



Referat af møde i CSO d. 4. december 2025

MØDEDATO 4. december 2025
TID 12.00-13.30
STED Rådhuset, 1 sal, udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE Medlemmer af CSO

Repræsentanter for ledelsessiden:

Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
Adm. dir. Henrik Lund, BIF
Adm. dir. Mikkel Boje, KFF
Adm. dir. Per Bennetsen, SUF
Adm. dir. Katrine Ring, SOF
Adm. dir. Søren Wille, TMF

Repræsentanter for medarbejdersiden:

Formand Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC
Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
Medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, FOA/SoSu
Formand for Københavnerbestyrelsen Bo Vollertsen, HK/Kommunal
Hovedstaden
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiverfor-
ening

Sekretariatsmedarbejdere:

Direktør Ivan Kristoffersen, KS
Centerchef Lene Munck, KS
Kontorchef Birgit Kuhberg, KS
Kontorchef Iben Rønholt, ØKF
HR-specialkonsulent Sarah Walter, KS
Chefkonsulent Lars Daugaard, Københavns- og Frederiksbergs Fælles-
repræsentation

Afbud:

Direktør Nicolai Kragh Petersen, ØKF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF

04-12-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 21252

Dokumentnummer i F2
9615155

Sagsnummer eDoc
2025-0317207

Sagsbehandler
Sarah Walter

Forperson Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS
Faglig sekretær Claus Windfeld, FOA 1

Referat

1) Referat fra CSO-møde den 9. oktober 2025

Søren Hartmann Hede informerede om, at referatet fra CSO møde d. 9. oktober 2025 er godkendt i skriftlig proces uden bemærkninger.

2) Fælles sygefraværspolitik i Københavns Kommune

CSO behandlede indstilling om godkendelse af endelig fælles sygefraværspolitik for Københavns Kommune. CSO godkendte indstillingen.

Søren Hartmann Hede fortalte om processen for udarbejdelse af den fælles sygefraværspolitik herunder, at politikken har været i høring i de 7 HovedMED, og at CSO løbende er blevet informeret.

Lene Munck fortalte, at implementering af politikken er et punkt på HovedMED møder. Der har været en drøftelse af evaluering af politikken, og man er nået frem til at evaluere i 2029. Koncernservice (KS) vil vende tilbage med en plan vedr., hvordan medarbejdersiden vil blive inddraget i evalueringen.

Kirsten Gunvor Løth fortalte dels, at det er vigtigt at få defineret, hvad det er, som evalueres. Dels, at det er vigtigt, at det sker som drøftelse i CSO. Medarbejdersiden godkendte selve politikken. Der har på medarbejdersiden været mange ind over, hvilket kan betyde, at alle ikke ser alt på samme måde. Medarbejdersiden vil desuden selv evaluere og drøfte, hvordan der indhentes mandat.

Kirsten Gunvor Løth fortalte videre, at der har været gode drøftelser, og der har været svære drøftelser, og det vil medarbejdersiden tale videre om.

Maria Konstantinidou fortalte, at det er endt med et godt produkt, som CSO godt kan være stolte af. Så kan vi lære af det, som har været godt og det, som har været skidt.

Bo Vollertsen bemærkede videre ift. kommunikationsplanen, at det er vigtigt at se på, hvordan alle niveauer kommer med. De lokale ledere kommer de fx på kurser? osv. Så alle arbejder sammen om, at politikken lever.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at det, som medarbejdersiden synes, er positivt ved politikken, er, at der er fokus på tilknytning og omsorg for de ansatte.

Søren Hartmann Hede fortalte ift. den videre proces, at HovedMED får den godkendte politik til orientering. HovedMED drøfter, hvad politikken betyder for dem, og hvordan der kan arbejdes med den i forvaltningerne. Økonomiudvalget får politikken til orientering i starten af 2026 og skal tage stilling til, om "Sygefraværstrategi 2020 – bedre fælles forebyggelse og professionalisering" skal bortfalde, da den vurderes at være realiseret. Søren Hartmann Hede kvitterede derefter for samarbejdet og bemærkede, at det er glædeligt med en ny fælles sygefraværspolitik.

3) Status vedr. opfølgningsplanen

CSO blev informeret om status på opfølgningsplanen.

Søren Hartmann Hede fortalte, at der er gjort status vedr. opfølgningsplanen jf. det udsendte materiale. Han informerede om, at der som sådan ikke er noget nyt og spurgte ind til medarbejdersidens eventuelle bemærkninger til selve status.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdersiden har drøftet dialogmøderne og er enige om, at de sidste to dialogmøder har fungeret rigtig godt, da møderne har ændret lidt karakter. Medarbejdersiden bakker op om, at der afholdes to møder årligt og ønsker fortsat, at der drøftes bredere temaer. Kirsten Gunvor Løth spurgte dernæst ind til, hvordan HR oplever møderne.

Lene Munck fortalte, at KS også oplever, at de to sidste dialogmøder har været gode, og at det er givtigt, at forvaltningerne kan lære af hinanden.

Lene Munck fortalte videre, at de nye møder mellem Københavns- og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) og Personalejura og Forhandling (PJF), hvor medarbejdersiden inviteres til en drøftelse, er gode.

Kirsten Gunvor Løth kvitterede for de nye møder og fortalte, at det i den sammenhæng er vigtigt at have en skærpet opmærksomhed på, at dialog og drøftelser, som er relevante at tage i CSO, fortsat bliver det.

Søren Hartmann Hede spurgte dernæst ind til, om medarbejdersiden kan bakke op om, at status på opfølgningsplanen fremadrettet kommer på CSO som årligt punkt.

Kirsten Gunvor Løth svarede, at som det er i dag, kan medarbejdersiden bakke op om status for opfølgningsplanen som et årligt punkt for CSO.

4) Eventuelt

Søren Hartmann Hede informerede om, at Københavns Ejendomme (KEJD) rykkes til Kultur-og Fritidsforvaltningen (KFF), Kultur, Fritid og Borgerservice. Det sker som følge af aftale på konstitueringsnatten. Der har på den baggrund skullet ændres i styrelsesvedtægten og Borgerrepræsentationen (BR) skal have det konstituerende møde. Alle arbejder for, at flytningen af KEJD går så smidigt som overhovedet muligt. Flyttet stiller krav til et godt og stærkt samarbejde fremadrettet, og det vil der være fokus på i Økonomiforvaltningen (ØKF). Søren Hartmann Hede spurgte dernæst ind til, om der var nogle spørgsmål eller kommentarer.

Bo Vollertsen bemærkede, at hensigten med ressortanalysen var at undgå en sådan beslutning. Set i det lys er det ærgerligt. Det andet er, at der nu er et kulturarbejde. Hvordan er det, man som medarbejder kommer til en anden kultur? På den måde kan der være mere i det end blot, at man flytter en enhed.

Søren Hartmann Hede svarende, at der kommer til at være en implementeringsplan. Alle ressortflyt følger samme skabelon, hvilket også gør sig gældende her.

Tania Karpatschof og Rasmus Bredde spurgte ind til MED-strukturen?

Mikkel Boje svarede, at KFF kommer til at overtage KEJD, som KEJD er. KEJD MED vil følge med over.

Lene Munck informerede dernæst om ændring i proces for advarsler og fortalte, at der har været en meget tung proces. For at lette det administrative for lederne, er PJF ved at ændre sagsgange, som kommer til at lægge sig op ad det, man gør ift. sygefravær. Der kommer en pilotperiode i februar, og der forventes at kunne gives en status i marts mhp., hvordan det er gået. Der startes op i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), da BUF er den største forvaltning. Dernæst kvitterede Lene Munck for gode input pba. tidligere afholdt møde mellem Københavns- og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) og PJF.

Kirsten Gunvor Løth fortalte om medarbejdersidens oplevelser vedr. processen. Man har på medarbejdersiden drøftet, hvilke bekymringer der er ift. de ændrede sagsgange, herunder at ændrede sagsgange ikke betyder ændret hjemmel. Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at medarbejdersiden vil vende tilbage med en skriftlig tilbagemelding. Desuden

kvitterede medarbejdersiden for et godt møde mellem PJF og KFF og for, at KS har lyttet til bekymringerne. Uden dog, at det betyder, at alle bekymringer er væk. Medarbejdersiden takkede for samarbejdet og bemærkede, at man synes, at det fungerer godt, når medarbejdersiden inviteres til dialog.