KS Optimering og Stab (5076)
Økonomiforvaltningen

Referat af CSO-møde d. 8. oktober 2026

MØDEDATO	8. oktober 2026
TID	12.30-14.00
STED	Rådhuset, 1 sal, udvalgsværelse D
MØDEDELTAGERE	Medlemmer af CSO

12-10-2026

Sagsnummer I F2
2026 - 17000

Dokumentnummer i F2
12318200

Sagsnummer eDoc
2026-0264101

Sagsbehandler
Sarah Walter

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

Repræsentanter for medarbejdersiden:
Forkvinde Kirsten Gunvor Løth, FOA/LFS
Forperson Katrine Fylking, Københavns Lærerforening
Fællestillidsrepræsentant, Aksel Nielsen, AC
Regionsformand Rasmus Balslev, Dansk Socialrådgiver forening
Gruppeformand Rasmus Bredde, 3F BJMF
Kredsnæstforkvinde Ditte Marie Hammer, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedstaden

Sekretariatsmedarbejdere:
Direktør Anne Kirstine Bechsgaard Damsager, KS
Kontorchef Birgit Kuhberg, KS
HR-specialkonsulent Sarah Walter, KS
Chefkonsulent Lars Daugaard, Københavns- og Frederiksbergs Fælles-repræsentation

Afbud: Adm. dir. Søren Wille, KTF
Lene Munck, Centerchef, KS
Kontorchef Iben Rønholt, ØKF
Medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, FOA/SoSu
Formand for Københavnerbestyrelsen, Bo Vollertsen, HK/Kommunal Hovedstaden
Næstformand Mimi Bargejani, FOA KLS
Faglig sekretær Thomas Snerle, FOA 1 Kredsformand
Lars Petersen, Socialpædagogernes Landsforbund
Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden

Referat

1) Referat fra CSO-møde den 25. juni 2026
Søren Hartmann Hede informerede om, at referatet fra CSO-møde d. 25. juni 2026 er godkendt i skriftlig proces.

2) Temadrøftelse om Det Sociale Kapitel
CSO blev forelagt sag om det Sociale kapitel til drøftelse.

Charlotte Kjær informerede om det udsendte materiale. Måltalsopfyldesen for særlige jobordninger viser, at der er 1.050 flexjobbere ansat i KK (Københavns Kommune), hvorfor måltal er opfyldt for denne gruppe.

Charlotte Kjær informerede videre om, at der i temagruppen er fokus på neurodivergens, og at tematikken fylder på arbejdspladserne. I temagruppen arbejder man med at gøre materiale om emnet tilgængeligt for arbejdspladserne.

Søren Hartmann Hede spurgte, om der var kommentarer eller spørgsmål.

Kirsten Gunvor Løth oplyste, at der i kontaktudvalget er enighed om indstillingen, og at man ikke har yderligere at tilføje.

Rasmus Bredde bemærkede, at det vil være godt, hvis man i opgørelsen om flexjob bilag 2 kan se, hvad der er fastholdelsesfleksjob, herunder procentuelt på forvaltningsniveau. Således at tallene opgøres ift. antal ansatte.

Katrine Fylking bemærkede, at fokus på neurodivergens er blevet vel modtaget. Det er positivt at samle materialet og få det ud til lederne på arbejdspladserne. Det som står lidt tilbage er anvendelsen af det sociale kapitel på arbejdspladserne. Meget er op til de enkelte ledere, så det er vigtigt, hvordan det understøttes.

Ditte Hammer tilføjede i forlængelse heraf, at nogle lederne finder det kringlet, da der er mange aktører i et sådan forløb.

Per Bennetsen bemærkede, at det kan være svært for både ledere og medarbejdere at håndtere neurodivergens, så det er godt, at der er fokus på det.

Aksel Nielsen bemærkede, at Beskæftigelses-, Integrations og Erhvervsforvaltningen (BIF) fx har online-uddannelse til lederne, og at det er vigtigt at håndtere neurodivergens godt på arbejdspladserne.

Henrik Lund supplerede med, at der i BIF er lavet en intraside til både ledere og medarbejdere, der er nedsat et netværk, og der er afholdt gå-hjem møder.

Søren Hartmann Hede konkluderede, at der er opbakning til indstillingerne i sagen, hvilket Kirsten Gunvor Løth bekræftede.

3) Resultater fra Kønsligestillingsredegørelse 2026
CSO blev informeret om resultater fra Kønsligestillingsredegørelsen 2026.

Søren Hartmann Hede indledte med at oplyse, at redegørelsen har været rundt i forvaltningerne, og den har også været forelagt Økonomiudvalget.

Maria Vang Knudsen og Andrea Kampe Ziska fremlagde ud fra en power-point præsentation og det udsendte materiale resultaterne fra kønsligestillingsredegørelsen. Formålet med redegørelsen er at tage temperaturen på kønsligestillingen i KK.

Redegørelsen indeholder resultater for både det personalerettede og det borgerrettede. Der blev blandt andet gennemgået resultater for udviklingen i mænds barsel, barns sygedag, det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor fordelingen mellem køn i KK afspejler fordelingen i brancher. Maria Vang Knudsen og Andre Siska Kampe oplyste også, at der er stigende fokus på kvinders overgangsalder. Generelt set opfyldes måltallene.

Søren Hartmann Hede spurgte, om der var nogle spørgsmål eller kommentarer. Herefter fulgte en længere drøftelse:

Aksel Nielsen spurgte, hvorfor der er måltal på 50/50 for kønsfordelingen mellem mænd og kvinde på topledderniveau, når det ikke afspejler kønsfordelingen i kommunen i øvrigt.

Søren Hartmann Hede oplyste, at man har haft andre målsætninger tidligere, men at det nuværende måltal er fastsat af Økonomiudvalget. Sundheds-og Omsorgsforvaltningen (SUF) har fx haft en målsætning om 70 procent kvinder.

Aksel Nielsen spurgte videre ind til, at tallene viser, at 21 procent af københavnerne er homofobiske, og at det skulle være lavere end i andre kommuner. Han bemærkede hertil, at der også kan være andre forklaringer på det end uddannelse, som der peges på i redegørelsen. Det kan fx også handle om kendskab og at nedbryde barrierer.

Maria Vang Knudsen svarede, at man har set på mulige forklaringer også med udgangspunkt i andre undersøgelser. Man gør meget for, at KK som arbejdsplads kan understøtte fx indsatser for transkønnede. Tallene skal frem, så man kan tale om det.

Derefter fulgte en drøftelse af det kønsopdelte arbejdsmarked, og hvad man kan gøre for at understøtte en mere ligelig udvikling, fx ved valg af uddannelse. Per Bennetsen bemærkede i den forbindelse, at man i SUF gerne så flere mandlige ledere.

Kirsten Gunvor Løth spurgte, hvad der sker med kønsligestillingspolitikken, den kommende periode, fra 2027 og frem. Søren Hartmann Hede svarede, at det er Økonomiudvalget, som tager stilling til det.

4) Ekspertgruppe om ytringsfrihed for medarbejdere i Københavns Kommune
CSO blev informeret om ØU's beslutning om oprettelse af ekspertgruppe om ytringsfrihedsråd.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at der har været en drøftelse ad flere omgange. Medarbejdersiden kan komme med anbefalinger, emner og problemstillinger til gruppens arbejde. Nu starter arbejdet og man afventer, hvad det kommer til gå ud på.

Søren Hartmann Hede opfordrede til at rette henvendelse om det, hvis man ser nogle problemstillinger, som det kan være relevant for gruppen at arbejde med. Det gælder både forvaltningerne og de faglige organisationer.

Ditte Hammer spurgte, om man kan få tal for whistleblower- henvendelser i KK.

Søren Hartmann Hede svarede, at den ny kontrolfunktion laver opgørelser over antallet af sager i deres årsrapport, som er offentligt tilgængelig på kk.dk.

Derefter fulgte en længere drøftelse:

Mikkel Boje nævnte, at det fra hans tid i Socialforvaltningen er oplevelsen, at der kommer flere henvendelser om fx ledelse og arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at de problemstillinger bliver løst på arbejdspladsen og i de rette fora.

Kirsten Gunvor Løth svarede, at en overvejelse kan være, om der er risiko for, at det bliver nemmere at sende en anonym anmeldelse af sted i stedet for, at vi får en lødig samtale om det, fx ift. arbejdsmiljø.

Tobias Børner Stax oplyste, at i BUF er antallet af whistleblowersager relativt småt set ift. antallet af samtaler, man har om arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at det er vigtigt at se på opgaven, som den er beskrevet i kommissoriet. At det ikke læses som, at enkelte ansatte kan henvende sig med konkrete sager.

Tobias Børne Stax nævnte, at BUF har sendt brev ud til alle og taget drøftelse i Hoved-MED om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Søren Hartmann Hede spurgte dernæst ind til, om det i KK generelt opleves som et problem, at medarbejdere ikke kan ytre sig.

Kirsten Gunvor Løth svarede, at det kommer an på, hvem du spørger. Det er der nogen, der oplever. Men det kan være forskelligt i de forskellige forvaltninger.

Søren Hartmann Hede understregede, at man som offentligt ansat har ret til at ytre sig.

Rasmus Bredde oplyste, at det opleves pletvis, men at det er blevet håndteret i overensstemmelse med reglerne ved henvendelse til KS.

Aksel Nielsen svarede, at det er flere år siden.

Katrine Fylking bemærkede, at der er sager en gang imellem. Det løses på arbejdspladserne. De sager, der er svære, kan være grænsen mellem faglig uenighed og ytringsfrihed. Men ja der er sager.

Mikkel Boje oplyste, at det i KFF har været drøftet, hvad der må ytres i kommunens kulturhuse. Den drøftelse drejede sig imidlertid om borgernes ytringsfrihed.

5) Resultaterne af budgetforhandlingerne 2027
CSO blev informeret om resultaterne af budgetforhandlingerne 2027.

Nicolai Krag Petersen beskrev udvalgte nøgletal for aftalen:

Parterne har disponeret 995 mio. kr. på service i 2027.

Fastholdelse og rekruttering prioriteres fortsat. Københavns Kommune har i budgetaftalerne 2022, 2023, 2024 og 2025 afsat i alt 912,4 mio. kr. (løbende p/l) til at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder. Det er fortsat vigtigt at sikre den nødvendige arbejdskraft på de store velfærdsområder. Derfor har parterne prioriteret 240 mio. kr. i 2027-2030 til at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer

Socialområdet og Børne- og Ungeområdet: På socialområdet er der fortsat et strukturelt pres på det specialiserede socialområde. Parterne har derfor afsat 1.354 mio. kr. fra 2027-2030 samlet på service til socialområdet (uden serviceudgifter vedr. anlæg og planlægning). Parterne har afsat 740 mio. kr. samlet til børneområdet i 2027-2030 (ekskl. fastholdelse og rekruttering og anlægsbyggerier).

Foruden fastholdelse og rekruttering afsættes der 520,1 mio. kr. i 2027-2031 til voksenelevløn til SOSU-elever der er fyldt 25 år inden uddannelsesstart. Beredskabsområdet fylder meget nationalt, og med budgetaftalen afsættes 76,0 mio. kr. i 2026-2030 til at styrke beredskabsindsatsen i hele kommunen.

Søren Hartmann Hede spurgte dernæst, om der var nogle bemærkninger.

Kirsten Gunvor Løth bemærkede, at det ikke er et prangende budget og at socialområdet er udfordret. Det er ærgerligt, at det er så stramt og nogle står i en svær situation.

Søren Hartmann Hede svarede, at SOF´s budget er markant større i 2027 end i 2026. Der er give markant flere penge end årerne bagud.

Katrine Fylking nævnte, at medarbejdersiden har fokus på udligning.

Søren Hartmann Hede svarede, at den siddende regering kommer til at se på grundlaget i 2027 og at man forhandler i 2028. Der kan komme et punkt på CSO første kvartal af 2027.

6) Møderække for CSO-møder 2027
CSO blev forelagt møderække for 2027 til godkendelse.

Datoer for møderække 2027 blev godkendt.

7) Eventuelt
Ditte Hammer bemærkede, at når regionerne overtager myndighedsopgaven ift. sygeplejen, har man fokus på den kommunale sygepleje, som er tilbage.

Kirsten Gunvor Løth nævnte, at det var et godt møde i dialogforum d. 18. september, hvor der var særligt fokus på løngennemsigtighedsdirektivet. Lønbånd fylder hos de faglige organisationer. Tema til næste gang i dialogforum kunne derfor være lønforhandlinger samt lønbånd.