

Hørings svar fra HK Kommunal Hovedstaden

om udbud af Match 1-3

i Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats.

Medarbejdere i BIF opfatter sig som en integreret del af Københavns Kommunes beskæftigelsesindsats, hvor de identificerer sig med de mål og visioner, der er fælles for hele forvaltningen.

I det daglige arbejde oplever medarbejdere deres relation til kollegerne på jobcentrene som et partnerskab, hvor vi sammen prøver at give borgeren det bedste mulige tilbud. Vi er ”forbundne kar” hvor tjenesteydelser, viden og personalerotationer udveksles til gavn for ledige borgere og virksomheder.

I tilfælde af en konkurrencesituation mellem beskæftigelsescentrene og en række private aktører er HK bekymrede for, at relationen til jobcentrene vil blive domineret af en rå køb og salg relation, der med al sandsynlighed vil være til skade for den reelle dialog om, hvad der tjener borgere og virksomheder bedst og hvordan beskæftigelsescentrene bedst lever op til det overordnede mål om at fremme selvforsørgelse.

Medarbejdere ønsker selvfølgelig fortsat at opretholde en høj grad af professionalisme og etik over for den ledige, men de er bekymret for, at der nemt kommer støj på linjen, når private aktører i kraft af taxameterordning og udbud vil stå med stærke incitamentter til kassetænkning og ”salgskommunikation”.

De tre beskæftigelsescentre styres allerede på nuværende tidspunkt af resultatkontrakter og HK Kommunal frygter sådan set ikke at skulle konkurrere med private udbydere, hvis centre skulle måles både på kvalitet og pris. Men eftersom det er meget svært at lave måltal for en professionel, ligeværdig og respektfuld vejlednings -og opkvalificeringsproces, frygter HK Kommunal at konkurrencen vil tvinge centre til at arbejde efter ”laveste fællesnævner”, hvor det er den lave pris og ikke den høje kvalitet, der bliver afgørende.

HK er klar over at forvaltningen selvfølgelig vil gøre sig de største anstrengelser for at sikre, at dette ikke er tilfældet, men HK ved også at opgaven er meget kompliceret i lyset af de mildt sagt blandede erfaringer fra lande som Holland og Australien, hvor man har forsøgt sig med samme manøvre.

Her har det jo netop vist sig, at udbuddet har medført en række utilsigtede effekter såsom ”parking”, hvor de private aktører opgiver at investere i svage ledige, som i stedet ”parkeres” i proforma projekter.

Ligeledes har det vist sig at mange af de forventede positive effekter er udeblevet: det har f.eks. ikke kunnet godtgøres, at man har kunnet opnå lavere priser uden at gå på kompromis med kvaliteten – når man har kunnet opnå lavere priser kan det bl.a. i høj grad forklares med at udbuddet har medført en massiv nedgang i mængden af uddannelse og opkvalificering af den ledige, til fordel for en enøjet

fokusering på udslusning, herunder at målrette de lediges jobsøgning mod lavere kvalificerede jobs end dem, de ellers kunne have påtaget sig.

Det er værd at bemærke, at selv om myndighederne i disse lande aktivt har forsøgt at modvirke disse negative effekter, er det endnu ikke lykkedes at konstruere et kontrolsystem, der eliminerer u hensigtsmæssige adfærd blandt leverandører. Tværtimod må man konstatere, at de økonomiske incitament er, ligefrem kan tvinge ellers idealistiske private aktører til at anvende kassetænkning, når konkurrenter først gør det.

Medarbejdere i Københavns Kommunes beskæftigelsescentre har en særlig praksis der giver systemet et menneskeligt ansigt, og skaber sammenhæng i aktiveringsforløb, der ellers alt for nemt opleves som en ørkenvandring mellem forskellige kontorer.

Med den tillid, der vises medarbejdere indenfor nuværende rammer, arbejdes der både konstruktivt for at få borgeren i beskæftigelse samtidig med at der også tages hånd om den lediges sociale, helbredsmæssige og psykiske problemer, samt også at der hjælpes med at skabe en varig forbedring af den lediges situation – f.eks. bistå med at finde vej til andre forvaltninger og myndigheder.

Med værdibaseret ledelse afvejer de enkelte centre hensynet til egen resultatkontrakt med alle de andre værdier og hensyn, der burde være bærende i beskæftigelsesindsatsen. Det ville aldrig kunne lade sig gøre med private aktørers kassetækningsincitament.

Mulige negative konsekvenser af udbud

I det følgende vil HK Kommunal pege på mulige negative konsekvenser af udbud – som medarbejdere har sammenstillet ud fra både deres daglige viden og arbejde med området, samt de erfaringer, der har været gjort i udlandet.

Til brug for det sidste, støtter HK's sig til det for tiden autoritative værk om emnet nemlig **Udliciteringen af Beskæftigelsespolitikken – Australien, Holland og Danmark** af Thomas Bredgaard og Flemming Larsen (2006), begge ansat ved *Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet*.

- **Der kan ikke godtgøres, at man med udbuddet har fået bedre "value for money"**

Man kan undre sig over at der med de "pilotforsøg" der er foretaget i lande som Holland og Australien, ikke er opsamlet tilstrækkelig dokumentation for påstanden om, at private aktører vil kunne levere en bedre og billigere vare. Tværtimod måtte det hollandske beskæftigelses-ministeriums embedsmænd svare et beskæmmende "det ved vi desværre ikke", da politikere i parlamentet i 2005 spurgte om hvilke resultater og effekter de sidste 4 års udbud havde medført.

Til trods for at en fuldskala udbudsmodel har fungeret i snart et årti i Australien og omkring et halvt årti i Holland, er der fortsat begrænset valid og systematisk viden om, hvilke resultater og effekter dette system har leveret. Det er derfor vanskeligt at vurdere serviceudbydernes effektivitet i forhold til det tidligere offentlige system, herunder også omkostningseffektiviteten. (Bredgaard og Larsen 2006, s.194)

I Australien har man kunnet opnå visse besparelser, men meget tyder på, at "forklaringen herpå også

skal findes i nedlæggelse af tidligere omkostningstunge programmer (f.eks. løntilskudsordninger og uddannelsesforanstaltninger” (Bredgaard og Larsen 2006, s.194).

På et dansk arbejdsmarked, hvor virksomhederne først og fremmest efterspørger uddannet arbejdskraft, må man spørge sig selv, om omlægningen af indsatsen væk fra uddannelse og løntilskudsordninger også er ønskværdig. Desuden er der også et integrationspolitisk aspekt i og med indvandreres deltagelse på arbejdsmarkedet er vigtig for at undgå udstødning og ghettodannelse. Uden særlig fokus på denne gruppes særlige behov for hjælp til uddannelse og opkvalificering risikerer vi et København hvor voksne indvandrere ikke kan gøre sig håb om andet end de lavest kvalificerede jobs uden de tilpas udviklede kompetencemæssige ”håndtag”.

Det giver i øvrigt sig selv, at enhver privat aktør, som skal deltage i et arbejdsmarked med usikre udsigter og risiko for at stå med ledig kapacitet, må tage sig betalt for usikkerheden og indregne den i sin pris. Tilsvarende vil det sæt af bureaukratiske procedurer, som skal sikre en tilstrækkelig kontrol, og som den private aktør skal følge, selvfølgelig også skulle afregnes.

- Der kom ikke større variation i metoderne

Mod forventning har brug af et øget antal private aktører hverken medført en større variation af metoder eller udvikling af banebrydende nye koncepter. Tværtimod har aktørerne i høj grad efterlignet hinanden og skåret væsentligt ned på efteruddannelse og opkvalificering af medarbejdere. Med udbuddet formoder HK Kommunal også at beskæftigelsesindsatsen i København bliver fattigere på metoder og medarbejderkompetencer.

Vi er nu i et prismaarked. Det var førhen et værdimarked [...] Vi havde mange erfaringer omkring genoptræning og opkvalificering, men nu efter fire år – det er et prismaarked. (Kommentar fra en de private udbydere i Holland.) (Bredgaard og Larsen 2006, s.80)

Tabet af viden og opsamlet faglighed går igen i Australien, hvor det kan konstateres at medarbejderne sjældent har relevant formel uddannelse (Bredgaard og Larsen 2006, s.80), og hvor en stor personaleomsætning, hvor medarbejdere helt forlader branchen giver ringe vilkår for systematisk erfaringsopsamling og udbygning af kompetencer. Det er alment kendt, at private aktører i Danmark ansætter medarbejdere på løse ansættelsesforhold tidsbegrænset. Disse medarbejders korpsånd og faglige forankring må formodes at være af lav karakter.

- De private udbydere er ikke bedre til at kontakte og samarbejde med virksomhederne

Undersøgelsen viser at hovedvægten i de private aktørers indsats var blot at hjælpe med at skrive ansøgninger, søge i jobdatabaser osv., og det så ikke ud til, at de private aktører havde nogen særlige fordele eller kompetencer i forhold til private virksomheder. Udplaceringen af de ledige hos private aktører havde den effekt, at det var svært at rekruttere deltagere til tværgående flaskehalsprojekter, fordi udbyderne ikke havde incitament til at ”afgive” den ledige til en anden leverandør udbyder. Dermed blev det faktisk sværere at servicere erhvervslivet med kvalificeret arbejdskraft.

- De private aktører er ikke mere tilbøjelige til at sanktionere

Både i Australien og Holland har det vist sig, at private aktører kun nødtigt indberetter modvillige ledige og indstiller til sanktioner. Dette skyldes dels det administrative bøv, som indberetninger af den type som regel medfører, dels ønsket om at blive opfattet som en ”allieret” af den ledige og nok

så væsentligt, at udbyderen risikerer at miste indtægt når den ledige afmeldes af systemet og dermed sin aktivering. Der opstår hermed en slags uformel aftale mellem den ledige og den private leverandør om at den ledige i varierende grad får lov at passe sig selv og mod at den private aktør til gengæld kun bruger minimalt med tid eller kræfter på at få den ledige i arbejde. (Bredgaard og Larsen 2006, s.138)

- Ubehagelige overraskelser

- **Der satses på de stærke ledige og de svage får ingen hjælp.**

I Australien og Holland taler private aktører helt åbent om at hvordan den økonomiske incitamentsstruktur tvinger dem til at ”parkere” svage ledige eller forsøge at sende dem videre til en anden aktør. På den måde risikerer de ledige at møde et system, der enten ignorerer dem eller sender dem frem og tilbage som kasterbold mellem anden aktør og jobcenter. I Australien har man følt sig nødsaget til at oprette en individuel ”konto” for hver ledig, så man sikrer sig, at der bruges et minimum af indsats på den enkelte – en ordning, som krævet en massiv investering i bureaukratiske procedurer.

- **Ubehagelige pressesager**

Det har vist sig at konkurrencen i f.eks. Holland er blevet så prisorienteret, at historier med eksempler på dårlig kvalitet af andre aktørers tilbud er begyndt at komme på mediernes dagsorden. (Bredgaard og Larsen 2006, s. 80).

I foråret 2005 syntes stemningen i parlamentet at vende, sådan at hvor man før havde kritiseret arbejdsformidlingssystemet, så var det nu de private aktører som stod for skud. Dette politiske pres betød, at embedsmændene i det hollandske beskæftigelsesministerium nu fik til opgave at dokumentere effekten af reformerne.

I dele af parlamentet er der en voksende kritik om at de ledige modtager en ringe service, at der udbetales store midler til private aktører som ikke leverer varen, og at markedet fører til underinvestering i uddannelse og opkvalificering. I ministeriet er man overbevist om, at dette ikke er tilfældet, men kan i øjeblikket ikke bevise det. Man kan (...) ikke længere falde tilbage på argumentet om at markedsmodellen per definition er bedre og billigere. (Bredgaard og Larsen 2006, s. 178).

- **Uventede ekstraudgifter**

I både Holland og Australien er det kommet som en ubehagelig overraskelse både for politikere og myndigheder at transaktionsomkostninger ved at gennemføre udbud har været så massive. (Bredgaard og Larsen 2006, s. 94).

Det drejer sig ikke kun om de omstændelige kontraktprocedurer som skal sikre en ens og fair behandling af private aktører, men også om det meget omfattende rigide kontrolapparat der har skullet etableres for at sikre at private aktører også leverer den aftalte vare.

Dette forhold kan HK Kommunal medarbejdere allerede nikke genkende til i forvaltningens igangværende proces om udbud af match 4. Her er transaktionsomkostninger ved at deltage i udbud gevaldigt store målt i forhold til arbejdstimer, og medfører at ledelser er mere eller mindre fraværende fra det daglige arbejde i tiden omkring for udbud.

For medarbejderne er konsekvensen at fokus skifter fra det faktiske arbejde til dokumentationen, sådan at der bliver langt mindre tid til kerneopgaven, at afklare, vejlede og undervise. For forvaltningen vil overgang til varigt udbud betyde, at der konstant skal oprustes på kontrolfunktioner, og at der hele tiden skal udvikles nye kontrolprocedurer:

Relationerne på quasi-markedet synes at have institutionaliseret lav tillid mellem myndighederne og udbydere, hvilket betyder, at det til stadighed bliver kattens jagt efter musen, hvor alle hele tiden omorienterer sig efter de nye systemer. (Bredgaard og Larsen 2006).

- Personaleflugt

Blandt frivillige organisationer i Australien, som er gået ind på markedet for beskæftigelsesindsats, beskrives det hvordan beskæftigelsesmedarbejderne har været nødt til at tillægge sig et snævert fokus på at "eliminere barrierer" i forhold til arbejdsmarkedet og har måttet fravælge at forholde sig til den enkelte lediges samlede livssituation og behov.

Medarbejdere i BIF mærker allerede nu hvordan den nye administrative opbygning skaber et pres for at bagatellisere reelle og konkrete sociale problemer som hjemløshed, psykiske og fysiske sygdomme, kriminelle børn osv., sådan at borgeren begrænses i at bruge sine kræfter og ressourcer på hurtigst muligt at blive selvforsørgende.

Medarbejdere ønsker forsat at arbejde ud fra de værdier de har tilegnet sig som medarbejdere i Københavns kommune herunder at forholde sig til hvordan et menneske opnår varig beskæftigelse, når borgeren præsenteres for et beskæftigelsestilbud.

HK Kommunal frygter at denne tilgang gradvis vil forsvinde, hvis der skal konkurreres med entydigt kortsigtede resultatorienterede metoder fra de private leverandører. Både i Holland og Australien har det vist sig, at medarbejderne i det tidligere offentlige beskæftigelsessystem har haft vanskeligt ved at omstille sig til en ren resultatorienteret tilgang, hvor man fokuserer sin indsats på de stærke, motiverede og jobparate borgere – og lader de ikke-motiverede og svage passe sig selv.

For at kunne klare sig i konkurrencen har det vist sig, at det er en forudsætning at kunne spotte både de ledige, hvor det vil kræve for store investeringer for at opnå effekt, samt tilsvarende at lade være med at investere for meget i dem, der kan vende tilbage til arbejdsmarkedet af egen kraft. (Bredgaard og Larsen 2006, s. 77).

Ikke overraskende kan man iagttage stor personaleudskiftning blandt de private leverandører i både Holland og Australien, og at kun få af medarbejdere i det hele taget er uddannede indenfor det offentlige område, herunder som sagsbehandlere inden for det sociale område. Borgerens retstilling er hermed i fare og beherskelse af lovgivningen er helt eller delvist mangelfuld.

- Der går inflation i brugen af støtteordninger som løntilskud, mentorordninger m.m.

I Australien oplevede man at nogle de private aktører brugte næsten hele deres honorar for at få en ledig i arbejde på at "købe" arbejdspladser. F.eks.

"(...) en ny og meget aggressiv aktør, som i begyndelsen af en kontraktperiode gennemførte massive fjernsynskampanjer, hvori de tilbød lokale virksomheder 4.000 AUS\$ for en 13 ugers ansættelse. (Bredgaard og Larsen 2006, s.115)

Det er betegnende at firmaet netop blot ønskede en 13 ugers ansættelse i og med det var det som de

australske beskæftigelsesmyndigheder havde sat op som kriterium for at udløse den relevante bonus til aktøren.

I den grad der også etableres konkurrence på beskæftigelsesområdet i København vil det være oplagt, at når de forskellige aktører skal konkurrere på jobplaceringer vil der være et stort incitament til at "købe" sine ledige i job. På beskæftigelsescentrene er det et genkommende samtaleemne, hvornår man skal sige stop til en arbejdsgiver som ønsker en ulønnet praktik eller et løntilskud forlænget ud over det rimelige. Kun med medarbejdere der ikke styres stramt af måltal om praktikpladser eller jobplaceringer kan man sikre at forlængelser er sagligt begrundede og at det ikke gives køb på den lediges eller skatteyderes interesser.

Konkrete spørgsmål:

Medarbejdere er blevet bedt om at forholde sig til, om det foreslåede udbud skal ske med 1/3 eller med fuldt udbud: Med 1/3 udbud er HK Kommunal sikre på at få splittet nogle ellers velfungerende arbejdspladser med deraf følgende konsekvenser for både ledige og medarbejdere. Med fuldt udbud vil medarbejderne stadig stå med i en usikker situation. Derfor vil HK, med henvisning til udvalgets ønske om igen at få forelagt spørgsmålet, jvnf. referat fra foråret 2007, om der i det hele taget skal være udbud, formulere vores generelle bekymring via følgende spørgsmål:

1) Løn og ansættelsesforhold

HK hører allerede fra medarbejdere hos de private leverandører, at færre og færre medarbejdere bliver fastansat, og at man i stedet benytter sig af "karruseller", hvor den ene projektansatte afløser den anden.

Spørgsmål: Vil der i udbudsmaterialet blive stillet krav om at udbyderne skal leve op til BIFs Personalepolitik, eller kan medarbejdere risikere, at de, der vinder udbuddet, også vil kunne underbyde hinanden med "fleksible ansættelsesformer", ringere overenskomster eller lavere løn?

2) Tryghed for virksomhedsoverdragede

Vi er glade for at der allerede ved udbuddet af match 4 forudsætter at lov om virksomhedsoverdragelse bliver taget i anvendelse, sådan at en privat udbyder er forpligtet til at overtage de medarbejdere, der hidtil har varetaget opgaven og ansætte dem på uændrede vilkår. Loven yder dog ikke mere sikkerhed end at den yder en begrænset beskyttelse mod fyring indtil overenskomstens udløb i 2011.

Spørgsmål: Vil der i udbudsmaterialet blive stillet krav om, at eventuelle afskedigelser af virksomhedsoverdragede medarbejdere skal være lige så velbegrundede, som hvis medarbejderen stadig var ansat i beskæftigelsescenteret?

Og. Har ledelsen overvejet at indføre tiltrædelsesoverenskomst som en del af udbudsmaterialet. En ordning der er blevet praktiseret i Køge Kommunes Jobcenter hvor et Hollands firma vandt halvdelen af udbuddet.

3) Jobcentrenes behov for aflastning

I 2006 og 2007 oplevede medarbejdere hvordan det var nødvendigt at beskæftigelsescentrene påtog sig en række af jobcentrenes opgaver, sådan at kommunen kunne hjemtage refusioner.

Spørgsmål: Er man sikker på at dette behov ikke vil opstå efter 2011, eller kunne der ikke være en ide at fastholde beskæftigelsescentrene på kommunale hænder som en buffer for jobcentrene?

Vores bud: Ifølge vores nuværende ansættelseskontrakter må medarbejdere betragte sig som ansatte

i Københavns Kommune og pt. udstationeret dels i BIF og dels på et enkelt center. Som HK ser det indebærer en sådan ordning både optimal tryghed for medarbejdere og en optimal fleksibilitet for arbejdsgiver.

4) Detailstyring af centrene

Medarbejdere oplever i det daglige, hvorledes BIFs energiske og initiativrige forvaltning iværksætter en mængde projekter og tiltag, der desværre lægger beslag på lokale leders og medarbejders tid – f.eks. med tværgående arbejdsgrupper og høringsprocesser.

Spørgsmål: Vil man efter et udbud sørge for at tildele beskæftigelsescentre midler så de kan opretholde dette ressourceforbrug, eller vil man neddrole den centrale styring?

5) Fastholdelse af faglighed

Erfaringer fra Holland og Australien viser at udbudsmodellen medfører en afprofessionalisering af jobbet som beskæftigelsesmedarbejder.

Spørgsmål: Vil man i udbudsmaterialet stille krav om at en privat aktør højst må have en vis andel af uuddannede og/eller uerfarne medarbejdere, og vil man kræve at en vis andel af omsætningen afsættes til efteruddannelse og kurser?

6) Sikring af opkvalificering og hjælp til svagere ledige

Der er ligeledes god grund til at antage, at hvis ikke private leverandører udstyres med øremærkede midler til kurser og uddannelse, vil der være stærke incitamenter for private aktører til at underinvestere i opkvalificering, med risiko for at de svagere ledige mister deres mulighed for at komme i beskæftigelse.

Spørgsmål: Hvordan vil man sikre, at beskæftigelsesindsatsen fortsat kan tilbyde opkvalificering til de borgere, der har brug for det? Og mere specifikt: hvordan vil man sikre, at de ledige fortsat kan få tilbudt de korterevarende eksterne kurser såsom truckkort eller buskørekort, som vi ved er meget effektive redskaber i arbejdet med de svageste af de ledige.

7) sikring mod, at grupper med særlige vanskeligheder og behov underprioriteres.

Når private aktører styres med økonomiske incitamenter er HK bekymrede for, om man i tilstrækkelig grad er opmærksom på de særlige vanskeligheder der kendetegner borgere med ringe sprogfærdigheder og/eller kendskab til danske samfundsforhold. I vejledning til matchkategoriseringen fastslås det således at sprog ikke må betragtes som en hindring, når der matches.

Spørgsmål: Hvordan sikres det at der kan ydes en ekstra indsats for at hjælpe grupper med særlige vanskeligheder, der ikke fanges op af matchsystemet?

8) sikring mod at kommunikationen mellem udbydere og jobcenter bliver præget af salgssnak og skepsis.

Jo større konkurrence, jo mere vil udbyderne føle sig tvunget til at ”sælge sig selv” når de kommunikerer med jobcentret. Omvendt vil jobcentrets medarbejdere i stadig højere grad stå i tvivlssituationer, hvor det er svært at afgøre hvor meget udbyderens anbefaling om f.eks. forlængelse af et tilbud er fagligt begrundet og hvor meget den er begrundet i udbyderens økonomi.

Spørgsmål: Hvordan sikres det, at der fortsat er et godt og fagligt samarbejde mellem beskæftigelsescentre og jobcentre, som bygger på tillid og det fælles mål?

8) sikring af økonomisk drift og fastholdelse af kapacitet

Gennem de sidst år har beskæftigelsescentrene oplevet store udsving fra det ene kvartal til det andet i hvor mange borgere jobcentrene har henvist til aktivering. Uden faste aftaler mellem jobcentret og andre aktører vil disse udsving kunne blive endnu højere.

Spørgsmål: 1) Man må formode at udgiften ved uudnyttet kapacitet nødvendigvis vil blive indregnet i prisen for et tilbud. Hvordan kan det sikres, at jobcentrene ikke skal betale store beløb for en fleksibilitet man måske ikke har brug for?

2) Hvis anden aktør ikke kan indregne udgiften ved uudnyttet kapacitet, må man formode de indskrænker efter en periode med tomme pladser. Hvordan kan det sikres at der stadig er ledige pladser, hvis jobcentrene i en ”slutspurt” ved årets slutning har brug for at sende rigtig mange borgere i aktivering?

9) sikring af at udbyderne også evalueres på kvalitet

Spørgsmål: Hvorledes forholder man sig til dilemmaet om, at selvom den ’usynlige’ adfærd, som sikrer kvalitet, respekt, ligeværd og andre mellem menneskelige værdier, kun vanskeligt kan nedskrives i en kontrakt eller måles gennem effektevalueringer.

Afsluttende anbefaling

Københavns Kommune har gennem flere år opbygget en beskæftigelsesindsats der løbende er blevet tilpasset skiftende behov. Medarbejderstaben er veluddannet, fleksibel og omstillingsparat og de tre centre beskæftiger gruppen af de mest erfarne medarbejdere i forvaltningen. Centrene har gang på gang leveret de politiske stillede opgaver.

Alle udenlandske erfaringer viser et kontroltab med styringen af beskæftigelsesområdet fra politisk hold efter privatiseringen af ydelserne.

En gruppe medarbejdere der kan karakteriseres ved altid at have haft værdien ”job før ydelse” som sigte.

HK Kommunal er ikke blevet overbevist om at en udbudsforretning af match 1-3 vil have nogen effekt, hverken kvalitativt eller økonomisk.

Tværtom frygtes det, i så fald private aktører vinder konkurrencen, at den ledige og virksomhederne bliver tabere.

HK Kommunal har generelt dårlige erfaringer med privatisering af offentlige opgaver. Det samlede beskæftigelsesområde er så kompleks og så nyt endnu, at det kan virke som en halsløs gerning, at begive sig ud i en udbudsforretning af så stor målestok.

HK Kommunal tilbyder til gengæld forvaltningen et samarbejde for at effektivisere og allokere evt. mulige økonomiske besparelser i den nuværende struktur.

HK Kommunal er bekymret for markant tab af viden ved personaleflugt i en udbudsproces.

Skulle det politiske udvalg alligevel beslutte at udbyde match 1-3, har HK Kommunal et ønske om

igen at blive inddraget, for at drøfte transaktionskonsekvenser for personalet, herunder også dels overvejelser om at bruge tiltrædelsesoverenskomster og dels andre personalepolitiske elementer.