



27. oktober 2017

Sagsnr.
2017-0323728

Dokumentnr.
2017-0323728-2

Sagsbehandler
Mette Christensen

Bilag 2: Besvarelse af politikerspørgsmål ifm. indstilling om justering af de intensive jobformidlingsforløb på CBSI

I forbindelse med dagsordenens punkt 3 på BIU-mødet den 23. oktober (Justering af de intensive jobformidlingsforløb på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration i 2018) blev Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bedt om at besvare følgende:

1. Referat fra drøftelse i CenterMED
2. Indholdsbeskrivelse af de 6 forløb
3. Effektmåling, hvor mange er hidtil kommet i job på baggrund af disse forløb?
4. Beskrivelse af hvem der visiterer den enkelte ledige til disse forløb og på hvilken baggrund
5. Hvis indstillingens at-punkt nr. 2 bliver vedtaget, på hvilken måde bliver BIU's beslutning af 12.12.2016 så omgjort?
6. Hvad er forvaltningens overvejelser omkring hvorvidt kurset Sproglige Barrierer opfylder det reelle behov for at opkvalificere ledige med ringe dansk kundskaber?

Forvaltningens besvarelse

1. Referat fra drøftelse i CenterMED

Referater fra Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI) CenterMED møde pr. 3. september 2017 og 14. september 2017 er vedlagt i slutningen af nærværende besvarelse. De relevante dagsordenspunkter er fremhævet i teksten.

2. Indholdsbeskrivelse af de 6 forløb

Forvaltningen forstår spørgsmål 2 som en efterspørgsel efter indholdsbeskrivelser af de seks nye forløb, som er nævnt i indstillingen (Justering af de intensive jobformidlingsforløb på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration i 2018).

I udgangspunktet vil indholdet i de nye forløb være det samme som i de gamle forløb, men med et fornyet fokus på jobsøgning inden for mangelområder, dvs. hvor der er efterspørgsel efter arbejdskraft.

De detaljerede indholdsbeskrivelser vil først blive defineret, når Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration begynder at omstrukturere, som følge af BIU's eventuelle godkendelse af indstillingen. Her er en kort beskrivelse af de fremtidige forløb:

**CF I. kontor, område I -
Jobparate, Unge og
Virksomhedsrettet indsats**

Bernstorffsgade 17
1577 København V

EAN nummer
5798009710185

1. Intensive jobsøgningsforløb med fokus på jobformidling i form af konkrete jobopslag inden for få udvalgte brancher med stor efterspørgsel efter arbejdskraft

Holdundervisning med støtte til intensiv jobsøgning i form af rådgivning og vejledning. Der sættes i undervisningen gennem oplæg fokus på redskaber og teknikker, som kan understøtte og motivere borgernes konkrete jobsøgning.

Forløbet er målrettet jobsøgning inden for få udvalgte brancher med stor efterspørgsel efter arbejdskraft - gerne paradoksområder som servicebranchen med rengøring, køkken, kantine og detail som gennemgående områder.

2. Individuelle jobformidlingsforløb for langtidsledige

Indholdet af forløbet vil tage individuelt udgangspunkt i den enkelte deltagers erfaringer og kompetencer samt i de faktiske jobåbninger på det københavnske arbejdsmarked. Samtalerne vil med udgangspunkt i den enkelte deltager og i de faktiske jobåbninger have fokus på borgerens jobsøgning, herunder vil der være fokus på at brede jobansøgningen ud både fagligt og geografisk.

3. Rådighedsafprøvende tilbud

Borger fremmøder i jobcafé, hvor en konsulent vil være til stede for at støtte borgers jobsøgning. Der indgår gruppeundervisning afvekslende med den individuelle jobsøgning i jobcafé.

For kontanthjælpsmodtagerne er tilbuddet en del af jobcentrets generelle rådighedsvurdering, jf. §13 i lov om aktiv socialpolitik (LAS). For dagpengemodtagerne har borgerens a-kasse ansvar for rådighedsvurdering, men jobcentret kan fastsætte et tilbud efter kapitel 10-12 som rådighedsafprøvende tilbud, jf. §23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). Tilbuddet gives med henblik på at afprøve personens vilje til medvirken i og rådighed for den aktive indsats.

4. Forløb for deltidsledige med henblik på fuldtidsbeskæftigelse

Forløbet skal støtte borgers jobsøgning med henblik på at borger får flere timer eller finder anden beskæftigelse på fuld tid og dermed bliver selvforsørgende.

I forløbet indgår der individuel sparring med en jobkonsulent for at få afklaret, hvilke muligheder borgeren har for enten at få flere timer i sit ansættelsesforhold eller for at få anden fuldtidsbeskæftigelse og dermed blive selvforsørgende.

5. *Intensive jobsøgningsforløb for borgere med sproglige barrierer, der ikke kan deltage på almindelige jobsøgningsforløb*

Holdundervisning med støtte til intensiv jobsøgning i form af rådgivning og vejledning. Der sættes i undervisningen gennem oplæg fokus på redskaber og teknikker, som kan understøtte og motivere borgernes konkrete jobsøgning.

Forløbet er tilpasset borgere, som har sprogbarrierer.

6. *Intensive jobsøgningsforløb for borgere inden for bygge-, anlæg- og transportområdet*

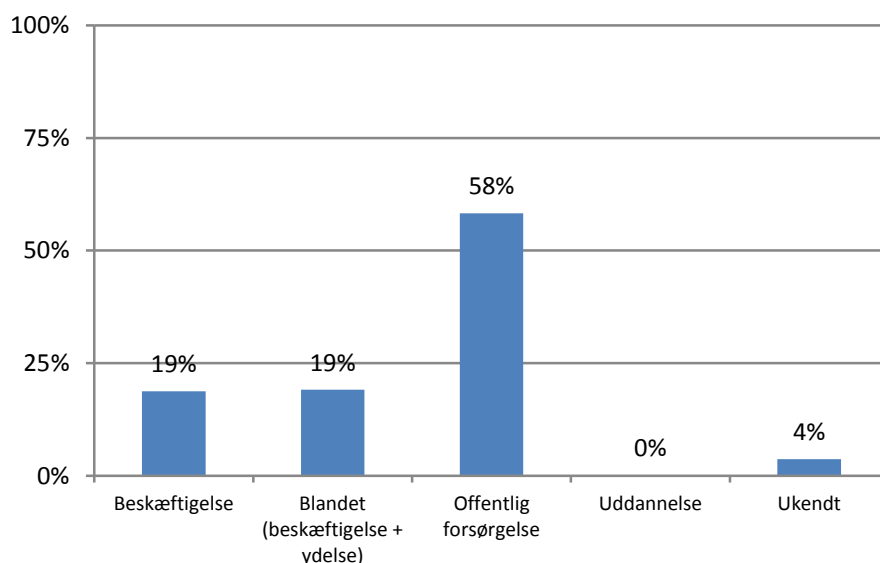
Holdundervisning med støtte til intensiv jobsøgning i form af rådgivning og vejledning. Der sættes i undervisningen gennem oplæg fokus på redskaber og teknikker, som kan understøtte og motivere borgernes konkrete jobsøgning.

Forløbet målrettes jobsøgning inden for brancheområderne byg, anlæg og transport m.m.

3. Effektmåling, hvor mange er hidtil kommet i job på baggrund af disse forløb?

En måling af forløb afsluttet i perioden februar 2017-april 2017 viser, at 19 pct. er i ordinært arbejde to måneder efter forløbsafslutning, og yderligere 19 pct. har både haft lønindkomst og offentlig ydelse to måneder efter forløbsafslutning.

Figur 1: Effekten af forløb - Borgerens status 2 måneder efter forløbets afslutning, for forløb afsluttet februar 2017-april 2017



Kilde: Biflis

Note: Målingen er baseret på 964 forløb.

Udover den direkte effekt beskrevet overfor, viste en måling sidste efterår, at forløbene også har en høj motivationseffekt (BIU-møde 24. oktober 2016): Ca. 45 pct. af de borgere, der visiteres til et jobsøgningsforløb på CBSI, starter ikke, da de er kommet i job eller virksomhedsplacering inden forløbet.

4. Beskrivelse af hvem der visiterer den enkelte ledige til disse forløb og på hvilken baggrund

På BIU-møde d. 24. oktober 2016 besluttede BIU, at indsatsen for jobparate blev hjemtaget og derved fremover varetages af CBSI.

På denne baggrund visiterer Jobcenter København dagpengemodtagere (ekskl. AC'ere) og jobparate kontanthjælpsmodtagere til 6-ugersforløbet på CBSI for aktiveringstilbud.

I dag vurderer medarbejdere i Jobcenter København (Arbejdsmarkedscentret) hvilket brancheopdelt forløb, borgeren skal visiteres til. Hvis indstillingens punkt 1 godkendes, skal Jobcenter København visitere til det samlede 6 ugers intensive jobsøgningsforløb, hvor alle borgere starter på del 1, som ikke er brancheopdelt. Efter de tre første uger vurderer CBSI inden for hvilket fagområde borgeren skal fortsætte på i forløbets del 2.

5. Hvis indstillingens at-punkt nr. 2 bliver vedtaget, på hvilken måde bliver BIU's beslutning af 12.12.2016 så omgjort?

BIU godkendte en detaljeret tilbudsvifte for jobparate på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI) senest i december 2016.

Af denne indstilling fremgik følgende:

"Efterspørgslen efter aktiveringstilbud, som borgeren har ret og pligt til, kan imidlertid variere – hvis der fx i en periode er flere ledige end forventet, eller jobcentret ikke får skabt det forventede antal virksomhedsplaceringer. Det foreslås derfor, at de kommende forløb kan justeres i mindre omfang (fx at antallet uger eller ugentlige timer kan afkortes), hvis eksempelvis udviklingen i målgruppen, sæsonudsving eller ændrede rammevilkår nødvendiggør det. CBSI skal således inden for den økonomiske ramme kunne håndtere efterspørgslen efter aktivering til alle jobparate borgere."

Forvaltningen foreslår i den nuværende indstillings at-punkt nr. 2 at Forvaltningen får muligheder for at foretage justeringer i tilbudsviften uden forelæggelse for BIU.

Det vil medføre, at forvaltningen uden udvalgets godkendelse kan justere på tilbudsviften på CBSI. Eksempelvis betyder det, at forvaltningen, såfremt der sker ændringer i arbejdsmarkedets behov og borgernes kompetencer, kan justere antal forløb i forhold til målgruppens størrelse og sammensætning og kan justere de konkrete fagområder, samt kan justere holdstørrelser og længden af det intensive jobsøgningsforløb.

6. Hvad er forvaltningens overvejelser omkring hvorvidt kurset Sproglige Barrierer opfylder det reelle behov for at opkvalificere ledige med ringe danskkundskaber?

Borgere visiteres til forløbet Jobsøgning Sproglige barrierer med henblik på styrkelse af jobsøgning. Forløbet er for borgere, hvor sproget er en udfordring, men hvor jobcentret har vurderet, at målet er job, og at borgeren ikke har behov for egentlig danskuddannelse. Der indgår således ikke danskundervisning i forløbet, og formålet er ikke opkvalificering af danskkundskaber, men træning i jobsøgning.

Jobcentret visiterer til forløbet efter en konkret, individuel og faglig vurdering. Såfremt borgerens manglende danskkundskaber vurderes at have et omfang, hvor de udgør en barriere for jobsøgning og muligheden for et job visiteres borgeren til Sprogcentret på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration.



03-10-2017

Sagsbehandler
Michael Føns

Ordinært møde i CenterMED

Dato:	3. september
Tid:	Kl. 14.00-15.00
Sted:	Mødelokalet ved Torvet
Deltagere på ledelsessiden:	Maja Agu (formand), Janne Schirmer, Lena Ahrenst, Pia Lund, Bente Gade Reumert, Niels Kristian Østergaard
Deltagere på medarbejdersiden:	Medarbejdersiden Ritter (TR HK), Peter Mortensen (SUP TR HK), Nicole Sander Jensen (TR DS), Medarbejdersiden Kristensen (AMR), Medarbejdersiden Berg (AMR)
Afbud:	Mette Gottlieb (TR UDF), Mads Munck-Rasmussen.
Gæst:	Ingen
Ordstyrer:	Maja Agu
Referent:	Michael Føns

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
 2. Drøftelse af reorganiseringen af indsatsen i Jobformidling I og Jobformidling II i lyset af justeringen i tilbuddene for jobparate borgere i 2018
-

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Drøftelse af reorganiseringen af indsatsen i Jobformidling I og Jobformidling II i lyset af justeringen i tilbuddene for jobparate borgere i 2018

Maja orienterede om baggrund for reorganiseringen og gennemgik oplægget i bilagsmaterialet.

Den efterfølgende drøftelse drejede sig om reorganiseringens betydning for tilbuddene, kapacitetsudnyttelsen og om processen.

Indholdet i tilbuddene

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejdersiden mente, at oplægget lægger op til en mere ensartet arbejdsbelastning i de enkelte teams, hvilket de fandt positivt.

**Center for
Beskæftigelse, Sprog og
Integration**

Hejrevej 10
2400 København NV

Telefax
3317 3393

Mobil
2711 3295

E-mail
PD90@bif.kk.dk

EAN nummer
5798009683717

michael.fons@bif.kk.dk

Man spurgte til muligheden for, at borgere i tilbuddene 'Rådighed' får den samme mødetid for at sikre mere ensartede forhold for medarbejderne.

Medarbejderne spurgte, hvilket team it-værksted ville komme til at passe det ind i. Medarbejdersiden anbefalede samtidig, at it-værkstedet bliver tværgående på CBSI, fordi det kan flere målgrupper have glæde af.

Der blev gjort opmærksom på, at medarbejderne fortsat har mange ubesvarede spørgsmål, som meget omhandler de konkrete elementer i tilbuddene fx undervisningsmaterialet.

Man gjorde ligeledes opmærksom på, at mange medarbejdere er glade for at arbejde med en afgrænset gruppe i brancheforløbene og at de kan være lidt usikre på, hvordan de fremadrettet skal kunne håndtere alle faggrupper.

Det blev tilkendegivet, at man godt kan se det fornuftige i oplægget og at det vil lette visitationen og medføre færre fejlplaceringer på de enkelte hold.

Ledelsens bemærkninger:

Det kan blive svært at give borgerne samme mødetid, fordi de ikke er på CBSI lige mange timer om ugen. I rådighedstilbuddet skal borgerne være i tilbud 30 timer om ugen, mens de intensive job-søgningsforløb er på 25 timer. Timerne til vikar/støtte skal bruges til at supplere der, hvor der er behov for det.

It-værkstedet skal være en aktivitet i CBSI, fordi den bliver efterspurgt flere steder i CBSI og i AMC. Jobformidlingerne er på vej med en beskrivelse, som ville kunne tages i anvendelse.

Justeringen er tænkt ud fra, hvad der for borgerne vil give de bedste resultater og effekter. Endvidere vil man som jobkonsulent i begge afdelinger have som opgave at kunne varetage en indsats for alle målgrupperne og alle brancher. Det skal man også kunne i dag.

Kapacitetsudnyttelsen

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejdersiden spurgte ift. intensiv formidling, om man forventer, at der efter de 3 uger vil være en afgang på 50 %, hvad man gør, hvis denne afgang ikke er så høj og endelig, hvordan man vil sikre tilstrækkeligt fuld kapacitetsudnyttelse, hvis visitationen og afgangsvinger meget.

Medarbejderne spurgte, om jobcentrene får besked om det, når CBSI har fuld kapacitet og CBSI ikke kan optage flere.

Ledelsens bemærkninger:

Der er ikke så meget at gøre ved, at der er udsving i afgang fra holdene. Det er en af grundene til, at CBSI nu foreslår en justering. Med den model, der lægges op til, kan CBSI bedre selv styre kapacitetsudnyttelsen. Det vil samtidig blive nemmere for jobcentrene, at de ikke længere skal holde øje med om der er holdoptag i de enkelte uger.

I udgangspunktet er vi altid forsigtige med at lukke for optag og vi vil i alle tilfælde forsøge at flytte borgere til ugen efter. Vi er eneleverandør og skal derfor imødekomme behovet hos jobcentrene. Det skal vores organisering kunne tage højde for.

CBSI har hidtil været i tæt dialog med AMC om bookingen og at det har krævet meget arbejde. Det vil blive reduceret betydeligt med den nye model, da visitationsvejene bliver mere enkle.

Processen

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejdersiden efterspurgte, at konkrete beskrivelser af forløbene så det bliver tydeligere af hensyn til interessetilkendegivelsen.

Medarbejderne spurgte ift. processen for implementering af indsatsen, hvornår og på hvad medarbejderne får indflydelse, herunder fx om indflydelsen vil omfatte interessetilkendegivelsen og tilbuddenes tilrettelæggelse samt om, hvad der skal foregå på seminaret.

Det blev påpeget, at der er brug for at vide, hvornår i tidsplanen man som medarbejder får indflydelse – både på organisations- og på individniveau.

Det blev foreslået, at der bliver fastlagt nogle overordnede rammer for, hvad der skal drøftes på et seminar og holder målet med processen for øje.

Medarbejdersiden supplerede med, at vi er blevet klogere siden sidst og bl.a. har lært, at rammerne for seminaret skal være tydeligere.

Ledelsens bemærkninger:

Medarbejderindflydelsen finder lige nu både på det første CenterMED-møde, hvor oplægget blev drøftet første gang og i dag på netop dette CenterMED-møde. Derefter vil indflydelsen være i forhold til den interesselikvidning, som sættes i gang og når afdelingerne og de nye teams er etableret. Det er vigtigt at alle medarbejdere forstår, at indflydelsen får man, når ledelsen drøfter disse forhold med både tillidsvalgte og i CenterMED.

Seminarets indhold er endnu ikke defineret. Det vil afhænge af, hvornår det skal finde sted og hvor langt vi er i processen. Sidste gang blev seminarrets indhold planlagt på møde mellem centerchef, afdelingschefer og TR'er. TR'erne vil blive involveret i planlægningen af seminaret også denne gang og det vil være via dem, at medarbejderne skal tilkendegive deres ønsker til processen og til seminaret. Seminaret vil imidlertid have som formål at forberede selve den praktiske justering af tilbuddene.

Der er ikke nødvendigvis noget til hinder for, at man i det enkelte team selv planlægger ferie, og holdafvikling. Principperne for vores opgave ligger vil ligge klar med antal hold og måden de skal afvikles på. Herefter er det en logistisk opgave at sikre at alle medarbejdere i teamet får afviklet deres ferie, at arbejdsbelastningen er ligeligt fordelt og indsatsen er tilrettelagt efter det der er aftalt. Det sidste år har der ikke været opbakning til at teamene selv lavede et udkast til en årsplanlægning, men tilbuddet vil også denne gang være en mulighed, men både ferielov og fast planlægningshorisont skal selvfølgelig overholdes.

Konklusion:

- *Ledelsens oplæg til en organisatorisk justering i lyset af en evt. justering af tilbuddene fik tilslutning fra medarbejdersiden.*
- *Der arbejdes videre med oplægget og med den videre planlægning og implementering, således at man vil være klar til at arbejde mere konkret med justeringen, hvis BIU godkender en indstilling om justering..*



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration

REFERAT

30-08-2017

Sagsbehandler
Michael Føns

Ordinært møde i CenterMED

Dato: 14. september 2017
Tid: Kl. 12.30-15.30
Sted: Mødelokalet ved Torvet
Deltagere på ledelsessiden: Maja Agu (formand), Janne Schirmer, Lena Ahrenst, Pia Lund, Bente Gade Reumert, Niels Kristian Østergaard
Deltagere på medarbejdersiden: Lisbeth Ritter (TR HK), Peter Mortensen (SUP TR HK), Mette Gottlieb (TR UDF), Nicole Sander Jensen (TR DS), Connie Kristensen (AMR), Johannes Berg (AMR)
Afbud: Mads Munck Rasmussen, Claus Hersom (TR og Fælles TR AC)
Gæst: Anja Meyer
Ordstyrer: Maja Agu
Referent: Michael Føns

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Bemærkninger til referat fra seneste møde den 15. juni 2017
3. Meddelelser fra formandskabet
4. Status på økonomi
5. Status på resultater
6. Vejledning om retningslinjer og håndtering af sygefravær i BIF og samt status på sygefravær
7. Arrangement ifm. temadag om indflydelse
8. Evaluering af justerede tilbud i beskæftigelsen
9. Lokale retningslinjer for arbejdstid og opgaver på CBSI-Sprogcenter
10. Revision af retningslinjer for fix- og flexetid på CBSI
11. Orientering om arbejdsmiljø
12. BIF-fortællingen
13. Samlokalisering
14. Opsamling på MED-uddannelsen
15. Flere ledige i virksomhederne
16. Justerede tilbud i beskæftigelsen
17. Evt.
18. Punkter til kommende møder
19. Evaluering af dagens møde

**Center for
Beskæftigelse, Sprog og
Integration**

Hejrevej 10
2400 København NV

Telefax
3317 3393

Mobil
2711 3295

E-mail
PD90@bif.kk.dk

EAN nummer
5798009683717

michael.fons@bif.kk.dk

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Bemærkninger til referatet fra møde d. 15. juni

Referatet er ved en fejl ikke blevet sendt ud med indkaldelsen. Sendes ud til næste møde.

3. Meddelelser fra formandskabet

Information

Maja orienterede om, at der for tiden ansættes nye medarbejdere pga. barsler og genbesættelser.

Der har i 2017 været en faldende tilgang til afdelingen for Unge. Efter tæt og løbende dialog med Jobcentret, er der intet der tyder på, at dette ændrer sig. Derfor er to medarbejdere organisatorisk flyttet fra Unge til Jobformidling 2.

Konklusion:

- *CenterMED tog orienteringen til efterretning.*

4. Status på økonomi

Information

Maja orienterede om, at specialkonsulent Josephine Grosso er CBSI's nye økonomiansvarlig i Centralforvaltningens 5. kontor.

Efter uddeling af CBSI's budgetopfølgning orienterede Maja om status på økonomi, hvorefter Anja gennemgik budgetopfølgningsarket. Maja konkluderede afsluttende, at der er godt overblik over økonomien samt et forbrug som forventet på de enkelte bevillinger.

Konklusion:

- *CenterMED tog orienteringen til efterretning.*

5. Status på resultater

Information

Maja orienterede om CBSI's resultater i indsatsen og pegede bl.a. på, at JCI får etableret mange løntilskudspladser.

Konklusion:

- *CenterMED tog orienteringen til efterretning.*

6. Vejledning om retningslinjer og håndtering af sygefravær i BIF og samt status på sygefravær

Vedr. indstillingspunkt 1:

Information

Ledelsen orienterede om den nye vejledning for retningslinjer og håndtering af sygefravær i BIF. Efter de nye retningslinjer vil der blive afholdt omsorgssamtale ved 4 sygefraværsdage indenfor 12 måneder, og sygefraværssamtale ved 8 sygefraværsdage eller 4 perioder. Som noget nyt udarbejdes der nu også en skriftlig opsummering ved omsorgssamtalen.

Medarbejdernes bemærkninger:

Der var ros i forhold til, at der nu bliver taget et referat af omsorgssamtalerne, og det blev anbefalet at det fremgår, hvis fraværet er arbejdsrelateret.

Det blev fremhævet, at det er et lovkrav at føre referat for alle samtaler.

Der blev gjort opmærksom på, at nogle medarbejdere får lægeerklæringer på, at de ikke kan gennemføre telefoniske samtaler og dermed ikke kan kontaktes telefonisk af arbejdspladsen. Dette er u hensigtsmæssigt, fordi det fratager arbejdspladsen muligheden for at bevare dialogen, som er så vigtig for et hensigtsmæssigt forløb.

Konklusion på indstillingspunkt 1:

- *Med disse bemærkninger drøftede CenterMED vejledningen*

Vedr. indstillingspunkt 2:

Medbestemmelse

Efter en orientering herom fra ledelsen blev arbejdet med og planerne for revidering af 'Pixi om sygefraværssindsatsen' drøftet af CenterMED.

Medarbejdernes bemærkninger:

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilkendegav, at de gerne vil være med til at revidere pixi'en.

Konklusion på indstillingspunkt 2:

- *CenterMED besluttede, at arbejdsmiljøgruppen reviderer 'Pixi om sygefraværssindsatsen'.*

Vedr. indstillingspunkt 3:

Medindflydelse

Ledelsen orienterede om 'Oversigt over forskellige aktørers roller og ansvar i sygefraværshåndteringen i BIF'.

Medarbejdernes bemærkninger:

Der blev præsenteret et forslag fra medarbejdersiden om, at TR, AMR og leder mødes fx én gang om måneden i afdelingen for at drøfte bl.a. fravær. Formålet med et sådant forum kunne fx være at drøfte, om der er noget man kan gøre for at reducere fravær.

Ledelsens bemærkninger/svar:

Ledelsen påpegede, at ikke alle afdelinger har deres egne medarbejderrepræsentanter.

Det blev foreslået, at hver måned når oversigten over sygefravær udkommer, afholder afdelingschef for Sekretariatet et møde med medarbejderrepræsentanterne. På mødet vil der være mulighed for at drøfte overordnede forhold i forbindelse med sygefravær på CBSI og ikke personsager. Dette blev herefter besluttet.

Konklusion på indstillingspunkt 3:

- *CenterMED drøftede 'Oversigt over forskellige aktørers roller og ansvar i sygefraværshåndteringen i BIF'*
- *CenterMED besluttede, at afdelingschef for Sekretariatet hver måned holder et møde med TR'er og AMR'er med udgangspunkt i tavleoversigterne.*

Vedr. indstillingspunkt 4:

Information

Ledelsen orienterede om status for sygefravær på CBSI og påpegede, at der har været et stort fald i det korte fravær og at dette kan mærkes i hverdagen ude i afdelingerne, hvor aktiviteter kan gennemføres efter planen. Derimod er det lange fravær fortsat højt og siden opgørelsen i juli er der desværre sket en stigning i fraværet. På nuværende tidspunkt forudsiger prognosen 10,1 dagsværk.

Medarbejdernes bemærkninger:

Det blev påpeget, at det daglige barometer ikke alle steder er lige populært og det blev igen efterspurgt, om det ikke kan blive lagt på Intra i stedet for at komme i en daglig mail. Der blev gjort opmærksom på, at ikke alle aktuelle oplysninger indgår i barometeret.

Ledelsens bemærkninger:

Ledelsen svarede, at det rent teknisk vil være en helt anden og meget mere tidskrævende proces for sekretariatet, hvis barometeret skulle på intra i stedet for at blive udsendt pr. mail. Hvis der er data, som ikke er med i barometeret, så skyldes det, at sekretariatet ikke har modtaget f.eks. sygemeldinger fra afdelingslederen kl. 9, når barometeret bliver udsendt. Det er ikke ledelsens oplevelse, at der tit udelades fraværende i oversigten. Barometeret er et vigtigt redskab

for ledelsen til at synliggøre, hvor mange der rent faktisk er på arbejde hver dag, som kan bidrage til løsningen af afdelingens opgaver samt hvordan det aktuelle fravær ser ud. Ønsker man ikke at orientere sig i oversigten kan man som medarbejder undlade at åbne den daglige mail.

Konklusion på indstillingspunkt 4:

- *CenterMED drøftede status på sygefravær og tog med disse bemærkninger orienteringen til efterretning*

7. Arrangement ifm. temadag om indflydelse

Medbestemmelse

Med afsæt i den positive tendens med det faldende fravær orienterede Maja om, at ledelsen forslår et socialt arrangement, som det er frivilligt for medarbejderne at deltage i, og som skal ligge efter den faglige del af temadagen.

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejderne anbefalede, at noget af det efterfølgende sociale arrangement bliver lagt indenfor arbejdstid, så alle har mulighed for at deltage i et vist omfang. Der blev fra medarbejdersiden ligeledes lagt vægt på, at det så sandsynligvis ville motivere flere til at blive.

Ledelsens bemærkninger:

Ledelsen fandt det ligeledes hensigtsmæssigt, at så mange medarbejdere som muligt kunne deltage i det sociale arrangement og var derfor enige i, at lade den første del af det sociale arrangement tælle med som arbejdstid.

Konklusion:

- *CenterMED besluttede, at afholde et fælles, socialt arrangement fra kl. 16.00-16.30 og at det oplyses i invitationen, at dette tæller som arbejdstid*

8. Evaluering af justerede tilbud i beskæftigelsen

Medbestemmelse

Ledelsen orienterede om baggrunden for det foreliggende udkast til hørings svar, samt beklagede, at der i den vedhæftede version var faldet nogle formuleringer ud ift. at det fra medarbejderne var tilkendegivet som en fordel, at man ikke længere skulle koordinere dagligt.

Medarbejdersidens bemærkninger:

Medarbejderne orienterede om, at efter CenterMED-materialet var offentliggjort havde enkelte medarbejdere tilkendegivet, at de store hold kan medføre træthed og dels, at de frigivne ressourcer til jobformidlingsfunktionen henover sommerferien ikke altid har været til stede.

Dog blev det af medarbejderne konkluderende understreget, at de justerede tilbud med 1 konsulent i stedet for 2, har været en fordel og lettelse i hverdagen, ligesom det reelt set har frigivet ressourcer til de understøttende aktiviteter.

Ledelsens bemærkninger:

Ledelsen sagde, at man ud fra den løbende dialog med tillidsrepræsentanten kunne forstå, at medarbejderne oplevede det positivt, at have ansvaret for et hold alene. Endvidere fremgik det af referatet fra afdelingernes møde den 10. august, at man generelt var tilfreds med den ændring, der var foretaget i bemanningen af holdene.

At der hen over sommerferieperioden ikke har været fuld bemanning på de understøttende funktioner og at dette har resulteret i de enkelte tilkendegivelser om træthed, som vil kunne håndteres i arbejdstilrettelæggelsen.

Endvidere var der hen over ferieperioden sket to ting: For det første var udnyttelsen af tilbuddenes kapacitet på holdene steget. For det andet havde ledelsen i udstrakt grad imødekommet medarbejdernes ønsker om ferie, hvorfor der opstod enkelte huller i de understøttende funktioner. Det bør man måske fremadrettet tage med i betragtning, hvis der er ferieønsker som ikke kan få den fulde plan til at gå op.

Konkluderende sagde ledelsen, at hvis der siden drøftelserne på afdelingsmødet i august er sket et skred i opgavevaretagelsen i de to afdelinger, bør afdelingerne selvfølgelig se på dette. På spørgsmålet om, hvorvidt høringsvaret fortsat var som skrevet i udkast, svarede medarbejdersiden bekræftende herpå.

Det blev foreslået, at høringsvaret blev godkendt med en supplerende bemærkning om, at det var positivt, at man ikke skulle koordinere dagligt.

Konklusion:

- *CenterMED drøftede og besluttede høringsvaret med de foreslåede rettelser.*

9. Lokale retningslinjer for arbejdstid og opgaver på CBSI-Sprogcenter

Medbestemmelse

Ledelsen gjorde opmærksom på, at retningslinjerne indledningsvist har været drøftet med TR'erne og at formandskabet godkendte dem med forbehold for CenterMEDs endelige godkendelse på nærværende møde.

Konklusion:

- *CenterMED drøftede og besluttede retningslinjer for arbejdstid og opgaver på CBSI-Sprogcenter.*

10. Revision af retningslinjer for fix- og flextid på CBSI

Ledelsen gjorde opmærksom på, at dette punkt har været berørt på sidste møde i forhold til registreringsmetode, og at det var blevet besluttet, at retningslinjerne skulle på denne gang.

Vedr. indstillingspunkt 1:

Medbestemmelse

Ledelsen orienterede om, at retningslinjerne ligner de tidligere fra CBSI, men at de nu rummer alle medarbejdergrupper. Resultatet er en fusion af de tidligere retningslinjer på CBSI og JCI.

Konklusion på indstillingspunkt 1:

- *CenterMED drøftede og besluttede retningslinjer for fix- og flextid på CBSI*

Vedr. indstillingspunkt 2:

Medindflydelse

Maja gjorde opmærksom på, at der er tale om en udvidelse fra 3 til 5 hele flexfridage.

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejderne spurgte til, hvad det indebærer, når der står, at flex kan inddrages med kort varsel.

Der blev tilkendegivet tilfredshed med, at det nu fremgår klart, hvordan det forholder sig med hele flexfridage.

Ledelsens bemærkninger:

Ledelsen sagde, at inddragelse af flexfridage fx kan ske ifm. sygdom og at det kan ske fra dag til dag. Der blev gjort opmærksom på, at det sker meget sjældent, at flex bliver inddraget.

Konklusion på indstillingspunkt 2:

- *CenterMED tilsluttede sig forslag om mulighed for op til hele 5 flexfridage om året.*

11. Orientering om arbejdsmiljø

Information

Ledelsen orienterede om, at der nu er sat gang i indkøb af alarmtelefoner til Ottiliahus, og at arbejdsmiljøgruppens ar-

bejde med nultolerance-spørgsmålene nu er færdigt og forventes præsenteret på CenterMED's næste møde.

Konklusion:

- *CenterMED tog orienteringen til efterretning.*

12. BIF-fortællingen

Medindflydelse

Ledelsen orienterede om BIF-fortællingen og resultaterne af afdelingernes workshops, herunder de talebobler, der er hængt op rundt i huset.

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejderne foreslog, at der bliver lavet en nyhed på intra om taleboblerne, og at punktet bliver sat på igen på et senere CenterMED-møde.

Konklusion:

- *CenterMED drøftede BIF-fortællingen og besluttede, at der udarbejdes en nyhed på intra om boblerne og at BIF-fortællingen kommer på igen på et senere CenterMED-møde*

13. Samlokalisering

Information

Ledelsen orienterede om, at der nu bliver igangsat workshops, hvor man skal drøfte ønsker til samtale- og undervisningslokaler i den nye BIF-by. CBSI er stærkt repræsenteret i dette arbejde.

Medarbejdernes bemærkninger:

Connie orienterede om, at der også er gang i arbejdsmiljøgruppen om BIF-byen, herunder ikke mindst aktivitetsbaseret indretning.

Det blev foreslået, at der på intra bliver reklameret for arrangementet d. 25. september.

Konklusion:

- *CenterMED tog orienteringen til efterretning og besluttede, at der på intra reklameres for arrangementet d. 25. september.*

14. Opsamling på MED-uddannelsen

Medindflydelse

Ledelsen indledte med, at CenterMED har formuleret en vision for sit arbejde og efterspurgte forslag til, hvordan denne kan omsættes til praksis.

Medarbejdernes bemærkninger:

Det blev efterspurgt, at materiale fra CenterMED bliver gjort mere synligt. Der var enighed om, at der lægges en nyhed på intra, når materialet bliver lagt ud.

Som tidligere drøftet, blev det foreslået at gennemføre et orienteringsmøde, hvilket eventuelt kan realiseres med hjælp fra vores nye kommunikationsmedarbejder. Andre advarede mod at indkalde til for mange diffuse møder og anbefalede, at orienteringen om CenterMED bliver lagt på afdelingsmøderne. Det blev foreslået, at særlige punkter bliver fremhævet sammen med en nyhed.

Det blev aftalt, at der på det sidste punkt på dagsordenen om evaluering også bliver drøftet hvilke punkter, der skal fremhæves.

Konklusion:

- *CenterMED evaluerede på MED-uddannelsen.*
- *CenterMED besluttede, at der lægges en nyhed på intra, når referatet udkommer, og at der under dagspunktet om evaluering af dagens møde tages stilling til, hvilke punkter, der skal fremhæves i denne nyhed.*
- *CenterMED aftaler på hvert møde, hvilke emner der skal fremhæves i Nyheden på Intra efterfølgende.*

15. Flere ledige ud i virksomhederne

Information

Ledelsen orienterede om, at den nye strategi bl.a. betyder, at CBSI får to nye medarbejdere fra KEH, som skal tilknyttes Lenas afdeling.

Der er en model for, hvordan CBSI skal arbejde med virksomhedsarbejdet og der forestår en proces, hvor CBSI skal arbejde videre med denne. Ledelsen forventer desuden, at der skal ansættes en virksomhedskonsulent.

Medarbejdernes bemærkninger:

Medarbejderne mente, at det er det helt rigtige initiativ og forventer, at det nok skal flytte borgerne. Der blev lagt op til, at der sker noget mere tværgående arbejde på virksomhedsområdet.

Der blev udtrykt håb om, at der snart kan komme noget aflastning til den nuværende koordinator på området.

Konklusion:

- *CenterMED drøftede 'Flere ledige ud i virksomhederne'.*

16. Justerede tilbud i beskæftigelsen

Medindflydelse

Ledelsen orienterede om baggrunden for oplægget om justering af tilbuddene i beskæftigelsen. Der blev gjort opmærksom på, at når CenterMED har drøftet oplægget, skal direktionen og herefter BIU behandle forslaget, dvs. medarbejderne er inviteret til at give input på et meget tidligt tidspunkt i beslutningsprocessen, hvorfor det hele omhandler de helt overordnede rammer for de intensive jobsøgningstilbud.

Medarbejdernes bemærkninger:

Der blev spurgt om:

- Hvordan det kan lade sig gøre at undgå holdsammenlægninger.
- Hvornår medarbejderne vil blive inddraget i den nærmere tilrettelæggelse.
- Hvad der menes med løbende holdoptag.

Der var positive tilkendegivelser i forhold til, at borgerne ikke anvises til en bestemt branche, men at AMC i stedet henviser til tilbuddet: "Intensive jobsøgningsforløb". Ligeledes var der tilfredshed med at udgangspunktet for den konkrete jobsøgning er de jobåbninger som kommer fra Erhvervshuset. Medarbejderne tilkendegav endvidere, at de var enige i, at det giver mening at målrette borgernes jobsøgning i retning af de jobåbninger, der er, da det ikke giver mening, når borgere kan sidde fast i at søge jobs inden for brancher med få job, som fx kontorområdet.

Der blev givet udtryk for, at den nye organisering kan åbne op for, at man bedre kan styre fordelingen af borgerne på de enkelte hold. På nuværende tidspunkt er der f.eks. meget store hold især i Handel og Kontor.

Det blev ligeledes positivt fremhævet, at der er en stærk signalværdi i den foreslåede model, da det bliver tydeliggjort, hvilke konkrete fagområder, der har jobåbninger

Der blev efterspurgt en procesbeskrivelse for realiseringen af justeringerne, så det fremgår, hvornår medarbejderne bliver involveret, hvad processen drejer sig om, tidsplan m.m. osv.

Ledelsens bemærkninger/svar:

Det er stadig holdforløb, 25 timer, klassiske jobsøgningselementer. Ledelsen uddybede, at de første 3 uger er bred jobsøgning inden for alle brancher med udgangspunkt i de kon-

krete jobordrer som tilgår CBSI fra ErhvervsHuset. Efter de første 3 uger vil de borgere, der ikke er gået i job blive fordelt til nye hold, hvor jobsøgningen specificeres på udvalgte jobfunktioner, hvor der aktuelt er mangel på arbejdskraft fx et hold for borgere, der skal søge job inden for rengøringsbranchen.

Ledelsen påpegede, at det er de store linjer, der skal tegnes lige nu og som skal være i fokus. Det fremlagte notat er den direktionsindstilling, som netop er behandlet. De nærmere detaljer kommer senere. Først skal vi høre medarbejdernes tilkendegivelser i forhold til de store linjer. Ledelsen anbefalede, at medarbejderrepræsentanterne hjælper medarbejderne ved at gøre dem opmærksomme på disse trin i processerne, således der er forståelse for, at de meget konkrete spørgsmål ikke kan besvares så tidligt i processen.

Ledelsen gjorde opmærksom på, at der er forskel på om der er løbende optag på holdene, som fx på rådighedsholdet, eller om der ikke er, og at dette vil have betydning for tilrettelæggelsen af undervisningen.

Ledelsen påpegede desuden, at der stadig er tale om intensiv jobsøgning. Udfordringen bliver i højere grad end hidtil at afstemme borgernes forventninger til, hvor der er jobåbninger og insistere på, at det er dér jobsøgningen skal finde sted. Det er således på den helt korte bane, der skal arbejdes efter.

Afslutningsvist orienterede ledelsen om, at næste skridt vil være en første tilbagemelding til direktionen, herefter et oplæg fra ledelsen til CenterMED om en ændret organisering af indsatsen i lyset af den foreslåede justering.

Under forudsætning af, at direktionen og BIU godkender oplægget, så vil man konkret kunne gå i gang med den egentlige implementering med alle de elementer en sådan indeholder.

Ledelsen opfordrede til, at man henvender sig til ledelsen, hvis man har spørgsmål om oplægget til justering af tilbudene i beskæftigelsen, idet det er vigtigt, at der ikke opstår misforståelser.

Konklusion:

- *Med disse bemærkninger drøftede CenterMED ledelsens oplæg til justering af de intensive jobsøgningsforløb og tilsluttede sig de foreslåede justeringer og at ledelsen i nærmeste præsenterer et oplæg til en justering af afdelingernes og tilbuddenes organisering.*

17. Evt.

Ingen bemærkninger.

18. Punkter til kommende møder

Ingen yderligere punkter udover, at CenterMED under punkt 12 besluttede, at BIF-fortællingen skal på igen på et senere møde.

19. Evaluering af dagens møde

Disse punkter fremhæves i en nyhed på intra:

- Referatet er ude
- Nye sygefraværsretningslinjer
- Nye regler for fix og flex
- Lokale retningslinjer for arbejdstid i Sprogcentret
- Justerede tilbud i beskæftigelsen