



Til
Badar Shah, MB

E-mail: Badar_Shah@kk.dk

Kære Badar Shah

Tak for din henvendelse af d. 26. juni 2020, hvor du har stillet spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. utrygge medarbejdere, socialrådgivere i BIF og de politiske handlingsmuligheder i forhold til BIF's ansættelsespolitik.

Spørgsmål 1

Med henvisning til vedhæftet artikel fra Ritzau, hvad har forvaltningen tænkt at gøre, for at forbedre arbejdsforholdene således, at medarbejderne ikke føler sig utrygge?

(Red. artiklen stammer fra NB Økonomi 26.6.2020 med titlen "For lidt håndsprit, for få afstandsmarkeringer og for lidt plads.")

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Center for Arbejdsfastholdelse, Jobcenter København ligger på Gammel Køge Landevej (GKL). I planen for den fysiske genåbning af jobcentrene på GKL blev der iværksat en række tiltag, der sikrer, at vi overholder Sundhedsmyndighedernes retningslinjer for at forebygge smitte med corona.

Disse tiltag dækker alle jobcentrene på GKL og består fx i opstilling af ekstra håndsprit i alle indgange, borgerområder og kontorområder, ekstra rengøring af kontaktpunkter, afstandsmarkering og plexiglas-afskærmning ved skranke mm. samt tiltag, der gør, at afstandskravene kan efterleves i fx samtalerum og undervisningslokaler. Der er desuden sendt en vejledning ud til alle medarbejdere på GKL med information om tiltagene og med de forholdsregler, som medarbejderne skal tage, når de kom tilbage på GKL. Foranstaltningerne er drøftet med CenterMED og i det tværgående samarbejdsforum på GKL.

Der var enkelte ting, der ikke var helt på plads den første dag på Center for Arbejdsfastholdelse, men der blev fundet løsninger inden for retningslinjerne. Således er det forvaltningens vurdering, at arbejdsforholdene på GKL og på Center for Arbejdsfastholdelse lever op til de sundhedsfaglige retningslinjer.

3. juli 2020

Sagsnummer
2020-0006546

Dokumentnummer
2020-0006546-32

Direktion

Rådhuspladsen 1
1550 København V

Telefon
3366 3366

www.kk.dk

Forvaltningen tager medarbejdernes bekymringer alvorligt, og der er fortsat behov for, at lederne på bl.a. Center for Arbejdsfastholdelse er i dialog med de medarbejdere, der føler sig utrygge eller er bekymrede, og med deres medarbejderrepræsentanter for at finde ud af, hvordan der kan blive taget hånd om bekymringerne.

Spørgsmål 2

Er det muligt at få en oversigt over hvor mange socialrådgivere er ansat i BIF, samt et overblik over hvilke centre de er tilknyttet?

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Forvaltningens besvarelse tager udgangspunkt i en opgørelse over de borgerrettede medarbejdere på jobcentrene. Det vil sige, at Københavns Erhvervshus, Ydelsesservice København og Centralforvaltningen ikke indgår i opgørelsen (tabel 1).

Tabel 1. Fordeling mellem de borgerrettede medarbejdere i forvaltningen, december 2019

Center	Antal ansatte				Andel ansatte			
	Vejl./undervisere	Socialrådgivere	Socialformidlere	I alt ansatte	Vejl./undervisere	Socialrådgivere	Socialformidlere	I alt ansatte
AMC	104	2	1	107	97%	2%	1%	100%
CAB	126	38	1	165	76%	23%	1%	100%
CBSI	78	11	0	89	88%	12%	0%	100%
CKB*	64	0	0	64	100%	0%	0%	100%
JKA	98	37	2	137	72%	27%	1%	100%
JKI	169	66	9	244	69%	27%	4%	100%
JKK	61	0	0	61	100%	0%	0%	100%
JKU	125	14	0	139	90%	10%	0%	100%
I alt	825	168	13	1.006	82%	17%	1%	100%

Note: Tallene tager udgangspunkt i antallet af ansatte. Vikarer indgår ikke i tallene. Tallene stammer fra SAP BO Webi (Ledelsesinfo Personale). *Det fremgår, at CKB ikke har medarbejdere ansat på socialrådgiver-/socialformidleroverenskomsten. Dette skyldes en aftale fra 2007, hvor socialrådgivere og socialformidlere blev indplaceret på vejleder-/underviseroverenskomsten på beskæftigelsescentrene.

I december 2019 var der således i alt 1.006 borgerrettede medarbejdere ansat på jobcentrene i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF). Heraf udgjorde medarbejdere ansat på overenskomsten for vejledere og undervisere 82 %. De resterende borgerrettede medarbejdere var alle ansat på overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere, heraf var 17 % socialrådgivere (168 medarbejdere) og 1 % socialformidlere (13 medarbejdere).

På baggrund af en undersøgelse af medarbejdernes uddannelsesbaggrund fra 2015 er det estimeret, at ca. 4 % af de ansatte på vejleder-/underviseroverenskomsten er uddannede socialrådgivere.

Hvis det antages, at det stadig gøre sig gældende i dag, vil 33 af de ansatte på vejleder-/underviseroverenskomsten være socialrådgivere, svarende til, at der er ca. 20 % socialrådgivere ansat i BIF i de borgerrettede funktioner.

Spørgsmål 3

Hvilke politiske handlemuligheder foreligger der for at ændre BIF's ansættelsespolitik?

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

BIF har ikke en formel ansættelsespolitik forstået som en rekrutteringspolitik. Rekruttering i forvaltningen sker generelt i henhold til gældende ret samt gældende aftaler og overenskomster for personale i Københavns Kommune. Det er den lokale ledelse på centret, der ud fra stillingens karakter, Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets (BIU's) vision og strategiske fokusområder vurderer, hvilke kvalifikationer og kompetencer der er nødvendige i stillingen. Stillinger som job- og beskæftigelseskonsulenter er typisk slået bredt op til såvel socialrådgivere eller kandidater med anden uddannelsesbaggrund.

Borgmesteren har ifølge styrelsesvedtægten det øverste daglige administrative ledelsesansvar, hvilket også omfatter løn- og personaleforhold. BIU har ingen beslutningskompetence i ansættelsessager eller andre sager om løn- og personaleforhold.

Kommunen har pligt til at sikre en forsvarlig varetagelse af kommunens opgaver, hvilket indebærer at sikre, at de nødvendige faglige kompetencer er til stede hos de medarbejdere, der løser lovbundne opgaver.

For så vidt angår vedtagelsen af en ansættelsespolitik hører dette under Borgerrepræsentationen og Økonomiudvalgets kompetence, hvor der kan træffes beslutninger af generel karakter, jf. styrelseslovens § 18, og kompetencen kan ikke delegeres til de stående udvalg.

I arbejdet med vedtagelsen af en ansættelsespolitik – og andre personalepolitikker – er kommunen bundet af de aftaler og protokollater, der måtte være vedtaget mellem KL og forhandlingsfællesskabet, og må derfor agere inden for rammerne af disse. Det er i sagens natur dog ikke alle forhold, der er reguleret overenskomstmæssigt.

Kommunen er tillige bundet af Aftale om Medindflydelse og Medbestemmelse (MED-aftalen), hvor det øverste hovedudvalg skal inddrages

ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som en ansættelsespolitik vil være.

Et BR-medlem kan som altid benytte sin initiativret til at anmode Borgerrepræsentationen om at iværksætte arbejdet med at udarbejde en generel ansættelsespolitik for hele kommunen. Men som nævnt kan Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen alene tage stilling til spørgsmål af generel karakter og ikke fx vedtage en forvaltningsspecifik politik.

Med venlig hilsen

Tanja Franck
Administrerende direktør