



Referat af møde i CSO d. 5. marts 2026

MØDEDATO 5. marts 2026
TID 11.30-14.00
STED Rådhuset, 1 sal, udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE Medlemmer af CSO

Repræsentanter for ledelsessiden:
Adm. dir. Søren Hartmann Hede, ØKF
Direktør Nicolai Kragh Petersen, ØKF
Adm. dir. Henrik Lund, BIF
Adm. dir. Mikkel Boje, KFF
Adm. dir. Katrine Ring, SOF
Adm. dir. Søren Wille, KTF
Adm. dir. Tobias Børner Stax, BUF

Repræsentanter for medarbejdersiden:
Forkvinde Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
Forperson Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
Fællestillidsrepræsentant Aksel Nielsen, AC
Kredsnæstforkvinde Ditte Marie Hammer, Dansk Sygeplejeråd,
Kreds Hovedstaden
Faglig sekretær Thomas Snerle, FOA 1

Sekretariatsmedarbejdere:
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:
Adm. dir. Per Bennetsen, SUF
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, Dansk Socialrådgiver
forening, Region Øst
Formand for Københavnerbestyrelsen Bo Vollertsen, HK/Kommu-
nal Hovedstaden

05-03-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 275

Dokumentnummer i F2
10313589

Sagsnummer eDoc
2026-0003507

Sagsbehandler
Sarah Walter

Medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, FOA/SoSu
Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden
Næstformand Mimi Bargejani, FOA /KLS
Kredsformand Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund,
Hovedstaden

Referat

1) Referat fra CSO-møde den 4. december 2025

Søren Hartmann Hede informerede om, at referatet fra CSO-møde d. 4. december 2025 er godkendt i skriftlig proces uden bemærkninger.

2) Initiativer på HR-området i regi af Arbejdsprogram for Administrative Forenklinger og Effektiviseringer (AFE).

CSO blev informeret om forenkling af HR-politiklandskabet, herunder samling af stressområdet og fælles HR-politikker.

Søren Hartmann Hede informerede om, at der under AFE er igangsat et arbejde med at samle stresspolitikker på tværs af forvaltningerne i Københavns Kommune (KK). Hensigten er at afvikle stresspolitikker i de enkelte forvaltninger, at få området samlet i et site, så opdateringer er let tilgængeligt, der er de rigtige støttefunktioner og med én indgang til Arbejdsmiljø København (AMK). I forlængelse heraf ligger en proces og beslutning i CSO, forventeligt i juni

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdersiden tager orienteringen til efterretning, men nikker ikke til noget. Medarbejdersiden bemærkede dertil, at arbejdet med at afvikle politikker ligger i de enkelte MED. Da der kan være flere politikker, er spørgsmålet, hvordan det påvirker både ift. HovedMED og andre MEDudvalg. Hvordan er den proces tænkt? Forventningen om en stillingtagen i juni i CSO er nok en for kort proces og et opmærksomhedspunkt. Kirsten Gunvor Løth fortalte videre, at medarbejdersiden ikke ser, at der kan ændres noget ift. det, som gælder for apv-arbejdet, trivselsaftalen mv.

Det er positivt, at der kigges på, hvordan man arbejder på tværs af de forskellige forvaltninger. Et fælles site kan være godt, og det er positivt, at AMK medtænkes med dertil faglighed.

Lene Munck svarede, at der er lagt op til fælles retningslinjer, men lokal frihed. Hvis det enkelte HovedMED synes, at fælles retningslinjer skal suppleres, kan man gøre det. Det handler også om at være opdateret

med de nyeste arbejdsmiljøregler, at der er en løbende compliance og fælles retning.

Søren Hartmann Hede bemærkede, at det ikke ændrer på, hvilke drøftelser man kan have i HovedMED, EnhedsMed, lokalt osv. Det skulle gerne kvalificere drøftelserne, da det forskningsmæssigt osv. er up to date.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at medarbejdersiden afventer, hvad der arbejdes med i MED-systemet.

Axel Nielsen spurgte ind til, hvad fælles HR-politikker dækker over også med henblik på, at det er en del af effektivisering- og forenklingdagsordenen.

Søren Hartmann Hede fortalte, at der er mange politikker og på rigtig mange niveauer, nogle steder er det vigtigt, men nogle steder kan det også give mening, at der kun er en, et eksempel er sygefraværspolitikken. I stedet for at lave syv politikker, kan det være bedre at lave en fælles, som gør det lettere at understøtte de enkelte forvaltninger. Det tages ind de relevante steder.

Axel Nielsen bemærkede, at det er vigtigt at kunne se sig selv som medarbejder i det, at der er en ambition på vegne af alle medarbejdere om at gøre noget bedre, fx ift. forebyggelse osv.

Søren Hartmann Hede svarede, at det er der enighed om.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at medarbejdersiden har noteret sig, at arbejdet er påbegyndt, og at medarbejdersiden har adresseret nogle foreløbige opmærksomhedspunkter.

3) Sygefravær i KK 2025 - Årsresultat

CSO blev informeret og drøftede årsresultat for sygefravær i 2025 i Københavns Kommune (KK).

Søren Hartmann Hede informerede om, hvordan tallene for sygefravær ser ud i 2025, og at de tilgår Økonomiudvalget (ØU) d. 17. marts 2026. Tallene er også typisk et punkt på HovedMED i de enkelte forvaltninger.

Overordnet set er der en stigning i sygefraværet i KK over et. Den fallende tendens efter årene 2021 og 2022 er ikke fortsat i 2025. KK ligger dog ganske pænt sammenlignet med hovedstadsområdet.

KK's måltal for sygefravær er fastsat med udgangspunkt i, at KK gerne vil ligge i top 25 procent på landsplan. Af tallene ses det, at de fleste forvaltninger i 2025 ikke lever op til de fastsatte måltal.

Søren Hartmann Hede spurgte herefter ind til medarbejdersidens perspektiver på tallene.

Kirsten Gunvor Løth fortalte, at medarbejdersiden tager årsresultatet til efterretning.

Det er på et overordnet plan svært at svare på, hvad stigningen er udtryk for. Det er fint, at forvaltningerne har strategiske indsatser, men der, hvor problemerne løses, er ude på de enkelte arbejdspladser, hvor det, der skal til fx er, at ledelsen støtter den enkelte medarbejder, om arbejdet er meningsgivende osv. Kan AMK komme med nogle indsigter. Kan man se på, om det hjælper, hvis medarbejderne har haft et forløb med AMK eller arbejdspladsen har haft et forløb med AMK?

Drøftelsen i CSO er vigtig, men det skal behandles i de enkelte Hoved-Med, hvor medarbejdersiden ser frem til nogle gode drøftelser.

4) Overførselssagen 2025/2026

CSO blev informeret om overførselssagen 2025/2026 og medsendt bilag blev præsenteret.

Nicolai Kragh Petersen informerede om processen og rammen for overførselssagen og fortalte, at finansieringsnotatet forventeligt skal behandles i Økonomiudvalget (ØU) d. 17. marts. Der kan dog samlet opstå nogle forskydninger i processen grundet udskrivelse af valg. Udmøntning af midler sker efter godkendelse i Borgerrepræsentationen (BR). Forventeligt henholdsvis ultimo april eller på et møde i maj.

Overførselssagen ligger på et almindeligt niveau sammenlignet med tidligere år.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at medarbejdersiden takkede for orienteringen og tog den til efterretning.

5) Status på ny proces vedr. tildeling af advarsler

CSO blev informeret om status på ny proces for advarsler.

Birgit Kuhberg fortalte, at CSO på møde i december 2025 blev informeret om, at KS arbejder med at ændre proces for advarsler. Det blev på mødet i december lovet at give CSO yderligere status.

Pilotperioden er blevet udskudt på baggrund af en forsinkelse i udviklingen af den tekniske løsning og forventes nu gennemført i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) i løbet af marts til formentlige ultimo april. Når der er indsamlet erfaringer, vil en ny proces for advarsler blive bredt ud til hele KK. Løsningen kommer til at lægge sig op ad det, man gør ift. sygefravær.

Katrine Fylding bemærkede, at der har været en god dialog med KS. Medarbejdersiden er kommet med nogle synspunkter, som er indarbejdet i vejledningen, hvilket medarbejdersiden gerne vil kvittere for.

6) Eventuelt

Søren Hartmann Hede informerede om, at HovedMed har drøftet røgfri arbejdstid, og at Økonomiudvalget (ØU) orienteres d. 17. marts 2026.

Dertil informerede Søren Hartmann Hede om, at man i KK er ved at se på, hvordan man håndterer nyligt afsagt dom i Faglig Voldgift vedr. deltidsansatte.