



KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

Direktør

Direktør Jens Jensen
Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C

Dato

Sagsnr.
2013-59192

Dokumentnr.
2013-274046

Kære Jens Jensen

Jeg henvender mig på vegne af Socialforvaltningen i Københavns Kommune vedrørende et tilsynsbesøg, Karsten Kiraz har afholdt den 11. og 21. februar 2013 på Handicapcenter København.

Besøget har medført, at der er blevet udarbejdet en skriftlig afgørelse med en tilhørende begrundelse, jf. afgørelsens bilag 1.

Vi vil indenfor høringsfristen fremsende et omfattende høringssvar til den beskrivelse, der er angivet i udkastets bilag 1.

Jeg finder imidlertid allerede nu grundlag for at rette denne henvendelse til dig, da jeg vurderer, at der er tale om så alvorlige indvendinger mod jeres metode i forbindelse med tilsynet, at det eventuelt bør drøftes på et møde på direktionsniveau. (forinden vi fremsender høringssvar).

Vores vurdering er således, at jeres begrundelse i afgørelsen samlet set ikke giver et dækkende billede af situationen i enheden og ikke mindst skader den positive udvikling i arbejdsmiljøet, som før jeres besøg var sat i gang i centret.

Jeg vurderer, at der er flere forhold vedrørende såvel afgørelsens tilblivelse som offentliggørelse, der er kritisable.

Den væsentligste kritik vedrører følgende:

1. Udlevering af udkast til afgørelse til pressen
2. Uoverensstemmelse mellem mundtlig konklusion og skriftlig begrundelse
3. Der er ikke givet anerkendelse eller vist interesse for de fremskridt, der har været i form af flere ressourcer og udbredt medarbejderindflydelse.
4. Der er ikke medtaget informationen givet af ledelsesniveauet
5. Interviews er foretaget af en ikke repræsentativ del af medarbejdergruppen

Direktionen

**Bernstorffsgade 17, 3.
1592 København V.**

**Telefon
33 17 33 17**

**Direkte telefon
33 17 32 03**

**Telefax
33 17 32 04**

**E-mail
Anders.Kirchhoff@sof.kk.dk**

www.kk.dk

Ad 1. Udlevering af udkast til afgørelse til pressen

Arbejdstilsynet sender den 20. marts 2013 udkast til afgørelse til høring. Inden høringsudkastet modtages i Socialforvaltningen, bliver vi af Politiken gjort bekendt med flere forhold i afgørelsen, som vi ikke på daværende tidspunkt er bekendt med. Politiken oplyser, at I forudgående har udleveret oplysninger om afgørelsen til Politiken.

Udlevering af udkast til afgørelse til pressen har reelt den konsekvens, at vores muligheder for at komme med bemærkninger og korrigerende fejlagtige beskrivelser i udkastet bliver særdeles vanskelig.

Denne fremgangsmåde må vi tage afstand fra, da den kan medvirke til at give offentligheden et forkert billede af situationen, og i øvrigt ikke er betryggende for den arbejdsplads og de personer, der medvirker og beskrives i forbindelse med jeres tilsynsbesøg.

Ad 2. Uoverensstemmelse mellem den mundtlige konklusion og den skriftlige begrundelse

Jeg finder det videre betænkeligt, at der er klar diskrepans mellem den mundtlige begrundelse, som blev afgivet af Jer på møde den 28. februar 2013, og er væsensforskellig fra den skriftlige begrundelse, der efterfølgende ses gengivet i udkastets bilag 1.

Ledelsen fik ikke på mødet den 28. februar 2013 gengivet de voldsomme udsagn, som nu fremgår af den skriftlige begrundelse. Udsagn som i øvrigt selv kan bidrage til et forringet arbejdsmiljø, da enkeltpersoner relativt tydeligt kan identificeres.

Samtidig blev ledelsen på mødet den 28. februar 2013 opfordret til at orientere medarbejderne om afgørelsen, inden den skriftlige afgørelse ville blive sendt. Ledelsen blev i den sammenhæng også opfordret til allerede på dette tidlige tidspunkt at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle arbejde med at tydeliggøre de enkelte arbejdsopgaver i enheden.

Ledelsen valgte at handle som anbefalet og har derfor allerede nedsat en arbejdsgruppe med tilhørende kommissorium.

Efter at ledelsen nu har offentliggjort udkast til afgørelse for medarbejdergruppen har ledelsen haft et relativt stort forklaringsproblem i forhold til medarbejdergruppen, da grundlaget for afgørelsen er radikalt ændret og således sætter en ny dagsorden for arbejdet.

Ad 3. Karakteren af besøgene og konsulenternes tilgang

Jeg finder det betænkeligt, at Arbejdstilsynet i forbindelse med et opfølgingsbesøg efter mine oplysninger ikke på noget tidspunkt under

besøget viser interesse for at se og høre om det store arbejde og de resultater, som enheden har skabt i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet efter Arbejdstilsynets besøg i februar 2012.

Herudover vurderer jeg, at medarbejderdeltagelsen udgør et særskilt problem, idet der alene blev udvalgt en lille kreds af medarbejdere, som er valgt ud fra, at de allerede havde givet udtryk for kritik af ledelsen og situationen. Vi vurderer derfor, at tilrettelæggelsen ikke sikrede et nuanceret og repræsentativt billede af opfattelsen i den brede kreds af medarbejdere.

Enheden har brugt mange ressourcer på at arbejde med arbejdsmiljøet og har under hele forløbet haft et meget tæt samarbejde med arbejdspsykologer fra Arbejdsmiljø København. Arbejdstilsynet fik under besøget tilbudt at se enhedens fælles aftaler om arbejdsmiljøet, aktiviteter og fik tilbudt at tale med de involverede konsulenter. Arbejdstilsynets konsulenter viste på intet tidspunkt interesse herfor.

Arbejdstilsynets tilgang har vakt nogen undren og vurderingen er, at tilsynet ikke var interesseret i at indgå i en konstruktiv dialog om det igangsatte arbejde og perspektiverne fremadrettet.

Jeg vurderer i den sammenhæng også, at det er yderst betænkeligt, at Arbejdstilsynet i udkast til afgørelse reelt har negligeret de oplysninger, som under besøget blev givet af den samlede ledelse inkl. arbejdsmiljørepræsentant.

Afsluttende bemærkninger

Vi er i direktionen i Socialforvaltningen meget optaget at sikre et godt arbejdsmiljø og indgår gerne i samspil med bl.a. Arbejdstilsynet om en fortsat udvikling heraf.

Der er ingen tvivl om, at når der er medarbejdere, der har udtalt sig til Arbejdstilsynet, som de har gjort, så er der en udfordring, vi skal have taget fat på.

Det er dog samtidig vores vurdering at Arbejdstilsynets rapport er baseret på en for snæver (ikke repræsentativ) udvælgelse af medarbejdere og at den derved ikke giver et retvisende billede af situationen i Handicapcentret.

Den kedelige konsekvens heraf er, at Arbejdstilsynets med denne rapport har skadet arbejdsmiljøet på Handicapcenter København frem for at gavne det.

Jeg vil derfor foreslå, at vi forud for afgivelse af endelig rapport, gennemfører et møde mhp. at sikre den nødvendige nuancering og kvalificering af billedet. Herunder drøfter om der eventuelt bør gennemføres et supplerende tilsynsbesøg, hvor en bredere (mere

repræsentativ) del af medarbejdere og ledere i Handicapcentret kan komme til orde, således at vi og I kan få et reelt udgangspunkt for det videre arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet.

Venlig hilsen

Anders Kirchhoff
Direktør