



Dato:  
11.12.15

## Til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

### *HovedMEDs høringssvar på forslaget om omlægningen af beskæftigelsesindsatsen*

Med baggrund i CenterMEDernes høringssvar og HovedMEDs drøftelse af forslaget på det ekstraordinære møde den 12. november 2015 har HovedMED følgende bemærkninger til forslaget:

#### *Generel opbakning til forslaget*

HovedMED tilslutter sig den opbakning til forslaget, som CenterMEDerne generelt tilkendegiver i deres høringssvar. HovedMED finder, at prioriteringen af virksomhedskonsulenterne ift. de omfattede målgrupper sammen med en mere branchespecifik tilgang for de tværfaglige teams er et godt udgangspunkt for at nedbringe overledigheden for disse målgrupper.

HovedMED finder, at der er foreslået en interessant model, hvor virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter arbejder tæt sammen på jobcentrene om at finde hurtige og relevante match.

HovedMED lægger i den forbindelse stor vægt på, at omlægningen af beskæftigelsesindsatsen bliver en helt ny måde at tænke og tilrettelægge indsatsen på, og at det vil medføre en helt ny tilgang til borgere og virksomheder.

Samtidig finder HovedMED, at den foreslåede finansiering udspringer af en faglig vurdering af målgruppernes behov for ret- og pligtaktivering.

#### *De tværfaglige teams*

HovedMED er enige følgende:

- Der skal være helt klare roller i teamet for job- og virksomhedskonsulenterne og et helt klart ledelsesmæssigt referenceforhold for medarbejderne både i forhold til, hvem der er faglig leder, og hvem der er personaleleder for medarbejderen.
- Der skal være plads til kreativitet og fleksibilitet i de tværfaglige teams for at udvikle de bedste og mest effektive måder at arbejde sammen på i teamet om at finde det rette match mellem den ledige og virksomheden
- Det er vigtigt, at BIF sætter et system op, så vi undgår at virksomheden bliver kontaktet af flere virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter på én gang om de samme produkter
- At virksomhedernes jobordrer er tilgængelige for alle medarbejdere i BIF, så de kan udnyttes bedst muligt

### *Fordeling på målgrupper*

Enkelte CenterMED'er finder, at der burde være en anden prioritering af midlerne på målgrupper med flere midler til de aktivitetsparate og sygedagpengeområdet. HovedMED noterer sig, at 2016 vil være et år, hvor der indhentes erfaringer med modellen ift. især de jobparate ledige, og at dette bl.a. vil være afsæt for, hvordan den virksomhedsrettede indsats kan tilrettelægges for de øvrige målgrupper f.eks. sygedagpengemodtagere fra 2017 og frem. HovedMed bemærker dog også, at der i forslaget afsættes midler til de aktivitetsparate.

### *Udskydelse af budgetmodel på beskæftigelsescentrene*

HovedMED kan tilslutte sig, at budgetmodellen udskydes til 2017, således at beskæftigelsescentrene kan få mulighed for at implementere omlægningen af beskæftigelsesindsatsen.

### *Processen ift. personalet og inddragelse af MED*

HovedMed bemærker, at tiden til høringen har været relativt kort. HovedMED finder dog, at det er nødvendigt med en hurtig proces for at minimere perioden med usikkerhed for personalet i BIF.

Bilag: Høringssvar fra CenterMEDerne

## Bilag: Høringssvar fra CenterMED om omlægning af beskæftigelsesindsatsen

Nedenfor følger høringssvarene fra CenterMED på beskæftigelsescentrene, jobcentrene og Københavns Erhvervshus.

Høringssvar fra AMC ang. omlægningen af beskæftigelsesindsatsen .....	2
Høringssvar fra Ungecentret (JKU) .....	4
HØRINGSSVAR FRA CENTER-MED I JKI .....	5
Høringssvar fra JKA .....	7
Københavns Erhvervshus centerMED - høringssvar til omlægning af beskæftigelsesindsatsen.....	8
CAB - Høringssvar vedr. omlægning af beskæftigelsesindsatsen.....	9
Høringssvar fra CBSI's CenterMED i forbindelse med udmøntning af omlægning af beskæftigelsesindsatsen.....	10
CKB - Høringssvar vedr. udmøntning af omlægning af beskæftigelsesindsatsen .....	11

## Høringsvar fra AMC ang. omlægningen af beskæftigelsesindsatsen

Vi er i AMC's CenterMED meget glade for, at der tilføjes ressourcer til at styrke den virksomhedsrettede indsats i AMC. Vi ser det som en velkommen vitaminindsprøjtning til den styrkede virksomhedsindsats - som vi allerede er startet på – frem mod at sikre de 10.000 flere virksomhedsplaceringer i BIF i 2019. Vi ser frem til sammen med Erhvervshuset at være med til at afprøve kommende nye modeller.

### Fortsat fokus på at koble uddannelse og virksomhedsplaceringer

Med udgangspunkt i at formålet med omlægningen af indsatsen er at styrke det virksomhedsrettede arbejde, ønsker vi at påpege vigtigheden i et fortsat og styrket fokus på at koble uddannelse og virksomhedsplaceringer, da det især styrker uddannelsesfremmede lediges motivation til opkvalificering og uddannelse.

### De tværgående teams

Overordnet set er vi enige i, at en model med et formaliseret tæt samarbejde mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter er en rigtig god idé - en model vi har gode erfaringer med i AMC allerede. Vi er dog bekymrede i forhold til den foreslåede meget detaljerede styring af indsatsmodellen (de tværgående teams bestående af 2 job- og 1-2 virksomhedskonsulenter) for de jobparate ledige.

Vi ønsker en mere fleksibel (ramme)model, hvor afdelingerne får mulighed for at etablere tværgående teams af forskellig størrelse (antal tilknyttede ledige og antal konsulenter) tilpasset de forskellige målgruppers behov ud fra kriterier som:

- hvilke ledige kan selv, hvem skal have hjælp og hvem skal have indsats hos leverandør
- volumen i forskellige brancher og A-kasser
- ledighed og ledighedsudvikling samt jobåbninger i brancher og A-kasser
- hvordan sikrer vi bedst muligt brancheskift, hvor det kan være en oplagt mulighed

Idet vi mener, at det fortsat er vigtigt at holde fokus på at bruge ressourcerne bedst muligt i forhold til de lediges differentierede behov alt efter, hvor langt de er fra at komme i job.

Vi mener, at den foreslåede teammodel med små teams på 3 – 4 konsulenter med ansvar for ca. 300 ledige, er for sårbare i forhold til: fravær af forskellige årsager, den faglige dynamik i teamet og til at ressourceforbruget i den lille enhed i nogle tilfælde kan vise sig at være uforholdsmæssigt stort. Eksempelvis i forhold til en effektiv matchning af de job og virksomhedsplaceringer - der er til rådighed - med en forholdsvis lille gruppe ledige.

Derfor bør modellen indeholde en mulighed for, at virksomhedskonsulenter også kan arbejde på tværs af teams og afdelinger, såfremt de har jobåbninger, hvor det er svært at finde match i eget tværgående team.

### Ledelsesstruktur

Vi afventer med spænding en nærmere præcisering af ledelsesstrukturen i forhold til den påtænkte fællesorganisering med Erhvervshuset.

I den forbindelse blev der i CenterMED udtrykt bekymring i forhold til, at en sådan organisering kan fordre megen koordinering og mødevirksomhed og måske flere ledere for at kunne håndtere en afklaring af roller og ansvarsfordeling både i teamet og i ledelseslaget.

### Medarbejderrepræsentanterne har yderligere følgende kommentarer

- Man ønsker, at ledelsesansvaret placeres entydigt på et center. Man er bekymret i forhold til, de konsulenter, der fysisk vil få arbejdsplads i AMC, men ansættelsesmæssigt vil tilhøre Erhvervshuset og

derfor have deres tillidsrepræsentant og CenterMED i Erhvervshuset.

- Man er ikke enig i prioriteringen af målgrupperne. Man ønsker, at sygedagpengemodtagerne også skal indgå som målgruppe i omlægningen, og man mener, at en større andel af midlerne burde være fordelt til AMC's kontanthjælpsmodtagergruppe.
- Man mener, at høringsprocessen forud for mødet i HovedMED er for kort, og at det materiale, der blev fremlagt på orienteringsmødet, ikke er fyldestgørende nok. Det mangler en del 'mellemløbet' fx tilpasningen af budgettet til uddannelse på minus 50 mio. kr. - 50 mio. kr. i forhold til hvad?. Ligeledes mangler der præciseringer af konsekvenser og effekter.  
Tidsfaktoren og materialet gør det svært at komme med et kvalificeret høringssvar.
- Af ovennævnte grunde mener man, at materialet i den nuværende form ikke er egnet til offentliggørelse på KKnet og slet ikke før centercheferne fik mulighed for at orientere om omlægningen på personalemøderne i de enkelte centre.
- Medarbejderrepræsentanterne har fra offentliggørelsen af materialet på KKnet onsdag eftermiddag til mødet i CenterMED torsdag formiddag fået nogle reaktioner fra medarbejdere:

Der er generelt usikkerhed og bekymring i forhold til 'hvad betyder det nye for mig', skal der ske fyringer, skal nogen flyttes.

Mere konkret er der bekymring i forhold til det arbejde, der er i gang i afdelingerne med at implementere en række nye initiativer og strukturer. Man er nervøs for at de positive resultater og gode erfaringer, der indtil nu har opnået, 'smides ud med badevandet'. Ligeledes har nogle medarbejder udtrykt bekymring for det 'tempotab', der erfaringsmæssigt opstår, når nye organiseringer implementeres.

Der er skuffelse over, at der i materialet ikke er taget højde for vigtigheden af det motivationsarbejde, er ligger i selve samtalen med borgeren og ofte er den vigtig forudsætning for en vellykket virksomhedsplacering.

## Høringsvar fra Ungecentret (JKU)

CenterMed i Ungecentret har den 5. november drøftet indstillingen til omlægningen af beskæftigelsesindsatsen og har følgende bemærkninger:

Forvaltningens forslag til omlægning af beskæftigelsesindsatsen indeholder en balanceret plan for at levere bedre service til - og resultater for - de ledige og virksomhederne. Både i form af en prioritering af indsats og af en udmøntning af budgetterne, der muliggør effektiv og stabil drift i de enkelte centre.

CenterMed støtter prioriteringen af virksomhedskonsulenter til indsatsen for de jobparate dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere samt akademikerne, således at overledigheden kan nedbringes. CenterMed er ligeledes tilfreds med at det prioriteres at gøre indsatsen for aktivitetsparate mere virksomhedsrettet og håber på, at vi i BIF hermed kan bringe flere aktivitetsparate nærmere beskæftigelse eller uddannelse.

Den målrettede Indsats med tværgående teams, bestående af jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter indeholder spændende perspektiver og giver mulighed for at afprøve forskellige modeller. Disse modeller forventer vi kan give så gode resultater, at metoderne kan udbredes og implementeres til fælles gavn for BIF.

CenterMed er tilsvarende meget tilfreds med, at det på ungeområdet er prioriteret at fastholde den understøttende tidlige og målrettede indsats i form af uddannelses- og jobklubber, så de gode resultater kan fastholdes og blive endnu bedre. Ungecentrets strategiske anvendelse af en tidlig og målrettet indsats for at få de unge i gang med uddannelse eller job, understøttes i den udarbejdede indstilling. Vi anvender klubberne som direkte kanal til uddannelse/brøbygning, lærepladser, og job til nyuddannede i samspil med uddannelsesinstitutionerne. Det har været en vigtig del ungecentrets driftstrategi over en årrække og et afgørende parameter for vores gode resultater.

Den øvrige indsats i form af brøbygning, vejledning og opkvalificering samt ordinær uddannelse, vurderer vi flugter behovet, ligesom vi påskønner, at der er mulighed for differentieret intensitet i de helhedsorienterede mentorforløb.

Opsummerende finder vi i Ungecentret, at der i det samlede oplæg er fundet en god og balanceret løsning der understøtter sikker drift samt fremdrift i beskæftigelsesindsatsen i det samlede BIF. Det er en styrke at der allerede nu er taget højde for forventede besparelser som konsekvens af Finansloven. Vi har noteret os at der på orienteringsmødet om indstillingen d. 4. nov. blev oplyst, at såfremt Finanslovens besparelser blev i et mindre omfang, skulle der ske justeringer. I den forbindelse stiller vi os gerne til rådighed for en prioritering af målgrupper og indsats.

## TIL HOVED-MED

### HØRINGSSVAR FRA CENTER-MED I JKI

#### ANG. FORSLAG TIL OMLÆGNING AF BESKÆFTIGELSE-INDSATSEN I FORBINDELSE MED UDMØNTNING AF BUDGET 2016

---

JKI har d. 4. november afholdt ekstraordinært CenterMED og har følgende kommentarer til forvaltningens forslag:

#### **UDSATTE BORGERE PRIORITERES IKKE – CENTERMED ER BEKYMRET FOR, AT DET VIL FÅ BETYDNING FOR JKIS MULIGHED FOR AT SKABE DE ØNSKEDE RESULTATER**

BIFs Vision 2020 er ambitiøs - også for de udsatte borgere i København. Vi skal i København være bedst blandt sammenlignelige kommuner til at få udsatte borgere i job eller uddannelse.

Overordnet set undrer det CenterMED, at ambitionerne ikke er afspejlet i forvaltningens forslag til udmøntning af budget 2016 (omlægning af beskæftigelsesindsatsen):

- 22 mio. kr. til dagspengemodtagere og langtidsledige akademikere (ca. 13000 borgere)
- 3 mio. kr. til de jobparate over 30 år (ca. 4500 borgere)
- 5 mio. kr. til de aktivitetsparate, heraf 4 mio. kr. til over 30 år (ca. 17.000 borgere).

De 4 mio.kr. der foreslås fordelt til JKI (de aktivitetsparate over 30 år) vil ikke i praksis blive oplevet som en opnormering i forhold til det nuværende niveau i dag.

JKIs indsats i forhold til jobklub og de åbne rådgivninger i de udsatte boligområder falder bort – det er med disse midler JKI har kunnet prioritere omvendt virksomhedsformidling i den nuværende organisering. Således har Udvalgte Boligområders bevilling finansieret to virksomhedskonsulenter, mens Jobklubben har været det strategiske omdrejningspunkt for den nuværende virksomhedsindsats i Job og Service.

CenterMED er således bekymret for, at JKI med den foreslåede fordeling ikke vil have mulighed for i overensstemmelse med visionen at lykkes med endnu flere virksomhedsplaceringer og afslutninger til job og uddannelse end i 2015. Det mener vi i CenterMED er rigtigt ærgerligt.

#### **OPFORDRING TIL AT SE PÅ JKIS RAMMEVILKÅR**

JKI vil gerne være bedst blandt sammenlignelige kommuner (Vision 2020). For at det skal lykkes mener vi, at det er væsentligt at se på, om de rammevilkår vi har for at lykkes, svarer til rammevilkårene i de sammenlignelige kommuner.

#### **BEKYMRING FOR ARBEJDSMILJØET PÅ JKI**

I CenterMED er vi derudover bekymrede for, at BIF med det nuværende budgetforslag vil skabe

uens betingelser for at kunne lykkes med kerneopgaven mellem centrene i BIF. Udover betydning for resultaterne, vil dette også have en betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø.

Et centralt element i JKI-medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel er, at vi skaber nogle rammer, hvor det er muligt at lykkes med at flytte borgerne fra passiv forsørgelse til et aktivt arbejds- eller studieliv. CenterMEDs bekymring er, at forvaltningens forslag lægger op til at gøre forskellen på rammerne for at lykkes, med henholdsvis de ressourcestærke borgere (dagpengemodtagere) og de ressourcesvage borgere (aktivitetsparate), endnu større.

På JKI arbejder vi løbende på at skabe bedre rammer for medarbejderne ved at strukturere arbejdsdagen bedre med henblik på at effektivisere og frigive tid til samtalen med borgeren. Det er imidlertid CenterMEDs opfattelse, at det ikke kan kompensere for den skævridding mellem betingelserne for det borgerrettede arbejde, som det nye forslag lægger op til.

### **JUSTERING AF MENTORINDSATSEN**

Vi tager den planlagte justering af mentorindsatsen til efterretning og tilslutter os, at det er den lokale ledelse, der beslutter, hvordan den effektueres.

### **VIDEREUDVIKLING AF TINGBJERG OG URBANPLANEN?**

Jævnfør budgetaftalen for 2016 skal BIF videreudvikle indsatsen i Tingbjerg og Urbanplanen. CenterMED er interesserede i, at forvaltningen forholder sig til, hvordan JKI forventes at prioritere en indsats i de to boligområder, der ikke er finansieret.



## Høringsvar fra JKA

5. november 2015

### Høringsvar fra JKA CenterMED vedr. omlægning af beskæftigelsesindsatsen

#### Generelle bemærkninger:

Overordnet er JKA enig i, at det er en god idé at beskæftigelsesindsatsen bliver tæt knyttet til indsatsen med borgeren, samt at der afsættes midler til indsatser i forhold hertil. Vi mener dog, at det samtidigt er vigtigt, at der afsættes midler til, at skabe ensartede arbejds- og lønvilkår på tværs af centre i BIF.

#### Specifikke bemærkninger til den ændrede indsats:

##### Jobklubber:

Fleksjob er et særligt område, der nemt vil drukne i en større sammenhæng, hvis det udlægges til CAB. Ud fra samme kriterium som ved JKU, hvor målgruppen har specielle behov, mener vi derfor, at man også bør overveje at lade fleks jobklubberne forblive i JKA. Særligt med tanke på, at indsatsen fra Erhvervshuset rykkes tilbage til JKA fleksjob. Vi har i dag rigtig gode resultater med jobklubberne i JKA, som er målrettet ledighedsydelsesmodtagerne og deres særlige behov. Vores succesrate er over 50%, dvs. at over halvdelen af de ledighedsydelsesmodtagere, som deltager i Jobklubber i JKA, kommer i fleksjob efter endt forløb. Det skyldes et tæt og målrettet samarbejde mellem borgerens beskæftigelseskonsulent og de jobklubansvarlige medarbejdere, der tilsammen danner et team omkring borgeren på samme vis, som man nu ønsker at implementere på JKI og AMC. Endelig har vi et meget tæt samarbejde med Erhvervshuset, som sørger for jobspeed med arbejdsgivere fra det givne område, som matches direkte med ledighedsydelsesmodtagerne.

##### Leverandører:

Når vi skal øge brugen af den interne beskæftigelsesindsats på bekostning af brugen af eksterne leverandører, vil det være nødvendigt, at vi kan stille krav til indhold og resultater af indsatsen på Beskæftigelsescentrene, samt at der følges op på effekterne ved Beskæftigelsescentrene.

##### Sygedagpengeområdet:

Der er fortsat behov for, at prioritere sygedagpengeområdet for at sikre, at der også bliver tid til samarbejde med arbejdsgiver, lange sager, indstillinger, revalidering, førtidspensioner etc.

I lighed med de øvrige jobcentre ønsker JKA også at øge fokus på den virksomhedsrettede indsats og arbejdspladsfastholdelsen. Centret har derfor behov for, at få styrket området i form af flere midler. Med Sygedagpengereformens nye samtalekadence, samt de hertil forbundne opgaver, følger at beskæftigelseskonsulenternes tid er bundet i forhold til gennemførelse af samtaler mv., hvorfor tid til samarbejde med arbejdspladsen og arbejdsgiver er reduceret på trods af

## Københavns Erhvervshus centerMED - høringsvar til omlægning af beskæftigelsesindsatsen

MED-udvalget i Københavns Erhvervshus bakker op om omlægningen af beskæftigelsesindsatsen og finder det hensigtsmæssigt at afprøve nye modeller for den virksomhedsrettede indsats i Københavns Kommune med henblik på at øge muligheden for at matche lediges kompetencer med virksomhedernes behov for arbejdskraft.

KEH-MED har ingen bemærkninger til finansieringsmodellen af omlægningen.

KEH-MED ønsker at tilkendegive, at der i forbindelse med implementeringen af de påtænkte omlægninger bør være opmærksomhed nedenstående forhold, som vurderes centrale for, at BIF fortsat kan udøve god service overfor virksomhederne:

1. Der er behov for en samlet strategi for det opsøgende virksomhedsarbejde, så det sikres, at de samme virksomheder ikke bliver kontaktet af flere enheder i BIF
2. Med virksomhedskonsulenter på alle jobcentre er der behov for at sikre, at konsulenterne besidder de nødvendige kompetencer, så virksomhederne oplever en ensartet service på et højt fagligt niveau. Herunder er det centralt, at konsulenterne er i stand til at rådgive om alle service fra BIF (krydssælge) og kan vejlede om den brede kommunale erhvervsservice, blandt andet gennem henvisning til Erhvervshuset.
3. Resultatmålene for alle enheder i BIF skal sikre, at der er incitament til at dele virksomhedsåbninger og borgere på tværs af teams, enheder og centre.
4. Der bør hurtigst muligt udmeldes forventninger og resultatmål til Erhvervshuset (og øvrige enheder), herunder forventninger til omfanget af ordinære jobs vis-avis støttede jobs og forventninger mellem den brede erhvervsservice og formidling af arbejdskraft.
5. Der bør skabes klarhed over de forskellige konsulents roller og opgaver i de nye teams på AMC.

Venlig hilsen

Københavns Erhvervshus MED

Janus Krarup (formand), Anette Sørensen, Janus Francke-Larsen

Keld Brems (næstformand), Annette Reffelt Skov, Louise Zachariassen Meltz, Gitte Gammelgaard Theilade, Anne Lehtonen Due.

## CAB - Høringssvar vedr. omlægning af beskæftigelsesindsatsen

CAB's MED-udvalg har udarbejdet et samlet høringssvar på baggrund af præsentationen af forslagene til omlægningen af beskæftigelsesindsatsen. Det er det bedst tænkelige forslag, taget i betragtning at der skal spares 115 millioner allerede i 2016. Det er godt at tænke den for nuværende ikke besluttede finanslov med i den samlede besparelse.

### *Finansiering*

At finde den største del af finansieringen via ekstern finansiering (uddannelse, brug af leverandører og eksterne mentorer), er godt tænkt. Det betyder, at omlægningen ikke har så store konsekvenser internt i BIF, som det ellers kunne have haft. Og samtidigt er det vigtigt, at fastholde et fokus på uddannelse, da det er noget af det, der virker, jf. Carsten Kochs anbefalinger. Det underbygges også af den foreslåede omlægning.

Det giver mening at flytte jobklubberne til BC, så opgaven følger borgerne. Udfordringen er nu, at finde en model, hvor tankesættet og erfaringerne fra jobklubberne skal kobles på den nye virksomhedsrettede indsats, som BC skal lave i 2016. Vi er klar på at bidrage ved også at påtage os denne opgave i 2016.

I forhold til brug af leverandører er det hensigtsmæssigt, at en større del af opgaven ligger hos os selv i BIF. Dette gør, at vi dermed kan minimere overleveringstab samt, at vi i højere grad kan udnytte vores eget virksomhedsnetværk.

### *Målgrupper*

Det er en god prioritering, at fokusere på de tre målgrupper med den fordeling, der er i forslaget, da det er dér der er et godt potentiale for at komme i job.

### *Organisering*

Det er en god idé, at arbejde teambaseret i JC – den idé vil vi gerne selv lade os inspirere af. Når man arbejder tæt sammen, kan man handle hurtigt, og minimere overleveringsproblemer. Vi glæder os til at høre om erfaringer fra de nye teambaserede strukturer.

### *Supplerende bemærkninger*

Medarbejderne i CenterMED i CAB ønsker i videst muligt omfang, at blive inddraget i udarbejdelsen af CAB's profil.

Et samlet CenterMED bifalder forslaget om, at udskyde implementeringen af den ny budgetmodel, set i lyset af, hvad der ellers skal effektueres.

<b>Mødedato</b>	Torsdag den 5. november 2015
<b>Tid</b>	Kl. 11.00-12.00
<b>Sted</b>	Mødelokalet ved Torvet
<b>Deltagere Ledelses- siden</b>	Lena Ahrenst, Tine Trolle, Søren Christian Østerby, Pia Lund, Maja Agu
<b>Medarbejder- siden</b>	Mette Gottlieb (SUP TR UDF) og Sandra K. Pedersen (AMR), Birgit Mogensen (TR HK)
<b>Afbud</b>	Majbritt Jensen, Connie Kristensen (AMR), Lone Anker (UDF),
<b>Ordstyrer</b>	Maja Agu
<b>Referent</b>	Rikke Korshøj Andersen

---

### **Hørings svar fra CBSI's CenterMED i forbindelse med udmøntning af omlægning af beskæftigelsesindsatsen**

CenterMED har på ekstraordinært møde drøftet oplægget om udmøntning af omlægningen af beskæftigelsesindsatsen.

På baggrund af drøftelsen fremsendes følgende spørgsmål stillet af B-siden som hørings svar:

- Da det erfaringsmæssigt har været svært at anvende alle de afsatte uddannelsesmidler kunne man vælge at reducere uddannelsesbudgettet yderligere til fordel for den interne indsats, således at det sikres at midlerne ikke stod uforbrugte med udgangen af 2016, men kunne styrke mulighederne for at tilbyde borgere indsats på beskæftigelsescentrene?

## **CKB - Høringssvar vedr. udmøntning af omlægning af beskæftigelsesindsatsen**

**ckb**'s center MED har ingen bemærkninger til den forelagte tilpasning af centeret i forbindelse med udmøntningen af omlægningen af beskæftigelsesindsatsen. Selv om vi som et relativt lille center rammes forholdsvis hårdt af en tilpasning på 4 mio. kr., så erkender vi, at beskæftigelsescentrene samlet skal bære en relativt beskedent del af den samlede økonomiske udfordring.

Men **ckb** har brug for lokalt at kunne afslutte processen meget kort efter BIU's beslutning, da **ckb** pt. er i gang med omstilling ift. ny målgruppe og nye indsatser, en proces der skal være på plads 01.01.2016.

Herudover vil **ckb**'s centerMED gerne kvittere for forvaltningens forslag om at udskyde den nye budgetmodel til 2017, da det vil give **ckb** mulighed for at være fokuseret på udmøntningen af omlægningen af beskæftigelsesindsatsen.

Den 5. november 2015

Formand

Bo Juul Jensen

Næstformand

Judith A. Rasmussen