



Dato: 2-03-2007  
Sagsnr.: 2007-3196  
Dok.nr.: 2007-56330

## **Kronologisk redegørelse for forløbet vedr. dannelsen af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Jobcenter København**

I det følgende redegøres for forløbet omkring dannelsen af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fra april 2004 til december 2006. Redegørelsen er som udgangspunkt struktureret kronologisk. Af hensyn til en sammenhængende fremstilling af nogle delforløb er kronologien dog delvist brudt i enkelte tilfælde.

Afsnit markeret med *kursiv* indeholder Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens vurdering af, hvilken betydning de respektive forhold har haft for dannelsen af forvaltningen og Jobcenter København.

### **Fase 1: Forberedelse og beslutning af organisationsændringer (april 2004 – juni 2005)**

April 2004

#### **Foranalyse**

Økonomiudvalget tager den 20. april 2004 til efterretning, at der igangsættes en foranalyse af snitfladeproblemerne i forvaltningerne og opgavefordelingen mellem de politiske udvalg.

Konsulentfirmaet MUUSMAN Research & Consulting får opgaven med at udarbejde en foranalyse. Rapporten kommer umiddelbart efter sommerferien

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Økonomiudvalget: Behov for ny styreform i Københavns Kommune? Redegørelse om kommunale styreformer" (ØU 124/2004)

---

Juni 2004

#### **Politisk aftale om kommunalreform**

Regeringen indgår den 20. juni 2004 aftale med Dansk Folkeparti om en ny kommunal struktur og opgavefordeling. På beskæftigelsesområdet indebærer aftalen blandt andet følgende:

- Én indgang for borgere og virksomheder. Alle borgere og virksomheder med behov for hjælp og service skal kunne henvende sig i ét lokalt jobcenter.
- Lokale jobcentre udgør en selvstændig enhed og varetager opgaver for virksomheder, beskæftigede og ledige – uanset forsørgelsesgrundlag.
- Adskillelse af jobindsats og udbetaling af ydelser. Vurdering af borgernes berettigelse til og udmåling af offentlige ydelser må ikke finde sted i jobcentret.

- Statslig styring og overvågning af beskæftigelsesindsatsen for at sikre sammenhæng mellem den nationale beskæftigelsespolitik og den lokale indsats.
- Alle steder i landet flytter AF og kommuner sammen i nye fælles jobcentre, og indgår et forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen.
- Lokale jobcentre udgør en fælles indgang for alle målgrupper.
- Jobcentret varetager borger- og virksomhedsrettede opgaver.
- Af hensyn til at sikre kvalitet og professionalisme i opgaveløsningen, skal der sikres et tilstrækkeligt stort befolkningsunderlag for hvert jobcenter.
- Den kommunale del af jobcenteret organiseres som en selvstændig forvaltning. Kommunalbestyrelsen har det endelige ansvar i forhold til de kommunale opgaver, der løses i det fælles jobcenter.

---

Dokumentation:

2 Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2006): Kommunalreformen - de politiske aftaler

---

September 2004

### **Beslutning om videre proces for ændret struktur**

ØU forelægges den 21. september 2004 en indstilling med forslag til den videre proces for ændret ressortfordeling og forvaltningsstruktur. Indstillingen er udarbejdet med afsæt i Muusman-rapporten "Foranalyse af snitflade problemer i forvaltningsstruktur og opgavefordeling". Indstillingen omfatter bl.a. forslag til etablering af en projektorganisation under de syv administrerende direktører.

Behandlingen af forslaget udsættes flere gange. Vedtagelse af et endeligt forslag med ændringer sker den 2. november 2004.

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Økonomiudvalget om "Etape 2 - Vurdering af ændret ressortfordeling og forvaltningsstruktur i Københavns Kommune" (ØU 298/2004)

2 Indstilling til Økonomiudvalget: Ændring af proces vedr. vurdering af behovet for ændret ressortfordeling og forvaltningsstruktur i Københavns Kommune (ØU 357/2004)

---

November 2004

### **Temamøde i Økonomiudvalget om en procesplan for det videre arbejde**

Økonomiudvalget beslutter den 16. november 2004 at igangsætte en politisk proces i form af en række politiske temamøder i løbet af foråret 2005 om behovet for ændret ressortfordeling og forvaltningsstruktur.

December 2004

### **Lovpakke vedr. kommunalreformen i høring**

Regeringen sender den 1. december 2004 udkast til lovpakke vedr. kommunalreformen i høring.

På beskæftigelsesområdet udmøntes kommunalreformen ved *Forslag til lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats* (styringslo-

ven) samt *Forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.fl. love*. Forslagene indebærer bl.a., at beskæftigelsesindsatsen i kommunerne politisk skal varetages af enten Økonomiudvalget eller af et beskæftigelsesudvalg, der kun skal stå for dette samt eventuelt kommunens erhvervs-politik (styringslovens krav til organisering af den kommunale beskæftigelses- og integrationsindsats omtales nærmere nedenfor)

Januar 2005

### **Høringssvar fra Borgerrepræsentationen om lovpakken vedr. kommunalreform**

BR godkender den 6. januar 2005 et høringssvar om lovpakken vedr. kommunalreformen. I høringssvaret erklærer Borgerrepræsentationen sig overordnet enig i de grundlæggende målsætninger for et nyt enstrengt beskæftigelsessystem, men peger samtidig på en række uhensigtsmæssigheder. Om den politiske og organisatoriske forankring af beskæftigelsesindsatsen, udtaler Borgerrepræsentationen:

”Københavns Kommune finder, at dette er en højst uhensigtsmæssig indskrænkning af det kommunale selvstyre, som ikke i øvrigt er begrundet af de øvrige dele af reformforslaget. Tværtimod vil det efter Københavns Kommunes vurdering vanskeliggøre en helhedsorienteret betjening af borgeren.

Det er Københavns Kommunes opfattelse, at det bør være op til kommunerne selv at tilrettelægge udvalgsstrukturen i den kommunale styrelsesvedtægt. Dette bør ikke ske i beskæftigelseslovgivningen.

En udvalgs- og forvaltningsmæssig opdeling af den sociale og beskæftigelsesmæssige indsats vil på baggrund af erfaringerne fra Københavns Kommune vanskeliggøre, at kommunen fortsat kan sikre:

- en helhedsorienteret tilgang til løsning af borgerens ofte mangeartede problemstillinger,
- at det er borgerens behov, der er i centrum, og at disse behov i så vid udstrækning som muligt kan tilfredsstilles ét sted,
- en effektiv arbejdsmarkedsservice, der ikke kun er isoleret til beskæftigelsesindsatsen, men også vedrører service på tilgrænsende områder, som behandling af misbrug, løsning af boligproblemer m.v.,
- at kommunen servicerer borgeren, og det ikke er borgeren, der skal løbe rundt i kommunen for at få sin sag løst,
- at synliggøre, at kommunen er meget andet end jobcenter, men også jobrelaterede ydelser, skat, børnepasning, uddannelse, bolig m.v. Hvorfor ikke levere disse serviceydelser sammen med job-søgningen, f.eks. i en samlet lokal servicebutik?”

I høringssvaret tilkendegiver BR endvidere en interesse for at blive et pilot-jobcenter (hvor kommunen overtager ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for

de forsikrede ledige fra staten pr. delegation) – under forudsætning af, at vilkårene for etablering og drift af pilotjobcentre bliver rimelige. Københavns Kommune afstår siden hen fra at søge om at blive pilotjobcenter, jf. nedenfor.

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Borgerrepræsentationen: Høring om lovforslagene i forbindelse med kommunalreformen (BR 1/05)

---

Februar 2005

### **Fremsættelse af lovforslag om kommunalreform**

Regeringen fremsætter den 24. februar 2005 lovforslag om udmøntning af kommunalreformen.

I forhold til de forslag, som var i høring, giver de fremsatte lovforslag på beskæftigelsesområdet nu bl.a. mulighed for, at kommunalbestyrelsen kan beslutte, at jobcentre også kan varetage kommunens opgaver i relation til Ungdommens Uddannelsesvejledning (denne mulighed vælger Borgerrepræsentationen senere fra).

Lovforslagene (som vedtages den 17. juni 2005 med en række mindre ændringer) medfører en række krav til den politiske og administrative organisering af kommunens opgaver på beskæftigelsesområdet.

Hertil kommer nogle krav til organiseringen som følge af den københavnske styreform, dvs. mellemformstyre med delt administrativ ledelse. Styreformen indebærer, at forvaltningsstrukturen ikke kan tilrettelægges uafhængig af udvalgsstrukturen, og der således altid skal være sammenfald mellem borgmester, udvalg og forvaltning.

Samlet betyder det, at det for en række opgavekomplekser er givet, hvordan de udvalgsmæssigt skulle være placeret i den fremtidige struktur i København:

#### Lovkrav til placering af opgaver på udvalgsniveau

I henhold til forslaget til styringslov på beskæftigelsesområdet § 14 stk. 3 skal opgaverne vedrørende beskæftigelsesindsats og forsørgelsesydelse placeres under samme politiske udvalg - enten Økonomiudvalget eller et stående udvalg.

To hovedgrupper af opgaver/lovkomplekser skal placeres i strukturen: Beskæftigelsesindsats og forsørgelsesydelse (kontanthjælp, sygedagpenge m.v.) , jf. tabel 1 herunder.

**Table 1. Væsentligste love på beskæftigelsesområdet vedrørende beskæftigelsesindsats og forsørgelsesydelse**

Beskæftigelsesindsats	Forsørgelsesydelse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</li> <li>• Lov om aktiv socialpolitik</li> <li>• Lov om integration af udlændinge i Danmark</li> <li>• Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lov om aktiv socialpolitik</li> <li>• Lov om integration af udlændinge i Danmark<sup>1)</sup></li> <li>• Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel</li> </ul>

1) Integrationsloven regulerer på beskæftigelsesområdet overvejende opgaver for nyindrejste udlændinge i de første tre år af deres ophold i Danmark. Dvs. alene opgaver rettet mod de ca. 600 nye udlændinge omfattet af Integrationsloven, der årligt tager ophold i København. Integrationsopgaver i forhold til de øvrige knap 100.000 borgere med udenlandsk herkomst i København varetages i henhold til de respektive lovgivninger på de enkelte sektorområder.

Herudover kan kommunalbestyrelsen ifølge lovforslaget vælge at placere opgaver vedrørende overordnet erhvervspolitik samt opgaver efter lov om vejledning om valg af uddannelse og erhverv (kapitel 2) sammen med beskæftigelsesindsatsen og forsørgelsesydelse.

I forbindelse med Folketingets lovbehandling vedtages senere bl.a. ændringsforslag om,

- at jobcentret også kan varetage opgaver efter Lov om danskuddannelse,
- at kommunalbestyrelsen kan vælge også at give det særlige stående udvalg for beskæftigelsesindsatsen ansvaret for den overordnede integrationspolitik og danskuddannelsen

Lovforslaget fastlægger samtidig, at ingen opgaver udover de nævnte kan placeres i det nye udvalg.

Det vil sige, at alle andre opgaver med snitflader til beskæftigelsesindsatsen og forsørgelsesydelse, skal placeres under andre udvalg, borgmestre og forvaltninger, f.eks. andre opgaver i forhold til handicappede, psykisk syge, hjemløse og misbrugere.

#### Krav til placering af opgaver på administrativt niveau

På det administrative niveau og i borgerbetjeningen stiller lovforslaget krav om, at udførelsen af den kommunale beskæftigelsesindsats skal placeres i en særskilt del af kommunens forvaltning i et jobcenter.

Det betyder, at der budgetmæssigt og på det administrative ledelsesniveau skal ske en adskillelse af den kommunale beskæftigelsesindsats i *jobcentret* på den ene side (beskæftigelsesindsatsen) og *ydelsesadministration* (forsørgelsesydelse) på den anden.

Februar 2005 –  
juni 2005:

### **Politiske temamøder om struktur og opgavefordeling**

Der afholdes en række politiske temamøder i Københavns Kommune med konsulentfirmaet Lundgård som tovholder. På temamøderne er der bred politisk enighed om:

- at fastholde en politisk struktur med 7 stående udvalg med en borgmester som udvalgsformand.
- at alle arbejdsmarkedsrettede opgaver, den politiske koordinering af integrationsområdet samt undervisnings og beskæftigelsesopgaver vedrørende indvandrere skal udskilles fra det eksisterende Familie- og Arbejdsmarkedsudvalg
- at integrationsindsatsen skal foregå inden for rammerne af de stående udvalgs primære opgaveområder, men at koordineringen af integrationsindsatsen skal placeres entydigt.
- at Økonomiudvalget skal have de politiske / strategiske håndtag vedrørende strategiske erhvervsopgaver, mens fagudvalgene skal sikres udfoldelse på en række områder, bl.a. erhvervsområdet.

April 2005

### **Projektorganisation i FAF**

I Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen (FAF) etableres en projektorganisation mhp. at opdele FAF i de 3 nye forvaltninger, BIF, BUF og SOF. I projektorganisationen nedsættes bl.a. en strukturarbejdsgruppe vedrørende arbejdsmarked, som starter sit arbejde 12. april 2005.

Maj 2005

### **Principbeslutning om ny struktur**

ØU godkender den 24. maj 2005 principforslag til ny udvalgs- og forvaltningsstruktur. Principforslaget indebærer, at der pr. 1. januar 2006 etableres 7 ny udvalg/forvaltninger, herunder et Beskæftigelses- og Integrationsudvalg og tilhørende forvaltning, som skal have ansvaret for:

- alle opgaver relateret til arbejdsmarkedsområdet, herunder de ydelsesområder, der i henhold til lovgivningen ikke kan ligge under Socialudvalget,
- på Integrationsområdet alle beskæftigelsesrettede opgaver i relation til integrationsindsatsen,
- koordineringen på tværs af forvaltningerne af integrationsindsatsen,
- koordinering af erhvervs- og uddannelsespolitiske opgaver med fokus på samspil mellem virksomheder og uddannelses-institutioner.

Med godkendelse af principforslaget godkendes samtidig, at ombrydningen af økonomien i forbindelse med budget 2006 skal være *udgiftsneutral*.

BR tiltræder ØU's anbefaling af principforslaget den 26. maj 2005. BR beslutter samtidig at sende principforslaget i høring i alle stående udvalg, i medarbejderorganisationer samt i brugerbestyrelsen og brugerorganisationer med høringsfrist 10. august 2005.

Der udestår en afklaring af borgerserviceområdet, som drøftes efterfølgende på yderligere et temamøde 7. juni 2005.

*Forvaltningen bemærker, at beslutningen om at gennemføre strukturændringen i Københavns Kommune pr. 1. januar 2006 – frem for at vente til 1. januar 2007, hvor hovedparten af lovændringerne i forbindelse med kommunalreformen træder i kraft – indebærer, at organisationsomlægningen skal gennemføres under et meget betydeligt tidspres på medarbejderne og organisationen som helhed.*

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Økonomiudvalget: "Ny struktur i Københavns Kommune" (ØU 186/2005)

2 Indstilling til Borgerrepræsentationen: "Ny struktur i Københavns Kommune" (BR 303/05)

---

Juni 2005

### **FAF-medarbejdere orienteres om principbeslutning**

FAF-direktør Grete Munk orienterer den 1. juni 2005 medarbejderne i FAF om BR's principbeslutning om en ny udvalgs- og forvaltningsstruktur. Hun redegør samtidig for den forventede fordeling og placering af de lokale chefer i de nye forvaltninger samt for overordnede fordelingsnøgler for alle medarbejdere.

Juni 2005

### **Politisk temamøde den 7. juni 2005 om borgerserviceområdet**

På mødet er der enighed om formålet med borgerservicecentre og om,

- at der skal etableres centre i alle distrikter ud fra en smal model, hvori arbejdsmarkedsrettede opgaver og ydelse ikke indgår, og
- at der skal søges løsninger, så borgeren oplever en indgang, herunder et telefonsystem, der understøtter en sådan borgerbetjeningsmodel.

Juni 2005

### **Folketinget vedtager den 17. juni 2005 den endelige styringslov på beskæftigelsesområdet**

## **2. fase: Forberedelse af implementeringen (Juni – december 2006)**

Juni 2005

### **Rapport om forslag til overordnet organisering af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen**

Arbejdsgruppen vedr. arbejdsmarked i FAF's projektorganisation afgiver den 22. juni 2005 en rapport, som godkendes af projektets styregruppe den 30. juni 2005.

Rapporten indeholder en beskrivelse af krav og udfordringer på beskæftigelsesområdet i den nye struktur, et forslag til en overordnet organisering af den nye forvaltning og en tidsplan for de to overordnede processer i strukturrændringer: (1) Beslutninger om etablering af en kommunal forvaltningsstruktur og (2) Etablering af jobcentre.

Rapportens organisationsforslag er ikke et færdigt oplæg, men kun grundrids af den nye forvaltnings opgaver.

Problemstillinger knyttet til snitfladen mellem social- og beskæftigelsesforvaltningen er ligeledes kun kort berørt i rapporten. Efterfølgende bliver der i perioden august 2005 – november 2005 udarbejdet en række vurderinger af snitflader på en række områder, ligesom der bliver drøftet specifikke opgavedelinger mellem den fremtidige Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) og Socialforvaltning (SOF). Det gælder f.eks. beskrivelser vedrørende:

- Håndtering af udsatte grupper i samarbejde mellem BIF og SOF i ny struktur
- Juridiske kriterier for fordeling af handlingsansvaret i kontanthjælpsager mellem SOF og BIF
- Opgavedeling på konkrete opgaver mellem BIF og SOF
- Overgangsorganisation til håndteringen af sager i lokalcentrene mellem BIF og SOF

Snitfladeproblemstillingerne mellem BIF og SOF vedrører først og fremmest opgaver knyttet til psykisk syge, handicappede, hjemløse og misbrugere.

---

Dokumentation:

- 2 Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Strukturarbejdsgruppen vedr. arbejdsmarked: "Ny organisering af beskæftigelses- og integrationsområdet – etablering af jobcentre" af 30. juni 2005.
- 

Juli 2005

#### **Leder af implementeringsarbejdet for BIF udpeges**

Den 4. juli 2005 udpeges vicedirektør i FAF Torben Brøgger som leder af arbejdet med implementering af den nye Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning.

August 2005

#### **Etablering af *ad hoc* HSU for BIF**

Med henblik på blandt andet drøftelser af organisationsstrukturen etableres der et *ad hoc* Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) for den kommende Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning. Første møde afholdes den 26. august 2005.

Juni-oktober 2005:

#### **Udarbejdelse af implementeringsplan for BIF**

BR besluttede i forbindelse med principbeslutningen den 26. maj 2005 om en ny struktur, at de administrerende direktører skulle udarbejde implementeringsplaner for de nye forvaltninger med henblik på forelæggelse for Økonomiudvalget i oktober 2006 og endelig godkendelse i de nye udvalg primo 2006.

Udarbejdelsen af en samlet implementeringsplan for den kommende Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning forberedes på den baggrund i en arbejdsgruppe i FAF med reference til styregruppen under FAF-direktionen. Planen



udarbejdes med forbehold for BR's beslutninger om ny styrelsesvedtægt 13. oktober 2005 og ny bydelsinddeling og borgerindgange 15. december 2005.

Den **22. september 2005** drøftes udkast til implementeringsplan med de kommende ledere i den nye Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning. På dette tidspunkt er det foreløbigt afklaret, hvilke kontorchefer, centerchefer og teamchefer, der overgår til BIF. Den endelige afklaring af, hvem der får hvilke funktioner, afventer dog tiltrædelsen af en ny administrerende direktør pr. 1. november 2005.

Den **30. september 2005** godkendes udkastet til implementeringsplan i ad hoc HSU for BIF.

Den **11. oktober 2005** behandles implementeringsplanen i Økonomiudvalget samtidig med forslaget til ny styrelsesvedtægt.

Implementeringsplanen for BIF indebærer bl.a., at der arbejdes frem imod at etablere 3 jobcentre med gode fremmøde- og jobsøgningsfaciliteter, som senest fra 1. januar 2007 er fælles med staten/AF. Beskæftigelses- og integrationsindsatsen etableres med en række bydækkende kompetencecentre. Den tværgående integrationsindsats tilrettelægges i tæt samspil med den igangværende proces for revision af kommunens integrationspolitik.

Det fremgår endvidere af implementeringsplanen, at etablering af en Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning vil være forbundet med etableringsomkostninger i størrelsesordenen 60 mill.kr.

---

Dokumentation:

2 Implementeringsplan for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen af 30. september 2005 (godkendt af Økonomiudvalget 11. oktober 2005, jf. ØU 440/2006)

---

Oktober 2005

**Ny styrelsesvedtægt vedtages i BR**

BR vedtages den 13. oktober 2005 den nye styrelsesvedtægt, hvorved det formelle grundlag for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget (BIU) og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) er etableret

Oktober 2005

**Orientering af medarbejdere i FAF om placering i forvaltning**

Den 17. oktober 2005 orienteres medarbejderne i FAF om i hvilken forvaltning, de skal arbejde pr. 1. januar 2006.

November 2005

**Ny administrerende direktør og vicedirektør i BIF**

Administrerende direktør i BIF Morten Binder tiltræder den 1. november 2006. Samtidig konstitueres Kaj Ove Christiansen som ny vicedirektør. Sammen med vicedirektør Torben Brøgger er BIF's direktion dermed etableret.

Maj-november 2005

**Budgetombrydning mellem de nye forvaltninger vedtages af BR**

Arbejdet med budgetombrydning, dvs. fordelingen af FAF's budget og medarbejdere på de 3 nye forvaltninger (BIF, BUF og SOF) igangsættes i marts 2005 under økonomiarbejdsgruppen i FAF's projektorganisation.

Principperne for budgetombrydningen fastlægges af BR med principbeslutningen om den nye struktur den 26. maj 2005.

Som hovedprincip skal personale og budgetfordeling følge hinanden. Derfor bliver både budgettal samt vejledende personaletal fastsat med udgangspunkt i årsværksopgørelsen.

I FAF sker budgetombrydningen med udgangspunkt i den eksisterende teamstruktur i FAF. Der lægges vægt på at fordele så meget som muligt efter en konkret vurdering af tids- og ressourceanvendelse, men især vedrørende voksenteam og rådgivnings- og handicapcentre er der betydelige usikkerheder knyttet til opgørelsen.

85 pct. af budgettet bliver fordelt efter årsværksopgørelsen til de nye forvaltninger. 15 pct. kan ikke fordeles umiddelbart, da det er ressourcer, der går til fællesfunktioner – stabsfunktioner, husleje m.v. Disse 15 pct. fordeles efter en nøgle udregnet efter antal medarbejdere i de tre forvaltninger.

I forbindelse med dette arbejde bliver det klart, at der ikke kan finansieres en bæredygtig centralforvaltning i BIF alene med ressourcer fra Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen. Derfor tilføres ressourcer fra Miljø- og Forsyningsforvaltningens sekretariat som indskud til etableringen af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Samtidig med processen omkring budgetombrydning starter Økonomiforvaltningen en proces omkring tilpasning af økonomisystem og sikring af, at regnskab 2005 kan gennemføres.

Fra **september** gennemføres en projektplan omkring sikring af en økonomisk driftsklar organisation per. 1. januar 2006 (ny kontoplan, nye bankkonti, ny budgetfordeling m.v.). En projektplan, der i vid udstrækning gentages op til jobcenteretableringen medio 2006.

Budgetombrydningen vedtages i Borgerrepræsentationen den **3. november 2005**. Dog fordeles huslejemidlerne først senere i forbindelse med godkendelsen af masterplanen for lokaler.

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Borgerrepræsentationen: "Ombrydning af budget 2006 som følge af ny udvalgs- og forvaltningsstruktur i Københavns Kommune" (BR 604/05)

---

November 2005

### **Forslag til budget 2006 i ØU**

ØU behandler den 22. november 2005 forslag til budget for 2006 i henhold til den nye struktur og fysisk placering af de nye forvaltninger.

Oktober-december  
2005:

### **Udarbejdelse af organisationsstruktur for BIF**

Efter godkendelsen af implementeringsplanen for BIF og den endelige vedtagelse af styrelsesvedtægten i BR, udarbejdes en model for den egentlige organisering af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Med henblik herpå nedsætter den nye chefkreds i BIF **primo oktober 2005** en række arbejdsgrupper med hver et af følgende temaer:

- Udvalgs- og borgmesterbetjening
- Ydelsesservice
- Jobcenter og beskæftigelsesindsats
- Tilmelding, CV, jobformidling og åben vejledning m.v..
- Sygedagpengeopfølgning
- Integrationsindsats
- Overgangsorganisation og sagsdeling
- Økonomistyring og budget
- Virksomhedsservice og -strategi

Deltagerne i arbejdsgrupperne udpeger selv eventuelle medarbejdere fra egne centre, som det vurderes at være relevant at inddrage i arbejdet. Arbejdsgrupperne fremlægger løbende og efter behov foreløbige papirer, der ønskes drøftet på faste møder hver 14. dag i BIF-ledelsen.

Endelige papirer fra arbejdsgrupperne fremlægges i BIF-ledelsen den **21. november 2005**.

Direktionen har i denne periode samtaler med alle chefer, der var udpeget til den kommende forvaltning med henblik på vurdering af, hvor de skal indgå i den nye organisation.

Den **22. november 2005** præsenteres lederne i BIF for et udkast til organisationsplan.

Den **23. november 2005** forelægges udkastet for ad hoc HSU (hovedsamarbejdsudvalget) og ad hoc HAMU (Hovedarbejds miljøudvalget).

Den **24. november 2005** præsenteres hele organisationsplanen på et stormøde i Rådhusalen for alle fremtidige BIF medarbejdere.

Alle medarbejdere i den kommende forvaltning holdes løbende orienteret via BIF-nyhedsbreve.

Den **9. december 2005** drøfter ad hoc HSU et udkast til en samlet plan for

organisering af centralforvaltningen og den borgerrettede service i BIF.

Den **22. december 2005** behandles organisationsplanen endeligt af ad hoc HSU og offentliggøres samme dag på KKnet.

*Forvaltningen bemærker, at organisationsplanen således blev udarbejdet under et meget betydeligt tidspres. Det havde bl.a. den konsekvens, at organisationsplanen først kan præsenteres for medarbejderne godt en måned før, den nye organisation træder i kraft.*

---

Dokumentation:

- 2 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Notat om "Organisering af den borgerrettede service i BIF" af 22. december 2005
  - 2 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Notat om "Organisering af centralforvaltningen i BIF" af 22. december 2005
- 

December 2005

### **Vedtagelse af budget 2006 og principper for borgerindgange mv.**

BR vedtager den 15. december 2005 kommunens **budget for 2006**. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget får hermed sit første budget, hvorved Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen nu kender de økonomiske og personalemæssige rammer for 2006.

Den 15. december 2005 vedtager BR endvidere en **ny distriktsinddeling og principper for borgerindgange og borgerbetjening**. For Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indebærer vedtagelsen,

- at forvaltningens borgerbetjening i jobcentret ikke skal følge en distriktsopdeling, og

at borgerindgangene til jobcentret ikke skal integreres med øvrige borgerindgange i kommunen, men være selvstændig bl.a. under henvisningen til de lovbestemte rammer om en integreret statslig og kommunal beskæftigelsesindsats.

---

Dokumentation:

- 2 Indstilling til Borgerrepræsentationen: Borgernes indgang til Københavns Kommune (BR 748/05)
- 

November-december 2005:

### **Fordeling af sager mellem BIF og SOF**

I **november 2005** udarbejdes en plan for delingen af de fysiske sager mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen:

- Den samlede kontanthjælpssag, revalideringssag, fleksjobsag mv. skal overgå til BIF.
- For borgere, der samtidig har en social sag – f.eks. enkeltydelser eller hjælpemiddelsager – skal der oprettes en ny sag i SOF, der indeholder de sagsakter, der er relevante for den sociale sag.
- For borgere, der kun har en sag om enkeltydelser, hjælpemidler eller anden social sag, skal hele sagen overføres til SOF.

Den fysiske sagsfordeling mellem BIF og SOF finder sted i **december 2005**.

- Primo december afleverer lokalcentrene og handicap- og rådgivningscentrene lister over de sager, der skal fordeles.
- Medio december meddeler BIF, hvor sagerne skal sendes hen.
- Ultimo december sendes sagerne af sted til den nye overgangsstruktur i BIF, jf. nedenfor.
- Forud for oversendelsen af sagerne tages kopi af relevante akter til de nyoprettede sager i SOF, ligesom sagsbehandlingsskridt så vidt muligt færdiggøres.

November-december  
2005

### **Etablering af en overgangsorganisation**

Den 23. november 2005 beslutter styregruppen for ny struktur i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen at etablere en overgangsorganisation, hvor fire centerchefer fordeler ansvaret for de 15 lokalcentre imellem sig. De fire centerchefer får ansvaret for at sikre et samarbejde mellem centrene. Centrene inddeles således i ”centerklynger”, som vist herunder.

### **Centerklynger i overgangsorganisationen**

Center Amager	Center Nord	Center Indre	Center Vest
Sundby Nord	Ryvang	Indre By	Kgs Enghave
Sundby Syd	Bispebjerg	Indre Nørrebro	Vesterbro
Christianshavn	Brønshøj- Husum	Ydre Nørrebro	Valby
Amagerbro	Indre Østerbro		Vanløse

Medarbejderne i FAF's rådgivningscentre og handicapcentre overflyttes til lokalcentrene, idet forvaltningen vurderer, at sårbarheden vil være for stor, hvis de forbliver på handicap- og rådgivningscentre. Der er tale om 16 medarbejdere – heraf 1 vakant - fordelt på 8 centre.

Det besluttes, at alle nye kontanthjælpsmodtagere skal henvende sig i ydelsesservice på Skelbækgade med henblik på direkte visitation til Beskæftigelsestilbud. Baggrunden er en bekymring for, at visitationen til beskæftigelsestilbud kan risikere at komme til at lide under, at nogle centre er underbemandede i forhold til opgaven.

Samtidig besluttes, at sager og økonomi skal adskilles fra 1. januar, hvorefter der starter en sagsdelingsproces frem mod 31. december 2005.

Der oprettes et afdelingssamarbejdsudvalg (ASU) i hver centerklynge. De enkelte centerchefer udarbejder en plan for, hvordan perioden frem mod etablering af jobcentre kan gennemføres uden produktionstab.

*Overgangsorganisationen var efter forvaltningens vurdering den bedst mulige løsning under de givne betingelser. Det var ikke desto mindre en **sårbar***

*organisation, som det ikke var muligt at opretholde på længere sigt:*

- *Overgangsorganisationen fordrede således, at både ledere og medarbejdere skulle have dobbelt fokus - dels på opretholdelse af driften og dels på udviklingen af den nye organisation.*
- *Overgangsorganisationen bestod af relativt mange enheder bemandet med få medarbejdere, hvilket gjorde de enkelte enheder – og dermed organisationen som helhed - meget sårbare overfor medarbejderopsigelser.*
- *Samtidig var det vanskeligt at rekruttere nye medarbejdere i en situation, hvor der ikke var muligt at stille sikkerhed for, hvor de fysisk og organisatorisk skulle placeres inden for få måneder.*

---

Dokumentation:

- 2 Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Notat om "Overgangsorganisation for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen" af 15. november 2005.
- 

### 3. Etablering af den ny forvaltning: Januar 2006 - juni 2006

1. januar 2006:

**Ny udvalgs- og forvaltningsstruktur træder i kraft**

Januar 2006

**Etablering af implementeringsprojektet**

Direktionen i BIF iværksætter i begyndelsen af 2006 et projekt med arbejdstitlen "Etablering af den borger- og virksomhedsrettede organisation".

Formålet er at sikre, at BIF kontrolleret og koordineret kommer i hus med etableringen af jobcenterstrukturen til tiden. Formen er den tværgående projektarbejdsform med inddragelse af både de centrale kontorer og decentrale enheder. Projektet får tilknyttet en projektleder, og der nedsættes en styregruppe og en række arbejdsgrupper, der skal arbejde med både beskrivelser og konkret implementering på følgende områder:

- Lokaler og arbejdspladsindretning, herunder flytning
- Snitflader og arbejdsgange
- Kompetenceudvikling
- Personale
- Kommunikation og design

Primo januar 2006 udarbejder projektledelsen de første oplæg til implementeringsplan og tidsplan for åbning af jobcentret 1. juni 2006. Planerne revideres i løbet januar måned og godkendes ultimo januar.

---

Dokumentation:

- 2 Implementeringsplan inkl. tidsplan for åbning af jobcenter 1. juni 2006 (godkendt af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens direktion den 26. januar 2006)
-

Januar 2006

**Københavns Kommune afstår fra at søge om at blive pilotjobcenter**

BIU godkender den 26. januar 2006 en indstilling om at afstå fra at søge om at blive et såkaldt pilotjobcenter, hvor kommunen pr. delegation fra staten overtager ansvaret for den samlede beskæftigelsesindsats, dvs. også indsatsen for de forsikrede ledige.

Som konsekvens heraf undlader Københavns Kommune at tilkendegive ønske om at blive pilotjobcenter over for Arbejdsmarkedsstyrelsen inden fritestens udløb 1. februar 2006. Beslutningen konfirmeres formelt af BR i april 2006.

---

 Dokumentation:

2 Indstilling til BIU: "Ansøgning om pilotcenter i Københavns Kommune" (BIU 15/2006)

---

Januar-marts 2006

**Fysisk etablering af de centrale forvaltninger**

En projektgruppe forelægger i januar 2006 en såkaldt **masterplan** for etableringen af de centrale forvaltninger for kredsen af administrerende direktører. Det indgår i planen, at SOF og BIF deler de lokaler, som centraladministrationen i FAF hidtil har anvendt i Bernstorffsgade 15, 17., og 21 samt lokaler i Tietgensgade og på Ottiliavej (IT kontoret i SOF).

Anvendelsen af disse lokaler til de to forvaltningers centraladministrationer indebærer et mindre arealforbrug pr. medarbejder, end der forventes i de øvrige forvaltninger, men vurderes alligevel at kunne tilgodesee behovet for lokaler.

Forslag til deling af bygningerne mellem de 2 forvaltninger udarbejdes og godkendes af de to forvaltningers direktører i januar 2006.

Flytningen sker i marts 2006, således at de 2 centralforvaltninger fysisk er på plads ca. 1. april 2006.

*Forvaltningen bemærker følgende til flytteprocessen:*

*Etableringen skete, som det fremgår af ovenstående, efter en meget hurtig proces, og derfor også uden ombygninger og istandsættelser af betydning. Processen indeholdt, på trods af tidspresset, inddragelse af medarbejdere gennem det midlertidige HSU og inddragelse af kontorernes medarbejdere for så vidt angår de enkelte kontorers lokale anvendelse.*

*Indtil flytningen sad medarbejderne, der skulle fordeles fra FAF's centralforvaltning til henholdsvis BUF, SOG og BIF fysisk "blandet". En situation, der ikke fremmede de nye forvaltningers muligheder for at udføre, hverken deres løbende driftsopgaver eller deres betydelige udviklingsopgaver, der ikke mindst forestod i BIF.*

*En hurtig etablering af de nye centralforvaltninger var således nødvendig for at kunne servicere Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, ligesom den var nødvendig for at forestå udviklingen af den samlede forvaltning og understøt-*

*te den borgerrettede del af forvaltningen.*

*Heller ikke ud fra en arbejdsmiljøsynsvinkel var den midlertidige overgangssituation for centralforvaltningerne optimal.*

*Forvaltningen vurderede derfor samlet set, at en endelig etablering af centralforvaltningerne hurtigst muligt var nødvendig, selv om det indebar en række kompromiser i forhold til ønsker og behov.*

Januar 2006

### **Fordeling af teamchefer**

I løbet af januar måned 2006 fordeles de 24 teamchefer, som ved opdelingen af FAF blev placeret i BIF, på de ny centre. Fordelingen besluttet af direktionen efter indstilling fra personalechefen.

Som grundlag for indstillingen har en vicedirektør og personalechefen afholdt samtaler med hver enkelt teamchef om teamchefens præferencer i forhold til fremtidig placering.

*Forvaltningen bemærker, at der ved beslutningen om fordelingen af teamchefer i videst muligt omfang tages hensyn til den enkeltes præferencer. Umiddelbart efter fordelingen tilkendegiver én af de 24 teamchefer, at ingen af de mulige jobs har interesse. Pågældende forlader forvaltningen efter kort tid. De øvrige 23 er efter et halvt år stadig teamchefer i forvaltningen. En enkelt tilkendegiver, at vedkommende ikke er tilfreds med placeringen.*

Januar 2006

### **Fordeling af medarbejdere på hovedspor**

Den 19. januar 2006 godkender direktionen dimensioneringen af antal medarbejdere og sammensætningen af disse på sporene beskæftigelse, ydelse og sygedagpenge. Sporene svarer til de fremtidige organisatoriske skillelinier mellem medarbejdere, der skal arbejde med henholdsvis beskæftigelsesindsats (i jobcentret), ydelsesadministration (i Ydelsesservice) og sygedagpenge (i jobcentrets sygedagpengeenhed).

Med udgangspunkt i dimensioneringen fordeles medarbejderne på baggrund af kompetencevurderinger og individuelle samtaler mellem teamchefer og medarbejdere på de daværende enheder.

Ved fordelingen søger forvaltningen at varetage følgende hensyn:

- Fordelingen skal svare til den besluttede dimensionering, opgjort i såvel antal medarbejdere som antal årsværk
- De nye enheder skal så vidt muligt dækkes ind med de nødvendige kompetencer til at bemande stabsfunktioner, administrative opgaver og servicefunktioner
- Medarbejdernes ønsker til fremtidigt arbejde

*Forvaltningen bemærker, at dimensioneringen af de enkelte spor og enheder*



*forud for ikrafttrædelsen af den nye organisation nødvendigvis sker på et usikkert grundlag som følge af, at omorganiseringen blandt andet indebærer, at sagsforløb, der tidligere var en del af samme arbejdsproces, frem over fordeles på 2-3 forskellige enheder.*

*Forvaltningen lagde ved dimensioneringen særligt vægt på at sikre, at Ydelsesservice ville få en tilstrækkelig bemanding til at sikre udbetaling af kon-tanthjælp til borgerne.*

*Forvaltningen bemærker endvidere, at der ved beslutningen om fordelingen af medarbejdere i videst muligt omfang tages hensyn til den enkeltes præfe-rencer. Ved fordelingen placeres 89 pct. af medarbejderne i overensstemmel-se med eget ønske. De medarbejdere, hvis ønske det ikke er muligt at imøde-komme, er fortrinsvis stabsmedarbejdere og teknisk-administrative medar-bejdere, idet det er nødvendigt at sikre en vis spredning i deres kompetencer. Ingen placeres i det spor, de havde som 3. prioritet.*

Januar-februar 2006: **Udmelding af hovedtidsplan med milepæle for implementeringsprojekt**  
Implementeringsplanen for etableringen af den borger- og virksomhedsrette-de organisation forelægges såvel ledere som medarbejdere.

**Den 20. januar 2005** gennemgås mål, proces, metode, milepæle mv. på et BIF-ledelsesmøde.

**Den 1. februar 2005** afholdes orienteringsmøde for teamchefer og KKB che-fer for at forberede dem til at orientere deres medarbejdere dagen efter. De får udleveret overheads som fælles skabelon til brug for orienteringen.

**Den 2. februar 2005** orienteres medarbejderne om projektet af deres ledere, både i den decentrale organisation og i centralforvaltningen.

Januar-marts 2006

### **Fysisk etablering af de centrale forvaltninger**

En projektgruppe forelægger i **januar 2006** en såkaldt masterplan for etable-ringen af de centrale forvaltninger for kredsen af administrerende direktører. Det indgår i planen, at SOF og BIF deler de lokaler, som centraladministrati-onen i FAF hidtil har anvendt i Bernstorffsgade 15, 17., og 21 samt lokaler i Tietgensgade og på Ottiliavej (IT kontoret i SOF).

Anvendelsen af disse lokaler til de to forvaltningers centraladministrationer indebærer et mindre arealforbrug pr. medarbejder, end der forventes i de øv-rige forvaltninger, men vurderes alligevel at kunne tilgodese behovet for lo-kaler.

Forslag til deling af bygningerne mellem de 2 forvaltninger udarbejdes og godkendes af de to forvaltningers direktører i januar 2006.

Flytningen sker i **marts 2006**, således at de 2 centralforvaltninger fysisk er på plads ca. 1. april 2006.

*Forvaltningen bemærker følgende til flytteprocessen:*

*Etableringen skete efter en meget hurtig proces, og derfor også uden ombygninger og istandsættelser af betydning. Processen indeholdt, på trods af tidspresset, inddragelse af medarbejdere gennem det midlertidige HSU og inddragelse af kontorernes medarbejdere for så vidt angår de enkelte kontorers lokale anvendelse.*

*Indtil flytningen sad medarbejderne, der skulle fordeles fra FAF's centralforvaltning til henholdsvis BUF, SOF og BIF fysisk "blandet". En situation, der ikke fremmede de nye forvaltningers muligheder for at udføre hverken de løbende driftsopgaver eller de betydelige udviklingsopgaver, der ikke mindst forestod i BIF.*

*En hurtig etablering af de nye centralforvaltninger var således nødvendig for at kunne servicere Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, ligesom den var nødvendig for at forestå udviklingen af den samlede forvaltning og understøtte den borgerrettede del af forvaltningen.*

*Heller ikke ud fra en arbejdsmiljøsynsvinkel var den midlertidige overgangssituation for centralforvaltningerne optimal.*

*Forvaltningen vurderede derfor samlet set, at en endelig etablering af centralforvaltningerne hurtigst muligt var nødvendig, selv det indebar en række kompromiser i forhold til ønsker og behov.*

Februar 2006

### **Kommunikationsplan**

Som led i implementeringsprojektet nedsættes en arbejdsgruppe for kommunikation og design. Arbejdsgruppen har til opgave at sikre relevant og korrekt information til projektets interessenter i en hensigtsmæssig form ad hensigtsmæssige kanaler. Kravet er, at informationen er målrettet, rettidig og koordineret, både internt i BIF og eksternt i forhold til borgere, SOF og øvrige interessenter.

Med hensyn til design er opgaven følgende: At det visuelle udtryk, som skal produceres som led i implementeringsprojektet, afspejler organisationens mål og vision. Samt at der skabes udtryk, som er ensartede og genkendelige, uanset om der er tale om trykt materiale, skiltning, lokaleindretning eller andet.

Kommunikationsplanen udarbejdes i samarbejde med kommunikationsbureauet Advice. Målgruppen er både borgere og medarbejdere. Tanken i forhold til borgerne er at lade kommunikationen foregå, hvor de færdes – at lade de professionelle netværk, som borgerne møder i dagligdagen, deltage i formidlingen af forandringen som ambassadører. Ambassadør-tanken benyttes

også i forhold til den interne kommunikation i BIF.

---

Dokumentation:

2 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, "Ny borger- og virksomhedsrettet organisation (Jobcenter og Ydelsesservice). Kommunikationsstrategi og handlingsplan" af 22. april 2006.

---

April 2006

### **Nye lejemål til BIF's decentrale forvaltning**

BR vedtager den 6. april 2006 en indstilling om nye lejemål til BIF's decentrale forvaltning. Indstillingen bygger på en plan udarbejdet i BIF i løbet af januar og februar måned 2006.

Københavns Ejendomme kan inden for rammerne af kommunens eksisterende ejendomsportefølje kun tilbyde forvaltningen et lejemål, som opfylder forvaltningens behov, på adressen Musvågevej.

Det er derfor nødvendigt for BIF at finde nye lokaler, der kan opfylde kravene til størrelse, geografisk og trafikalt placering. Lokalerne til jobcenteret findes på Musvågevej, i Skelbækgade, Nyropsgade og Baldersgade (Jobcenter for sygedagpenge). En plan om at etablere en jobcenterenhed på Amager må opgives.

For alle lokaliteters vedkommende skal der ske væsentlige ombygninger, for at der bl.a. kan indrettes modtagelser i stueetagen (opfyldelse også af krav fra staten). Desuden skal der i alle tilfælde ske ombygninger og istandsættelser af kontorer i øvrige dele af bygningerne.

Efter godkendelse af lejemålene i BR den 6. april 2006 indgås lejemålskontrakter med ejerne og derefter påbegyndes ombygning og istandsættelse.

Overtagelsen af de nye centre planlægges at kunne ske således, at medarbejderne kan flytte direkte fra den eksisterende overgangsorganisation i de gamle socialcentre og eksisterende beskæftigelsescentre, men dog således at ombygnings- og istandsættelsesprocessen ikke kan være afsluttet inden indflytningen.

Gennem etablering af projektgrupper, hvori også inddrages sikkerhedsorganisationen og de daglige ledere, etableres en organisation med henblik på at kunne takle de problemer, der kan opstå løbende i denne proces.

*Forvaltningen bemærker, at konsekvensen af denne flytteproces er, at der både af ledere og medarbejdere i sommeren og efteråret 2006 forudsættes en betydelig vilje til at arbejde under vilkår, der i en periode vil være vanskelige, idet der vil være håndværkere i centrene samtidig med, at borgere skal betjenes i centrene.*

*Flytteprocessen overvejes derfor nøje og drøftes med medarbejderne. Der*

*træffes beslutning om, at det er nødvendigt at gennemføre indflytningen hurtigst muligt og først derefter afslutte ombygningen og istandsættelsen. Beslutningen træffes dels af hensyn til borgerbetjeningen og dels af hensyn til medarbejdernes arbejdsmiljø. Herudover er det vurderingen, at en forbliven i overgangsorganisationen ville indebære en betydelig risiko for en mere permanent svækkelse af organisationens evne til at levere den fornødne produktion.*

*Ulemperne ved at fortsat arbejde i en overgangsorganisation med en fysisk placering af medarbejdere, der ikke svarer til organisationens opgave- og ansvarsfordeling, vurderes således at være større end ulemperne ved at flytte ind i centre, som endnu ikke er færdige*

---

Dokumentation:

2 Indstilling til Borgerrepræsentationen: "Indgåelse af lejemål" (BR 237/06)

---

April 2006

### **Fordeling af medarbejdere på decentrale enheder i BIF**

Som grundlag for placeringen af medarbejdere på de enkelte jobcentre samt enheder i ydelsesservice gennemføres en spørgeskemaundersøgelse med henblik på at klarlægge samtlige involverede medarbejders tilkendegivelser med hensyn til erfaringer og interesser inden for de forskellige arbejdsområder samt deres prioriterede ønsker til geografisk placering. Spørgeskemaet udfyldes af den enkelte medarbejder i samråd med dennes nærmeste leder.

Fordelingen foretages herefter centralt ud fra det primære hensyn, at de nye enheder med udgangspunkt i dimensioneringen skal bemannes således, at de er i stand til umiddelbart at løfte deres nye opgaver. Dernæst tilstræbes, at et så stort antal medarbejdere som muligt kan placeres i den enhed, de har angivet som 1. prioritet. Det søges i videst muligt omfang undgået at placere medarbejdere i en enhed, de har angivet som 3. prioritet.

Ved fordelingen placeres 79 pct. af medarbejderne i overensstemmelse med eget ønske. De medarbejdere, der ikke får deres 1. prioritet tilgodeset er hovedsageligt medarbejdere, som har tilkendegivet, at den geografiske placering ikke spiller en større rolle end opgavens indhold.

Maj-juni 2006

### **Fordeling af sager mellem enheder i BIF**

Reformen på arbejdsmarkedsområdet og den samtidige opdeling i BIF og SOF medfører en ændring af den måde, man tidligere har fordelt og arbejdet med borgersagerne på i forvaltningen.

Tidligere var sagerne som udgangspunkt fordelt efter et geografisk princip, dvs. at borgeren skulle henvende sig på det lokalcenter, som dækkede det område, hvor borgeren boede. Borgeren kunne få sin sag behandlet på lokalcentret eller visiteres til aktivering i Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats (KKB) eller til et handicap- eller rådgivningscenter, hvor der var sam-

let en ekspertise omkring særlige målgrupper.

I alt skal ca. 24.000 sager fordeles mellem enhederne. Sagsflytningen mellem enhederne indebærer bl.a. følgende opgaver:

- Den nye lovgivning kræver, at sagerne skal deles i en beskæftigelsesdel og en økonomisk del, dvs. en *deling i sagerne*
- Beskæftigelsescentrene kan efter den nye lovgivning ikke længere overtage det fulde sagsansvar, dvs. *ændrede kompetenceforhold* skal etableres
- Sagerne skal *gennemgås og forberedes*, således at de nye enheder hurtigt kan få overblik over den enkelte sag og foretage de nødvendige sagsbehandlingsskridt
- En borgersag *består typisk af mange elementer*, f.eks. en eller flere elektroniske sager/registreringer, samt en eller flere fysiske sager, f.eks. en kontanthjælpssag, en førtidspensionssag, en eller flere klagesager samt evt. arkivsag - i nogle tilfælde ligger sagerne opdelt og skal sendes samlet af sted til en ny adresse, i andre tilfælde ligger sagerne samlet og skal sendes forskellige steder hen i den nye struktur
- Sagerne skal manuelt *registreres på ny i et andet IT-system* straks efter sagsoverdragelsen
- Sagerne skal samles fra mange forskellige geografiske enheder til færre og større enheder organiseret efter et bydækkende princip
- Nogle af sagerne skal fordeles til de nye enheder efter *målgruppe*, andre ikke
- Der skal være en *forholdsmæssig fordeling af sagerne pr. medarbejder* for at sikre den bedst mulige ressourceudnyttelse
- Hvert center skal have en nogenlunde ligelig fordeling af de ”tunge” sager
- Sagerne skal i øvrigt så vidt muligt fordeles under hensyn til *borgernes nærhed til det nye center*

Sagsflytningen gennemføres i perioden ultimo maj – ultimo juni 2006.

Ved etableringen af de nye jobcentre er det ikke muligt at benytte anden IT-understøttelse end KMD's Komma-system. Komma bliver benyttet som IT-understøttelse af den eksisterende beskæftigelsesindsats. Imidlertid er kun ca. 15 pct. af medarbejderne i de nye jobcentre uddannet i at benytte Komma. Dette nødvendiggør en stor uddannelsesindsats i forhold til medarbejderne fra de tidligere lokalcentre og betyder bl.a., at ikke alle sagsoplysninger er indtastet i systemet ved opstart af centrene. Dette kommer først på plads i løbet af efteråret 2006.

Maj 2006

### **Kompetenceudviklingskurser for medarbejdere**

Som led i implementeringsprojekter nedsættes en arbejdsgruppe for kompetenceudvikling, som får til opgave at sikre en beskrivelse af de nødvendige krav til, at medarbejdere på alle niveauer i organisationen bliver klædt på til

at løse opgaven.

Arbejdsgruppen arrangerer og afholder i maj 2006 en række seminarer for alle medarbejderne i den decentrale organisation: Jobcenterenhederne (herunder Jobcenter for Sygedagpenge), Ydelsesservice, og beskæftigelsescentre. Formålet med seminarerne er at orientere om den nye organisation og det nye arbejde samt at samle de nye enheder med deres ledere så tidligt som muligt.

Maj-juni 2006

### **Informationskampagne**

I samarbejde med kommunikationsbureauet Advice gennemfører BIF følgende kommunikative tiltag med henblik på at informere borgere og samarbejdspartner om, at opgaveløsningen fremover sker i nye enheder og på nye adresser:

- Samtlige borgere på hhv. kontanthjælp og sygedagpenge får i maj/ juni et brev og en informationsfolder om, hvilket jobcenter de fremover vil være tilknyttet.
- Tre informationsfoldere om hhv. jobcentre, sygedagpenge og barselsdagpenge
- Information på [www.kk.dk](http://www.kk.dk)
- Presseomtale

For at sprede informationen om borgernes ”nye vej” gennem systemet mest muligt oprettes et kommunikations-ambassadørkorps. Korpsset omfatter en person i hver enhed/afdeling i hhv. SOF og BIF – i alt lidt over 50 personer, der får et halvdags kursus om de nye jobcentre og ansvaret for at sørge for at fordele informationsfoldere osv. på eget center til kolleger og borgere.

På lignende vis oprettes et kommunikations-ambassadørkorps hos eksterne samarbejdspartner – i alt lidt over 100 forskellige parter fra Kriminalforsorgen over krisecentre til revalideringscentre m.fl.

Maj-juni 2006

### **Flytning af medarbejdere i de decentrale enheder**

Flytningen gennemføres over 5 weekender i perioden fra slutningen af maj til slutningen af juni 2006. I alt flyttes ca. 1.000 medarbejdere. Til hver af centeradresserne flytter medarbejdere fra 15 socialcentre og enkelte fra beskæftigelsescentrene.

Ultimo juni 2006 er alle medarbejdere flyttet til deres nye arbejdsplads, og den decentrale organisation i BIF er fysisk etableret. Specielt for så vidt angår de nye modtagelser, der både skal leve op til statens krav om jobcentre, men også efterleve kommunens krav til borgerindgange, er der dog en længere ombygningsperiode. Kun modtagelsen i Nyropsgade er således færdig i juni 2006, mens de øvrige modtagelser i henhold til planen først forventes endelig ombygget i slutningen af året 2006 (de tages i brug i december 2006).

BIF's decentrale organisation er således fysisk på plads omkring sommeren

2006, men med løbende ombygninger og istandsættelser, der betyder at medarbejderne især i Skelbækgade og i Musvågevej må arbejde under vanskelige vilkår, bl.a. må nogle medarbejdere flytte flere gange.

Maj-juni 2006

### **IT og telefoni på de nye adresser**

Som led i flytningen til de nye decentrale adresser flyttes også IT-faciliteter og telefoner.

Alle administrative PC'er er klar til brug mandag morgen efter den enkelte flytning. De nyetablerede kursist- og borger-PC'er opstilles i et ensartet fysisk og IT-mæssigt miljø og er klar til anvendelse ved åbningen af Jobcenter København den 22. juni 2006.

Telefonisystemerne tilpasses, så samme hovednummer kan anvendes fra forskellige lokationer.

I forlængelse af flytningen viser der sig betydelige problemer med de decentrale telefonsystemer. Forvaltningen igangsætter i oktober 2006 på den baggrund en ekstern konsulentundersøgelse af telefonsystemerne og telefonbetjeningen i BIF, jf. nedenfor.

Marts-juni 2006

### **Centrale arbejdsgange gøres klar til brug**

I foråret 2006 udvikles fælles arbejdsgange i BIF. Fra midten af marts til slutningen af maj 2006 beskrives mere end 150 arbejdsgange.

Kortlægningen af de nye arbejdsgange foretages af arbejdsgrupper under Implementeringsprojektet. Under udviklingen af arbejdsgangene lægges der stor vægt på inddragelse af både ledere og medarbejdere på tværs af de nye enheder. Repræsentanter fra personaleorganisationerne inddrages ligeledes aktivt for bl.a. at sikre åbenhed og fælles forståelse omkring formålene med de nye arbejdsgangsbeskrivelser.

Arbejdsgangene optegnes af forvaltningens egne medarbejdere – dels for at udnytte medarbejdernes viden om egne arbejdsområder og dels for at sikre forankring og engagement omkring de nye fælles arbejdsgange. Den konsulentstøtte, der blev inddraget, blev derfor hovedsageligt brugt til at bistå arbejdsgrupperne, samt medvirke til kvalitetssikring og uddannelse.

De nye arbejdsgange afleveres fra Implementeringsprojektet til driftsorganisationen umiddelbart inden jobcenterstarten den 22. juni 2006.

I forlængelse af introduktionen af arbejdsgangene etableres en permanent opfølgingsorganisation bestående af decentrale arbejdsgrupper, der arbejder løbende med udviklingen af arbejdsgangene, samt en fælles arbejdsgruppe, som drøfter generelle problemstillinger og snitflader.

Den 12. december 2006 lanceres endvidere en Arbejdsgangsportaal, hvor medarbejderne har mulighed for at klikke sig igennem arbejdsgangene og få overblik over – og direkte links til – alle relevante værktøjer som fx standardbreve, blanketter, vejledninger, lovgivning mv.

*Forvaltningen bemærker, at arbejdsgangsprojektet skal ses i lyset af den udfordring, BIF stod over for i foråret 2006, som følge af dels de nye lovgivningskrav til organiseringen af beskæftigelsesindsatsen, dels en fusionspræget omstrukturering, hvor et stort antal mindre lokale enheder skulle lægges sammen til færre og større enheder.*

*De eksisterende lokale enheder var præget af en meget forskellig praksis og forskellige kulturer. Fokus var derfor i første omgang på at skabe ensartethed og sikkerhed i borgerbetjeningen ved så vidt muligt at gøre brug af kendte procedurer og funktionaliteter, og dermed skabe "arbejdsgange, der virker" – og som umiddelbart ville kunne støtte medarbejderne gennem de første svære måneder i de nye enheder.*

Juni 2006

### **Samarbejdsaftale med Socialforvaltningen**

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen beslutter i forbindelse med ny struktur i Københavns Kommune pr. 1. januar 2006 at etablere et netværk mellem den kommende Socialforvaltning og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning, idet der er betydelige snitflader mellem disse to forvaltninger.

I den nye struktur er samarbejdet mellem de to forvaltninger formaliseret bl.a. i form af fælles direktionsmøder flere gange årligt.

Herudover nedsættes en fælles styregruppe, som er ansvarlig i forhold til beskrivelse af fælles snitflade mellem BIF og SOF mv.

Der etableres fire tværgående netværk på udvalgte områder med betydelige snitflader: førtidspension, enkeltydelser i henhold til Lov om aktiv socialpolitik, matchgruppe 4+5 og tilbud af både social- og beskæftigelsesrettet karakter.

Endelig indgås der i juni 2006 en overordnet samarbejdsaftale på beskæftigelsesområdet, og der træffes beslutning om fælles sagsgange på udvalgte fagområder.

Etableringen af en fælles BIF – SOF portal, hvor alt relevant information og materiale er tilgængeligt for medarbejderne, sættes i værk.

---

Dokumentation:

2 Samarbejdsaftale mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen

---



Juni 2006

**Etableringsaftale med AF**

Kommunalreformen indebærer, at alle kommuner skal have indgået en etableringsaftale med AF i tidsrummet mellem februar 2006 og udgangen af 2006. I kraft af, at Københavns Kommune afstår fra at søge om blive pilot-jobcenter, skal kommunen etablere et ordinært jobcenter samboende med AF, men hvor staten fastholder myndighedsansvaret for de forsikrede ledige.

Etableringsaftalen drøftes i løbet af foråret 2006 og en endelig aftale kan underskrives af beskæftigelses- og integrationsborgmesteren den 26. juni 2006.

To af fire bilag til etableringsaftalen ”Aftale om bygnings- og lokalestruktur for Jobcenter København” og ”Leje af arbejdspladser” vedrører imidlertid de økonomiske aspekter af etableringsaftalen og kan derfor først udfærdiges i efteråret 2006, da der fra statens side langt hen i efteråret var en række uafklarede forhold – bl.a. den præcise fordeling af de statslige medarbejdere og ændrede krav til lokalefaciliteterne på de tre jobcenteradresser.

---

 Dokumentation:

2 Aftale mellem Københavns Kommune og Arbejdsmarkedsstyrelsen om etablering af jobcenter i Københavns Kommune af 26. juni 2006

---

#### 4. Jobcenter Købehavn i drift og fortsat etablering af forvaltningen (juni 2006 –december 2006)

22. juni 2006:

**Jobcenter København åbner i de nye lokaliteter.**

Juni-august 2006:

Den første tid efter jobcentrenes åbning er borgernes fremmøde meget ujævnt fordelt på de 3 jobcenteradresser i Skelbækgade, Nyropsgade og Musvågevej. Der er forholdsmæssigt mange flere personlige henvendelser i modtagelsen på Skelbækgade. Dette skyldes bl.a., at adressen på Skelbækgade i forvejen er kendt af mange borgere, idet det tidligere Københavns Jobcenter (KJC) havde til huse i samme bygning.

Forvaltningen beslutter derfor, at borgere, der møder op i Skelbækgade, umiddelbart skal henvises til én af de øvrige adresser, indtil fremmødet igen er mere jævnt fordelt.

Fordelingen af fremmødet udligner sig i løbet af året, efterhånden som borgerne på baggrund af en fornyet informationsindsats bliver opmærksomme på, at der er flere mulige fremmødeadresser.

September-oktober 2006

**Organisering af lokal samarbejds- og sikkerhedsstruktur**

Valghandlingerne til arbejdsmiljøorganisationen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager udgangspunkt i beskrivelsen i ”Aftale om og mål for arbejdsmiljøarbejdets udvikling i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen”.

I forhold til etableringen af de nye lokale samarbejdsudvalg er holdningen blandt de faglige organisationer, at der ikke skal gennemføres valg af medar-

bejderrepræsentanter til udvalgene, før centrene har fungeret i en periode, og medarbejderne har lært hinanden og deres nye arbejdsplads ordentligt at kende.

Da såvel SU-området som arbejdsmiljøområdet på den baggrund først vil kunne finde sin endelige form i løbet af efteråret 2006, bliver de nye centre i forbindelse med centerseminarerne i maj måned 2006 bedt om hver især at etablere et slags ”ad hoc MED-udvalg”, der består af ledelsesrepræsentanter og de fungerende tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, som er placeret det pågældende sted. Undtaget herfra er kompetencecentre, der kun i begrænset omfang er omfattet af medarbejderflytninger, og hvor samarbejds- og sikkerhedsstrukturen derfor er intakt og kan fungere som hidtil frem til valgene.

Valget gennemføres i overensstemmelse med drøftelserne i ad hoc HAMU (Hovedarbejdsmiljøudvalg) for BIF om arbejdsmiljøorganisationens opbygning.

Valget til arbejdsmiljøorganisationen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indledes i august måned 2006. Sikkerhedsgrupperne er etablerede 1. september 2006, de lokale arbejdsmiljøudvalg 22. september 2006 og hovedarbejdsmiljøudvalg 13. oktober 2006.

*Forvaltningen bemærker, at det var en forudsætning for at etablere en sikkerhedsorganisation, at den fysiske organisation var på plads. Det var den med åbningen af de nye jobcenterlokaliteter i juni 2006. Arbejdstilsynets regler om, at en sikkerhedsorganisation skal være etableret senest 100 dage efter en flytning er således overholdt.*

September-november  
2006

#### **Iværksættelse af APV på de lokale enheder**

Med baggrund i arbejdsmiljølovgivningens formuleringer om, at der skal gennemføres en arbejdspladsvurdering (APV), hver gang der sker afgørende ændringer på arbejdspladsen, besluttes det, at alle nyetablerede centre skal gennemføre APV inden udgangen af november måned 2006. Der træffes aftale med Arbejdsmiljø København og centerledelserne om, at APV gennemføres inden udgangen af uge 46.

Juli-december 2006

#### **Udarbejdelse af personalepolitik: BIF som attraktiv arbejdsplads**

I **juli 2006** påbegyndes en proces med udarbejdelse af en personalepolitik for BIF med udsendelse af spørgeskemaer til samtlige medarbejdere om, hvad der for medarbejderne kendetegner en attraktiv arbejdsplads

På grundlag af spørgeskemaundersøgelsen i juli udsendes i **august 2006** yderligere et spørgeskema til medarbejderne, som bliver bedt om at prioritere mellem forskellige elementer i indsatsen for en attraktiv arbejdsplads.

Konsulentfirmaet Nielsen og Partners udarbejder i **september 2006** en rap-

port på baggrund af medarbejderundersøgelserne

I **september 2006** indleder HSU arbejdet med at formulere en sammenhængende personalepolitik. Udkast til personalepolitik drøftes lokalt i **oktober og november 2006**, bl.a. ved seminar for hovedsamarbejdsudvalg og lokale samarbejdsudvalg den 22. november 2006.

Den endelige personalepolitik vedtages af HSU den **20. december 2006**.

---

Dokumentation:

- 2 Rapport fra Nielsen & Partners a/S, "BIF som attraktiv arbejdsplads. Rapportering af undersøgelse" (september 2006)
  - 2 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, "BIF som attraktiv arbejdsplads. Personale- og ledelsespolitik for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen" (vedtaget 20. december 2006)
- 

Juli-december 2006

### Udarbejdelse af ledelsesgrundlag

Parallelt med udviklingen af personalepolitikken indledes i **august 2006** en proces for udarbejdelse af et fælles ledelsesgrundlag for BIF, med overordnede drøftelser i BIF-ledelsen om processen og ledelsesroller.

I **september 2006** tager den samlede ledelse (direktion, kontorchefer, centerchefer, teamchefer og afdelingsledere) på seminar og drøfter ledelsesadfærd og ledelseskompetencer. Lederne formulerer statements om god ledelsesadfærd ud fra en forudsætning om, at alt, hvad der skal stå i et ledelsesgrundlag, skal man måle sig selv og hinanden på.

Det sammenskrevne og redigerede input fra lederseminaret drøftes i ledergrupperne i BIF, der kommer med bemærkninger, forslag til rettelser og kommentarer i løbet af **november 2006**, hvor udkastet også lægges på KK-net.

Ledernes bemærkninger, kommentarer og input indarbejdes i **december 2006 og januar 2007**. Ledelsesgrundlaget gøres klar til endelig godkendelse af BIF-ledelsen i **marts 2007**.

---

Dokumentation:

- 2 "Udkast til ledelsesgrundlag i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen" (KKnet)
- 

August-september  
2006

### Handlingsplan for normalisering af driften på Jobcenter København

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen konstaterer i august 2006, at der i forlængelse af etableringen af forvaltningen pr. 1. januar 2006 og den efterfølgende etablering af Jobcenter København og Ydelsesservice er sket en meget betydelig nedgang i sagsproduktionen kombineret med en til tider utilfredsstillende betjening af borgerne.

Situationen omkring den utilfredsstillende sagsproduktion og borgerbetjening drøftes på jobcenterledelsesmøde og BIF-ledelsesmøde i august 2006.

Forvaltningen beslutter herefter i samarbejde med jobcentrene at udarbejde en handlingsplan for, hvordan driften af den borgerrettede service kan normaliseres og sagspakker afvikles inden årets udgang.

Udarbejdelsen af handlingsplanen sker i dialog mellem centralforvaltningen og de lokale jobcenterchefer. I dialog med jobcentercheferne fastsættes således en række centrale *målepunkter*. På baggrund heraf indmelder de enkelte jobcenterenheder - efter en lokal proces - hvilke mål, de vurderer, at det er realistisk at nå inden udgangen af året.

Handlingsplanen for normalisering af driften indeholder en særlig målrettet indsats og initiativer i forhold til produktion, uddannelse, kommunikation og arbejdsmiljø. Der iværksættes følgende initiativer:

- Tilførsel af ekstra personale til udvalgte områder, herunder sygedagpengeområdet
- Ekstra uddannelse af medarbejdere i nye arbejdsgange
- Inddragelse af beskæftigelsescentre og eksterne aktører i kontaktfølg for ledige
- Et centralt ”rejsehold”, der hjælper i vanskelige førtidspensions- og revalideringssager
- Ekstern telefonundersøgelse, som følges op af udarbejdelsen af en telefonpolitik
- Fornyet informationskampagne over for borgere og samarbejdspartnere om ny struktur

Samtidig opstilles i handlingsplanen konkrete mål for forøgelse af produktionen på en række områder, *jf. tabel 2* nedenfor.

Handlingsplanen forelægges BIU på møde **den 28. september 2006**.

**Tabel 2. Oversigtstabel – Mål og status for genopretning af driften 2006**

	Mål ultimo dec.	Status ultimo sept.	Status ultimo okt.	Status ultimo nov.	Status ultimo dec.
Kontaktforløb, Gennemførelsesgrad	90 %	52 %	64 %	73 %	86 %
Førtidspension, ajourføringsgrad	95 %	36 %	60 %	76 %	90 %
Revalidering, ajourføringsgrad	95 %	34 %	38 %	62 %	85 %
Fleksjob, ajourføringsgrad	95 %	22 %	42 %	51 %	75 %
Sygedagpenge, opfølgningsgrad	90 %	50 %	59 %	64 %	74 %
Sygedagpenge, gns. varighed u. 52 uger	35 uger	42 uger	41,5 uger	40,6 uger	39,6 uger

*Forvaltningen bemærker følgende vedrørende relevansen af de opstillede mål:*

*Udvælgelsen af konkrete målepunkter blev foretaget med udgangspunkt i, at:*

- *kommunen er lovmæssigt forpligtet til at levere bestemte ydelser på disse områder (det gælder målene om kontaktforløb og opfølgning i sygedagpengesager),*
- *der er tale om kerneområder i beskæftigelsesindsatsen, hvor kommunens sagsbehandling har store konsekvenser for de enkelte borgere,*
- *de udvalgte målepunkter vurderes at være gode indikatorer på normaliseringen af den samlede drift, og*
- *resultaterne på de udvalgte områder har betydning for kommunens mulighed for at hjemtage statsrefusion.*

*Forvaltningen ønskede at få et særligt mål for, om der kom gang i sagsbehandlingen i de konkrete sager igen, og om der var fremdrift i afviklingen af sagspuklerne. Dette ønske fremkom bl.a. på baggrund af en lang række borgerklager, hvor hovedproblemet var, at der ikke blev foretaget de fornødne sagsbehandlingsskridt i sagerne.*

*Da sager på beskæftigelsesområdet, særligt revalideringssager og førtidspensionssager, reelt kan tage lang tid at behandle – på grund af behovet for dokumentation for borgerens arbejdsevne og helbred – ville et mål om f.eks. antal færdigbehandlede sager ikke være et godt mål for fremdriften i indsatsen på kort sigt.*

*Forvaltningen besluttede derfor at benytte sig af begrebet ”ajourføringsgrad”. Det var naturligvis en forudsætning for forvaltningen i forbindelse med opstillingen af dette mål, at lovgivningens krav i almindelighed blev*

*overholdt, herunder reglerne om inddragelse af borgeren og god sagsbehandlingsskik.*

---

Dokumentation:

2 Redegørelse om situationen på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens jobcentre og handlingsplan for normalisering af driften af 26. september 2006 (BIU 178/2006)

---

Oktober-  
december 2006

### **Løbende opfølgning på handlingsplan for normalisering af driften**

BIU orienteres om fremdriften i implementeringen af handlingsplanen månedligt. De væsentligste resultater af de iværksatte initiativer måned for måned fremgår af tabel 2 ovenfor.

I tråd med handlingsplanen gennemføres der i løbet af efteråret en række initiativer:

- På grundlag af dialog med enhederne tilføres **ekstra ressourcer** til den lokale indsats. Jobcenter Sygedagpenge opnormeres således med 10 årsværk pr. 1. oktober 2006 med henblik på at kunne leve op til den lovpligtige opfølgning i sygedagpengesager. Jobcenterenhederne får herudover tilført ekstra ressourcer til køb af hjælp hos eksterne leverandører.
- Konsulentfirmaet Deloitte gennemfører en **analyse af telefonbetjeningen** med henblik på identifikation af problemer og løsninger på området. Analysen foreligger primo november og viser bl.a., at der er meget ujævn fordeling af telefonhenvendelser til de enkelte enheder. Analysen finder, at kapaciteten i telefonsystemet tilstrækkelig til kunne håndtere antallet af henvendelser (senere i december 2006 kan dog dokumenteres kapacitetsproblemer i telefonsystemet i Jobcenter Nyropsgade).
- Den eksterne telefonanalyse giver anledning til en beslutning om at udarbejde en **fælles telefonpolitik** for BIF. Telefonpolitikken foreligger nu (marts 2007) til implementering. Politikken har været drøftet i BIF-ledelsen og HSU har været inddraget.
- Der gennemføres en **fornytt informationskampagne** over for borgere og samarbejdspartnere, herunder især socialcentre, med henblik på udbrede kendskabet til og forståelsen for den nye struktur. Som led heri kontaktes alle eksterne samarbejdspartnere blevet på ny i løbet af september og oktober måned. Der udvikles også en **Jobcenter ABC**, der kan anvendes af BIF's samarbejdspartnere (især i Socialforvaltningen) som opslagværk og "mini-guide" til den nye struktur.
- Der indgås en **samarbejdsaftale med SOF** med henblik på at sikre en mere effektiv og gennemskuelig visitationspraksis mellem job- og socialcentre. Der er rundsendes informationsmateriale om denne enkle henvisningspraksis til de nye socialcentre
- Der gennemføres i efteråret 2006 uddannelse af et korps af interne

”**ambassadører for den nye struktur**” i BIF og SOF. ”Ambassadørerne” blev udpeget i forbindelse med etableringen af jobcentret, og skal virke som vejledere af kollegaer i forhold til den ny struktur.

- Der oprettes fra oktober 2006 en permanent opfølgingsorganisation for de nye **arbejdsgange**, som bygger på en fælles indsats og deltagelse på tværs i organisationen. Der etableres endvidere et centralt beredskab i form af en ”task force”, som giver tilbud til alle enheder om ekstra vejledning og uddannelse i de nye arbejdsgange. Opfølgingsorganisationen er bl.a. ansvarlig for løbende ajourføring af arbejdsgange i en Arbejdsgangportal på intranettet, som er oprettet i december 2006.
- **Organiseringen af kontaktførelsessamtalerne** udvikles med henblik på at realisere målene i handlingsplanen. Der afholdes således kontaktførelsessamtaler som holdføreløb kombineret med individuelle samtaler for at øge antallet af borgerkontakter og etablere hurtig visitation til beskæftigelsesrettede tilbud.
- For at øge kapaciteten midlertidigt indgås der **aftaler med eksterne og interne leverandører** (herunder beskæftigelsescentre og CJF) om gennemførelse af kontaktførelsessamtaler for jobcentrene.
- Der oprettes en **opsøgende ”task force”** på tværs af forvaltningen, der giver bistand til løsningen af særligt vanskelig førtidspensions- og sygedagpengesager. I den forbindelse indgås også aftale med medarbejdere fra Socialforvaltningen om behandling af et antal førtidspensionssager.
- Der er gennemført særlige **uddannelsesinitiativer** for medarbejderne i forhold til især behandling af sager om revalidering, førtidspension og sygedagpenge.
- Forskellige overbliksskabende **IT-værktøjer til sagsstyring** tages i brug. Herunder udvikles enkle her-og-nu IT-løsninger, som kan understøtte sagsbehandlingen
- Med henblik på at **øge sikkerheden og trygheden** for medarbejderne udarbejdes der i løbet af efteråret sikkerhedsinstrukser, der etableres sikre flugtveje og alarmknapper, og brugen af kontorbetjente og vagter styrkes.
- Som et led i personalepolitikken udarbejdes en **samlet sygefraværspolitik** for forvaltningen. I den forbindelse er der fastsat mål om reduktion af sygefravær.
- Der afholdes den 22. september 2006 en fælles **personalefest** for alle medarbejdere som led i arbejdet med at skabe en fælles identitet i forvaltningen og som påskønnelse for det store arbejde, der udføres.
- Alle medarbejdere får tilbud om at få tilknyttet en **stress coach**.

I forbindelse med den første **opfølgning pr. oktober 2006** konstaterer forvaltningen, at fremdriften i oktober måned ikke har været fuldt ud tilstrækkelig på alle områder. På den baggrund intensiverer forvaltningen ledelsesbevågenheden på området og der iværksættes yderligere tiltag på nogle områder i forhold til det forudsatte i handlingsplanen:

- Der indgås aftale med eksterne leverandører, beskæftigelsescentrene og Center for Job og Formidling om yderligere gennemførelse af kontaktføløbsamtaler
- Direktionen gennemfører opfølgningssamtaler med lederne af de 4 jobcenterenheder (inkl. Jobcenter Sygedagpenge), hvor forudsætningerne for at indfri målsætningerne er blevet drøftet.

Medarbejderne på jobcentrene inddrages løbende i implementeringen af handlingsplanen via løbende informationsmøder og de normale samarbejdsfora.

### Personalsituationen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har været præget af stor personaleomsætning og et højt sygefravær blandt medarbejderne.

I perioden fra og med oktober 2006 til og med december 2006 er der i jobcentrene en nettotilgang på 2 medarbejdere, jf. *tabel 3*. Tallet dækker over, at 52 medarbejdere er fratrukket i perioden, mens 54 medarbejdere er tiltrådt. Det skønnes, at ca. 10 pct. af den samlede fragang på 52 medarbejdere har været fragang fra ét center til et andet i BIF.

**Tabel 3. Af- og tilgang af medarbejdere i Jobcenter København**

Enhed	Normering		Okt.	Nov.	Dec.	I alt
----- faste stillinger -----						
Musvågevej	143	Tilgang	2	6	5	13
		Fragang	3	2	6	11
		<b>Nettotilgang</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>
Nyropsgade	102	Tilgang	2	9	3	14
		Fragang	9	3	5	17
		<b>Nettotilgang</b>	<b>-7</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>
Skelbækgade	118	Tilgang	5	15	1	21
		Fragang	5	2	2	9
		<b>Nettotilgang</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>-1</b>	<b>12</b>
Sygedagpenge <sup>1)</sup>	91	Tilgang	0	5	1	6
		Fragang	3	6	6	15
		<b>Nettotilgang</b>	<b>-3</b>	<b>-1</b>	<b>-5</b>	<b>-9</b>
I alt	454	Tilgang	9	35	10	54
		Fragang	20	13	19	52
		<b>Nettotilgang</b>	<b>-11</b>	<b>22</b>	<b>-9</b>	<b>2</b>

1) Jobcenter for sygedagpenge er opnormeret med 10 årsværk pr. 1.10.2006



Tabel 4 viser det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder i 3. kvartal 2006 samt et estimat for det samlede sygefravær på årsbasis. Endvidere fremgår et estimat for korttidssygefraværet pr. år, dvs. sygefravær under 15 dage. Det fremgår af tabellen, at niveauet for sygefraværet i BIF er højere end det tilsvarende niveau i Københavns Kommune under ét, hvilket skyldes et større korttidssygefravær.

**Tabel 4. Sygefravær i BIF, 3. kvartal 2006**

	3. kvartal i alt	I alt pr. år (estimeret)	Korttidssygefravær pr. år (estimeret)
----- Gns. fravær pr. medarbejder (dage) -----			
<b>Kbh. Kommune i alt</b>	<b>4,4</b>	<b>17,6</b>	<b>7,6</b>
<b>BIF i alt</b>	<b>5,0</b>	<b>20,0</b>	<b>10,0</b>
- Centralforvaltningen	3,1	12,4	7,2
- Jobcenter	4,8	19,2	7,7
- Ydelsesservice	6,3	25,2	12,8
- Beskæftigelsescentre	4,8	19,2	12,3

Anm.: Det estimerede sygefravær på årsbasis er beregnet som en simpel opregning af sygefravær i 3. kvartal. Korttidssygefravær er fravær under 15 dage.

**Opfølgningen pr. december 2006** viser, at der har været væsentlig fremgang på alle områder. Ikke alle mål i handlingsplanen er dog indfriet fuldt ud inden årsskiftet. På de fleste områder ligger resultatet ved årets udgang dog tæt på målopfyldelse.

På de områder, hvor målet ikke er nået, tilskrives det især vanskelighederne ved på kort sigt at rekruttere kvalificeret personale. Det gælder i særlig grad på sygedagpengeområdet.

BIU beslutter den 11. januar 2006, at udvalget fortsat skal holdes orienteret om fremdriften i udmøntningen af handlingsplanen indtil målene er fuldt indfriet på alle målepunkter.

Dokumentation:

- 2 Opfølgning på handlingsplan for normalisering af driften på jobcentrene, pr. oktober 2006 (BIU 216/1006)
- 2 Opfølgning på handlingsplan for normalisering af driften på jobcentrene, pr. november 2006 (BIU 237/1006)
- 2 Opfølgning på handlingsplan for normalisering af driften på jobcentrene, pr. december 2006 (BIU 2/2007)

Oktober-december  
2006

#### **Implementering af samarbejdsaftale med AF**

Med henblik på at kunne arbejde sammen i et fælles jobcenter fra den 2. januar 2007 etablerer staten og BIF et samarbejde om udmøntningen af etableringsaftalen i starten af efteråret 2006. Efter et omfattende forarbejde afholdes et såkaldt igangsætningsmøde den 5. oktober 2006. Udgangspunktet er et

oplæg om at organisere udmøntningen i 3 spor:

1. De fælles styringsmæssige opgaver af beskæftigelsesindsatsen.
2. Implementeringen af en lang række samarbejdsflader og fælles organisatoriske enheder ude på selve jobcentrene.
3. Det personale-, lokale- og IT-mæssige område.

Der nedsættes en styregruppe til varetagelsen af den overordnede koordinering og styring med vicedirektør Kaj Ove Christiansen som formand.

Forhandlingerne afsluttes hen under jul og de sidste dele af aftalen (bilag til aftalen af 26. juni 2006) underskrives af direktør Morten Binder d. 13. december 2006.

---

Dokumentation:

- 2 Aftale mellem Københavns Kommune og Arbejdsmarkedsstyrelsen om etablering af jobcenter i Københavns Kommune af 26. juni 2006 inklusive bilag
- 

November-december  
2006

### **Indgåelse af nye lejemål som følge af ændrede forudsætninger**

I efteråret 2006 viser det sig, at forudsætningerne for forårets lokaleplan ikke helt holder:

- Som følge af bl.a. nye krav i lovgivningen opstår uforudsete lokalekrav til jobcentrene som følge af flere opgaver (Ny chance og Beskæftigelsesaftalen). Desuden fremkommer der i november 2006 større krav fra staten til plads i jobcentret. Det betyder, at der ikke er nok plads nok i Jobcenter Københavns lokaliteter i Skelbækgade og på Musvågevej.
- Et stigende antal sygedagpengesager betyder, at der også er behov for at se på rammerne til Center for Job på Særlige Vilkår og Jobcenter Sygedagpenge.
- Endelig skal der findes plads til center for Jobsøgning og formidling, der er placeret i midlertidige lokaler.

I december 2006 og i januar 2007 godkender BR indgåelse af nye lejemål til løsning af disse forhold.