

29-05-2009

Kære Thomas Egebo

Vi har gennem længere tid oplevet flere situationer, som skaber frustration og utryghed i en i forvejen meget travl periode. Medarbejderne i Området for Globalt Klima ønsker derfor hermed at gøre dig opmærksom på vores store bekymring over vores nuværende arbejdsituation.

I stedet for samarbejde og tillid oplever vi, at husets administrative ledelse agerer på en måde, som vi må tolke som udtryk for mistro til medarbejderne i OGK og manglende opbakning fra en samlet ledelse i huset. Vi er bekymrede for, at situationen vil føre til stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Flere medarbejdere lider allerede af stresssymptomer. Vi er opmærksomme på, at vores APV påpegede problemer ift. vores nærmeste ledelse. Det har vi allerede en god dialog med vores linjechefer om, og det er ikke omdrejningspunktet for vores henvendelse.

Som medarbejdere er vi fuldt bevidste om den ekstra belastning, som løsningen af COP15-opgaven vil medføre for os i 2009. Vi rejser meget og længe, vi arbejder meget over og har ofte presserende opgaver, som vi må løse hjemmefra om aftenen og i weekender. Vi går til opgaven i fuld anerkendelse af, at en ekstraordinær arbejdsindsats er nødvendig, og vi er villige til at udvise den nødvendige fleksibilitet og det nødvendige engagement.

Men udførelsen af COP15-opgaven kræver også en ledelse, som på alle niveauer udviser forståelse og har en konstruktiv tilgang til de særlige arbejdsforhold, der er en naturlig konsekvens af denne opgave. Dette mener vi desværre ikke er tilfældet.

Klima- og Energiministeriet har fået til opdrag at sikre, at Danmark gør sit yderste for at lande en global aftale under COP15. To centrale forhold synes at stå i vejen herfor:

For det første mener vi ikke, at der er tilvejebragt de nødvendige ressourcer til at løse opgaven: Ministeriets bevillinger er ikke løftet til et niveau, hvor der kan fastholdes en offensiv klimapolitisk indsats – herunder et offensivt "klimadiplomati". Konsekvensen er, at flere medarbejdere i OGK arbejder uden vederlag for deres personlige ekstra indsats.

En anden udfordring er den administrative ledelses fokus på kontrol. I en moderne administration, der indgår i varetagelsen af en politisk afgørende opgave, mener vi fokus bør være på at opbygge støttefunktioner til, at linjefunktionerne får den nødvendige hjælp til at løse de politisk prioriterede aktiviteter. Dette er efter vores opfattelse ikke situationen i dag.

Situationen har udviklet sig til at være uholdbar. Den hæmmer vores mulighed for at levere på COP15-opgaven, og det bør der gribes ind overfor med det samme.

...

Vi vil gerne påpege nogle forhold:

De generelle administrative arbejdsrammer i departementet: En nu tidligere medarbejder blev udsat for anklager om svindel med henblik på personlig berigelse i forbindelse med en tjenesterejse. Medarbejderen fik ingen muligheder for at forklare sig, og tillidsmanden blev ikke orienteret om sagen på forhånd. Anklagerne måtte efterfølgende trækkes tilbage, og medarbejderen fik en undskyldning. Medarbejderen har senere valgt at forlade KEMIN. Den psykiske belastning af denne kollega er udtryk for manglende personaleforståelse og manglende evne til at løse problemer og udfordringer på en rimelig, passende og proportionel vis.

De grundlæggende rammer for merarbejde og afspadsring: Forhandlinger om udbetaling af overarbejde for fuldmægtige, samt arbejdsvilkår for konsulenter og teamledere, har været meget langtrukne, hvilket har ført til meget stor usikkerhed om arbejdssituationen på kontoret. I mange situationer har udmeldingerne fra økonomikontor og -ledelse båret indtryk af mistro frem for opbakning og reel løsningsorienteret dialog og forhandling. Beslutninger om håndtering af merarbejde og flextid er i flere tilfælde blevet truffet uden drøftelser i SU og først efter arbejdets udførelse. Det er efter vores vurdering ikke lykkedes den administrative ledelse at skabe en grundlæggende ramme for et rimeligt samarbejde. Forholdene er i sidste ende blevet dikteret af departementet uden skelen til medarbejdernes særlige situation i 2009, med ultimatummer som "tag dette eller intet" og uden almindelig dialog og forståelse. De nødvendige rammer for udbetaling af merarbejde og fuld fleksibilitet for flex og afspadsring er ikke blevet etableret.

Arbejds miljø og rejseafregninger: To kolleger i OGK blev på et møde med afdelingschefen i Minister- og Ledelsessekretariatet og kontorchefen for Økonomi- og Personalsekretariatet præsenteret for påtænkte skriftlige advarsler på baggrund af godkendte rejseafregninger primært fra 2008 uden nogen form for forudgående kontakt eller tilrettevisninger på et tidligere tidspunkt. Vores direkte chefer var ikke informeret om sagen forinden, ligesom medarbejdernes tillidsrepræsentanter på intet tidspunkt, før eller efter, er blevet informeret. Endvidere kendte de to medarbejdere ikke på forhånd til formålet med mødet og havde således ikke mulighed for at medbringe bisiddere. Efter en omstændelig og nedslidende proces med udarbejdelse af høringer modtog kollegerne skriftlige påtaler, som både vi og de ansattes faglige organisationer er rystede over og mener er ude af proportioner og yderst beklageligt.

Dette er det seneste af en række af ukonstruktive forløb fra ledelsen og betyder at vores kolleger nu har modtaget skriftlige påtaler, tildelt på et urimeligt spinkelt grundlag, og efter en proces, som har været uanstændig og unødvendig konfrontatorisk.

Indikationer fra ledelsen om fortsat undersøgelse og kommende mundtlige påtaler over for flere medarbejdere, sætter naturligvis alle øvrige medarbejdere under et alvorligt psykisk pres, oveni det store arbejdspress. Alene dette viser med al tydelighed den manglende forståelse og accept af vores arbejdsforhold. Samlet set er sagen intimiderende og burde have været løst på et langt tidligere tidspunkt og gennem løbende dialog og understøttelse af travle medarbejdere.

En sådan proces er udtryk for, at indsatsen på det personalepolitiske område i huset er utilstrækkelig.

Administrativ støtte: Opbygningen af et nyt Klima- og Energiministerium samtidig med store presserende opgaver har krævet stor fleksibilitet fra alle sider, mens forskellige funktioner,

værktøjer og retningslinjer har måttet etableres løbende. Således har vi konstant udført alle løbende opgaver, på trods af manglende retningslinjer og faciliteter til for eksempel journalisering. I forhold til rejseafregninger må vi undre os over, at man ikke har gennemført tiltag, som kunne lette vores udarbejdelse af den store mængde rejseafregninger. Indførelsen af et nyt afregningssystem har som eksempel tværtom betydet ekstra arbejde, i det den enkelte medarbejder nu skal tape bilag på A4-sider, skanne og vedhæfte disse rejseafregninger. Det ville være ønskeligt om der i huset var administrativ støtte til at rette op på eventuelle fejl og misforståelser der måtte opstå i forbindelse med udarbejdelsen af rejseafregningerne, frem for at bruge ressourcerne på efterfølgende kontrol. Trods løfter om det modsatte har vi derudover endnu ikke fået stillet et sagsstyringssystem til rådighed, som kan hjælpe med at styre de mangefacetterede opgaver i OGK.

...

Under disse forhold oplever vi således, at der er et helt afgørende misforhold mellem på den ene side den høje prioritet, som løsning af COP15 opgaven har i regeringen og i departementets overordnede strategi, og på den anden side den tillid og opbakning, som departementets øverste og administrative ledelse er villige til at yde til det forhandlingshold, som sidder med opgaven.

Det er alene vores engagement samt interesse for klimasagen og vores loyalitet og respekt overfor den politiske indsats, der har været drivkraften i vores bestræbelser i flere måneder på at få skabt ro og at fortsætte med at løse vores arbejdsopgaver bedst muligt.

Vi er indstillede på at finde løsninger, men vil med dette brev understrege, at løsninger kræver samarbejde, tillid og anerkendelse.

Med venlig hilsen

Alle medarbejdere i Området for Globalt Klima

Cc.
Susanne Juhl
Thomas Becker
Peder Lundquist
Kåre Clemmensen
Eva Jensen