



Dato: 13. august 2009

Sagsnr. 2009-105879

Dok.nr. 2009-458877

Anne-Grete Veraae

Til Økonomiudvalgets medlemmer

Henvendelse fra AC-medarbejderne i Københavns Kommune.

AC-medarbejderne har fremsendt vedlagte skrivelse til Økonomiudvalget og de administrerende direktører i Københavns Kommune med kommentarer til Administrationsanalysens fase 2, delområde 6 (Lønanalysen) mhp. at nuancere beslutningsgrundlaget i den videre proces.

Henvendelsen vedrører 2 af de fokusområder, der peges på i Lønanalysen:

1. AC-medarbejderes rådighedsforpligtigelse
2. Forholdet mellem AC-stillinger og HK-stillinger.

Om processen vedr. opfølgningen på lønanalysen bemærkes:

Økonomiudvalget har besluttet, at der frem mod budgetforhandlingerne skal udarbejdes konkrete effektiviseringsforslag (ØU/2009-71697).

Med afsæt i Økonomiforvaltningens lønanalyse undersøger Økonomiforvaltningen mulighederne for en bedre udnyttelse af rådighedsforpligtigelsen for AC-medarbejdere kommunen. Herunder, hvilke mulige økonomiske gevinster der er forbundet med ændring af administrationen af forpligtigelsen.

Økonomiforvaltningen er pt. i gang med at indhente de relevante data hertil fra kommunens forvaltninger.

Økonomiforvaltningen er i udarbejdelsen af budgetnotatet opmærksom på de forhold, der anføres i skrivelserne fra AC-medarbejderne.

Endeligt budgetnotat herom forventes at foreligge den 31. august 2009.

Opfølgning på problemstillingen anført i punkt 2 afhænger af budgetforhandlingerne.

Det bemærkes, at det i skrivelserne fra AC-medarbejderne nævnes, at spørgsmålet skal behandles på ØU-møde den 18. august. Der er tale om en misforståelse: Opfølgning på lønanalysen er ikke på dagsordenen for mødet, men indgår som nævnt i budgetforhandlingerne.

Center for HR

H.C. Andersens Boulevard 25, 3.
1553 København V.

Telefon
33 66 33 66

Telefax
33 66 70 25

Direkte telefon
33 66 22 43

E-mail
agv@okf.kk.dk

EAN nummer
xxxxxxxxxxxx

www.kk.dk

Til Økonomiudvalget og direktører i Københavns Kommune

Vi har med stor interesse læst Rambølls administrationsanalyse og fulgt behandlingen af de forslag, der er fremsat heri. Administrationsanalysens fase 2, delområde 6 skal behandles på et møde i ØU den 18. august 2009, og vi vil hermed give vores bemærkninger angående to områder, som er særligt fremhævet.

I forhold til rådighedsforpligtelsen skal der træffes beslutning om datagrundlag og beregningsmetode den 13. august. Vi håber med følgende bemærkninger at bidrage til et nuanceret beslutningsgrundlag i den videre proces.

Vi skal indledningsvist understrege, at vi som hidtil også gerne fremover indgår i en positiv dialog for at medvirke til, at der fortsat sker effektiviseringer, og at vi til stadighed bestræber os på at sikre borgerne den bedst mulige service.

Lønanalysen, der er udarbejdet som opfølgning på Rambølls administrationsanalyse, peger på at sætte fokus på følgende to områder:

1. AC-medarbejderes rådighedsforpligtigelse
2. Forholdet mellem AC-stillinger og HK-stillinger

1. AC-medarbejdernes rådighedsforpligtigelse.

Alle syv forvaltninger har i dag flekstidsordning - en ordning som skaber fleksibilitet for både medarbejdere og ledere, og som samtidig sparer kommunen for penge til mer-arbejde, idet flekstidsordningerne kun i sjældne tilfælde indebærer mulighed for udbetaling af overtid.

Flekstidsordningen er et af de arbejdsvilkår, som flest medarbejdere mener, gør Københavns Kommune til en attraktiv arbejdsplads, og som ikke mindst gør det muligt at forene arbejds- og privatliv.

Hvis det besluttes at ændre i brugen af rådighedsforpligtigelsen, vil det forudsætte opsigelse af de eksisterende flekstidsordninger, og man vil herefter skulle påregne udgifter til honorering af eventuelt mer-arbejde, som ligger udover rådighedsforpligtigelsen, og som det ikke er muligt at afspadsere.

Herudover giver rådighedsforpligtelsen ikke adgang til, på forhånd at kalkulere med en længere ugentlig arbejdstid jf. AC overenskomsten § 18. stk. 1: ” lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentligt.”

En omlægning vil skabe mindre fleksibilitet, samt ændre den konstruktive samarbejdsform, der i dag findes mellem ledere og AC-medarbejdere, og som i høj grad bidrager til den daglige optimering af produktiviteten.

Desuden vil en ny ordning skabe mer-administration for både ledelse og administrative medarbejdere, da merarbejdet vil skulle aftales, registreres, honoreres med tillæg af 50 % og godkendes i hvert enkelt tilfælde. Den smidighed, der i dag er til stede i forhold til tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og arbejdstid, vil således forsvinde.

Vi har alt i alt svært ved at få øje på nogen besparelse, og vi er bekymrede for, om Københavns Kommune i fremtiden vil kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med mindre fleksible arbejdsvilkår.

På denne baggrund vil det være vores anbefaling, at man lader den nuværende flekstidsordning fortsætte, for på den måde at bibeholde et arbejdsvilkår som både ledelse og medarbejdere har stor gavn af.

2. Forholdet mellem AC-stillinger og HK-stillinger:

Af analysen fremgår det, at der kan opnås en besparelse på 9,5 mio. kr. ved at konvertere 680 AC-stillinger til HK-specialister.

Antallet af administrative AC-medarbejdere er ca. 1.500. En gennemførelse af forslaget vil således medføre næsten en halvering af denne medarbejdergruppe.

Vi vil gøre opmærksom på, at når en given stilling i Københavns Kommune i dag bestrides af AC-medarbejdere er det fordi, kommunen har ansat en AC medarbejder med udgangspunkt i vedkommendes kvalifikationer. Kvalifikationerne skal modsvare de arbejdsopgaver, de ansættes til at løse. De er ansat på baggrund af en udvælgelsesproces, hvor den bedst kvalificerede er valgt ud. Det er op til den lokale ledelse – inden for de givne budgetter – at vurdere, hvilke medarbejderkategorier, de ønsker at ansætte. Når der er et relativt højt antal AC-medarbejdere i Københavns Kommune, er det KFF's vurdering, at den lokale ledelse vurderer, at "det er bedst sådan". Vi mener, at en gennemførelse af forslaget, vil være en uheldig begrænsning af de lokale ledes muligheder for at ansætte de medarbejdere, som de finder bedst egnede til at løse opgaverne.

KFF er bekendt med, at der er ansat ca. 3.550 HK-medarbejdere i kommunen, så der er på ingen måde tale om en overvældende AC-dominans.

Forslaget vil således indebære en uheldig indskrænkelse af ledelsesrummet ved at diktere hvilke grupper, der skal rekrutteres indenfor et gældende område.

Den foreslåede løsning vil endvidere betyde, at flere af de medarbejdere, som skal rekrutteres, vil skulle videreuddannes, før de er klædt på til at varetage opgaver, som AC-medarbejdere varetager i dag. Dette vil være en meromkostning, som der ikke er taget højde for i analysen. I undersøgelsen peges der også på, at besparelsen vil ligge på 9,5 mil. kr., men da udskiftningen af AC-erne skal ske over tid i forbindelse med naturlig afgang, er det ikke en besparelse, som vil kunne ses i næste års budget.

Som hovedstadskommune bør vi gå forrest, når det kommer til udvikling og fremsyn. Det afspejler sig uvilkårligt i antallet af udviklingsprojekter og dermed antallet af AC-medarbejdere. Samtidig er det et almindeligt kendt fænomen, at styringsbehovet stiger med en organisations størrelse. At sammenligne os med andre kommuner er derfor ikke helt så simpelt, som det umiddelbart er sat op i Rambølls analyse. Vi finder det beklageligt, at analysen ikke ser på hvilke konsekvenser en ændret rekrutteringsstrategi vil have for København, og vi finder det tvivlsomt, om besparelspotentialet reelt set er så stort, som Rambølls analyse tilsiger.

Med venlig hilsen

På vegne fællestillidsrepræsentanter og AC-organisationer i Københavns Kommune

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Sine Jochumsen	Kultur- og Fritidsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Claus Syberg Henriksen	Social- og Omsorgsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Kristina Søborg Hansen
Sundhedsforvaltningen Susanne Fiil Præstegaard (Djøjf) Sara Mølbak Hansen (DM)	Trafik- og Miljøforvaltningen Tillidsrepræsentanter for alle AC-organisationerne	Økonomiforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Jørgen Tejlgaard Pedersen
Børne- og Ungdomsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Grete Kristiansen		

Til Økonomiudvalget og direktører i Københavns Kommune

Vi har med stor interesse læst Rambølls administrationsanalyse og fulgt behandlingen af de forslag, der er fremsat heri. Administrationsanalysens fase 2, delområde 6 skal behandles på et møde i ØU den 18. august 2009, og vi vil hermed give vores bemærkninger angående to områder, som er særligt fremhævet.

I forhold til rådighedsforpligtelsen skal der træffes beslutning om datagrundlag og beregningsmetode den 13. august. Vi håber med følgende bemærkninger at bidrage til et nuanceret beslutningsgrundlag i den videre proces.

Vi skal indledningsvist understrege, at vi som hidtil også gerne fremover indgår i en positiv dialog for at medvirke til, at der fortsat sker effektiviseringer, og at vi til stadighed bestræber os på at sikre borgerne den bedst mulige service.

Lønanalysen, der er udarbejdet som opfølgning på Rambølls administrationsanalyse, peger på at sætte fokus på følgende to områder:

1. AC-medarbejderes rådighedsforpligtigelse
2. Forholdet mellem AC-stillinger og HK-stillinger

1. AC-medarbejdernes rådighedsforpligtigelse.

Alle syv forvaltninger har i dag flekstidsordning - en ordning som skaber fleksibilitet for både medarbejdere og ledere, og som samtidig sparer kommunen for penge til mer-arbejde, idet flekstidsordningerne kun i sjældne tilfælde indebærer mulighed for udbetaling af overtid.

Flekstidsordningen er et af de arbejdsvilkår, som flest medarbejdere mener, gør Københavns Kommune til en attraktiv arbejdsplads, og som ikke mindst gør det muligt at forene arbejds- og privatliv.

Hvis det besluttes at ændre i brugen af rådighedsforpligtigelsen, vil det forudsætte opsigelse af de eksisterende flekstidsordninger, og man vil herefter skulle påregne udgifter til honorering af eventuelt mer-arbejde, som ligger udover rådighedsforpligtigelsen, og som det ikke er muligt at afspadser.

Herudover giver rådighedsforpligtelsen ikke adgang til, på forhånd at kalkulere med en længere ugentlig arbejdstid jf. AC overenskomsten § 18. stk. 1: ” lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentligt.”

En omlægning vil skabe mindre fleksibilitet, samt ændre den konstruktive samarbejdsform, der i dag findes mellem ledere og AC-medarbejdere, og som i høj grad bidrager til den daglige optimering af produktiviteten.

Desuden vil en ny ordning skabe mer-administration for både ledelse og administrative medarbejdere, da merarbejdet vil skulle aftales, registreres, honoreres med tillæg af 50 % og godkendes i hvert enkelt tilfælde. Den smidighed, der i dag er til stede i forhold til tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og arbejdstid, vil således forsvinde.

Vi har alt i alt svært ved at få øje på nogen besparelse, og vi er bekymrede for, om Københavns Kommune i fremtiden vil kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med mindre fleksible arbejdsvilkår.

På denne baggrund vil det være vores anbefaling, at man lader den nuværende flekstidsordning fortsætte, for på den måde at bibeholde et arbejdsvilkår som både ledelse og medarbejdere har stor gavn af.

2. Forholdet mellem AC-stillinger og HK-stillinger:

Af analysen fremgår det, at der kan opnås en besparelse på 9,5 mio. kr. ved at konvertere 680 AC-stillinger til HK-specialister.

Antallet af administrative AC-medarbejdere er ca. 1.500. En gennemførelse af forslaget vil således medføre næsten en halvering af denne medarbejdergruppe.

Vi vil gøre opmærksom på, at når en given stilling i Københavns Kommune i dag bestrides af AC-medarbejdere er det fordi, kommunen har ansat en AC medarbejder med udgangspunkt i vedkommendes kvalifikationer. Kvalifikationerne skal modsvare de arbejdsopgaver, de ansættes til at løse. De er ansat på baggrund af en udvælgelsesproces, hvor den bedst kvalificerede er valgt ud. Det er op til den lokale ledelse – inden for de givne budgetter – at vurdere, hvilke medarbejderkategorier, de ønsker at ansætte. Når der er et relativt højt antal AC-medarbejdere i Københavns Kommune, er det KFF's vurdering, at den lokale ledelse vurderer, at "det er bedst sådan". Vi mener, at en gennemførelse af forslaget, vil være en uheldig begrænsning af de lokale lederes muligheder for at ansætte de medarbejdere, som de finder bedst egnet til at løse opgaverne.

KFF er bekendt med, at der er ansat ca. 3.550 HK-medarbejdere i kommunen, så der er på ingen måde tale om en overvældende AC-dominans.

Forslaget vil således indebære en uheldig indskrænkelse af ledelsesrummet ved at diktere hvilke grupper, der skal rekrutteres indenfor et gældende område.

Den foreslåede løsning vil endvidere betyde, at flere af de medarbejdere, som skal rekrutteres, vil skulle videreuddannes, før de er klædt på til at varetage opgaver, som AC-medarbejdere varetager i dag. Dette vil være en meromkostning, som der ikke er taget højde for i analysen. I undersøgelsen peges der også på, at besparelsen vil ligge på 9,5 mil. kr., men da udskiftningen af AC-erne skal ske over tid i forbindelse med naturlig afgang, er det ikke en besparelse, som vil kunne ses i næste års budget.

Som hovedstadskommune bør vi gå forrest, når det kommer til udvikling og fremsyn. Det afspejler sig uvilkårligt i antallet af udviklingsprojekter og dermed antallet af AC-medarbejdere. Samtidig er det et almindeligt kendt fænomen, at styringsbehovet stiger med en organisations størrelse. At sammenligne os med andre kommuner er derfor ikke helt så simpelt, som det umiddelbart er sat op i Rambølls analyse. Vi finder det beklageligt, at analysen ikke ser på hvilke konsekvenser en ændret rekrutteringsstrategi vil have for København, og vi finder det tvivlsomt, om besparelspotentialt reelt set er så stort, som Rambølls analyse tilsiger.

Med venlig hilsen

På vegne fællestillidsrepræsentanter og AC-organisationer i Københavns Kommune

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Sine Jochumsen	Kultur- og Fritidsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Claus Syberg Henriksen	Social- og Omsorgsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Kristina Søborg Hansen
Sundhedsforvaltningen Susanne Fiil Præstegaard (Djof) Sara Mølbak Hansen (DM)	Trafik- og Miljøforvaltningen Tillidsrepræsentanter for alle AC-organisationerne	Økonomiforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Jørgen Tejlgaard Pedersen
Børne- og Ungdomsforvaltningen Fællestillidsrepræsentant Grete Kristiansen		