

## **Vi må som tillidsvalgte i Københavns Kommune advare om et alvorligt skred i Københavns Kommunes forvaltningspraksis**

*Kære overborgmester, børne- og ungdomsborgmester, socialborgmester, sundheds- og omsorgsborgmester, teknik- og miljøborgmester, beskæftigelses- og integrationsborgmester og kultur- og fritidsborgmester samt alle medlemmer af Borgerrepræsentationen.*

Vi er seks næstformænd for København Kommunes syv HovedMED, og vi ser os nødsaget til at gå bredt ud med denne bekymringskrivelse.

De faglige organisationer, der organiserer de ansatte i Københavns Kommune, har gennem de senere år oplevet et markant skred i tilgangen til forhandlinger af personalesager, særligt i forbindelse med afskedssager og fratrædelsesaftaler. Vores erfaring er, at Personalejura og Forhandling, KS, fører en hidtil uhørt konfrontatorisk og helt økonomifokuseret linje.

Vi er nærmest ved en tilfældighed kommet i besiddelse af en ny version af Råd og Ret (*Råd og Ret – En vejledning til ledere i Københavns Kommune fra juni 2002, om tidlig indsats ved problemer på arbejdspladsen og om proceduren, hvis det bliver nødvendigt at afskedige*), som tydeligt beskriver en tilgang til personalejura og forhandling, som kan forklare det skred, vi har oplevet.

Denne nye udgave af Råd og Ret viser, hvordan KS har tiltaget sig kompetencer, der i en række tilfælde direkte strider mod det, der er lovgivningen på personaleområdet, aftalerne på det fagretslige område og det politisk besluttede i Københavns Kommune.

Vi vil hermed forsøge at beskrive, hvordan vi ser forskelle og konsekvenser - ikke alene for de berørte medarbejdere og ledere, men for hele Københavns Kommune som arbejdsplads, som politisk organisation og som offentlig myndighed/forvaltning.

Det er for os at se ubegribeligt, hvordan dette skred har kunnet pågå uden større bevågenhed og opmærksomhed fra andre dele af forvaltningen og med en systematik, der tilmed findes i en nedskrevet vejledning, der ikke har været til medarbejdersiden/MED-systemets kendskab.

Det er vores forventning, at Københavns Kommunes øverste ledelse straks tager initiativer, der skal sikre, den nuværende praksis i personale og jura ændres, så der bliver rettet op på de kritisable forhold, og så tilliden til forvaltningen af personaleområdet i Københavns Kommune kan genskabes.

## **Den overordnede tilgang til medarbejderen**

Der er tale om en gennemgribende ændring i tilgangen til personalesager, hvilket fremgår allerede i indledningen.

I indledningen til vejledningen fra 2002 står det dels beskrevet, at vejledningen handler om ledelse, og dels *at medarbejderen skal have en chance*. Denne del er fjernet fra 2021-vejledningen. Her står der til gengæld, at ansvaret som personaleleder er at skabe tryghed og trivsel blandt kommunens mange ansatte og opretholde kommunens ry som arbejdsgiver *med en høj grad af tillid til kommunens forvaltning*.

Man er altså gået fra at give medarbejderen en chance i forbindelse med svære samtaler og eventuel afsked til at have fokus på forvaltningens ry og tillid til samme.

2021-vejledningen forsømmer desuden at vejlede i medarbejdersidens rettigheder: Ombudsmanden har afgjort, at medarbejdere har krav på bisidder og notatpligt i alle sager. Dette nævnes ikke i vejledningen og overholdes ikke i Københavns Kommunes praksis.

## **Kompetencefordeling**

Den nye vejledning anviser flere gange, hvordan KS overtager de decentrale lederes og forvaltnings kompetence.

Der står beskrevet i vejledningen fra 2002, at det under alle omstændigheder er *lederen*, der sidder med nøglen til og ansvaret for at få problemerne løst.

I den nye vejledning står der, at *det er Koncernservice, der håndterer de personalesager, der opstår i forbindelse med og undervejs i en ansættelse*.

Her er der de facto tale om, at KS overtager klyngelederens kompetence til at ansætte - og i særdeleshed behandle en afskedssag.

På side syv i 2021-vejledningen står, at det er KS, der skal indgå fratrædelsesaftaler og senioraftaler for medarbejdere. Dette er igen i strid med den kompetence, der er udlagt til klyngelederen.

## **Økonomisk fokus**

2021-vejledningen er gennemsyret af det, der på side 38 bliver kaldt *Forsvarlig økonomisk forvaltning*. Dermed forstået, at afskedigelser eller fratrædelsesaftaler skal tage udgangspunkt i, hvad der er mest

økonomisk rentabelt for Københavns kommune, hvorfor det også er beskrevet, at du som leder har pligt til at undgå unødvendige udgifter.

Dette træder i stedet for den tidligere vejlednings indledning om, at *medarbejderen skal have en chance*, samt at *vejledningen bygger på Københavns Kommunes værdigrundlag*.

Sidder man derfor med en vanskelig afskedssag, vil fokus fra KS være på det økonomiske aspekt mere end en forligsmæssig løsning. Man har med andre ord fjernet lederens mulighed for at hjælpe medarbejderen bedst muligt videre.

Eksempel på dette er, hvordan 2021-vejledningen beskriver, at økonomien står foran ønsket om at hjælpe en medarbejder videre: *I ganske få tilfælde kan der indgås en fratrædelsesaftale, der træder i stedet for en afskedigelse. Det forudsætter i alle tilfælde, at der ligger saglige hensyn til grund for ønsket om at indgå en fratrædelsesaftale, og at der er hjemmel til at indgå aftalen.*

### **Vores erfaringer i praksis**

Økonomiske hensyn trumfer i dag personalepolitiske hensyn, men ofte sker der det, at nidkærhed fra KS fordyrer sagerne. Vi har i fagforeningerne utallige eksempler på, at manglende fleksibilitet i forhandlingerne har fordyret sagerne for Københavns Kommune, især når det ender i retssager. Det udgør tydeligvis et problem, at KS, der har tiltaget sig den juridiske kompetence på væsentlige områder, ikke selv sidder med økonomiansvaret for at betale, når løsningerne så ofte bliver meget dyrere, end de kunne have været, hvis der eksempelvis tidligere var blevet lavet en aftale.

Der er ydermere det problem, at de, der i praksis forhandler, eksempelvis på Børne- og Ungdomsforvaltningens område, klyngelederne, ikke længere sidder med kompetencen, hvorfor det ofte opleves som pseudoforhandlinger – til skade for hele tilliden til de bestående ledelsesstrenger.

De decentrale ledere ude på områderne oplever, at Koncernservice har frataget dem deres mulighed for at indgå aftaler, som både den decentrale leder, medlemmerne og den faglige organisation ønsker at indgå. F.eks. har decentrale ledere tidligere kunnet beslutte, hvorvidt der i given sag skulle indgås en fratrædelsesaftale eller startes en sag om uansøgt afskedigelse. Den afgørelse ligger nu hos Koncernservice.

Vi har gentagne gange oplevet, at medarbejdere, der har været involveret i forhandlinger med KS, erklærer, at de har følt sig så dårligt behandlet, at de aldrig mere vil arbejde i Københavns Kommune. På denne vis mister kommunen værdifuld arbejdskraft til omegnskommunerne. Det holder ikke, at det der er i udstillingsvinduet, ikke findes i baglokalet! Københavns Kommunes værdier ender med at blive til skueværdier pga. KS modus operandi.

Den nye Råd og ret vejledning er fuldstændig rensset for tillidsdagsorden, arbejdsfællesskaber, arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelse. Dette er stærkt kontraproduktivt i forhold til at fremme de politiske intentioner, som er udtrykt i politikker, beslutninger og aftaler. De konsekvenser, dette skifte har afstedkommet af umyndiggørelse, teknokrati, ineffektivitet og fordyrelse, har selvsagt stor betydning for såvel medarbejdere, ledere, borgere og kommune.

### **Københavns omdømme som arbejdsplads er på spil**

Københavns Kommune har især i en tid med rekrutteringsudfordringer brug for, at der kan laves pragmatiske løsninger på personalesager. En ensretning af alle retningslinjer vil kunne få vores pressede kollegaer til at falde ned mellem to stole. I personalesager er man nødt til at give og tage for at kunne lave de bedste løsninger, både for kollegaerne, vores arbejdspladser og ikke mindst vores ry og rygte i København som arbejdsplads.

Når vi laver gode løsninger på arbejdspladsen, der er inden for skiven, kan det ikke være rigtigt, at KS underkender sådanne løsninger. Det er undergravende for vores gode samarbejde. De bedste løsninger, vi har været med til lave, er dem, der bliver lavet lokalt, hvor der er taget hensyn til den enkelte medarbejder, afdelingen og arbejdspladsen.

Der er et tvingende behov for handling i forhold til en uholdbar situation. Vi stiller os gerne til rådighed for uddybning og ser frem til en dialog.

Med venlig hilsen

Jan Hoby, næstformand i LFS og næstformand BUF HovedMED. [jaho@foa.dk](mailto:jaho@foa.dk) / 3094 8142

Merete Andersen, Fælles-TR for HKerne i KFF og næstformand i KFF HovedMED

Bo Vollertsen, FTR for HK'erne i ØKF og næstformand i ØKF HovedMED

Kim Sørensen, FTR for HK'erne i BIF og næstformand i BIF HovedMED

Bruno Nielsen, FTR for FOA i TMF og næstformand i TMF HovedMED

Helle Vibeke Haslund, forretningsudvalgsmedlem i LFS og næstformand i SOF HovedMED