



Til Ulla Krag, MB

Kære Ulla Krag

Tak for din henvendelse af d. 6. marts 2026, hvor du stiller følgende spørgsmål til forvaltningen:

- Hvordan de lokale MED-udvalg helt præcist er organiseret.
- Om alle medarbejdere kender deres AMR samt de interne kanaler, hvor de kan ytre sig.
- Hvilke muligheder medarbejdere har, hvis de oplever, at deres ledelse ikke tager deres bekymringer alvorligt.
- Et kort resumé af, hvordan whistleblowerordningen fungerer, og om der findes initiativer, der kan sikre, at problemer håndteres før de når et niveau, hvor whistleblowerordningen er nødvendig.

Socialforvaltningens svar

Hvordan de lokale MED-udvalg helt præcist er organiseret:

Der forhandles i øjeblikket om en ny MED-aftale i Socialforvaltningen. Indtil da er etableret en overgangsstruktur med LokalMED under hver tilbudsleder. I Den Sociale Hjemmepleje, Institutet for Blinde og Svagsynede og Din Sociale Indgang er der MED på områdechefniveau.

Medindflydelse og medbestemmelse for medarbejdere i de administrative centre og centerteams sker i overgangsperioden i HovedMED.

Om alle medarbejdere kender deres AMR samt de interne kanaler, hvor de kan ytre sig:

Der er etableret arbejdsmiljøgrupper på alle tilbud i Socialforvaltningen, på alle områder i Din Sociale Indgang, i hver af de administrative centre og to arbejdsmiljøgrupper dækker centerteams. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt medarbejderne.

Medarbejderne har mulighed for at kontakte deres nærmeste leder, leders leder, arbejdsmiljørepræsentant eller TR.

18-03-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 5732

Dokumentnummer i F2
10322146

Sagsnummer eDoc
2026-0098720

Direktionen

Rådhuset
1550 København V.

Telefon
33 66 33 66

E-mail
RH72@kk.dk

www.kk.dk

Hvilke muligheder medarbejdere har, hvis de oplever, at deres ledelse ikke tager deres bekymringer alvorligt:

Medarbejderne kan ved bekymring for forhold på arbejdspladsen henvende sig direkte til lederen. I tilfælde, hvor dette ikke ønskes, kan medarbejderen henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten eller en tillidsrepræsentant med henblik på at bringe bekymringen videre til lederen eller eventuelt opad i ledelsesstregen. Medarbejderne har også mulighed for at henvende sig til nærmeste leders leder eller til en leder herover.

Et kort resumé af, hvordan whistleblowerordningen fungerer, og om der findes initiativer, der kan sikre, at problemer håndteres før de når et niveau, hvor whistleblowerordningen er nødvendig:

Whistleblowerordningen er etableret hos Den Uafhængige Kontrol- og Rådgivningsfunktion, som er uafhængig af kommunens forvaltninger, borgmestre og de politiske udvalg.

Whistleblowerordningen er vedtaget af Københavns Kommunes Borgerrepræsentation med henblik på, at man kan videregive oplysninger om fx lovovertrædelser og andre alvorlige forhold i kommunens borgerbetjening eller administration.

Den Uafhængige Kontrol- og Rådgivningsfunktion behandler alle indkomne henvendelser og sørger for at relevante undersøgelser foretages, herunder om det er indenfor Whistleblowerenhedens kompetence at se nærmere på sagen. Her er en uddybning af, hvilke sagstyper enheden kan behandle:
<https://kk.whistleblownetwork.net/app-page:appPageName=What%20can%20be%20reported>

I Socialforvaltningen er det den administrerende direktør og enkelte ledere og medarbejdere i Center for faglig udvikling og understøttelse, der modtager anmodninger fra whistleblowerenheden om at håndtere en given indberetning.

Med venlig hilsen



Katrine Ring
Administrerende direktør