

REFERAT Chefforum d. 20-11-2012

Mødedato Tirsdag d. 20. november 2012 kl. 09:45

Mødested 620

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel.....	3
TCG - Ny administrativ organisering v. Jette Runchel.....	4
TCG - Akutjob-ordningen v. Mette Seneca Kløve.....	5
TCG - Jobrotation v. Jan Eriksen.....	8
TCG - Model for sundhedsregnskab v. Børge Alstrup.....	10
TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel.....	12
TCG - Evt.....	13

Punkt 1: TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller

1. at dagsorden for den 20. november 2012 godkendes
2. at referat fra den 1. november 2012 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne.

Bilag

Foreløbigt referat af Tværgående chefmøde 1.11.12

Punkt 2: TCG - Ny administrativ organisering v. Jette Runchel

12/16033

Baggrund

Som aftalt på seneste møde i Tværgående chefgruppe er ny administrativ organisering et fast punkt på dagsordenen de kommende måneder.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at sagen drøftes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Sagen blev drøftet.

Punkt 3: TCG - Akutjob-ordningen v. Mette Seneca Kløve

12/18537

Baggrund

Regeringen har den 24. oktober 2012 indgået en aftale om akutjob med DA, KL, Danske Regioner og Finansministeriet. Aftalen gælder i perioden frem til den 1. juli 2013.

Aftalen forpligter parterne til at arbejde for at tilvejebringe et antal akutjob målrettet dagpengemodtagere, der er i risiko for at opbruge eller opbruger dagpengeretten.

På det kommunale område har KL forpligtet sig til at arbejde for, at kommunerne tilvejebringer 3.000 akutjob, hvilket for Albertslund Kommune svarer til 15 akutjob.

Akutjob er ordinære job, der både kan være varige og tidsbegrænsede. For at blive betragtet som et akutjob skal en stilling dog som minimum være af 13 ugers varighed.

Målgruppen for akutjob er ledige, hvis dagpengeret udløber inden for højst 13 uger i perioden fra den 1. oktober 2012 til den 1. april 2013 og senest ved udgangen af 30. juni 2013.

Den ledige skal på tidspunktet for ansættelsen være medlem af en arbejdsløshedskasse. Derudover skal den ledige i forbindelse med ansøgningen ved en skriftlig erklæring fra arbejdsløhedskassen dokumentere, at pågældende opfylder betingelserne for at være omfattet af målgruppen. Erklæringen må højst være 4 uger gammel regnet fra udstedelsestidspunktet.

Akutjob skal opslås på jobnet.dk og på kommunens hjemmeside. Opslag på jobnet.dk er en forudsætning for, at der kan udbetales en (job)præmie til arbejdsgiveren.

Opslag af en ledig stilling som akutjob udelukker ikke, at der kan ske ansættelse af en person, der ikke er omfattet af målgruppen.

I Albertslund Kommune har der det seneste år været ca. 100 vakante stillinger i eksternt opslag.

Antallet af ledige i Albertslund, der er omfattet af akutjob-ordningen udvikler sig løbende. Den 8. november 2012 var der 244 ledige med mindre end 6 måneders dagpengeret.

Jobcentret holder samtaler med alle omfattet af målgruppen, og de bliver tilbudt en individuel jobformidler, som hjælper den ledige med at finde beskæftigelse. Jobcenterets virksomhedskonsulenter opsøger desuden virksomheder med det mål, at virksomhederne opslår akutjob eller igangsætter jobrotation. Jobcentret har ikke data for hvor mange, der p.t. vil være berettiget til et akutjob.

Økonomi og finansiering

Ansættelse i akutjob sker på almindelige overenskomstmæssige vilkår uden offentligt tilskud. Lønnen afholdes som almindelig lønudgift af den ansættende arbejdsplads.

Ved ansættelse i akutjob 32 timer pr. uge i minimum 26 uger udbetales en jobpræmie på 12.500 kr. Ved uafbrudt ansættelse i akutjob 32 timer pr. uge i minimum 52 uger udbetales yderligere 12.500 kr.

Det er den leder, der ansætter en person i akutjob, der ansøger om jobpræmien. Jobpræmien tilfalder den enkelte leders lønsum.

Jobpræmieordningen administreres af a-kasserne. Ansøgningen til a-kassen om udbetaling af jobpræmien vedlægges dokumentation for, at ansættelsesforholdet opfylder kriterierne for udbetaling af jobpræmie. Ansøgningen kan tidligst indgives efter 26 ugers ansættelse og senest 13 uger efter, at perioden på 26, henholdsvis 52 uger udløber.

KL oplyser, at der vil blive udsendt nærmere information om procedure for ansøgning om jobpræmie.

Lovgrundlag

Lov 46 om akutjob og jobpræmie til arbejdsgivere, vedtaget den 6. november 2012.

Loven giver offentlige arbejdsgivere bedre rammer for at bidrage til løsningen af den særlige udfordring, som risikoen for et relativt højt udfald af dagpengesystemet aktuelt udgør.

Personalekonsekvenser

Lov om akutjob giver hjemmel til at give kvalificerede ledige fortrinsadgang til stillinger, der opslås som akutjob.

Fortrinsadgangen betyder, at man ved ansættelsen kan lade hensyn til, at der er tale om personer, der er i risiko for at opbruge deres dagpengeret, indgå, og hvis den pågældende arbejdsgiver ønsker det, være afgørende for, hvem arbejdsgiveren indkalder til samtale og ansætter i akutjob.

Det betyder konkret, at man ved valget mellem to kvalificerede ansøgere ikke behøver ansætte den bedst kvalificerede, hvis den person man vælger at ansætte er omfattet af målgruppen for akutjob.

Arbejdsgiveren afgør, om denne vil gøre brug af fortrinsadgangen for en ledig ansøger i målgruppen i forbindelse med ansættelse i akutjobbet.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller::

1. At alle vakante stillinger på medarbejderniveau opslås som akutjob i perioden indtil den 1. juli 2013
2. At alle vakante stillinger på lederniveau opslås som akutjob i perioden indtil den 1. juli 2013 på baggrund af den ansættende chefs/direktørs konkrete vurdering
3. At alle tidsbegrænsede stillinger i videst muligt omfang besættes som et akutjob
4. At den ansættende leder informerer Jobcentret om indhold i et kommende jobopslag senest samtidig med at den vakante stilling slås op, som grundlag for at kunne intensivere en jobformidling
5. At den ansættende leder informerer Center for Ledelse og Personale, når der er sket ansættelse af en person omfattet af målgruppen for akutjob, som grundlag for at have overblik over, hvordan Albertslund Kommune bidrager til at opfylde intentionen i akutjob-ordningen

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne.

Punkt 4: TCG - Jobrotation v. Jan Eriksen

12/12986

Baggrund

KL og regeringen indgik i marts en aftale om etablering af minimum 1.000 jobrotationsforløb i 2012. Der er ikke sat måltal for den enkelte kommune. Direktøren for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland har skrevet til alle kommunaldirektører med opfordring til at igangsætte jobrotationsforløb.

I aftalen om akutpakken for ledige, der risikerer at miste dagpengereetten, indgår jobrotation som en særlig mulighed for denne gruppe, idet jobcentre og a-kasser skal forsøge at finde rotationsvikarer blandt dem, der er omfattet af akutpakken.

I Albertslund er der igangsat få jobrotationsforløb. Aktuelt er der tre medarbejdere i rengøringsafdelingen, som er ansat med jobrotationsydelse.

Jobrotation er en særlig ordning, hvor en virksomhed sender en eller flere ansatte på efteruddannelse og erstatter de ansatte med ledige vikarer i uddannelsesperioden. Størrelsesmæssigt kan jobrotation variere lige fra en person i uddannelse og ansættelse af en vikar til meget store projekter, der involverer flere virksomheder med mange ansatte og vikarer. Uddannelsernes længde kan også variere fra få uger til hele år.

Gevinster ved jobrotation

Gevinster for arbejdspladsen:

- Arbejdspladsen får en planlagt opkvalificering af medarbejderne.
- Arbejdspladsen får opkvalificeret medarbejderne og samtidig mulighed for vikaransættelser.
- Arbejdspladsen reducerer omkostninger ved efteruddannelse.

Gevinster for ansatte:

- De ansatte efteruddannes og opnår nye kompetencer.
- De ansatte øger deres ”markedsværdi”.
- De ansatte opnår ofte øget arbejdsglæde og selvtillid.

Gevinster for ledige:

- De ledige opnår nye kompetencer via opkvalificering og/eller job.
- De ledige får ofte ordinær ansættelse i forlængelse af jobrotationsprojektet
- De ledige får udvidet deres netværk og dermed styrket deres jobsøgning

På beskæftigelsesregionens hjemmeside er en række faktaark og eksempler på projekter:

<http://www.brhovedstadensjaelland.dk/>

Jobcentrets virksomhedsteam opsøger virksomheder og arbejdspladser for at medvirke til iværksættelse af jobrotationsforløb.

Økonomi og finansiering

De økonomiske konsekvenser afhænger af det samlede projekt og hvilke medarbejdere, der indgår. Den egentlige jobrotationsydelse er på 170,36 kr. pr. time den ansatte er i uddannelse, og der samtidig er ansat en vikar.

Lovgrundlag

Jobrotation iværksættes efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §97-98b

Indstilling

Jobcentret indstiller:

1. At mulighederne for at etablere jobrotation drøftes
2. At der tages initiativ til drøftelse af jobrotation i alle afdelinger
3. At Jobcentret tilbyder at medvirke til orienteringsmøder og indgå i projekter.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne med følgende bemærkninger:

- Det skal undersøges, om jobrotation giver mulighed for i samarbejde med Danmarks Lærerforening at frigøre lærere til kompetenceudvikling i LP-model og inklusion.
- CLP overvejer muligheder for at samle et overblik over timer fra enkelte forvaltninger/afdelinger, så der samlet kan ansættes en vikar i jobrotation.

Bilag

Jobrotation - Alle taler om jobrotation! Med god grund.pdf

Jobrotation - 110610-jobrotation-politisk-pjece-revideretpdf1.pdf

Punkt 5: TCG - Model for sundhedsregnskab v. Børge Alstrup

12/17805

Baggrund

I budgetaftalen for 2012 blev det aftalt, at Sundheds- og Socialforvaltningen skulle udarbejde et forslag til en model for et sundhedsregnskab. Forvaltningen har undersøgt, om der andre steder er arbejdet med sundhedsregnskab. Det er ikke tilfældet. Albertslund vil således være den første kommune, der introducerer et sundhedsregnskab i Danmark.

Med vedtagelse af Forstad på Forkant med meget ambitiøse mål på sundhedsområdet kan formålet med sundhedsregnskabet være at sætte fokus på sundhed, forebyggelse og sundhedsfremme, samt at synliggøre fremdriften for de opstillede målsætninger i forhold til indsatserne. Sundhedsregnskabet vil naturligt koncentrere sig om KRAM-faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol og Motion) samt mentalt sundhed, børns sundhed og kronisk sygdom. Forvaltningen har på denne baggrund udviklet en model for et sundhedsregnskab. Modellen indeholder for hvert emne seks elementer:

- Albertslund Kommunes mål for den specifikke sundhedsindikator (ex. kost, rygning, alkohol, mental sundhed, kronisk sygdom mv.) og status og udvikling i målopfyldelsen
- Fakta og økonomi
- Forebyggende og sundhedsfremmende indsatser gennemført i den aktuelle tidsperiode
- Status og udvikling blandt de +16-årige
- Status og udvikling blandt børn/unge
- Vejen frem - fremadrettet fokus for at opnå målet

For at illustrere hvordan sundhedsregnskabsmodellen kan fungere som afrapporteringsform, har forvaltningen udarbejdet et pilotregnskab, som dækker en treårig periode fra 2008 til 2010 (Se bilag 1). Pilotregnskabet inkluderer ikke alle indsatser, der har været igangsat i perioden, og må derfor ikke betragtes som udtømmende. Hensigten med pilotregnskabet er alene at give et kvalificeret bud på en afrapporteringsform inden for et komplekst felt som forebyggelses- og sundhedsfremmeområdet, hvor der som nævnt ikke eksisterer fortilfælde.

Opfølgning og afrapportering

I udarbejdelsen af pilotregnskabet blev det tydeligt, at der foregår en del projekter og indsatser i og på tværs af afdelinger og forvaltninger, som har forebyggelse eller sundhedsfremme som omdrejningspunkt. Det er glædeligt, men fordrer også et stort opfølgningsarbejde for de ansvarlige for udarbejdelsen af sundhedsregnskabet. Derfor ønsker forvaltningen, at afrapporteringen sættes i system, således at tovholdere på projekter og indsatser med et forebyggende eller sundhedsfremmende aspekt rapporterer om disse til Tværgående Chefgruppe. Dette skal medvirke til at udarbejdelsen af sundhedsregnskabet bliver mindst mulig ressourcetung, da der allerede eksisterer en opfølgning af projekter og indsatser ifm. virksomhedsplaner. Derudover arbejdes der i øjeblikket på en ny organisering af forebyggelses- og sundhedsfremmeområdet, hvor det stilles til forslag, at Tværgående chefgruppe får et udvidet sit nuværende ansvar til i øget omfang at opstille mål og følge fremdriften på forebyggelses- og sundhedsfremmeområdet.

Status og udviklingen i borgernes sundhedstilstand belyses ved hjælp af data fra de regionale sundhedsprofiler og kommunens interne rapporter omhandlende børn og unges sundhed. Sundhedsprofilerne er et unikt redskab til at monitorere udviklingen af sundhedsindikatorer, sundhedsadfærd, generelt helbred og kroniske sygdomme. Sundhedsprofilen blev første gang udgivet i 2008, dernæst i 2010. Fremover vil sundhedsprofilen udkomme med et interval på fire år, så den næste sundhedsprofil forventes publiceret i 2014. Kommunens interne rapporter (ind- og

udskolingsundersøgelserne og års- og temarapporter fra Databasen Børns Sundhed) udarbejdes på årsbasis, dog med undtagelse af livsstilsundersøgelsen, der udarbejdes med et 3-årigt interval.

De mest omfangsrige sundhedsregnskaber vil naturligt forekomme i kølvandet på en udgivelse af en ny sundhedsprofil. Sundheds- og Socialforvaltningen foreslår dog, at sundhedsregnskabet udarbejdes hvert andet år, da det vil sikre et indholdsrigt og sammenhængende materiale, fastholde fokus på området og sikre en nyhedsværdi.

Kommunikationsmodel

I udarbejdelsen af sundhedsregnskabet blev det tydeliggjort, at det ikke er en nem opgave at afrapportere på så komplekst område som forebyggelses- og sundhedsfremmeområdet. Derfor er der udarbejdet en kommunikationsmodel (se bilag 2). Modellen præsenterer et forslag til en forenklet fremstilling af fremdriften i målopfyldelsen.

Indstilling

Det indstilles,

1. at pilotregnskabet og kommunikationsmodellen drøftes, hvorefter regnskabet revideres og kommunikationsmodellen integreres inden det sendes til politisk behandling.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingen med følgende bemærkninger:

- Sundhedsafdelingen overvejer, hvordan regnskabet og modellen kommunikeres, herunder:
 - a) At vende kommunikationsmodellen, så der fokuseres på sundhed i stedet for usundhed.
 - b) Hvordan regnskabet kan kommunikeres sammen med andre relevante emner. I den forbindelse indeholder regnskabet nogle grafiske figurer, der kan bidrage til effektiv kommunikation.
- Formuleringerne om mål på børneområdet, som ikke er opnået skal justeres.
- Det skal overvejes, at synliggøre modellen til andre kommuner.
- Der blev honoreret for et flot arbejde.

Bilag

Pilotregnskab for perioden 2008 - 2010

Kommunikationsmodel, Sundhedsregnskab

Punkt 6: TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Kommunaldirektøren orienterede om det første gademøde om "Albertslund 2024" og kommuneplanen den 17. november. Det var en positiv oplevelse med en god dialog med borgere. Jette honorerede for et flot arrangement. Carsten Bluhme deltog i gademøde i går på Birkelundgård, hvilket også var et godt møde. Der holdes i alt 5 gademøder. OS-samarbejdet afholdte i sidste uge en konference om Ny Nordisk Skole. Regionen afholdte en workshop om, hvordan den regionale udviklingsplan skal udvikles. Der kommer noget mere konkret senere.

Punkt 7: TCG - Evt.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 20-11-2012

Mette Kløve:

· Holdt et oplæg om borgerinddragelse på Kommunikationsdøgnet i KL-regi i går. Her var gademøderne et af eksemplerne på den måde, Albertslund med borgerinddragelse. Andre kommuner honorerede for den meget konkrete tilgang Albertslund til at arbejde med emnet.

Niels Carsten Bluhme:

· I morgen og i overmorgen afholdes en konference, en såkaldt break out, i GATE21-regi, som holdes forskellige steder i København. I Albertslund Teateret afholdes en session om AlbertslundKonceptet

Asger Villemoes Nielsen:

· Årsmøde for børne- og kulturchefforeningens årsmøde. Her var en række ministre gæster. Et tema var bl.a. "ny-specialisering", som satte fokus på at tage udgangspunkt i barnet i dets omgivelser.