

## RESUME

### AF NOTAT OM PERSONALEJURIDISK UNDERSØGELSE

*Dette resume er udarbejdet af Horten i samråd med Hvidovre Kommune med henblik på, at Hvidovre Kommune inden for de gældende retlige rammer kan kommunikere de centrale konklusioner af den gennemførte personalejuridiske undersøgelse.*

Hvidovre Kommune bad i begyndelsen af marts 2024 advokatfirmaet Horten lave en personalejuridisk undersøgelse i anledning af, at 3F Vestegnen på vegne af skraldemændene i Hvidovre Kommune den 26. februar 2024 indgav en klage over forholdene i Affald og Ressource.

Formålet med undersøgelsen var at få afdækket, om de rejste klagepunkter gav anledning til tiltag fra Hvidovre Kommunes side og i givet fald hvilke.

Horten har nu afsluttet undersøgelsen og har afleveret en rapport.

Horten har i alt talt med 24 skraldemænd, administrative medarbejdere og ledere i Hvidovre Kommune. Der er i alt ca. 47 personer beskæftiget i Affald og Ressourcer.

Rapporten indeholder i sagens natur oplysninger om medarbejdere i kommunen og andre involverede, som Hvidovre Kommune ikke kan videregive. Det følgende er derfor alene en redegørelse for rapportens overordnede indhold, som Hvidovre Kommune mener, det er nødvendigt at orientere om henset til sagens karakter og særligt det forhold, at sagen vedrører det væsentlige spørgsmål om trivsel for kommunens ansatte.

Det konkluderes i rapporten, at en række forhold har dannet baggrund for, at den aktuelle konflikt er opstået.

Som hovedårsag peges der på, at den tidligere ledelse i Affald og Ressource har været mangelfuld, blandt andet fordi der har manglet klare skriftlige retningslinjer for arbejdspladsen og sædvanlig ledelsesmæssig opfølgning. Dette har dannet grobund for konflikten opståen.

Horten konkluderer endvidere, at konflikten på arbejdspladsen tillige er blevet eskaleret som følge af enkeltpersoners individuelle interesser og modsætningsforhold til den konstituerede ledelse.

Horten har vurderet de fremsatte kritikpunkter og har blandt andet fundet, at der ikke er grundlag for beskyldningerne om, at den konstituerede ledelse forfølger, chikanerer, mobber, bagtaler eller udsætter medarbejdere for personlig hetz.

Horten har fundet, at enkelte af de rejste kritikpunkter har været berettigede, men konkluderer generelt, at den konstituerede ledelse ikke har været hovedårsagen til konflikten opståen.

Rapporten kritiserer endvidere, at tre klager indgivet til kommunens whistleblowerordning ikke er blevet screenet tilstrækkeligt hurtigt, hvilket har medført forsinket behandling af disse.

Det konkluderes i rapporten, at medarbejdergruppen i Affald og Ressource er meget splittet. Der er en hård tone og en igangværende kamp på og om arbejdspladsen, og der hersker en utryk stemning.

Det er Hortens vurdering, at et antal medarbejdere med deres egen dagsorden har gjort arbejdspladsen til en kampplads, hvor almindelige normer for adfærd på en arbejdsplads er blevet tilsidesat.

Medarbejderne føler, at det er et meget ubehageligt klima at være i, og de nævnte forhold har påvirket det psykiske arbejdsmiljø meget negativt og fremkaldt et højt og stigende sygefravær.

Hvidovre Kommune har som arbejdsgiver en forpligtelse til at bringe til denne situation til ophør ved at iværksætte proportionale tiltag.

På baggrund af den gennemførte undersøgelse har Horten blandt andet anbefalet:

- at der gives et meget klart mandat til den fremtidige driftsledelse i Affald og Ressource
- at der etableres klare skriftlige retningslinjer for medarbejderne i Affald og Ressource
- at der følges op på enkelte kritisable forhold
- at der ved inddragelse af eksterne kompetencer hurtigst muligt iværksættes et samarbejdsprojekt, som kan sikre, at sædvanlige samarbejdsformer og sædvanlig adfærd på en arbejdsplads genetableres.