

REFERAT Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025

d. 02-05-2023

Møtedato Tirsdag d. 02. maj 2023 kl. 18:30

Møtested -

Deltakere Thomas Horn, Thomas Kok, Janus Kyhl, Knud Vinther Hansen, Michael Mathiesen, Bente Borg Donkin, Malthe Jacobsen

Innholdsfortegnelse

Beslutning: Godkendelse af dagsorden.....	3
Beslutning: Udmøntning af besparelser på beskæftigelsesområdet.....	4
Beslutning: Godkendelse af referat.....	8

Sak 1: Beslutning: Godkendelse af dagsorden

22/546339

Sagen afgøres i:

Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025

Beslutninger Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025 den 02-05-2023

Dagsordenen godkendt.

Sak 2: Beslutning: Udmøntning af besparelser på beskæftigelsesområdet

23/24252

Sagen afgøres i:

Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025

Indledning

Som del af finansieringen af den landspolitiske aftale om ret til tidlig pension (Arne-pensionen) er der indlagt besparelser på beskæftigelsesområdet. En del af de besparelser er udmøntet i 2022, mens de resterende besparelser udmøntes via to lovforslag i foråret 2023.

Det første lovforslag er vedtaget i Folketinget og trådt i kraft. Det andet lovforslag forventes fremsat i Folketinget i begyndelsen af maj måned. Begge lovforslag medfører besparelser på personale til beskæftigelsesindsatsen. Social- og Beskæftigelsesudvalget skal med denne sag beslutte, hvordan besparelserne udmøntes i Helsingør Kommune.

Retsgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv.

Relation til vision og tværgående politikker

Sagen har relation til visionsmålet om, at flere borgere skal være en del af arbejdsfællesskabet.

Sagsfremstilling

1. Baggrunden for besparelserne

De to lovforslag betyder samlet set besparelse på personalebudgettet i Center for Job, Borgerservice og Teknologi på 5,0 mio. kr. fra 1. januar 2024 og frem. Besparelser følger primært af at a-kasserne overtager kontaktførelsen for dagpengemodtagere i de første tre måneders ledighed, og et beslutning om at reducere 'administration' i jobcentrene. Det drejer sig om at reducere registreringer og forenkling af jobcentrenes vejledningsforpligtelse. Der er dog ikke 1:1 sammenhæng mellem besparelserne og statslige initiativer, der giver administrative lettelse i samme størrelsesorden. Endelig følger der besparelser som følge af øget brug af digitale samtaler, lempelse af uddannelsespålægget og afskaffelse af kravet om beskæftigelsesplan.

2. Medarbejdere og teams i jobcenteret

Medarbejderne i jobcenteret består primært af:

- jobkonsulenter, der holder jobsamtalerne med borgerne og er ansvarlige for fremdriften i borgernes sager.
- virksomhedskonsulenter, der er ansvarlige for at finde job og virksomhedsrettede aktiveringsforløb.
- mentorer, der støtter borgerne i at opnå eller fastholde aktiviteter og tilbud.
- indsatskonsulenter, der arbejder med aktivering af borgerne.
- jobformidlere, der er en blanding af virksomhedskonsulenter og mentorer.
- div støttefunktioner, herunder en stab og administrative medarbejdere bl.a. til betaling af regninger.
- Ledelsen.

Jobcenteret er organiseret efter målgrupper, og i forbindelse med en besparelse er det relevant at se på forholdet mellem opgaver og antallet af medarbejder på følgende områder:

- Team Jobparate, der arbejder med dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.
- Team Sygedagpenge, der arbejder med sygedagepengemodtagere og borgere i jobafklaringsforløb.
- Team Fleks, der arbejder med ledighedsydelsesmodtagere og borgere i fleksjob.
- Team Aktivitetsparate, der arbejder med aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.
- Team Ressourceforløb, der arbejder med borgere i ressourceforløb.
- Ungeenheden, der arbejder med uddannelseshjælpsmodtagere.
- Team Integration, der arbejder med borgere under integrationsprogrammet og udvalgte borgere med ikke-vestlig baggrund.
- Job & Virksomhedsservice, hvor virksomhedskonsulenterne er placeret.
- Team Administration, der betaler regninger for f.eks. uddannelsesforløb og forløb hos private aktører.
- Staben, der understøtter centerets drift, f.eks. via ansvar for centerets it-systemer, personaleadministration, udviklingsopgaver, dagsordensproduktion, økonomi- og afstemningsopgaver mm.
- Administrative funktioner, der er tilknyttet de forskellige teams og understøtter job- og virksomhedskonsulenter.

Det er ikke muligt at fastlægge en entydig model for, hvordan man sammenligner balancen mellem opgaver og ressourcer på tværs af målgrupper, teams og medarbejdergrupper. Det skyldes, at der er stor forskel på hvilke opgaver, der følger med at arbejde med de forskellige målgrupper. F.eks. vil en jobkonsulent på dagpengeområdet kunne have flere borgersager end de jobkonsulenter, der arbejder med andre målgrupper, da sagsarbejdet med en dagpengesag er mindre mellem samtalerne, end det er for f.eks. borgere i ressourceforløb. Samtidig kan antallet af andre medarbejdere, f.eks. mentorer eller virksomhedskonsulenter, der arbejder med samme målgruppe også have indflydelse på hvor mange borgere, en jobkonsulent kan arbejde med.

2. Vurderingsproces i centeret

Ledelsen i Center for Job, Borgerservice og Teknologi har som del af processen vurderet, hvordan balancen mellem ressourcer og opgaver ser ud i de forskellige teams for på tværs at kunne vurdere, hvor der er bedst mulighed for at udmønte de pålagte besparelser. Heri er også indgået en vurdering af, hvordan antallet af borgere har udviklet sig på de forskellige områder over de senere år, og hvilke justeringer i ressourcefordelingen, der løbende er blevet foretaget i centeret for at håndtere udsving i antallet af borgere, udløb af puljemidler, udløb af midlertidige bevillinger mm.

Samtidig har centeret forholdt sig til de ændrede krav til beskæftigelsesindsatsen, der følger af de to lovforslag, der udmønter besparelserne på beskæftigelsesområdet. For det første medfører de, at ansvaret fra kontaktførelsen for dagpengemodtagere i de første tre måneders ledighed overgår fra jobcenteret til a-kasserne. Det betyder naturligt, at der er behov for færre jobkonsulenter på dagpengeområdet. For det andet medfører lovforslagene øget behov for virksomhedsrettede aktiveringsforløb på grund af ændrede regler om skærpet tilsyn og ret og pligt til aktivering. Det kræver virksomhedskonsulenter og jobformidlere. For det tredje medfører ændringer øget adgang til at gennemføre telefoniske og digitale samtaler med borgerne, hvilket alt andet lige i nogle tilfælde vil give en mere effektiv tilrettelæggelse af samtaleafholdelsen.

3. Centerets indstilling til udmøntning af besparelserne

Ud fra en samlet vurdering af ressourcesituationen i jobcenteret indstiller Center for Job, Borgerservice og Teknologi, at besparelserne udmøntes bredt i jobcenteret på den måde og således ikke findes på enkelte områder i centeret.

Grundlaget for indstillingen er, at det centeret har tilstræbt fortsat at have en fornuftig normering på alle områder, så der fortsat kan være et fornuftigt fagligt niveau i indsatsen for alle målgrupper.

Der er som bilag til sagen vedlagt en oversigt med gennemgang af ledelsens vurdering af ressourcesituationen i alle teams og ledelsens overvejelser om konkret udmøntning af besparelserne. Bilagene er lukkede indtil efter behandlingen i Social- og Beskæftigelsesudvalget af hensyn til de konkrete, personalemæssige konsekvenser.

Udgangspunktet for indstillingen er, at der fortsat vil være en særlig organisering omkring arbejdet med udvalgte borgere med ikke-vestlig baggrund samt borgere bosat i udsatte boligområder. Ressourcefordelingen til disse indsatser vil dog også blive justeret, så der primært er tale om en særlig organisering med et særligt fokus og i mindre grad om indsatser med lavere sagsantal for de medarbejdere, der indgår i indsatserne, hvilket de tidligere har haft.

Samtidig er udgangspunktet, at der vil blive prioriteret i de opgaver, som centerets veterankoordinator varetager, så veterankoordinator fremadrettet udelukkende varetager de opgaver, som ligger i direkte forlængelse af den politiske beslutning om oprettelse af veterankoordinatorfunktionen.

Hvis der på et tidspunkt sker markante ændringer i antallet af borgere i de forskellige målgrupper, vil ledelsen fortsat løbende justere ressourcefordelingen.

Centeret bemærker, at indsatsen overfor fordrevne fra Ukraine aktuelt sker uden tilførsel af ressourcer til jobcenteret. Det kan holdes inden for de eksisterende ressourcer, men hvis der på et senere tidspunkt sker en markant stigning i antallet, vil der være behov for en tilførsel af ressourcer.

3.1. Muligheder for alternativ udmøntning af besparelserne

Centeret har som nævnt tilstræbt en fordeling af ressourcer, der fortsat tillader en fornuftig normering på alle områder. Det medfører, at der ville være mulighed for at prioritere mellem områderne, så der tages årsværk fra nogle områder for at tilføre dem til andre områder. Det vil betyde, at de områder, der skulle afgive ressourcer, ville komme tæt på den lovgivningsmæssige minimumsindsats. Omvendt ville det så betyde, at der ville være mulighed for at opprioritere indsatsen for andre målgrupper.

Økonomi/Personaleforhold

Tabel 1: Helsingør Kommunes andel af personalebesparelser fra Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (1.000 kr. i 2023 pl)

	2023	2024	2025	2026
Mere ansvar til a-kasserne og et forenklet kontaktforslag	-	1.703	1.649	1.594
Mindre administration i jobcentrene	-	2.683	2.683	2.683
Afskaffelse af krav til beskæftigelsesplan	57	57	57	57
Øget brug af digitale samtaler	308	370	359	357
Lempelse af uddannelsespålægget	-	165	165	165
I alt	365	4.978	4.913	4.856

Som det fremgår af tabel 1 følger besparelserne primært af at a-kasserne overtager kontaktføreløbet for dagpengemodtagere i de første tre måneders ledighed, og et beslutning om at reducere 'administration' i jobcentrene. Dertil kommer mindre besparelser som følge af øget brug af digitale samtaler, lempelse af uddannelsespålægget og afskaffelse af kravet om beskæftigelsesplan.

Ud over de besparelser, der følger af lovforslagene, har Center for Job, Borgerservice og Teknologi udløb af puljemidler og midlertidige bevillinger for 0,8 mio. kr., og øgede lønudgifter på 0,4 mio. kr. som følge af ændringen af Store Bededag. Samlet giver det et besparelsesbehov på 6,2 mio. kr. i 2024, hvilket vil blive udmøntet med de stillingsreduktioner, der er foreslået under sagsfremstillingen.

Ledelsen i Center for Job, Borgerservice og Teknologi har løbende siden sidste sommer forholdt sig til opståede vakanser vejet op mod hensynet til en fortsat drift. Der er derfor vakanser, der ikke er blevet genbesat, hvorfor antallet af afskedigelser ikke vil svare fuldt ud til de 6,2 mio. kr.

Af hensyn til at opnå besparelserne pr. 1. januar, skal opsigelser af medarbejdere ske inden sommerferien. Medarbejderne har kendt til de potentielle opsigelser siden sommeren 2022 og ledelsen i centeret har derfor valgt, at den største andel af besparelserne udmøntes hurtigst muligt i maj måned med stillingsnedlæggelser og opsigelser. Da de ene af de to lovforslag ikke er vedtaget i Folketinget endnu, kan ledelsen dog først agere på de besparelser, når lovforslaget er vedtaget. Derfor vil besparelserne på de tre stillinger, der følger af at a-kasserne overtager kontaktføreløbet for dagpengemodtagerne i de første tre måneder af deres ledighedsperiode, først blive udmøntet i juni måned.

Kommunikation/Høring/Borgerinddragelse

Sagen behandles i C-MED i Center for Job, Borgerservice og Teknologi og medarbejderrepræsentanternes synspunkter fremsendes til brug for behandlingen i Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Indstilling

Center for Job, Borgerservice og Teknologi indstiller,

at besparelserne udmøntes bredt i jobcenteret.

Beslutninger Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025 den 02-05-2023

Indstillingen godkendt.

Vedlegg

- 1: Vurdering af ressourcetsituationen
- 2: Centerets overvejelser om fordeling af besparelser
- 3: Udtalelse fra C-MED i JBT

Sak 3: Beslutning: Godkendelse af referat

Sagen afgøres i:

Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025