

Referat af bestyrelsesmøde 2. december 2025

Møde kl. 14.00-17.00

Mødet blev afholdt i Salen, CFD Søborg

Dagsorden

1. Velkommen

Deltagere: Anders Folmer Buhelt, André Kobberholm, Hanne Olesen, Sara Maria Cordtz, Nanna Krog-Meyer, Per Fruerled, Maria Lomborg Røgeskov, Anne Marie Søe Nørgaard Jackie Lehmann Hansen og Jonatan Fruensgaard

Afbud: Henrik Ladekjær

Med fra CFD's ledelse: Kurt Faber-Carlsen, Jacob Rex Pedersen, samt Ole Wøssner og Line Rishøj (under pkt. 7-11)

Tolke: Rachel Odgaard Jochumsen og Mette Trelborg

Referent: Eva Juul Toldam

2. Godkendelse af dagsorden (beslutning)

Beslutning: dagsorden godkende

3. Referat fra bestyrelsesmøde den 1. september 2025 (orientering)

Sammenfatning: Referatet er digitalt godkendt. Godkendelsen bliver her ført til referat.

4. Økonomi (orientering, drøftelse)

Budgetopfølgning pr. 30. oktober 2025

Jacob Rex Pedersen gennemgår budgetopfølgning og foreløbigt skøn af årets resultat.

Da bestyrelsesmødet afholdes tæt på månedsskriftet november/december var det ikke muligt at fremsende mødeforberedelse med en budgetopfølgning, der medtager forbrug for november måned.

Ved gennemgangen af budgetopfølgningen på selve mødet blev de kendte budgettal, fra november måneds forbrug medtaget.

CFD samlet

Efter oktober måned udvises et overskud på 7,4 mio. kr. hvilket er 0,7 mio. kr. bedre end budget. Indtægterne er højere end budget med 9,6 mio. kr., hvilket primært skyldes høj belægningsprocent i Sociale Tilbud i forhold til budget. Lønomkostningerne er 10,1 mio. kr. højere end budgettet for perioden. Stigningen skydes primært behovet for flere medarbejdere, der ansættes for at imødegå den øgede belægning.

Det estimeres for året, at den høje belægningsprocent vil fortsætte, og at de eksterne indtægter vil ende højere end budgettet. Ligeledes vil udgifter til løn samt drift stige i takt med indtjeningen. Der estimeres et overskud på 8,6 mio. kr., hvilket er 0,2 mio. kr. højere end budgettet. Dette er efter forventede finansielle poster. Disse kan ikke ses i bilaget.

Sociale Tilbud

Efter 10 måneder udvises et overskud på 1,2 mio. kr., hvilket er 1,5 mio. kr. bedre end budget. Indtægterne er 8,5 mio. kr. højere end budgettet, hvilket skyldes en højere belægningsprocent end budgettet. Lønoms-kostningerne er efter 10 måneder 8,7 mio. kr. højere end budgettet for perioden. Driftsomkostningerne er 1,6 mio. kr. lavere end budgettet for perioden

I Egebækhus flytter der fire nye beboere ind i december. Indtægter forbundet hermed er ikke med i budgetopfølgning fra 30. oktober 2025, men det vil påvirke resultatet.

Rådgivning, viden og udvikling

I rådgivning er der efter 10 måneder realiseret et underskud på 0,3 mio. kr., hvilket er 0,3 mio. kr. dårligere end budget.

På budgetopfølgningen pr. oktober estimeredes et underskud på 0,5 mio. kr. På mødetidspunktet for bestyrelsen tegner underskuddet til at blive lidt mindre end dette.

Underskuddet skyldes, at lønomkostninger forventes at overstige den tilgang, der faktisk er kommet via nye rådgivningskontrakter – primært i Familie- og voksenstøtteområdet.

Øvrige afdelinger/puljer

Efter 10 måneder udvises et overskud på 7,0 mio. kr., hvilket er 0,5 mio. kr. dårligere end budget. De primære årsager er en periodeforskydning i køb af it-licenser, samt licensomkostninger forbundet med opstart af ESG-rapportering.

Det forventes, at øvrige afdelinger vil give et højere overskud end budgettet grundet en stigning i interne indtægter fra Sociale tilbud og Rådgivning, Viden og Udvikling.

Det bemærkes fra bestyrelsen, at det er mere overskueligt med en periodiseret budgetopfølgning samt at det forventede årsresultat, tæt på det budgettede, er flot. Det henstilles til, at der i næste års dialog med CFD's ledere med økonomiansvar fokuseres på lønopfølgninger, der er den største budgetpost.

Der er positive tilbagemeldinger fra virksomheds- og områdeledere omkring denne måde at lave budget og budgetopfølgninger.

Der er fra næste år planlagt skriftlige opfølgninger hvert kvartal med ledere på niveauer med budgetansvar.

Sammenfatning: Bestyrelsen tager budgetopfølgningen til efterretning.

5. Bestyrelsens selvevaluering (drøftelse)

V/. Anders Folmer Buhelt

I henhold til forretningsordenen gennemfører bestyrelsen hvert år en selvevaluering som en fri samtale, med forpersonen som ordstyrer.

Der lægges op til at evaluere på det indeværende år, på den samlede periode og med gode forslag til at indføre de kommende nye bestyrelsesmedlemmer bedst muligt i bestyrelsesarbejdet.

Det nuværende år i bestyrelsen

Bestyrelsen oplever, at alle får taletid, og at de forskellige roller og kompetencer supplerer hinanden. Der udtrykkes tilfredshed med samarbejdet.

Den samlede bestyrelsesperiode 2022-2025

Det udtrykkes tilfredshed med samarbejdet i hele perioden.

Mødematerialet vurderes som klart, overskueligt og ikke for omfangsrigt. Materialet giver mulighed for at arbejde med udvikling og at se fremad og ikke blot på kontrol og se tilbage.

Der efterspørges endnu mere fagligt indhold på møderne om CFD's arbejde og et tydeligere blik på dette i de kommende år, men også på markedet, medarbejderkompetencer, bygninger og teknologi. Bestyrelsesmedlemmer med særlig indsigt i kerneopgaverne opfordres til at bringe deres viden mere aktivt i spil.

Bestyrelsen ønsker mere viden fra de mennesker, der benytter CFD og dermed deres perspektiver på CFD. Dette kunne evt. gennemføres ved deltagelse på møderne, evt. pårørende, for at styrke bestyrelsens indsigt i ydelser og fremtidige behov.

Bestyrelsen vurderer sig som værende blevet mere bestyrelsesfaglig robust i indeværende bestyrelsesperiode. Det vurderes, at der i CFD er styr på værdigrundlaget samt styr på de grundlæggende tydelige organisationsprocedurer, bl.a. i relation til socialtilsynet.

Der udtrykkes ønske om mulighed for at få mere tegnsprogskendskab fx som e-læring.

Råd til den nye bestyrelse og den kommende periode

Der foreslås et kort internt introduktionskursus for nye medlemmer, fx om budgetforståelse og CFD's opgaver. Samtidig med at en indledende samtale med direktøren og forpersonen fastholdes. Der bør fortsat tilbydes deltagelse i Selveje Danmarks bestyrelsesuddannelse.

Det vurderes at være vigtigt at tydeliggøre betydningen af bestyrelsens sammensætning, herunder, at der både er interesseorganisatoriske repræsentanter og personligt udpegede medlemmer.

En mere generel bemærkning var en opfordring til, at næste års evaluering gerne må være en blanding af et survey og en åben snak. Besvarelsenerne behøver ikke være anonyme, da bestyrelsen er et tillidsfuldt og fortroligt rum.

Sammenfatning: Bestyrelsen er tilfredse med samarbejdet og er kommet med forslag til udvikling af, hvordan bestyrelsesmøderne bringer bestyrelsen endnu tættere på CFD's opgaver og udvikling af disse.

6. Valg til bestyrelsen (drøftelse og beslutning)

VI. Anders Folmer Buhelt og Kurt Faber-Carlsen

Valget gennemføres i henhold til procesplan for valghandling til bestyrelsen drøftet på bestyrelsesmødet den 17. juni 2025.

De organisationsudpegede bestyrelsesmedlemmer

Først præsenteres de bestyrelsesmedlemmer, de udpegningsberettigede organisationer har indstillet til bestyrelsen.

- Danske Døves Landsforbund: Andre Kobberholm (genudpeget) og Filip Bergmann Verhelst (nyudpeget)
- DøvBlinde Danmark: Jackie Lehmann Hansen (genudpeget)
- Høreforeningen: Sara Maria Cordtz (genudpeget) og Rasmus Rejnholt Knudsen (nyudpeget)

Sammenfatning: Bestyrelsen tager udpegningerne til efterretning og hilser de nye bestyrelsesmedlemmer velkommen, samt takker de afgangende for deres arbejde.

De personligt udpegede bestyrelsesmedlemmer

Der er valg til én personligudpeget plads i bestyrelsen. Bestyrelsesforpersonen og direktøren har afsøgt mulige kandidater på baggrund af de tre bestyrelsesprofiler, som bestyrelsen formulerede på bestyrelsesmødet den 1. september 2025. Det kan opsummeres som:

1. kandidat med kommunikationskompetencer evt. arbejds erfaring som journalist.
2. kandidat med faglighed der udforsker sammenhænge og forskelle mellem klinikere og socialfagligheden indenfor CFD's fagfelt.
3. kandidat med solid viden og tværgående socialpolitisk kendskab, interesse for området, netværkserfaringer og gerne branchekendskab.

Der er adspurgt tre kandidater, hvoraf nr. 2 og nr. 3 har ønsket et stille sig til rådighed for CFD's bestyrelse.

Bestyrelsen drøftede hvilke kompetencer, der anses som mest væsentlige at supplere bestyrelsen med og herefter blev der ved simpelt flertal valgt en kandidat.

Der var enighed om at begge kandidater var særdeles kompetente og ville bidrage positivt til bestyrelsesarbejdet.

Det bestyrelsesmedlem, der ikke deltog, havde forud for mødet angivet sin stemme til bestyrelsesforperson.

Beslutning: Kandidaten med en faglighed, som udforsker sammenhænge og forskelle mellem klinikere og socialfagligheden indenfor CFD's fagfelt blev valgt.

Anette Lykke Hindhede - seniorforsker, associeret professor og PhD blev valgt.

Direktøren kontakter de to kandidater og orienterer om beslutningen dagen efter mødet. Hvis den kandidat, der er peget på takker nej, vil kandidat nr. 3 blive tilbudt at træde ind i bestyrelsen.

Den medarbejder der er valgt til bestyrelsen

Valget af medarbejderrepræsentant blev gennemført i perioden fra 5. oktober til 30. oktober 2025. Der var opstillet fire kandidater, tre medarbejdere fra Sociale Tilbud og én medarbejder fra Rådgivning, Viden og Udvikling.

Hanne Olesen er blevet genvalgt blandt medarbejderne.

I alt 241 medarbejdere afgav deres stemme. Det svarer til 62% af de 412 medarbejdere, der kunne stemme. Hanne blev valgt med 81 stemmer.

Der spørges til, hvordan medarbejderrepræsentanten inddrager medarbejdere i CFD.

Der er fokus på bringe viden mellem bestyrelsen og de forskellige samarbejdsudvalg (LU og HU) hvor medarbejderrepræsentanten sidder med. Der opfordres på CFD's intra til at kontakte medarbejderrepræsentanten ved behov.

Sammenfatning: Bestyrelsen tager valget af medarbejderrepræsentant til bestyrelsen til efterretning og ønsker tillykke med genvalget.

Valg af forperson

Nuværende forperson træder ud af mødet under behandling af dette underpunkt.

Direktøren leder punktet.

Der er én opstillet kandidat som forperson. Dette er den fungerende forperson, som også har ønsket genudpegning. Bestyrelsen tilkendegiver, at de er meget tilfredse med den nuværende forperson og gerne ser, at han fortsætter. CFD's ledelse har udtrykt stor tilfredshed med forpersonens indsats.

Det bestyrelsesmedlem, der ikke deltog, havde forud for mødet til direktøren angivet sin stemme til.

Beslutning: Forpersonen enstemmigt genvalgt af bestyrelsen.

Forperson træder tilbage i mødet og informeres om valgets udfald.

Bestyrelsen takker for forpersonens indsats og for at skabe rum til dialog på møderne. Der stilles spørgsmål til, om der er behov for en næstforperson.

Forpersonen udtrykker, at der ikke er et behov nu, men det kan tages op, hvis der er ønske herom i fremtiden.

Konstituering

Tilbagemeldingen fra Danske Regioners forventes at være på plads til bestyrelsesmødet i april 2026.

Beslutning: Efter udpegninger og valg er afgjort – med undtagelse af Danske Regioners plads – konstituerer CFD's bestyrelse sig for perioden 2026-2029. Bestyrelsen er funktionsduelig pr. 1. januar 2026.

De nye bestyrelsesmedlemmer modtager, bestyrelsesforsikring, forretningsorden, vedtægter, mødedatoer, honorarstørrelse og diætskema udsendt af direktøren for CFD.

Bestyrelseshonorar (drøftelse og beslutning)

CFD's direktør og bestyrelsens forperson har foreslået at hæve honoraret for bestyrelsesmedlemmer og forpersonen yderligere med kr. 5.000 årligt fra udgangspunktet på kr. 15.000 årligt for medlemmer og det dobbelte for forpersonen.

Bortset fra lønfremskrivinger har honoraret været uændret siden 2018. Det er vurderet, at honoraret kan sættes lidt yderligere op uden driftsmæssige konsekvenser for CFD's økonomi og uden bemærkninger fra socialtilsynet. Der henstilles til, at bestyrelsen drøfter forslaget og træffer afgørelse ift. om honorarstørrelsen skal ændres.

Bestyrelsen drøftede forslaget og havde følgende overvejelser:

- Honoraret er med til at øge forpligtelsen
- Rimeligt at honoraret følger arbejdsindsatsen og det økonomiske ansvar man har som følge af organisationens størrelse
- Det giver god mening i, at honoraret løftes, så det passer med arbejdsindsatsen også i forhold til forpersonenes tidsforbrug og arbejdsindsats
- Honorarstørrelsen bør ligge inden for forventningen af accept ved socialtilsynets rammer

- Honoraret bør ikke blive for højt, da det ikke må "stikke af" set i forhold til organisationens lønniveau og med tanke på den målgruppe bestyrelsen arbejder for samt det lønniveau pr. time, der generelt gør sig gældende for medarbejdergrupperne i CFD

Der spørges til, hvem man spejler sig i ift. at lægge niveauet.

Udgangspunktet for de 15.000 kr. årligt blev fastlagt i 2017/2018, da man overgik til en professionel bestyrelse, og man skelede til niveauet på fagskoler. Og fordi det indikerede, at det var indenfor rammerne ift. socialtilsynet. Derudover er der trukket på CFD's ledelses viden om niveauet fra bestyrelser i både mindre og større selvejende organisationer.

Der var enighed i bestyrelsen, fra både afgående og blivende bestyrelsesmedlemmer, om at støtte forpersonens og direktørens forslag om at løfte bestyrelseshonoraret med de foreslåede beløb alle beregnet i 31.03.2000 niveau.

Beslutning: Bestyrelseshonoraret øges årligt således til 20.000 kr. årligt og det dobbelte til forpersonen beregnet i 31.03.2000 niveau.

7. De vigtigste indsatser i 2026 i henholdsvis Rådgivning, Viden og Udvikling og Sociale Tilbud (orientering og drøftelser)

Chef for Sociale Tilbud Line Rishøj og chef for Rådgivning, Viden og Udvikling Ole Wøssner gennemgik dette punkt

Forskningsprojekter i Sociale Tilbud

Der er indgået aftale med Aalborg Universitet om samarbejde omkring et aktionsforskningsprojekt "Viden i bevægelse" i CFD Sociale Tilbud. Indenfor aktionsforskning tales ikke om "deltagere" men om "medforskere".

Hver medforsker formulerer et udviklingsønske, der har rod i praksis. Derefter arbejdes med prøvehandlinger, der løbende evalueres. Denne proces kaldes et loop. Dette projekt kører i fire loops. De resultater, der fremkommer, præsenterer de tre forskere fra Aalborg Universitet i to forskningsartikler.

Der spørges til hvordan det organisatoriske set-up ser ud ift. forankring, og hvad projektet koster.

Det koster 700.000 kr. CFD udviklingskonsulent er tovholder. Virksomhedsledere understøtter bl.a. gennem deltagelse i workshops og som tilskuere på de forskellige loop-dage, og der er en daglig leder fra hver virksomhed med i projektet.

I et aktionsforskningsprojekt vil der ske udvikling undervejs i projektet, som derfor løbende skal understøttes ledelsesmæssigt. Udvikling kommer fra praksis.

Dysfagi projekt. Der er indgået aftale om samarbejde med en forsker fra Aalborg Universitetshospital, som ønsker forske i dysfagi og udviklingshæmning.

Den forberedende proces er i gang. Observationer starter primo 2026, og de laves af CFD's ergoterapeut. Hver deltager får lavet en plan for kosthensyn. Projektet koster 200.000 kr. Der er bevilget 50.000 kr. fra udviklingspuljen. Der er søgt eksterne midler.

Ny takstmodel

Pt. er CFD's takststruktur en grundtakst og evt. en eller flere tillægstakster. Den nye model tænkes opbygget som en taksttrappe. Målet er ikke at lave dyrere eller billigere takster, men at mødekomme det ønske om transparens i takst-sammensætningen, som vi mærker fra nogle kommuner. Når vi er i mål med en ny takststruktur forventes mindre administrativ byrde.

Det bemærkes, at det er godt at gå i gang med dette arbejde, men at der kan være risiko for, at der kommer flere eller de samme spørgsmål fra kommunerne.

Vi forventer, at en ny takstmodel vil indfri kommunernes behov. Udgangspunktet vil umiddelbart være, at første trin er nuværende grundtakst. Næste trin er en tillægstakst og så fremdeles. De forskellige takster vil være baseret på timetal, indsatser og ansigt-til-ansigt-tid.

Ny grunduddannelse

Pt. er der forskel på, hvordan man on-boardes i forskellige dele af Sociale Tilbud. Meget, af det nye medarbejdere skal introduceres til, er fælles. Derfor sammensætter vi en grunduddannelse på tværs af virksomheder. Bl.a. med moduler om tegnsprog, førstehjælp og sundhedsfaglige instrukser.

Derudover orienteres om tre lokale indsatser:

- LA2u: Low Arousal 2 udviklingshæmning uddannelse – alle medarbejdere i Boligerne Oktobervej. Fokus på implementering i daglig praksis
- Fortsat fokus på understøttelse af CFD Nærum efter sammenlægning
- CFD Glostrup har fokus på sproglig deprivation i 2026

Rådgivning, Viden og Udvikling

Der kommer udbud i 2026 på vores kontrakt med VISO for voksne med erhvervet døvblindhed. Vi har drøftet og tilkendegivet vores holdning til det nye udbud, hvor vi ønsker en videreførsel af de 20 timer i basisydelse for at undgå afspecialisering.

Vi har også drøftelser med VISO omkring deres forståelse af kompleksitetsbegrebet.

Der spørges til, om der kan være en situation, hvor CFD vælger ikke byde på et udbud. Det kommer ikke til et punkt, hvor vi ikke byder ind, men vi skal prissætte, det så der er muligheder for at have de nødvendige antal konsulenter til opgaverne. Vi ved ikke hvornår udbuddet kommer, men det bliver i løbet af 2026, og vi håber det kommer tidligere på året end sidste gang.

Erhvervs-ph.d.

I andet år af ph.d.-projektet vil Videns- og udviklingsenheden sammen med de eksterne vejledere have et specielt fokus på, de innovative potentialer, som ph.d.-projektmedarbejderens arbejde kan skabe for CFD

Der stilles forslag til om rådgivning kan tilbydes til arbejdsgivere, der ønsker at fastholde medarbejdere med høretab.

Det er et interessant input, som vi vil tænke videre over.

Ny prisstruktur på kontaktpersonordningen

Døvblindeområdet oplever et pres for at nå opgaverne med de eksisterende antal medarbejdere. Derfor arbejdes på en ny prisstruktur på kontaktpersonområdet, der står bedre mål med det antal timer, der lægges i opgaverne. Derfor arbejdes der på at få beskrevet en rekrutteringspakke, hvor vi fremover vil prissætte og fakturere for hver rekruttering vi foretager. Dvs. prisstrukturen kommer til at følge antallet af kontaktpersoner, fremfor antallet af borgere med en kontaktpersonbevilling.

Meningsfuldt ungdomsliv med Usher syndrom

MUUS-projektet fortsætter ind i 2026, hvor vi på opfordring fra de unge, der deltager i projektet, gennemfører en prøvehandling med en fælles dag, for at se om der på sigt kunne være stemning for et ungecamp.

Der er etableret et samarbejde med tre BA-studerende, der læser IT-arkitektur. De laver en mock-up af en online platform for unge med Usher. Den ene af de studerende har selv deltaget i projekt MUUS.

Høretab- og tegnsprogsnetværket

Det er i netværket aftalt, at man går sammen om et event på Folkemødet 2026. Tematisk kommer det til at lægge sig i forlængelse af CFD's folkemødeevent fra 2025.

8. Etikens år (orientering og drøftelse)

Chef for Sociale Tilbud Line Rishøj og chef for Rådgivning, Viden og Udvikling Ole Wøssner gennemgik dette punkt

Præsentation af etisk profil. Overordnet viser profilerne, at vi i CFD snakker mere om etik og har større sikkerhed i fagetikken. Dog har vurderingen af hvorvidt, man er i risiko for forråelse flyttet sig i retning mod en vurdering af større risiko. Det vurderes, at dette handler om, at der er øget opmærksomhed på etisk forsvarlighed i arbejdet, men dette undersøges naturligvis.

Der holdes fælles online afslutning d. 10. december, bl.a. med en samtale om etik mellem Svend Brinkmann og Line Rishøj.

Bestyrelsen opfordrer til, at den grafiske fremstilling af den etiske profil videreudvikles, så den mere tydeligt grafisk fremstiller udviklingen fra starten af året til slutningen af Etikens år. Der spørges til, hvordan erfaringer fra etisk år skal bruges, og hvad der sker næste år.

Det kommer til at fortsætte i det daglige arbejde, selvom der ikke er en overordnet indsats. Flere kontorer rundt i CFD har sat etik på dagsorden. Nogle af elementerne kan evt. fortsætte. Det drøftes til møde i Det Tværgående Vidensspor til januar 2026.

9. Meddelelser fra direktøren for CFD (orientering)

Der orienteres kort om projekt om implementering og anvendelse af AI i CFD. AI anvendes til fx at få overblik over de skemaer, der kommer fra kommunerne vedr. takster.

Registreret Socialøkonomisk virksomhed som begreb og registrering tænkes lovgivningsmæssigt nedlagt og lukket af Regeringen.

Bestyrelsen spørger om man har overvejet at blive certificeret gennem den internationale certificerede Social Økonomisk virksomhed.

Det er overvejet. Men det vurderes, at vi ikke får så meget ud af det, at det kan svare sig.

10. Diverse referater (orientering)

Referat af HU-mødet d. 9. september 2025.

Referat fra HU-mødet den 27. november 2025 eftersendes.

11. Eventuelt og mødedatoer i 2026

Årshjul for 2026 opdateres med henblik på første bestyrelsesmøde i 2026.

Derudover ingen bemærkninger til eventuelt.

Mødedatoer i 2026

Mandag den 20. april kl. 14 -17 (Søborg)

Torsdag den 18. juni (Nyborg)

Torsdag den 17. september kl. 15.30 - 17.00 (Teams) *Bemærk der var angivet forkert dato i mødematerialet.*

Tirsdag den 8. december kl. 14-17 (Søborg) med julemiddag kl. 17.30 - 20.30

Jackie har ikke mulighed for at deltage d. 17. september.

Julemiddag kl. 17.15-19.30 i Café Keller

Vi havde efter mødet en hyggelig julemiddag, hvor direktøren takkede bestyrelsen for det gode samarbejde i 2025. Der blev sagt farvel og stor tak til de bestyrelsesmedlemmer, der ikke er med i den næste periode.