

# Virksomhedsplan

*Borger- & Arbejdsmarked 2020-2021*



Albertslund Kommune



# Indholdsfortegnelse Virksomhedsplan 2020-2021

<i>Forord fra Jan Eriksen, Borger &amp; Arbejdsmarked</i>	3
<i>Hvem er vi?</i>	3
Borger- & Ydelsescenter	4
Uddannelse & Job	4
Analyse- & Udviklingscenter	4
Organisationsdiagram Borger & Arbejdsmarked	5
<i>Hvorfor er vi her?</i>	5
<i>Hvor står vi?</i>	5
Jobcentret	6
Borger & Ydelsescentret	6
Uddannelse & Job	7
Analyse- & Udviklingscentret	7
<i>Indsatsområder</i>	8
1. Implementering af ny beskæftigelseslov	8
2. Tværgående samarbejde og koordinering på tværs i kommunen	9
3. Virksomhedsservice	10
4. Monopolbrud, fagsystemer og digitalisering	11
5. Projekter	13
6. Nye og flere tilbud i Jobhuset	16
7. Arbejdsmiljø	17
8. Miljømål	18

## Forord fra Jan Eriksen, Borger & Arbejdsmarked

Borger & Arbejdsmarked arbejder med Albertslund Kommunes beskæftigelsesindsats, ydelser til borgerne, boligansøgning, folkeregister m.v. Vi laver også analyser, udviklingsprojekter og bidrager til kommunens tværgående indsatser.

En del af kommunens generelle udfordringer spiller en betydelig rolle i Borger & Arbejdsmarked. Der er færre understøttende midler fra staten og samtidigt stiger forventningerne til den offentlige service. De seneste års gennemgribende reformer på beskæftigelsesområdet – og tillige den nye beskæftigelseslov - stiller krav til administration og formidling af lovgivningen. Desuden er kommunens økonomi presset, hvilket også betyder omlægninger af afdelingens indsatser som følge af besparelser. Herudover er der høj beskæftigelse og mange virksomheder mangler arbejdskraft, selvom meget tyder på, at den positive beskæftigelsesudvikling er vendt. I mange kommuner er andelen af borgere på ydelser igen begyndt at stige.

Der vil fortsat skulle arbejdes på at få flere borgere i beskæftigelse. Jobcentrets jobrettede praksis er grundlaget for at hjælpe flere borgere i beskæftigelse.

I 2020 vil vi implementere den nye beskæftigelseslov. Indsatserne rettet mod dagpengemodtagere vil blive prioriteret højt som følge af Kommunalbestyrelsens prioritering af dette i budget 2020. Dernæst vil vi fortsat matche udsatte borgere med virksomhederne for dermed at bringe borgerne tættere på arbejdsmarkedet. Vi vil have et klart sigte på dialogen med borgerne med en tydelig forventningsafstemning, der tager afsæt i lovgivning og det serviceniveau, der også afspejler organisationens tilpasning til reduktionen i budgettet. Herunder også konsekvenserne af flere sager i sagsstammen for den enkelte sagsbehandler i Jobcentret.

Vi ser frem til at høste resultaterne af monopolbruddet og de nye fagsystemer, der bliver taget i brug i afdelingen. De skal øge kvaliteten i service til borgerne og effektivisere sagsbehandlingen. Også de seneste års arbejde med god borgerservice og klager som kilde til læring vil understøtte den gode dialog med borgerne. For at kunne målrette indsatserne til borgernes ønsker og behov vil vi fortsat udvikle borgerperspektivet og dialogen med borgerne. I de kommende år vil vi fortsat udvikle de tværgående it-systemer. De skal blandt andet øge videndeling og sammenhæng i indsatserne, og imødekomme borgernes forventninger til digitale løsninger. Endelig vil vi med den nye vejledningslov og den nye enhed Uddannelse & Job arbejde målrettet og på tværs af afdelingerne med at flere unge kommer i uddannelse eller job.

Rammerne om Borger & Arbejdsmarkedets aktiviteter fastlægges bl.a. i den lovgivning, der regulerer fagområderne, Albertslund Kommunes *Vision og Strategi 2016-2025*, Beskæftigelsesplanerne samt Albertslund Kommunes *Stærke valg – unges veje i uddannelse og job 2018-2025*. 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 udviklingstræk, 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, Uddannelse & Job samt Analyse- & Udviklingscentret. Afdelingen har 137 medarbejdere og ledes af afdelingschefen.

## Jobcentret

Jobcentret har ansvaret for beskæftigelsen, virksomhedskontakt, rekruttering, revalidering og fastholdelse samt rehabiliteringsindsats på tværs af beskæftigelses- og socialafdelingerne. Jobcentret har 72 medarbejdere, 4 ledere i 4 team hhv.:

- Team Afklaring
- Team Arbejdsmarkedsparate (herunder reception og sekretariat)
- Team Sygedagpenge
- 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 4 er teamkoordinatorer. Der er 5 team henholdsvis:

- Opkrævning, Indskud og Regnskabsgruppen
- Folkeregister, Friplads og Kontrol
- Bolig og Pension
- Udbetaling af sociale ydelser
- Staben.

## Uddannelse & Job

Uddannelse & Job har ansvaret for uddannelses- og erhvervsvejledning samt jobformidling til unge mellem 15 og 30 år. Enheden har også ansvaret for særlig tilrettelagt uddannelse (STU). Enheden har 1 leder og 16 ansatte (administrativt personale, uddannelsesvejledere, virksomhedskonsulenter, mentorer og sagsbehandlere.)

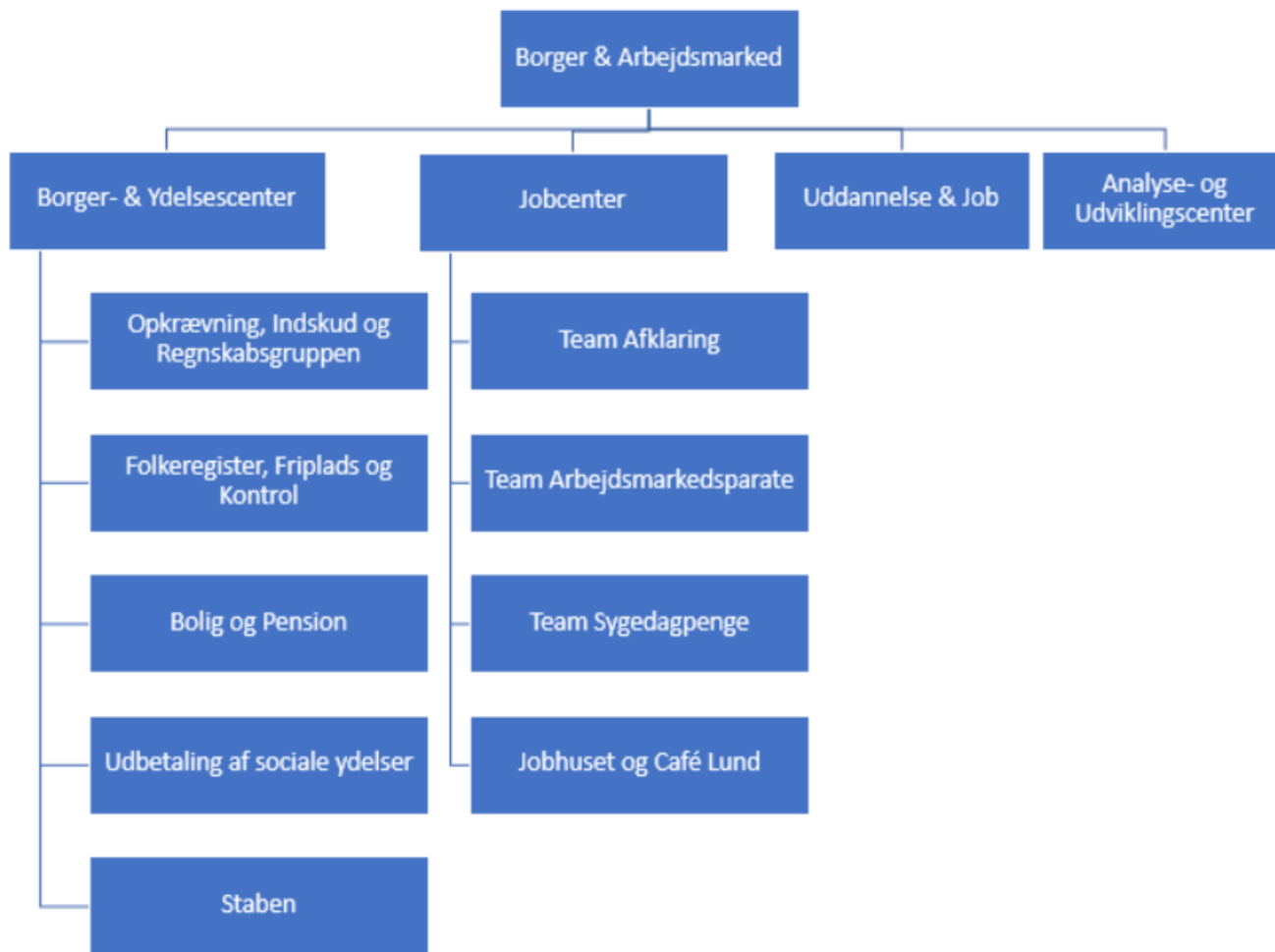
Uddannelse & Job vejleder unge individuelt om uddannelse og job, visiterer til beskæftigelsesrettede aktiviteter og hjælper unge til at starte uddannelse - også efter afbrudt uddannelse. Vi tager udgangspunkt i unges interesser og deres sociale, faglige og personlige kompetencer. De får hjælp til at søge ind på uddannelser, finde job, skrive ansøgning, kontant- og uddannelseshjælp mv.

Uddannelse & Job samarbejder tæt med grundskolerne, uddannelsesinstitutioner og virksomheder i Albertslund og Hovedstadsområdet om unges uddannelse og job.

## Analyse- & Udviklingscenter

Analyse- & Udvikling har ansvaret for ledelseskontroller, analyser, udviklingsprojekter og koordinering af indsatser på tværs af enheder og afdelinger. 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. Borger & Arbejdsmarked er et lovgivningstungt område. Med baggrund i lov om aktiv socialpolitik, beskæftigelsesloven, vejledningsloven, integrationsloven m.m. understøtter afdelingen borgeren i at klare sig selv på kort og langt sigt. Vi arbejder konsekvent og vedholdende ud fra det aktuelle lovgrundlag og god forvaltningsskik. Opgaverne og kompetencerne i afdelingen spænder meget vidt og vi arbejder systematisk med at koordinere det tværfaglige samarbejde mellem afdelinger, enheder og team. Det giver borgerne bedre service og understøtter en effektiv og helhedsorienteret forvaltning. Borger & Arbejdsmarked tager desuden ansvaret for indsatser på tværs af kommunens forvaltning, hvor andre afdelinger og eksterne deltager i udviklingsarbejdet.

### Hvor står vi?

Med det formål at effektivisere sagsbehandlingen, øge kvaliteten i den kommunale service og at opnå besparelser, har afdelingen de seneste år implementeret Jobrettet praksis og fagsystemet Momentum i Jobcentrets arbejde. Der er hermed fastlagt nye arbejdsgange for alle medarbejdere og ledere. Jobformidlingen er udviklet og tilpasset sådan at borgerne får tilbudt jobrettede samtaler, høj samtaleintensitet, kompetenceafklaring, handleplaner og jobrettede indsatser. Vi har også tilpasset arbejdsgange og systemer til rådighedskrav og sanktionering. Dialogen og kommunikationen med borgerne er styrket - ikke mindst i Borger & Ydelsescentret, hvor en gennemgang af klager, omformulering af breve og ny hjemmeside har forbedret dialogen med borgerne markant. Der har desuden været arbejdet intensivt med jobsøgning til borgere, der har været ledige i mere end 9 måneder og udsatte borgere, fx borgere med stress, angst og depression eller borgere i ressourceforløb. Med en ny kontakt- og virksomhedsstrategi har vi desuden målrettet samarbejdet med virksomhederne i Albertslund om småjobs og job til ufaglærte.

Aktuelt skal vi implementere ny beskæftigelseslov, der træder i kraft ved årsskiftet 2020. Implementeringen af den vil påvirke hele afdelingen og alle vil fortsat blive inddraget i omstillingen af aktiviteterne, så kommunen lever op til de nye krav i loven. Vi styrker samtidigt den generelle indsats. Vi har fortsat et klart fokus på at leve op til lovgivningen på alle områder, herunder at sikre borgernes rettigheder. En tydelig kommunikation og forventningsafstemning med borgerne er en central del af dette arbejde. I 2020-2021 har vi også fokus på virksomhedsservice, hvor opgaverne efter en organisationsændring i efteråret 2019 er integreret i Jobcentrets enheder og Uddannelse & Job. Dog vil vi samtidigt skulle tilpasse aktiviteterne til reduktionerne i budget 2020. En stærkere koordinering på tværs af enheder og afdelinger skal sikre sammenhæng og helhed i sagsbehandlingen. Nye fagsystemer skal tages i brug og understøtte dette arbejde. I 2020 vil vi desuden iværksætte indsatser rettet mod dagpengemodtagere og borgere, der mangler sprogkunderskaber. Dernæst vil vi hjemtage og tilbyde kurser i Jobhuset, der bliver udvidet i 2020.

### Jobcentret

Jobcentret skal fra 1. januar 2020 implementere en ny beskæftigelseslovgivning, hvor der bliver større muligheder for at tilrettelægge indsatsen hensigtsmæssigt ud fra de enkelte borgeres behov. Centralt i loven står henholdsvis tilrettelæggelse af samtaler, aktiveringstilbud og sanktionering.

I 2020 skal flere ydelsesgrupper selv booke tid til samtaler. Den obligatoriske selvbook bliver i første omgang udvidet med sygedagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere. Da Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i 2020 lukker for PLANNER som redskab til selvbook, skal Jobcentret lave aftale med anden it-leverandør.

Med budget 2020 er afdelingens budget reduceret med, hvad der svarer til 10 stillinger. Det betyder personalereduktioner, som er iværksat i 2019, men som skal effektueres i 2020. Afdelingen vil derfor skulle prioritere indsatserne tilsvarende.

Jobcentret vil i 2020 udarbejde ny APV og i 2021 trivselsundersøgelse som bidrag til et godt arbejdsmiljø og trivsel. I sidste halvår af 2019 er medarbejdernes sygefravær i Jobcentret reduceret betydeligt og den positive udvikling vil vi fastholde.

Jobcentret skal gennemføre en række projekter finansieret af STAR eller prioriteret af Kommunalbestyrelsen. På disse udvalgte områder får vi mulighed for at øge kvaliteten og resultaterne i arbejdet.

### Borger & Ydelsescentret

Borger & Ydelsescenteret skal implementere 3 nye fagsystemer på de 3 store ydelses- og udbetalingsområder pension, kontanthjælp og sygedagpenge. Fagsystemerne bliver brugt til opslag og udbetaling efter Aktivloven, Lov om sygedagpenge og pensionslovgivningen. Økonomiecenteret, Familieafsnittet, Socialenheden for Voksne, Jobcentret og Borger & Ydelsescentret samarbejder om det.

Ved implementering af Ny Lov om beskæftigelse vil regelforenkling på sanktionsområdet være i centrum for Borger & Ydelsescenterets arbejde.

I 2020 vil Borger & Ydelsescentret desuden etablere faste arbejdsgange på tværs i kommunen, der minimerer borgernes gæld til Albertslund Kommune. Det er særligt manglende inddrivelse, der skal adresseres. Samtidigt fortsætter vi med at kvalitetssikre borgerbetjeningen ved at vurdere og revidere arbejdsgange. Turen er kommet til forsøgelse og hjælp til beskæftigelse.

Usædvanligt sygefravær, økonomisk friplads og kontanthjælp vil være i centrum for Borger & Ydelsescentrets kontrolgruppe. Kontrollerne gennemføres ud fra nye kriterier fra Kommunernes Landsforening (KL) og Udbetaling Danmark.

I samarbejde med boligselskaberne vil Borger & Ydelsescentret dernæst styrke forebyggelse af udsættelser. Indsatsen omfatter både de direkte udsættelsestruede, som kommunen allerede har kendskab til, og de borgere, der er i risiko for blive det.

Endelig arbejder Borger & Ydelsescentret sammen med IT om at udvikle robotter. Robotterne sorterer sager når vi modregner overskydende skat i borgerens ydelse og robotterne finder cpr-numre til bogføring og afstemning. Disse - og andre robotter - skal vi stadig udvikle.

### Uddannelse & Job

I 2019 fik Borger & Arbejdsmarked ansvaret for den kommunale ungeindsats og dermed ansvaret for at alle unge får mulighed for at få en uddannelse eller et job. I 2019 blev UU-Vestegnen nedlagt og medarbejdere herfra blev virksomhedsoverdraget til Albertslund Kommune. Herefter er beskæftigelsesrettede aktiviteter fra den tidligere Ungeenhed og Virksomhedsservice samt uddannelses- og erhvervsvejledningen fra UU-Vestegnen samlet i den nye enhed Uddannelse & Job, hvor der også er ansat ny leder. Vejledningen til STU er også flyttet til Uddannelse & Job. Enheden skal fremover organisere en sammenhængende indsats for unge på tværs af skole-, vejlednings-, de sociale områder og beskæftigelsesområdet. Med den ny måde at organisere samarbejdet på vil vi fastholde en høj kvalitet i ungdomsuddannelses- og erhvervsvejledningen. Dernæst skal den bidrage til, at unge oplever kommunen som sammenhængende og at vi arbejder med udgangspunkt i den unges behov.

### Analyse- & Udviklingscentret

Analyse & Udviklingscentret understøtter arbejdet med at implementere den nye beskæftigelseslov og følger blandt andet de forventede resultater. Vi skal også sikre, at evt. påkrævede handlinger bliver iværksat, hvis der er behov for det. Analyse & Udviklingscentret understøtter desuden direktørforums indsatser i forhold til en stram økonomisk styring og tilpasning af aktivitetsniveauet til de planlagte budgetreduktioner. Analyse & Udviklingscentret understøtter desuden metodeudviklingen og indgår løbende i dialog med enhedslederne og de politiske udvalg om implementeringen. I 2020-2021 vil vi desuden arbejde mere indgående med at integrere borgerperspektivet i udviklingen af kommunens tilbud.

Analyse & Udviklingscentret bidrager forsat til at udvikle nye fagsystemer i forlængelse af Jobrettet praksis og monopolbruddet.

Med udgangspunkt i ny lovgivning om én plan og en helhedsorienteret indsats til borgere og familier med komplekse problemer vil vi arbejde sammen med de sundheds- og socialfaglige områder. Vi skal udvikle en lokal plan med fælles mål og nye samarbejdsformer. Fremover skal vi kunne tilrettelægge og styre indsatser, der bryder med den nuværende fagopdeling.

Analyse & Udviklingscentret bidrager desuden med analyser og understøtter enhederne ved udbud, projektansøgninger, afrapporteringer m.m.

### Tværgående indsatser

Borger & Arbejdsmarked har ansvaret for kommunens tværgående arbejde på en række områder og arbejder også her med direktørforums indsatser. Aktuelt omfatter det boligsocial helhedsplan og strategi for unges uddannelse og job.

### *Boligsocial helhedsplan*

Borger & Arbejdsmarked har ansvar for at koordinere kommunens andel i det boligsociale arbejde. Kommunens medfinansiering af den boligsociale helhedsplan indebærer et samarbejde med Dagtilbud, Skole & Uddannelse, Kultur & Fritid, Jobcenter, Børn & Familie og Den Kriminalpræventive Enhed.

Den nuværende boligsociale helhedsplan løber 2017 til 2020. Det boligsociale arbejde omfatter boligområderne Kanalens Kvarter, Nord, Blokland og Hedemarken. Det forventes, at Albertslund Boligsociale Center i løbet af 2020 ansøger om yderligere en 4-årig boligsocial helhedsplan for samme boligområder. Borger & Arbejdsmarked deltager i

og faciliterer ledelsens i styringen af den boligsociale helhedsplan. Hermed deltager vi som en aktiv part til helhedsplanen.

#### *Implementering af Stærke valg – unges veje i uddannelse og job i Albertslund 2018-2025*

På tværs af forvaltning, politiske og faglige udvalg sætter *Stærke valg – unges veje i uddannelse og job i Albertslund 2018-2025* rammen om visionen om at alle unge i Albertslund Kommune arbejder eller uddanner sig. Strategien omfatter alle unge mellem 15 og 30 år med særligt blik for hhv. elever i udskoling, unge med ekstra behov for vejledning og unge med særlig støtte fra flere enheder.

En styregruppe følger arbejdet med at koordinere viden og initiativer, der understøtter at unge tager aktivt ansvar for deres valg af uddannelse, job eller tilbud så de kan klare sig selv som selvstændige borgere. Kommunens mål er, at alle unge får mulighed for at gennemføre en uddannelse eller at komme i job, at antallet af uddannelsesparate stiger og at de unge, der har behov for det, får en uddannelsesplan og tilbud om vejledning. Der udarbejdes årlige handleplaner og i en årlig status følges resultaterne kvalitativt og kvantitativt. I de kommende år vil vi vurdere, hvordan den kommunale ungeindsats hænger sammen og skaber værdi for de unge. Dernæst vil vi udvikle kvaliteten af uddannelsesvejledningen. Endelig vil vi styrke samarbejdet på tværs af fagområderne og eksternt med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om erhvervsuddannelse.

### Indsatsområder

Indenfor rammerne, der er fastlagt i lovgivningen, beskæftigelsesplanerne og de lokalt vedtagne politikker, iværksætter Borger & Arbejdsmarked i 2020-2021 en række initiativer. Initiativerne er herunder beskrevet på 7 indsatsområder.

#### 1. Implementering af ny beskæftigelseslov

Ifølge den nye beskæftigelseslov får Jobcentret større muligheder for at tilrettelægge indsatsen hensigtsmæssigt ud fra de enkelte borgeres behov. Fra 2020 vil Jobcentret tilrettelægge samtaler, så alle borgere får minimum fire samtaler i det første halve år på en ydelse (for dagpengemodtagere yderligere to i samarbejde med a-kasserne). Efter de første 6 måneder har Jobcentret sat et mål om, at der skal afholdes minimum 4 samtaler om året. På tilsvarende vis får borgeren et aktiveringstilbud inden for de første 6 måneder og derefter minimum et om året.

Jobcenter Albertslund fik i 2019 midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til at gennemføre aktiviteter, der implementerer den kommende ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. I samarbejde med Marseleborg Consulting har vi lavet en lokal strategi for samtaler og indsatser samt redskaber, arbejdsgange og kompetenceudvikling til ledere og medarbejdere.

Målet er, at Jobcentret bliver klar til at implementere beskæftigelsesindsatsen i tråd med lovens intentioner, og at aktivitetsniveauet for jobcentrets borgere fortsat er højt.

#### Handlinger

I 2020 skal lovgivningen implementeres ved at:

- afholde mindst fire samtaler indenfor de første 6 måneder, hvor en borger starter på en ydelse
- afholde mindst fire samtaler om året i den efterfølgende periode
- give et aktiveringstilbud indenfor de første 6 måneder
- give mindst et tilbud om året.

Jobcentret skal udvikle metoder til at kunne følge hvordan kommunen opfylder minimumskravene og til at kunne organisere samtaler og aktiviteter for borgere, som er i risiko for længere tid på ydelserne.

#### Målindikator

Ledelsen udarbejder en ny model til at styre og følge op på kravene i den nye beskæftigelseslov. Modellen har både kvantitative og kvalitative elementer. Kvantitativt vil vi følge det antal samtaler, som samtalemødelen lægger op til. Kvalitativt vil vi følge det (høje) faglige niveau i samtalerne og hvordan de aktive tilbud bliver brugt.



## 2. Tværgående samarbejde og koordinering på tværs i kommunen

I løbet af de to år, hvor virksomhedsplanen løber, vil Borger & Arbejdsmarked samarbejde med de øvrige afdelinger om fælles tiltag for borgere med komplekse sager og brug for støtte fra flere enheder. Det drejer sig om arbejdet med de unge, overgangen fra barn til voksen, samarbejde om boliger til udsatte borgere, ny hovedlov på socialområdet, overvejelser om nye it-værktøj m.m.

### 2.1 Bolig til borgere på forsorgshjem

Med baggrund i budget 2020 intensiveres de seneste års samarbejde mellem Boliganvisningen og Socialenheden for Voksne om at visitere og anvise plads på boliglisten til borgere på forsorgshjem. Her vil vi inddrage flere fagområder for at kunne hjemtage borgere på forsorgshjem til tilbud i kommunen. Herved kan borgeren få et bedre liv og kommunens udgifter til forsorgshjem kan blive mindre.

Målet er, at kommunen i 2020 reserverer mindst 10 boliger på den kommunale boliganvisningsliste til borgere, der kan hjemtages og bo i egen bolig. Borgerne skal opfylde de vedtagne kriterier.

#### Handlinger

Det intensiverede samarbejde består blandt andet af:

- Socialenheden for Voksne vurderer om en borger, der indskrives sig f.eks. på forsorgshjem, er klar til egen bolig, at kunne tage vare på sit liv mm. Socialenheden for Voksne og Boliganvisningen drøfter om der er særlige forhold, der skal afklares, om der skal foretages administration af borgerens økonomi, bevilges bostøtte mm og først herefter sender Socialenheden indstilling til Den Kommunale Boliganvisning.
- Boliganvisningen vurderer herefter om borgeren opfylder de kommunale anvisningskriterier. Herefter kan de borger, der opfylder kriterierne optages på listen og tildeles den først ledige bolig, der frigives fra boligselskaberne og som matcher borgerens behov.

#### Målindikator

Mindst 10 boliger tildeles årligt til borgere, der hjemtages fra forsorgshjem.

Der er oprettet en SBSYS sag, med skema over anviste borgere. Boliganvisningen afrapporterer til Socialudvalget en gang årligt.

### 2.2 Egenbetaling for opholdshjem

Kommunen har et udestående på 1.2 mio. kr. for egenbetaling for ophold på blandt andet forsorgshjem. Forsorgshjemmet kan opkræve egenbetaling, når borgeren på forsorgshjem ikke har udgifter til selvstændig husleje og har en indtægt.

Målet er i samarbejde med Socialenheden for Voksne, at sørge for, at borgeren, når det er muligt, betaler egenbetaling.

#### Handlinger

Borgerens adresse afgør hvilken kommune, der udbetaler ydelser. Der er derfor forskel på opkrævningen for borgere med adresse i Albertslund Kommune og andre kommuner.

- For borgere på offentlig forsørgelse vil vi trække egenbetalingen i den løbende ydelse
- For borgere på offentlig forsørgelse i forsorgshjemskommunen vil vi kontakte den kommune, der skal trække i ydelsen.

#### Målindikator

Borger- & Ydelsescentret følger restancer og indbetalinger via opkrævningssystemet.

## 2.3 Sammen om Familien

Albertslund Kommune deltager i Socialstyrelsens projekt *Bedre koordination i indsatserne til børn med handicap og deres familier*. De næste to år deltager Jobcentret i det tværfaglige projekt *Sammen om familien*, der er forankret i Familieafsnittets handicapgruppe i Center for Børn, Sundhed & Velfærd.

### Mål – sammen om familien

Målet er at styrke det tværfaglige samarbejde omkring familier med handicappede børn, og sikre at forældrene oplever kommunal service, der hænger sammen og hvor enhederne koordinerer indsatserne.

### Handlinger

Der udvælges ca. 40 familier med handicappede børn. Fælles for dem er at barnet har en alvorlig opmærksomhedsforstyrrelse; at barnet har øget risiko for skolefravær; og at en eller begge forældre er i risiko for at miste tilknytning til arbejdsmarkedet.

Koordinerende sagsbehandler i Familieafsnittet har ansvaret for at koordinere arbejdet i den enkelte familie, herunder at inddrage Jobcentrets medarbejdere til netværksmøder omkring familien. Jobcentret deltager med relevante medarbejdere i de indkaldte netværk.

### Målindikator

Målet er, at flere forældre til børn med handicap oplever, at de får en koordineret indsats, og at mødet med kommunen er enkelt.

## 2.4 Sammenhængende kommunal ungeindsats

På tværs af flere afdelinger danner visionen i *Stærke valg – unges veje i uddannelse og job i Albertslund 2018-2025* et fælles afsæt for at kunne opfylde de politiske mål for uddannelse og beskæftigelse til unge mellem 15 og 30 år.

Målene er, at alle unge i Albertslund får mulighed for at gennemføre en uddannelse eller at komme i job samt at antallet af uddannelsesparate elever stiger i perioden.

Uddannelse & Job er ansvarlig for at koordinere unges sager i den tværgående netværksstruktur, som blev opbygget i efteråret 2019. I 2020 vil medarbejdere fra beskæftigelses- uddannelses- og socialområdet samt det kriminalpræventive område indgå i et tættere samarbejde. Vi skal udvikle en samskabelseskultur, der styrker den koordinerende, helhedsorienterede og tværgående indsats for de unge, der har brug for ekstra vejledning og støtte.

### Handlinger

Gennem et tættere samarbejde vil vi øge kendskabet til hinanden og de respektive arbejds- og fagområder. Hermed vil vi sikre, at der altid arbejdes med den unges uddannelse eller job, og at vi i fællesskab understøtter at den unge går i skole og gennemfører sin ungdomsuddannelse.

- Når en ung har behov for støtte fra flere enheder holder vi trepartsmøder. Uddannelse skal på disse møder være et centralt element
- På trepartsmøderne udarbejder vi i fællesskab en uddannelsesplan for hver enkelt ung, hvor det også fremgår, hvordan hvert af fagområderne bidrager
- Enhedslederne følger løbende op på samarbejdet og de unges udvikling og progression
- Organiseringen i den tværgående netværksstruktur evalueres.

### Målindikator

Årligt følger vi unges tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarked samt antallet af uddannelsesparate.

## 3. Virksomhedsservice

Fra oktober 2019 ændrede Jobcentret organiseringen af virksomhedskonsulenterne. Fra at være et samlet virksomhedsteam er virksomhedskonsulenterne nu tilknyttet de øvrige team i Jobcentret. Jobcentret havde allerede i løbet

af 2018/2019 flyttet og ansat virksomhedskonsulenter til henholdsvis Team Sygedagpenge og den daværende Ungeenhed.

Målet med at virksomhedskonsulenterne overflyttes til Jobcentrets øvrige teams er et tættere og målrettet samarbejde mellem borger, myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent.

#### Handlinger

I den nye organisering holdes fællesmøder månedligt, hvor generelle tiltag tages op (fx kampagner, jobmesser samarbejde om jobordrer og ny lovgivning).

#### Målindikator

Servicemålene er, at en virksomhed kontaktes hurtigt muligt efter henvendelse og senest efter 24 timer. Jobordrer besættes i løbet af 72 timer eller efter anden aftale.

Indikatoren er, at Jobcentret bevarer den gode service, som tilbydes virksomhederne henholdsvis:

- at vagttelefonen besvares i hele åbningstiden
- et service niveau med fastsatte servicemål
- ensartet information til virksomhederne ved virksomhedsbesøg.

Ledelsen dokumenterer løbende opfyldelsen af servicemålene.

#### 4. Monopolbrud, fagsystemer og digitalisering

KMD leverer it-systemer til kommunerne og har haft monopol på flere fagsystemer. Kommunerne er gået sammen i et fællesskab med KOMBIT (ejet af KL) for at bryde monopollet og skabe plads til andre leverandører. Fagsystemerne der implementeres er henholdsvis SAPA (giver sagsoverblik via snitflader til andre fagsystemer, der afløser KMD Sag); Social Pension; KMD-SPK (der er et midlertidigt pensionssystem, der implementeres i alle kommuner); KSD (sygedagpenge system, der afløser KMD Dagpenge) og KY (ydelsessystem, der understøtter kontanthjælpsområdet og afløser KMD Aktiv og BIS-Y).

Social Pension skal leveres af NetCompany A/S. KMD-SPK skal erstatte KMD Social Pension indtil NetCompany A/S er klar i 2022.

Vi afventer dernæst flere snitflade systemer uden at vi kender tidshorizonten.

Det er blandt andet EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information), der er et system til at udveksle information hurtigt og sikkert mellem sociale institutioner i Europa. EESSI implementeres som led i EU-forordningerne om koordinering af sociale sikringsordninger og gennemførelsesforordning. Forordningen giver EU-borgere ret til at ansøge om sociale ydelser i det EU-land, de ved ansøgningstidspunktet har bopæl, hvis de har optjent ret til ydelser i et andet EU-land.

Et andet system er *Borgeroverblik*, der skal give borgerne et digitalt overblik over hvilke ydelser der modtages fra kommunerne.

Desuden udvikler KMD Novalink. Novalink kobler faglige systemer på tværs af flere lovgivningsområder og gør det muligt at tilbyde én plan til borgere, der indgår i et forløb på tværs af afdelingerne. Det kan fx kobles til SENSUM (som bruges på det sociale voksenområde) eller til UVVej (som bruges i uddannelsesvejledningen). Albertslund Kommune vil i 2020 se på, hvordan dette Novalink evt. kan bringes i spil, når ny lovgivning om én plan og en helhedsorienteret indsats bliver vedtaget og skal implementeres, jf. kommunernes budgetaftale 2020.

Opkrævningen i Borger- & Ydelsescenteret arbejder aktuelt med onboarding til PSRM (Gældsstyrelsens nye inddrivelsessystem). Forløbet forventes at fortsætte ind i 2021. Kommunerne skal have opkvalificeret systemer til inddrivelse af udeståender. Borger & Ydelser får viden om opsætning af faktura i Gældsstyrelsens system og skal formidle

dette videre i organisationen. Albertslund Kommune vil på den baggrund indgå en onboarding kontrakt om inddrivelse af ubetalte regninger.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) planlægger at udfase Jobnet Planner, som integrerer borgerens selvbookning af samtaler på Jobnet med Jobcentrets fagsystem KMD-Momentum og Outlook. Jobcentret vil derfor tilkøbe nyt bookingsystem. Aktuelt afdækker vi leverandører og forbereder sagen til digitaliseringsrådet i 2020.

For at optimere Jobcentrets brug af fagsystemet KMD-Momentum bliver snitfladerne til Netforvaltning Sundhed og Mediconnect udbygget. Det er systemer vi bruger til at bestille og modtage lægeoplysninger om borgerne. En integration giver direkte adgang fra borgers sag i KMD-Momentum til systemet, hvor de lægelige oplysninger skal bestilles. Dernæst kan man automatisk overføre dokumenter fra Netforvaltning Sundhed og Mediconnet til borgers sag i KMD-Momentum.

Endelig vil KMD-Momentum integrere oplysninger om virksomhedsrettede tilbud direkte til borgers sag i KMD-Momentum. Ansøgninger og bevillinger af virksomhedsrettede tilbud, som er oprettet via VITAS (ansøgningssystem for virksomhedsrettede tilbud), vil blive synlige på borgerens sag i KMD-Momentum. Der vil også være adgang direkte til den relevante ansøgning i KMD-Momentum til ansøgningen i VITAS.

#### 4.1 Monopolbrud

Målet er at effektivisere og kvalitetssikre administration og sagsbehandling gennem digitalisering, forbedret datakvalitet, automatisering og sammenhæng mellem støttesystemer, der bliver brugt i flere enheder.

##### Handlinger

Borger & Arbejdsmarked fortsætter arbejdet med monopolbruddet i 2020 og 2021. Vi deltager i programgruppe og styregrupper og koordinerer udviklingen af systemerne. Vi vil også skulle rydde op i sager, adviser m.m., for at sikre, at det er korrekte data, der bliver konverteret. Det er både sager, der skal passivføres og sager, der skal flyttes til SB-SYS. Desuden skal vi udvikle nye arbejdsgange og ændre samarbejdet mellem Borger- & Ydelsescenteret og Jobcentret.

##### Målindikator

- SAPA er implementeret i Borger & Ydelsescenteret og synkroniserer med KMD Sag. Vi forventer at snitflader til KMD Momentum og SBSYS bliver tilgængelige ultimo 2020, og at flere brugere kommer på i takt med flere snitflader
- Det midlertidige pensionssystem KMD i drift i marts 2020
- KSD er i drift i Borger & Ydelsescenteret 2020
- KY er i drift i foråret 2021.

Social Pension bliver taget i brug i 2022.

#### 4.2 Momentum

Borger & Arbejdsmarked har taget et nyt sagsbehandlingssystem KMD Momentum i brug. Systemet er stadig under opbygning. Momentum understøtter ledige borgeres jobsøgning og styrker kommunikation og samarbejde mellem borger, Jobcenter og virksomheder om jobformidling.

##### Handlinger

Momentum bliver fortsat udviklet og nye dele af systemet kommer i drift. Samtidigt beskriver vi de nye arbejdsgange, som medarbejderne skal følge. Superbrugerne arbejder fortsat tæt sammen internt og med KMD, der udvikler systemet.

Nyeste planlagte udvidelse af systemet, er direkte håndtering af jobordrer fra JobAG (Jobnet for arbejdsgivere) via en side i KMD-Momentum. Dernæst planlægger KMD at indfase systemet for virksomhedskontakter (CRM) i deres Momentumløsning, med en kortere overgangsperiode.

## Målindikator

Al virksomhedskontakt og virksomhedernes jobordrer håndteres via KMD-Momentum.

### 4.3 Kontrol med ydelser

Kommunerne og Den Fælles Dataenhed (DFD) har indgået en samarbejdsaftale om kontrol af ydelser. I samarbejde med kommunerne skal DFD årligt gennemføre hhv. en kontrol- og en informationskampagne med særlig fokus på et kontrolelement eller område i kommunerne. I 2020 fokuseres på usædvanligt sygefravær.

På landsplan er der årligt over 600.000 sygedagpengesager. Eksempelvis blev der i 2018 udbetalt 11.588.350.313 kr. Formålet med kampagnen er at finde borgere, der har et usædvanligt sygefravær og andre forhold, der kan indikere snyd ved udbetaling af sygedagpenge. Kampagnen vejleder også virksomheder om reglerne for modtagelse af sygedagpenge. Målgruppen er især de små virksomheder, men er ment til alle.

De næste par år vil der muligvis komme yderligere kampagner på fripladsområdet og kontanthjælp ved ophold i udlandet.

### Mål – korrekte ydelser

Borger- & Ydelsescentrets mål er, at borgerne får de ydelser de er berettiget til.

### Handlinger

Der vil være 2 kampagner omkring sygedagpenge i 2020.

Den første starter i januar 2020. Den omfatter:

- samkøre registre ud fra modulære kriterier
- vejlede og underrette borgerne om, hvordan loven om sygedagpenge overholdes
- evt. distribuere pjecer i Jobcenter og Bibliotek om reglerne for Udbetaling af Sygedagpenge
- tæt samarbejde og videndeling mellem medarbejdere fra kontrolenheden, udbetalingsenheden og Team Sygedagpenge.

Den anden kampagne, starter op i foråret 2020. Det omfatter:

- distribuere pjecer i Jobcenter og Bibliotek om reglerne for Udbetaling af Sygedagpenge
- informere på kommunens hjemmeside
- lave kontrolbesøg i de virksomheder, hvor det giver mening at udlevere vejledning og information. Kommunens ret til at foretage disse besøg følger af Retssikkerhedsloven §12a
- tæt samarbejde og videndeling mellem medarbejderne fra kontrolenheden og virksomhedskonsulenterne.

## Målindikator

Alle sager der fremkommer på registersamkøring fra Den Fælles Dataenhed bliver undersøgt og sagsbehandlet. Det sker også ved de sager, som vi selv finder frem til. Resultatet af indsatsen forelægges politiske udvalg til orientering.

## 5. Projekter

### 5.1 Færre dagpengemodtagere

Med baggrund i budget 2020 gennemfører vi et to-årigt projekt for at få færre dagpengemodtagere i Albertslund Kommune, der har en overledighed blandt dagpengemodtagere. Projektet arbejder med to målgrupper henholdsvis ledige med et uklart jobmål og ledige med sproglige udfordringer.

### Handlinger

For ledige med uklart jobmål gennemfører Jobcentret en intensiv indsats i starten af ledighedsforløbet. Det omfatter hyppige samtaler for at få jobmål, CV og jobsøgningsstrategi på plads.

For ledige med sproglige udfordringer gennemfører Jobcentret en virksomhedsrettet indsats. Herigennem vil vi finde virksomheder, der kan beskæftige personer, der ikke taler godt dansk. Det kan være virksomheder, hvor arbejds sproget ikke er dansk.

#### Målindikator

Indsatsen for ledige med uklart jobmål skal resultere i færre langtidsledige. Vi følger andelen af langtidsledige totalt og sammenligner med tal fra enkelte A-kasser.

Indsatsen for ledige med sproglige udfordringer skal resultere i et fald i antallet af dagpengemodtagere på 15-20 borgere. Målet følges i det totale antal dagpengemodtagere og antallet af ledige indvandrere med vestlig og ikke-vestlig baggrund.

#### 5.2 Udvikling i fleksjob

Jobcentret har modtaget midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til Projektet Udvikling i fleksjob II, hvor formålet er at udvikle arbejdsevnen hos borgere i fleksjob. Projektet skal understøtte, at det i højere grad bliver muligt for borgere med en lille arbejdsevne, at komme i fleksjob. Projektet løber fra april 2019 til september 2020.

Målet er flere ledige fleksjobbere i job, og at forøge antallet af timer for borgere i fleksjob på 10 timer og derunder.

#### Handlinger

Projektet bygger på STAR's indsatsmodel, der indeholder kerneelementer fordelt på tre faser i arbejdet med og omkring borgere på ledighedsydelse og i fleksjob. Hver fase afspejler et eller flere af projektets kerneelementer. På den baggrund skal Jobcentret indarbejde nye arbejdsgange på fleksjobområdet.

#### Målindikator

Stigning i antallet af timer for borgere i fleksjob på 10 timer og derunder. Opgørelser fra Jobindsats.

#### 5.3 Sammen om bedre match / dagpengemodtagere

Med baggrund i midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemfører vi frem til december 2020 *Sammen om bedre match* i samarbejde med 3F, Krifa, FOA og Marselisborg. Projektet skal styrke samarbejdet mellem A-kasser og Jobcentret. Fællessamtaler med borgerne, fælles kvalitetsstandard for Jobnet CV, Min Plan og den gode ABC-jobplan samt brug af Joblog som opfølgings- og dialogredskab er centralt i projektet, der også omfatter aktive indsatser til ledige.

Målet er at sikre hurtige og bedre match mellem ledige og efterspørgslen på arbejdskraft på det lokale og regionale arbejdsmarked.

Projektet skal også styrke Albertslund Kommunes placering i Beskæftigelsesministeriets benchmarking.

#### Handlinger

I projektet vil vi effektivisere de arbejdsgange, der understøtter det gode samarbejde mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter i hele matchningsprocessen.

- Internt vil ledelsen gennemføre workshop om samarbejde og udvikle koncept for videndeling
- Medarbejderne i Jobcentret deltager i 2 udviklingsworkshops om arbejdsgange, der understøtter matchprocessen
- I samarbejde med A-kasserne vil ledelsen gennemføre workshop om *Fælles redskaber og kvalitetsstandarder og Fælles indsatsvifte*
- Medarbejderne deltager i 2 udviklingsworkshops om *Supervision af fællessamtaler og Læringsmøder*.

Desuden bliver der lavet en drejebog for fællessamtalen, fælles kvalitetsstandarder, aftaler om samarbejdsprocedurer og forretningsgange ved tvivl om rådighed, aftaler om profilafklaringsværktøj i fællessamtalerne samt inspirationskatalog over indsatsmuligheder. Marselisborg faciliterer og afholder workshops, læringsmøder og supervision.

#### Målindikator

Forventede resultater:

- 85 % af jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter oplever at projektet har styrket deres interne samarbejde
- 75 % stigning i udfyldningsgraden for felterne i Jobnet CV'et
- 20 % stigning i antallet af søgte jobs
- 85 % af deltagerne fra jobcentret og A-kasserne oplever, at deres samarbejde er forbedret.

Der vil blive gennemført Survey ved projektets afslutning blandt medarbejdere i Jobcenter og A-kasserne. Der vil være sagsgennemgang af 25 CV'er og Joblog registreringer ved opstart, efter 6 måneder og ved afslutning af projektet.

#### 5.4 Motivation som drivkraft til job / Jobparate kontanthjælpsmodtagere

Med baggrund i midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemfører Jobcentret frem til december 2020 *Motivation som drivkraft*. Hovedfokus ligger på nye og eksisterende jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Udgangspunktet er Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) som peger på, at det især er de jobrettede indsatser samt beskæftigelsesmedarbejderens tro på borgernes jobchance, der bedst skaber progression mod arbejdsmarkedet.

Målet er, at flere borgere motiveres til at tage ejerskab over egen situation og ledighed.

#### Handlinger

Projektet omfatter:

- medarbejderne får supervision, faglig sparring på samtaler og læringsrum. Der er udarbejdet en drejebog for øvelserne i læringsrum
- en virksomhedskonsulent bliver fast tilknyttet
- der udarbejdes en visitationsmodel, hvor alle sager bliver gennemgået og vi afklarer hvilken indsats den enkelte borger har behov for
- målgruppen får opdateret CV og ABC-plan med realistiske kompetencer og jobmål
- målgruppen bliver introduceret til og bruger Joblog, selvbooking samt digitale jobsøgningsværktøjer.

Team Arbejdsmarkedsparete reorganiseres således at nogle jobkonsulenter dedikeres til arbejdet med jobparate kontanthjælpsmodtagere. Disse medarbejdere får færre sager og tilknyttet en virksomhedskonsulent.

#### Målindikator

Forventede resultater:

- øget samtalefrekvens
- opdaterede CV og ABC plan i alle sager i målgruppen
- andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere i ordinære job (herunder ordinære timer) øges til 30%
- andelen i virksomhedsrettede aktiviteter øges til 30 %.
- 75 % af alle sager opfylder kriterier for kvalitet i CV og ABC plan
- 50% af sagerne viser sammenhæng mellem ABC planens jobmål og det faktiske søgemønster i jobloggen.

Resultater måles i Jobindsats.dk, rapporter fra Opus Lis samt fagsystem og specifik gennemgang af alle sager.

## 5.5 Borgere i ressourceforløb

Med afsæt i STAR's pulje for borgere i ressourceforløb og fleksjobordning gennemføres et projekt, der skal sikre, at flere borgerne i ressourceforløb oplever ejerskab og indflydelse i deres forløb. Projektets formål er, at flere borgere i ressourceforløb får en jobrettet indsats og flere lønnede timer.

### Handlinger

Vi gennemfører projektet ifølge STAR's indsatsmodel for Bedre Indsats for borgere i Ressourceforløb (BIR), herunder:

- gennemgår sager og vurderer tidspunkt for virksomhedsrettet indsats
- laver drejebog for hvordan borger skal inddrages
- forankrer det i ledelsen, der prioriterer ressourcer på tværs af afdelingerne
- etablerer en permanent styregruppe
- etablerer en implementeringsgruppe i Team Afklaring.

### Målindikator

Antallet af timer hos borgere i ressourceforløb skal stige. Opgørelsen omfatter andelen af borgere, der er berørt af beskæftigelse, ordinære løntimer, inkl. fleksjob og ordinær uddannelse på ordinære vilkår (SU) samt virksomhedspraktik eller løntilskud.

## 6. Nye og flere tilbud i Jobhuset

Kommunalbestyrelsen har i 2018 besluttet at udvide Jobhusets kapacitet med flere lokaler (forventes taget i brug i februar) og flere medarbejdere i 2020. Målet er at spare på udgifterne til eksterne udbydere, idet Jobhuset kan levere forløb til en væsentligt lavere pris.

Jobhuset understøtter Jobcentret med kurser, vejledning og aktiviteter til borgere, der kan opnå et selvstændigt liv tættere på arbejdsmarkedet. Jobhuset arbejder med alle målgrupper, men i de kommende år er det især tilbud til unge aktivitetsparate. Motivation og progression er centralt i Jobhusets arbejde med borgerne. For nogle borgere er det målet, at de er raskmeldt eller afklaret mod uddannelse eller job. For andre er det at få afklaret arbejdsevnen. For endnu andre er målet at komme i job, løntilskud eller virksomhedspraktik. I 2020 hjemtager Jobhuset flere aktiviteter, som i dag leveres af eksterne leverandører og vil tillige udvikle nye tilbud.

### Handlinger

- Jobhuset understøtter borgerne i målrettet jobsøgning, cv til Jobnet og jobmatch mellem borger og virksomhed
- Jobhuset øger den virksomhedsrettede indsats, herunder integrerer tre virksomhedskonsulenter, der blev overflyttet til Jobhuset efterår 2019
- Jobcentret ansætter to nye undervisere
- Jobhuset samarbejder tæt med centrets øvrige enheder om jobmatch
- Analyse- & Udviklingscentret og Jobhuset laver ny model for måling af Jobhusets resultater.

### Målindikator

- Jobhuset øger udbuddet med 30 % flere forløb end i 2019.

## 6.1 Borgerkontakt: Feed back på forløb i Jobhuset

Jobhuset evaluerer løbende enhedens kurser og aktiviteter. Kurserne skal bidrage til at borgerne opnår et selvstændigt liv tættere på arbejdsmarkedet. Evalueringerne undersøger borgernes tilfredshed og vurdering af, om kursernes værktøjer kan bruges. De gennemføres som anonyme spørgeskemaundersøgelser med få enkle spørgsmål via systemet Defgo.

### Handlinger

Vi evaluerer tre af Jobhusets forløb for ledige ydelsesmodtagere, Job Spot, GPS og Fra stress til Trivsel.



## Målindikator

- Svarprocent på samtlige evalueringer ligger mellem 70 og 90 %
- Alle evalueringer følges op med eventuelle justeringer af kursusforløbet.
- Hvis muligt øges antallet af evalueringer til 5. En evaluering er kun mulig ved holdforløb og under forudsætning af, at borgeren selv kan svare på et elektronisk skema.

### 7. Arbejdsmiljø

Borger- & Arbejdsmarked vil skabe attraktive og udviklende arbejdspladser med entusiasme, høj faglig kvalitet og trivsel blandt medarbejderne. Vi arbejder løbende med kompetenceudvikling og trivsel. I 2020-2021 fokuserer vi på arbejdspladsvurderingen, trivsel samt initiativer, der skal understøtte Borger & Arbejdsmarked som en attraktiv arbejdsplads og nedbringe sygefraværet.

#### 7.1 Arbejdspladsvurdering 2020

Minimum hvert 3. år skal kommunerne lave Arbejdspladsvurdering (APV). Jobcentret skal lave en ny APV i foråret 2020. Udover det fysiske og psykiske arbejdsmiljø skal APV'en understøtte samarbejdet på tværs af Jobcentrets teams, Uddannelse & Job og Jobhuset.

#### Handlinger

Efter aftale med Jobcentrets MED-udvalg planlægger Jobcentrets arbejdsmiljøgruppe processen omkring APV'en.

#### Målindikator

Med afsæt i APV 2020 laver Jobcentret ny handleplan inden udgangen af juni måned 2020.

#### 7.2 Trivsel

I Borger & Ydelsescentret arbejder vi løbende med Arbejdspladsvurderingen (APV). APV gruppen, der refererer til MED, skal i 2020 arbejde med arbejdsrelateret stress, der i de seneste trivselsmålinger har scoret lavest.

I 2020 tager vi udgangspunkt i spillet *På forkant*. Et spil der spilles af medarbejdere i et fagteam, der får en rolle og en opgave, og skal samarbejde om en løsning. Dette stiller skarpt på medarbejdernes forskelligheder både personligt og fagligt. Udgangspunktet er, at vi hver især har nogle kompetencer - kendte eller ukendte - som vi skal lære at bruge effektivt sammen.

Målet er, at vi får en større forståelse for hinanden og hinandens forskelligheder og de vilkår vi arbejder under.

#### Handlinger

- Spiller *På forkant* i hvert fagteam
- Med afsæt i APV laver Borger & Ydelsescentret en handleplan for forebyggelse af arbejdsrelateret stress.

#### Målindikator

Handleplanen ligger klar med udgangen af 2020.

#### 7.3 Attraktiv arbejdsplads

Borger & Arbejdsmarked arbejder løbende med kompetenceudvikling og initiativer, der understøtter kvaliteten af det faglige arbejde. Indsatsen bidrager også til at opfylde direktørforums indsatsområder. En særlig udfordring har vi med mange projektansættelser med kort tid til rekruttering og gennemførelse af projekterne.

Målet er, at kunne fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere.

#### Handlinger

I samarbejde med MED-udvalgene udvikler Borger & Arbejdsmarked i 2020-2021 en handleplan, der understøtter, at vi fortsat har en attraktiv og faglig professionel arbejdsplads.

#### Målindikator

Målindikatoren udvikles samtidigt med handleplanen.

#### 7.4 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.

### 8. Miljømål

Med baggrund i direktørforums indsatsområde *Bysporet* viderefører Borger & Arbejdsmarked i 2020 arbejdet med miljømålene fra 2019 hhv. på el-, transport- og affaldsområdet. Dernæst skal Albertslund Kommunes miljøarbejde nytænkes i 2020 med baggrund i Verdensmålene.

#### 8.1 El

Målet er at reducere elforbruget.

#### Handlinger

Borger & Arbejdsmarked skifter til led-lys til skrivebordslamper.

#### Målindikator

Antallet af pærer/lamper, der skiftes til led-lys registreres.

#### 8.2 Transport

Målet er at fastholde brugen af miljøvenlig transport.

#### Handlinger

Borger & Arbejdsmarked vil fortsat orientere løbende om regler og normer for kørsel til medarbejdere og ledere samt om mulighederne for at bruge cykel, el-cykel og el-bil. Tilbyder løbende medarbejderne mulighed for at blive tilsluttet Albertslund Delebiler.

#### Målindikator

- Årlig opgørelse af udgifter til kørsel i egen bil og taxa
- Analyse af brugen af egne biler
- Undersøgelse af brugen af debiler.

#### 8.3 Affald

Målet er at reducere miljøpåvirkning med kemikalier.

#### Handlinger

Borger & Arbejdsmarked vil gennemgå kemikalier, mærkning samt sikkerhedsdatablade.

#### Målindikator

To gange i 2020 blive der foretaget eftersyn i enhederne af kemikalier og deres mærkning.

#### 8.4 Verdensmål

Med baggrund i *Verdensmål for en by i balance* udarbejder Borger & Arbejdsmarked nye miljømål for 2021.

##### Handlinger

Borger & Arbejdsmarked deltager i tematiske læringsnetværk og miljøseminarer og formulerer egne mål for afdelingens bidrag til at opfylde verdensmålene.

##### Målindikator

Nye mål er formuleret ved udgangen af 2020.

Virksomhedsplan for Borger & Arbejdsmarked 2020-2022  
Sagsnummer 00.15.10-K07-6-17.



Albertslund Kommune

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