



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

Kontor for Personale

12-09-2014

FORTROLIGT - Udkast til referat fra pkt. 1 - ekstraordinært møde i HovedMED 10. september 2014

Sagsnr.
2014-0174500

Dato: Onsdag d. 10. september 2014

Tid: Kl. 9.45-11.15

Sted: Bernstorffsgade 17, 1. sal

Dokumentnr.
2014-0174500-11

Møde deltagere: *Ledelsessiden:*
Birgitte Hansen, adm. direktør, formand
Kaj Ove Christiansen, direktør
Jacob Eberholst, direktør
Vibeke Østergaard, HR-chef
Marianne Larsen, jobcenterchef
Jørgen E. Clausen, beskæftigelsescenterchef
Niels Bauer, ydelsescenterchef

Sagsbehandler/referent
Susan Mahler

Medarbejdersiden:
Jan Bolvig Mortensen, HK/Kommunal, næstformand
Anne Grete Bulow, HK/Kommunal
Claus Hersom, AC
Anne-Berit Nielsen, DS
Leif Devitt Møller, FOA
Judith A. Rasmussen, arbejdsmiljørepræsentant
Anna Rebecca Kledal, arbejdsmiljørepræsentant

Afbud Vagn Felsted, CFK

Dagsorden

1. Drøftelse af indstilling om implementering af beskæftigelsesreformen (*medindflydelse*) **fortroligt punkt – fortroligt materiale**
2. Drøftelse om organiseringen af den politik- og driftsunderstøttende del af forvaltningen (*medindflydelse*)
3. Behandling af proces for inddragelse af MED og principper for personaleflytninger og bemanning i forbindelse med ny organisering af CDU og centralforvaltningen (*medbestemmelse*)

**80005 - Kontor for
Personale**

Bernstorffsgade 17, 1.
Sal
1592 København V

Telefon
3317 3765

E-mail
XD38@bif.kk.dk

EAN nummer
5798009710208

UDKAST TIL REFERAT (FORTROLIGT)

1. Drøftelse af indstilling om implementering af beskæftigelsesreformen (*medindflydelse*) fortroligt punkt – fortroligt materiale

BHA bød velkommen og indledte kort med at fortælle, at punktet var fortroligt. Det betyder, at sagen ikke kan drøftes med aktører uden for HovedMed.

Baggrunden for at holde punktet fortroligt er, at indstillingen indeholder personalereduktioner, hvorfor der ikke skal skabes for stor usikkerhed i organisationen på et tidspunkt, hvor der ikke er truffet beslutninger.

Materialet blev herefter uddelt med bemærkning om, at det skulle returneres ved mødets afslutning.

BHA oplyste i forlængelse af orienteringen på forrige HovedMED-møde, at BIU ved deres møde d. 18. august havde haft en politisk drøftelse af mulige modeller for implementeringen af beskæftigelsesreformen.

Forvaltningen har herefter udarbejdet en indstilling til BIU-mødet d. 15. september 2014 ud fra følgende forudsætninger: (1) Der skal fortsat være både eksterne leverandører og en intern beskæftigelsesindsats, idet dette sikrer den nødvendige bredde i tilbudsviften, herunder at der er tilbud til AC'erne, (2) omfanget af ordinær uddannelse bevares nogenlunde uændret – dog suppleret med de nye statslige puljer mv., (3) flere skal i virksomhedsrettede tilbud og færre i offentligt løntilskud, (4) forvaltningen skal opstille en model for taxameterstyring af beskæftigelsescentrene.

Med udgangspunkt i de spor BIU havde lagt ud på deres møde, har forvaltningen udarbejdet et oplæg til håndtering af beskæftigelsesreformen. BHA redegjorde herefter for hovedtrækkende i indstillingen til BIU.

Hun fortalte, at oplægget fra forvaltningen er, at omfanget af ordinær uddannelse fastholdes på samme niveau som i dag – dog toppet op med de ekstra midler, der forventes fra reformens uddannelsespuljer.

Derudover betyder reformen, at der sker en reduktion i refusionen på ”Øvrig vejledning og opkvalificering” fra 50 pct. til 0 pct, hvilket medfører et behov for at finde en besparelse på ca. 57 mio. kr. på indsatsmidlerne. Besparelsen foreslås ligeligt fordelt mellem den interne og eksterne indsats. Derudover foreslås det at indføre en taxametermodel for den interne indsats for at sikre en større fleksibilitet og resourceudnyttelse og herunder at undgå en for høj tomgangskapacitet.

Reformen har også den konsekvens, at der må forventes en markant nedgang i omfanget af offentlige løntilskud som følge af, at de statslige kvoter for offentlige løntilskud fjernes samtidig med, at der sker en væsentlig reduktion i løntilskudssatsen. Det vides endnu ikke om Københavns Kommune vælger at forsætte en form for intern kvoteordning.

BHA rundede af med at sige, at reformen samlet set indebærer en besparelse på 57 millioner i sammenligning med 2014 svarende til en reduktion på 56 årsværk. Da budgetforhandlingerne endnu ikke er afsluttet, er det ikke til at sige, hvor mange afskedigelser det i praksis ender med. Forvaltningen vil gøre en indsats for at finde genplaceringmuligheder i forvaltningen for de medarbejdere, der bliver til overs.

BHA sagde, at forslaget til implementering stadig opretholder et niveau for indsatsen for de forsikrede ledige, der ligger over en minimumsindsats. Der lægges således ikke op til at skære indsatsen helt ind til benet.

Vibeke Østergaard (VØ) redegjorde for den forventede personaleproces. Hun oplyste, at hvis BIU tiltræder indstillingen på deres møde d. 15. september, vil effekterne af hhv. beskæftigelsesreformen og resultatet af budgetforhandlingerne forsøges håndteret under ét. Fordelen ved den fælles proces er, at det bliver muligt at tage højde for, hvad budgettet giver af muligheder for at korrigere den besparelse som forventes af reformen. Det vil konkret betyde, at den normale proces, der ligger efter vedtagelsen af budgettet, vil foregå 2-3 uger tidligere, end forvaltningen plejer. Tidsplanen vil blive stram, men ledelsen vurderer, at det godt kan lykkes. Medarbejdersiden i HoveMed bakkede stærkt op om, at der kommer en hurtig afklaring

Jacob Zeberg Eberholst begrundede ønsket om en hurtig proces med, at de nye økonomiske rammer har virkning allerede fra årsskiftet, og at det derfor kræver, at der hurtigt findes en løsning for at undgå en endnu større tilpasningsproces på et senere tidspunkt.

Herefter takkede Jan Bolvig Mortensen (JBM) for redegørelsen og bad om tid til, at medarbejdersiden kunne læse materialet igennem.

Efter læsepausen var der en drøftelse af indstillingen.

Anne Grete Bulow (AGB) var optaget af de forventede beskæftigelseseffekter som følge af opprioriteringen af offentlig virksomhedspraktik og det forventede fald i brugen af offentlig løntilskud. Hun gjorde opmærksom på, at erfaringen på centrene ofte er, at virksomhedspraktik ikke kan stå alene pga. de korte forløb, og at det først er i

kombination med løntilskud, at der ses en beskæftigelseeffekt. Derudover påpegede hun, at offentligt løntilskud godt kan have en positiv beskæftigelseeffekt for udvalgte målgrupper. F.eks. viser AMCs analyser, at udsatte kontanthjælpsmodtagere kan have stor gavn af at komme i offentligt løntilskud, mens effekten for de mere ressourcestærke borgere er mindre. Hun savnede desuden, at der også tages højde for langtidseffekterne af de enkelte indsatser. Sidst men ikke mindst pointerede AGB, at erstatning af løntilskud med korte virksomhedspraktikker vil kræve mange ressourcer fra medarbejdernes side og det vil være vanskeligt at nå at opkvalificere den ledige.

BHA svarede, at de beskrevne effekter af de enkelte indsatser i indstillingen til BIU bygger på evidensbaseret forskning, hvor der også er korrigeret for lediges baggrundskarakteristika, fx sygdomsmønster, sociale forhold, forsørgelsehistorik, alder osv.. BIFs egne effektanalyser korrigerer ikke for disse forhold.

BHA var enig i, at effektstudierne har den svaghed, at de ikke altid fuldt ud tager højde for de langsigtede effekter. Men det ændrer ikke på, at forskningsresultaterne trods alt er den mest solide viden, som forvaltningen har at bygge sin vurdering på.

BHA anerkendte, at offentligt løntilskud kan have en effekt ift. visse målgrupper. Ligeledes er arbejdsgiverne ofte gladere for et længere forløb frem for et kort. Derfor vil kommunens arbejdsgivere forhåbentlig også fremover benytte offentligt løntilskud i et vist omfang.

Judith A. Rasmussen (JAR) ønskede at vide, hvad den foreslåede taxametermodel kommer til at betyde for ansættelsesforholdene for de medarbejdere, der bliver berørt.

BHA svarede at forvaltningen selvfølgelig vil overholde alle gældende regler og overenskomster på området. F.eks. er ledelsen opmærksomme på, at der er en grænse for, hvor lang tid man kan være midlertidigt ansat.

Claus Hersom spurgte, hvordan ledelsen konkret ville håndtere de forventede udsving i personalebehovet.

BHA svarede, at det kunne blive en model, hvor der er en gruppe af faste kernemedarbejdere og en mindre gruppe af midlertidigt ansatte, hvor størrelsen afhænger af efterspørgslen efter den interne indsats.

Vibeke Østergaard henlede opmærksomheden på, at BIF tidligere har etableret en task force, hvor formålet var at medarbejderne i tasken skulle flytte rundt mellem centrene for at sikre en høj kapacitetsudnyttelse. Det kunne også være en mulighed. Tasken kom ikke i funktion pga en efterfølgende høj kapacitetsudnyttelse på beskæftigelse.

sescentrene og pga omorganiseringen som følge af kontanthjælpsreformen

JBM fulgte op og sagde, at det var hans oplevelse, at en task force kunne være en god model, og at det helt sikkert bør tages med i overvejelserne af, hvordan taxametermodellen skal udmøntes i praksis.

Herefter var der ikke yderligere spørgsmål fra medarbejdersiden.

BHA afsluttede punktet med at sige, at der hurtigst muligt vil blive skrevet et referat, som efter HovedMEDs godkendelse vil gå videre til BIU, med de fremførte bemærkninger.

JBM kvitterede for, at medarbejdersiden var blevet inddraget så tidligt i processen. Han sagde, at de gerne ville holdes opdateret og står til rådighed, så snart det bliver relevant igen.