

# STYRINGSKONCEPT

SÅDAN STYRER VI

BESKÆFTIGELSESIKTSATSSEN I VEJLE

KOMMUNE

DECEMBER 2020



*Området er styrbart –  
Vi kan styre, fordi vi  
ved, hvor vi er og hvor  
vi skal hen!*

# Indledning

I denne folder præsenteres styringskonceptet for arbejdsmarkedsområdet i Vejle Kommune. Styringskonceptet er udarbejdet med henblik på at sætte styring ind i gennemsigtige og faste rammer, således at det er tydeligt, hvorledes der styres og hvilke mål der styres efter. Bag ved tankerne om et styringskoncept ligger samtidig den grundlæggende forudsætning, at området er styrbart. Målgruppen for folderen er ledelsen af arbejdsmarkedsområdet – både den politiske og administrative.

Styring skal grundlæggende bruges til at sikre overholdelse af politiske og administrative mål - både økonomiske, aktivitets- samt service- og kvalitetsmål. God styring skal sikre at målene nås, eller hvis forudsætningerne for målene ændres, at der iværksættes initiativer og korrigeres i målene, således, der sker målopfyldelse.

På arbejdsmarkedsområdet drejer det sig primært om styring af arbejdsmarkedsindsatsen, herunder overførselsudgifter og udgifter til den aktive indsats.





*Pejlemærkerne for vores mål sættes af Arbejdsmarkedsudvalget og den nationale lovgivning.*

# Arbejdsmarkedsudvalget

Vejle kommunes Arbejdsmarkedsudvalg beslutter retning og har den overordnede styring af arbejdsmarkedsområdet inden for rammerne af den nationale lovgivning.

Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder danner sammen med ministermålene afsæt for det kommende års beskæftigelsesindsats. Det sker gennem udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen. Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum bidrager med input hertil.

Herudover vedtager Arbejdsmarkedsudvalget Jobcenterets tilgang til beskæftigelsesindsatsen, som skal imødekomme de udfordringer, som arbejdsmarkedsområdet står over for.

De mål, vi sætter på arbejdsmarkedsområdet, skal afspejle de overordnede politiske mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen.

## Samarbejde med virksomheder

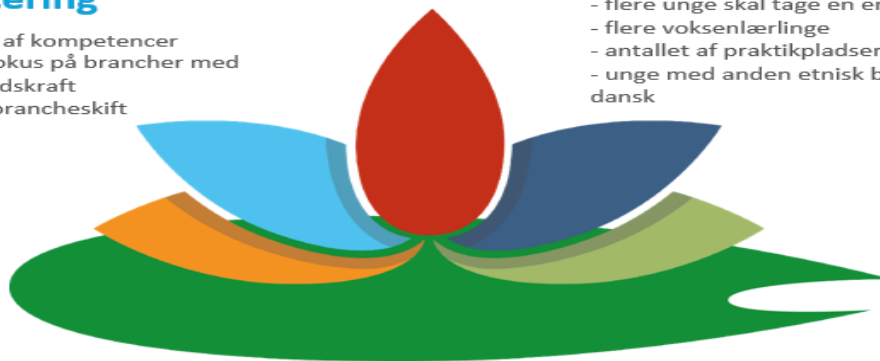
- øget samarbejde
- koordination af virksomhedskontakt
- jobcenterets image

## Uddannelse og opkvalificering

- opkvalificering af kompetencer
- kontinuerligt fokus på brancher med mangel på arbejdskraft
- motivation til brancheskift
- langtidsledige

## Unge og erhvervsuddannelse

- flere unge skal tage en erhvervsuddannelse
- flere voksenlærlinge
- antallet af praktikpladser
- unge med anden etnisk baggrund end dansk



## Rekruttering

- virksomhedernes behov for arbejdskraft på både kort og langt sigt
- motivation til at tage job i de områder, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder
- rekruttering af personer med handicap

## Fastholdelse

- sygemeldte skal fastholde tilknytning til arbejdspladsen
- fastholdelse af personer med handicap



*Medarbejderne bliver inddraget via FagMED, når der fastsættes mål, således at alle kender og kan forholde sig til målene*

# Medarbejderinddragelse

Medarbejderne på arbejdsmarkedsområdet er afgørende for, at de mål, der styres efter, også bliver indfriet. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne kender og kan forholde sig de fastsatte mål.

Herudover bliver der efter beskæftigelsesplanen er udarbejdet, lavet indsatsplaner på de enkelte områder, hvor medarbejderne har mulighed for at blive yderligere inddraget i forhold til delmål og de handlinger, der skal indfri målene.





*De mål, vi sætter os, er i overensstemmelse med politiske prioriteringer og økonomiske rammer*

# Rammer for indsatsen

Arbejdsmarkedsområdet har stort politisk fokus og der kommer kontinuerligt ændringer og reformer. Ligeledes er arbejdsmarkedsområdet et vigtigt område, når politiske mål for beskæftigelsen skal omsættes til virkelighed. Derfor skal der hele tiden sættes mål, der er i overensstemmelse med de politiske strategier og prioriteringer - samtidig med at vores indsats skal overholde den udmeldte økonomiske ramme.





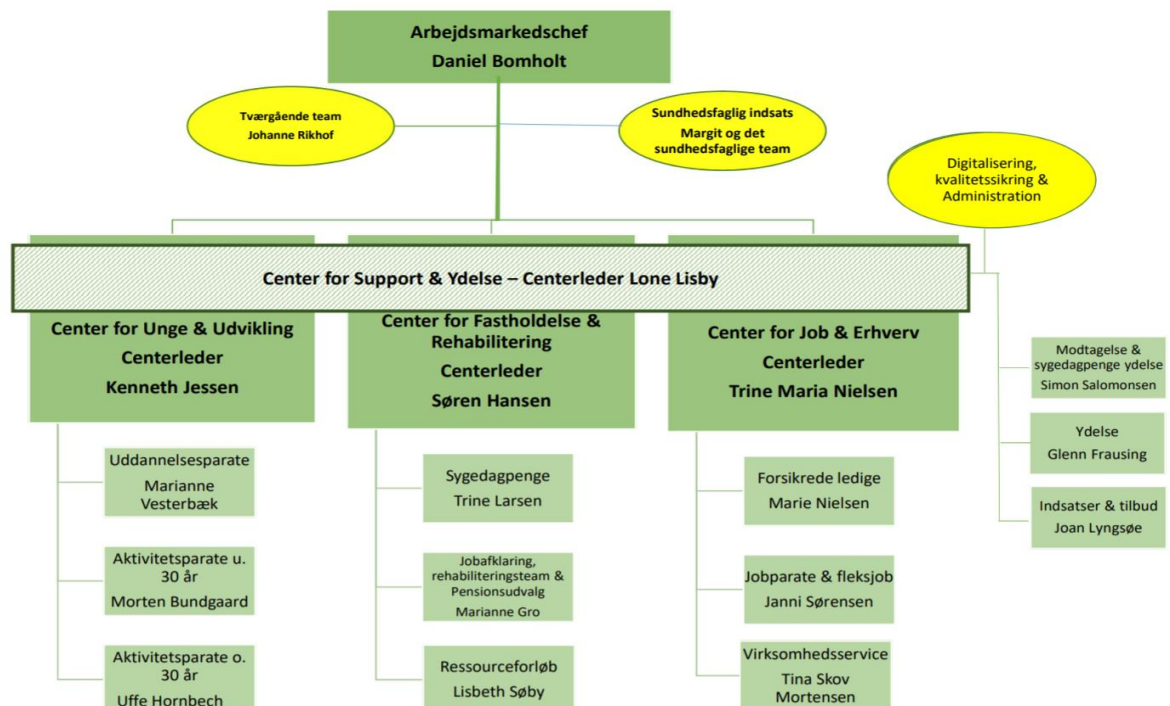
*Alle i organisationen skal vide, hvilke mål der sættes og hvad de skal gøre, for at bidrage til, vi når i mål!*

# Organisation

Fastsættelse af mål og tiltag for at opfylde disse sker i de enkelte afdelingers virksomhedsplan. Virksomhedsplanen udarbejdes i hver afdeling, og de mål og handlinger der formuleres i planen afspejler overordnede mål og strategier.

På denne måde kan styring ses i relation til hele organisationen. Alle i organisationen, fra Økonomi- Arbejdsmarkeds- og Sundhedsdirektøren til de enkelte teams og medarbejdere, kender relevante mål og delmål for organisationen.

Nedbrydningen af mål og strategier til de enkelte afdelinger/teams skaber gennemsigtighed, således de overordnede mål og strategier bliver til konkrete påvirkelige mål for den enkelte medarbejder og samtidig kender den enkelte afdeling/team eller medarbejder, hvad der skal til for at opfylde de overordnede målsætninger.



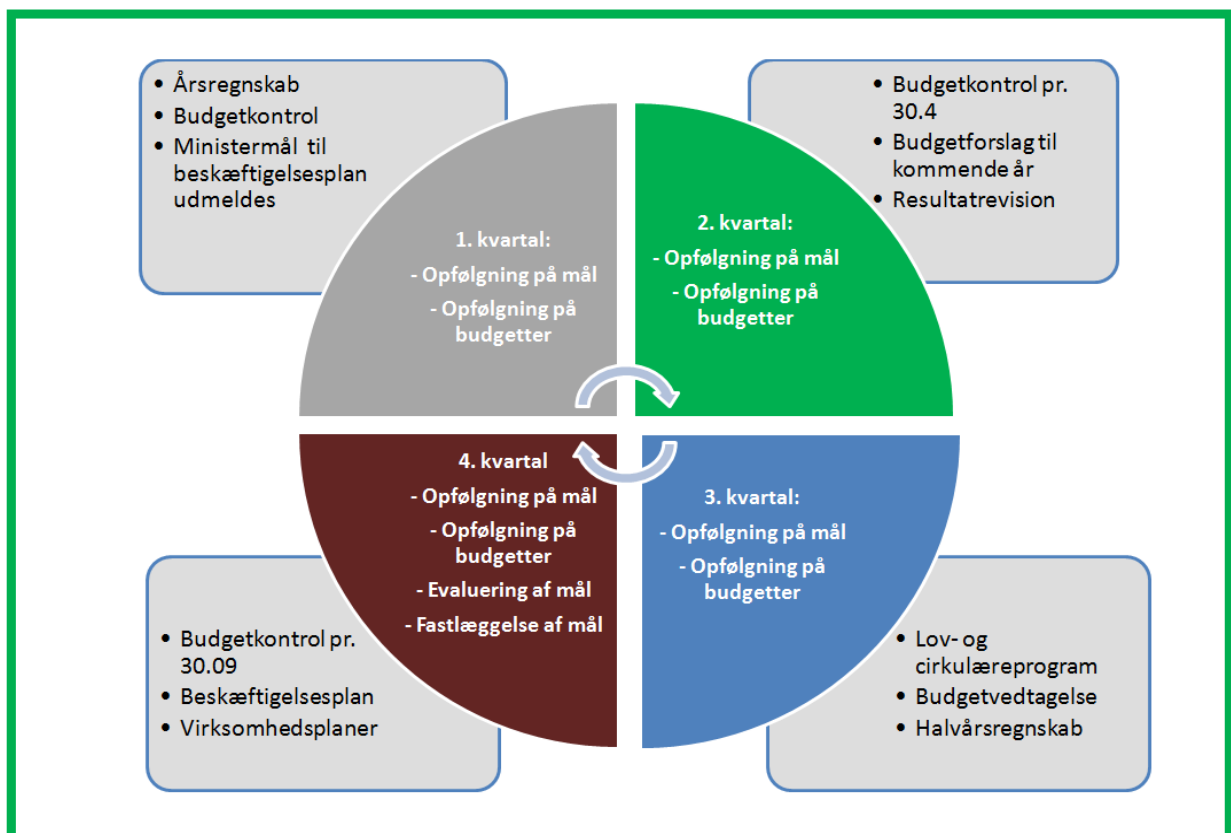


*Arbejdsmarkedsområdet har stort politisk fokus og i årets løb kan vedtages nye nationalpolitiske mål og rammer. Det skal vores organisation løbende indarbejde!*

# Årshjul

Arbejdsmarkedsområdet skal, ses i lyset af de rammer, der nationalt og lokalpolitisk fastlægges i løbet af året. Budgettet tager udgangspunkt i økonomaftalen for året.

Målene skal løbende sammenholdes med tilgangen, mål og rammer, der allerede er for området. Ændrede politiske prioriteringer eller økonomiske prioriteringer kan få indflydelse på de mål, der sættes for området.





*Det forventes, at alle bidrager til at styre organisationen i den rigtige retning. Derfor sikrer vi, at alle har adgang til at følge med i egen målopfyldelse.*

# Information og hvor kan det læses?

Data, der er tilgængelige for arbejdsmarkedsområdet, samles i Vejle Kommunes B.I. løsning. Her opsamles data fra følgende systemer:

- FASIT Jobcenter
- Schultz Expose
- ØS Indsigt
- Results.dk
- KMD Data
- SKS Data
- Evt. manuelle indtastninger direkte i BI, hvis nødvendigt

Grundlæggende sikres viden om den daglige drift og økonomi







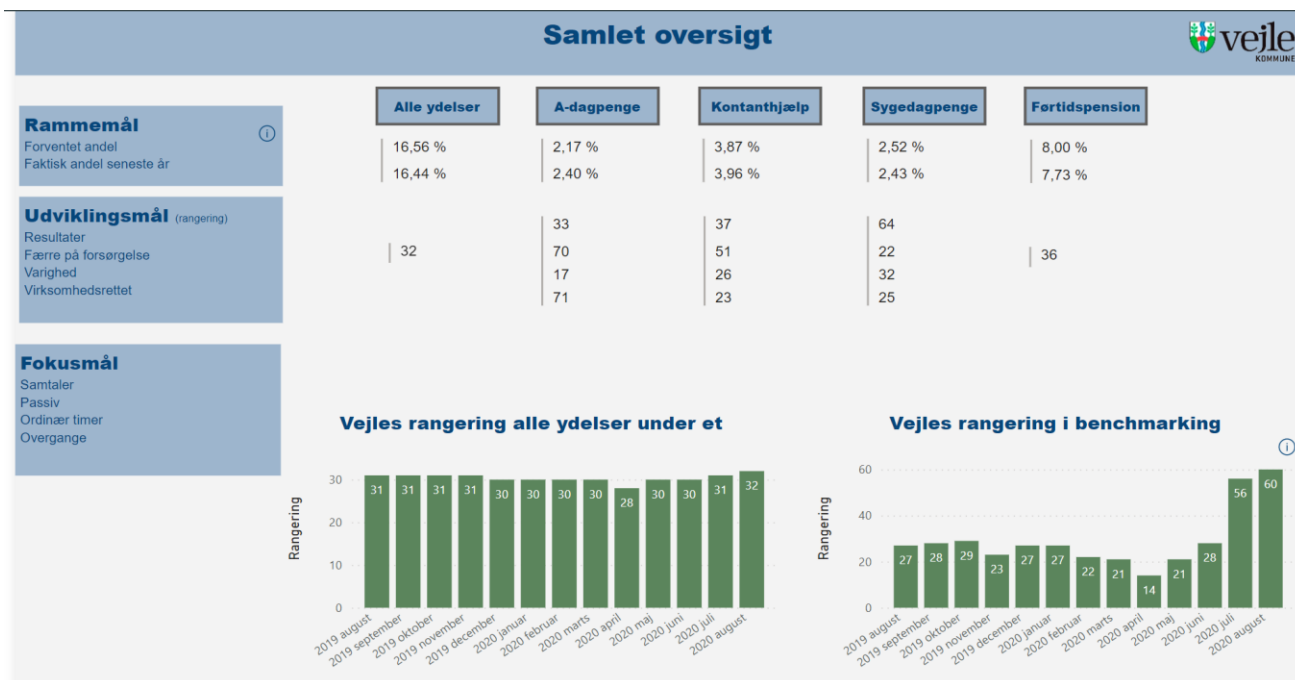
*Vi skal skabe synlighed og fælles grundlag for hvilken retning området skal bevæge sig – og hvilke mål vi går efter*

# Hvilke parametre og nøgletal

Der udarbejdes løbende et nærmere fastlagt antal nøgletal. Disse skal afspejle de overordnede strategiske mål og parametre indsatsen styres efter.

Målene forelægges løbende i Arbejdsmarkedsudvalget. Dette sker sideløbende med vedtagelse af beskæftigelsesplanen. Oplæg til årlige mål udarbejdes i samarbejde mellem Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektøren og Arbejdsmarkedschefen.

Til brug for den løbende opfølgning bruges eksempelvis opfølgningsmodellen, der kombinerer rammemål, udviklingsmål og fokusmål.



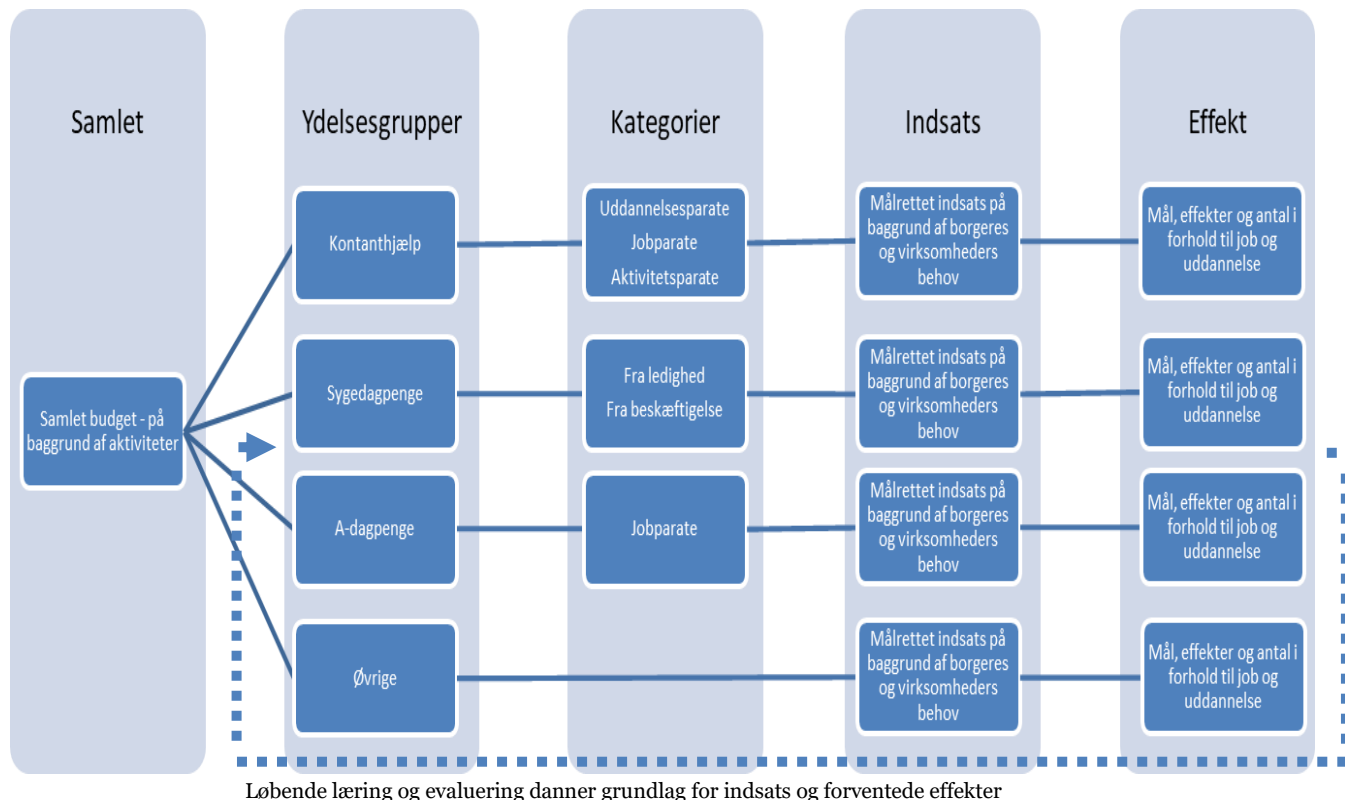


Vi arbejder hver dag med indsatsen og viden om, hvad der virker og for hvem?

# Daglig styring af indsatsen gennem indsatsgrupper

Arbejdsmarkedsområdet styres efter en række parametre. Disse afspejler en meningsfuld opdeling af borgere alt efter, hvor den enkelte borger er i sit forløb, og derfor også hvilke indsatser der giver den bedste effekt for den ledige.

Tilgangen til beskæftigelsesindsatsen danner således grundlag for styring af aktiviteter, økonomi til ydelser og indsatser samt kvalitetskrav til indsatser i det daglige. Der sker en månedlig vurdering af indsatser og effekt.





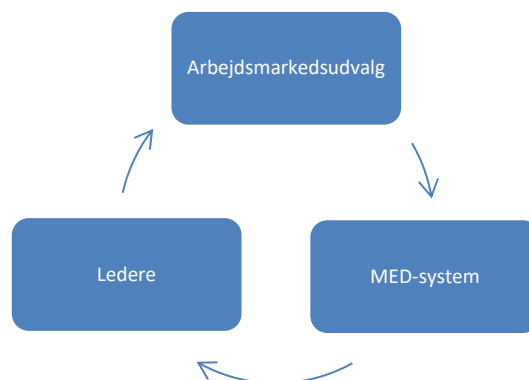
*Vi ved, hvad vores brugere synes om vores opgaveløsning – og vi bruger den viden i vores arbejde*

# Målinger af brugeroplevelset kvalitet

Borgere og virksomheder i Vejle Kommune er vores brugere. Det er dem, vi er sat i verden for at hjælpe. Derfor er det relevant at spørge dem, hvordan de oplever service og kvalitet i vores opgaveløsning. Det udgør et af flere relevante input til målingen af den samlede kvalitet i vores indsatser. Vi laver derfor brugertilfredshedsundersøgelser på en række af de opgaver, som udvalget har ansvaret for både i relation til myndighedsopgaven og den aktive indsats.

Brugertilfredshedsmålinger laves i en sådan kvalitet, at de er anvendelige i forhold til at kunne evaluere kvaliteten af opgaveløsningen på arbejdsområdet. Når målingerne laves systematisk og ud fra et klart koncept, betyder det også, at vi med mellemrum kan gentage målinger og dermed følge tilfredsheden over tid. På den baggrund udpeger vi de områder, hvor der er behov for at løfte vores indsats samt områder, hvor vi klarer os godt, således vi også husker at bevare styrkerne.

Målingerne bruges på alle niveauer i organisationen til kvalitetssikring og udvikling.



*Vi prioriterer hvert år, hvor indsatsen skaber størst værdi*



# Prioritering af udgifter til beskæftigelsesindsatsen

Der foretages årligt en prioritering af midlerne til beskæftigelsesindsatsen. Dette sker på baggrund af politiske prioriteringer, investeringer i bestemte områder, behov for særlige indsats, budgetmål og faglige vurderinger.

Det betyder også, at der årligt tages stilling til, hvor mange penge der skal bruges på de forskellige områder i indsatsen. Dette sker under hensyntagen til, hvilke rammer der stilles op for indsatsen, hvor mange borgere der forventes på ydelserne og hvilken indsats, der vurderes at have den bedste effekt for målgruppen.



*Gennem en kontinuerlig opfølgning, ved vi alle, hvad vi skal opnå og hvordan*



# Opfølgning på mål

Af nedenstående tabel fremgår det, hvor ofte der skal følges op på mål og i hvilke sammenhænge. Ligeledes fremgår det, hvem der er ansvarlig for at opfølgningen finder sted. At følge op på mål dagligt, ugentligt, månedligt, kvartalsmæssigt og årligt er altafgørende for at alle i organisationen ved om udviklingen går i den rigtige retning, og om de mål, vi har opsat forventes opnået. Opfølgningen flytter ikke noget i sig selv, men det er med til, at vi som organisation ved, hvor vi står og hvor vi skal hen.

Hyppighed	Hvad	Ansvarlig
Hver måned	Opfølgningsmøde	Centerledere
Hver 2. måned	Opfølgningsmøde og Økonomi	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef
Halvårligt	Opfølgning på mål til politikere	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef
Årligt	Udarbejdelse af mål	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef



