

BIF beretning 2014-2015

Reformer i BIF

Året startede for BIFs vedkomne endnu en gang med en reform. Denne gang har vi haft fornøjelsen af at byde velkommen til Beskæftigelsesreformen, som lægger sig i slipstrømmen på Kontanthjælpsreformen, Sygedagpengereformen og Førtidspensionsreformen.

Beskæftigelsesreformens mål er at skabe et bedre match mellem konkrete jobåbninger og de lediges kompetencer. Virksomhedskontakten og jobformidlingen bliver derfor en kerneopgave for jobcentrene. Et tættere samarbejde med virksomheder, er afgørende for, at jobcentrene kan finde relevante, virksomhedsrettede tilbud til ledige, som er omdrejningspunktet for den aktive indsats.

Vi skal altså fremover satse på rekruttering. For 10 år siden var mantraet, at det ikke var en jobcenteropgave. Ledige skulle selv søge og finde job. Med beskæftigelsesreformen bliver det en kerneopgave.

Man kan altså sige, at fokus i beskæftigelsesindsatsen er flyttet fra aktivering i form af vejledning og opkvalificering til en virksomhedsrettet indsats, hvor aktivering primært skal ske i form af praktik og løntilskud i virksomhederne.

På denne baggrund har BIF etableret et nyt Erhvervshus, som skal være indgangen til BIF for virksomhederne. Jeg skal ikke kunne udtale mig om Erhvervshuset har gjort det nemmere for virksomhederne, men der er i hvert fald blevet skabt en del snitflade-problematikker internt.

Beskæftigelsesreformen bød ikke kun på et fokusskift i aktiveringsindsatsen, den bød selvfølgelig også på flere besparelser. Ved udgangen af 2014 stod 57 medarbejdere således til at blive afskediget. Det endte med, at 22 blev afskediget bl.a. fordi det er lykkedes at omplacere 11 medarbejdere i BIF, og fordi der blev indgået en række fratrædelsesaftaler.

Ny BIF uddannelse

Med den række af reformer, som BIF har været igennem de seneste år, har kerneopgaven for medarbejderne ændret karakter. Forvaltningen har derfor iværksat et meget ambitiøst opkvalificeringsprojekt i form af en ny BIF-uddannelse, som udvikles sammen med Metropol. Uddannelsen forventes at skabe fælles retning og fokus på de konkrete kompetencekrav og udviklingsbehov, som skal indfris for at nå målene i vision 2020. For socialrådgiverne i BIF vil uddannelsen både bestå af allerede kendt materiale, men især inden for virksomhedsdelen vil der være nyt at hente. Det har fra min side været vigtigt at gøre forvaltningen klart, at midlerne i kompetencefonden ikke kan bruges til BIF uddannelsen samt at påpege muligheden for differentiering i forhold til uddannelsesbaggrund.

Taxameterstyring af beskæftigelsescentrene

I foråret blev det besluttet, at beskæftigelsescentrene fra 2016 skal styres ud fra en taxametermodel. Det betyder, at beskæftigelsescentrene får leverandørlignende vilkår, dog med en overgangsperiode, hvor jobcentrene er forpligtiget til at købe en vis andel pladser. Omlægningen af beskæftigelsesindsatsen, som følge af beskæftigelsesreformen, giver ligeledes udfordringer til beskæftigelsescentrene, som må påregne en markant ændring i opgaver. Derfor er jeg glad for, at det er blevet slået fast, at man fortsat ønsker en intern beskæftigelsesindsats, men at denne skal udnyttes optimalt.

Budget 2016 – En historisk omlægning af beskæftigelsesindsatsen

Orderne er borgmesterens i forbindelse med præsentation af budget 2016. Omlægningen består i en neddrøsling af opkvalificering og vejledning til fordel for en virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats. Det kommer til at betyde noget for beskæftigelsescentrene, som bliver mindre og for jobcentrene som udvides. Mange medarbejdere skal således arbejde på en ny måde. Målet med omlægningen er, at borgerne er 2 uger mindre på kontanthjælp, hvilket vil give en massiv besparelse for kommunen og forhåbentligt komme den enkelte borger til gode.

I budget 2016 er der afsat penge til efteruddannelse af BIFs medarbejdere, som nu skal til at arbejde meget mere virksomhedsrettet med at matche borgerne med virksomheder.

Budget 2016 har desuden varigt udlignet den statslige underfinansiering der følger reformerne i BIF. Ligesom der er afsat midler til flere virksomhedskonsulenter.

Det store antal virksomhedskonsulenter, der skal findes i forhold til den nye virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, skal dog primært findes ved at indsatsmidlerne skrænkes ind og driftmidlerne øges.

På medarbejdersiden finder vi det vigtigt, at der sikres en ordenlig balance mellem opgaver og ressourcer. Vi ser omlægningen som en anledning til at tænke nyt og anderledes ift. drift og indsats, og at medarbejderne også gerne byder ind med gode ideer. Der er ikke tvivl om at MED-udvalgene og tillidsdagsordnen kommer til at stå sin prøve i BIF i forbindelse med omlægningen af beskæftigelsesindsatsen.

Tillid

Tillidsdagsordnen er aldrig rigtig kommet i gang i BIF. Det kan der være mange gode grunde til, bl.a. de utallige reformer, som er væltet ind over os. Det er skam ikke fordi vi ikke taler om tillid i BIF og vi har endda en tillidsstafet, men jeg mener fortsat, at vi er langt fra konkret handling. Det kan selvfølgelig have den simple årsag, at jeg tænker tillid anderledes end ledelsen. Jeg blev i hvert fald overrasket, da tillidsdagsordnen blev nævnt i sammenhæng med just indførte resultatavler, som skal måle afdelingen og medarbejdernes resultater ugentligt. Parolen er, at kontrol ikke er det modsatte af tillid. Det kan godt ske, men kontrol og tillid er vel heller ikke synonymmer.

Trivsel

I forbindelse med trivselsundersøgelsen er der på forvaltningsniveau sat fokus på to initiativer. Næmlig arbejdsomfang/tidspress og oplevelse af retfærdighed i forhold til ressourcefordeling mellem centrene. Arbejdsomfang/tidspress er et rigtig godt fokusområde, da der er rigtig mange af jer, der oplever at presset er blevet for stort, og at borgerne og arbejdsmiljøet lider under det. Det er dog blevet gjort klart, at ledelsen ikke ønsker at tale om sagsstammer (måske ved de, at de har en dårlig sag?). Ledelsen ønsker istedet at tale om antal samtaler pr. medarbejder, hvilket er lidt sjovt, når vi ved, at sagsbehandlere i jobcentre kun bruger 21% af deres arbejdstid på borgerkontakt. Vi må da håbe, at tillidsdagsordenen får fjernet alt den administration vi bruger den resterende tid på, så det rent faktisk begynder at give mening at måle på samtalefrekvens.

TR og Lønforhandling

Vi kan fortsat prale af fuld TR-dækning i BIF. Der har i år været en del udskiftning og jeg vil gerne sige tak til de afgangende TRer for deres store arbejdsindsats og velkommen til deres efterfølgere. Vi afsluttede årets lønforhandlinger i juni og det var vanen tro en fin proces, hvor der var lydhørhed fra begge sider. Der ser ud til, at vi har fået slået fast, at vi skal grundlønssindplaceres på grundløn 37 efter 5 års relevant erhvervs erfaring, så nu er det tid til at gå efter at vi skal indplaceres på grundløn 41 efter 10 års erhvervs erfaring. Dette er allerede sat i søen.

Stor tak til alle TRerne, til konsulent i Region Øst Anker Elvius og til mine FTR kollegaer i BIF.