

Høringssvar om udbud af beskæftigelsesindsatsen.

På vegne af Københavns Kommunale Socialrådgivere (KKS) tillader jeg mig hermed at fremsende høringssvar ifm. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens overvejelser om at sende den samlede beskæftigelsesindsats i udbud.

Formålet om, at sikre en fleksibel, effektiv, kvalificeret og økonomisk fordelagtig løsning af opgaverne, er vi naturligvis enige i, og vi ser høringssvaret som et forsøg på at sikre dette, samtidigt med, at der sikres en kvalitativ forsvarlig løsning for borgerne, og en helhedstækning i forvaltningens tilbud til gavn for såvel borgere som medarbejdere og ikke mindst for beskæftigelsen i København.

Vi har valgt at fokusere høringssvaret på de socialfaglige konsekvenser af at sende tilbuddene i udbud, og sætter således vores lid til, at forvaltningen er bedre end os til at vurdere de juridiske konsekvenser af et udbud.

I lighed hermed har vi tillid til, at **de personalemæssige konsekvenser** af et udbud vil blive løst i overensstemmelse med de gældende regler og faglige aftalerne, ligesom vi forventer at udgangspunktet for forvaltningen fortsat er, at ændringerne skal have færrest mulige negative konsekvenser for personalet, som også skal inddrages mest muligt i processen omkring deres fremtidige tilhørsforhold og arbejdsplads. Vi oplevede at forvaltningen løste denne opgave godt ifm. etableringen af BIF, og forventer således at processen ift. beskæftigelsescentrene bliver en tilsvarende.

**Erfaringerne fra det udbud der allerede fungerer for match 4-5** tyder på, at der i stadig stigende grad tages økonomiske hensyn, og stilles krav til leverandørerne om at tilbyde kortere og kortere forløb. Konsekvensen heraf er, at man alene kan afklare borgernes aktuelle arbejdsevne, men ikke nå at udvikle den.

Vi så også hvordan en del udbydere tilpassede deres tilbud til de rammer der var i udbuddet, først og fremmest i retning af at afkorte forløbene, med den konsekvens, at de metodiske tilgange til arbejdet ikke længere fungerer optimalt, og at borgerne ikke får den tid til personlig og faglig udvikling som er nødvendig for at øge arbejdsevnen.

Resultatet af de stadig kortere forløb er, at borgerne visiteres til flere forskellige tilbud, ofte hos forskellige aktører, og dermed oplever, at de kommer igennem de samme forløb flere gange, i stedet for at få et samlet tilbud som reelt udvikler.

Generelt er der således, efter vores opfattelse tale om en gradvis fald i kvaliteten for de borgere der har brug for hjælp til at udvikle deres arbejdsevne, netop som konsekvens af den øgede konkurrence.

Der er ikke noget der tyder på, at det at opgaverne er udliciteret til private aktører gør, at der hurtigere kan stilles om til nye tilbud, hvilket vi senest har set illustreret ved godkendelsen af projekter i forbindelse med Ny Chance, som har været en langsommelig proces.

Vi oplever således ikke, at udbuddet på tilbud til match 4 og 5 har været nogen ubetinget succes, ligesom ingen internationale eller danske undersøgelser tyder på, at private aktører er bedre til at løse opgaven end offentlige.

I forbindelse med etableringen af BIF, og jobcentrene var det vores håb, at der kunne blive et **tættere samarbejde mellem jobcenteret og beskæftigelsescentrene**, noget vi ikke oplever at der er arbejdet med i tilstrækkelig grad endnu, hovedsagligt på grund af de kaotiske forhold der har hersket i jobcenteret.

Det er imidlertid vores håb, at man i stedet for at udbyde beskæftigelsesindsatsen til private aktører, vil arbejde med at udvikle dette samarbejde, så der i højere grad bliver en sammenhæng mellem de behov man afdækkes i jobcenteret og de tilbud der udvikles i beskæftigelsescentrene. En sammenhæng som bedst udvikles ved at vi arbejder i den samme organisation og med en fælles ledelse sådan at der hurtigt og effektivt kan træffes de nødvendige beslutninger når behov og lovgivning ændrer sig.

Vi ser i disse år, at der bliver stadigt færre borgere som alene har arbejdsløshed som problem, hvorfor tilbudene skal ændres sådan at de i højere grad kan arbejde helhedsorienteret. På den anden side er vi bekymrede for, om der i beskæftigelsescentrene i dag er de fornødne socialfaglige ressourcer til at rumme de svageste borgere, ligesom der er en reel bekymring for, at det kan være svært at arbejde med opkvalificering af de stærkeste borgers kompetencer samtidigt med, at der arbejdes med at udvikle de personlige og sociale kompetencer for andre borgere.

Endeligt har vi noteret os forvaltningens svar på mødet for de faglige organisationer d. 29.3. om, at **NOORs aktiviteter** ikke vil være omfattet af udbuddet, men at man vil finde en anden måde at videreføre disse i forvaltningen.

Det er samlet set vores opfattelse at der vil kunne opnås en højere kvalitet af tilbuddene til Københavns ledige ved at udvikle beskæftigelsescentrene indenfor rammerne af BIF, end ved at sende tilbuddene i udbud.

Såfremt man alligevel vælger at arbejde videre med udbuddet ser vi frem til at deltage i den fremtidige proces med at sikre den bedst mulige kvalitet i tilbuddene.

Med venlig hilsen

Vinnie Eliassen  
Formand for KKS og FTR for socialrådgiverne i BIF.

## Høringssvar vedrørende udbud af den ordinære beskæftigelse, fra ASU ckb

Høringssvaret forholder sig til fem overordnede områder

1. Baggrunden for udbuddet
2. Høringssvar og tidsfrister
3. Faglige overvejelser i forhold til udbudsformen
4. Kontroltilbuddets form
5. Personalemæssige konsekvenser

### Baggrund for udbuddet

I Københavns Kommunes udbudspolitik fremgår det, at ud over formålet med udbuddet skal der også indgå overvejelser om fordelene ved andre styringsformer, og dette anbefales fremlagt skriftligt. ASU mangler dette oplæg, og da der både kan være tale om kontraktstyring og BUM, som allerede er integreret i organisationen, ønsker ASU at blive hørt i forhold til fordele og ulemper ved flere modeller. Som en faktor bør indgå transaktionsomkostninger og afledte omkostninger ved de forskellige modeller.

Umiddelbart opfatter ASU en af svaghederne ved udbudsmodellen, at der vil være et stort videnstab i forvaltningen og der skabes mindre fleksibilitet i opgaveudførelsen. Der er gennem mange år udviklet høj fleksibilitet i beskæftigelsescentrene, så der i løbet af ganske få uger kan ændres i opgavevaretagelsen, hvis der er ændringer i målgrupper, arbejdsmarkedets krav eller i lovgivningen. Med et udbud skal der nye runder og indstillinger til at skabe de ændringer, som p.t. kan gennemføres ved et enkelt møde.

Forvaltningen mister med udbuddet også muligheden for at udnytte den viden, som medarbejdere og ledere på beskæftigelsescentrene har. Vi opfatter et tæt samspil mellem forvaltning og decentrale enheder som fremmende for en sammenhængende og kompetent beskæftigelsesindsats i København.

ASU ønsker, at der opstilles scenarier, der viser, hvordan besparelser, øget fleksibilitet og bedre styring vil ske gennem udbud. Umiddelbart er udsagnet vanskeligt at tage stilling til, da validiteten af udsagnet ikke kan verificeres.

I oplægget begrundes overvejelserne om udbuddet med, at det eksisterende udbud overvejende har været positivt. ASU opfatter udsagnet som et postulat, idet der ikke er fremlagt dokumentation. Dokumentation kunne vedrøre udslusningsresultaterne og effekter, samt kvalitet i relation til priser? Hvordan er resultaterne f.eks. i forhold til tidligere mht. udslusning, brugertilfredshed, afrapporteringernes kvalitet, tilbuddenes længde, tilpasning til relevante målgrupper og bestillernes mulighed for at vælge relevante tilbud.

Fagligt stiller ASU sig tvivlende overfor, om udbuddet vil sikre sammenhængende forløb og progression i forhold til alle matchgrupper. For det første er det ikke styringsmodellen med adskillelsen mellem styringsformerne for henholdsvis matchgruppe 1-3 og 4-5, som betyder, at alle matchgrupper ikke kan få samme tilbud. Der kunne f.eks. vælges kontraktstyring eller en ren BUM-

model for alle grupper. For det andet er sammenhængende forløb og progression udtryk for individers forløb, og alle aktiveringsforløb tilrettelægges i dag som individuelle forløb. Som vi læser forslaget til udbud vil der være tale om en lang række usammenhængende redskaber, som sandsynligvis vil skulle bruges på skift af den enkelte borger. Dette ser vi ikke som sammenhængende forløb med mulighed for progression.

### **Høring inden beslutningen**

ASU på **ckb** mener ikke at retningslinierne i *Protokollat om medarbejderes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og licitation* er overholdt. Isoleret set er en måned fra udsendelse af materiale, til høringssvar skal foreligge, nok. Men det falder sammen med, at der fra Forvaltningens side bliver udmeldt en meget stram tidsplan for lønforhandlinger, hvor ugerne 11, 12 & 13 samt evt. 15 & 16 er afsat til disse forhandlinger, samt at der skal foreligge lokale lønpolitikker inden disse lønforhandlinger kan foregå. At der er sammenfald i den gruppe af personer, der både skal udarbejde lønpolitik, deltage i lønforhandlinger, varetage kontakten til medarbejdergrupperne og deltage i udarbejdelse af høringssvar, bør være indlysende. Ydermere er fristen så tæt på påske, at det i forbindelse med afholdelse af påskeferie og anden restferie, er svært at samle de berørte medarbejdere til forberedelse af drøftelserne.

Den pressede tidsplan vil betyde, at der ikke er tid til at forberede høringen på en tilfredsstillende måde ligesom det set fra centerets side ser ud som om processen/medarbejderne ikke bliver taget alvorligt.

Pr. 1. januar 2007 skete der sammenlægninger af beskæftigelsescentre. De nye centre har knap nok fået tid til at finde egne ben, før der igen bliver pålagt opgaver som vil kunne ende med yderligere organisatoriske omlægninger. Set fra centrenes side, kan det se ud som om der ikke er nogen overordnet plan for alle disse – tilsyneladende endeløse – omstruktureringer. Timing er ikke velvalgt.

Der savnes en tydeliggørelse af om den foreslåede projektgruppe skal være ”på tværs” af de tre beskæftigelsescentre, eller om det forventes af der nedsættes en projektgruppe på hvert center. Det skal desuden bemærkes, at det vil blive endog meget svært at afse ressourcer, når projektgruppen der skal deltage i arbejdet med kravspecifikationen, skal være skarpt adskilt fra de medarbejdere, der skal være med til at udarbejde et kontroltilbud.

### **Udbudsform – den faglige del**

I oplægget vedrørende udbud fremgår det, at der skal arbejdes redskabsbaseret frem for målgruppebaseret. ASUs opfattelse er, at det nuværende udbud netop er uoverskueligt for alle, fordi antallet af tilbud bliver enormt, når der anvendes redskabsudbud. Samtidig er det vanskeligere at skabe sammenhæng og kontinuitet for den enkelte borger, når der f.eks. skal ske skift fra opkvalificerende tilbud til et virksomhedsrettet tilbud, frem for at give et sammenhængende forløb, hvor kursistens progression kan føre til et praktikforløb, som kan efterfølges af et løntilskudsforløb – og hvor et evt. knæk kan samles op igen med yderligere kvalificering, så nederlag kan blive transformeret til læring. ASU ønsker sikkerhed for, at valget af redskabsbaseret udbud ikke er begrundet i, at der er udviklet et IT-værktøj til at håndtere dette, mens faglige argumenter sættes ud af spil for at undgå at implementere ændringer i IT-værktøjet.

ASU har ikke fantasi til at forestille sig, at forvaltningen mener, at det er hensigtsmæssigt at alle målgrupper får samme redskab. Indhold, længde, pædagogisk planlægning og virksomhedskontakt må være målgruppebaseret. Det må være særlig opkvalificering, som skal gives til en blind, en psykisk syg eller en, som er interesseret i et specifikt fagligt område såsom køkken, håndværk, butik, social- og sundhed ol.

Det er hensigtsmæssigt, at kontanthjælpsmodtagerne får et tilbud, hvor de får reelle, faglige kvalificeringer frem for en generel kvalificering, hvis målsætningen er arbejdsmarkedet. I ASU er samlet mange års erfaring med området, og der er ingen tvivl om, at det opfattes som en faglig nedprioritering af indsatsen, hvis der ikke tænkes i målgrupper.

### **Udbudsform - kontroltilbuddet**

ASU lægger vægt på, at indstillingen peger på, at der skal være lighed i konkurrencebetingelserne. På en lang række områder er **ckb** underlagt kommunale regler og styringsværktøjer, som kan fordyre produktionen. ASU mener derfor, at områder som IT-aftale, miljøcertificering, personalepolitik og styringsredskaber skal være ensartet for alle og dermed indgå i vilkårene for udbud.

ASU overvejer, om en af konsekvenserne af udbuddet er, at **ckb** fremadrettet skal være en selvejende institution med de fordele og ulemper, det giver for organisationen. I oplægget er der ingen svar at hente på dette spørgsmål.

Hvorvidt der skal afgives et samlet tilbud eller tre konkurrerende fra de tre beskæftigelsescentre er ASU usikker på. Skal der afgives et samlet tilbud ser ASU det som nødvendigt, at der efterfølgende dannes en samlet organisation, og at det alt sammen foregår under en samlet ledelse idet erfaringerne fra de to tidligere udbud (konsortiet og AF) har vist, at der er begrænset udbytte af konsortiemodellen når der ikke skabes forpligtigelse gennem fælles ledelse og økonomi. ASU finder dog, at en sådan konstruktion bliver for stor og uoverskuelig. ASU er dermed mest indstillet på, at der afgives tre tilbud fra beskæftigelsesområdet.

### **Arbejds- og personalemæssige forhold**

I BIFs Personale- og ledelsespolitik lægges der stor vægt på at BIF skal være en attraktiv arbejdsplads. Med den usikkerhed en eventuel udbudsrunde vil medføre, er det dog svært at se at beskæftigelsescentrene kan være attraktive arbejdspladser. En meget stor del af beskæftigelsescentrene medarbejdere har de seneste år været gennem flere store ændringer, og selv de mest omstillingsparate er slidte, igen i direkte modstrid med den nye personalepolitik, der som et af målene har at fremme den enkeltes psykiske overskud.

Med denne usikre situation vil det være meget svært at fastholde medarbejdernes engagement.

Den fremlagte tidsplan, vil - hvis beslutningen om udbud virkeliggøres – give stor uvished på beskæftigelsescentrene, ikke kun frem til slutningen af 2007, men frem til starten af 2009, hvor det må forudses, at som minimum en del af medarbejderne vil skulle overflyttes til eksterne leverandører.

En yderligere usikkerhedsfaktor er, at det ikke er oplyst, hvor lang en evt. udbudsperiode forventes at blive, altså hvor lang tid der vil gå fra beskæftigelsesindsatsens områder første gang er i udbud, til området evt. igen skal i udbud.

På den baggrund ser ASU nogle sandsynlige konsekvenser, bl.a.: Medarbejderflugt, utryghed og øget sygefravær. Desuden kan det forventes at der bliver rekrutteringsproblemer og manglende entusiasme. Disse virkninger forventer ASU som minimum vil være aktuelle indtil det er afklaret om udbud skal finde sted, eller, hvis det blive vedtaget at beskæftigelsesindsatsen skal i udbud, indtil det er afklaret hvor stor en del af udbuddet hvert beskæftigelsescenter vinder.

Et udbud, med efterfølgende opsplitning af beskæftigelsescentrene som mulig følge, vil resultere i en betydelig vidensreduktion i forhold til den samlede beskæftigelsesindsats.

Forudsat at beskæftigelsesindsatsen sættes i udbud, og de enkelte beskæftigelsescentre kun vinder dele af udbuddet, forudses det, at nogle stabsfunktioner kan blive uforholdsmæssigt dyre i forhold til centrenes budgetter. Nogle stabsfunktioner vil være nødvendige uanset hvor store – eller små - centrene må være. Det drejer sig fx om bogholderi, reception/telefonomstilling, pedel/kontorbetjent mv. Disse funktioner vil, hvis husets øvrige aktivitet mindskes, medvirke til at de udbudte tilbud samlet vil blive dyrere. Desuden må man forvente, at eventuelle eksterne vindere af et udbud, i forvejen har tilstrækkelige stabs/drifts/administrativt ansatte samt at der en tilstrækkelig bemanning på ledelsesniveau. Derfor er der stor bekymring for hvor man kan placere muligt ”tiloversblevne” medarbejdere der ikke har været direkte beskæftiget med aktivering.

I forhold til eksterne tilbudsgivere, mener ASU på **ckb**, at beskæftigelsescentrene er stillet i en ulige konkurrencesituation, da centrene ikke selv har – og har haft – mulighed for at bestemme til hvilken husleje og i hvilke bygninger centrene huses. Af høringsmaterialet fremgår det ikke hvordan forvaltningen vil forholde sig til centrenes nuværende beliggenheder såfremt dele af centrenes aktiviteter vindes af eksterne tilbudsgivere.

Af høringsmaterialet, fremgår det ikke hvilke procedurer man forestiller sig i forbindelse med eventuel overdragelse af medarbejdere til andre vindere af udbud, herunder hvordan processen vil blive i forhold til udpegning af hvilke medarbejdere der skal overflyttet, hvilken varsling der skal benyttes, hvem der skal udpege hvilke medarbejdere der skal overdrages, eller om det kan komme på tale at der skal ske afskedigelser.

Der henvises i høringsmaterialet til Virksomhedsoverdragelsesloven, men det fremgår ikke, at medarbejdere der vil blive berørt af et udbud, vil få en skriftlig ansættelsesgaranti, herunder en garanti for ansættelse i en defineret minimumsperiode.

ASU vil på baggrund af ovenstående anbefale, at beskæftigelsesindsatsen ikke sættes i udbud.

ASU, **ckb**  
april 2007

## **Høringssvar vedr. udbud fra CBSI's ASU B-side:**

### **Samarbejde og partnerskab**

Som medarbejdere på CBSI har vi hidtil opfattet os som en integreret del af Københavns Kommunes beskæftigelsesindsats, hvor vi identificerer os med de værdier, mål og visioner, som er fælles for hele Københavns Kommune. I det daglige arbejde oplever vi vores relation til kollegerne på jobcentrene som et partnerskab, hvor vi sammen med borgeren prøver at tilrettelægge det bedst mulige tilbud.

I tilfælde af en konkurrencesituation mellem os og en række private udbydere forudser vi, at vores relation til jobcentrene risikerer at blive domineret af en køb og salg relation, til skade for den reelle kvalitet i en beslutning om, hvad der tjener borgeren bedst og lever op til det overordnede mål om selvforsørgelse. Vi ønsker selvfølgelig fortsat at opretholde en høj grad af professionalisme og etik, men i dialogen med visiterende jobcentermedarbejder bliver det svært at bevare det høje niveau, når udbyderne i kraft af taxameterordning og udbud vil stå med stærke incitamenter til kassetænkning og "salgskommunikation".

### **Timing**

CBSI som center er langt fra færdig-fusioneret. Det er vores vurdering, at Københavns Kommune kvalitetsmæssig vil stå langt bedre, hvis tidspunktet for at gå i udbud kan udskydes tidsmæssigt for hele beskæftigelsesområdet. En række særlige forhold gør sig gældende:

- 1) Vi har endnu ikke fået tilladelse til at indrette og ombygge lokaler, så Noor kan flytte ind. Noor er først planlagt til indflytning sidst i april, Kigkurren til indflytning i august i år. Begge tidspunkter anses allerede nu for urealistiske. F.eks. har Noor forlænget sit nuværende lejemål. Endnu er vi altså ikke flyttet sammen!
- 2) Personalegrupperne kan først efter samflytningen begynde integrationsprocessen i virksomheden kulturelt, praktisk og samarbejds-mæssigt. Vi kommer med vidt forskellige traditioner, og faglige baggrunde. Hertil kommer de spændinger, der kan opstå i kraft af, at de samme arbejdsområder er dækket af forskellige overenskomster. Samme arbejde udføres herved med ulige løn og meget uens arbejdsvilkår.
- 3) Endnu er der usikkerhed vedr. CBSI's budget, indretning af bygninger Hejrevej 10 og knap påbegyndt udvikling af fusionerede CBSI-tilbud.

Udbuddet rammer CBSI oven i en række andre nye opgaver, der drejer sig om prissætning, ombygning og forberedelse af taxameter, samt udvikling af tilbud. Dette giver lederne ringe mulighed for at yde den nødvendige personalepleje i en tid med forandring og usikkerhed.

### **Trivsel og tilfredshed i jobbet:**

Med hensyn til de personalepolitiske konsekvenser af en konkurrencesituation frygter vi, at den rummelighed på arbejdspladserne, der er en del af den overordnede politik i kommunen, vil komme under pres.

Vi er overbeviste om, at de fleste af vores kolleger har valgt vores arbejdsplads, fordi arbejdet er meningsfuldt, og fordi der er tryghed i ansættelsen. Omegnskommunerne er ved at bygge deres jobcentre op og vores erfaring og kompetencer er efterspurgt. Vi frygter derfor, at en øget konkurrencesituation, med den usikkerhed det medfører, og den øgede "produkttænkning" vil skabe både personalegennemtræk og gøre det vanskeligere at rekruttere de særligt engagerede og entusiastiske medarbejdere, vi ønsker os.

Med venlig hilsen

Næstformand for ASU Karin Dencker.

17. april 2007

### **Høring af samarbejdsorganisationen på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration i forbindelse med udbud af beskæftigelsesindsatsen m.v.**

Afdelingssamarbejdsudvalget på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI) har modtaget et høringsbrev, dateret den 9. marts 2007, vedrørende et eventuelt udbud.

Forslaget er blevet drøftet på 3 ekstraordinære møder i afdelingssamarbejdsudvalget, og på den baggrund skal følgende udtales:

Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI) er Københavns Kommunes primære integrationstilbud til flygtninge og indvandrere og har stor faglig ekspertise med at integrere indvandrere og flygtninge med sprogproblemer på arbejdsmarkedet. Det er vurderingen, at centrets samlede vifte af tilbud med stor fordel kan udvikles til også at omfatte matchkategori 4 og 5. Derfor finder vi det ønskeligt, at CBSI får mulighed for at udvide målgruppen for beskæftigelsesforløbene, så den også kommer til at omfatte matchgruppe 4-5 med sprogproblemer.

Hvis beskæftigelsescentrenes opgaver kommer i udbud, ser vi dog en række **udfordringer**:

Det vil være en udfordring at fastholde en høj professionel etik, når der samtidig skal tænkes yderligere markedsorienteret, herunder

- at sikre, at ressourcer (og tidsforbrug) til markedsføring og dokumentation ikke bliver på bekostning af den professionelle kvalitet i tilbuddet
- og professionelt at sikre at borgeren får det rette tilbud (visitationsleddet), og at forløbene (tilbudsleddet) sammensættes, så de repræsenterer den kortest mulige vej til arbejdsmarkedet, når det på den anden side skal sikres, at produktionsmål skal opfyldes.

Det vil være en udfordring at sikre fleksibilitet og vidensdeling mellem jobcentrene på den ene side og de udførende led på den anden side, hvis de udførende led ikke længere har en nær relation til BIF. Således kan det blive vanskeligere for jobcenteret at kunne overskue og købe det rigtige tilbud til den rigtige pris.

På den personalemæssige side vil det være en udfordring at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere i perioder med usikkerhed og svingende indtægter og dermed sikre volumen og kvaliteten af tilbuddene.

Det vil være en udfordring for CBSI at skulle i udbud, når vi **samtidigt** er i en proces, hvor 3 forskellige institutioners kulturer skal integreres. Det er en proces, som kun lige er startet. Først i løbet af efteråret forventes den fysiske flytning at være på plads og CBSI samlet under ét tag, altså efter eller sideløbende med prækvalifikationsrunden og efterfølgende tilbudsrunde. Sideløbende



skal der arbejdes med en række andre nye opgaver som ombygning, udvikling af nye tilbud samt prissætning af tilbud og forberedelse af taxameter.

Hvis udbuddet besluttet, har afdelingssamarbejdsudvalget følgende **anbefalinger**:

At CBSI's aktiviteter holdes samlet som én enhed (inkl. Sprogcenteret Kigkurren), så der opretholdes en tilstrækkelig kapacitet til at sikre, at borgeren får det rette tilbud og en tilstrækkelig variation i tilbudsviften, så den enkeltes progression kan tilgodeses.

AT CBSI får mulighed for at varetage tilbud i henhold til LAB-lovens kapitel 10, 11, 12 og 14, så muligheden for ubureaukratisk at kunne kombinere disse redskaber i et individuelt opbygget forløb for den enkelte borger kan opretholdes.

At CBSI får så stor kompetence som muligt til at medvirke ved sammensætningen af de individuelle forløb for borgerne for ubureaukratisk at sikre den enkelte et individuelt sammensat forløb ud fra en faglig vurdering.

At der defineres anvendelige kvalitetsmål, og at der ved evt. sammenligning mellem forskellige leverandørers resultater tages hensyn til forskellige karakteristika ved målgruppen, herunder dens **sproglige** kompetence.

Med venlig hilsen

Torben Kirkbøl  
Konstitueret formand for ASU

Karin Dencker  
Næstformand for ASU

## Hørings svar

Afdelingssamarbejdsudvalget (ASU) i Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB) har d. 10. april 2007 behandlet spørgsmålet om høring vedrørende udbud af den ordinære beskæftigelsesindsats ( match 1-3 ), særligt beskæftigelsesfremmende indsats ( match 4-5 ), forrevalidering, revalidering og fleksjobformidling.

1. ASU finder, at timingen med at sætte en proces i gang med et udbud på hele beskæftigelsesindsatsen uheldig. Den store fusionsproces i CAB efter sammenlægningen af Center for Erhvervsrettet Træning og Det Grønne Jobhus er ikke til endebragt. En ny og omfattende proces med en udbudsrunde på hele indsatsen vil kræve yderligere ressourcer af medarbejdere og ledelse i centret samtidig med, at der er øgede krav til produktivitet for med et mindre økonomisk råderum.

ASU finder, at det er uheldigt, at der har været så kort tid til at få indstillingen om et udbud på hele beskæftigelsesområdet behandlet i centret. Det har ikke været muligt at få en grundig og kvalificeret dialog i medarbejdergruppen som følge af den korte tidsfrist. En dialog, som ville sikre en grundigere formidling af indstillingen om udbud og dermed en kvalificering af dette høringssvar, ville have været ønskelig og hensigtsmæssig.

2. ASU finder, at det er meget vigtigt, at en evt. udbudsperiode giver leverandørerne en rammeaftaler med en varighed på mellem 3 – 4 år for at sikre den nødvendige fokus på arbejdsopgaverne. En kortere periode vil vanskeliggøre leverandørernes evne til at udvikle tilbudene og fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvilket igen vil underminere evnen til at levere den nødvendige kvalitet.
3. ASU er af den opfattelse, at en beslutning om et udbud ikke nødvendigvis sikrer den samme kvalitet som de nuværende beskæftigelsescentre leverer. B-siden udtrykker bekymring i forhold til ønsket om øget effektivisering herunder billigere tilbud til kommunen. B-siden er bekymret for, at for stor fokus på effektivisering og økonomi medfører et kvalitetstab i forhold til indsatsen overfor borgerne.
4. ASU ønsker belyst, hvordan forvaltningen vil sikre en økonomistyring på hele området som sikrer, at Jobcentrene gennem hele året har økonomi til at købe forløb for borgerne. Der udtales en bekymring for om man kan sikre en styring som giver en jævn produktion gennem hele året, så leverandørerne ikke bliver nødt til at afskedige personale sidst på året for så at ansætte efter årsskiftet. Der ønskes også sikkerhed for, at kvalitet og resurser styrkes i visitationsleddet (jobcentrene), så borgere løbende henvises.
5. B-siden er bekymret for om den netop vedtagne personalepolitik bl.a. om rummelighed og trivsel kan leve op til sin intention i forbindelse med et udbud. En konkurrenceudsætning på beskæftigelsesområdet vil som det fremgår af høringsdokumentet stille krav til fleksibilitet, effektivitet, yderligere kvalificering og fokus på bæredygtighed (økonomistyring) B-siden mener i den sammenhæng, at rummeligheden og trivslen bliver sat under voldsomt pres



Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark  
Afd. 9 - København

Molle Allé 26  
Postboks 388, 2500 Valby  
Tlf: 88 18 69 00  
Fax: 88 18 69 02

Telefonnumre:  
A-kasse 88 11  
Bygningsgruppe 88 11  
Industrigruppe 88 11  
Uddannelses og socialgruppe 88 11  
Formandsgruppe 88 11  
Ungdomsafdeling 88 11

Beskæftigelses- og integrationsudvalget  
Københavns Rådhus  
1599 København K.

Valby, den 16.4.2007.

Kære udvalgsmedlemmer.

Vedr.: Udlicitering af beskæftigelsesprojekter i kommunen. Kap Nord og Kap Syd. = C/

Forbundet Træ-Industri-Byg afd. 9 vil med nærværende skrivelse, appellere til udvalget om at udskyde subsidært indstille projektet.

Baggrunden for denne appel er, at alle arbejdsgange og rutiner for de ovennævnte projekter lige er blevet sammenlagt.

Dette giver en del nye arbejdsgange, som skal implementeres. De nye jobcentre, som først er begyndt at fungere fra 1. januar i indeværende år, har stadig mange indkøringsvanskeligheder, hvilket gør at kollegerne ikke på nuværende tidspunkt er i stand til at udføre et kvalificeret analysearbejde op til prækvalifikationen.

Endvidere er det forbundets opfattelse, at sådan en hastighed gør kollegerne utrygge og måske i sidste ende betyder, at nogle af kollegerne har søgt nye jobs, til stor afsavn for projekterne.

Med venlig hilsen  
Dan Christiansen

/Vibeke Pedersen

Kopi sendt til medarbejderrepræsentant i Hovedsamarbejdsudvalget Tine Svarre.