

Virksomhedsplan

Borger- & Arbejdsmarked 2018-2019



Albertslund Kommune



Indholdsfortegnelse

Forord fra Jan Eriksen, Borger & Arbejdsmarked	3
Hvem er vi?	3
Hvorfor er vi her?	5
Hvor står vi?	5
Indsatsområder	7
1. Monopolbrud og it-systemer	7
2. God borgerservice	8
3. Klager som kilde til læring	8
4. Jobrettet praksis	9
5. Effektivitet i indsatser	9
6. Overledighed	10
7. Forsikrede ledige	10
8. Småjobs	10
9. Ledelsesopfølgning i sagerne	11
10. Arbejdsmiljø	11

Forord fra Jan Eriksen, Borger & Arbejdsmarked

Borger & Arbejdsmarked arbejder med Albertslund Kommunes beskæftigelsesindsats, ydelser til borgerne, boligansøgning, folkeregister m.v. samt analyse og udviklingsprojekter knyttet til hhv. borger og arbejdsmarkedet og kommunens tværgående indsats.

En del af kommunens generelle udfordringer spiller en betydelig rolle i Borger & Arbejdsmarked de kommende år. Befolkningsudviklingen i Albertslund er stagnerende og kommunens økonomi er presset. Der er færre understøttende midler fra staten og samtidigt stigende forventninger til den offentlige service. Herudover er der stigende beskæftigelse og flere og flere virksomheder forventes at mangle arbejdskraft, ligesom at de seneste fem års gennemgribende reformer på beskæftigelsesområdet stiller nye krav til administration og formidling af lovgivningen.

I 2018 og 2019 vil der fortsat være fokus på det tværgående samarbejde internt i afdelingen og på tværs i kommunen. Centralt står de tværgående budgetanalyser i Albertslund Kommune, der vil give nye indsigter, der kan styrke sammenhængen og de indsats, der kan løftes af områderne i fællesskab. Flere ledige vil komme i beskæftigelse som følge af opsving og øget vækst i virksomhederne, men også som følge af målretning af lediges uddannelses- og jobplaner samt Jobcentrets kontakt til virksomhederne.

Virksomhedsplanen bruges som et ledelsesredskab, der beskriver det aktuelle fokus, som afdelingen og enhederne har. Den er ikke en udtømmende beskrivelse af afdelingens aktiviteter, men afspejler centrale og interessante udviklingsstræk, der aktuelt præger området.

Hvem er vi?

Borger & Arbejdsmarked er organisatorisk placeret på direktørområdet By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse. Afdelingen består af Jobcentret, Borger- & Ydelsescentret samt Analyse- & Udviklingscentret. Afdelingen har 139 medarbejdere og ledes af afdelingschefen.

Jobcentret

Jobcentret har ansvaret for beskæftigelsen, virksomhedskontakt, rekruttering og fastholdelse samt den tværgående rehabiliteringsindsats. Jobcentret har 96 medarbejdere, ledes af 4 ledere og består af 7 team hhv.:

- Reception og Sekretariat
- Ungeenheden
- Team Afklaring
- Team Arbejdsmarkedsparete
- Team Sygedagpenge
- Virksomhedsservice
- Jobhuset og Café Lund.

Borger- & Ydelsescenter

Borger- & Ydelsescentret har ansvaret for hhv. udbetaling af sygedagpenge, kontanthjælp, kontrol med sociale ydelser og borgerservice (boliganvisning, folkeregistrering, opkrævning, omstilling m.m.). Enheden har ansat 1 leder og 36 medarbejdere, hvoraf 5 er koordinatore. Der er 6 team, hhv.:

- Opkrævning, Friplads, Kørekort og Regnskabsgruppen
- Folkeregister, Kontrol og Boliganvisning
- Sygedagpenge
- Kontanthjælp
- Omstilling
- Afstemning, Budget og Ledelseskontrol.

Analyse- & Udviklingscenter

Analyse- & Udvikling har ansvaret for ledelseskontroller, analyser, udviklingsprojekter og koordinering af integrationsindsatsen og ungestrategien, m.m. Centret har 7 medarbejdere og ledes af afdelingschefen.

Organisationsdiagram Borger & Arbejdsmarked



Hvorfor er vi her?

Kerneopgaven i Borger & Arbejdsmarked er at bidrage til og understøtte borgernes selvforsørgelse. Med baggrund i lov om aktiv socialpolitik, beskæftigelsesloven, integrationsloven, m.m. understøtter afdelingen borgeren i at klare sig selv på kort og langt sigt. Borger & Arbejdsmarked er et lovgivningstungt område og arbejder konsekvent og vedholdende ud fra det aktuelle lovgrundlag og har derfor også fokus på god forvaltningsskik. Opgaverne og kompetencerne i afdelingen spænder meget vidt og der er fortsat fokus på det tværfaglige samarbejde mellem enheder og team til gavn for borgerne og en effektiv og helhedsorienteret forvaltning. Borger & Arbejdsmarked har desuden ansvaret for tværgående indsatser, hvor andre afdelinger og eksterne deltager i udviklingsarbejdet.

Hvor står vi?

Med det formål at opnå besparelser på udgifter til beskæftigelsesområdet har Albertslund Kommune i 2017 gennemført analyser af hhv. *Jobcentrets jobrettede praksis* (Marselisborg), *Mer-ledigheden i Albertslund* (Deloitte) samt sagsmængder og medarbejderressourcer (intern analyse). Analyserne ser bl.a. på sammenhængen/samspillet mellem beskæftigelsesindsats og ydelser og skal bidrage til at reducere udgifterne med 10 mio. kr. varigt fra 1. januar 2019 (hhv. 5 mio. kr. i hhv. 2018 og 2019). Hertil kommer en besparelse på yderligere 9,0 mio. kr. i 2018 bl.a. som en følge af nedgang i udbetaling af ydelser i 2017.

I 2018 og 2019 vil Borger & Arbejdsmarked følge op på og implementere analysernes anbefalinger samt de politiske og administrative beslutninger om beskæftigelsesindsatser og ydelser, der vil blive truffet på baggrund heraf. Fokus vil ligge på at nedbringe overledigheden, at effektivisere jobtilbud og at etablere en mere jobrettet praksis i Jobcentrets arbejde. Indsatsen vil være målrettet alle målgrupper i Jobcentret og den nye jobrettede praksis vil derfor omfatte alle medarbejdere.

I 2018 undersøger Albertslund kommune medarbejdernes trivsel, og afdelingen vil her kunne følge, hvordan forandringerne vil påvirke såvel medarbejdere som ledere.

Jobcentret

Jobcentrets hovedfokus vil ligge på implementeringen af Jobrettet praksis, herunder uddannelse af medarbejderne i og udvikling af de understøttende værktøjer (Min plan og ABC-Strategi m.m.) og fagsystemer (Momentum). Med den hensigt at flere borgere kommer hurtigt i arbejde og flere i ordinær beskæftigelse, vil Jobcentret skabe et større sagsflow, en hurtigere afklaring af sager, målrette samtaler på beskæftigelsesmuligheder og indgå aftaler om handlinger med borgerne. Der fastlægges faglige principper, kvalitetsstandarder for anvendelse af fælles kommunikations- og sagsstyringssystemer på tværs af ydelsesgrupper og i kontakten med den ledige samt ny ledelsesmæssig styrings- og opfølgingsmodel.

Kompetenceudvikling og motivation af medarbejderne skal bidrage til at medarbejderne arbejder aktivt og systematisk med omstillingen til en jobrettet praksis. Flere steder i afdelingen sker der desuden løbende kompetenceudvikling og besøg/praktik hos hinanden eller i andre afdelinger.

Med baggrund i bl.a. virksomhedernes efterspørgsel skal nye virksomheds- og kontaktstrategier målrette den virksomhedsrettede indsats. Kontaktstrategien vil beskrive samarbejdet med virksomheder i Albertslund og omegnskommunerne om småjobs og ledige job til ufaglærte.

I projektet Team coaching arbejder 4 jobcoaches intensivt med jobsøgning til borgere, der har været ledige i mere end 9 mdr. I samarbejde med Team Sygedagpenge vil Jobhuset desuden tilbyde et nyt forløb for borgere med stress, angst og depression, og Jobhusets øvrige forløb tilpasses Jobrettet praksis. Endelig deltager vi i STARs projekter *Bedre ressourceforløb* og *Flere skal med*.

I perioden vil vi også arbejde med håndtering af rådighedskrav og sanktionering, herunder fastlægge, hvordan dette kan ske fejlfrit i fagsystemer og forløb for fuldtidsledige borgere.

Borger & Ydelsescentret

Borger & Ydelsescentret vil styrke samarbejdet med Jobcentret om kontrol af ydelser. En fælles tidligere indsats skal resultere i hhv. en bedre helhedsorienteret håndtering af borgerens sag, behandling af færre sager ved registersamkøring og færre fejludbetalinger, som senere skal kræves tilbagebetalt samt korrekt udbetaling. Indsatsen følges i ledergruppen.

Via social og udvidet anvisning arbejder Boliganvisningen desuden for at tiltrække ressourcestærke borgere til Albertslund. Udviklingen beskrives i årsrapporter for den kommunale boliganvisning.

Centeret arbejder løbende med at forbedre skriftlig og mundtlig kommunikation med borgerne. Hensigten er at få en bedre kvalitet i sagsbehandlingen og også at nedbringe antallet af henvendelser til borgmester og borgerrådgivning. Arbejdet understøtter således også direktørforums arbejde med målopfyldelse og god forvaltningsskik.

Borger- og Ydelsescentret arbejder løbende med kompetenceudvikling og besøg/praktik hos hinanden eller i andre afdelinger.

Analyse- & Udviklingscentret

Analyse- & Udviklingscentret koordinerer og følger arbejdet i en række strategier, planer og udviklingsprojekter i afdelingen og tværgående kommunale indsatser. Monopolbrud, analyser og ledelsesinformation vedr. 225 timers regel, implementering af ny praksis for sagsbehandling og undervisning i Momentum, implementering af jobrettet praksis samt virksomhedskontakt. I det boligsociale arbejde vil der med henvisning til Boligselskabernes boligsociale helhedsplan udvikles indsatser under overskriften *Uddannelse og Beskæftigelse* (i samarbejde med Jobcenter, skoler og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UUV)) og *Forebyggelse og Forældreansvar* (i samarbejde med Social & Familie og Dagtilbud). På integrationsområdet skal der i 2018 udarbejdes en redegørelse for integrationsindsatsen. Centret deltager i styregruppe for Ungestrategien og koordinerer arbejdsgrupperne *Gennemsnit under 02* og *Ungeforum*. Der udvikles ny beskæftigelsesplan samt måltal og opgørelser af afdelingens resultater. I 2018 implementeres desuden nyt ydelsesrefusionssystem til håndtering af refusioner fra staten, der delvist afløser det nuværende system i LIS.

Tværgående indsatser

Borger & Arbejdsmarked har ansvaret for kommunens tværgående arbejde på en række områder og arbejder også her med direktørforums tværgående ledelsesindsatser. De tværgående indsatser er hhv.:

- Fælles om målet

Med baggrund i en tværgående (budget)analyse af udsatte borgere udfoldes seks netværk med det dobbelte formål at forbedre livssituationen for de af Albertslunds borgere og familier, der har komplekse behov og at opnå en merbesparelse på kommunens ydelser. Borger & Arbejdsmarked skal udvikle løsninger i netværket *Borgere der modtager misbrugsbehandling* og i netværket *Familier med en på sygedagpenge, hvor der er en børnesag*. Rammerne om de nye løsninger er, at de skal indfri besparelspotentialt, skabe tydelighed om ansvar og prioritet, afklare juridiske forhold, m.m. Der forventes i 2018 at blive igangsat endnu 2 x 2 netværk.

- Ungestrategi

På tværs af forvaltning, politiske og faglige udvalg sætter *Ungestrategien 2015-2017* rammen om visionen at alle unge i Albertslund Kommune gennemfører en uddannelse. Målet er, at 95% af de unge i Albertslund forventes at få mindst en ungdomsuddannelse i 2017. En styregruppe følger arbejdet med at koordinere viden og initiativer, der har et fælles fokus på at børn og unge udnytter egne ressourcer og potentialer, at barnet/den unge kommer videre mod uddannelse og job samt at forvaltningerne handler tidligt og i samarbejde med personer tæt på barnet/den unge. På den måde understøtter vi motivation og faglig udvikling, uddannelses- og arbejdsparathed og sammenhæng i det tværgående samarbejde. Indikatorerne er folkeskolens afgangsprøve, antal unge, der optages på og gennemfører ungdomsuddannelser eller modtager kontanthjælp og uddannelseshjælp. Strategien udløber med udgangen af 2017, men der arbejdes fortsat med Ungestrategien i 2018, mens der udvikles en ny strategi for den kommende ungeindsats. Dette sammentænkes med udmøntningen af aftalen om den Forberedende Grunduddannelse (FGU) med fokus på bl.a. ny

målsætning om uddannelse og beskæftigelse, tilrettelæggelse af den kommunale Ungeindsats, uddannelsesvejledningen og relationer til andre kommuner om løsninger.

- Integrationsindsats

Integrationspolitikken danner baggrund for den økonomiske, sociale og kulturelle integration af etniske minoriteter. Som ramme for integrationsindsatsen i alle dele af forvaltningen er der formuleret værdier og mål for hhv. medborgerskab, kommunikation og baggrund. Koordinering af integrationsindsatsen omfatter samarbejde med Integrationsrådet, kontakt til tolke, vejledning om borgernes ophold, æresrelaterede konflikter, danskundervisning for voksne, udformning af integrationskontrakter, integrationsredegørelse, m.m. Integrationen følges bl.a. på indikatorer på det nationale integrationsbarometer.dk.

- Udviklingen i de almene boligområder

Baggrunden for koordinering af den boligsociale indsats og boliganvisningen er bl.a. beskrevet i *Vision & Strategi 2016-2025* samt direktørforums indsatsområde *Planlægning af byen*. Målet er dels at følge og påvirke beboersammensætningen, boligformidling, håndtering af klager, m.m., dels at understøtte boligselskabernes udviklingsarbejde gennem bidrag til den boligsociale helhedsplan, partnerskabsaftaler m.m. Udviklingen i boligområderne følges bl.a. i årsberetningen for den kommunale boliganvisning og Albertslunds Boligsociale centers naboskabsundersøgelse.

Indsatsområder

Rammerne om Borger & Arbejdsmarkeds aktiviteter fastlægges bl.a. i den lovgivning, der regulerer fagområderne, Albertslund Kommunes *Vision og Strategi 2016-2025*, Beskæftigelsesplanerne samt Albertslund Kommunes *Ungestrategi*.

1. Monopolbrud og it-systemer

KMD leverer it-systemer til de danske kommuner og har i en årrække haft monopol på flere fagsystemer. Kommunerne er derfor gået sammen i et fællesskab med KOMBIT, for at bryde monopollet og skabe plads til andre leverandører.

1.1 Mål – Monopolbrud

Borger & Arbejdsmarked deltager i programgruppe, styregrupper og koordinerer udviklingen af hhv. *SAPA* (giver sagsoverblik via snitflader til andre fagsystemer, afløser *KMD Sag*), *KSD* (understøtter sagsbehandling på sygedagpengeområdet, afløser *KMD Dagpenge*) og *KY* (Kommunernes ydelsessystem, der understøtter kontanthjælpsområdet, afløser *KMD Aktiv* og *BIS-Y*). I løbet af 2018 vil de nye it-systemer blive implementeret i afdelingen og med det en ny praksis for sagsbehandlingen på hhv. kontanthjælpsområdet, sygedagpenge og sagsoverblik. Implementeringen vil kræve en ny måde at organisere arbejdet på og at medarbejderne udvikler nye kompetencer til at håndtere systemerne effektivt.

Målet er at effektivisere og kvalitetssikre administration og sagsbehandling gennem digitalisering, forbedret datakvalitet, automatisering og sammenhæng mellem tværgående støttesystemer.

Handlinger

Vi deltager i udviklingen af de nye it-systemer, uddanner superbrugere og medarbejdere samt tilpasser de nye arbejdsgange i praksis.

Målindikator

Der gennemføres baseline og eftermålinger af sagsgangene før og efter ibrugtagning af de nye systemer.

1.2 Mål – Momentum

Borger & Arbejdsmarked har implementeret nyt sagsbehandlingssystem *Momentum*, der erstattede *OPERA* i 2017. Jobcentret samarbejder med KMD og andre pilotkommuner om udviklingen af systemet, der stadig er under opbygning.

Momentum er det fælles sagssystem for alle medarbejdere i Jobcentret, hvor oplysninger om borgere, virksomheder og tilbud registreres. Sagssystemet giver Jobcentrenes medarbejdere mulighed for at danne sig et overblik over borgernes aktuelle situation, ressourcer og skånehensyn i forhold til specifikke jobfunktioner, netværk og ønsker for fremtidige job. I systemet registreres de aktuelle fakta, som har betydning for borgerens sag. Oplysningerne overføres til borgerens "Min Plan" på Jobnet for dermed at give borgerne størst mulig indsigt i behandlingen af deres sag.

Momentum bruges også som vidensgrundlag for udbetaling af ydelser.

Målet er at understøtte ledige borgeres jobsøgning samt ensarte arbejdsgange ved at styrke kommunikationen og samarbejdet internt i kommunen og eksternt til virksomheder og borgere. For borgerne vil det betyde en høj kvalitet i sagsbehandlingen og for sagsbehandlerne vil samarbejdet om borgerne på tværs af teams blive optimeret.

Handlinger

I 2017 er medarbejderne blevet undervist i brugen af *Momentum* og der er udviklet specifikke arbejdsgangsbeskrivelser, der skal understøtte ensartede arbejdsgange og jobrettet praksis. Arbejdsgangsbeskrivelserne opdateres centralt i samarbejde med en gruppe af superbrugere. Gruppen af superbrugere støtter den enkelte sagsbehandler i brugen af *Momentum*, giver feed back på udviklingen af systemet samt understøtter Styregruppen efter behov.

Målindikator

Momentum er i fuld drift, men udvikles og opbygges løbende.

2. God borgerservice

God dialog, klar skriftlig og elektronisk besked skal sikre, at borgeren får en korrekt information og god kommunikation med kommunen. Arbejdet vil bidrage til god forvaltningsskik i Albertslund Kommune.

I 2018 samles anvisningen af boliger til ældre og handicappede i én afdeling, og i samarbejde med *Sundhed og Myndighed* udvikles nye borgerrettede hjemmesider om Albertslund Kommunes boliganvisning og -visitation.

2.1 Mål

Målet med en god dialog med borgerne er, at borgeren bliver hørt samt får god og korrekt betjening.

Målet med nye bolig hjemmesider er, at boligsøgende borgere får let forståelig information om muligheder, boligsteder og sagsbehandling i forhold til alle boligtyper.

Handlinger

- De forskellige fagområder samarbejder om en bedre betjening, herunder telefonbetjening af henvendelser fra borgerne.
- Der udvikles helt nye sider om Albertslund Kommunes boliganvisning.

Målindikator

- Kortere sagsbehandlingstid og ens kriterier for tildeling af boliger til målgruppen.
- Hjemmesiderne testes af borgere og borgerrådgiver.

3. Klager som kilde til læring

Borger- og Ydelsescentret arbejder med forventningsafstemning og kommunikation i projektet *Klager som kilde til læring*, der har både borgere og sagsbehandlere i kommunen som målgruppe. Borger- og Ydelsescentret deltager i Albertslund Kommunes pilotprojekt, der har til formål at undersøge potentialet for nye arbejdsmetoder i forbindelse med håndtering af klager i Albertslund Kommune. Projektet ligger i forlængelse af et tæt samarbejde med Borgerrådgiveren om at øge kvaliteten i kommunikationen med borgerne.

3.1 Mål

Målet med *Klager som kilde til læring* er, at skabe læring og effektivitet i forhold til behandling af klager, og herigennem større tilfredshed blandt borgere og øget medarbejdertrivsel.

Handlinger

Resultaterne fra projektet *Klager som kilde til læring* vil blive implementeret i praksis, herunder forbedring af hhv. dialogen med borgerne og den skriftlige formidling af afgørelser samt undervisning af medarbejderne.

Målindikator

Der udvikles nye måder at opgøre og dokumentere resultaterne på.

4. Jobrettet praksis

Med afsæt i refusionsreformen, *Analyse af den jobrettede praksis – Jobcenter Albertslund* fra februar 2017 (Marselisborg) samt Albertslund Kommunes budgetter for 2018 og 2019 indføres en jobrettet praksis på tværs af Jobcentrets teams og målgrupper. De strategiske pejlemærker er jobrettede samtaler, afsæt i virksomhedernes arbejds-kraftsbehov og helhedsorienteret perspektiv og progression.

4.1 Mål

Målet er at optimere potentialet på 7 udviklingsområder hhv. optimering af resultater, kapacitet og organisering, ensartet faglig praksis og på tværs af team, brug af ”Den jobrettede samtale” som redskab, kompetenceløft til medarbejdere, systematisk opfølgning, optimering af tilbudsdimensionering samt større udbytte af den virksomhedsrettede indsats.

Handlinger

For hver af de 7 udviklingsområder iværksættes en række aktiviteter, herunder:

- Flere samtaler, kontinuerligt flow i sager, fagligt sags eftersyn
- Bruge faglige principper, kvalitetsstandarder og anerkendte, evidensbaserede metoder og redskaber
- Undervisning i jobrettede samtaler, supervision og feed back
- Undervisning i bemyndigende samtalestyring, kvalitetsstandarder og ABC-strategi
- Ny praksis for styring af sagsstammer og opfølgningsmøder
- Ny tilbudsstrategi, dialogbaseret samtaler og gennemgang af tilbudsvifte i Jobhuset
- Ny virksomheds- og kontaktstrategi, resultatmål og opkvalificering af virksomhedskonsulenter.

Målindikator

Indikationen på en fuldt implementeret *Jobrettet praksis* er bl.a. at ledige, der er i kontakt med Albertslund Jobcenter vil blive tilbudt jobrettede samtaler, høj samtaleintensitet, kompetenceafklaring, handleplaner og jobrettede indsatser.

Udviklingen i antal borgere på alle ydelsestyper følges.

5. Effektivitet i indsatser

Med baggrund i *Analyse af borgersegmenter i beskæftigelsesindsatsen* (Deloitte) vil vi forbedre tilbud om job til ledige i Albertslund.

5.1 Mål

Målene er, at vi anvender de mest effektive redskaber til at nedbringe ledighedsperioderne for borgere, der har deltaget i tilbud fra Albertslund Kommune, og at vi nedbringer antallet af ydelsesmodtagere.

Handlinger

Vi tilbyder flere ledige privat løntilskud og nytteindsats, og udvikler en model til måling af resultater for de borgere, der har deltaget i tilbud i Albertslund.

Målindikator

Indikatorerne for opfyldelsen af målene er hhv. antallet af ledighedsperioder og antal modtagere af forskellige ydelser.

6. Overledighed

Med baggrund i *Analyse af borgersegmenter i beskæftigelsesindsatsen* (Deloitte) vil vi forbedre borgernes mulighed for selvforsørgelse og reducere antallet af personer på ydelser.

6.1 Mål

Udgangspunktet er en helhedsorienteret tilgang, hvor vi etablerer mere intensive forløb for borgere og familier, der har lange ydelsesperioder, og koordinerer indsatserne i den rigtige rækkefølge i forlængelse af borgerens mål. Fokus vil ligge på at styrke den enkeltes ressourcer og tilrettelægge individuelle forløb gennem samtaler med personer ældre end 50 år og personer med ikke-dansk baggrund.

Handlinger

Vi indfører jobrettet praksis og ledelsesopfølgning i Jobcentret og iværksætter det tværgående netværk *Borgere der modtager misbrugsbehandling*.

Målindikator

Indikatoren for opfyldelsen af målet er, at der sker et samlet fald på 121 helårspersoner på ydelser i kommunen fra budget 2017-2018.

7. Forsikrede ledige

For at styrke forsikrede lediges muligheder for at komme i beskæftigelse og målrette indsatsen i Team Arbejdsmarkedsparat vil vi undersøge målgruppen og tilbud til forsikrede ledige. Med baggrund i nøgletal fra Arbejdsmarkedscenter øst (klyngesammenligningen), investeringsstrategi fra 2017 og implementering af *Jobrettet praksis* gennemføres en kortlægning af hhv. ledige og de tilbud de får.

7.1 Mål

Klyngesammenligning af fuldtidsledige viser, at der endnu ikke er den forventede nedgang i antallet af langtidslidende på dagpenge i Albertslund. Med investeringsstrategien fra 2017 blev indsatsen forstærket med flere jobcoaches, og vi forventer derfor en nedgang og tilsvarende besparelse på langtidslidende i kommunen.

Målet med kortlægningen er at identificere og beskrive hhv. målgrupper blandt forsikrede ledige, de tilbud, som forsikrede ledige får og den sagsbehandling Team Arbejdsmarkedsparat giver til ledige.

Handlinger

I kortlægningen vil vi bl.a. undersøge ledighedslængde, typer af indsatser (fx virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse), leverandører, opfølgning og organisering. Kortlægningen skal bidrage til at tilrettelægge en systematisk opfølgning på den enkelte lediges forløb i Jobcentret.

Målindikator

Kortlægningen skal munde ud i konkret viden om, hvordan Jobcenteret håndterer forsikrede ledige, hvilke tilbud, der virker samt vurdere behovet for en evt. omorganisering af arbejdsopgaver i Team Arbejdsmarkedsparat.

Der rapporteres til Beskæftigelsesudvalg m.fl. om udviklingen af ledige borgere på A-dagpenge.

8. Småjobs

Som et led i *Jobrettet praksis* og i forbindelse med indførelsen af 225-timersreglen vil vi - i dialog med borgeren og virksomhederne - skabe og besætte flere småjobs (ordinære timer). Med sigte på at opnå ordinær beskæftigelse, oprettes småjobs i en kombination med praktik eller løntilskud.

8.1 Mål

Målet er, at flere borgerne kan ansættes i få ordinære timer således, at de også får løn for deres arbejde.

Småjobs bringer borgerne tættere på arbejdsmarkedet og mod ordinær beskæftigelse. De giver et økonomisk incitament til at arbejde samt træner og motiverer til at få flere ordinære timer.

Handlinger

Jobcentret deltager i 2017 til 2019 i satspuljeprojektet *Flere skal med*, der støtter mennesker på langvarig kontanthjælp i at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Der gennemføres visitationssamtaler efter et samtalekoncept fra Styrelsen for Rekruttering og Beskæftigelse (STAR) i Team Aktivitetsparate og borgeren knyttes til en jobkonsulent i Virksomhedsservice, der skal hjælpe med at placere borgeren i virksomhedspraktik og/eller ordinære timer.

Jobcentret deltager i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)s projekt *Bedre ressourceforløb*, der styrker borgerinddragelse og den virksomhedsrettede indsats i ressourceforløb. Indsatsen omfatter bl.a. drejebog, systematisk inddragelse af netværk, funktionsevnebeskrivelser, CV og implementering af et nyt tilbudskatalog, borgerinterview og rundborgssamtaler.

Som en del af en ny kontaktstrategi vil Virksomhedsservice motivere virksomhederne til at ansætte ledige i småjobs. Det sker gennem en målrettet, opsøgende virksomhedskontakt samt adgang til hjemmeside, LinkedIn og ved brug af pjecer fra STAR, fakta ark, m.m.

Indsatsen indarbejdes i jobsamtaler og sagsbehandlingen, og der udvikles måltal samt en model for beregning af borgerens økonomi ved ansættelse i få ordinære timer.

Målintikator

Indikatorerne udvikles hhv. i projekterne og drøftes i forbindelse med opgørelsen af bl.a. borgere på kontanthjælp.

9. Ledelsesopfølgning i sagerne

Med baggrund i *Analyse af den jobrettede praksis – Jobcenter Albertslund* fra februar 2017 (Marselisborg) udvikles et nyt og fælles afsæt for, hvordan der skal ledes og for hvilke systematikker, der anvendes til styring og opfølgning på den jobrettede praksis.

9.1 Mål

Jobcentrets ledere skal udvikle og implementere en ny struktur for ledelsesopfølgning, der systematisk fastlægger niveauer for opfølgningsopgaver (fx overblik over resultater, milepæle, faglig udvikling, trivsel, eller resultat og flow i sagsstammer), ledelsesinformation fra registre, m.m.

Handlinger

Med udgangspunkt i ledelsesinformation og anden viden vil vi sætte ny retning, rammer og strukturer til systematisk styring og opfølgning på alle niveauer i organisationen. Fokus vil ligge på hhv. at styrke faglig praksis og resultatskabelse i hvert team, ledelsesinformation målrettet kvalitet den faglige praksis, dialogbaseret styringsmodel fra top til bund samt øget ledelsesmæssig opfølgning på den faglige praksis.

Målintikator

Den jobrettede praksis skal betyde en afkortning af ydelsesforløb på de forskellige ydelsesområder og dermed bidrage til en bedre økonomi.

10. Arbejdsmiljø

På arbejdsmiljøområdet har vi fokus på trivsel, stressforebyggelse, medarbejdernes sikkerhed og sygefravær. Arbejdsmiljøindsatsen sker i et samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupperne i hhv. Jobcentret, Jobhuset og i Borger- & Ydelsescentret og centrenes MED-udvalg. Afsættet er arbejdsmiljølovgivningen og i Albertslund Kommunes personalepolitik.

10.1 Mål - Trivselsundersøgelse

For at skabe trivsel i og på tværs af afdelingen og enhederne arrangeres hvert år faglige og sociale begivenheder for medarbejderne og vi arbejder løbende med APV.

Med det formål at forbedre arbejdsmiljøet og skabe trivsel blandt de ansatte deltager afdelingen i kommunens trivselsundersøgelse i foråret 2018.

Handlinger

Alle medarbejdere udfylder spørgeskema og ledelsen følger op i forlængelse af de redskaber, der bliver stillet til rådighed fra Albertslund Kommune i 2018.

Målindikator

I tillæg til opfølgningen på Trivselsundersøgelsen tages der stilling til justering af vores lokale APV'er.

10.2 Mål – Sikkerhed

I 2017 er medarbejdere i Jobcentret og i Borger- & Ydelsescentret blevet truet af borgere og hændelserne er blevet indberettet. Med afsæt heri arbejder vi videre med at forebygge trusler og beredskabet omkring en hændelse.

Målet er at skabe tryghed, undgå trusler og at hjælpe truede medarbejdere.

Handlinger

Efteruddannelse af medarbejdere og hjælp til at beskytte medarbejderne på internettet.

Målindikator

Sikkerheden følges bl.a. gennem indberetninger til kommunens fælles system for indberetning af hændelser (INZUBIS).

10.3 Mål – Stressforebyggelse

Med det formål at skabe et sundt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel blandt de ansatte arbejder vi med forebyggelse af stress. Målet er, at undgå, at medarbejdere eller ledere får symptomer på stress (incl. langvarige symptomer) og dermed kommer i risiko for sygemelding.

Handlinger

Der udvikles et beredskab, der kan forebygge og afhjælpe stresssymptomer.

Målindikator

Trivselsmålingen vil give os en indikation på, hvordan det står til med det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen.

10.4 Mål – Sygefravær

Med det formål at skabe trivsel og sikre driften opgøres antallet af sygedage. Det aktuelle mål er, at mindske sygefraværet til under 4%.

Handlinger

Der udarbejdes sygefraværstatistik. Der er løbende opfølgning på ledermødet og i MED.

Målindikator

Fraværet måles i sygefraværstatistikken.

10.5 Mål – Ledelse

Med det formål at skabe et godt arbejdsmiljø og at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere arbejder afdelingens ledere med en nærværende og systematisk dialog form.

Handlinger

Afdelingen deltager i genfortolkningen af Albertslund Kommunes værdigrundlag i direktørforums arbejde med et nyt ledelsesgrundlag. Desuden vil afdelingen understøtte arbejdet med ny miljøvejleder og dialogen i MED, herunder om den kommende APV.

Målindikator

Arbejdsmiljøet måles i den kommende APV og drøftes løbende på ledermøder og i MED.

Virksomhedsplan for Borger & Arbejdsmarked 2018-2019
Sagsnummer 00.15.10-K07-6-17.



Analyse- & Udviklingscentret
BY, KULTUR, MILJØ & BESKÆFTIGELSE
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund
+45 43 68 68 68
albertslund@albertslund.dk
www.albertslund.dk



Albertslund Kommune