



Dato: 30. september 2005

Sagsnr.: 258639
Dok.nr.: 1608690
AN

Implementeringsplan for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

1. INDLEDNING	2
2. KOMMUNALREFORM OG STRUKTURREFORM I KØBENHAVNS KOMMUNE	3
2.1. Kommunalreformen på beskæftigelsesområdet	3
Reformens idegrundlag	3
Krav til den politiske og administrative organisering.....	4
Ny rolle til kommunerne – servicering af arbejdsmarkedet.....	5
2.2. Strukturreformen i Københavns Kommune	6
3. NYE UDFORDRINGER	7
3.1. Styrket beskæftigelsesindsats	7
3.2. Samarbejde med staten i fælles jobcentre	8
3.3. IT-understøttelse	8
3.4. Kompetenceudvikling af medarbejderne	8
3.5. Tværgående integrationsindsats	9
4. MÅL OG STRATEGI FOR BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	9
4.1. Vision	10
4.2. Mission og målsætninger	11
4.3. Mål	11
5. HOVEDPRINCIPPER FOR ORGANISERING AF BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	12
5.1. Hvordan mødes borgeren?	12
5.2. Styringsredskaber	13
5.3. Beskæftigelses- og Integrationsindsatsen	14
5.4. Overordnet struktur i BIF	14
Centralforvaltningen	16
Beskæftigelses- og integrationsindsatsen	18
Ydelsesservice	20
6. FASER I IMPLEMENTERINGSPROCESSEN	20
7. PERSONALE- OG RESSOURCEMÆSSIGE KONSEKVENSER AF IMPLEMENTERINGSPLANEN	22
7.1. Samlet oversigt over årsværk	22
7.2. Ressourcemæssige konsekvenser	22
BILAG 1. TIDS- OG MILEPÆLSPLAN	26
Fase 1. Ny Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning. Medio 2005-1. januar 2006	26
Fase 2. Etablering af BIF. 1. januar 2006 til medio 2006.	27

1. Indledning

Borgerrepræsentationen besluttede den 26.maj 2005 principperne for en ny udvalgs- og forvaltningsfordeling af kommunens opgaver. Dette indebærer bl.a., at der fra 1. januar 2006 oprettes et Beskæftigelses- og Integrationsudvalg (BIU) med ansvar for beskæftigelsesindsatsen i nye fælles jobcentre med staten, udbetaling af kontanthjælp og sygedagpenge, tværgående integrationsindsats, danskuddannelse til voksne udlændinge m.v.

Disse opgaver medfører, at den nye Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) hvert år skal servicere op mod halvdelen af Københavns voksne befolkning i den arbejdsdygtige alder: 50.000 forsikrede bliver hvert år berørt af ledighed, 40.000 ikke-forsikrede er i berøring med kontanthjælpssystemet, 30.000 modtager sygedagpenge, enten direkte eller via arbejdsgiveren, 10.000 udlændinge modtager tilbud om danskuddannelse. Hertil kommer servicering af kommunens 40.000 virksomheder ift. rekruttering af arbejdskraft, fastholdelse af medarbejdere m.v., samt de 90.000 indvandrere og efterkommere, der er målgruppe for kommunens integrationsindsats.

BIU har i den nye struktur det fulde ansvar for prioritering og tilrettelæggelse af den kommunale beskæftigelsesindsats. BIU beskriver sine arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitiske prioriteringer for det kommende års indsats i en årlig beskæftigelsesplan, der forelægges BR i forbindelse med budgettet. Beskæftigelsesplanen skal endvidere beskrive den statslige indsats i jobcentret. Beskæftigelsesplanen drøftes med arbejdsmarkedets parter m.v. i det Lokale Beskæftigelsesråd, som bliver en meget vigtig samarbejdspart i den nye struktur.

I forbindelse med beslutningen om ændring af udvalgsstrukturen blev det besluttet, at de administrerende direktører skal udarbejde implementeringsplaner for de nye forvaltninger til forelæggelse for Økonomiudvalget i oktober 2005, samt at den nærmere implementering fastlægges af de nye udvalg primo 2006.

I BIF's implementeringsplan er nærmere redegjort for de særlige udfordringer og krav beskæftigelses- og integrationsområdet står overfor efter kommunalreformen, samt BIF's visioner, mål og strategier i den nye struktur.

Endvidere er redegjort for forvaltningens forslag til implementering og organisering af BIF efter 1. januar 2006.

Kommunalreformen på beskæftigelsesområdet betyder, at den statslige (AF) og kommunale beskæftigelsesindsats skal fusioneres i et

fælles jobcenter. Enten under ren kommunal ledelse (C-centre) eller med delt statslig/kommunalt ledelse. Fusionen kan tidligst ske i juli 2006 og senest 1. januar 2007. Implementeringsplanens forslag til organisering af jobcentret, er så vidt muligt tænkt og forberedt til en kommende fusion med AF. Organiseringen af jobcentret er dog ikke endelig før der er gennemført forhandlinger og indgået aftale med staten om jobcentret i København.

I den nye struktur vil BIU have en styrket samarbejdsflade ift. både det regionale niveau (Regionale Beskæftigelsesråd) og det statslige niveau (beskæftigelseschefen for Sjælland og Hovedstaden).

Endvidere stilles der i kommunalreformen krav om at staten og kommunen i fællesskab i *alle* indgange til jobcentret skal kunne servicere og betjene både forsikrede og ikke-forsikrede målgrupper. Dette krav er helt centralt for tænkningen af jobcentrets borgerrettede aktiviteter.

2. Kommunalreform og strukturreform i Københavns Kommune

2.1. Kommunalreformen på beskæftigelsesområdet

Reformens idegrundlag

Beskæftigelsespolitikken spiller en afgørende rolle i sikringen af fremtidens velfærd. Hvis det nuværende velfærdsniveau skal opretholdes i en situation med stadigt flere ældre og stadigt færre i arbejdsstyrken er det nødvendigt med arbejdsmarkedspolitik, der understøtter, at virksomhederne fortsat kan få den arbejdskraft, der er brug for, bl.a. ved at de store grupper af borgere, der i dag står helt uden for arbejdsstyrken, også kommer ind på arbejdsmarkedet. Denne opgave er den helt grundlæggende udfordring for det kommende beskæftigelsessystem.

Regeringen har i regeringsgrundlaget sat som mål, at øge beskæftigelsen med 60.000 personer frem mod 2010. 9,6 pct. af hele landets beskæftigede bor i København. Hvis København skal bidrage forholdsmæssigt til opnåelse af regeringens målsætning skal der bringes yderligere 5.800 københavnere i beskæftigelse frem mod 2010. Det svarer til, at 23 pct. af det nuværende antal kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune bringes i beskæftigelse, hvis arbejdskraftsreserven alene skal findes i de ikke-forsikrede grupper.

Med strukturreformen på beskæftigelsesområdet flytter AF og kommuner alle steder i landet sammen i nye fælles jobcentre og

indgår et forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen. De fælles jobcentre udgør en fælles indgang for alle målgrupper, både a-kasse forsikrede og ikke-forsikrede (kontanthjælpsmodtagere), og skal varetage både borger- og virksomhedsrettede opgaver.

Reformens idégrundlag er, at der hermed etableres et helt nyt sammenhængende beskæftigelsessystem i hele landet baseret på et landsdækkende net af lokale jobcentre med anvendelse af fælles logo, standarder og metoder. Dette forstærkes endvidere af, at driften af beskæftigelsesindsatsen for de forsikrede ledige ikke som i dag vil blive varetaget af regionerne, men på landsplan af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Arbejdsmarkedsstyrelsen varetager denne opgave ved at indrette et antal enheder med ansvar for driften af jobcentre inden for et område. For jobcentret i København vil ansvaret for den statslige indsats ligge hos beskæftigelseschefen i regionen for Sjælland og Hovedstaden.

Den fremtidige indsats vil blive varetaget i et sammentænkt arbejdsmarkedssystem med fokus på en sammenhængende indsats på tværs af målgrupper og tæt på brugerne: Virksomheder, uddannelsessøgende, beskæftigede og ledige. Dette sker for at imødegå fremtidens udfordringer i beskæftigelsespolitikken, der kræver, at arbejdskraftpotentialet skal udnyttes bedre.

Jobcentrene udgør et landsdækkende offentligt servicesystem, der skal sikre størst mulig gennemsigtighed på jobmarkedet og understøtte rekruttering, jobsøgning og formidling af arbejdskraft på tværs af faggrænser og kommunegrænser.

Digitale redskaber er et centralt element i denne tværgående rekruttering og formidling. Digitale selvbetjeningsværktøjer er generelt i forhold til borgerens henvendelse og indgang til jobcentret fremhævet som satsningsområde i lovbemærkningerne til styringsloven.

Hvis virksomhederne ikke selv kan finde kvalificeret arbejdskraft, kan de altid henvende sig i et jobcenter. Alle jobcentre kan formidle arbejdskraft til virksomhederne, uanset hvor i landet virksomheden er beliggende, og uanset hvor de ledige bor. Og virksomhederne kan frit vælge, hvilket jobcenter de vil have service fra.

Krav til den politiske og administrative organisering

Udmøntningen af kommunalreformen på beskæftigelsesområdet skete ved Folketingets vedtagelse af Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (L22) den 9. juni 2005. I loven stilles bl.a. en række krav til kommunens udvalgs- og forvaltningsmæssige organisation af forsørgelsesydelse og beskæftigelsesindsats.

Det betyder, at der i kommuner med mellemformstyre med delt administrativ ledelse, som i København, *skal* oprettes et beskæftigelsesudvalg/beskæftigelsesforvaltning med ansvar for beskæftigelsesindsats, integrationslov, løbende kontanthjælpsydelse (kontanthjælp, starthjælp m.v.) og sygedagpenge.

Herudover *kan* udvalget i henhold til styringsloven få ansvaret for kommunens overordnede integrationspolitik, erhvervspolitikken og den kommunale del af Ungdommens Uddannelsesvejledning. Udvalget kan herudover i henhold til loven *ikke* varetage andre opgaver.

Udover kravene til den udvalgmæssige placering af beskæftigelsesindsatsen og forsørgelsesydelse stiller loven krav til den organisatoriske forankring af opgaverne. Således skal der i forvaltningen af opgaverne ske en opdeling i en jobcenterdel, idet en særskilt del af den kommunale forvaltning skal udføre den kommunale beskæftigelsesindsats, og en ydelsesforvaltningsdel der vurderer ret til og fortager udmåling af kontanthjælp m.v.

Ny rolle til kommunerne – servicering af arbejdsmarkedet

Det er en gennemgående målsætning, at borgeren sættes i centrum. Derfor skal borgere sikres én lettilgængelig indgang uanset forsørgelsesgrundlag og gives en individuel indsats målrettet borgerens behov. I tænkningen af det nye beskæftigelsessystem skal jobcentret fokusere og målrette ressourcerne mod løsningen af borgerens beskæftigelsesproblem, mens der tages hånd om borgerens forsørgelse og eventuelle problemer udover ledighed i andre dele af den kommunale indsats.

Som det fremgår af idégrundlaget er kommunerne tiltænkt en styrket rolle i det nye beskæftigelsessystem. I den kommende struktur med et landsdækkende net af fælles jobcentre indgår det lokale jobcenter som aktør i udførelsen af den samlede nationale arbejdsmarkeds- og strukturpolitik. Det betyder, at kommunerne som part (eller i C-centre som eneansvarlig) i jobcentrene også skal fokusere på den brede servicering af arbejdsmarkedet – lokalt, regionalt og nationalt.

Visionen for det nye jobcenter er således at medvirke til at sikre en sammenhængende erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik, der sikrer et smidigt, velfungerende og rummeligt arbejdsmarked med balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og kompetencer, som gør det attraktivt at lokalisere sig i Københavns Kommune.

Det betyder, at den kommunale tænkning og organisering af de nye jobcentre skal sikre, at jobcentrene også indtænkes som et redskab til

at sikre et velfungerende arbejdsmarked i Københavns området. I en by af Københavns størrelse med en meget varieret og alsidig branche- og erhvervs sammensætning og gode beskæftigelsesmuligheder er det vigtigt, at der ikke skabes barrierer for en god arbejdsmarkedsservice i den organisatoriske opbygning.

BIU har i den nye struktur det fulde ansvar for prioritering og tilrettelæggelse af den kommunale beskæftigelsesindsats. BIU beskriver sine arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitiske prioriteringer for det kommende års indsats i en årlig beskæftigelsesplan, der forelægges BR i forbindelse med budgettet. Beskæftigelsesplanen skal endvidere beskrive den statslige indsats i jobcentret. Beskæftigelsesplanen drøftes med arbejdsmarkedets parter m.v. i det Lokale Beskæftigelsesråd, som bliver en meget vigtig samarbejdspart i den nye struktur.

I den nye struktur vil BIU have en styrket samarbejdsflade ift. både det regionale niveau (Regionale Beskæftigelsesråd) og det statslige niveau (beskæftigelseschefen for Sjælland og Hovedstaden).

2.2. Strukturreformen i Københavns Kommune

Økonomiudvalget besluttede d. 6/9-05 at anbefale BR at godkende forslag til ændringer i styrelsesvedtægten for Københavns Kommune, der bl.a. fastlægger opgavefordelingen i syv udvalg/forvaltninger i København. BR 1. behandler styrelsesvedtægten d. 22/9 og forventes endeligt at vedtage ændringerne ved 2. behandling d. 13. oktober 2005.

Styrelsesvedtægtens §20 fastlægger BIUs ansvar og kompetencer og har følgende ordlyd:

”§ 20.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget består af 11 medlemmer.

Stk. 2. Udvalget varetager den umiddelbare forvaltning af kommunens opgaver vedrørende beskæftigelse og integration, herunder opgaver vedrørende

- beskæftigelsesrettede opgaver,
- jobcentre, herunder samarbejde med staten
- indkomstoverførsler bl.a. kontanthjælp, revalideringsydelse og sygedagpenge,
- vurderinger af arbejdsevne og erhvervsevne i førtidspensionssager,
- modtagelse af nye udlændinge og tilbud om introduktionsprogram i henhold til integrationsloven,

- danskundervisning for voksne udlændinge og sprogcentre,
- samspil med virksomheder, overvågning og analyse af erhvervsstrukturen.

Stk. 3. Udvalget træffer afgørelse i sager om ydelser m.v. til enkeltpersoner på det beskæftigelsesmæssige område i det omfang ydelserne omfatter udvalgets opgaver.

Stk. 4. Udvalget har ansvaret for den tværgående integrationsindsats. Udvalgets erklæring skal derfor indhentes om enhver sag, der vedrører kommunens integrationsindsats.

Herudover varetager udvalget revision og opfølgning på kommunens samlede integrationspolitik samt projektudvikling og overvågning.

Stk. 5. Udvalget udarbejder forslag og foretager indstilling til Borgerrepræsentationen om sektorplaner mv. i samarbejde med Økonomiudvalget, jf. § 12, og for så vidt angår bygge- og anlægsarbejder m.v. for de i stk. 2 omtalte områder tillige i samarbejde med Københavns Ejendomme, jf. § 15.”

3. Nye udfordringer

BIU/BIF står overfor en række store faglige udfordringer. Det gælder ansvaret for kommunens tværgående integrationsindsats og udfordringer som følger direkte af kommunalreformen på beskæftigelsesområdet og den ny Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Hovedudfordringerne er kort skitseret i nedenstående.

3.1. Styrket beskæftigelsesindsats

Beskæftigelsesindsatsen styrkes gennem en kraftig fokus i jobcentret på at skaffe job til borgeren. Dette sikres ved at adskille beskæftigelsesindsats, forsørgelsesydelser og social indsats.

Beskæftigelsesområdet og socialområdet adskilles med strukturreformen i Københavns Kommune i to forvaltninger BIF og SOF. Det er her af hensyn til at sikre en sammenhængende indsats for borgeren vigtigt at være særligt opmærksom på snitfladeproblemstillinger.

For yderligere at sikre og styrke fokuseringen på jobs til ledige og kontanthjælpsmodtagere adskilles også beskæftigelsesindsatsen og administration og udbetaling af forsørgelsesydelser i BIF.

Dette betyder, at beskæftigelses- og socialområdet i København skal lægges grundlæggende om. Dannelsen af BIF er et led i denne proces.

3.2. Samarbejde med staten i fælles jobcentre

Kommunen skal i de nye jobcentre samarbejde med staten om løsning af opgaven for både forsikrede og ikke-forsikrede. Enten som eneansvarlig (C-center) eller med delt kommunal/statslig ledelse (B-center). Københavns Kommune har tilkendegivet, at kommunen er interesseret i at blive C-center.

Beskæftigelsesministeren beslutter i 1. kvartal 2006, hvilken centertype København bliver. Det er imidlertid allerede nu nødvendigt at indlede forhandlinger med Arbejdsmarkedsstyrelsen/Beskæftigelseschefen for Sjælland og Hovedstaden med henblik på afklaring af betingelser for det fremtidige samarbejde med staten (AF-systemet).

3.3. IT-understøttelse

IT-understøttelse i de nye fælles jobcentre med staten bliver helt afgørende for, at leve op til visionen om, alle borgere kan betjenes via den samme indgang uanset forsørgelsesgrundlag.

Servicering af borgeren i samspil mellem en række forskellige kompetencecentre og forvaltninger stiller endvidere store krav til IT-understøttelse. Det er afgørende for en god borgerservice, dokumentation af indsatsen og kompetent opgavevaretagelse, at der på tværs af jobcenter, ydelsesservice, SOF m.v. er en sammenhængende IT-understøttelse af kommunikationen.

Kommunen er forpligtet til at facilitere AF med basis-IT i jobcentret, dvs. hardware, officepakke, infrastruktur m.v. Staten lejer sig ind på kommunens udstyr.

3.4. Kompetenceudvikling af medarbejderne

I forbindelse med etablering af de nye jobcentre og ydelsesservice vil der være et stort behov for kompetenceudvikling af medarbejdergruppen. I den nye struktur vil der være en lang række nye krav til det interne samarbejde i forvaltningen og samarbejdet mellem SOF, jobcentre, ydelsesservice og eksterne aktører.

Det stiller krav om faglig opkvalificering omkring arbejdsmarkedsforhold og socialfaglig dialog med borgerne.

Der vil derfor være et stort behov for fælles uddannelse og teambuilding, der kan medvirke til at give medarbejdergruppen et fælles grundlag for borgerbetjeningen i BIF.

Endvidere er der betydelige behov for opkvalificering på IT-området.

3.5. Tværgående integrationsindsats

Den tværgående integrationsindsats er forankret i det nuværende Rådgivende Integrationsudvalg. Der er imidlertid politisk ønske om at styrke denne indsats, hvilket sker med oprettelsen af et Beskæftigelses- og Integrationsudvalg.

Et af pejlemærkerne i den tværgående integrationsindsats bliver den nye integrationspolitik, der iht. BR's beslutning d. 2/6-05 p.t. er under udarbejdelse og skal forelægges BR inden 1.juli 2006. Kommunen har iværksat en lang række initiativer med henblik på at imødekomme udfordringerne – men der er behov for en strategisk retning og et overblik i arbejdet. En forbedret integrationsindsats er således nødvendig, ikke alene ud fra en økonomisk betragtning, men også for at fastholde København som en socialt bæredygtig og ansvarlig kommune.

En ny integrationspolitik skal adressere de væsentligste problemstillinger og udfordringer for så vidt angår blandt andet bolig-, familie-, skole, sundheds-, erhvervs- og beskæftigelsesområdet, ligesom der skal være fokus på tværgående indsatsområder, som f.eks. aktivt medborgerskab og kommunens egen integrationsindsats. Endvidere skal der opstilles forslag til hvordan, der sikres en løbende opfølgning på indsatsen, dvs. hvordan der tilvejebringes et samlet og konsistent beslutningsgrundlag og en yderligere gennemsigthed i budgettet gennem indarbejdelsen af endnu bedre målbare kvalitets- og resultatkrav.

Udfordringerne på integrationsområdet bliver endvidere skærpet af den række af nye indsatser og initiativer der indgår i regeringens, Dansk Folkepartis og Socialdemokratiets integrationsaftale "En ny chance til alle". Med aftalen øges fokuseringen på en aktiv linje i kommunernes beskæftigelsesindsats yderligere, bl.a. ved styrkelse af kommunernes incitament til aktive tilbud med en omlægning af refusionen, krav om mindst et årligt aktivtilbud til alle kontanthjælpsmodtagere m.v.

I budgetaftalen for 2006 er endvidere forudsat, at brobygningspuljen overgår til BIF.

4. Mål og strategi for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I processen omkring dannelsen af BIF er det vigtigt, at der sikres et godt beslutningsgrundlag for det politiske udvalg og borgmesteren, samt medarbejderinddragelse og lederskab i forhold til den nye forvaltnings vision, mission og mål.

4.1. Vision

BIF skal medvirke til,

- at borgere og virksomheder oplever at blive mødt med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid
- et velfungerende og rummeligt arbejdsmarked
- at mangfoldigheden af kulturer, livsopfattelser og ressourcer bidrager positivt til udviklingen af det københavnske samfund
- en opgaveløsning kendetegnet ved rettidighed, fleksibilitet og god borger- og virksomhedsbetjening.
- et udfordrende og sundt arbejdsmiljø, samt en arbejdsplads baseret på medarbejdernes kompetencer og viden

Disse 5 hovedpunkter kan udfoldes i følgende mere uddybende vision for BIF:

Borgere og virksomheder skal i alle sammenhænge opleve, at BIF møder dem med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid i overensstemmelse med kommunens værdigrundlag.

BIF har et klart beskæftigelsessigte og skal medvirke til, at alle borgere uanset oprindelse, køn og alder får mulighed for at udnytte deres arbejdsevne og kompetencer. Forvaltningen skal herigennem understøtte udviklingen af et velfungerende og rummeligt arbejdsmarked, hvor virksomheder sikres arbejdskraft, som gør det attraktivt at lokalisere sig og investere i byen.

BIF skal medvirke til, at kommunens mange forskellige etniske borgere, kulturer og livsopfattelser og den mangfoldighed af ressourcer og muligheder de besidder, bidrager positivt til udviklingen af det københavnske samfund og herigennem medvirker til at understøtte udviklingen af København som en vidensbaseret, kreativ og mangfoldig metropol.

BIF skal være en effektiv organisation, hvor opgaveløsningen er kendetegnet ved rettidighed, fleksibilitet og god borger- og virksomhedsbetjening.

BIF skal være en attraktiv arbejdsplads, der er præget af samarbejde, udvikling og effektivitet. Medarbejdere og ledelse har i fællesskab ansvaret for at skabe en arbejdsplads kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø. BIF skal være en arbejdsplads hvor medarbejdernes kompetencer og viden kommer til udfoldelse, og hvor

medarbejdernes ansvarlighed, engagement og initiativ værdsættes, og mangfoldighed betragtes som et aktiv.

4.2. Mission og målsætninger

BIF skal sikre en helhedsorienteret, let tilgængelig, kompetent og rettidig betjening af alle borgere og virksomheder med behov for arbejdsmarkedsservice i Københavns Kommune og medvirke til at skabe et velfungerende og rummeligt arbejdsmarked.

Dette skal ske ved at medvirke til, at

- borgere med problemer ud over ledighed *integreres* på arbejdsmarkedet på almindelige eller særlige vilkår, at medarbejdere truet af udstødning *fastholdes* på arbejdsmarkedet, samt at *forebygge* arbejdsbetingede lidelser som kan føre til udstødning fra arbejdsmarkedet.
- forebygge og afhjælpe langtidsledighed gennem en tidlig aktiv, differentieret og arbejdsmarkedsrettet indsats med styrket fokus på samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner.
- virksomhederne – på kort og langt sigt – får den arbejdskraft, de har brug for.

4.3. Mål

Københavns Kommune skal senest i 2010, når det nye beskæftigelsessystem skal evalueres, være blandt de 10 bedste jobcentre i landet.

Der skal politisk fastsættes en række mere konkrete mål for BIF. Med inspiration i budget 2006 kunne målene f.eks. omhandle,

- høj effekt af beskæftigelsesindsatsen
- færre personer på kontanthjælp, herunder særligt færre på langvarig kontanthjælp
- færre etniske minoriteter på kontanthjælp, herunder særligt unge
- flere kontanthjælpsmodtagere i aktive tilbud
- større deltagelse i introduktionsprogrammet for integrationsudlændinge
- flere integrationsudlændinge i beskæftigelse
- kortere varighed af sygedagpengesager

I BIU's præcisering, formulering og udvælgelse af mål bør der tages hensyn til de krav, der kommer til den årlige resultatrevision for jobcentrets indsats, samt indholdet i jobindsats.dk. Hertil kommer mål

for jobcentrets indsats for forsikrede ledige dagpengemodtagere, som fastlægges i samarbejde med staten.

Herudover skal opstilles en række mål for den tværgående integrationsindsats. Dette vil ske i forbindelse med revideringen af kommunens overordnede integrationspolitik.

5. Hovedprincipper for organisering af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

5.1. Hvordan mødes borgeren?

Udgangspunktet for BIF's betjening er, at der skal leveres arbejdsmarkedsservice til borgere og virksomheder i en kompetent organisation, hvor job, uddannelse og arbejdskraft er i fokus. Derfor er udgangspunktet for al service jobcentret. Jobcentret skal medvirke til stor gennemslagskraft ift. ledige jobs og udbuddet af arbejdskraft i København. Det sker ved, at borgere og virksomheder frit kan henvende sig i jobcenterets enheder og alle borgere med det samme behov oplever en ensartet service uanset bopæl.

Indgangene i jobcenteret opbygges som kompetencecentre, der sikrer at borgere og virksomheder får en målrettet, differentieret og individuel service tilpasset borgerens og virksomhedens behov. Dette kræver en fuld udnyttelse af medarbejdernes spidskompetencer. Det vil sikre en høj service overfor borgere og virksomheder, fordi medarbejdernes spidskompetencer ift. løsning af individuelle behov koncentrerer sig der hvor borgeren og virksomheden befinder sig.

Sådanne kompetencecentre tilgodeser borger- og virksomhedsbetjeningen ved indsigt i de særlige forhold, som er i forskellige brancher og fag. Dermed kan borgere og virksomheder tilbydes målrettet individuel service baseret på specialistviden. Jobcentret vil herved også kunne medvirke til en helhedsorienteret arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik, der udnytter potentialet og mangfoldigheden i brancher, virksomheder, jobåbninger og ledige i en samlet storby. Samtidig sikres et smidigt, rummeligt og velfungerende arbejdsmarked med balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og kompetencer, som gør det attraktivt at lokalisere sig i Københavns Kommune.

I de tilfælde hvor jobcenteret ikke umiddelbart kan løse beskæftigelsesproblemet og borgeren derfor har behov for yderligere service i form af forsøgelse og evt. social indsats, løses disse uden for jobcentret. Det sker for at sikre at fokus i jobcentret bevares på løsning af beskæftigelsessituationen fra borgeren indfinder sig i jobcentret til borgeren igen er tilbage på arbejdsmarkedet. Jobcenteret

bevarer tovholderfunktionen i borgerens sag, uanset hvilken service borgeren skal have fra f.eks. SOF.

På baggrund af jobcentrets udredning af borgerens rådighed og muligheder på arbejdsmarkedet træffer ydelsesservice afgørelse om borgerens forsørgelsesydelse.

Borgeren vil i varierende omfang have behov for vejledning/rådgivning i forbindelse med kontanthjælpsansøgningen og ændringer i kontanthjælpen.

I det omfang borgeren har behov for supplerende hjælp i form af enkelttydelser (f.eks. tandbehandling, medicin m.v.) udover den løbende forsørgelse skal borgeren henvende sig i SOF. Borgerens øvrige behov omkring sociale problemer udover ledighed løses endvidere i SOF.

Refusion til arbejdsgivere af sygedagpenge er det område med flest løbende afgørelser i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen. Virksomhederne skal også på dette område sikres én indgang til kommunen. Der vil være en omfattende telefonisk, skriftlig og digital kommunikation med arbejdsgivere, hvor sygedagpengene alene udbetales som refusion til arbejdsgiveren og borgeren blot får almindelig løn fra arbejdsgiveren.

5.2. Styringsredskaber

BIF opbygges som en enhedsforvaltning med en centralforvaltning og en række decentrale enheder. Hovedprincippet er mest mulig delegation fra det centrale til det decentrale niveau, således at faglige, økonomiske og personalemæssige beslutninger træffes så tæt på det niveau, hvor dialogen med borgere og virksomheder er.

Forvaltningen vil endvidere arbejde med kvalitetsudvikling mhp. at forbedre servicen til borgere og virksomheder.

Der skal også udarbejdes et fælles ledelsesgrundlag for den nye forvaltning, som sikre at der udøves god ledelse i forvaltningen og udvikles fælles værdier og kultur.

Der vil være fokus på mål- og resultatstyring på alle niveauer. Dette sikres ved at alle decentrale enheder gøres til kontraktstyrede resultatcentre.

Resultatcentrene vil have kompetence til at tilrettelægge og udføre indsatsen så der opnås den bedst mulige målopfyldelse indenfor rammerne af det udmeldte budget og kontrakten. I forbindelse med resultatkontrakterne kan der arbejdes med ledelseskontrakter og resultataflønning.

Det er vigtigt, at såvel medarbejdere som ledere på lokalt niveau har størst mulig indflydelse på tilrettelæggelse og ressourceanvendelse i den nye forvaltning.

Kontraktstyringen kræver en meget høj grad af dokumentation af indsats, effekter og resultater. Resultater og effekter vil endvidere blive synliggjort via benchmarking både internt i BIF og i forhold til jobcentre i landets øvrige kommuner. Denne synliggørelse styrkes af ministeriets portal jobindsats.dk, hvor sammenlignelige tal for effekter og resultater på landets jobcentre lægges frit tilgængelige. Fokuseringen på dokumentation af indsatsen stiller krav til tilrettelæggelsen IT-understøttelse og opbygningen af et ledelsesinformationssystem.

5.3. Beskæftigelses- og Integrationsindsatsen

Beskæftigelses- og integrationsindsatsen i København opbygges med udgangspunkt i et tæt samspil mellem en række kompetencecentre i jobcentret, kommunale opkvalificeringscentre, Integrationsenheden, sprogcentre m.v.

Jobcentret og beskæftigelsesindsatsen varetager i fællesskab dialogen med borgeren om beskæftigelsesmål og aktiviteter i jobplanen. Jobcentret fastholder opfølgingsforpligtelsen via individuelle kontaktføløb, når borgeren ikke er i beskæftigelsestilbud.

5.4. Overordnet struktur i BIF

BIF opbygges som en enhedsforvaltning med en centralforvaltning og en række decentrale enheder. Forvaltningen kommer til at have 3 hovedfunktioner, jf. nedenstående figur 1:

- *Centralforvaltning* der dels skal være policy- og analyseorienteret i forhold til servicering af borgmester og udvalg, dels være mål- og rammestyrende i forhold til det decentrale niveau.
- *Beskæftigelses- og Integrationsindsatsen* vil bestå af en række bydækkende kontraktstyrede resultatcentre, som hver især vil have spidskompetencer vedr. bestemte målgrupper og indsatsområder.

Med udgangspunkt i, at

- lovgivningen tilsiger at alle borgere, forsikrede og ikke-forsikrede, skal kunne henvende sig i samme indgang i jobcentret

- jobcentret skal udnytte fordelene i storbyens mangfoldige erhvervsstruktur og efterspørgsel efter kompetencer
- organiseringen skal undgå at skabe unødige barrierer ift. strukturerne på arbejdsmarkedet, der ikke følger distriktsinddelingen
- København er for stor til ét jobcenter, men omvendt er der ikke ressourcer til 8-9 jobcentre, der kan betjene både forsikrede og ikke-forsikrede,

etableres 3 jobcentre, som er centralt beliggende, synlige og let tilgængelige og er borgernes og virksomhedernes primære indgang til beskæftigelses- og integrationsindsatsen, samt en række kompetencecentre med spidskompetencer vedr. bestemte målgrupper og indsatsområder.

Herudover vil kommunen fortsat gøre brug af en lang række eksterne samarbejdspartnere bl.a. leverandører med rammekontrakt, sprogcentre med driftsoverenskomst, ordinære uddannelser m.v.

- *Ydelsesservice* vil blive opbygget med udgangspunkt i at sikre god borger- og virksomhedsbetjening karakteriseret ved korrekt og rettidig opgaveløsning, og vil være ledelsesmæssigt og kontraktligt adskilt fra beskæftigelsesområdet. Ydelsesservice organiseres som kontraktstyret kompetenceområde, der besidder spidskompetencer ift. en korrekt og rettidig betjening af borgere og virksomheder vedr. forsørgelse og arbejdsgiverrefusion.

På baggrund af jobcentrets udredning af borgerens rådighed og muligheder på arbejdsmarkedet træffer ydelsesservice afgørelse om borgerens forsørgelsesydelse.

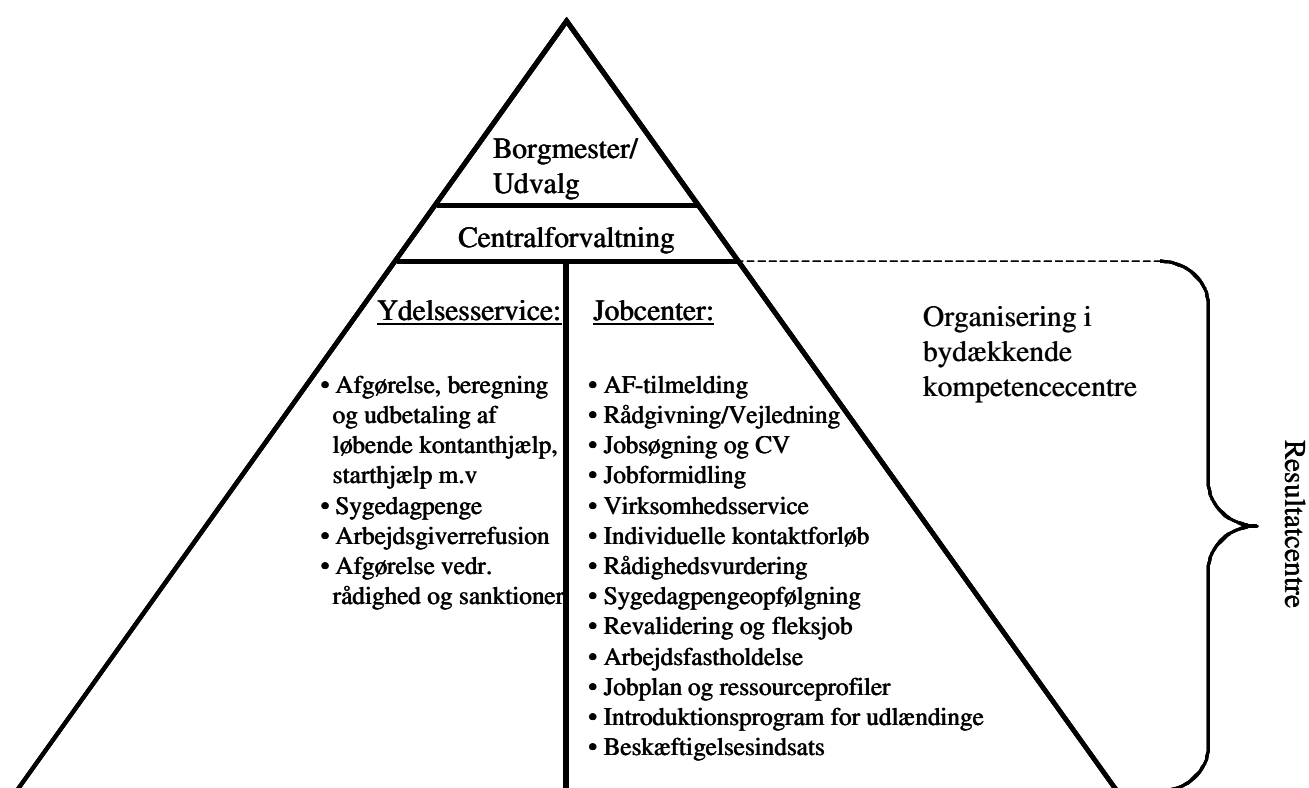
Refusion til arbejdsgivere af sygedagpenge er det område med flest løbende afgørelser i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen. Virksomhederne skal også på dette område sikres én indgang til kommunen.

Den nærmere organisering og fysiske placering af ydelsesservice vil bl.a. blive baseret på erfaringer fra andre kommuner og en nærmere gennemgang af området, samt ressourcemæssige betragtninger.

Forslag til organisering forelægges BIU i 1. kv. 2006. Modellen vil ikke være fuldt udfoldet i starten, men løbende blive tilpasset

efterhånden som den fysiske placering og borgerbetjeningen kommer på plads. Endvidere skal der ske tilpasninger ved sammenlægningen med AF og i forbindelse med udfoldelse af nye styringsprincipper.

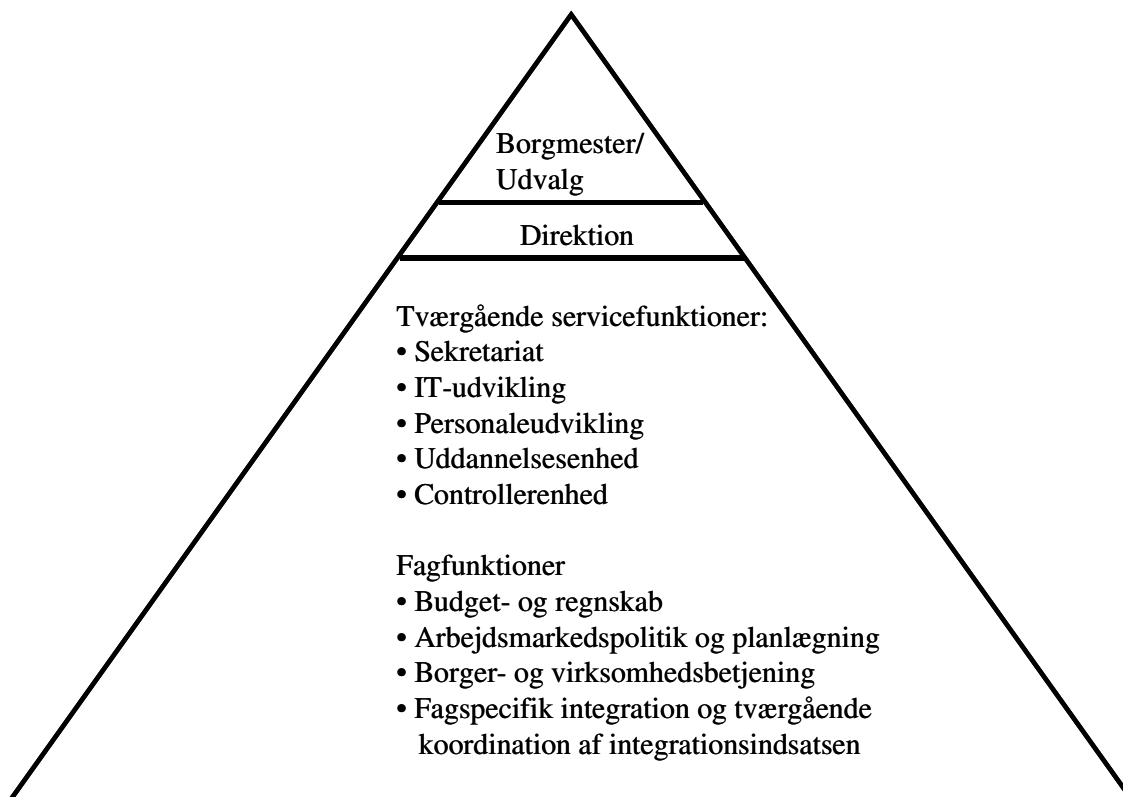
Figur 1. Organisation af BIF



Centralforvaltningen

Den centrale BIF organiseres med en række tværgående servicefunktioner, samt en række fagfunktioner, jf. figur 2. Fagfunktionerne og tværgående servicefunktioner kan integreres. For alle funktioner gælder, at de udfører overordnede strategiske, policyformulerende og koordinerende opgaver ift. udvalg og borgmester, samt ift. resultatcentre, herunder udmelding af politisk vedtagne mål, rammer og budgetter.

Figur 2. Organisering af centralforvaltningen



Direktionen varetager den daglige administrative ledelse af forvaltningen, samt er ansvarlige overfor udvalget mhp. implementering af udvalgets beslutninger. Direktionen består af en direktør og 2 vicedirektører.

Sekretariatet varetager og koordinerer udvalgs- og borgmesterbetjeningen, samt øvrige sekretariatsopgaver for direktionen. Herudover varetages de eksterne presse- og medieopgaver.

Personaleudviklingsfunktionens opgave er at sikre rammerne og mulighederne for en sammenhængende tværgående personalestrategi for ledelse, værdier, kultur og kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere. Personaleadministration varetages decentralt.

Centralforvaltningen sikrer den interne kommunikation til medarbejderne.

Uddannelsesenheden skal varetage intern uddannelse, kompetenceudvikling og implementeringsopgaver i hele forvaltningen.

IT-funktionen udarbejder og udmønter den overordnede IT-strategi for forvaltningen, samt tværgående IT-serviceopgaver.

Controllerenheden varetager besvarelse af og opfølgning på forvaltningens revisionsprotokollater, samt løbende forvaltningsrevision.

Regnskabs- og budgetfunktionen er ansvarlig for at koordinere og samle budget, regnskab og prognoser for hele forvaltningen.

Arbejdsmarkedspolitisk strategi- og planlægningsfunktionen varetager opgaver vedr. arbejdsmarkedspolitisk strategi og beslutningsoplæg, samt udarbejdelse af og opfølgning på den årlige beskæftigelsesplan. Funktionen varetager endvidere sekretariatsbetjeningen af det lokale beskæftigelsesråd.

Funktionen for borger og virksomhedsbetjeningen skal tilrettelægge forvaltningens overordnede borger- og virksomhedsbetjening, kvalitetsudvikling, samt information til borgere og virksomheder.

Integrationsfunktionen vedrører dels den faglige integrationsindsats i forvaltningen omkring integrationslovsopgaver, danskuddannelse og sprogcentre. Dels koordination af den tværgående integrationsindsats for hele kommunen m.v., herunder revision og opfølgning på kommunens samlede integrationspolitik, projektudvikling og overvågning på integrationsområdet og sekretariat for Integrationsrådet

Beskæftigelses- og integrationsindsatsen

Den største fornyelse af Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsindsats er, at kommunen er forpligtet til at oprette et jobcenter sammen AF/Staten, samt at løbende forsørgelsesydelse skal udskilles og flyttes til ydelsesservice.

Beskæftigelses- og integrationsindsatsen udgøres af en række kontraktstyrede kompetencecentre, som varetager alle beskæftigelsesrettede opgaver for både forsikrede og ikke-forsikrede.

Beskæftigelses- og integrationsindsatsen i BIF udføres af ledere og medarbejdere i de nuværende lokalcentre, KKB, Integrationsenheden, sprogcentre m.v., samt videreførsel af samarbejde med eksterne leverandører. Enkelte af resultatcentrene kan etableres ved videreførsel af eksisterende enheder, mens andre skal ny-etableres.

Den endelige etablering og organisering af Beskæftigelses- og integrationsindsatsen er først tilendebragt efter sammenlægningen med AF. Endvidere medfører omorganiseringen et længerevarende arbejde omkring nye snitflader mhp. tilvejebringelse af en effektiv

organisation.

Der etableres 3 fælles jobcentre i samarbejde med staten, som borgernes og virksomhedernes åbne indgang til beskæftigelses- og integrationsindsatsen. De 3 fælles jobcentre består af ens borgerindgange, som varetager vejledning og rådgivning, tilmelding, CV, visitation, individuelle kontaktføløb m.v..

De 3 fælles jobcentre etableres med udgangspunkt i, at

- lovgivningen tilsiger at alle borgere, forsikrede og ikke-forsikrede, skal kunne henvende sig i samme indgang i jobcentret
- jobcentret skal udnytte fordelene i storbyens mangfoldige erhvervsstruktur og efterspørgsel efter kompetencer
- organiseringen skal undgå at skabe unødige barrierer ift. strukturerne på arbejdsmarkedet, der ikke følger distriktsinddelingen
- København er for stor til ét jobcenter, men at der omvendt ikke er ressourcer til 8-9 jobcentre, der kan betjene både forsikrede og ikke-forsikrede,

Udover jobcentrene er der en række kommunale kompetencecentre med spidskompetencer vedr. bestemte målgrupper og indsatsområder. I fællesskab varetager disse centre den samlede statslige og kommunale beskæftigelses- og integrationsindsats.

Målet med målgruppenspecialiseringen er, at hvert af kompetencecentrene skal have spidskompetencer i forhold til målgruppens behov. Dermed kan centrene levere individuelt tilrettelagte forløb tilpasset målgruppens specifikke behov. De enkelte centre er dermed specialister i samarbejde med f.eks. uddannelsesinstitutioner, socialforanstaltninger m.v. og kan sikre alle borgere en målrettet gang mod job.

De 3 fælles jobcentre og kompetencecentrene løser i fællesskab bl.a. følgende opgaver:

- AF-tilmelding
- Rådgivning/Vejledning
- Jobsøgning og CV
- Jobformidling
- Virksomhedsservice
- Individuelle kontaktføløb
- Rådighedsvurdering

- Sygedagpengeopfølgning
- Revalidering og fleksjob
- Arbejdsfastholdelse
- Jobplan og ressourceprofiler
- Introduktionsprogram for udlændinge
- Beskæftigelsesindsats

Ydelsesservice

Ydelsesservice vil blive opbygget med udgangspunkt i at sikre god borger- og virksomhedsbetjening karakteriseret ved korrekt og rettidig opgaveløsning, og vil være ledelsesmæssigt og kontraktligt adskilt fra beskæftigelsesområdet. Ydelsesservice organiseres som kontraktstyre kompetenceområde, der besidder spidskompetencer ift. en korrekt og rettidig betjening af borgere og virksomheder vedr. forsørgelse og arbejdsgiverrefusion.

Den nærmere organisering og fysiske placering af ydelsesservice vil bl.a. blive baseret på erfaringer fra andre kommuner og en nærmere gennemgang af området, samt ressourcemæssige betragtninger.

Ydelsesservice er ansvarlig for alle afgørelser omkring løbende forsørgelsesydelse iht. Aktivloven, Integrationsloven og Sygedagpengeloven, dvs. kontanthjælp, starthjælp, revalidering, ledighedsydelse, introduktionsydelse og sygedagpenge.

Ydelsesservice træffer afgørelse om berettigelse, udmåling, udbetaling, arbejdsgiverrefusion m.v. På baggrund af indstilling fra Jobcentret træffer ydelsesservice endvidere afgørelse om sanktioner og stop af hjælp. Endvidere er ydelsesservice ansvarlig for al økonomisk opfølgning og kontrol overfor ydelsesmodtagere, samt bedragerisager.

Udbetaling m.v. af de skønsmæssige enkeltydelser til bl.a. tandbehandling, medicin, m.v. vil som boligstøtten ske i Socialforvaltningen.

En betydelig del af ydelsesservice arbejde vedrører refusion til arbejdsgivere/virksomheder, der ikke vil have personligt fremmøde. I stedet vil benyttes telefonisk rådgivning/vejledning og digitale kontaktformer i det omfang, der er behov for kontakt.

6. Faser i implementeringsprocessen

Overordnet kan implementeringen af BIF og etablering af jobcentre opdeles i 5 faser, jf. nedenstående figur 3. I processen er fase 0 afsluttet og arbejdet er p.t. i fase 1.

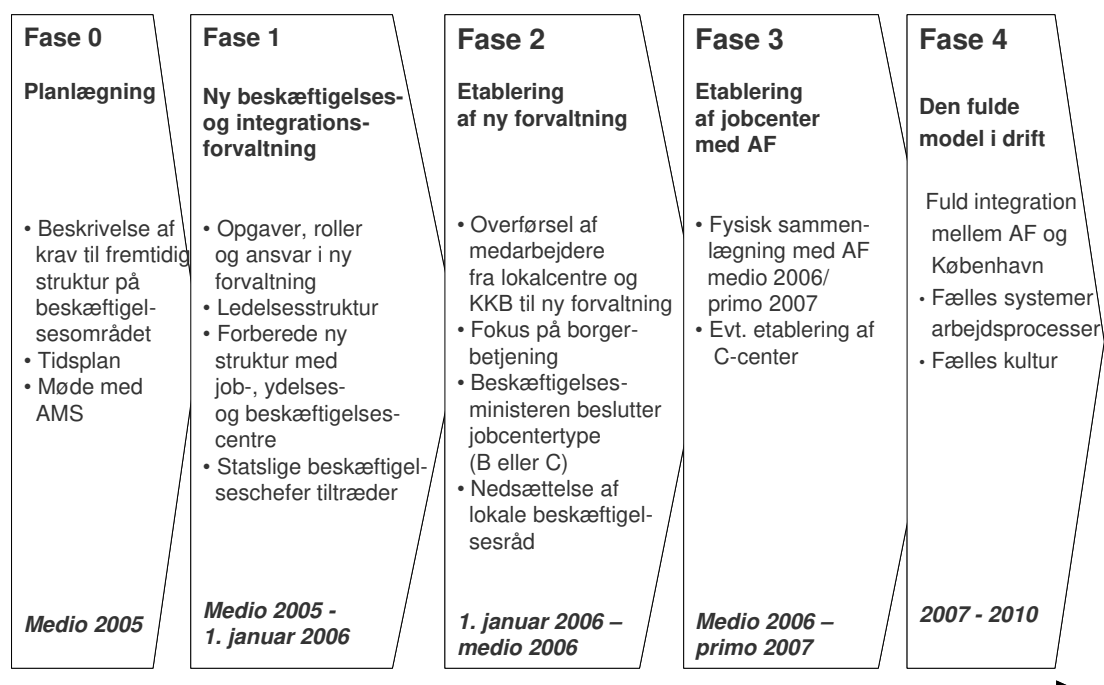
Det samlede faseforløb involverer (minimum) to meget store

organisationsomlægninger/ fusionsprocesser. Først i fase 2 etablering af en helt ny kommunal forvaltning. Dernæst i fase 3 en integrationsproces med fusionen/samarbejdet med den statslige indsats/AF i jobcentret.

Det er væsentligt at bemærke, at såvel nedenstående milepælsplan for implementering af BIF, som forslaget til organisation af den nye forvaltning og jobcentre *ikke* beskriver den fulde integration med det statslige system i fase 3, men alene hvordan den kommunale forvaltning og indsats kan bringes på plads. Dog tager organisationsforslaget højde for, at forvaltningen så vidt muligt er gearet til, i næste fase at samtænke den statslige indsats.

Mhp. at sikre korrekt og rettidig service til borgere og virksomheder i BIF, skal samarbejde og arbejds gange mellem BIF og SOF drøftes i implementeringsprocessen. Herunder skal der bl.a. sættes fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere, jf. også budgetaftale 2006. Dette arbejde vil bl.a. pågå i den fælles arbejdsgruppe mellem de kommende forvaltninger, der nedsættes ifb. med det ”Kommissorium for styrkelse af indsatsen på socialcentre og jobcentre i den nye struktur”, som FAU behandlede d. 17. august 2005 (FAU 369/2005). Jf. i øvrigt den uddybende beskrivelse i Socialforvaltningens implementeringsplan. BIF kan tilslutte sig beskrivelsen.

Figur 3. Faser i implementeringsprocessen for BIF



7. Personale- og ressourcemæssige konsekvenser af implementeringsplanen

Opbygningen af den nye forvaltning og omorganiseringen af beskæftigelsesområdet, som skitseret i ovenstående forslag, skal gennemføres ved at flytte medarbejdere og ledere fra den nuværende Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning, samt i mindre omfang fra Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen og Miljø- og Forsyningsforvaltningen. Medarbejdere og ledere, der i dag er placeret i FAF og skal med over i BIF, vil i vid udstrækning skulle indgå i nye organisatoriske sammenhænge.

7.1. Samlet oversigt over årsværk

Iht. årsværksopgørelsen skal der overføres ca. 1.325 årsværk til den nye forvaltning. Hertil kommer ikke fordelte årsværk i bl.a. centralforvaltningen, administrativt overhead og ledelse fra lokalcentre, centralt personale fra Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen og Miljø- og forsyningsforvaltningen m.v.

Enhed	Årsværk
Centralforvaltning	80-120
Ydelsesservice	300
Jobcenter og beskæftigelsesindsats	930
Årsværk i alt iht. årsværksopgørelsen	ca. 1.325
Forventet antal AF-medarbejdere	122
I alt	ca. 1.450

7.2. Ressourcemæssige konsekvenser

Omstruktureringen og etablering af en ny forvaltning er forbundet med en række ekstraordinære aktiviteter. For at sikre driften i overgangsperioden og implementering af den nye organisation, bør der afsættes ekstra ressourcer til finansiering og gennemførelse af disse aktiviteter.

Implementeringsomkostningerne vurderes at udgøre ca. 46-62 mill. kr., fordelt på følgende områder:

- *Kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere* ift. til det at være medarbejder og leder i fremtidens BIF. Uddannelsesforløbene skal medvirke til at sikre, at der både blandt medarbejdere og ledere bliver skabt en fælles forståelsesramme af opgaver og funktioner i det nye beskæftigelses- og integrationssystem, samt opkvalificere IT-kompetencer og faglig viden. Endelig er det nødvendigt med

en række forløb, der understøtter etableringen af en fælles ledelse mellem kommunen og AF/staten i det nye jobcenter.

De samlede udgifter til kompetenceudvikling vurderes at udgøre 6-8 mill. kr. i 2006.

- *Sammenhængende IT-understøttelse af indsatsen.* Etablering af det nye beskæftigelses- og integrationssystem er IT-mæssigt en meget stor opgave. Særligt er der behov for IT-understøttelse af en række kommunikationsflader m.v. for at sikre en sammenhængende borger- og virksomhedsbetjening.

Der er nedsat en projektorganisation til opsplitning af den nuværende IT-understøttelse i FAF i de tre nye forvaltninger. Projektorganisationen inkluderer imidlertid ikke følgende hovedudfordringer for IT-understøttelsen i BIF:

- fysisk flytning af IT-arbejdspladser, herunder infrastruktur, mail-konti m.v.
- løsning af snitflade- og samspilsproblemer, samt digital kommunikation, når indsatsen omkring borgeren deles på flere enheder og forvaltninger (jobcenter, ydelsesservice, socialforvaltning m.fl.),
- sammenhæng ml. fagsystemer, portalsystemer, økonomisystemer m.v.
- sammenhængende IT med staten i jobcentret
- IT-understøttelse af nye lov- og proceskrav på beskæftigelsesområdet.

Udgifterne til fortsat drift af KMD Aktiv, KOMMA og sygedagpengesystemet er finansieret via budgetombrydningen.

Pba. af opgørelser fra KMD vurderes udgifterne til udvikling, implementering og drift af IT-understøttelse af jobcentret, samt løsning af snitfladeproblemer ved opdeling af ydelser og beskæftigelsesindsats, at udgøre ca. 6-8 mill. kr. årligt.

Udgifter forbundet med flytning er medtaget under fysisk etablering af BIF.

- *Ny økonomistyring og ledelsesinformation.* Der skal etableres helt ny kontoplan og økonomistyringsværktøjer til understøttelse og styring af indsatsen i BIF. Endvidere skal der opbygges et LIS system, der kan tilfredsstille behov for og krav om overvågning og benchmarking af indsatsen.

Opgaven vurderes at kræve 3 årsværk svarende til ca. 1,2 mill. kr.

- *Fysisk etablering af BIF.* Som en del af implementeringen skal der fysisk etableres en række nye centre, heraf flere i samarbejde med staten/AF. Enkelte af centrene kan evt. lokaliseres i lokaler der bliver ledige ifb. med omlægningen af distriktsinddelingen og lokalcenterstrukturen. Ved de 3 fælles jobcentre med åben borgerbetjening må det forventes, at staten vil stille krav om beliggenhed, tilgængelighed, synlighed m.v. Det er endvidere nødvendigt med relativt store modtagefaciliteter, da jobcentrene både skal tage imod forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Der vurderes at være en samlet udgift til husleje og drift i de nye centre på ca. 42 mill. kr., mens der vurderes frigjort ca. 15-25 mill. kr. fra lokalcentre ifb. med ny distriktsstruktur. Samlet øget udgift til husleje og drift i BIF vurderes til ca. 17-27 mill. kr.

Herudover vil der være udgifter forbundet med den fysiske flytning (2 mill. kr), indretning af nye arbejdspladser (9 mill. kr.), etablering af telefoner og netværk (1 mill. kr.) m.v. Udgifterne hertil vurderes at udgøre ca. 12 mill. kr.

Det skønnes at således ekstraudgifter til etablering og drift af BIF udgør ca. 29-39 mill. kr.

- *Etablering af udvalgssekretariat og borgmesterbetjening.* Der skal tilvejebringes ressourcer til direktion, udvalgsdiæter og sekretariatsbetjening. Det skønnes i denne sammenhæng, at der er et yderligere behov på ca. 2-3 mill. kr.
- *Information til borgere og virksomheder.* I forbindelse med etableringen af et nyt beskæftigelsessystem med nye indgange for borgere og virksomheder er der behov for omfattende information til forvaltningens brugere.

Den samlede udgift vurderes at være 2-3 mill. kr.

De samlede ressourcemæssige konsekvenser er skitseret i nedenstående tabel:

<i>Kompetenceudvikling af medarbejderne ift. jobcenter-tankegangen</i>	6-8 mill. kr.
<i>Sammenhængende IT-understøttelse af indsatsen</i>	6-8 mill.kr.
<i>Ny økonomistyring og ledelsesinformation</i>	1,2 mill. kr.
<i>Fysisk etablering af BIF</i>	29-39 mill. kr.

<i>Etablering af udvalgssekretariat og borgmesterbetjening.</i>	2-3 mill. kr.
<i>Informationskampagne til borgere og virksomheder</i>	2-3 mill. kr.
I alt	46-62 mill. kr.

Bilag 1. Tids- og milepælsplan

Fase 1. Ny Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning. Medio 2005-1. januar 2006

- *19. september 2005.* Ad hoc HSU drøfter 1. udkast til implementeringsplan
- *September/oktober 2005.* Drøftelser med den statslige beskæftigelseschef for Sjælland og Hovedstaden påbegyndes
- *30. september 2005.* Ad hoc HSU drøfter endelig implementeringsplan inden afgivelse til ØU
- *1. oktober 2005.* Adm. dir. fremlægger implementeringsplan for BIF i ØU
- *11. oktober 2005.* ØU drøfter implementeringsplanen.
- *13. oktober 2005.* BR beslutter ny styrelsesvedtægt.
- *17. oktober 2005.* Medarbejdere er orienteret om hvilken fremtidig forvaltning de henhører til.
- *14. oktober 2005.* Ad hoc HSU
- *1. november 2005.* Adm. direktør for BIF tiltræder.
- *18. november 2005.* Ad hoc HSU
- *November 2005.* Forslag til lokaleplan og fysisk placering af nye forvaltningsenheder/resultatcentre i BIF.
- *November 2005.* Ledelsesstruktur i BIF fastlagt.
- *9. december 2005.* Ad hoc HSU
- *December 2005.* Medarbejderne fordeles organisatorisk i de nye enheder i BIF
- *15. december 2005.* BR beslutter budget 2006 i den nye forvaltningsstruktur
- *15. december 2005.* BR beslutter fysisk placering af de nye forvaltninger
- *December 2005.* Retningslinjer for samarbejdet mellem SOF

og BIF udfærdiget.

- *December 2005.* Plan for indfasning af målgrupper i jobcentret udfærdiget.

Fase 2. Etablering af BIF. 1. januar 2006 til medio 2006.

- *1. januar 2006.* Ny forvaltningsstruktur træder i kraft.
- *Januar 2006.* Endelig godkendelse af implementeringsplan i BIU.
- *1. kvartal 2006.* Informationskampagne til borgere og virksomheder om nye indgange til jobservice.
- *1. kvartal 2006.* Etablering af funktion til varetagelse af tværgående integrationsindsats.
- *1. kvartal 2006.* Fysisk flytning af medarbejdere.
- *1.+2. kvartal:* Påbegyndelse af forløb med konsulentstøtte til kompetenceudvikling og teambuilding af ledere og medarbejdere
- *1. kvartal 2006.* Fordeling af sager mellem SOF og BIF og internt i BIF.
- *Februar/marts 2006.* Beskæftigelsesministeren meddeler om KK er udpeget som C-center, samt udmelder betingelser.
- *April 2006.* BR tager stilling til evt. delegationsaftale om C-center i København.
- *2. kv. 06.* Afslutning af forhandlinger med staten om det konkrete samarbejde i nyt jobcenter og AF's indflytning i jobcentre.
- *Juni 2006.* BR vedtager ny overordnet integrationspolitik.
- *Juni 2006.* Lokale beskæftigelsesråd nedsættes.