



Dato: 22-08-2008
Sagsnr.: 2008-97973
Dok.nr.: 2008-448422

Forvaltningens kommentarer til høringssvarene

I optakten til en endelig beslutning vedrørende konkurrenceudsættelse af Københavns Kommunes beskæftigelsesindsats for ledige borgere i match 1-3 er der gennemført en høringsrunde hos beskæftigelsescentrenes samarbejdsudvalg. I den forbindelse er der stillet en række spørgsmål. I det følgende behandles hovedlinjerne i de stillede spørgsmål.

- *Spørgsmål: Kan det godtgøres, at udbud har den ønskede effekt? Dvs. giver bedre "value for money"*

Der er forskelligartede erfaringer med anvendelsen af udbud. Jf. OECD¹ er erfaringerne mht. anvendelse af andre aktører at det har givet positive resultater mht. udslusninger af ledige borgere til selvforsørgelse i England men i Tyskland har det imidlertid ikke forbedret resultaterne i indsatsen. Holland har ingen systematisk opsamling af informationer om dette, hvorfor der her ikke kan siges noget om effekten af udbud i forhold til borgernes selvforsørgelse.

Det er generelt svært at sammenligne direkte mellem resultaterne i forskellige lande på grund af forskellige traditioner, regler, organiseringsformer m.v. Det er dog en generel erfaring, såvel i Danmark som fra udlandet, at borgerne generelt er positive overfor anvendelse af andre aktører, idet de ikke oplever sig klientliggjort hos disse.

Jf. Københavns Kommunes udbudspolitik skal Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats afgive kontrolbud ved en beslutning om udbud af indsatsen. Formålet med kontrolbuddet er at sikre, at kommunen ikke udlægger en opgave, som løses bedst i eget regi.

- *Spørgsmål: Har andre aktører særlige fordele i forhold til at samarbejde med virksomheder om formidling af job, ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktik?*

Der er i udgangspunktet lige mulighederne for at fokusere på anvendelse af formidlere i hhv. en kommunal

¹ OECD, marts 2006: "Activation strategies and performance of employment services in the Netherlands, Germany and the United Kingdom".

beskæftigelsesindsats og fra andre aktører.

Imidlertid betyder anvendelsen af andre aktører, at der kan opnås et bredere kontaktfelt med virksomheder, idet andre aktører typisk ikke kun servicerer et jobcenter, men hyppigt varetager funktioner for mange forskellige jobcentre. Andre aktører har derfor større mulighed for at opnå effektivitetsgevinster i deres arbejde fordi de kan anvende deres netværk på tværs af jobcentre til formidlingsaktivitet. Det indebærer desuden, at der i højere grad kan fokuseres bredt på et regionalt arbejdsmarked frem for et lokalt arbejdsmarked – til gavn for de ledige og virksomhederne.

- *Spørgsmål: Priskonkurrence medfører, at borgerne vil opleve, at aktørerne i stigende grad efterligner hinandens metoder og fremgangsmåder.*

En ensidig fokusering på pris kan betyde, at spidskompetencer hos andre aktører udjævnes ud fra en ”catch all”- tilgang.

Leverandører kan imidlertid også udvikle sig i den modsatte retning, og opnå synergieffekter ved at være kendt for at være særligt gode til at servicere særlige målgrupper. Af samme årsag har leverandørerne i de eksisterende rammeaftaler i Københavns Kommune mulighed for at anbefale forløb og redskaber til specifikke målgrupper.

- *Spørgsmål: Anvendelse af sanktioner styrkes ikke via brugen af andre aktører, da de ikke er motiveret for at foretage indberetning.*

Der er principielt ikke forskel på anvendelsen af rådighedssanktioner i samarbejdet med hhv. andre aktører eller kommunale beskæftigelsescentre. Afgørelse om anvendelse af sanktioner er en myndighedsopgave og vil ikke være omfattet af konkurrenceudsættelse.

Leverandørerne vil dog skulle samarbejde med Jobcentrene ift. til indberetning af evt. manglende rådighed. Her er det Københavns Kommunes ansvar som tilsynsmyndighed, at sikre, at leverandørernes forpligtigelse til indberetning vedr. den ledige borger overholdes til brug for en konsekvent sanktionspolitik.

Side 3 af 6

- *Spørgsmål: Erfaringerne med udbud viser, at der er stor risiko for, at andre aktører prioriterer indsatsen for stærke ledige og ignorerer svage ledige for at få størst mulig bonus.*

En del af forberedelsesarbejdet til et udbud vil ligge i at minimere risikoen for ”creaming”. Det er en reel risiko ved arbejdet med resultatbonusmodeller, men det er også disse modeller som - hvis de sættes godt sammen - kan sikre fokus på en hurtig og varig udslusning til arbejde.

Københavns Kommunes udbud af beskæftigelsestilbud til match 4 – 5 gennemføres som et redskabsudbud og ikke målgruppe-opdelt netop for at undgå muligheden for ”creaming”. Det betyder, at en anden aktør ikke kan nægte at modtage en borger i tilbud. Derudover fastlægger rammeaftalen indholdet i tilbudet og der føres tilsyn hermed.

- *Spørgsmål: Det er erfaringen, at anvendelse af udbud betyder store udgifter til transaktionsomkostninger.*

Konkurrenceudsættelse giver anledning til transaktionsomkostninger i form af:

- beskrivelse af de udbudte opgaver,
- juridisk støtte til udbud,
- tilpasning af faciliteter og
- personaleomkostninger i forbindelse med evt. virksomhedsoverdragelse.

Udgifterne til transaktionsomkostninger ved konkurrenceudsættelse skal altid forholdes til de forventede gevinster. Det er forventningen, at gevinsterne ved konkurrenceudsættelse af borgere i match 1 - 3 overstiger udgifterne.

- *Spørgsmål: Der er stor risiko for personaleflugt, som følge af medarbejdernes oplevelse af usikkerhed ved konkurrenceudsættelse.*

Der kan være en risiko for højere personaleomsætning i forlængelse af en udbudsproces. Det er derfor vigtigt at sikre medarbejderne størst mulig tryghed i ansættelse.

Af samme årsag er det i Københavns Kommunes udbudspolitik

Side 4 af 6

gældende:

- at Beskæftigelsesindsatsen i henhold til udbudspolitikken skal afgive kontrolbud. Formålet med kontrolbuddet er at sikre, at kommunen ikke udlægger en opgave, som løses bedst i eget regi.
- at såfremt at kontrolbudet ikke vinder, overføres medarbejderne til den eller de vindende leverandører jf. lovgivningen om virksomhedsoverdragelse med heraf følgende rettigheder, fx i forhold til overenskomster.

Københavns Kommunes Udbudspolitik vil blive lagt til grund for evt. udbud af match 1 – 3.

Det bemærkes i den sammenhæng, at Københavns Kommunes udbudspolitik sikrer, at ”medarbejdere, der, i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven, overgår fra Københavns Kommune til ansættelse hos en privat leverandør, tilmeldes Tryghedsbanken i Københavns Kommune i overensstemmelse med gældende regler, såfremt pågældende afskediges på grund af arbejdsmangel (budgetmæssige indskrænkninger) hos leverandøren indenfor en 5 årig periode”.

- *Spørgsmål: Vil der i udbudsmaterialet blive stillet krav om at udbyderne skal leve op til BIF's personalepolitik?*

I Københavns Kommunes udbudspolitik er det gældende, at udbudsforretninger skal gennemføres under iagttagelse af de nødvendige personalepolitiske hensyn, herunder at tilbudsgivere ud fra en samlet vurdering kan modsvare Københavns Kommunes personalepolitikker. I dette ligger også et hensigtsmæssigt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

- *Spørgsmål: Vil der i udbudsmaterialet blive stillet krav om, at eventuelle afskedigelser af virksomhedsoverdragelse, som hvis medarbejderen stadig var ansat i beskæftigelsescentret?*

Jf. Københavns Kommunes udbudspolitik overføres medarbejderne til en ny arbejdsgiver efter virksomhedsoverdragelsesreglerne. Dette indebærer en række rettigheder, herunder i forhold til overenskomst. Udbudet vil blive gennemført i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelseslovgivningen og Københavns Kommunes Udbudspolitik m.v.

- *Spørgsmål: Hvorledes undgås detailstyring, så beskæftigelsescentrene ikke pålægges udgifter, andre aktører ikke har?*

Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats vil uændret være underlagt Borgerrepræsentationens eller Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beslutninger, herunder personalepolitik og miljøcertificering.

Beskæftigelsescentrene i Københavns Kommune styres i dag efter resultatkontrakter. Der forventes ingen umiddelbar ændring heraf.

- *Spørgsmål: Hvorledes sikres fagligheden hos andre aktører?*

Det indgår i en udbudsforretning, at tilbudsgivere skal godtgøre deres evne til at varetage løsningen af en given opgave i udbud. Det kan fx ske i form af CV'er for nøglemedarbejdere, uddannelsespolitik for tilbudsgiveren, dokumenterede tidligere erfaringer, krav til certificeringer, etc.

- *Spørgsmål: Hvordan sikres ordinær uddannelse for borgerne, ikke mindst kortvarende eksterne kurser som fx truckkort eller buskørekort?*

Ordinære uddannelsesforløb indgår typisk som led i en borgers jobplan. Det vil sige, at det er Jobcentret, der sikrer at borgeren modtager et ordinært uddannelsesforløb og afholder udgiften til dette.

En anden aktør kan købe et ordinært uddannelsesforløb som led i en borgers tilbudspakke hos denne. I så fald sker det indenfor den anden aktørs betaling.

- *Spørgsmål: Hvordan undgås det, at kommunikationen mellem andre aktører og jobcentret ikke bliver præget af salgssnak og skepsis?*

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har besluttet, at der skal indføres et elektronisk visitationssystem. Visitationsguiden skal sikre at teammedarbejderne i jobcentret kan danne sig et hurtigt overblik over:

- hvilke mulige forløb der kan tilbydes

Side 6 af 6

kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.

- hvilke tilbud der har størst effekt og
- hvad forløbet koster.

Dermed er målet at sikre en let adgang for kommunens medarbejdere til at veje pris og kvalitet ved visitation til et beskæftigelsesforløb.

- *Spørgsmål: Hvordan sikres økonomisk drift og fastholdelse af kapacitet for Jobcentret?*

For rammeaftaler er det gældende, at der ikke kan stilles krav om mindstekøb til et jobcenter, jf. bekendtgørelse om andre aktører.

Derimod garanterer en anden aktør typisk en minimumskapacitet. Erfaringsmæssigt kan anden aktør med kort varsel justere kapaciteten efter den konkrete efterspørgsel fra Jobcentret. Hermed sikres jobcentret såvel størst mulig fleksibilitet i disponeringen af midlerne til køb af tilbud til ledige borgere som kapacitet til borgerne.