinget.

Vi har som ekspertgruppe suppleret med viden og inspiration, ved at trække på relevant forskning og vores faglige netværk indenfor følgende temaer:

- 1. Uddannelse**
- 2. Det gode arbejdsliv**
- 3. Det omkringliggende samfund**
- 4. Udbud og efterspørgsel af velfærdsjob**

Vi er bevidste om, at den viden vi har bragt i spil, ikke er udtømmende for den kompleksitet og de mange vinkler, der findes i inden for emnerne. Det står også klart, at det er begrænset, hvor meget viden der kan formid-

les i den relativt korte tid, Københavnerne har haft til rådighed. I lyset af, at Københavneretinget har skullet besvare så komplekst et spørgsmål, mener vi, at der med fordel kunne have været givet mere tid til processen.

I samarbejde med tredjepartssekretariatet We Do Democracy har det været vores opgave at sikre uvildighed og uafhængighed i Københavneretingets arbejde, så der er sikkerhed for, at anbefalingerne er Københavneretingets egne. Uafhængigheden er vi kommet i mål med.

Vi mener, at politikernes initiativ om at sammensætte forskningsbaseret viden, borgerinput og politik i en ny form for demokratisk proces som denne, er den rigtige vej at gå ift. at løse en kompleks problemstilling, som den vi står med i velfærdsområdet i disse år.

Mvh. Ekspertgruppen

- *Nana Katrine Vaaben, Københavns Professionshøjskole.*
- *Heidi Hesselberg Lauritzen, VIVE.*
- *Emilie Agner Damm Klarskov, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.*





# 3. parts udtalelse

We Do Democracy har fungeret som uafhængigt tredjepartssekretariat, og har ledet organiseringen og faciliteringen af Københavnertinget. Vores validering fokuserer på, i hvilken grad Københavnertinget opfylder principperne for en velfungerende og uvildig proces i overensstemmelse med OECD's retningslinjer for deliberative processer.

Dette indebærer blandt andet at vurdere uvildighed, overse en åben og stratificeret lodtrækning, gennemsigtighed i processen, involvering af uafhængig ekspertise, fastsættelse af tidsrammer for rådslagning, samt opdragsgiverens forpligtelse til at modtage, besvare og offentliggøre anbefalingerne uden redigering. Samlet set vurderer vi, at Københavnertinget har fulgt de internationale principper for deliberativt demokrati, som er udviklet af OECD, og gennemført som en uvildig proces.

Vi er nu på andet år i Københavns Kommunes igangsættelse af ambitiøse initiativer for at inddrage københavnere mere i byens udvikling. Københavnertinget er et toårigt eksperiment, hvor et repræsentativt udsnit af københavnere har været med til at udvikle fremtidens hovedstad.

Vi har her i andet år af Københavnertingets periode observeret, at organisationen har bygget videre på læring fra første år og støttet Københavnertingets proces. Det har de blandt andet gjort ved at være interesseret i metoden og udviklingen af at gøre den meningsfuld på tværs af fagudvalg- og forvaltninger, samt bidrage med viden og arbejde med forankring i organisationen.

Borgerrepræsentationen har givet Københavnertinget en vigtig, men også svær opgave, og der har været tilbagemeldinger fra Københavnertinget om, at opgaven har været langt væk fra københavnernes hverdag. Vi

rådgiver derfor til, at man læser og behandler anbefalingerne som et bilde på, hvilke værdier fremtidens velfærd bør bygges på, og hvilke retninger man kan gå i, for at løse de store udfordringer velfærdssystemet står overfor. Og at man ikke ser anbefalingerne som et fyldestgørende løsningskatalog.

## Medlemmernes tilgang og deltagelse

Københavnertingets medlemmer har med stor ildhu kastet sig ud i den komplekse samtale for at forstå og løse Københavns udfordringer med velfærdsrekruttering, debattere løsninger, og lytte til relevante fageksperter.

Som tredjepartssekretariat har det været vores ansvar at sikre, at alle medlemmer har kunnet deltage ligeværdigt uanset deres baggrund, erfaringer og holdninger til de centrale emner. Vi har oplevet, at der har været en spredning i medlemmernes holdninger og årsager til at deltage: fra interesse i velfærdsudfordringen til motivation om at deltage i den demokratiske samtale.

Alle medlemmerne i Københavnertinget har haft mulighed for at kommentere og bidrage til udformningen af de endelige anbefalinger. Efter den sidste samling har en redaktørgruppe i samarbejde med tredjepartssekretariatet sikret, at anbefalingsteksten er klar og forståelig. Alle medlemmer har haft mulighed for at afgive en mindretalsudtalelse, dog uden at nogen har gjort brug af denne mulighed.

De samlede anbefalinger er resultatet af mange samtaler og udvælgelser blandt medlemmerne. For at vise balancen i de forskellige holdninger, der eksisterer i gruppen, viser rapporten også en stemmeprocent på

andelen af medlemmer, som har tilkendegivet, at de kan støtte op om anbefalingen (modsat: ved ikke/kan ikke støtte op om).

## Modtagelse

Københavnertingets medlemmer har vist stor fælles interesse i at undersøge opgaven grundigt, og udvikle afbalancerede og nuancerede anbefalinger. Det har været en svær problemstilling for gruppen at arbejde med, da nogle medlemmer har fundet det vanskeligt at komme med anbefalinger til, hvordan andres arbejdsliv bør fungere. Samtalen om anbefalingerne og kernespørgsmålet har også kredset om, at problemstil-

lingen er national, og at det derfor er vanskeligt at løse den på kommunalt plan.

Vi opfordrer Borgerrepræsentationen, forvaltningerne og offentligheden til at tage imod Københavnertingets anbefalinger med samme respekt, som de er blevet udarbejdet med, og vi opfordrer alle læsere til at tage sig tid til at forstå og lytte til de nuancer og værdier, der ligger i anbefalingerne.

Mvh. We Do Democracy:

- *Simone Klint*
- *Kolja Dahlin*
- *Sofie Puntervold*



# **Del 4**

## **Københavnertingets proces og forløb**

# Kort om metoden

Københavnertinget er et borgerting, der strækker sig over to år. Et borgerting er en deliberativ demokratimetode, der giver et repræsentativt udsnit af borgere mulighed for at beskrive og anbefale deres bud på løsninger på et problem. Borgerting har vist sig at være gode til at arbejde med svar på komplekse og dilemmafyldte problemstillinger, samt til at udvikle medierede anbefalinger. Det vil sige, at der i processen arbejdes med, hvordan medlemmerne kan udvikle løsninger, som de alle kan se sig i. Det er netop hvad deliberativ betyder – at metoden er baseret på rådslagning, samtale og fokus på fælles løsninger.



Dermed kan borgerne være med til at kvalificere og skabe grundlag for at styrke den politiske beslutningsproces. Metoden er internationalt anerkendt og bliver anvendt systematisk i blandt andet EU, Canada, Storbritannien, Tyskland, Australien, Irland, Bolivia, Belgien og Finland.

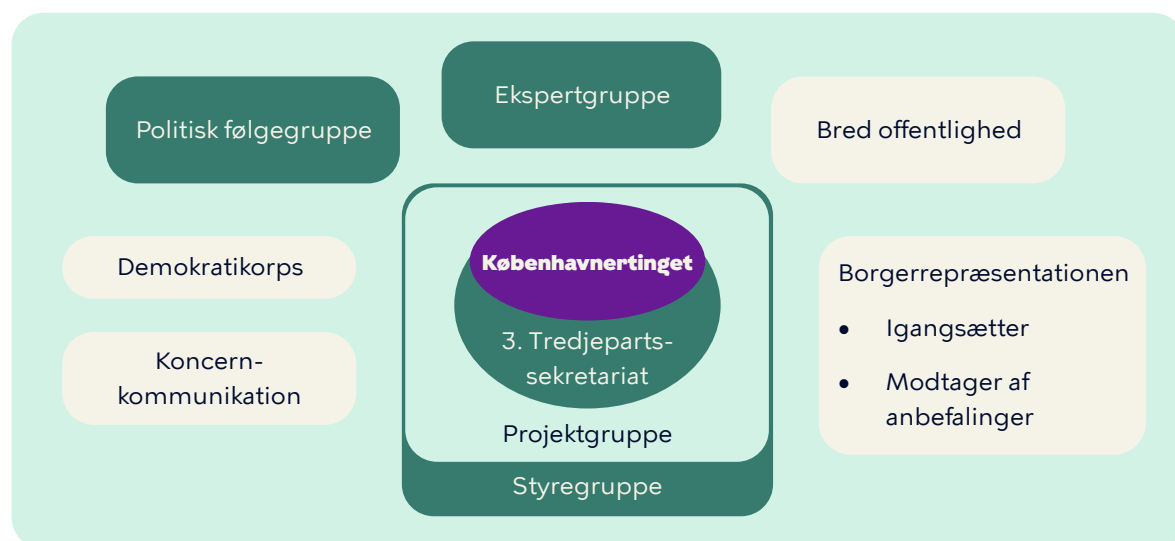
Københavnertinget har fulgt de internationale standarder for borgersamlinger og borgerting, som er udviklet og vedtaget af OECD.

De 11 fokusområder i OECD's standarder kan ses i figuren herover<sup>1</sup>.

1 <https://www.oecd.org/gov/open-government/good-practice-principles-for-deliberative-processes-for-public-decision-making.pdf>

# Københavnertingets organisering

Rundt om Københavnertinget har en række grupper været nedsat for at sikre, at Københavnertingets arbejde er blevet udført i overensstemmelse med OECD's principper, på et solidt vidensgrundlag samt at de endelige anbefalinger bliver hørt og behandlet af Borgerrepræsentationen. Den overordnede organisering af Københavnertinget kan ses på nedenstående figur. En beskrivelse af de enkelte grupper gives nedenfor.



## Styregruppe

Københavnertingets styregruppe består af repræsentanter fra de to fagforvaltninger Socialforvaltningen, og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, samt Økonomiforvaltningen. Styregruppen tager beslutninger om Københavnertingets projektrammer, såsom økonomi, tidsplan, strategi for implementeringen af anbefalingerne etc.

## Projektgruppen

Københavnertingets projektgruppe består af medarbejdere fra Københavns Kommune samt fra We Do Democracy. Projektgruppen står for den løbende koordinering af Køben-

havnertinget, for at sikre at tingets arbejde blev udført indenfor de bedste rammer og lever op til Københavnertingets formål.

## Tredjepartssekretariat

We Do Democracy er Københavnertingets uafhængige tredjepartssekretariat, som har haft ansvaret for at være Københavnertingets daglige sekretariat, have kontakten med københavnernes, samt træffe beslutninger om design og facilitering af Københavnertinget.

## Ekspertgruppe

K Københavnertingets ekspertgruppe har til opgave at sikre, at københavnernes arbejde er baseret på neutral og saglig viden. De har rådgivet Københavnertingets tredjepartssekretariat, og bidraget med viden, oplægsholdere og meget mere. Ekspertgruppen har haft følgende medlemmer:

- Nana Katrine Vaaben, Københavns Professionshøjskole.
- Heidi Hesselberg Lauritzen, VIVE.
- Emilie Agner Damm Klarskov, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Anette Kamp, RUC (gik ud af gruppen ultimo marts på grund af travlhed).

## Politisk følgegruppe

Den politiske følgegruppe har haft til formål at sikre direkte forbindelse mellem det politiske niveau og Københavnertinget. Dette greb skal bidrage til at forankre processen, metoderne og anbefalingerne i de politiske udvalg i Københavns Kommune, samt synliggøre den politiske interesse for Københavnertingets medlemmer.

Den politiske følgegruppe har fulgt Københavnertinget fra sidelinjen, men har også medvirket i en samtalesession med medlemmerne af tinget. På den måde fik de folkevalgte repræsentanter mulighed for at høre, hvad der var særligt vigtigt for medlemmerne. Samtidig fik Københavnertinget mulighed for at høre de politikere, der i sidste ende skal implementere anbefalingerne, hvad de var særligt optagede af.

I den politiske følgegruppe sidder følgende medlemmer fordelt på udvalg og partier:

<b>Navn</b>	<b>Udvalg</b>	<b>Parti</b>
<b>Yildiz Akdogan</b>	<b>Sundheds- og Omsorgsudvalget</b>	<b>Socialdemokratiet</b>
<b>Katrine Kildgaard</b>	<b>Sundheds- og Omsorgsudvalget</b>	<b>Radikale</b>
<b>Helle Jønch</b>	<b>Sundheds- og Omsorgsudvalget Socialudvalget</b>	<b>Konservative</b>
<b>Gyda Heding</b>	<b>Socialudvalget</b>	<b>Enhedslisten</b>
<b>Bente Møller</b>	<b>Socialudvalget</b>	<b>Enhedslisten</b>

# Københavnertingets forløb

Københavnertingets andet år har bestået af 5 samlinger, hvoraf 1 samling har været et 1 åbent møde.

## **1. samling - 02. februar kl. 17-21 i Folkestuen, Demokrati Garage**

Velkomst ved overborgmester Sophie Hæstorp Andersen, og socialborgmester Karina Vestergård Madsen.

Introduktion til formålet, opgaven og Københavnertingets metode.

Ekspertoplæg med Emilie Klarskov og Nana Vaaben.

Udarbejdelse af værdisæt og spilleregler.

## **2. samling - 02. marts kl. 10-17 i " Folkestuen, Demokrati Garage**

Ekspertoplæg v. Annette Kamp.

Kvalificering og godkendelse af spilleregler.

Arbejde med udvalgte tendenser og forestillingsevne indenfor løsninger på udfordringen af velfærdssektoren.

Visions- og værdiarbejde for fremtidens velfærd udvikling, barrierer og muligheder inden for visionerne.

## **3. samling - 21. marts kl. 17-21 i Folkestuen, Demokrati Garage**

Overblik og spørgsmål til fagforvaltningerne indenfor temaerne, der opsamler deres materiale fra de tidligere samlinger.

Spørgerunde med fagforvaltningerne.

Videre arbejde med temaerne i mindre grupper.

Forberedelse til det Åbne møde, d.10. april.

## **4. samling - Åbne møde - 10. april kl. 17-21 i på BIBLIOTEKET, Rentemestervej 76**

Klargøring til modtagelse af gæster kl. 18.00.

Velkomst ved We Do Democracy, kort introduktion om Københavnertinget og dets arbejde indtil videre.

To runder af workshops, hvor der er dialog ved bordene om tema og løsninger. Københavnertingets medlemmer præsenterer deres løsningsforslag, får nye ideer og tanker.

### **5. samling – 20. april kl. 10-16 i Folkestuen, Demokrati Garage**

Arbejde videre med visionen for Københavnertinget. Mindre grupper arbejder med udvalgte visionsemner, og har fokus på at beskrive den klart og tydeligt.

Konstruktiv feedback mellem grupperne.

Skrive anbefalinger med input fra det åbne møde og fra fagforvaltningen.

Feedback på anbefalingerne mellem grupperne.

### **6. samling – 07. maj kl. 17-21 i Folkestuen, Demokrati Garage**

Smiley-afstemning af anbefalingerne, for at finde ud af, om alle støtter op. Deanbefalinger, der ikke får 50% støtte tages ud. Resten tilpasses til feedback, formuleringer rettes og tydeliggøres.

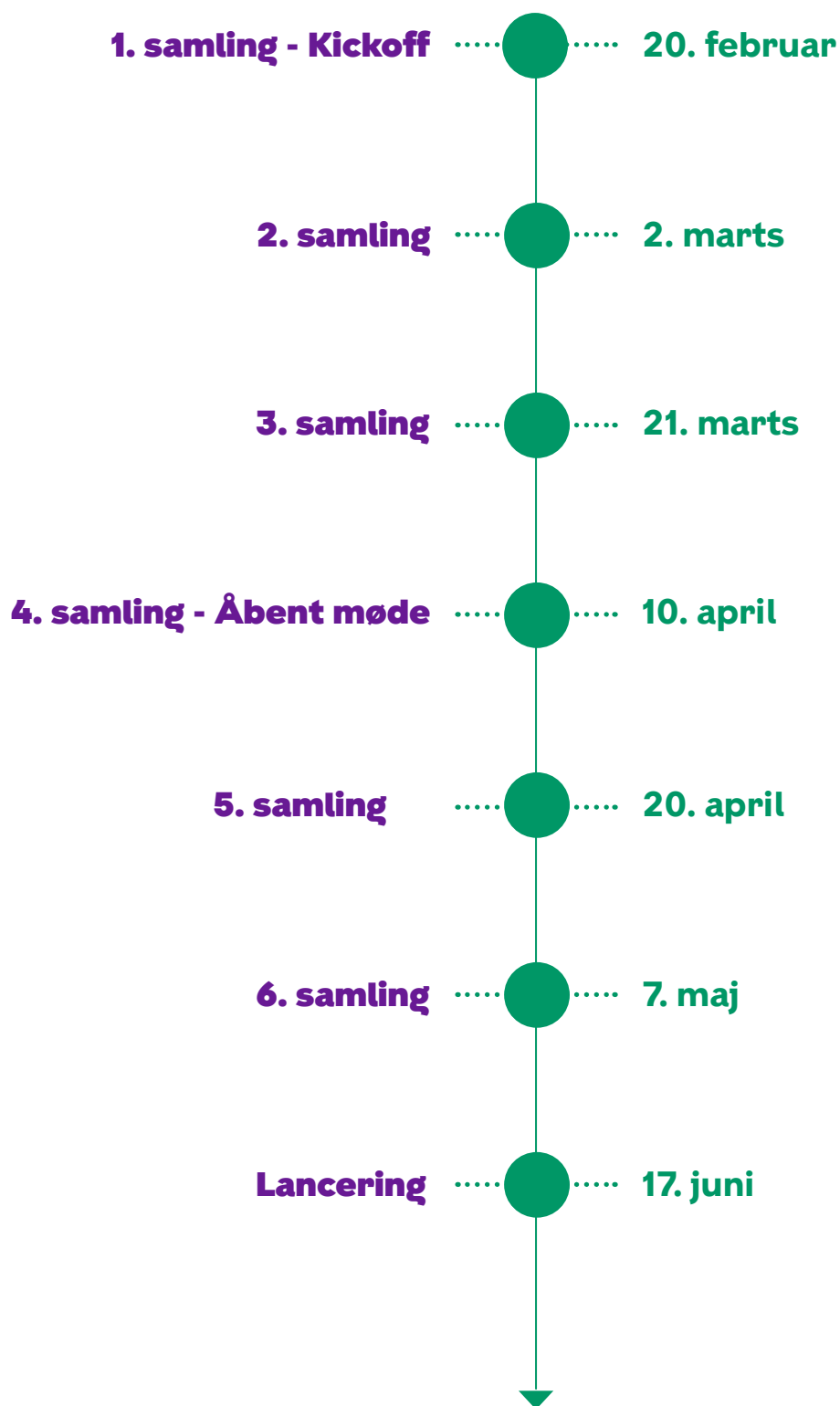
Aktivitet: temperaturmåling på forskellige udsagn.

### **Lancering af anbefalingerne – 17. juni kl. 17-18.30 på Københavns Rådhus**

Københavnertingets anbefalinger bliver præsenteret for Borgerrepræsentation med mulighed for at stille spørgsmål til medlemmerne.







**Politisk behandling og forankring  
i Københavns Kommune**

# Arbejdsmetoder

Københavnertinget har anvendt en række relevante dialog- og samarbejdsmetoder for at sikre en produktiv, engagerende og inkluderende arbejdsfremgang. Metoderne har muliggjort aktiv deltagelse for borgere med vidt forskellige forudsætninger og præferencer. Hele forløbet har været designet og faciliteret af We Do Democracy – i samarbejde med Københavns Kommunes demokratikorps.

De anvendte metoder er bl.a.:

## Vekselvirkning

Vi har undervejs i processen vekslet mellem individuelle refleksioner, gruppearbejde og medierede plenudialoger. På den måde er der mulighed for, at alle medlemmer har mulighed for at komme til orde ude i de mindre gruppediskussioner, samtidig med at Københavnertingets medlemmer kan diskutere forskellige problemstillinger i plenum.

## Procesværter

Gruppearbejde har været delvist faciliteret af procesværter, der har haft til opgave at være ordstyrere ved udvalgte øvelser ved bordene, for at sikre en åben dialog. Procesværterne består af medarbejdere fra Københavns Kommunes Demokratikorps, der er trænet i at understøtte procesarbejde. Procesværterne er blevet orienteret om formål og arbejdsgang forud for hver samling, så de bedst muligt har kunne understøtte processen.

## Fastholdelsesstrategi

Som i andre sammenhænge, hvor man arbejder med frivillige grupper, er frafald i løbet af arbejdet almindeligt. I metoden borgertings tilfælde har frafald den ulempe, at det ikke kun gør den samlede gruppe mindre divers, det underminerer også legitimiteten af repræsentationen i arbej-

det, hvis særlige grupper ikke er til stede. Fastholdelsesstrategien for Københavnertinget indeholdt blandt andet grundig introduktion og øget kommunikation til medlemmerne før og efter samlinger. Vi havde særlig opmærksomhed på fastholdelse af udsatte københavnere, bl.a. gennem sikring af tilgængelighed til møderne både helt konkret og gennem ekstra støtte og samtaler før og mellem samlingerne.

## Faglige input

Københavnertinget er løbende blevet præsenteret for diverse faglige oplæg med relevans for kernespørgsmålet. Oplæggene er blevet kombineret med øvelser, hvor man som medlem selv har kunnet reflektere, forstå, spørge og tage stilling til vigtigheden af de specifikke input.

## Engagerende formater

Medlemmerne af Københavnertinget har vekslet mellem at arbejde ved borde, arbejde med plancher, lytte til podcasts og deltage i spørgerunder. De har arbejdet med fremtidsscenerier for at træne gentænkningsevnen, og skiftet mellem at tale om værdier og løsninger. Medlemmerne har også haft mulighed for at arbejde med bordplakater, afstemnings-klistermærker, papkort og grej til selv at producere og dokumentere resultaterne af deres arbejde undervejs i processen.

### **Medlemmerne producerer selv**

Under hele forløbet er det medlemmernes egne ord og ønsker til formuleringer, der er blevet nedskrevet. Københavneringets medlemmer har selv ført pennen på anbefalingerne, som dog er blevet rykket sammen og sorteret i løbende, og alt er blevet gennemlæst og afstemt undervejs. Hermed sikrer vi, at Københavneringets resultater er københavnernes eget produkt, hvilket understøtter medlemmernes ejerskab og engagement.

### **Dokumentation og opsamling**

Forløbet er løbende blevet dokumenteret med fotos af materialer og noter, der efterfølgende er indskrevet digitalt. Den løbende dokumentation sikrer, at materiale og arbejde ikke går tabt undervejs, men anvendes aktivt i hele processen. Det skaber sammenhæng i arbejdet. Derudover styrker dokumentationen Københavneringets åbenhed og legitimitet.



### **Vil du vide mere?**

Hvis du er interesseret i at vide mere om Københavnertingets og Københavns Kommunes andre inddragelsesaktiviteter, kan du læse mere på [kobenhavntaler.kk.dk](https://kobenhavntaler.kk.dk).

Anbefalinger

Københavnertinget 2024

Redigeret af Københavnertingets tredjepartssekretariat, We Do Democracy. Del 2 er lavet i samarbejde med Københavnersamlingens medlemmer og redaktørgruppe.

Layout af Københavns Kommune

Fotos: We Do Democracy, Københavns Kommune

Tryk: Christensen Grafisk

Juni 2024

**WE DO  
DEMOCRACY**

