

FORBUNDSFORMANDEN



Kommunaludvalget  
Att. Maiken Bork Clausen  
Christiansborg  
1240 København K

Jrn. 24.09-0329-2005

Ref. /-GEN

11.05.2005

**Danmarks Jurist- og  
Økonomforbund**  
Gothersgade 133  
Postboks 2126  
1015 København K

Telefon 33 95 97 00  
Telefax 33 95 99 99

djoef@djoef.dk  
www.djoef.dk

DJØF vil gerne takke for den interesse, som Kommunaludvalget viste DJØF ved DJØFs foretræde for Kommunaludvalget den 21. april 2005. Jeg sender hermed den beregning over udgifter til kompetenceudvikling og de uddybende oplysninger vedrørende dels en tilsidesættelse af dele af forvaltningsloven i forbindelse med strukturreformen, dels pensionsforringelser mv. for tjenestemænd, som Kommunaludvalget efterspurgte.

Vedlagt er:

- Notat vedr. udgifter til kompetenceudvikling ved strukturreform
- Notat - Hvorfor skal forvaltningsloven gælde i forbindelse med strukturreformen?
- Supplement til DJØFs notat af den 21. april 2005 "Reformforslag bryder med lovgivningspraksis for tjenestemænds vilkår i forbindelse med skift af ansættelsesområde".

Jeg håber, at disse oplysninger, samt dem I modtog ved vores foretræde, vil være en hjælp i det videre udvalgsarbejde og arbejdet med lovforslagene. Skulle I have spørgsmål til materialet eller til andre dele af strukturreformen, er I velkomne til at henvende jer til mig på mobil 30 66 67 20 eller til DJØF reformsekretariat på 70 10 00 25 eller [reformsekretariat@djoef.dk](mailto:reformsekretariat@djoef.dk).

Med venlig hilsen

f. Finn Borch Andersen



Til Kommunaludvalget

Jrn: 24.09-0329-2005

Ref. -/ STS

11.05.2005

### **Notat vedr. udgifter til kompetenceudvikling ved strukturreformen**

Ved DJØFs foretræde for kommunaludvalget den 21. april 2005 anmodede udvalget DJØF om et estimat over de samlede udgifter til kompetenceudvikling i forbindelse med strukturreformen. Dette notat indeholder:

- **Sammenfatning**
- **Udgiften til kompetenceudvikling**
- **Vigtigheden af kompetenceudvikling**
- **Hvordan skal kompetenceudviklingen foregå**

#### **Sammenfatning**

Det er vurderingen, at der som en tommelfingerregel bør afsættes mindst 1 procent af lønsummen – fordelt over 2 år – til organisations- og individuel kompetenceudvikling i forbindelse med planlægning og implementering af den nye struktur.

#### **Udgiften til kompetenceudvikling**

Strukturreformen stiller således øgede krav til organisations- og kompetenceudvikling. I dag har stat, amt og kommuner indarbejdet udgifter i budgettet til almindelig efteruddannelse og kompetenceudvikling – dvs. til almindelig vedligeholdelse og udvikling af kompetencer på en eksisterende arbejdsplads. Størrelsen af disse udgifter er varierende fra sted til sted, og det er meget vanskeligt at foretage en samlet opgørelse af disse. En skønsmæssig vurdering af udgiftenes størrelse er behæftet med stor usikkerhed, men forventes at ligge i størrelsesordenen 1-2% af lønsummen.

De øgede krav til organisations- og kompetenceudvikling ligger ud over, hvad det normale driftsbudget kan honorere.

Det er derfor nødvendigt at afsætte ekstraordinære ressourcer til formålet, både under planlægningen og under implementeringen af den nye struktur.

Det er vurderingen, at der som en tommelfingerregel bør afsættes mindst 1 procent af lønsummen – fordelt over 2 år – til organisations- og individuel kompetenceudvikling i forbindelse med planlægning og implementering af den nye struktur.

Kravene til organisations- og kompetenceudvikling vil være størst for ansatte i de nye administrative enheder, mens organiseringen af arbejdet i institutioner, på skoler, på sygehuse m.v. ikke vil blive ændret i samme omfang. Lønsummen for ansatte på rådhus og amtsgårde udgør omkring 24 mia. kr. 1% af denne lønsum svarer til 240 mio. kr.

Det er DJØFs opfattelse, at midler fra Omstillings- og udviklingsfonden ikke skal finansiere kompetenceudviklingen. Fonden finansieres via overenskomsterne og penge fra overenskomstforhandlingerne skal ikke bruges til at betale for strukturreformen. Strukturreformen er et rent arbejdsgiverprojekt.

Af bl.a. disse grunde har udvalget bag Udviklings- og omstillingsfonden, hvor både A og B-siden er repræsenteret, besluttet at udskyde projektansøgninger i forbindelse med strukturreformen til senere.

### **Vigtigheden af kompetenceudvikling**

Kompetenceudvikling foregår allerede på mange arbejdspladser, hvor medarbejderes eksisterende kompetencer udvikles løbende.

Men netop i forandringssituationer som strukturreformen er der øget pres på udviklingshastighed og mange medarbejderes kompetencer vil skulle forøges, suppleres eller forandres, ligesom nye udviklingsområder er i spil. Det er derfor vigtigt at integrere kompetenceudvikling i strategiarbejdet og gøre den til en vigtig del af målopfyldelsen og hurtig sikring af resultater i dagligdagen.

Medarbejderne er i en omstillingsproces, hvor de skal tænke og arbejde på nye måder sammen med andre faggrupper, nye kolleger og samarbejdspartnere. Der er mere fokus på medarbejderens aktive deltagelse i at vidensdele og samarbejde, kunne styre og deltage i projekter og processer og have forståelse for den nye organisation og kontekst de vil blive en del af.

Der vil blive således blive stillet øgede krav til f.eks.

- Organisationsforståelse og forretningsforståelse
- Relationskompetence: Medarbejdernes evner for samarbejde såvel internt som eksternt
- Projektforståelse: Ledelse, deltagelse i projekter
- Forandringskompetence: Evne til hurtigt at omstille sig, bidrage positivt, konstruktivt til processen ud fra kendskab til såvel egne ressourcer samt organisationens strategi.
- Faglig kompetence (ved nye /ændrede funktioner for visse personalegrupper)

Specielt for ledere er der behov for at udvikle kompetence indenfor:

- Strategiformulering/planlægning
- Forandringsledelse: Dvs. kendskab til forandringers strategiske og psykologiske aspekter, procesforståelse, kommunikation, motivation,
- Træning i vanskelige ledelsessituationer

Et strategisk og målrettet organisations- og kompetenceudviklingsarbejde vil derfor være afgørende hvis reformen ikke bare skal føre til nye strukturer, men også til en bedre løsning af opgaverne og en fremtidssikring af den offentlige sektor.

### **Hvordan skal kompetenceudviklingen foregå?**

Kompetenceudvikling kan foregå på kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen og i arbejdssituationen. Det er vigtigt at kompetenceudvikling er forankret i samspillet ml. Medarbejderne og den kontekst de indgår i.

Kompetenceudvikling er således tæt knyttet til den daglige praksis, i tilknytning til opgaveløsning. Der skal derfor også arbejdes bevidst med at skabe gode læringsmiljøer, så der afsættes tid og rum hertil.

Det vil være relevant at satse på forskellige former for læringsaktiviteter vedrørende fx.: Teori og praksis omkring organisatoriske forandringsprocesser, teamsamarbejde, kulturprocesser, kommunikation. Læring i dagligdagen gennem ændret jobindhold, vidensdeling, coaching, projektarbejde, etc. - og selvfølgelig evt. relevant faglig efteruddannelse i forbindelse med nye funktioner.



Til Kommunaludvalget

Jrn: 24.09-0329-2005

Ref. -/ MEK

11.05.2005

## **Notat – Hvorfor skal forvaltningsloven gælde i forbindelse med strukturreformen**

### **Hvilke regler er sat ud af kraft**

Følgende fremgår af § 15 i Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen:

*"Bestemmelserne i forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6 finder ikke anvendelse ved forhandlinger, aftaleindgåelse, vedtagelse af mæglingforslag og beslutninger efter dette kapitel"*

Bestemmelsen i § 15 i procedurelovforslaget betyder, at forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6 er sat ud af kraft for hele den procedure, der fører frem til den endelige fordeling af de ansatte.

Forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6 indeholder bl.a. regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse.

### **Ville forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6 gælde, hvis de ikke var undtaget i procedurelovforslaget?**

Forvaltningsloven gælder for sager, hvor der træffes en afgørelse jf. Forvaltningslovens § 2. Ved afgrænsningen af hvad en "afgørelse" er, sondres mellem faktisk forvaltningsvirksomhed, sager om indgåelse af kontraktforhold eller lignende privatretlige dispositioner samt afgørelsessager.

Faktisk forvaltningsvirksomhed er f.eks. patient- og anden klientbehandling, undervisning og rådgivning, jf. Folketingstidende 1885/86, tillæg A, sp.115. Denne virksomhed tager ikke sigte på at træffe retligt bindende afgørelser i forhold til de implicerede enkeltpersoner.

Sager om indgåelse af kontraktforhold eller lignende privatretlige dispositioner kan f.eks. være indgåelse af købeaftaler, entrepriseaftaler, afgivelse af konkursbegæringer mod debitorer m.v..

Spørgsmålet er, om fordelingen af personalet iht. procedurelovforslaget indebærer en afgørelse i forhold til den enkelte medarbejder, hvorefter forvaltningslovens regler om partshøring, begrundelse m.v. ville gælde, hvis de ikke var undtaget, eller om der er tale

om en privatretlig disposition, hvorefter de relevante bestemmelser i forvaltningsloven alligevel ikke ville gælde.

Sager om ansættelse, afskedigelse, disciplinærsager og andre sager, hvor der træffes en afgørelse i forhold til den ansatte, er omfattet af forvaltningsloven jf. bl.a. kommenteret forvaltningslov s. 119. Det fremgår endvidere af kommenteret forvaltningslov s. 122, at det forhold, at en forvaltningsmyndigheds afgørelse skal godkendes af en anden forvaltningsmyndighed, ikke medfører, at den mister sin karakter af en administrativ afgørelse.

Fordelingen af personalet i henhold til procedurelovforslaget forudsættes at ske enten ved aftale mellem den afgivende og den modtagende myndighed eller ved mæglingforslag fremsat af delingsrådet. Der er altså fastsat en procedure for, hvordan man kommer frem til afgørelsen af, hvor personalet skal forrette tjeneste fremover.

Den særlige procedure, der skal følges for at opnå afgørelsen, kan efter DJØFs opfattelse ikke ændre på det forhold, at der træffes en afgørelse i forhold til den enkelte ansatte, om hvor den pågældende skal forrette tjeneste fremover. Herudover vil afgørelsen, af hvor en medarbejder skal gøre tjeneste fremover, ofte medføre en så indgribende ændring af den pågældendes ansættelsesforhold, at man funktionærretligt ville sidestille afgørelsen med en afskedigelse kombineret med et tilbud om ansættelse på nye vilkår. Dette kan f.eks. være tilfældet, når der er tale om en væsentlig forøgelse af den daglige transporttid<sup>1</sup>. Retspraksis er tidligere kommet frem til, at en forøgelse af den daglige transporttid med 35 minutter hver vej er en væsentlig ændring.

Det er derfor DJØFs opfattelse, at forvaltningslovens bestemmelser om begrundelse, partshøring og partsaktindsigt ville gælde, hvis de ikke særligt var undtaget i procedurelovforslagets § 15.

### **Hvorfor har man regler om partshøring og begrundelse?**

#### **Begrundelse**

I 1963 nedsatte Justitsministeriet et udvalg med den opgave at overveje, om der burde fastsættes almindelige regler for, i hvilket omfang og i hvilken form forvaltningens afgørelser skulle være ledsaget af en begrundelse. Det var begrundelsesudvalgets opfattelse, at hensynet til retssikkerheden afgørende taler for, at der i videst muligt omfang bliver givet den, der er part i en forvaltningssag, en fyldestgørende forklaring på, hvorfor afgørelsen har fået netop det indhold, den har. Udvalget var endvidere af den opfattelse, at en begrundelse kunne lette partens accept af den trufne afgørelse og dermed indirekte styrke tilliden til forvaltningen.

Folketingets ombudsmand har i FOB 1978 s. 132 ff. tilsluttet sig begrundelsesudvalgets synspunkter og bl.a. fremhævet *"at en ordning hvorefter afgørelser skal begrundes, må antages i almindelighed at give øget garanti for afgørelsernes rigtighed, herunder at afgørelsesgrundlaget er sagligt og fyldestgørende; det anføres således ofte, at krav om begrundelse tvinger administrationen til større grundighed i de forudgående undersøgelser og overvejelser."*

Begrundelser er altså med til at sikre saglige afgørelser, ligesom en begrundelse kan medvirke til øget accept af afgørelsen.

---

<sup>1</sup> Funktionærret, 3. udgave s. 206 ff.

### **Partshøring**

Reglerne om partshøring har til formål at sikre, at den, der er part i en forvaltningssag, får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere det faktiske afgørelsesgrundlag, inden sagen afgøres. Det må i sig selv anses for at være af betydning for tilliden til den offentlige forvaltning, at parten får lejlighed til at kontrollere myndighedens beslutningsgrundlag inden afgørelsen træffes. En ret for parten til at påpege, hvad den pågældende anser for at være misforståelser, unøjagtigheder eller ufuldstændigheder i det foreliggende materiale, vil imidlertid også kunne medvirke til at sikre, at forvaltningens afgørelser træffes på det bedst mulige faktiske grundlag<sup>2</sup>.

Regler om partshøring medvirker følgelig til, at der træffes mere korrekte afgørelser, ligesom det øger tilliden til den offentlige forvaltning.

Hvis man ikke partshører, forudsættes det, at man centralt på de enkelte arbejdspladser har et dækkende og korrekt billede af, hvilke arbejdsopgaver hver enkelt person løser, ligesom det forudsættes, at man ved hvilken indbyrdes vægtning - hos *hver enkelt* medarbejder - arbejdsopgaver, som skal flyttes til forskellige arbejdsgivere, har.

#### **Særligt om partshøring og begrundelser i relation til strukturreformen:**

Når medarbejdere i f.eks. amterne skal fordeles til nye arbejdsgivere, vil der være tale om afgørelser, som i vidt omfang er skønsmæssige, og hvor flere forskellige resultater kan være lige "rigtige". Medarbejderne skal godt nok følge deres arbejdsopgaver, men en medarbejder kan beskæftige sig med flere typer af arbejdsopgaver, som ikke nødvendigvis flyttes det samme sted hen. Herudover vil der være administrativt personale f.eks. på et økonomikontor, som skal fordeles forholdsmæssigt til de arbejdspladser, som skal modtage personale. Ofte vil man ikke her ud fra opgaverne alene kunne afgøre, om den nye arbejdsplads skal være region, kommune eller stat.

Når der er tale om skønsmæssige afgørelser, vil hensynet til retssikkerheden i høj grad tilsige, at der partshøres, så der ikke indgår fejlagtige oplysninger i beslutningen, og at den ansatte får en begrundelse, så man kan se hvilke kriterier, der er tillagt vægt. Når der er tale om skønsmæssige afgørelser, er der en række kriterier, der begrænser det frie skøn. Hvis der ikke gives en begrundelse, kan man ikke vurdere, hvorvidt de hensyn, der har indgået i beslutningen, er saglige, eller om afgørelsen er truffet på et korrekt grundlag.

Måske bliver en ansat mod sin vilje overflyttet fra amtet til en kommune. Afgørelsen er truffet ud fra, at medarbejderens opgaver flytter til kommunen. Dette vil ikke nødvendigvis fremgå af afgørelsen, da der ikke er et krav om begrundelse. Medarbejderen har heller ikke haft mulighed for at blive hørt over grundlaget for beslutningen. Hele afgørelsen kan derfor - uden at den ansatte har mulighed for at opdage det - være truffet på et forkert grundlag, der skyldes en misforståelse, i forhold til hvilke arbejdsopgaver den pågældende bestrider. Sådanne situationer medfører stor risiko for demotiverede medarbejdere. Det vil ikke bidrage til en vellykket strukturreform.

---

<sup>2</sup> Forvaltningsloven med kommentarer, 3. udgave s. 347

**Kan man reelt give en begrundelse, når afgørelsen er skønsmæssig, og når ikke kun objektive forhold kan begrunde afgørelsen?**

I langt de fleste forvaltningsretlige afgørelser er der tillagt forvaltningsmyndigheden et element af skøn. Dette gælder f.eks. ved afskedigelsessager i forbindelse med budgetnedskæringer, hvor forvaltningen skal vurdere hvilke medarbejdere, der i størst omfang besidder de kvalifikationer, der er behov for fremover. I disse situationer træffes afgørelser, hvor skønselementet er betragteligt, og hvor afgørelsen ofte ville kunne falde ud på flere forskellige måder. I disse situationer gennemføres både partshøring og begrundelse, hvor der redegøres for hvilke forhold, der indgår i forvaltningens beslutning.

DJØF er i øvrigt bekendt med, at man i flere amter på arbejdsgiverside er begyndt at arbejde med hvilke kriterier, der skal lægges til grund ved fordelingen af medarbejderne ud over hvilke arbejdsopgaver, den pågældende har. Der arbejdes med kriterier såsom bopælens beliggenhed i forhold til de relevante arbejdspladser, alder, familieforhold m.v. Man vil derfor kunne redegøre for hvilke kriterier, der har ligget til grund for den endelige afgørelse. Herudover er både medarbejdere og organisationer opmærksom på, at der er tale om et stort puslespil, som skal gå op i sidste ende.

**Hvorfor er reglerne i procedurelovforslaget ikke tilstrækkelige?**

Af procedurelovforslaget § 16, stk. 1 fremgår det, at den myndighed, hvorfra der skal overføres medarbejdere, skal orientere repræsentanter fra de ansatte om aftaleudkastet forud for forelæggelsen for de modtagende myndigheder. De ansattes repræsentanter har tavshedspligt vedrørende den orientering, der gives jfr. procedurelovforslagets § 16, stk. 6.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 16 fremgår det, at orienteringen forudsættes at kunne ske i MED-udvalg, samarbejdsudvalg m.v.

Denne procedure rejser flere problemer. Hensynet til den enkeltes retssikkerhed, som normalt varetages af forvaltningslovens regler, sikres ikke ved, at de ansattes repræsentanter orienteres om aftaleudkastet.

Medarbejderrepræsentanter i amter kan repræsentere flere hundrede medarbejdere. Den enkelte repræsentant har ingen mulighed for til bunds at kende den enkeltes arbejdsopgaver og personlige præferencer i forhold til kommende arbejdsopgaver og tjenestested, når der ikke er mulighed for at drøfte forslagene med den enkelte. Tillidsrepræsentanten risikerer i værste fald at handle i strid med den enkeltes interesser, når der skal tages stilling til et aftaleudkast, som ikke kan drøftes med de berørte.

Det skal endvidere fremhæves, at ombudsmanden i FOB 1995, side 316ff. har taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt en partshøring kan erstattes af en høring af organisationen. Det blev her tilkendegivet følgende:

*"Partshøring er en individuel ret, som ikke kan erstattes af overholdelse af bestemmelser i kollektive overenskomster om høring af den pågældende faglige organisation inden afskedigelsen."*

Herudover er det ikke alle organisationer, som er repræsenteret i alle MED- eller samarbejdsudvalg. I konkrete tilfælde vil den enkeltes ret til partshøring og begrundelse såle-



des være erstattet af inddragelsen af en repræsentant fra en anden organisation, end den som den pågældende er medlem af.

Herudover kommer hensynet til de uorganiserede samt de, der er organiseret i organisationer, som ikke har forhandlingsret på det offentlige område (de såkaldt gule fagforeninger) – er det rimeligt at deres ret til en individuel partshøring og begrundelse erstattes af en inddragelse af en repræsentant for en organisation, som den pågældende har valgt ikke at være medlem af?

### **Hvordan kan en partshøringsprocedure og en begrundelsesproces indpasses i procedurelovforslaget**

Det fremgår af procedurelovforslaget § 9, at den myndighed, hvorfra der skal overføres opgaver, senest den 1. januar 2006 forelægger de myndigheder, hvortil opgaverne skal overflyttes, et aftaleudkast. De ansattes repræsentanter skal forud for 1. januar 2006 være orienteret om indholdet.

Det er DJØFs vurdering, at der i perioden frem til den 1. januar 2006 er tid nok til at gennemføre en partshøring af de berørte medarbejdere.

Den 15. juni 2006 er fristen for delingsrådets beslutning om fordelingen af de ansatte. Senest på dette tidspunkt foreligger der en afgørelse. Begrundelseskravet i henhold til forvaltningsloven kan opfyldes ved, at man samtidig med, at den ansatte meddeles hvem den nye arbejdsgiver er, modtager en begrundelse for beslutningen.

### **Er der risiko for at hele processen forsinkes, fordi en enkelt medarbejders indsigelser standser hele processen?**

I medfør af reglerne i Forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6 har en part i to situationer mulighed for at udsætte sagens behandling. Den ene mulighed ligger i lovens § 11 om udsættelse af sagen på grund af fremsættelse af begæring om partsaktindsigt, den anden mulighed ligger i Forvaltningslovens § 21 om retten til at afgive udtalelse.

I begge lovbestemmelser fremgår det dog, at reglerne om udsættelsen af sagens afgørelse ikke finder anvendelse, hvis udsættelse af sagen medfører overskridelse af en lovbestemt frist, eller hvis partens interesse i sagens udsættelse findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse. En part kan derfor ikke ved hjælp af reglerne i forvaltningslovens §§ 11 og 21 standse hele processen.

### **Forskelsbehandling mellem amtsansatte og kommunale medarbejdere**

De fremlagte lovforslag giver endvidere en forskelsbehandling mellem f.eks. amtslige ansatte og kommunale medarbejdere (der ikke skal overflyttes til staten som led i skattefusionen), da de kommunale medarbejdere som udgangspunkt er omfattet af forvaltningsloven.

Det betyder, at en ansat i en kommune, som i kraft af en sammenlægning får flyttet sin arbejdsplads så langt, at der er tale om en væsentlig stillingsændring, har krav på en begrundelse og en partshøring. En ansat i et amt, som får flyttet sin arbejdsplads tilsvarende langt, og som samtidig skal skifte arbejdsgiver, har ikke krav på partshøring eller begrundelse.

**Hvilke positive virkninger opnår man i øvrigt ved at iagttage forvaltningslovens bestemmelser?**

Forvaltningslovens bestemmelser medfører, at der er åbenhed om processen. Åbenhed modvirker mytedannelser og medvirker til større accept af de trufne afgørelser.

*Vedlagte* avisudklip viser, hvordan den manglende åbenhed påvirker medarbejderne i Viborg Amt ligesom *vedlagte* pressemeddelelse fra borgmestrene i kommunerne i Viborg Amt og amtsborgmesteren viser, at ledelsessiden også ønsker en åben proces.

nærmest stille i rundkørslen ved Banegårds Allé og Vesterbrogade, så han smuttede høje om og kørte mod Indre Ringvej. Her kørte han ud i krydset, da efter flere vidners opførelse, havde den voldsomme bilist kørt meget aggressivt i rundkørslen og spædet voldsomt op hen mod Indre Ringvej. Da han kørte ud i krydset, gav det et sammenstød med en vens- strevningende bilist. Flere af vidnerne mente, der blev kørt over for rødt. Det fandt retten dog ikke beviset, men bortset fra føreren i lyskurven blev han kendt skyldig i at have kørt hensynsløs.

Uheldigvis for bilisten kunne han så ikke overholde en prøvetid på tre år fra den seneste overtrædelse af færdselsloven. Han fik den 27. november 2001 f.ik en bøde samt en betinget dom.

Ud over at miste kørekortet i et halvt år, må bilisten også denne gang af med en bøde. Den blev på 8000 kr. - ious

## Hvilken befrielse?

Historikeren Claus Bryld, hvis far og farbrødre var fremtrædende danske nazister før og under den tyske besættelse 1940-1945, har med bogen »Hvilken befrielse?« skrevet om at være en del af en familie, der »var på den forkerte side«, og som sådan ikke kunne deltage i festrusen den 4. maj 1945 og tiden derefter.

I forbindelse med 60-året for befrielsen vil folkebladet gerne i kontakt med lokale mennesker, der arbejdede for eller havde sympati for besættelsesmagten - eller måske ovenikøbet gik i tysk krigsuniform. Vi

Trine Bræcker, Villy Bach, Torben Bundgaard og Anette Stabel, forlanger, på egne og amtskollegernes vegne, indsigt i deres personalsager, når jobbene i de nye kommuner, regioner samt stater skal fordeles. - Foto: Jens Frandsen.

# Amtsansatte forlanger åbenhed

De amtsansatte vil derfor kontakte de lokalt valgte folketingsmedlemmer for at få dem til at arbejde for åbenhed i personalerangeringen.

Medarbejderne har opbakning hos deres arbejdsgivere. Amtet og kommunerne anbefaler således i fællesskab indenrigsminister Lars Løkke Rasmussen (V) til at droppe fortrøgheden.

Vi har tradition for åbenhed i kommunerne. Derfor er det en dårlig start for vores nye medarbejdere, hvis deres første oplevelse omkring deres nye job er lukkede døre, siger således Steffen Andreasen (V). Tjelle, der er formand for Kommuneforeningen i Viborg Amt.

Hun appellerer som de øvrige stærkt til, at landspolitikkerne sørger for, at de involverede medarbejdere kan få løbende besked om, hvor de står.

Bestemmelser om aktindsigt, parshøring og mulighed for at gøre indsigelse er sat ud af kraft.

Det er nødvendigt, fordi det ikke går, at en enkelt klage kan stoppe hele processen, forklarer hun.

Men hun benægter, at de ansatte dermed skulle være sat uden for indflydelse og blive holdt i uvidenhed.

Vi indfører en række andre bestemmelser, der skal give medarbejdere indsigt, medindflydelse og dermed

mand for ingeniørerne, udtrykker det.

Torben Bundgaard, der er tillidsmand for Teknisk Landsforbund, mener, at hemsiglighedskrammeriet vil føre til rygter og mytter.

Anette Stabel supplerer: Vi bliver jo på en måde konkurrenter i stedet for kolleger. Det kan gå ud over arbejdsmiljøet.

Politiker-kontakt Trine Bræcker, tillidsrepræsentant for jurister og økonomer, peger også på, at tillidsfolkene, der som de eneste vil få løben- de informationer om jobspillet, vil føle sig i klammer i forhold til de uvidende kolleger.

Hun appellerer som de øvrige stærkt til, at landspolitikkerne sørger for, at de involverede medarbejdere kan få løbende besked om, hvor de står.

Bestemmelser om aktindsigt, parshøring og mulighed for at gøre indsigelse er sat ud af kraft.

Det er nødvendigt, fordi det ikke går, at en enkelt klage kan stoppe hele processen, forklarer hun.

Men hun benægter, at de ansatte dermed skulle være sat uden for indflydelse og blive holdt i uvidenhed.

Vi indfører en række andre bestemmelser, der skal give medarbejdere indsigt, medindflydelse og dermed

Anette Stabel: En stor lang periode med usikkerhed kan være hårdt for alle arbejdsmiljøet.

Torben Bundgaard: Bliver vi isoleret i uvidenhed, vil det rygter og ubehagelig snak i krogene.

Trine Bræcker: Regeringen må jo ikke tro, at vi kan håndtere usikkerheden om vores job - men det har vi jo lært med længe.

De nye kommuner og regioner skal fordeles hemmeligt. Reformen skal virke fra 1. januar 2007. Børge at op- gavesfordelelsen skal kom-

sendt fra Amtsgården og lagt på amtets hjemmeside. Jeg mærker Bent Hansens herde ånde bag. Han burde søge for at føre en god personalepolitik i stedet for at puste til de ansattes frygt.

Sådan lyder den umiddelbare reaktion fra Inger Støjberg (V), valgt til Folketinget i Viborg Amt og blandt sit

partis kommunalordførere, til de amtsansattes protest mod »hemsiglighedskrammeriet« i forbindelse med kommunalreformens jobfor- deling.

Forstår de ansatte Inger Støjberg tilføjer, at hun godt forstår, at de ansatte kan føle sig usikre i forbindelse med gennemførelsen af reformen. Inger Støjberg der tidligere har stået i Viborg Amtsråd, erkender også, at forvaltningslovens

Såm deres arbejdsgivere forstår de ansatte på Amtsgården i Viborg ikke hemsiglighedskrammeriet om forslingen af job efter kommunalreformens

Af Jens Peder Østergaard Jeg har arbejdet siden valgt på berrage reformen som er udformning. Men det skal ske i ordentlighed.

Det mener Anette Stabel, HK'er og ansat i Viborg Amt's psykiatri. Hun sammenfatter således holdningen hos en stor del af Amtsgårdens 450 medarbejdere. De arbejder med og ikke-mod reformen. Men de er forberedte over, at VK-regeringen og forligspartneren, Dansk Folkeparti, vil have at jobbe-

mer på plads med vedtagelsen af en række love, skal fordelingen af job ske i løbet af første halvår af 2006. Medarbejderne kan for- tælle deres følelse, hvad de

venstre-politikker Inger Støjberg tilbageligger kritik af hemsiglighedskrammeriet og beskylder i stedet amtsborgmester Bent Hansen (S) for at sprede unødigt frygt.

Pressemeddelelsen er jo Inger Støjberg - Vi forsøger at skabe så stor en trykthed som muligt. Arkivfoto

Trine Bræcker, Villy Bach, Torben Bundgaard og Anette Stabel, forlanger, på egne og amtskollegernes vegne, indsigt i deres personalsager, når jobbene i de nye kommuner, regioner samt stater skal fordeles. - Foto: Jens Frandsen.

19/4 2005 Viborg Støjberg Bekend

Trine Bræcker: Regeringen må jo ikke tro, at vi kan håndtere usikkerheden om vores job - men det har vi jo lært med længe.

De nye kommuner og regioner skal fordeles hemmeligt. Reformen skal virke fra 1. januar 2007. Børge at op- gavesfordelelsen skal kom-

sendt fra Amtsgården og lagt på amtets hjemmeside. Jeg mærker Bent Hansens herde ånde bag. Han burde søge for at føre en god personalepolitik i stedet for at puste til de ansattes frygt.

Sådan lyder den umiddelbare reaktion fra Inger Støjberg (V), valgt til Folketinget i Viborg Amt og blandt sit

partis kommunalordførere, til de amtsansattes protest mod »hemsiglighedskrammeriet« i forbindelse med kommunalreformens jobfor- deling.

Forstår de ansatte Inger Støjberg tilføjer, at hun godt forstår, at de ansatte kan føle sig usikre i forbindelse med gennemførelsen af reformen. Inger Støjberg der tidligere har stået i Viborg Amtsråd, erkender også, at forvaltningslovens

Anette Stabel: En stor lang periode med usikkerhed kan være hårdt for alle arbejdsmiljøet.

Torben Bundgaard: Bliver vi isoleret i uvidenhed, vil det rygter og ubehagelig snak i krogene.

Trine Bræcker: Regeringen må jo ikke tro, at vi kan håndtere usikkerheden om vores job - men det har vi jo lært med længe.

De nye kommuner og regioner skal fordeles hemmeligt. Reformen skal virke fra 1. januar 2007. Børge at op- gavesfordelelsen skal kom-

sendt fra Amtsgården og lagt på amtets hjemmeside. Jeg mærker Bent Hansens herde ånde bag. Han burde søge for at føre en god personalepolitik i stedet for at puste til de ansattes frygt.

Sådan lyder den umiddelbare reaktion fra Inger Støjberg (V), valgt til Folketinget i Viborg Amt og blandt sit

partis kommunalordførere, til de amtsansattes protest mod »hemsiglighedskrammeriet« i forbindelse med kommunalreformens jobfor- deling.

Forstår de ansatte Inger Støjberg tilføjer, at hun godt forstår, at de ansatte kan føle sig usikre i forbindelse med gennemførelsen af reformen. Inger Støjberg der tidligere har stået i Viborg Amtsråd, erkender også, at forvaltningslovens

## Inger Støjberg: Bent Hansen skaber frygt

Bestemmelser om aktindsigt, parshøring og mulighed for at gøre indsigelse er sat ud af kraft. Det er nødvendigt, fordi det ikke går, at en enkelt klage kan stoppe hele processen, forklarer hun. Men hun benægter, at de ansatte dermed skulle være sat uden for indflydelse og blive holdt i uvidenhed. Vi indfører en række andre bestemmelser, der skal give medarbejdere indsigt, medindflydelse og dermed

Bestemmelser om aktindsigt, parshøring og mulighed for at gøre indsigelse er sat ud af kraft. Det er nødvendigt, fordi det ikke går, at en enkelt klage kan stoppe hele processen, forklarer hun. Men hun benægter, at de ansatte dermed skulle være sat uden for indflydelse og blive holdt i uvidenhed. Vi indfører en række andre bestemmelser, der skal give medarbejdere indsigt, medindflydelse og dermed

Inger Støjberg - Vi forsøger at skabe så stor en trykthed som muligt. Arkivfoto

# Amtsansatte: vi er ikke politisk styret

DJØF-tillidsrepræsentant afviser at være politisk styret og tilbageviser argumenter for at tilsidesætte forvaltningsloven ved strukturreformen

- Vi er ikke politisk styret, og Inger Støjbergs argumenter for at tilsidesætte forvaltningsloven holder ikke.

Det er essensen af DJØF-tillidsrepræsentant Trine Brøckers reaktion på Venstre-politiker Inger Støjbergs bemærkninger forleden i folkebladet til, at de ansatte på Amtsgården i Viborg går til kamp mod den måde, regeringen vil gennemføre strukturreformen på. Det vil primært sige, at jobspillet skal afgøres, uden de menige medarbejders viden og medvirken

Inger Støjberg mener, at amts-

borgmester Bent Hansen (S) sammen med andre lokal- og regionalpolitikere ubegrundet fremmer en frygt hos de offentligt ansatte, der risikerer at skulle skifte job og arbejdsgiver i forbindelse med reformen.

Trine Brøcker afviser pure, at Bent Hansen eller andre politikere spiller en rolle for de ansattes aktion. Og desuden forstår hun ikke, at Inger Støjberg begrundet tilsidesættelsen af forvaltningslovens bestemmelser om ret til aktindsigt og høringsret har været nødvendig, fordi en enkelt klage ikke må sætte hele processen mod en ny offentlig struktur i stå.

Trine Brøcker henviser til, at forvaltningsloven netop indeholder en undtagelsesbestemmelse, at en sag ikke behøver at blive udsat, hvis det vil medføre, at en lovbestemt frist overskrides.

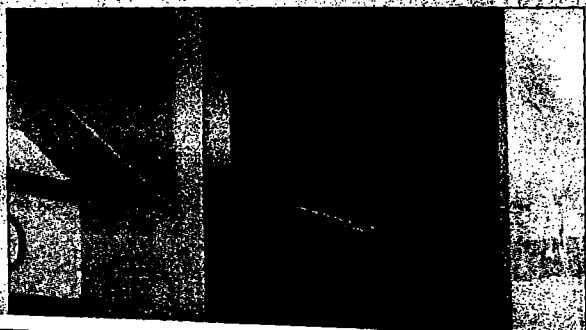
Sagt med andre ord: man kan godt vælge at holde de implicerede medarbejdere løbende orienteret om deres fremtidige jobsituation, uden at give dem ret til at klage.

jøp

*Trine Brøcker: - Vi er ikke styrede af Bent Hansen eller andre politikere.*  
Arkivfoto

## Bymandens noter

Direkte linie til Bymanden 89 27 64 30



## LÆSERNE SKRIVER

# Vær visionær - s optimalt skoleliv

På bestyrelsens vegne skriver formand Kurt D. Lauritsen, Vesterled 31, Viborg:

Skolebestyrelsen på Vestre Skole er oprevet og finder det på tide at råbe vagt i gevær og vække politikerne. Vi er desværre vidne til

færre, neddelte undervisningstimer. Hidtil har skolen været i stand til at tilbyde flere undervisningstimer end de gældende minimumstimer. Det kan vi ikke længere. På skolens budget er der ikke kun skåret ind til benet. Vi føler, at der skæres i selve benet.

nene kom skol gang livs vore I om over terf le a

Viborg Amt

Skottenborg 26 · 8800 Viborg  
Tlf: 8727 1700



**Pressemeddelelser**

[2002](#) | [2003](#) | [2004](#) | [2005](#)

**Indenrigsministeren mødes med krav om åben personalepolitik**

*- fordelingen af de nye job mellem kommuner, region og stat bør ikke være hemmelige, mener amtsborgmesteren og borgmestrene i Viborg Amt.*

Amtet og kommunerne i Viborg Amt anbefaler, at Lars Løkke Rasmussen ændrer i lovtæksten, så medarbejderne sikres størst mulig åbenhed, når de nye job skal fordeles mellem kommuner, region og staten. Det aftales i enighed på et borgmestermøde i Viborg den 29. marts, hvor man drøftede fordelingen af aktiver og passiver som følge af opgave- og strukturreformen.

Kommuneforeningens formand Steffen Andreasen udtaler: - Vi har tradition for åbenhed i kommunerne - derfor er det en dårlig start for vores nye medarbejdere, hvis deres første oplevelse omkring deres nye job er lukkethed.

Amtsborgmester Bent Hansen udtaler: - Jeg går ind for en åben og moderne personalepolitik. Og når vi spiller ud med hvilke medarbejdere der skal hvorhen, er jeg sikker på, at vores medarbejdere kan leve med, at denne ønskeliste er forbundet med en vis usikkerhed. Denne usikkerhed har de jo efterhånden levet med i flere år. Så hellere fuld åbenhed om processen, end det hemmelighedskræmmeri indenrigsministeren lægger op til.

Kritikken er vendt mod den del af lovtæksten, § 8, stk. 3, som handler om, at aftaleudkastene for fordelingen af medarbejdere i udgangspunktet er fortrolige.

Formanden for Kommuneforeningen i Viborg Amt, Steffen Andreasen, konstaterer, at der blandt borgmestrene er bred enighed om disse synspunkter. I de nærmeste dage vil amtsborgmesteren sammen med borgmestrene sende en fælles opfordring til indenrigsministeren om at ændre denne paragraf.

Offentliggjort den:  
Kontaktperson for yderligere  
oplysninger:

30-03-2005

Amtsborgmester Bent Hansen, tlf. 8717  
1900 eller mobil 4031 3707  
Formand for Kommuneforeningen i  
Viborg Amt, Steffen Andreasen, tlf. 8669  
0005 eller  
2445 6503



**Supplement til DJØFs notat af den 21. april 2005 "Reformforslag bryder med lovgivningspraksis for tjenestemænds vilkår i forbindelse med skift af ansættelsesområde"**

Da DJØF havde foretræde for kommunaludvalget den 21. april 2005, udleverede DJØF et notat dateret den 21. april 2005 med overskriften "Reformforslag bryder med lovgivningspraksis for tjenestemænds vilkår i forbindelse med skift af ansættelsesområde". Kommunaludvalget bad om at få notatet uddybet med konkretisering af, hvilke pensionsmæssige foringelser tjenestemænd kunne imødesee i forbindelse med skift fra en kommune/amt til staten.

### **Pension**

Tjenestemandspensionens størrelse afhænger dels af hvilken lønramme og hvilket løntrin, man pensioneres fra, og dels af pensionsalderen. Løntrinnene i kommuner og amter har en højere værdi end de tilsvarende lønrammer i staten. Lønforskellene illustreres af vedlagte bilag 1. Den enkelte tjenestemand sikres mod *lønnedgang* som følge af overgangen, men den lavere aflønning giver en *lavere pensionsoptjening*.

Tjenestemanden er sikret værdien af den pension, der allerede er optjent under den kommunale eller amtslige ansættelse, men den fremtidige pension optjenes i henhold til statens regler. Vi ved ikke præcist, hvordan man i praksis vil gennemføre overgangen fra det ene system til det andet, men bilag 2 viser pensionsforskellene mellem det kommunale/amtslige og det statslige system. I mange tilfælde svarer den statslige pension til den kommunale pension, hvis man fratrækker et pensionsalderår.

Herudover er der – som tidligere nævnt - følgende forskelle mellem de statslige og de kommunale ansættelsesvilkår:

- Åremålsansatte er på det kommunale og amtslige område bedre beskyttet mod afskedigelse end åremålsansatte på det statslige område.
- Rammerne for indgåelse af senioraftaler om fratæden eller om nedtrapning er bedre på det kommunale og det amtslige område
- Den altovervejende hovedregel på det kommunale og det amtslige område er at der indbetales pensionsbidrag af løntillæg. Der er ikke en tilsvarende hovedregel på det statslige område.
- Amtslige og kommunale tjenestemænd vil optjene en højere pension ved fortsat ansættelse på de hidtidige vilkår, end de får ved tvangsmæssig overgang til de statslige regler.

### **Vedlagt:**

**Bilag 1** oversigt over lønforskelle

**Bilag 2** Oversigt over pensionsforskelle (trin 37 til trin 39)

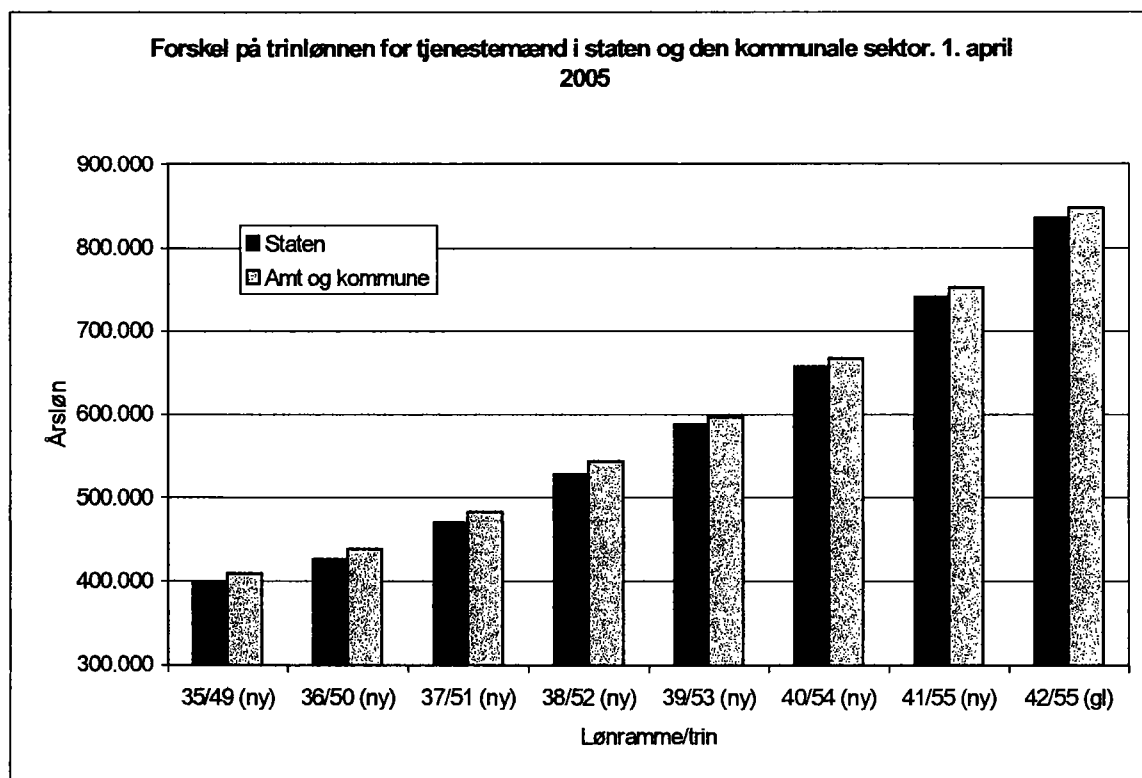
## Bilag 1

### Lønforskel for Tjenestemænd i staten og den kommunale sektor

Løn pr. 1. april 2005

Staten		Amt og kommune		Forskel
Lønramme	Årsløn	Skala- /løntrin	Årsløn	
35	398.132	49 (ny) <sup>1)</sup>	409.803	11.671
36	425.896	50 (ny) <sup>1)</sup>	438.002	12.106
37	470.412	51 (ny) <sup>1)</sup>	483.194	12.782
38	527.624	52 (ny)	543.160	15.536
39	587.677	53 (ny)	596.371	8.694
40	657.563	54 (ny)	667.305	9.742
41	741.497	55 (ny)	752.573	11.076
42	835.623	55 (gl)	848.186	12.563

1) Inkl. grundlønsforhøjelse på kr. 5.200 pr. år (31.3.2000-niveau), ikke-pensionsgivende svarende til kr. 5.847,16 i 1.4.2005-niveau  
Tillægget ydes til medlemmer, der ansættes på løntrin 49 (ny), 50 (ny) og 51 (ny) i amt og kommune



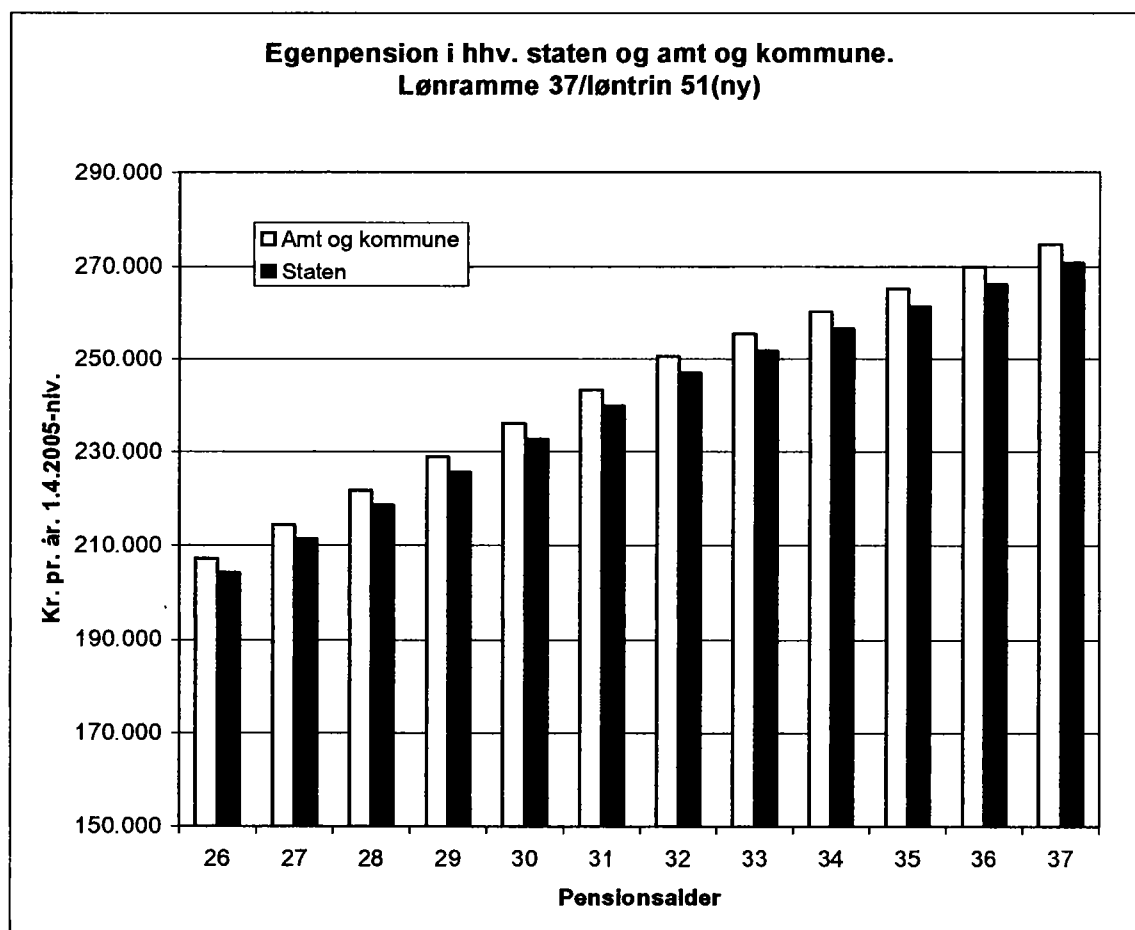
#### Tjenestemandspension

Tjenestemandspensionen afhænger dels af hvilken lønramme man pensioneres fra og dels af pensionsalderen. Når værdi af lønrammeme i staten er mindre end de tilsvarende kommunale løntrin bliver pensionsoptjeningen tilsvarende mindre.

Bilag 2A - LR37-Trin 51

Egenpension for tjenestemænd over 65/67 år pensioneret efter 1. april 2005  
Lønramme 37/Løntrin 51(ny). 1.4.2005-niv.

Pensionsalder	Løntrin 51(ny)/LR 37	
	Amt og kommune	Staten
26	207.207	204.255
27	214.435	211.380
28	221.663	218.505
29	228.892	225.630
30	236.120	232.755
31	243.348	239.881
32	250.576	247.006
33	255.395	251.756
34	260.214	256.506
35	265.032	261.256
36	269.851	266.006
37	274.670	270.756

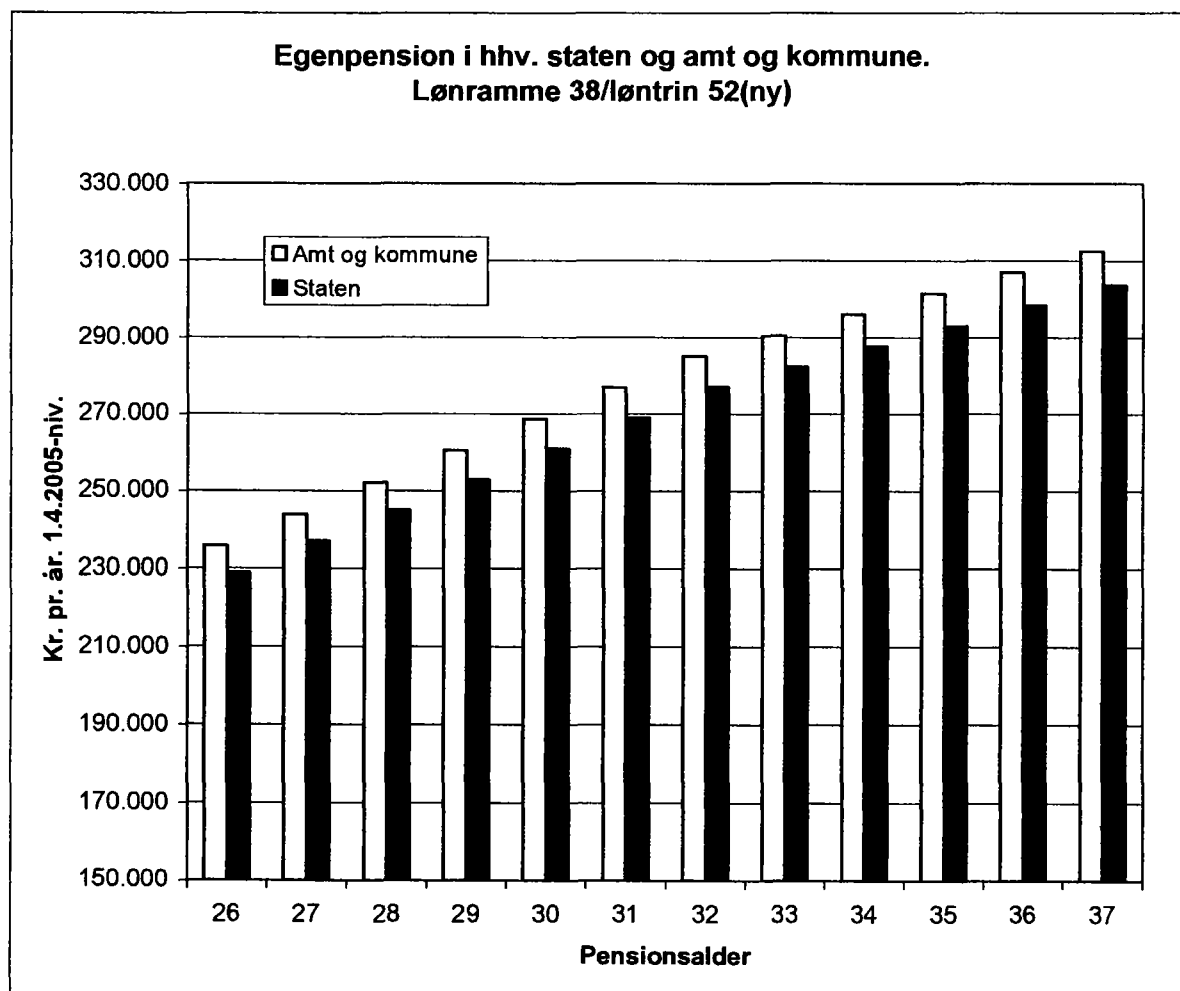




Bilag 2B - LR38-Trin 52

**Egenpension for tjenestemænd over 65/67 år pensioneret efter 1. april 2005  
Lønramme 38/Løntrin 52(ny). 1.4.2005-niv.**

Pensionsalder	Løntrin 52(ny)/LR 38	
	Amt og kommune	Staten
26	235.776	229.096
27	244.001	237.088
28	252.225	245.080
29	260.450	253.071
30	268.675	261.063
31	276.900	269.055
32	285.124	277.047
33	290.607	282.374
34	296.091	287.702
35	301.574	293.030
36	307.057	298.358
37	312.540	303.686



Bilag 2C - LR39-Trin 53

Egenpension for tjenestemænd over 65/67 år pensioneret efter 1. april 2005  
Lønramme 39/Løntrin 53(ny). 1.4.2005-niv.

Pensionsalder	Løntrin 53(ny)/LR 39	
	Amt og kommune	Staten
26	258.873	255.172
27	267.904	264.073
28	276.934	272.974
29	285.965	281.876
30	294.995	290.777
31	304.026	299.678
32	313.056	308.580
33	319.076	314.514
34	325.097	320.448
35	331.117	326.382
36	337.137	332.317
37	343.158	338.251

