



Til Helle Stolberg (A)

Politikersvar til Helle Stolberg (A) om organisering af MED-udvalg, kendskab til AMR, whistleblowerordning mm.

26. marts 2026
Edoc-sagsnummer
2026-0104400

F2 sagsnummer
2026 - 6121

Sagsbehandler
Sebastian Engelmann Jensen

Helle Stolberg har den 4. marts 2026 sendt en henvendelse med følgende spørgsmål:

1. Hvordan de lokale MED-udvalg er organiseret.
2. Om alle medarbejdere kender deres AMR samt de interne kanaler, hvor de kan ytre sig.
3. Hvilke muligheder medarbejdere har, hvis de oplever, at deres ledelse ikke tager deres bekymringer alvorligt.
4. 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.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

Ad 1) Hvordan de lokale MED-udvalg er organiseret?

MED-systemet i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er organiseret i to niveauer: Hoved-MED (SUF MED) og lokale MED-udvalg på arbejdspladserne (A-MED). Der er som udgangspunkt et MED-udvalg for hver selvstændig enhed. Centralforvaltningen har ét samlet MED-udvalg, og de bydækkende driftsenheder har egne MED-udvalg.

MED-udvalgene består af repræsentanter fra ledelsen og medarbejdersiden, herunder tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Sammensætningen tilpasses den enkelte arbejdsplads og tilstræbes at afspejle medarbejder- og ledelsesstrukturen. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med tillidsrepræsentanter, kan øvrige medarbejdere vælges.

Den lokale leder er forperson for MED-udvalget, og næstforpersonen vælges blandt medarbejderrepræsentanterne. Dagsordener udarbejdes i fællesskab, og der afholdes som udgangspunkt mindst seks møder årligt.

Ad 2) Kender alle medarbejdere deres AMR samt de interne kanaler, hvor de kan ytre sig?

Det er et mål, at arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) er kendt blandt de medarbejdere, vedkommende repræsenterer. Arbejdsmiljøarbejdet indgår i introduktionen af nye medarbejdere.

På mange arbejdspladser arbejdes der med at synliggøre MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper, fx via opslag, møder og deling af referater. Der er valg til arbejdsmiljøgrupperne hvert andet år, hvilket også bidrager til opmærksomhed om funktionen.

Ad 3) Hvilke muligheder har medarbejdere, hvis de oplever, at deres ledelse ikke tager deres bekymringer alvorligt?

Medarbejdere kan henvende sig til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis de oplever, at deres bekymringer ikke bliver taget tilstrækkeligt alvorligt.

I tilfælde af krænkende adfærd er der mulighed for at søge rådgivning og støtte gennem kommunens tilbud om anonym håndtering. Derudover kan forhold indberettes via systemer for utilsigtede hændelser (UTH), som anvendes til læring og opfølgning.

Ad 4) Et kort resume af, hvordan whistleblowerordningen fungerer

Whistleblowerordningen er et tilbud til ansatte og samarbejdspartnere i Københavns Kommune, hvor man kan videregive oplysninger om alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af EU-retten. Ordningen er etableret hos Den Uafhængige Kontrol- og Rådgivningsfunktion (UKR).

Whistleblowerenheden videresender som udgangspunkt indberetningen til forvaltningen, i det omfang det er muligt, uden at identiteten på indberetteren videregives. På den baggrund foretager forvaltningen en undersøgelse af sagen og sammenfatter resultatet i en redegørelse, som sendes tilbage til whistleblowerenheden.

Whistleblowerenheden kan anmode om yderligere undersøgelser og udarbejder herefter en endelig vurdering af sagen. Indberetter orienteres efterfølgende om udfaldet.

Whistleblowerordningen er et supplement til den interne dialog på arbejdspladsen. Det fremgår også af whistleblowerportalen, at medarbejdere som udgangspunkt bør overveje, om forhold kan håndteres via nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller andre interne kanaler, før ordningen anvendes.