

2011

Københavns Kommune

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

[RESULTATKONTRAKT FOR JOBCENTER KØBENHAVN MUSVÅGEVEJ]

Senest opdateret d. 21.01.2011

Indholdsfortegnelse:

1. Kontrakten: Aftaleparter, formål og kontraktmål	3
1.1 Aftalens parter	3
1.2 Kontraktens formål	3
1.3 Kontraktens mål.....	3
2. Det strategiske afsæt for resultatopnåelse – sammenhæng mellem mission, vision, forandringsteori og kontraktmål.....	5
2.1 BIF's mission og vision.....	5
2.2 BIF's fire forandringsteorier.....	5
2.2.1 Forandringsteori: Adgang til arbejde og uddannelse for ledige	6
2.2.2 Forandringsteori: Mulighed for at alle kan være med	7
2.2.3 Forandringsteori: Professionel service til tiden	8
2.3 Konkretisering af forandringsteorierne: Strategikort på centerniveau	9
3. Opfølgning på kontrakten	11
4. Underskrift på kontrakten.....	12
Bilag 1 - Strategikortet.....	13
Bilag 2 - Handlingsplan.....	15

1. Kontrakten: Aftaleparter, formål og kontraktmål

1.1 Aftalens parter

Denne resultatkontrakt for Jobcenter København Musvågevej indgås mellem Jobcenter Musvågevej og den administrerende direktør for Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) for 2011. Kontrakten genforhandles 1 gang årligt.

1.2 Kontraktens formål

Formålet med kontrakten er:

- At skabe tydelig sammenhæng mellem BIF's overordnede mål og Jobcenter Musvågevejs rolle i at nå målene
- At skabe overblik over de prioriterede mål for Jobcenter Musvågevej i 2011
- At danne rammen for dialog og planlægning
- At danne grundlag for styring, opfølgning og evaluering

1.3 Kontraktens mål

I det nedenstående ses alle Jobcenter Musvågevejs kontraktmål for 2011.

Oversigt over Jobcenter Musvågevejs kontraktmål i 2011

Kontraktmål 1	<i>39 pct. af arbejdsmarkedsparate ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. 1 måned ud af en 3 måneders periode efter henvendelse i jobcentret</i>	R
Kontraktmål 2	<i>25 pct. af de ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. måneder 3 ud af en 7 måneders periode efter henvendelse i jobcentret</i>	R
Kontraktmål 3	<i>Nettoafgangen fra gruppen med mere end 12 mdrs. kontanthjælp ultimo 2011 skal mindst udgøre 125 ledige</i>	R
Kontraktmål 4	<i>Centret skal i 2011 i gns. placere 376 helårspersoner i virksomhedspraktik eller løntilskud</i>	I
Kontraktmål 5	<i>Centret skal i gns. over året sikre udnyttelse af kapaciteten i partnerskabsaftalerne, svarende til min. 38 pct.</i>	I
Kontraktmål 6	<i>21 pct. af de ikke-vestlige ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. 3 ud af en 7 måneders periode efter henvendelse i jobcentret</i>	R
Kontraktmål 7	<i>Centrets bestand af ledige i de udvalgte boligområder ultimo 2011 må maksimalt stige med 2,6 pct ift. antallet ultimo 2010 på 1.472 ledige</i>	R

Oversigt over Jobcenter Musvågevejs kontraktmål i 2011

Kontraktmål 8	<i>I gennemsnit over året skal minimum 95 pct. af alle jobsamtaler afholdes rettidigt i 2011</i>	I
Kontraktmål 9	<i>I gennemsnit over året skal minimum 95 pct. af alle aktiveringstilbud afgives rettidigt i 2011</i>	I
Kontraktmål 10	<i>Antallet af formalitetsklager hvor borgeren får helt eller delvist medhold skal nedbringes med 10 pct. ift. 2010</i>	R
Kontraktmål 11	<i>Centres samlede sygefravær skal nedbringes til 11,5 dage i 2011</i>	R
Kontraktmål 12	<i>Scoren på spørgsmål 10 i det personalepolitiske termometer "Alt i alt oplever jeg min arbejdsplads som en attraktiv arbejdsplads" forbedres til min. 77 point., svarende til en stigning på 2,5 pct. ift en måling foretaget i juni 2010</i>	R
Kontraktmål 13	<i>Centrets forudsigelse af det forventede forbrugsniveau på driftsbudgettet i forbindelse med hhv. juli og oktoberprognosen må maksimalt afvige hhv. 3 pct. og 1 pct. fra det endelige årsresultat</i>	I

I figuren nedenfor vises Jobcenter Musvågevejs kontraktmål fordelt på Indsats- og Resultatmål samt på BIF's tre visionspunkter

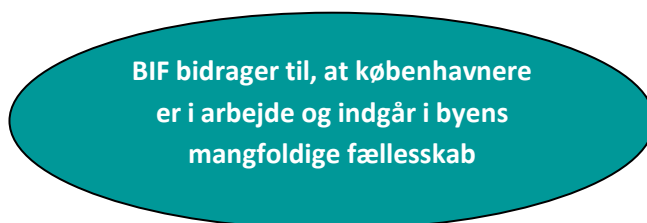
	Indsatsmål (I)	Resultatmål (R)	I alt
Øge adgangen til job og uddannelse for ledige og sygemeldte	1	4	5
Lige muligheder for alle		2	2
Professionel service til tiden	3	3	6
Samlet antal mål	4	9	13

2. Det strategiske afsæt for resultatopnåelse – sammenhæng mellem mission, vision, forandringsteori og kontraktmål

BIF har etableret fire forandringsteorier, hvori det er formuleret, hvordan BIF skal handle i det daglige, hvis BIF skal lykkes med at efterleve sine overordnede strategiske målsætninger, som er givet med missionen og visionen. Målene i kontrakterne kan ses som *indikatorer* på, om BIF er på rette vej i forhold til at efterleve sin vision og opfylde sin mission.

2.1 BIF's mission og vision

Den årlige indgåelse af resultatkontrakter er et vigtigt element i BIF's strategiske arbejde for at leve op til sin overordnede **mission**, som er:



BIF's **vision** - som består af tre visionspunkter - angiver hovedvejene til at missionen efterleves. BIF skal arbejde for at skabe:



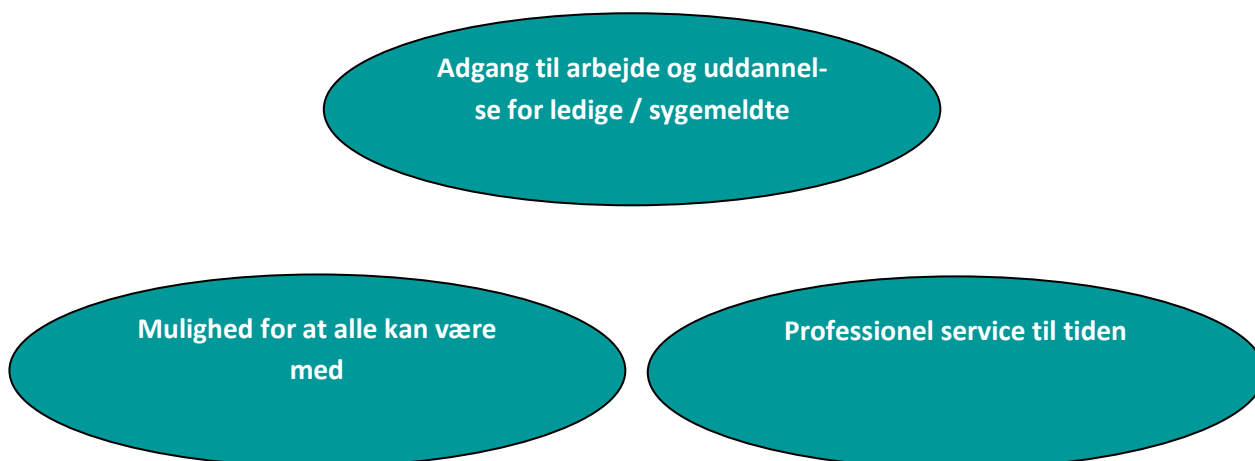
BIF's vision angiver kun på et meget overordnet plan hvilke områder, som BIF skal arbejde med for at opfylde sin mission. For at konkretisere hvordan BIF skal handle i det daglige for at holde sig på visionens hovedveje, er der opstillet fire forandringsteorier.

2.2 BIF's fire forandringsteorier

Med opstillingen af en forandringsteori formuleres en eksplicit resultatkæde, der beskriver *hvilke handlinger* man vil udføre for at nå sine mål, samt *hvorfor* man antager, at udførelsen af disse handlinger vil medføre den ønskede resultatskabelse.

BIF har en stor viden om arbejdsmarkedet og borgerne, og med opstillingen af forandringsteorier synliggøres det hvilke antagelser om resultatskabelse, som ligger bag BIF's handlinger.

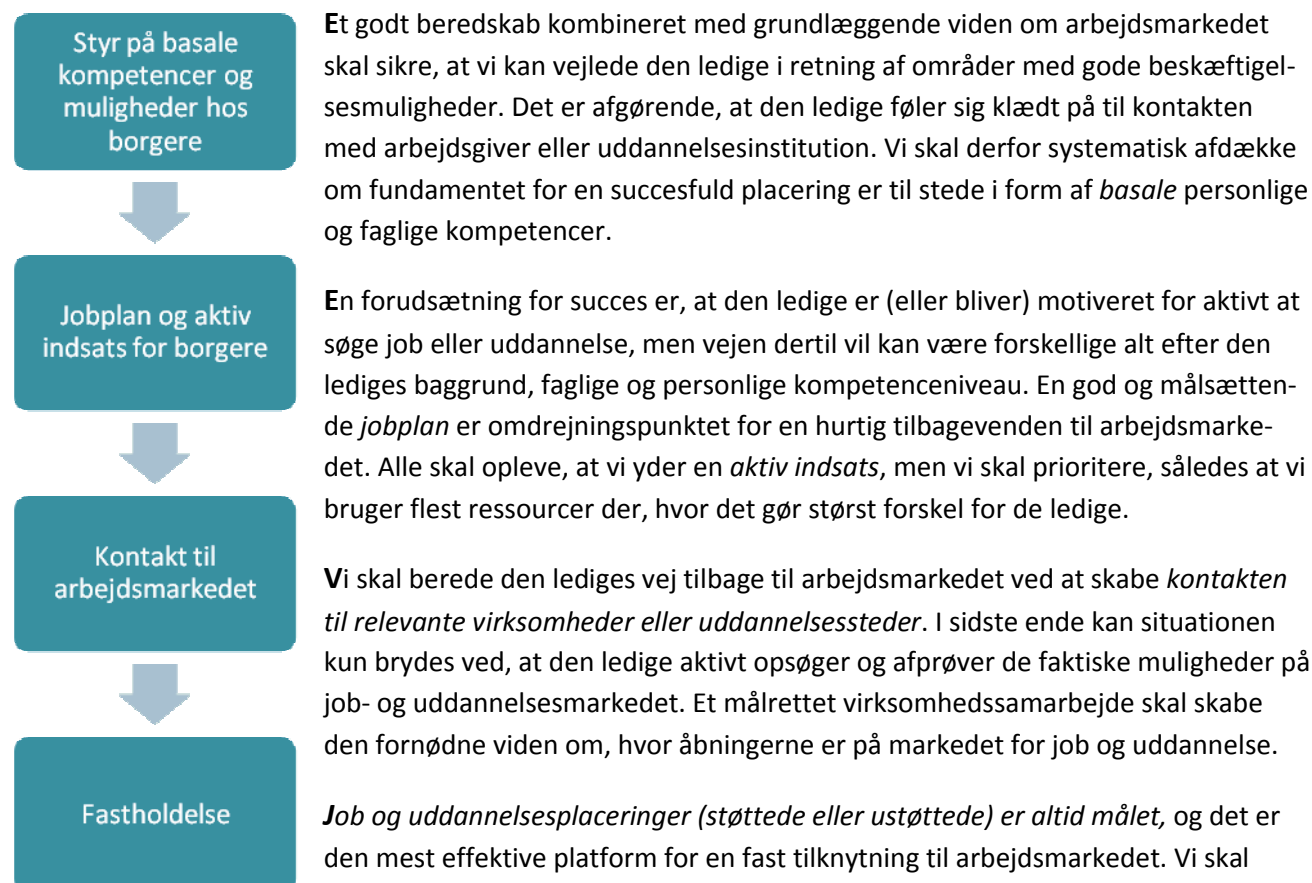
Ud fra de tre visionspunkter er der opstillet fire forandringsteorier. I udgangspunktet er der én forandringsteori til understøttelse af hvert visionspunkt. Der er dog opstillet to forandringsteorier til understøttelse af visionspunktet "Adgang til job og uddannelse for ledige og sygemeldte", idet de påkrævede handlinger for at få hhv. ledige og sygemeldte i job eller uddannelse vil være forskellige. De fire forandringsteorier er:



På grund af forskelle mellem centrene i forhold til ansvarsområder, borgersammensætning mv. er alle fire forandringsteorier ikke relevante for samtlige centre.

I de følgende afsnit vises de tre forandringsteorier, som Jobcenter Musvågevej vil arbejde ud fra i 2011. Ud for hver figur er rationalet for de forskellige trin i resultatkæden kort opsummeret.

2.2.1 Forandringsteori: Adgang til arbejde og uddannelse for ledige



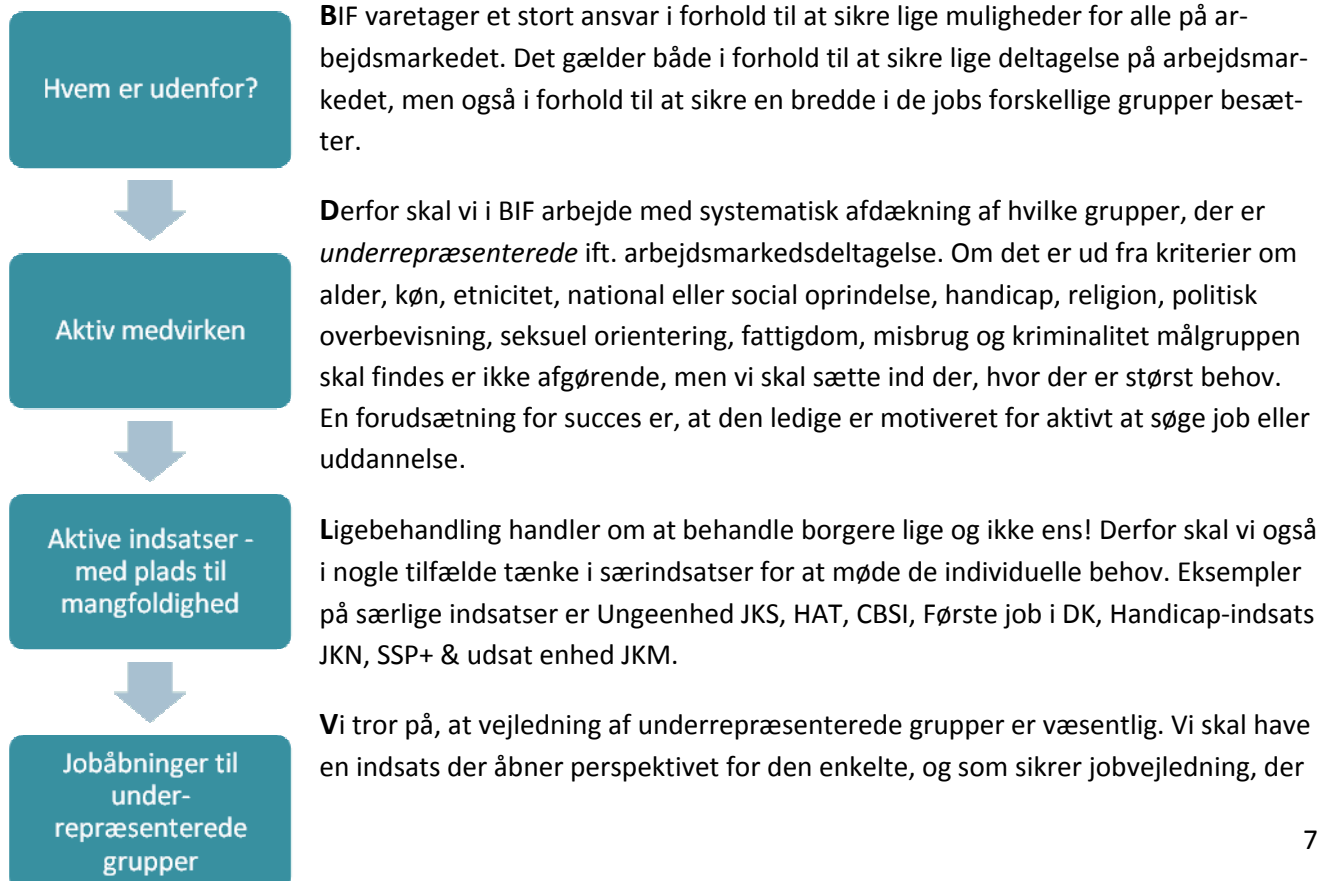
tilvejebringe støttemuligheder for arbejdsgiver og ledig, der kan sikre en fastholdelse i job eller uddannelse. Det er væsentligt at støttemulighederne bruges fleksibelt, hvad enten det er som efterværn, mentorordninger, partnerskabsaftaler, hjælpemiddelordninger e.l.

Langsigtet effekt: Øge graden af selvforsørgelse og arbejdsudbud i København

Kontraktmål 1	39 pct. af arbejdsmarkedsparete ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. 1 måned ud af en 3 måneders periode efter henvendelse i jobcentret	R
Kontraktmål 2	25 pct. af de ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. måneder 3 ud af en 7 måneders periode efter henvendelse i jobcentret	R
Kontraktmål 3	Nettoafgangen fra gruppen med mere end 12 mdrs. kontanthjælp ultimo 2011 skal mindst udgøre 125 ledige	R
Kontraktmål 4	Centret skal i 2011 i gns. placere 376 helårspersoner i virksomhedspraktik eller løntilskud	I
Kontraktmål 5	Centret skal i gns. over året sikre udnyttelse af kapaciteten i partnerskabsaftalerne, svarende til min. 38 pct.	I

Kontraktmål 1-5 er indikatorer på, om forandringsteorien fører til den ønskede effekt – en forøgelse af graden af selvforsørgelse og arbejdsudbud i København – og dermed understøtter BIF's visionspunkt "Adgang til arbejde og uddannelse for ledige og sygemeldte".

2.2.2 Forandringsteori: Mulighed for at alle kan være med



tager afsæt i den lediges kompetencer og kvalifikationer. Vi skal anvende flere værktøjer for at finde jobåbninger. Virksomhedskonsulenter som 'advokater' for det rummelige arbejdsmarked skal øge antallet af virksomhedsplaceringer - herunder løntilskud, mentorordninger, virksomhedspraktik: Isbrydere for at flere placeres i virksomheder kan være:

- Partnerskaber' og 'Sociale klausuler' (involvering af arbejdsgiver i opkvalificering)
- Forsøg med socialøkonomiske virksomheder (sikre smidig tilpasning til arbejdsmarkedet)
- Sikre større grad af involvering af arbejdsmarkedet i håndtering af vanskelige grupper
- Brug af Integrations- og oplæringsstillinger, elev og praktikstillinger, løntilskudsstillinger, fritidsjob

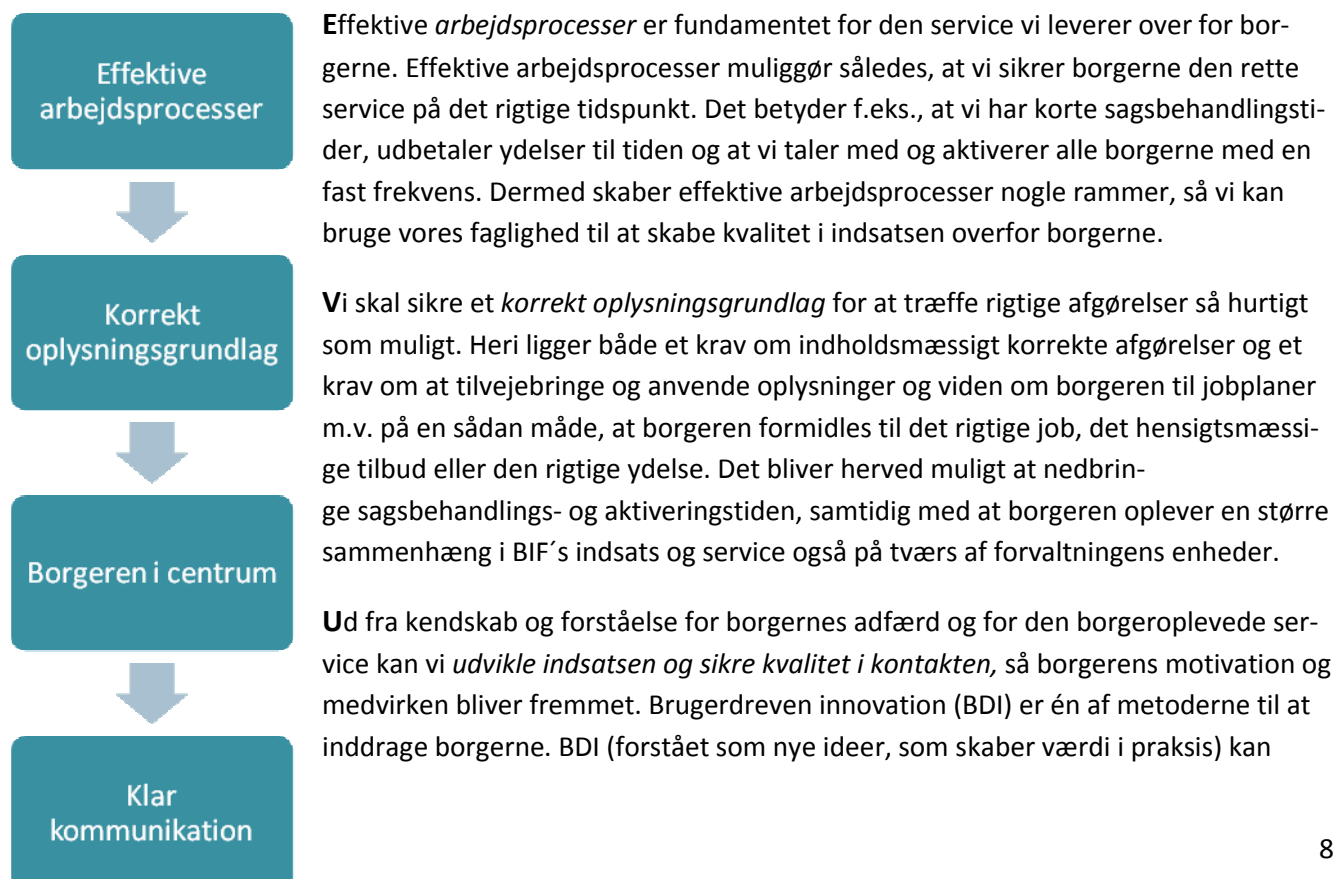
Vi skal bruge disse ordninger til at åbne det københavnske arbejds- og uddannelsesmarked for alle.

Langsigtet effekt: Lige adgang til arbejdsmarkedet for alle grupper

Kontraktmål 6	21 pct. af de ikke-vestlige ledige er i job, uddannelse eller løntilskud i min. 3 ud af en 7 måneders periode efter henvendelse i jobcentret	R
Kontraktmål 7	Centrets bestand af ledige i de udvalgte boligområder ultimo 2011 må maksimalt stige med 2,6 pct ift. antallet ultimo 2010 på 1.472 ledige	R

Kontraktmål 6-7 er indikatorer på, om forandringsteorien fører til den ønskede langsigtede effekt – lige adgang til arbejdsmarkedet for alle grupper – og dermed understøtter BIF's visionspunkt "Mulighed for at alle kan være med".

2.2.3 Forandringsteori: Professionel service til tiden



sammen med medarbejderdrevet innovation hjælpe os til at aflæse og forstå borgernes oplevelse af mødet med BIF. Deres oplevelse af fx en jobsamtale kan vi bruge til at kvalificere vores service til borgerne, så servicen fremmer effekten.

Vi sikrer en forventningsafstemning mellem BIF og borgerne, så *interessenterne er blive klar over, hvad vi yder, og hvilke krav de selv skal opfylde*. Nogle standarder er eksplicitte (f.eks. lovgivning, arbejdsgange og kontrakter), mens andre er implicitte (f.eks. medarbejdernes viden og borgernes forventninger). Forventningsafstemningen har karakter af servicedeklaration, hvor vi tydeliggør, hvad borgerne og andre interessenter kan forvente af BIF.

Langsigtet effekt: Øge graden af velstand og selvforsørgelse i København

Kontraktmål 8	<i>I gennemsnit over året skal minimum 95 pct. af alle jobsamtaler afholdes rettidigt i 2011</i>	I
Kontraktmål 9	<i>I gennemsnit over året skal minimum 95 pct. af alle aktiveringstilbud afgives rettidigt i 2011</i>	I
Kontraktmål 10	<i>Antallet af formalitetsklager hvor borgeren får helt eller delvist medhold skal nedbringes med 10 pct. ift. 2010</i>	R
Kontraktmål 11	<i>Centres samlede sygefravær skal nedbringes til 11,5 dage i 2011</i>	R
Kontraktmål 12	<i>Scoren på spørgsmål 10 i det personalepolitiske termometer "Alt i alt oplever jeg min arbejdsplads som en attraktiv arbejdsplads" forbedres til min. 77 point., svarende til en stigning på 2,5 pct. ift en måling foretaget i juni 2010</i>	R
Kontraktmål 13	<i>Centrets forudsigelse af det forventede forbrugsniveau på driftsbudgettet i forbindelse med hhv. juli og oktoberprognosen må maksimalt afvige hhv. 3 pct. og 1 pct. fra det endelige årsresultat</i>	I

Kontraktmål 8-13 er indikatorer på, om forandringsteorien fører til den ønskede langsigtede effekt – en forøgelse af graden af velstand og selvforsørgelse i København – og dermed understøtter BIF's visionspunkt "Professionel service til tiden".

2.3 Konkretisering af forandringsteoriene: Strategikort på centerniveau

De fire forandringsteorier angiver nogle gode trædesten, som centrene kan følge for at opnå resultater, der understøtter BIF's vision. De fire forandringsteorier er dog ret bredt formuleret, og den konkrete efterfølgelse af forandringsteoriernes resultat kæder stiller forskellige krav til centrene, idet centrene har forskellige udgangspunkter hvad angår ansvarsområder, borgersammensætning, intern kapacitet mv.

Derfor arbejdes der lokalt med, hvordan det enkelte center kan udvikle sig og - ud fra forandringsteoriene - identificere de "centerspecifikke" indsatser og handlinger som gør, at centret opnår resultater, der bidrager til efterlevelsen af BIF's vision.

Dette lokale arbejde på centrene foregår gennem udarbejdelsen af et såkaldt strategikort (se bilag 1).

3. Opfølgning på kontrakten

Ansvar for opfølgningen på kontrakten er forankret i kontoret for resultatopfølgning (RES).

Opfølgningen på kontrakten sker halvårligt (i foråret og i efteråret) på statusmøder mellem centret og centralforvaltningen. På opfølgningsmøderne deltager som udgangspunkt chefen for centret, kontorchefen for RES, medarbejdere fra Økonomikontoret (ØK) samt evt. en eller to teamchefer/medarbejdere fra hvert center/kontor. Forud for statusmøderne vil der i samarbejde mellem centret og centralforvaltningen blive udarbejdet et skriftligt kontraktopfølgningsmateriale, som vil ligge til grund for opfølgningen på statusmøderne.

Statusmøderne skal også benyttes til økonomisk opfølgning. Der henvises til centrets budgetudmelding for de nærmere vilkår. Ansvar for den økonomiske opfølgning er forankret i Økonomikontoret.

Jobcenter Musvågevej har generelt igennem kontraktåret en løbende initiativforpligtelse i forhold til at gøre opmærksom på eventuelle tegn på budgetoverskridelse eller problemer med opfyldelse af resultatkravene fastsat i kontrakten. Centret er i sådanne tilfælde forpligtet til at fremlægge en skriftlig redegørelse for, hvordan der kan rettes op på budgetoverskridelser eller problemer med opfyldelse af resultatkravene inden kontraktårets udgang. Dette kan dog også ske på de halvårige statusmøder såfremt disse er nært forestående.

Halv- og helårligt vil der ske en skriftlig rapportering om den generelle målopfyldelse på resultatkontrakterne. Rapporteringen forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget til orientering.

I løbet af kontraktåret 2011 kan der ske væsentlige ændringer i det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået - f.eks. ved indførelsen af nye politiske mål, ændrede lovkrav, markante konjunkturændringer mv. I sådanne tilfælde kan kontrakten genforhandles, og ved markante konjunkturændringer kan der fastsættes nye målniveauer for de berørte kontraktmål. Det tilfalder direktionen at vurdere, hvornår der er tale om væsentlige ændringer i kontraktgrundlaget.

Med henblik på at sikre større klarhed og gennemsigtighed i resultatopfølgningen, kan der i løbet af kontraktåret 2011 ske justeringer af metode- og formuleringsmæssig karakter i kontraktens målformuleringer. Sådanne mindre væsentlige ændringer, som ikke har betydning for indsatsen kan løbende aftales mellem centret og RES uden direktionens godkendelse.

4. Underskrift på kontrakten

Kontrakten indgås mellem BIF's administrerende direktør og centerchefen for Jobcenter Musvågevej.

Med underskrift på kontrakten forpligter centerchefen sig på de fastlagte mål gennem en fokusering af ressourcer, organisation og aktiviteter på kontraktopfyldelsen. Centerchefen skal endvidere sikre sig, at centrets medarbejdere kender kontraktens indhold, og at kontrakten omsættes til operationelle mål for den enkelte medarbejder.

Det understreges, at kontrakten ikke er en kontrakt i den almindelige aftaleretlige betydning af ordet. Kontrakten skaber ikke andre rettigheder og forpligtelser i snæver juridisk forstand end dem, der i øvrigt er gældende mellem dem, der underskriver.

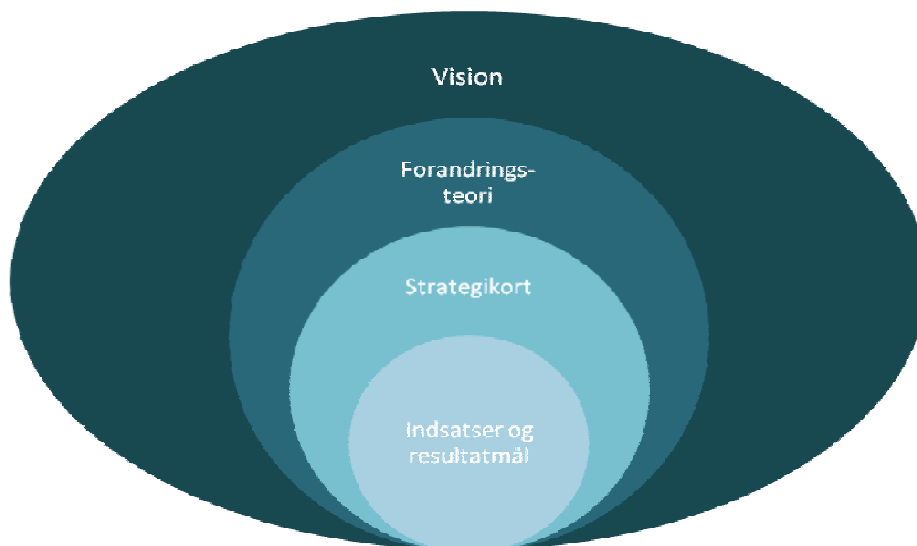
Dato: 26. januar 2011

Niels Gansted
Centerchef

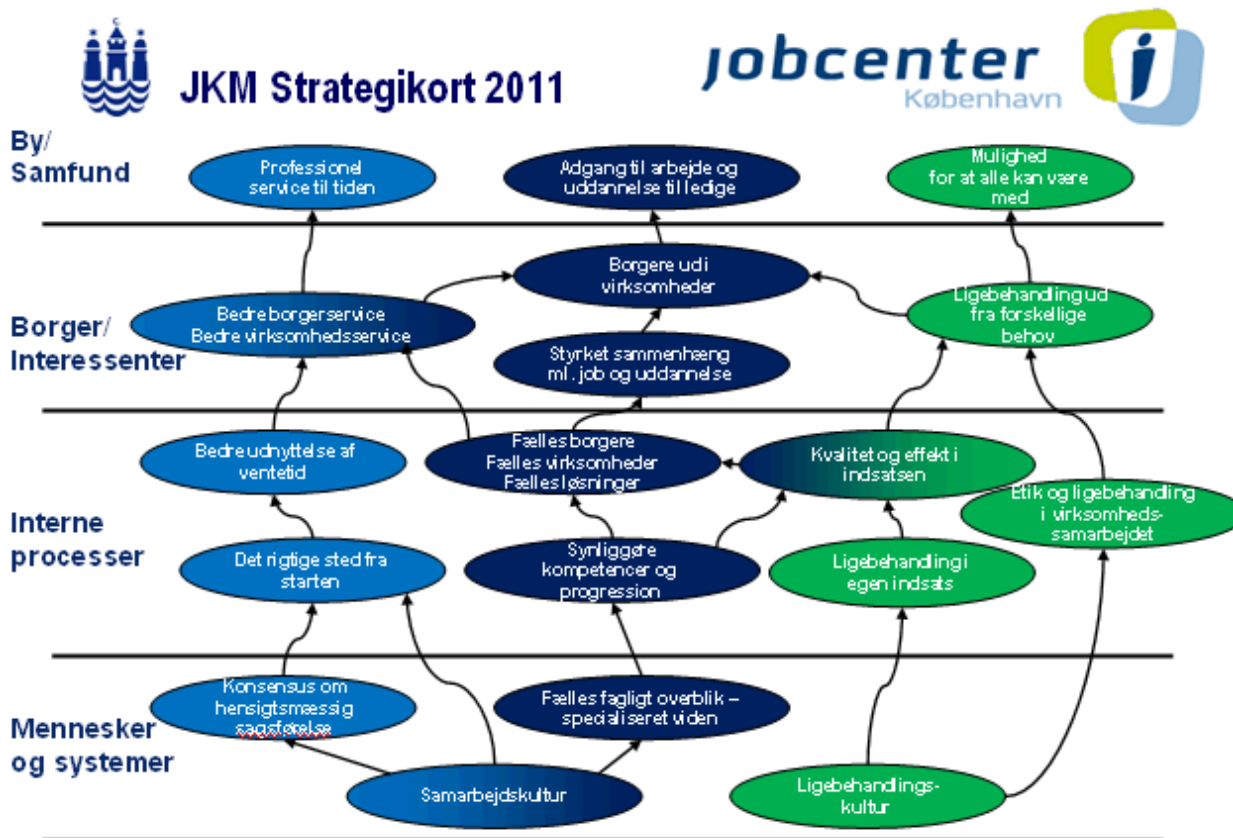
Morten Binder
Administrerende direktør

Bilag 1 - Strategikortet

Formålet med det centerspecifikke strategikort er at få identificeret mere præcist, hvordan det enkelte center skal udvikle sig og handle ud fra forandringsteoriene, så centret bidrager til at opnå resultater, der understøtter BIF's vision. Figuren nedenfor illustrerer sammenhængen mellem vision, forandringsteori, strategikort samt indsatser og resultater.



Nedenfor ses Jobcenter Musvågevejs strategikort for 2011:



Strategikortet er opdelt i fire perspektiver. De to øverste perspektiver "By/Samfund" og "Borger/Interessenter" fokuserer på centrets omverden og på de resultater, som centret skal levere hertil. De to nederste perspektiver "Interne processer" og "Mennesker og systemer" retter fokus internt i centret på de indsats, som centret skal have styr på, for at kunne levere de ønskede resultater til sin omverden.

Udarbejdelsen af et strategikort skal være med til at sikre, at der er sammenhæng mellem den indsats, som det enkelte center yder og de resultater, som det skaber. Strategikortet faciliterer en stadig drøftelse af vekselvirkningen mellem indsats og resultater: Hvilke resultater vil vi opnå med vores indsats? Hvilke indsats fører til hvilke resultater? Får vi de rigtige resultater? Hvilke indsats skal forbedres for at forbedre vores resultater?

Strategikortet konstrueres "oppefra-ned", og i udarbejdelsen af strategikortet indsætter hvert center således i "By/Samfund"-perspektivet de forandringsteorier, som man har valgt at arbejde ud fra.

I de to underliggende perspektiver anskueliggør centret "nedefra-op" (gennem indsættelsen af bobler med fokusområder), hvilke indsats og handlinger man vil gennemføre for at skabe resultater i "Borger/Interessenter"-perspektivet, som understøtter forandringsteorierne i "By/Samfund"-perspektivet og dermed BIF's visionspunkter.

Gennem udarbejdelsen af strategikortet identificerer centrene, hvilke indsats og handlinger de skal gennemføre for at de opnå de ønskede resultater, og samtidig får centrene et bedre overblik over sammenhænge mellem indsats, handlinger og resultater på tværs af de forskellige perspektiver i strategikortet. Afdekningen af disse sammenhænge gør, at den enkelte medarbejder opnår en vigtig erkendelse af, hvordan hans eller hendes arbejdsopgaver medvirker til resultatskabelse i de højere perspektiver.

På baggrund af strategikortet udarbejder hvert center en handlingsplan. Her fastsættes hvilke konkrete initiativer, som centret vil gennemføre for at løfte de fokusområder, som de har indsat som bobler i deres strategikort. I handlingsplanen sættes der deadline og ansvarlig medarbejder ud for de forskellige initiativer.

Bilag 2 - Handlingsplan

Tema	Professionel service til tiden		
Strategiske fokusområder	<ul style="list-style-type: none"> - Bedre udnyttelse af ventetid - Det rigtige sted fra starten - Konsensus om hensigtsmæssig sagsførelse - Samarbejdskultur 		
Baggrund, indledning og sammenhæng	<p>Baggrund og indledning</p> <p>JKM tror på, at for at opnå bedre borgerservice og virksomhedsservice skal der fokuseres mere på den indholdsmæssige del af JKMs service. JKM vil skabe bedre borgerservice og virksomhedsservice ved at synliggøre, hvad man kan forvente af os, og hvad vi kan tilbyde.</p> <p>En bedre borger- og virksomhedsservice skal opnås ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skabe bedre udnyttelse af ventetid i modtagelsen, således at borgeren og virksomhederne får optimeret deres samarbejde med os - Smidiggøre samarbejdet og snitflader i organisationen således, at borgeren bliver visiteret til det rigtige sted fra starten. <p>Understøttende for indsatsen er en konsensus om hensigtsmæssig sagsførelse ift. samarbejdet internt på JKM og ift. dokumentationskrav i journalen for optimal sagsførelse. Samarbejdet om en bedre borgerservice og bedre virksomhedsservice forudsætter en samarbejdskultur, hvor principper om et anerkendende samarbejde mellem teams er udgangspunktet for måden vi arbejder på.</p>		
Handlingsplaner (i overskriftsform, med ansvarlig og deadline)	Konkrete indsatser som skal understøtte de strategiske fokusområder og det overordnede tema	Ansvarlig	Deadline
Bedre udnyttelse af ventetid	<p>Effektiv ventetid</p> <p>Arbejdsgruppe for service og ventetid i Modtagelsen etableres. Arbejdsgruppen skal skabe mere effektiv ventetid i Modtagelsen – herunder nytænke skranken.</p> <p>a. Arbejdsgruppen skal kortlægge de forskellige typer af henvendelser og hvordan disse karakteriseres, samt hvilken type service disse udløser.</p> <p>b. Arbejdsgruppen skal endvidere arbejde på at</p>	Arbejdsgruppe bestående af Virksomhedsenhed, FJ, UB	Primo september

	synliggøre JKM's tilbud til borgerne og der skal etableres et større jobfokus i Modtagelsen - herunder på skærm, plakater over søgesteder for jobs og andet. Ordinære jobordrer kanaliseres yderligere til modtagelserne i de Udvalgte boligområder		
Det rigtige sted fra starten	Førstegangsvsitation Arbejdsgruppe gennemfører arbejdsgangsanalyse og optimering af visitationsproceduren på JKM ift. Modtagelsen. Hvornår visiteres der videre til de forskellige teams, og hvad skal være dokumenteret hvordan inden?	FJ	Ultimo 2011
	Visitationsflow i huset Arbejdsgruppe gennemfører arbejdsgangsanalyse og optimering af sagsvisitationen mellem teamene på JKM, når først borgeren har fået oprettet et kontaktførelse. Hvornår visiteres der videre til de forskellige teams, og hvad skal være dokumenteret hvordan inden?	Arbejdsgruppe bestående af alle teams	Ultimo 2011
Konsensus om hensigtsmæssig sagsførelse	Optimere sagsførelse ved dokumentationskrav i journalen Videregive erfaringer fra leanproces i Jobindsats og Særlig Jobindsats ift. dokumentationskrav i journalen for opnåelse af optimal sagsførelse.	Jl, SJI	Primo 3. kvartal
	Optimere samarbejdet omkring administrative opgaver Kortlægning og bedre organisering af administrative opgaver i teamene, herunder arbejdsgangsanalyse af samarbejdet mellem teamene og administrativ enhed/ Stab & administration.	S&A	Maj 2011
	Opkvalificering Relevante medarbejdere samt fagkoordinatorer deltager i kurser omkring sagers førelse	Alle team	Ultimo 2011

Samarbejdskultur	Temadag om samarbejdskultur på JKM Temadag for hele JKM om samarbejdskultur på JKM. Fokus på temadagen skal være på, hvordan vi ønsker at samarbejdskulturen skal være på JKM? Hvordan skal JKM udmønte et anerkendende samarbejde kolleger imellem samt en anerkendende tilgang til borgerne.	S&A	Ultimo 2. kvartal
Resultatkontraktmål	Resultatmål 8 95 pct. rettidige jobsamtaler Resultatmål 9 95 pct. rettidige aktiveringstilbud Resultatmål 10 Formalitetsklager Resultatmål 11 Samlet sygefravær Resultatmål 12 Personalepolitiske termometer		
Indsatsmål			
Centralforvaltningen bidrag	Det rigtige sted fra starten For at sikre at borgere visiteres til det rigtige sted fra starten, foreslår JKM, at medarbejdere i Call-center opkvalificeres ift. integrationslovsområdet. Endvidere at der tilvejebringes den fornødne adgang til UIP/ systemer vedrørende integrationslovsområdet således at borgere inden for dette område også kan betjenes retmæssigt i de forskellige modtagelser og når de henvender sig til Call-centeret. For at optimere processen omkring jobbanken, foreslår JKM at Centralforvaltningen sætter større fokus på at jobbanken er opdateret, således at medarbejdere ikke forgæves henviser til jobopslag der er forældet.		
Handlingsplan logbog:			

Tema	Job og uddannelse til ledige		
Strategiske fokusområder	<ul style="list-style-type: none"> - Fælles borgere, fælles virksomheder, fælles løsninger - Kvalitet og effekt i indsatsen - Synliggøre kompetencer og progression - Fælles fagligt overblik – specialiseret viden 		
Baggrund, indledning og sammenhæng	<p>Baggrund og indledning</p> <p>JKM tror på, at job og uddannelse til ledige skal opnås ved at styrke indsatsen ift. virksomhedssamarbejdet, hvor fokus skal være på at få borgerne ud i virksomhederne, dels som jobformidling af ordinære jobs, og dels som konkret virksomhedsrettet aktivering som praktik og løntilskud (herunder også partnerskabspraktikker). Dertil skal der opnås en styrket sammenhæng mellem job- og uddannelses tilbud til ledige, som et skridt på vejen til selvforsørgelse.</p> <p>Fokus på at få borgerne ud i virksomhederne skal opnås ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skabe fælles borgere, fælles virksomheder og fælles løsninger mellem teams. Udgangspunktet er et øget tværgående samarbejde omkring borgernes behov for ordinær beskæftigelse eller behov for opkvalificering af kompetencer, samt etablere et tættere samarbejde med virksomhederne omkring formidling af jobs og virksomhedsplaceringer. - Sætte fokus på hvad er kvalitet og effekt i indsatsen – herunder synliggøre kompetencer og progressioner i en systematiseret form overfor os selv og borgerne. <p>Understøttende for indsatsen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Et fælles fagligt overblik over den specialiserede indsats på JKM skal styrkes gennem et vidensforum, hvor læring kan udveksles og være til gavn for flere. - En samarbejdskultur, der sikrer, at principper om samarbejde mellem teams og enheder er udgangspunktet for måden vi arbejder på, og hvor snitflader og samarbejde smidiggøres. 		
Handlingsplaner (i overskriftsform, med ansvarlig og deadline)	<p>Konkrete indsatser som skal understøtte de strategiske fokusområder og det overordnede tema</p> <p>- <i>Hvad, Hvor, Hvordan, Hvornår, Hvem</i></p>	Ansvarlig	Deadline

Fælles borgere, fælles virksomheder, fælles løsninger	Borgernetværk/ jobcafe Tværgående samarbejde omkring borgernes behov for sparring og erfaringsudveksling. Etablering af et/ flere borgernetværk, hvor JKM faciliterer netværket/jobcaféerne, og hvor borgerne får plads til at udveksle erfaringer og netværke.	FJ	Afdække behov ultimo 1. kvartal
	Jobmarkedsplads Tværgående samarbejde ift. at facilitere 3-4 jobmarkedspladsmøder, hvor ledige borgere og virksomheder med jobs på hånden kan mødes. Indsatsen kombineres med en rettidighedsindsats. Udgangspunktet for de inviterede er, at de har kompetencer som virksomhederne efterspørger	Virksomhedsenhed	Løbende 2011
	Værksted/ workshops Forsøg med borgerworkshops/ selvhjælpsværksted, hvor fokus er på konkret kompetenceudvikling af borgere.	SJI	Afdække behov ultimo 1. kvartal
Kvalitet og effekt i indsatsen	Kvalitet i Jobplan Jobplaner skal være kvalificerede og målrettede	S&A	Løbende 2011
	Understøtte uddannelsesvejledningen Etablere en synlig selvbetjeningsmulighed i Modtagelsen ift. uddannelsesvejledning. Dertil skal der udformes en guide til medarbejderne over relevante uddannelser og deres adgangsgivende anvendelse.	FJ m.fl.	1. halvår 2011
Synliggøre kompetencer og progression	Styrke fokus på kompetencer Viden om progression og kompetencer hos borgeren skal synliggøres og systematiseres overfor os selv og borgeren, således at kompetenceperspektivet bliver fremtrædende. Viden om borgernes kompetencer skal endvidere styrke de målgruppebaserede indsatsområder ved at kunne udsøge personer med bestemte kompetencer. *JKM vil arbejde på at systematisere viden om borgernes kompetencer i OPERA. Forslag udarbejdes til Centralforvaltningen og sendes senest	Lone Helder	Uge 2

	uge 2 2011.		
	<p>Koncept for opfølgning på progressionsrapporter</p> <p>Optimere samarbejdet med de typisk anvendte leverandører således at JKM får de oplysninger herfra, som vi kan handle på. Der skal udformes en standard for afrapporteringen af progressioner fra leverandørerne samt en standard for hvorledes der skal handles på advis om progressioner.</p> <p>Erfaringer fra LEANgruppe i Jobindsats inddrages i dette arbejde.</p>	Mette O. Andersen	1. halvår 2011
		Jl, SJI, UB	
Fælles fagligt overblik – specialiseret viden	<p>Vidensforum</p> <p>JKM vil prioritere vidensdeling omkring indsatsen på gå-hjem-møder i 2011, der planlægges på skift af et eller flere teams. Min. 5 møder i 2011.</p> <p>Rammen for møderne er erfaringsudveksling og faglig sparring samt fremme tillid til hinanden.</p>	Tovholder S&A Deltagere: alle teams	Løbende 2011
	<p>Synliggøre ansvarsområder og kontaktpersoner</p> <p>Centernettet udbygges med hvert enkelt teams ansvarsområder og kontaktpersoner ift. disse.</p>	S&A	1. halvår 2011
Resultatkontraktmål	<p>Resultatmål 1 Effekt for arbejdsmarkedsparede ledige</p> <p>Resultatmål 2 Effekt for alle ledige</p> <p>Resultatmål 3 Nettoafgang fra kontanthjælp med over 12 mdrs. ledighed</p> <p>Resultatmål 4 Virksomhedsplaceringer</p> <p>Resultatmål 5 Partnerskabspraktikker</p> <p>Resultatmål 6 Effekt for alle ledige ikke-vestlige indvandrere og efterkommere)</p> <p>Resultatmål 7 Bestand af ledige i de udvalgte boligområder</p>		
Indsatsmål	-		

<p>Centralforvaltningen bidrag</p>	<p>Centralforvaltningen anmodes om følgende:</p> <p><u>Kvalitet og effekt i indsatsen overfor borgerne</u></p> <p>1. Opprioriter mere indsatsnære effektmålinger som medarbejderne kan bruge ift. samarbejdet og motivation af borgerne. Målingerne skal give mening for medarbejderne og måle effekten af den direkte indsats overfor borgerne - herunder fokusere på progressioner og effekter af bestemte tiltag. Det foreslås at der fokuseres på effekter af løntilskud og virksomhedspraktikker – og fokus på brancher og kompetencer heri.</p> <p>Centralforvaltningen vil fokusere på netop progressioner ift. BC i 2011 med Torben Ryberg i spidsen for kvalitetsstandarder, men JKM foreslår at fokus udbredes til virksomheds- og uddannelsesområdet også.</p> <p><u>Kvalitet og effekt i indsatsen overfor virksomhederne:</u></p> <p>1. Beslut en gang for alle, hvilket værktøj der skal benyttes ift. virksomhedernes jobordrer og opdater løbende dagligt, for at give virksomhederne den bedste service, så de ikke kontaktes af flere når ordren er besat.</p> <p>2. Løntilskud på jobnet? Dette har været oppe at vende tidligere, men skal opprioriteres.</p> <p>3. Etablér samarbejdsaftaler med større virksomheder omkring stående ordinære jobs – starte med virksomheder, hvor der allerede er partnerskabsaftaler omkring match 2.</p> <p><u>Synliggøre kompetencer og progressioner</u></p> <p>1. JKM foreslår, at BIF udarbejder koncept ift. samarbejdet med leverandørerne ift. progressionsrapporterne. JKM foreslår, at der udformes en standard for afrapporteringen af progressioner fra leverandørerne samt en standard for hvorledes der skal handles på advis om progressioner.</p>
<p>Handlingsplan logbog:</p>	

Tema	Lige muligheder for alle		
Strategiske fokusområder	<ul style="list-style-type: none"> - Ligebehandling i egen indsats - Etik og ligebehandling i virksomhedssamarbejdet - Ligebehandlingskultur 		
Baggrund, indledning og sammenhæng	<p>Baggrund og indledning</p> <p>JKM tror på, at lige muligheder for alle på arbejdsmarkedet skal opnås ved at arbejde med ligebehandling i indsatsen overfor borgerne og virksomhederne, samt ift. egen indsats. Ligebehandling betragtes på JKM som en indsats, der tilpasses den enkeltes behov, herunder et opgør med diskrimination og kategoriseringer.</p> <p>Ligebehandling ud fra forskellige behov skal opnås ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udøve ligebehandling i egen indsats. For at opnå dette skal begrænsninger ved interne kategorier, arbejdsgange og snitflader ift. indsatsen reduceres. Fokus skal være på, at den enkeltes behov skal opfyldes ud fra mulighederne i lovgivningen – hermed vil kvalitet og effekt i indsatsen ligeledes blive styrket. - Der skal skabes et værdibaseret samarbejde med virksomheder, hvor fokus er på etik og ligebehandling. <p>Understøttende for indsatsen er en ligebehandlingskultur, der sikrer at principper om ligebehandling i KK efterleves, dels ift. egne interne processer og dels ift. vores indsats overfor borgerne og virksomhederne.</p>		
Handlingsplaner (i overskriftsform, med ansvarlig og deadline)	Konkrete indsatser som skal understøtte de strategiske fokusområder og det overordnede tema	Ansvarlig/organisering	Deadline
Ligebehandling i egen indsats	<p>Selvevaluering</p> <p>Når resultat omkring JKMs efterlevelse af ligebehandlingsprincipperne i KK foreligger, fremlægges disse for ledelsen af Institut for menneskerettigheder og arbejdsgruppen for ligebehandling på en workshop.</p> <p>På workshoppen vil ledelsen og udvalgte medarbejdere fra ligebehandlingsarbejdsgruppen tage stilling til den videre proces ift. tiltag for fremme af ligebehandling i egen indsats og hvis det er</p>	Arbejdsgruppe/ ledelsen	1. kvartal 2011

	muligt ift. virksomhedssamarbejdet.		
Etik og ligebehandling i virksomhedssamarbejdet	<p>Fælles retningslinjer om værdibaseret samarbejde</p> <p>Arbejdsgruppen for ligebehandling skal arbejde med etik og ligebehandling i virksomhedssamarbejdet ud fra KK's principper for ligebehandling. Dels ift. indsats ovenfor, og dels ift. at fremsætte et sæt etiske fælles retningslinjer ift. diskrimination og/ eller udnyttelse af støtteordninger.</p>	Arbejdsgruppe	Ultimo 2011
Ligebehandlingskultur	<p>Kommunikation</p> <p>Arbejdsgruppen formidler og forankrer budskaber fra rapporten fra Institut for Menneskerettigheder og fra det øvrige arbejde i arbejdsgruppen.</p> <p>Arbejdsgruppen for ligebehandling aftaler nærmere primo 2011.</p>	Arbejdsgruppe	1. kvartal
Resultatkontraktmål	<p>Resultatmål 1 Effekt for arbejdsmarkedsparede ledige</p> <p>Resultatmål 2 Effekt for alle ledige</p> <p>Resultatmål 6 Effekt for alle ledige ikke-vestlig indvandrere og efterkommere</p> <p>Resultatmål 7 Bestand af ledige i de udvalgte boligområder</p>		
Indsatsmål	-		
Centralforvaltningen bidrag	<p>Udbygge tilbudsviften</p> <p>1. Flere og bedre tilbud til borgerne – pt. for lille udvalg til at det rette tilbud kan findes og for at der kan opnås lige muligheder for alle.</p> <p>Ligebehandling i egen indsats</p> <p>1. JKM foreslår at der indføres obligatorisk undervisning i tolkebrug i BIF-uddannelsesregi. Både ift. nye medarbejdere og ift. medarbejdere med anciennitet i BIF. JKM gør opmærksom på, at anvendelse af tolke endvidere skal medtænkes ift. budgetterne.</p> <p>2. JKM har positiv erfaring med rådighedsvagtfolke, og anbefaler at tilsvarende indføres i de øvrige JC.</p>		
Handlingsplan logbog:			

