



Amtsråds-  
foreningen

Til Folketingets partier

01-11-2004

J.nr. APV1100-415111

E-mail: arf@arf.dk

### **Personaleoverførsler i forbindelse med strukturreformen**

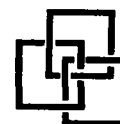
Hermed fremsendes til partiernes folketingsmedlemmer kopi af brev, som jeg i dag på vegne af Amtsrådsforeningens bestyrelse har sendt til Finansminister Thor Pedersen vedrørende tilrettelæggelsen af personaleoverførsler i forbindelse med strukturreformen.

Med venlig hilsen

Kristian Ebbensgaard

Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø

Tel: 3529 8100  
Fax: 3529 8300



## Amtsråds- foreningen

Finansminister Thor Pedersen  
Finansministeriet  
Christiansborg Slotsplads 1  
1218 København K

*Kopi til: Folketingets partier, samtlige amter*

01-11-2004

J.nr. APV1100-415111

E-mail: arf@arf.dk

### **Personaleoverførsler i forbindelse med strukturreformen**

Amterne og Amtsrådsforeningen har siden aftalen om strukturreformen mellem regeringen og Dansk Folkeparti blev indgået, beskæftiget sig indgående med, hvordan de ansvarlige myndigheder kan tilrettelægge de personaleoverførsler, der følger af reformen.

Amtsrådsforeningen opfordrer i den forbindelse regeringen og Folketinget til:

- At sikre at alle ansatte får *ansættelsessikkerhed*, så de på baggrund af et reelt jobtilbud har et job den 1. januar 2007 og indtil videre.
- At sikre at alle ansatte har *indflydelse* på deres kommende jobsituation, så alle ansatte bliver inddraget i beslutninger af betydning for deres fremtidige arbejdsplads.
- At sikre *ligeværdighed* mellem nye og hidtidige ansatte i de nye enheder, så der bliver taget godt imod alle medarbejdere i de nye strukturer – både stat, regioner og kommuner.
- At etablere rammerne for *fælles MED-systemer* på tværs af kommuner, amter og stat, så processen bliver præget af ordentlighed, indflydelse og åben kommunikation.
- At overdragelsen af ansatte sker i *tre tempi*, hvor den konkrete fordeling af ansatte i sidste fase sker efter lokale processer og aftaler mellem de implicerede myndigheder på baggrund af forslag fra den afgivende myndighed, så færrest mulige ansatte placeres efter afgørelse i delingsrådene.

De enkelte principper uddybes i det **vedlagte bilag**.

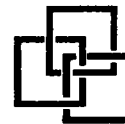
Med venlig hilsen

Kristian Ebbensgaard

Signe Friberg Nielsen

Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø

E-post: arf@arf.dk  
Tlf. 3529 8100  
Fax 3529 8300



01-11-2004

J.nr. APV1100-415111

E-mail: arf@arf.dk

## Bilag til opfordring om personaleoverførsler

Nedenfor uddybes de enkelte principper, som ifølge Amtsrådsforeningens opfordring til regeringen og Folketingets partier bør anvendes i forbindelse med personaleoverførsler som følge af strukturreformen.

### *Ansættelsessikkerhed*

Regeringen har tilkendegivet, at alle ansatte<sup>1</sup> følger med opgaverne. Senest har statsministeren i sin åbningstale til Folketinget den 5. oktober 2004 udtalt følgende:

*"Reformen påvirker mange tusinde medarbejdere. Til alle jer vil jeg gerne understrege og gentage: Alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur. Vi har brug for jeres kompetencer og motivation til at løse de mange vigtige opgaver. Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte."*

Hvis dette princip om ansættelsessikkerhed skal føres ud i livet, er det afgørende, at alle ansatte får et reelt jobtilbud. Det vil sige, at jobtilbuddet ikke i faglig henseende består af opgaver, der ikke har sammenhæng med medarbejderens uddannelses- og arbejdsmæssige forudsætninger, og ikke er placeret så langt fra medarbejderens nuværende arbejdsplads, at den pågældende ikke har en reel mulighed for at tiltræde stillingen, hvis vedkommende ikke ønsker at flytte<sup>2</sup>. Amtsrådsforeningen opfordrer derfor regeringen til i bemærkningerne til lovgivningen at give eksempler på, hvad der klart ligger i et reelt jobtilbud, og hvad der ligger uden for.

<sup>1</sup> Med "alle ansatte" menes her og i det følgende både medarbejdere og ledere i stat, amter og kommuner.

<sup>2</sup> Hvis eksempelvis en medarbejder ansat på amtsgården i Ribe ikke ønsker at modtage et tilbud om ansættelse på Slotsholmen i København, bør vedkommende have et nyt jobtilbud.

Amtsrådsforeningen er ud fra de hidtidige tilkendegivelser fra Personalestyrelsen og Indenrigsministeriet ikke blevet overbevist om, at lovforslaget vil indeholde de nødvendige værktøjer til at sikre en reel ansættelses-sikkerhed.

### ***Medarbejderindflydelse***

Amtsrådsforeningen finder det væsentligt, at de ansatte får indflydelse på deres fremtidige arbejdsplads og arbejdsforhold. Det vil have afgørende betydning for at fastholde højt kvalificerede medarbejdere i den nye struktur. Ansatte, der fagligt og geografisk kan placeres flere forskellige steder, skal derfor have mulighed for at afgive prioriterede ønsker til, hvor de gerne vil arbejde i fremtiden. Der skal ved omplaceringen tages det videst mulige hensyn til de ansattes ønsker.

### ***Ligeværdighed***

Det er helt afgørende, at alle ansatte behandles ligeværdigt – uanset hvor de tidligere har arbejdet. Det betyder, at f.eks. tidligere amtsligt ansatte, der overføres til kommunerne eller staten, skal have de samme muligheder og vilkår, som de ansatte, der i forvejen arbejdede disse steder. Det gælder også i relation til eventuelle organisatoriske ændringer i de nye kommuner eller i staten. Denne ligeværdighed skal efter Amtsrådsforeningen opfattelse fremgå af lovgivningen eller bemærkningerne til lovgivningen.

### ***Fælles MED-udvalg***

MED-systemet skal bidrage til at sikre en proces, der er præget af ordentlighed, indflydelse og åben kommunikation. Derfor bør der etableres fælles MED-udvalg med repræsentanter fra kommuner/amter og staten/amter, som kan drøfte juridiske, økonomiske og sociale følger for de ansatte. Samarbejdsstrukturen bør formelt iværksættes, når de nye kommunegrænser er endeligt godkendt af Indenrigsministeren, men der kan være behov for at etablere samarbejdsfora allerede inden da.

Der bør endvidere skabes mulighed for, at amtslige repræsentanter for medarbejdere og ledere kan indgå i rene kommunale MED-udvalg og rene statslige samarbejdsudvalg, så de amtslige medarbejdere, der skal overgå, på et tidligt tidspunkt får information og inddrages i processen på deres kommende arbejdsplads.

### ***Overdragelse***

Side 3

Overdragelsen af ansatte fra de gamle til de nye enheder bør ske i tre tempi. Først bør der laves en samlet ressourceopgørelse over, hvor meget personale de afgivende enheder har. Derefter skal ressourcerne fordeles på de nye enheder. Og til sidst kan de enkelte ansatte fordeles – efter lokale processer og aftaler mellem afgivende og modtagende myndigheder. Disse aftaler om konkrete personoverførsler bør indgås på baggrund af forslag fra den afgivende myndighed, som har kendskab til de berørte ansatte.

En sådan proces vil være den mest effektive til at sikre, at alle ansatte bliver fordelt på de nye enheder og vil samtidig være den mest effektive til at sikre, at færrest mulige ansatte skal placeres efter afgørelse i delingsrådene.