|  |
| --- |
|  |
|  | Børn- og Ungeforvaltningen |
|  |  |
|  | SkoleafdelingenSekretariatetØrbækvej 1005220 Odense SØ[www.odense.dk](http://www.odense.dk/)Tlf. 66131372Fax E-mail  |
|  |  |
|  | Dato13. januar 2012 |
| Ref. |
| PAW |
| Journal nr.2011/205594 013  |
|  |

|  |
| --- |
|  |

**Følgebrev vedr. afskedigelses- og forflyttelsesproces**

Kære medarbejdere på skoleområdet i Odense Kommune

Allerførst vil jeg gerne beklage, at I ikke modtager informationen om den kommende afskedigelsesrunde i dette brev, men i stedet har kunnet høre om det i medierne. Vi har fra forvaltningens side gjort os umage for at lave et grundigt forarbejde for at kunne komme bedst muligt igennem denne ubehagelige situation. Det har også betydet inddragelse af relevante samarbejdspartnere, altså både de faglige organisationer og Afdelings-MED.

Der er sket det, at nogle har lækket noget bilagsmateriale og nogle udregninger i udkast. Det har betydet en temmelig forvirret, men også delvis urigtig kommunikation her fra starten.

Sket er sket, men jeg vil blot her indledningsvist fortælle jer, at vi faktisk havde forberedt et konkret forløb og en kommunikationsstrategi. Det var vigtigt for os at minimere usikkerheden, altså med et tryghedsskabende perspektiv.

**Det betydelige økonomiske pres skaber usikkerhed**

Når jeg i ovenstående taler om at minimere usikkerhed, så er det jo i en erkendelse af, at jeg ikke kan *fjerne* den. Det er dybt beklageligt, at vi i den kommende tid sætter alle vores arbejdspladser under pres og medarbejdere i den situation, at de er i fare for at blive afskediget.

Det ærgrer mig som bare pokker, at vi skal være færre medarbejdere. Det gør i sig selv intet godt for kvaliteten. Det ved jeg godt. Men vi står i en situation, hvor vi skal reducere i antallet af medarbejdere og derfor står der tilbage at gøre det på en måde, der kan karakterises som ordentlig og respektfuld.

**Hvordan håndterer vi afskedigelserne og forflyttelserne**

Det er derfor vigtigt for mig, at alle kender vilkårene og tidsplanen for forlø-bet, herunder at alle medarbejdere er bekendte med de principper, som arbejdsgiveren udvælger de medarbejdere, der enten skal forflyttes eller afskediges, efter. Afdelingens-MED-udvalget har behandlet afskedigelses- og forflyttelsesprincipper, som skal sikre klare og overskuelige retningslinier for alle, og dermed resultere i en mere tydelig, ensartet og gennemskuelig afskedigelses- og forflyttelsesprocedure. Af forskellige årsager blev vi ikke helt enige om alle detaljer i ordlyd og tidsplan, men de nye principper kan ses af vedlagte materiale.

Det er vigtigt for mig at understrege, at den nye procedure hverken vil føre til flere eller færre stillinger i skolevæsenet end den gamle, da det er den samlede økonomiske ramme for skoleområdet, der har betydning for antallet af stillinger. Da rammen er politisk vedtaget, og uafhængig af principper og tidsplan er det indlysende, at der ikke er sammenhæng mellem antal stillinger og principper/tidsplan.

**Tidsplan for afskedigelses- og forflyttelsesprocessen**

Flere har fortalt mig, at de synes det hele skal gå meget hurtigt og at der ikke er tid nok til at drøfte tingene grundigt. Det kan jeg godt forstå, for psykologisk tager det nogle gange noget tid at kapere større forandringer og omvæltninger. Men jeg vil gerne forklare hvorfor, det er afgørende, at det går hurtigt:

Situationen er den, at jo længere vi venter med at tage de ubehagelige beslutninger, jo længere går der, før skolerne får økonomien i balance. *Det kan simpelthen koste flere afskedigelser at vente længere*. Jeg kan give et konkret eksempel:

Lad os sige, at vi forlænger processen med 1 måned med henvisning til, at det ville give en grundigere proces eller et mere sikkert estimat for antal afskedigede. Det kan jeg sådan set godt følge, *men det ville bare betyde, at vi skulle afskedige 12-13 medarbejdere mere.*

Det skyldes, at der ville gå en måned mere, inden skolerne ville hente den besparelse, der er forbundet med at foretage en afskedigelse. Hvis vi har ca. 150 medarbejdere, der skal afskediges, så taler vi altså om 150 x en månedsløn. Den øgede udgift skulle så igen hentes hjem. Det kunne vi kun gøre ved at afskedige endnu flere. Derfor har vi valgt en proces, der er kort i tid.

Det har jo i øvrigt den store, store fordel, at den periode, hvor mange vil føle sig i fare for at blive afskediget, er ganske kort. Det, synes jeg, har stor og selvstændig værdi.

I vedlagte materiale kan man læse mere om disse sammenhænge.

**Lokale forhold spiller ind**

Da vi endnu ikke kender det endelige budget for den enkelte skole, vil der være en usikkerhed i forhold til, hvor mange stillinger det betyder på den enkelte skole. Jeg vil derfor gerne opfordre til, at de medarbejdere, der allerede har besluttet sig for at gå på pension, orlov, nedsat tid mv. i det kommende skoleår, giver skolelederen skriftlig besked om dette senest fredag d. 27.januar 2012.

På samme måde bedes alle medarbejdere give skriftlig besked til skolelederen senest fredag d. 27.januar 2012 om, hvorvidt man ønsker 6-ferieuge udbetalt eller indregnet i normeringen, da det ligeledes vil have betydning for det endelige antal stillinger på den enkelte skole.

**Lad os løse udfordringerne sammen**

De nye principper er også et udtryk for et strategiskifte. Vi skal indenfor skoleverdenen blive bedre til at turde tale om kompetencer og engagement. Med de nye principper påtager vi os det ledelsesmæssige ansvar for at italesætte de kriterier, der skal sikre, at vi også fremadrettet har de medarbejdere, som kan leve op til de målsætninger, vi har for skoleområdet, og som kan gøre en forskel for Odenses børn og unge.

Når en organisation udsættes for så stort et pres, som vi gør i disse dage, så øges risikoen for, at der opstår intern rivalisering. Det kunne være mellem skolerne, eller det kunne være mellem medarbejdere og ledere. Jeg vil gerne opfordre til, at vi forener kræfterne, at vi står sammen om at løse de udfordringer, vi er i.

Jeg håber, at I på arbejdspladsen, i afdelingen, samt i teamet fortsat står sammen om at løse de opgaver, vi er givet, på en professionel måde. Jeg ønsker, at vi holder kadencen, og at borgeren og eleven mærker så lidt til kommunens budgetudfordring som muligt. For uanset hvad så forventes det af os, at vi leverer kommunal service på et højt niveau - også når forudsætningerne bliver vanskeligere og anderledes.

Med venlig hilsen

Poul Anthoniussen

Skolechef