



Bilag 1

Notat om regler og rammer for ansattes ytringsfrihed i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Nedenfor gennemgås lovgrundlag for ansattes ytringsfrihed (del 1) og medarbejderes muligheder for internt i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) at ytre sig om bekymringer og/eller kritisable forhold samt orientering af medarbejdere i SUF om muligheder for at ytre sig (del 2).

15. maj 2026

Edoc-sagsnummer
2026-0102824

F2 sagsnummer
2026 - 6011

Sagsbehandler
Maria Witting Lund

Del 1. Lovgrundlag for ansattes ytringsfrihed

Love, regler og generelle rammer for medarbejdernes ytringsfrihed

Medarbejdere i SUF har samme strukturelle muligheder for (og begrænsninger i forhold til) at ytre sig om forhold vedrørende deres arbejde som medarbejdere i resten af Københavns Kommune og i den offentlige sektor.

Medarbejdere er til enhver tid omfattet af grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 om ytringsfrihed.

I Danmark er reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed endvidere lovfæstet ved lov nr. 557 af 27. maj 2025 om offentligt ansattes ytringsfrihed, som trådte i kraft den 1. juli 2025.

Som offentligt ansat kan man som privatperson frit ytre sig - også om emner som vedrører ens arbejdsområde.

Ytringsfriheden er blandt andet begrænset af straffelovens regler om tavshedspligt og freds- og ærekrænkelser, databeskyttelsesreglerne, ophavsret samt hensynet til kommunens beslutningsproces og funktionsevne.

Medarbejdere må for eksempel ikke dele fortrolige oplysninger, herunder person- og værdioplysninger om kommunens forhold eller sager.

Muligheder for at indberette krænkende adfærd, utilsigtede hændelser mv.

Hvis der er tale om krænkende adfærd, eller mistanke om krænkende adfærd, har alle medarbejdere og ledere mulighed for at henvende sig til sin egen eller en anden leder, til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og til hotlines hos Arbejdsmiljø København (henholdsvis *Tidlig Indsats* og *Arbejdsmiljølinjen*), eller Arbejdsmiljø Københavns *Enhed for anonym håndtering af krænkende adfærd* for at få rådgivning, støtte og sparring. Mulighederne fremgår af intrasiden *Forebyggelse og*

håndtering af krænkende adfærd. Arbejdsmiljøloven pålægger kommuner at have systemer og retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd.

Hvis der er tale om utilsigtede hændelser (UTH), har medarbejdere mulighed for at kontakte UTH nøglepersoner på de enkelte arbejdspladser, som sikrer læring af de indberettede utilsigtede hændelser. Der arbejdes i den forbindelse med psykologisk tryghed for at understøtte medarbejdernes tillid til at kunne indberette og have forbedringer i fokus. Rapportering og håndtering af UTH er et lovkrav, jf. sundhedsloven.

Såfremt en medarbejder ikke oplever, at deres henvendelse håndteres gennem ovenstående kanaler, kan medarbejderen anonymt kontakte Københavns Kommunes Whistleblowerordning. Også kontaktmuligheder til whistleblowerordningen findes på SUFs intrasider. Whistleblowerordningen er et lovkrav, jf. lov om beskyttelse af whistleblowerne.

Del 2. Medarbejderes muligheder for internt i SUF at ytre sig om bekymringer og/eller kritisable forhold.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Medarbejdere har altid mulighed for at henvende sig til deres tillidsrepræsentant (TR) eller arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Der vil typisk være mindst én AMR og flere TR på en arbejdsplads i SUF.

Det tilstræbes på alle SUFs arbejdspladser, at AMR er kendt af den gruppe medarbejdere, som AMR dækker. Det er både et krav i arbejdsmiljøloven og i det systematiske arbejdsmiljøledelsesarbejde i SUF.

Retten til at have en TR er aftalebaseret mellem arbejdsmarkedets parter. Krav om AMR fremgår af Lov om arbejdsmiljø.

MED-systemet

Medarbejdere har også mulighed for at rejse sager i MED-systemet, som er den formelle samarbejdsstruktur mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter. MED-systemet er funderet i MED-rammeaftalen, som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter (Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet).

I SUF er der et MED-udvalg i hver budgetbærende enhed, hvor sager vedrørende den enkelte arbejdsplads kan drøftes. Derudover er der et MED-udvalg på forvaltningsniveau (SUF MED), hvor tværgående og principielle drøftelser tages. MED-systemet skal sikre medindflydelse og medbestemmelse for medarbejdere.

Medarbejdere har typisk adgang til at få drøftet sager i MED-udvalg via medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget (primært AMR og TR). Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget har mulighed for at holde kontaktudvalgsmøder (formøder), hvor sager kan foreslås optaget på dagsordenen.

Orientering af medarbejdere i SUF om muligheder for at ytre sig

I SUF orienteres om muligheder og rammer for medarbejdernes ytringsfrihed i personalepolitikken "Brug af sociale medier i SUF". Her henstilles blandt andet til, at medarbejdere, der ønsker at deltage i den offentlige debat, har mulighed for det, og skal være bevidste og tydelige om, hvorvidt de kommunikerer som privatperson eller repræsentant for deres arbejdsplads.

Derudover har SUF udarbejdet anbefalinger om best practice for brug af sociale medier som privatperson, samt råd og vejledning til kommunikation med pressen på vegne af SUF.

Ovenstående oplysninger er tilgængelige for SUFs medarbejdere på intrasiderne *Personalepolitikker* og *Kommunikation og Presse*.

Ved større pressesager på borgerenheder, hvor der forventes pressehenvendelser, udarbejder SUF orienteringer både til borgere, pårørende og medarbejdere, der beskriver, at der er ytringsfrihed, men hvis medarbejderne ikke ønsker at udtale sig, kan de henvise til forvaltningens pressetelefon. Formålet er tydeligt at signalere i en i forvejen ofte presset situation, at der er ytringsfrihed, men også at støtte op om de medarbejdere, der ikke måtte ønske at ytre sig.