



Referat fra ekstraordinært HSU-møde den 25. juni 2008

Dato: 03-07-2008

Dato: 25. juni 2008
Tidspunkt: 11.00-12.30
Sted: Morten Binders kontor, Bernstorffsgade 17, 1. sal

Sagsnr.: 2008-72243
Dok.nr.: 2008-333076

Deltagere:

Morten Binder, adm. direktør (formand)
Kaj Ove Christiansen, direktør
Jørn Levinsen, personalechef
Niels Bauer, ydelsescenterchef
Jørgen E. Clausen, beskæftigelsescenterchef
Christian Grønnemark, HK/Kommunal (næstformand)
Charlotte Rieland, HK/Kommunal
Joel Guttman, DJØF/DM
Anne-Berit Nielsen, DS
Michael Klose, KKE
Vagn Felsted, CFK
Peter Muschinsky (gæst)

Deltog ikke:

Thomas Thellersen Børner, direktør
Marianne Larsen, jobcenterchef
Michael Dyhr-Nielsen, FOA

Referent: Mette Moestrup Bergmann

Dagsorden:

1. Høring om udbud af den ordinære beskæftigelsesindsats
2. Høring om budgetpakke 2009, attraktiv arbejdsplads og HR-mål
3. Høring om forslag om fastholdelsestillæg til særlige personalegrupper
4. Fravær og fastholdelse (*kort orientering*)

1. Høring om udbud af den ordinære beskæftigelsesindsats

Morten Binder (MB) indledte mødet med at skitsere, hvordan drøftelsen af punkt 1 på dagsordenen skulle foregå. MB sagde, at der nu er kommet høringssvar fra ASU'erne på henholdsvis CAB, CKB, og CBSI. På dette møde er det meningen, at også HSU skal høres om udbuddet af den ordinære beskæftigelsesindsats. MB forklarede, at det vil komme til at foregå på følgende måde: 1) Først skal de tre konkrete spørgsmål fra høringsskrivelsen besvares, og 2) dernæst vil der være mulighed for at komme med generelle kommentarer – herunder skal det drøftes, hvilke forudsætninger, der skal være opfyldt for at kunne lave et fornuftigt udbud.^{1/2}

MB sagde endvidere, at BIU har truffet beslutning om, at udbud skal ske, men at BIU skal konfirmere beslutningen. Udbud vil komme i behandling i BIU igen den 28. august 2008.

Christian Grønnemark (CG) nævnte indledningsvist, at BIF skal være forberedt på, at HK sender et større skriv om udbuddet.

Vedrørende spørgsmål fra høringskrivelsen af 14. maj 2008:

- 1.1) *Er der siden beslutningen d. 3. maj 2007 opstået nye personale- og arbejdsmæssige forhold, som bør inddrages i beslutningsgrundlaget.*

Anne-Berit Nielsen (ABN) udtrykte bekymring for medarbejderne på CBSI. ABN sagde, at man i beslutningsgrundlaget skal være opmærksom på, at CBSI lige har været ude for en fusion. Først fusion og nu udbud er med til at skabe utryghed hos de ansatte. ABN sagde, at hun hører mismod blandt de ansatte – de føler, at gulvtæppet bliver revet væk. Udbud er ikke fremmede for arbejdsglæden.

Joel Guttman (JG) sagde, at det næppe er hensigtsmæssigt for noget personale, at der igen sker en organisationsændring, nu hvor tingene netop begynder at fungere godt efter den sidste omorganisering.

MB spurgte til, om der var øvrige bemærkninger til dette spørgsmål. MB sagde, at der heller ikke i hørings svarene fra de lokale ASU'er var mange bemærkninger til den nuværende personalemæssige situation på beskæftigelsescentrene.

MB opsummerede med at sige, at det er B-sidens vurdering, at der i forhold til den personalemæssige situation er særlige forhold på CBSI, der gør, at udbud ikke fremmer arbejdsglæden, samt at det generelt ikke er godt for medarbejderne med et udbud nu.

- 1.2) *Mulige modeller for udbuddet af den ordinære beskæftigelsesindsats (for match 1-3).*

MB spurgte til HSU's holdning til, om udbuddet skal ske fuldt eller delvist ved, at eksempelvis 1/3 af aktiviteten udbydes, som der bliver lagt op til i høringskrivelsen.

CG sagde, at HK finder det svært at svare herpå, så længe der ikke er kommet svar på, hvorfor udbud skal ske. CG mener, at der mangler dokumentation for, hvad udbuddet skal gøre godt for, samt at der mangler en drøftelse herom. HK kan derimod videnskabeligt dokumentere, at der med rette kan stilles store spørgsmål ved udbud af offentlige beskæftigelsesopgaver. HK kan derfor ikke anbefale udbud, hvorfor der ikke kan svares på, om udbud skal ske fuldt eller delvist. HK har opfattelsen, at BIU fortsat opfatter spørgsmålet åbent. CG henviste til BIU-referat fra maj 2007.

MB var ikke enig heri. MB sagde, at der længe har været en proces i gang, og forvaltningen må respektere politikernes beslutning.

CG sagde, at han må henvise til den skrivelse, der snarest bliver sendt fra HK vedrørende udbud.

JG sagde, at AC-gruppen mener, at såfremt der skal være udbud, bør der lyttes til de lokale ASU'ere, som overvejende finder, at der skal ske delvist udbud med 1/3.

ABN sagde, at DS tilslutter sig HK's betragtninger.

MB konkluderede, at AC-gruppen mener, at hvis der skal være udbud, bør der lyttes til de berørte ASU'ere, som anbefaler delvist udbud af 1/3 af aktiviteterne og ikke fuldt, mens HK og DS ikke forholder sig til, om der skal ske fuldt eller delvist udbud. HK er af den holdning, at der mangler en diskussion af selve udbuddet, før der kan tages stilling til spørgsmålet.

1.3) Oplæg til inddragelse af medarbejdere i løbet af processen.

MB spurgte, om HSU kan acceptere den beskrevne model vedrørende inddragelse af medarbejdere i løbet af processen.

CG sagde, at HK naturligvis har et ønske om at blive inddraget mest muligt. HK's holdning er, at der skal være mest mulig medindflydelse.

JG tilsluttede sig, at der skal være mest mulig medarbejderinddragelse – og indflydelse tidligst muligt og igennem hele processen samt efter en eventuel implementering.

CG sagde, at HK er skeptisk over for værdien af virksomhedsoverdragelsesloven, idet loven ikke yder mere sikkerhed, end at den yder en begrænset beskyttelse mod afskedigelse indtil overenskomstens udløb. HK vil derfor gerne have undersøgt, om der kan være alternativer til virksomhedsoverdragelsesloven - eksempelvis at indføre tiltrædelsesoverenskomst som en del af udbudsmaterialet, eller eventuelt kombinationsmuligheder. Herved vil der for den enkelte medarbejder fortsat kunne opnås tilknytning til medarbejderens faglige organisation.

Kaj Ove Christiansen (KOC) svarede, at som udgangspunkt skal loven finde anvendelse, men at det kan undersøges, om der er andre former, der kan tiltrædes, som giver større bindinger i forhold til at beholde medarbejderne, og som giver mere tryk, end virksomhedsoverdragelsesloven.

Der var ikke yderligere kommentarer om inddragelse af medarbejdere i løbet af processen.

2) Generelle kommentarer – herunder drøftelse af forudsætninger for et godt udbud.

MB sagde, at det nu skal drøftes, hvad der skal opfyldes i processen for, at udbud bliver hensigtsmæssigt, og hvad der endnu ikke er opfyldt. MB sagde, at det nu også er muligt at komme med sin mening – om man er mod udbud generelt, eller om man er mod udbud under de givne omstændigheder.

HSU havde følgende generelle kommentarer til udbuddet:

CG indledte med at sige, at det ikke har været klart, at udbud er en realitet, og at HK som udgangspunkt ikke finder, at udbud er en god ide. CG sagde,

at når der tales om udbud, afstedkommer det en bekymring hos medarbejderne – flere medarbejdere vil frem til udbuddet sikkert søge væk fra BIF.

ABN sagde, at DS heller ikke finder, at udbud er en god løsning.

MB svarede, at der ved indstilling om udbud er truffet beslutning om udbud pr. 1. januar 2010, og at BIU skal konfirmere beslutningen i 2008. Et godt udbud kan forhåbentlig sikres med hjælp fra B-sidens overvejelser og kommentarer.

JG sagde, at det først og fremmest er vigtigt, at medarbejdere og samarbejdsudvalg inddrages i processen så hurtigt som muligt. Endvidere fandt JG, at det forud for en beslutning om udbud er vigtigt med et solidt dokumentationsgrundlag, som godtgør, at leverandørerne faktisk kan levere det aftalte og endvidere kan leve op til kvalitetskravene. Efter en eventuel implementering af udbud, er det særdeles vigtigt, at der er opbygget en effektiv evalueringsform, som løbende garanterer kvalitet i leverandørernes ydelser.

CG sagde, at skal der ske et udbud, skal det leve op til BIF's personalepolitik. De medarbejdere i beskæftigelsescentrene, der kommer i udbud, må ikke stilles dårligere end øvrige ansatte i BIF. CG spurgte til, om der stilles krav til udbydere om, at de skal leve op til personalepolitikken, så der bliver lige vilkår for alle medarbejdere.

CG sagde også, at skulle der ske et udbud, er det vigtigt at sikre, at forvaltningens værdier overføres til leverandørerne i udbuddet. På nuværende tidspunkt vides det jo ikke, hvilke leverandører, der byder ind. Det kan være andre leverandører - eksempelvis større udenlandske virksomheder, som i Køge, end de mere lokalkendte, der allerede samarbejder med forvaltningen.

CG sagde, at HK er bekendt med, at udbud kræver store transaktionsomkostninger, da det er en løbende proces, som hele tiden skal tilpasses, da der fra leverandørernes side tænkes markedsorienteret med profitindtjening, hvorfor der lægges beslag på lokale ressourcer og ledes tid. CG spurgte til, om der som følge heraf vil blive tilført yderligere ressourcer til de omkostninger, det må medføre. MB svarede, at der skal være den fornødne kapacitet. Et udbud må ikke gennemføres uden, at der kan afsættes de fornødne ressourcer.

CG sagde, at BIF er ved at opbygge en flot uddannelsesinstitution. CG spurgte til, hvordan fagligheden i forvaltningen fastholdes, og hvordan fagligheden hos de private aktører sikres. CG sagde, at undersøgelser viser, at private leverandører bruger projektansættelser og kortvarige ansættelsesforhold. CG efterlyste derfor krav til aktørernes faglighed.

CG sagde endvidere, at de tre hovedsøjler: jobcentre, beskæftigelsescentre og Ydelsesservice er forbundne enheder i forvaltningen. Interne tjenesteydelser og personaleomrokeringer sker naturligt i dagligdagen. Beskæftigelsescentrene bruges ofte som buffere for jobcentrene, og der rekrutteres også personale herfra. Politikerne skal vide, at BIF er en organisation, der har mere styrke ved denne sammenhæng, end hvad det

umiddelbart ser ud til i forhold til organisationsdiagrammet. Det skal tænkes ind i udbuddet, hvordan det vil sikres, at der kan ske situationsbestemt samarbejde mellem jobcentrene og beskæftigelsescentrene.

CG spurgte, hvorledes det sikres, at de ledige i eksterne leverandørers projekter bliver opkvalificerede. CG sagde, at undersøgelser viser, at hvis ikke leverandørerne udstyres med øremærkede midler til kurser og uddannelse, vil der være incitament til at underinvestere i opkvalificering. CG spurgte til, om det indarbejdes i prisfastsættelsen, at borgerne skal tilbydes relevante og også dyrere kurser mv. Der er en reel risiko for, at midler forsvinder uden at komme den ledige til gode. MB svarede, at i tilbuddet skal det fremgå, at der skal være mulighed for opkvalificering. Hvis ikke dette fremgår, kan det risikeres, at flere borgere nok kommer i arbejde, men at det bliver kortvarigt.

CG spurgte, hvordan det kan sikres, at jobcentrene ikke skal betale store beløb for en fleksibilitet, der måske ikke er behov for. MB svarede, at udgangspunktet må være, der vil være behov for en vis fleksibilitet i produktionsplanlægningen i løbet af året. Forvaltningen må derfor aftale en pris herfor.

JG spurgte, om et udbud vil brede sig til andre dele af forvaltningen. MB svarede, at der havde været en temadrøftelse om udbud i BIU. Den overordnede tilkendegivelse herfra var, at der i BIU ikke er et ønske om, at jobcentrenes opgaver udbydes. Dette kan naturligvis ikke være en garanti for, at det ikke sker.

CG sagde, at HK finder, at det kan være et problem, at beskæftigelsescentrene ikke er konkurrencedygtige. Undersøgelser viser, at offentlige centre har større omkostninger end private, da forpligtelserne og forudsætningerne er betydelig mere anderledes end i det private. HK er ikke overbevist om, at der kan konkurreres fair med andre aktører.

CG sagde afslutningsvis, at det føromtalte skriv, som HK vil fremsende, udførligt beskriver de uheldige konsekvenser ved udbud.

MB sagde, at det i længden ikke vil være holdbart at sige, at kommunen ikke vil bruge andre end sig selv. Det er kommunens opgave at bruge dem, som er bedst, og det er ikke nødvendigvis altid kommunen selv. Der skal således findes en måde at lave udbud på, der giver det bedst mulige resultat. MB sagde endvidere, at han er klar over, at det kræver tid, og at der formentlig skal ske udbud i flere omgange, før det bliver rigtig godt.

Jørn Levinsen (JL) sagde, at det er vigtigt at sondre mellem udbud og udlicitering. Det kan jo være, at kommunen selv vinder udbuddet – eller dele heraf. MB supplerede med at sige, at såfremt kommunen selv vinder udbuddet, er det et stærkt signal at sende til andre kommuner. Der er tale om en reel konkurrence, og vinder kommunen, et det fordi, den er de bedst.

2. Høring om budgetpakke 2009, attraktiv arbejdsplads og HR-mål

MB indledte punktet med at sige, at Budgetpakke 2009 er en række forslag til indsatser og til HR-mål, som er udarbejdet af personalechefkredsen, og som har været til høring hos syvdirektørkredsen. MB sagde, at budgetpakken

skal ses som et supplement til, hvad forvaltningerne hver især har vedtaget af indsatser.

JL supplerede med at sige, at Økonomiforvaltningen har sendt budgetpakken til høring med svarfrist den 6. august 2008. Da det snart er sommerferie, har Kontor for Personale derfor besluttet, at punktet skulle på dette mødes dagsorden. B-siden er naturligvis velkommen til at tænke over forslagene og vende tilbage herom skriftligt.

CG sagde, at B-siden har brugt en del tid på at diskutere budgetpakken. CG sagde, at der er enighed om, at det er gode takter, og særligt er der glæde over, at indsatser i forhold til ledelsessiden får et løft – medarbejdere skatter god ledelse, idet det giver attraktive arbejdspladser. CG spurgte til, om de midler, der bliver tilført de to sundhedspakker i forslaget, er ekstra midler oveni de midler, forvaltningen allerede har vedtaget til brug for personalegoder, eller om det skal erstatte det beløb, der arbejdes med i dag. Peter Muschinsky (PM) svarede, at som udgangspunktet er det ekstra midler, der tilføjes, men at han naturligvis ikke kan garantere herfor.

MB supplerede med at sige, at det ikke er sikkert, at forvaltningen finder det hensigtsmæssigt at bruge så mange penge på sundhedsfremmende personalegoder. Mange af de ting, der bliver foreslået i pakken, er goder, der allerede er vedtaget i BIF. MB sagde, at det derfor kan være, at det bliver besluttet, at midlerne skal rokeres om, så der også vil blive brugt penge på andre tiltag.

CG sagde, at HK har flere punkter vedrørende budgetpakken, som CG ikke mente, at der var tid til at forholde sig til på dette møde. CG ønskede derfor, at B-siden inden sommerferien tager et møde med Kontor for Personale for dels at spørge ind og dels at bidrage med synspunkter.

JG sagde, at AC-gruppen også havde punkter om budgetpakken til drøftelse.

Det blev aftalt, at Kontor for Personale indkalder B-siden til et møde om Budgetpakke 2009 inden sommerferien.

3. Høring om forslag om fastholdelsestillæg til særlige personalegrupper

JL indledte med at sige, at Økonomiforvaltningen har fremsendt et forslag om fastholdelsestillæg til særlige grupper i høring hos kommunens HSU'er/MED'er.

JG foreslog, at de midler, der skal anvendes i forbindelse med, at BIF får tildelt to kontrakter for økonomer, i stedet anvendes på Budgetpakke 2009. På den måde vil alle personalegrupper blive tilgodeset, og fastholdelseeffekten vil være større.

CG tilsluttede sig og sagde, at HK foreslår, at Økonomiforvaltningen opfordres til at overføre midler fra "Fastholdelsestillæg til særlige personalegrupper" til "Budgetpakke 2009", som allerede indeholder flere gode elementer til fremme af den attraktive arbejdsplads. På den måde gøres alt mere smidigt, og fastholdelse af medarbejdere kan nås gennem de beskrevne tiltag i budgetpakken.

Generelt var HSU ikke for forslaget, og ønskede i stedet at anvende midlerne til HR-pakken.

Det blev aftalt, at JL skal skrive et hørings svar til Økonomiforvaltningen, hvoraf det fremgår, at et enigt HSU finder, at de midler, der foreslås investeret, vil få en større fastholdelseeffekt ved at højne standarden på HR-pakken. Hvis der skal ske forsøg med fastholdelseskontrakter, finder HSU, at hver forvaltning skal have tilført midler i forhold til den enkelte forvaltnings størrelse, således at den enkelte forvaltning selv kan fordele kontrakterne på personalegrupper.

4. Fravær og fastholdelse (kort orientering)

JL orienterede kort om ændringer i forhold til indsatser relateret til sygefravær og fastholdelse. JL nævnte, at der i forhold til tværgående initiativer er skrevet til Økonomiforvaltningen, at BIF har ønske om, at Center for HR udarbejder en vejledende værktøjskasse, at der etableres fælles kompetenceudvikling for kommunens ledere i stressforebyggelse og praktisk håndtering af sygefravær og fastholdelse, samt at der etableres IT-understøttelse af APV i forlængelse af den fælles kommunale trivselsundersøgelse med henblik på at understøtte prioritering af indsatser, iværksættelse af initiativer og opfølgning.

JL fortalte endvidere, at KIA-projektet er taget ud, samt at projektet om kompetenceudvikling og fastholdelse har ændret sig. Det har ikke været muligt at etablere et samarbejde med SYFO, hvorfor der nu er etableret et projektforsøg i samarbejde med Arbejdsmiljø København i stedet.

Mødet slut.