



Dato: 04-06-2015

Sagsnr.:

Dok.nr.:

Peter Gjesing

Spørgsmål vedrørende ny budgetmodel på beskæftigelsescentrene

På baggrund af drøftelsen på BIU-mødet 18. maj 2015 vedr. ny budgetmodel på beskæftigelsescentrene har Susan Hedlund (S) og Ninna Hedeager Olsen (Ø) fremsendt uddybende spørgsmål, som besvares nedenfor.

Indledningsvist vil forvaltningen gerne understrege, at den nye budgetmodel ikke ændrer ved, at beskæftigelsescentrene er en arbejdsplads i BIF på lige fod med andre dele af forvaltningen. Modellen indebærer grundlæggende, at budgetterne til beskæftigelsescentrene afhænger af aktiviteten. Det gælder fx den del af KS, hvor der er brugerbetaling; kommunale STU-tilbud, hvor budgettet afhænger af aktiviteten; sprogcentret i CBSI. Hertil kommer, at budgetterne i fx folkeskolerne og jobcentrene også afhænger af antallet af borgere/brugere.

Spørgsmål fra Susan Hedlund (S):

1) I indstillingen er det alene 2014 tal for belægningen på BC som er angivet. Hvis man ser på belægningstal fra 2010-2013 fra de enkelte centre hvilket billede viser denne historik? Jeg vil gerne have information om belægningstal fra 2010-2013 på beskæftigelsescentrene fordelt på hvert center for at få det nødvendige overblik over om historikken kan begrunde nødvendigheden af at indføre en ny budgetmodel.

Svar:

For perioden 2010-2013 er det ikke muligt at beregne en belægningsgrad, da der ikke var en entydig sammenhæng mellem budget og antal pladser i beskæftigelsescentrenes egne tilbud. Dette kan blandt andet henføres til, at beskæftigelsescentrene også købte eksterne tilbud i væsentligt omfang, ligesom der ikke var beregnet en entydig enhedspris for alle elementer i de forskellige tilbud. Væsentlige dele af budgettet blev tildelt beskæftigelsescentrene som en fast sum uden konkret prissætning af de underliggende forventede aktiviteter. Der kan derfor ikke historisk konstrueres en belægningsgrad, der er pålidelig og sammenlignelig.

Tidligere blev der opereret med en såkaldt kapacitetsudnyttelse, der blandt andet tog udgangspunkt i fysisk antal pladser og antal medarbejdere. Denne kapacitetsberegning indebar blandt andet, at personer i virksomhedsplaceringer kunne tælle dobbelt, selv om de ikke var på centret. Denne opgørelsesmetode vurderes ikke som

retvisende, og kan ikke sige noget om tyngden af de tilbud, der blev leveret – herunder eksempelvis timetal.

2) Er det korrekt, at belægningsstallene for 2014 har været stærkt præget af implementering af kontanthjælpsreformen således, at der har været en vigende belægning på centrene i årets første 3 måneder.

Svar:

Mønstret er ikke entydigt og er forskelligt på de tre beskæftigelsescentre.

CBSI havde i 2014 en belægningsgrad som var højere i 1. halvår end i 2. halvår. På CKB derimod var billedet det omvendte med en belægningsgrad på 70 – 80 pct. hele første halvår, og så efter sommer med en belægningsgrad til tider på over 100 pct.

På CAB er billedet blandet. Aktiviteterne for aktivitetsparate og sygemeldte er der ikke et entydigt mønster i, men i nytteindsatsen var der betydelige opstartsvanskeligheder, hvilket medførte en meget lav belægningsgrad i 1. kvartal 2014. Netop i forhold til nytteindsatsen betød vanskelighederne i forbindelse med opstarten, at enhedsprisen på tilbuddet i løbet af året blev hævet og antallet af helårspladser reduceret.

3) Er tallene for 2014 inklusiv eller eksklusiv centrene virksomhedsplaceringer hvor man stadigvæk har opfølgings- og myndighedsansvar for de borgere som er virksomhedsplaceret.

Svar:

Tallene for 2014 viser belægningsgraden med korrektion for virksomhedsplaceringer. Centrene har opfølgings- og myndighedsansvar for de borgere, som er virksomhedsplaceret, hvorfor virksomhedsplaceringer medregnes på baggrund af det tidsforbrug, som centrene selv har oplyst er forbundet med at have en borger i en ekstern virksomhedsplacering (besøg på virksomhed, telefonkontakt mv.).

4) Er beskæftigelsescentrene anderledes stillet end de private leverandører, når en borger virksomhedsplaceres? Hvordan afregnes de private leverandører når en borger virksomhedsplaceres? Er timesatsen den samme, uanset om borgeren er i internt tilbud hos leverandøren eller i virksomhedsplacering, hvor leverandøren står for opfølgningen? Giver man de enkelte centre mulighed for at konkurrere på samme vilkår som de eksterne leverandører.

Svar:

De eksterne leverandørers betaling er uændret, uanset at en borger i en periode i forløbet er virksomhedsplaceret. Denne afregning har imidlertid været et vilkår i udbuddet og er dermed indlejret i den pris, som leverandøren har budt ind med. Alt andet lige må det formodes at betyde, at de eksterne leverandører for at være konkurrencedygtige og kunne vinde udbuddet har budt ind med en lavere enhedspris, fordi de har taget højde for, at nogle forløb ender med en virksomhedsplacering. Alt andet lige giver det lavere priser end i den interne indsats, idet der dog bør korrigeres for timetal, målgruppe, mv.

5) Jobcentret har budget til jobklubber og helhedsorienteret mentorindsats. Det fremgår af indstillingen, at beskæftigelsescentrene har fremhævet risikoen for, at jobcentrene tilgodeser egne tilbud og dermed stiller beskæftigelsescentrene i en ufordelagtig konkurrencesituation. Denne risiko håndteres ved, at der er vandtætte skotter mellem Jobcentrenes budgetter til brug af egne tilbud og alle øvrige tilbud.

Hvordan har man tænkt sig at etablere vandtætte skotter?

Hvordan tænker man at vandtætte skotter mellem budgetterne ikke giver mulighed for egennyttmaksimering på jobcentret i forhold til først at sikre at egne tilbud er fyldt op i form af jobklubber og helhedsorienteret mentor, inden man visiterer til beskæftigelsescentrene.

Svar:

Der er vandtætte skotter mellem jobcentrenes budget til egne interne tilbud og alle øvrige tilbud ved, at jobcentrene har et separat og fast budget til finansiering af deres interne tilbud. Jobcentrene kan ikke bruge dette budget til køb af eksterne tilbud (hos beskæftigelsescentre og eksterne leverandører).

Forud for en eventuel indførelse af den nye budgetmodel i 2016 vil forvaltningen sikre, at indholdet af jobcentrenes interne tilbud ikke overlapper med indholdet af beskæftigelsescentrenes tilbud, således at der ikke er konkurrence mellem jobcentrenes interne tilbud og de tilbud, som beskæftigelsescentrene udbyder.

Alternativt kan det besluttes at flytte jobcentrenes interne indsats til beskæftigelsescentrene. Jobcentrene vil da ikke have en egen indsats at visitere til, og al intern indsats vil være samlet ét sted.

6) Beskæftigelsescentrenes bevillinger overgår til jobcentrene, der på baggrund af visitation henviser til det bedst mulige tilbud for borgeren.

Hvordan har forvaltningen tænkt at sikre, at der bør være en gensidig forpligtigelse mellem JC og BC til at styre produktionen?

Svar:

Hvert år vil det blive lagt fast, hvilke tilbud beskæftigelsescentrene skal udbyde. Tilbudsviften ændres efter aftale, hvis det viser sig nødvendigt. Det afgørende er, at beskæftigelsescentrene udbyder de tilbud, som jobcentrene efterspørger til de ledige, men at jobcentrene samtidig har frihed til at vælge det tilbud – internt eller eksternt – der passer bedst til den ledige.

Jobcentrene og beskæftigelsescentrene vil også i fremtiden kunne indgå i dialog med hinanden om at få efterspørgsel og udbud til at mødes. Jobcentre og beskæftigelsescentre, som har fælles målgrupper, refererer til samme fagdirektør. Det er derfor ledelsesmæssigt muligt at fremme, at parterne indgår konstruktivt i samarbejdet.

7) Jf. indstillingen er den værste tænkelige situation en reduktion af centrenes budgetter med 33 pct. over en 4-årig periode, hvilket syntes problematisk i forhold til at have beskæftigelsescentrene som buffer på indsatsbudgettet.

Hvordan sikrer man, at der fortsat er beskæftigelsescentre som kan varetage de opgaver som de andre leverandører ikke kan/vil tage sig af (økonomisk urentable opgaver eller brændende platforme som ikke kan løses under indgåede rammeaftaler)?

Svar:

Hvis udvalget eller forvaltningen ønsker, at beskæftigelsescentrene skal varetage særlige opgaver, som ikke kan eller ikke ønskes løst af eksterne leverandører, kan udvalget/forvaltningen tildele beskæftigelsescentrene separat budget hertil, der ikke er aktivitetsafhængigt.

8) På mødet blev det oplyst, at jobcentrene er taxameterstyrede og er det på alle områder og i givet fald ikke så på hvilke områder.

Hvilke virkninger har der været for det enkelte jobcenter af taxameterstyringen. Bliver bevillingen skåret året efter hvis måltallene ikke bliver opfyldt i indeværende år?

Svar:

Jobcentrene er taxameterstyrede på deres driftsbudget, som går til løn og administration mm. Taxameteret for de enkelte målgrupper er fastsat på baggrund af fx krav om antallet af samtaler (som varierer på tværs af målgrupper). Jobcentrets budget afhænger dermed af forventningen til antallet af borgere i i løbet af et år. Hvis der sker en

forskydning mellem målgrupper – fx færre jobparate og flere aktivitetsparate – flytter budgettet tilsvarende indenfor det enkelte år.

Spørgsmål fra Ninna Hedeager Olsen (Ø)

Der er spurgt til forskellen mellem at være en kommunal og en privat leverandør

9) Hvor fristillede kan beskæftigelsescentrene blive til at konkurrere på lige vilkår med de private? Hvilke områder kan de ikke selv vælge? Fx kan de selv vælge IT system? (Jeg vil gerne have listet alle tingene, som de ikke selv kan vælge, op - personalepolitik mm. er ikke fyldestgørende) Hvad kan der gøres for at kompensere for de ulemper, som centrene har, der hvor de er bundet af kommunale løsninger, og som hæmmer deres konkurrenceevne ift. de private?

Svar:

Formålet med den nye model er ikke at skabe tre nye private aktører. Formålet med den nye budgetmodel er derimod at øge beskæftigelsescentrenes incitament til at udbyde tilbud som jobcentrene efterspørger og dermed sikre en fornuftig anvendelse af de udgifter, der er ved at have en intern aktiveringskapacitet.

Beskæftigelsescentrene vil både have fordele og ulemper sammenlignet med private leverandører.

Fordelene er blandt andet: Beskæftigelsescentrene vil have en anden adgang til deres kunder i form af jobcentrene. De vil kunne aftale specialtilbud med forvaltningen, hvor de kun i ringe grad er udsat for konkurrence fra private. De vil kunne diskutere samarbejdsrelationen til jobcentret med en fælles chef i form af en fagdirektør. Og sidst men ikke mindst har beskæftigelsescentrene en budgetgaranti modsat de eksterne leverandører.

Samtidig modtager beskæftigelsescentrene en betydelig understøttelse i form af licensfri adgang til fagsystemer, ingen betaling for den grundlæggende it-infrastruktur i kommunen (servere mv.), hjælp til produktionsstyring, tilpasning af IT, faglig rådgivning, juridisk rådgivning, trivselsundersøgelser og økonomiopfølgning. Ydelser som de eksterne leverandører selv skal finansiere inden for deres enhedspriser.

Det er omvendt korrekt, at beskæftigelsescentrene som en del af forvaltningen vil være bundet af andre regler/principper, som de eksterne leverandører ikke er bundet af. Det er ikke muligt at lave en udtømmende liste med en konkret vurdering af samtlige

ansættelsesforhold, politikker mv. i Københavns Kommune sammenlignet med enhver privat leverandør. Men konkret er de væsentligste bindinger for beskæftigelsescentrene:

- IT-systemer specifikt for Københavns Kommune
- Centrenes lejemål
- Personale- og medarbejderpolitikker
- Særlige kommunale målsætninger, herunder mål om ansatte på særlige vilkår
- Overenskomster
- Indkøbsaftaler i kommunen

Det kan det overvejes at give centrene fuldt eget ansvar i forhold til at dimensionere lejemål.

Ud fra en samlet afvejning vurderes det umiddelbart, at fordelene for beskæftigelsescentrene ved at være en del af forvaltningen er større end ulemperne.

Derudover er forespurgt til svar på en række spørgsmål anført i referat fra centerMED

10) Hvorfor er de hidtidige planer med aktivitetsstyret budget forkastet?

Svar:

Den tidligere direktion arbejdede på en model med aktivitetsstyrede bevillinger til beskæftigelsescentrene. Modellen blev aldrig indført eller forelagt BIU. Det formodes, at være grundet de store omlægninger, der skulle implementeres i forbindelse med kontanthjælpsreformen.

Den tidligere model vurderes ikke at løse problemerne med risiko for uudnyttet kapacitet inden for det enkelte år, da budgetterne i modellen er faste for et kalenderår af gangen. Der er derfor arbejdet videre med en anden model.

11) Hvilke overvejelser gør man sig om den situation, at CKB er konkurrenceudsat med kun én kunde – JKU?

Svar:

Med refusionsreformens ikrafttrædelse pr. 1. januar 2016 skal København selv betale en højere andel af forsørgelsesydelse til ledige og sygemeldte borgere. Hermed skærpes kravene til, at jobcentre kan vælge de tilbud, de vurderer som mest effektive, frem for at være bundet til – uanset hvad - at benytte beskæftigelsescentrenes tilbud. Kernen i den foreslåede budgetmodel

er således at skabe en ramme for - og nogle tydeligere incitamentter til - at beskæftigelsescentrene udbyder netop de tilbud, der efterspørges af jobcentrene.

Det er rigtigt, at beskæftigelsescentrene typisk kun har én kunde – nemlig det jobcenter de er tilknyttet – mens de eksterne leverandører kan operere på tværs af målgrupper, kommuner mv. Til gengæld har beskæftigelsescentrene en række komparative fordele ved at være en del af BIF, jf. ovenfor. Det gælder ikke mindst muligheden for at tilpasse indsatsen fra år til år efter jobcentrenes behov. Til sammenligning er private leverandører bundet af deres rammeaftale.

12) Følges der op på, at JKU rent faktisk bruger CKB (efter indfasningsperiode med minimumsgrænser)?

Svar:

Ja – der vil ske en månedlig opfølgning.

13) Får JKU lov til at beholde deres jobklubber i en situation hvor CKB er afhængige af JKU som eneste kunde?

Svar:

Der henvises til svar på spørgsmål 5.

14) Hvor valide er tallene for belægning på BC?

Svar:

Opgørelsen af de tre centres belægningsgrad er baseret på centrenes egne registreringer. Der kan altid i de seneste tal være unøjagtigheder på grund af ændringer i tilbud mv., som ikke er blevet videreformidlet fra centrene. Men beskæftigelsescentrene får opgørelserne ca. hver 14. dag og har mulighed for at gøre indsigelser. I forhold til perioden før 2014 er der visse usikkerheder, da opgørelsesmetoderne tidligere var anderledes. Der var blandt andet ikke en klar budget- og kapacitetsmæssig adskillelse af beskæftigelsescentrenes køb og egne tilbud, ligesom kapacitetsudnyttelse ikke blev beregnet på baggrund af faktisk belægning, jf. svar på spørgsmål 1.

15) Må CKB udbyde ydelser uden for BIF – fx til omegnskommuner?

Svar:

Der er ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til, om beskæftigelsescentrene i fremtiden må udbyde ydelser udenfor BIF. Så længe centrene har en stor grad af budgetgaranti og adgang til gratis ydelser i forvaltningen vil der næppe kunne etableres en lovlig model, hvor der kan bydes i andre kommuner.

16) Skal BC konkurrere indbyrdes i BIF?

Svar:

Det er ikke tanken, at beskæftigelsescentrene skal konkurrere indbyrdes. Der foreligger således ikke planer om at ændre den specialisering i forhold til målgrupper, som præger den nuværende organisering.

17) Hvad gør man, hvis CKB kommer så langt ned i kundeporteføljen, at vi ikke kan hente det ind igen i løbet af året? Kan CKB gå konkurs?

Svar:

CKB kan ikke gå konkurs.

Det vil løbende blive vurderet om beskæftigelsescentrene er fagligt og økonomisk bæredygtige.

18) Hvordan fastholde det traditionelt stærke fokus på en ordentlighed i personalepolitikken i BIF, når vi samtidig arbejder os frem mod en model med forventeligt flere løst ansatte medarbejdere?

Svar:

BIF har i dag medarbejdere i tidsbegrænsede ansættelser. Dette er bl.a. en følge af, at der i de årlige budgetforhandlinger typisk gives bevillinger med en udløbsdato. Disse tidsbegrænsede ansatte er omfattede af de samme personalepolitikker og loyalitetsforpligtigelser som deres fastansatte kollegaer. I ansættelsesperioden er alle medarbejdere således omfattede af de samme arbejdsmiljøregler, har adgang til BIFs personalegoder og er omfattede af reglerne for håndtering af sygefravær. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet har samtidig ret til at få en MUS samtale med deres nærmeste leder, og medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet kan deltage i trivselsundersøgelsen.

Indførelse af en ny budgetmodel i BIF på beskæftigelsescentrene vil ikke ændre på, at BIF fortsat har et stærkt fokus på ordentlighed i personalepolitikken.

19) I en situation hvor BC fortsat er fuldgældige medlemmer af BIF, som JZE nævner, men hvor kernen af faste medarbejdere må forventes at blive mindre, kan vi få en situation med større ulighed i de forhold kolleger arbejder under.

Hvilke overvejelser gør man sig om de konsekvenser det kunne give på områder som trivsel, sygefravær og psykisk arbejdsmiljø generelt?

Svar:

BIF har en ambition om at være en attraktiv arbejdsplads. Derfor skal ledere og medarbejdere og arbejdsmiljøgrupperne på

beskæftigelsescentrene fortsat følge udviklingen i den daglige trivsel, sygefraværet og det psykiske arbejdsmiljø.

Forhold omkring trivsel, sygefravær og psykisk arbejdsmiljø indgår også i de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som alle centre skal gennemføre. Dette giver det enkelte center og det lokale CenterMED et fælles udgangspunkt for at drøfte trivslen og gøre noget ved de områder, hvor man oplever udfordringer. Såfremt der opleves et behov for særligt fokus på gruppen af medarbejdere med tidsbegrænsede ansættelser og/eller medarbejdere i flyverkorps kan HovedMED også drøfte arbejdsforholdene for denne gruppe.

20) Hvordan og hvor hurtigt forestiller man sig organisationen skal ”trimmes” i forhold til personalebehov i tilfælde af konjunkturmæssige udsving i borgerantal?

Svar:

Alle ansatte i BIF er reguleret under overenskomstmæssige vilkår, der regulerer forholdene for ansættelserne, herunder varsler ved opsigelse. MED-systemet vil blive involveret i, hvilken bemandingsmodel eller kombinationer heraf, eksempelvis tidsbegrænset ansættelse og/eller flyverkorps, som beskæftigelsescentrene kan gøre brug af for at få den nødvendige fleksibilitet i personalebehovet.

Den i modellen indbyggede budgetsikkerhed er et middel til at sikre, at organisationen kan følge med. Denne grænse er blandt andet indarbejdet i modellen efter hørings af centerMED.

21) Hvordan hænger BIFs værdier: Vi gør det sammen - Vi gør det muligt - Vi gør det ordentligt sammen med den mulige fremtidige situation? Vi ser en risiko for en situation hvor én gruppe medarbejdere er faste kolleger der er fuldt dækket af BIFs Personalepolitik med den loyalitet og trivsel, vi er vant til følger med – mens en anden gruppe medarbejdere er løst ansatte med helt andre præmisser for kollegialt sammenhold og fælles opgaveløsning og ansvarlighed for opgaven.

Svar:

Der henvises til svar på spørgsmål 19.

22) Vi er som princip ikke modstandere af en aktivitetsbaseret budgetmodel. Men vi er nok lidt nervøse for om vi får de nødvendige frihedsgrader med, når/hvis vores budget bliver aktivitetsafhængigt.

Hvordan formulerer direktionen helt konkret balancen mellem at BC bliver markedsgjort og at BC får den nødvendige frihed til at skabe den påkrævede fleksibilitet?

Svar:

Direktionen vil gå aktivt ind i at sikre, at de tilbud, som hvert år fastlægges i beskæftigelsescentrenes tilbudsvifte, er nøje afstemt med jobcentrenes behov for aktive tilbud. Dialogen mellem den relevante fagdirektør, jobcenterchefen og chefen for beskæftigelsescentret vil være båret af at sikre, at de aktive tilbud, som efterspørges i jobcentrene og udbydes i beskæftigelsescentrene skal have effekt.

Det skal understreges, at modellen ikke medfører, at forvaltningens budget bliver aktivitetsafhængigt. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har således alt andet lige de samme midler at disponere over, ligesom centrenes tilbud vil blive afstemt efter de politiske aftaler, der indgås.

Der henvises i øvrigt til svar på spørgsmål 9.

23) Hvordan skabe en fleksibel og manøvredygtig organisation – som er en forudsætning for konkurrencedygtighed – når man samtidig er en del af BIF med de bindinger på personaleforhold mm som er en del af vores organisatoriske rammeværk nu?

Svar:

Se svar på spørgsmål 9.

24) Hvilke krav til en socialt ansvarlig virksomhedsprofil fx på området med ansatte på særlige vilkår vil CKB være underlagt i en konkurrenceudsat situation?

Svar:

CKB vil, som de øvrige beskæftigelsescentre, stadig være en arbejdsplads i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og i Københavns Kommune, og beskæftigelsescentrene vil derfor også skulle leve op til målet om at udvise social ansvarlighed og være en rummelig arbejdsplads.