

#### 4. Resultatkontrakter 2010 (2010-42344)

Sagen blev udsat i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde den 12. april 2010.

Resultatkontrakterne for 2010 for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens 10 decentrale enheder foreligger nu i endelig form. Dette er en orientering om disse og resultatkontraktprocessen.

#### INDSTILLING OG Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller,

1. at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen om resultatkontrakterne for 2010 til efterretning.

#### Problemstilling

Siden Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets indgåelse af Beskæftigelses- og Integrationsaftalen for 2009 og 2010, samt Beskæftigelsesplanen og Budgetaftalen for 2010 har forvaltningen arbejdet med at omsætte de politiske mål for 2010 til mål og handlinger for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens 10 decentrale enheder.<sup>1</sup>

Med baggrund i denne proces er der nu indgået 10 resultatkontrakter for 2010 med de 10 decentrale enheder. Resultatkontrakterne indeholder de væsentligste resultatmål for de enkelte enheder.

#### Løsning

Kontraktprocessen har i år i særlig grad været præget af et ønske om at arbejde mere konkret med strategi i centrene. Forvaltningen har således stillet tid og redskaber - især strategikort og handleplaner - til rådighed for den lokale forberedelsesproces. Formålet har været at sikre sammenhæng mellem de overordnede visioner, de aftalte mål og de konkrete aktiviteter, der lokalt iværksættes for at nå målene. Strategikortene er brugt til at skabe klarhed over, hvilke strategier, der iværksættes for at nå visionerne og centrenes konkrete kontraktmål, mens handleplanerne er de konkrete køreplaner for, hvordan og af hvem, strategierne føres ud i livet.

For at forbedre resultatkontrakternes værdi som et formidlingsredskab og for at gøre kontrakterne vedkommende for medarbejderne, har forvaltningen også i år arbejdet for færre mål, som til gengæld er SMART'e (Specifikke, Målbare, Accepterede, Realistiske, Tidsbaserede). Det har bl.a. ført til, at antallet af mål i 2010-kontrakterne er lavere end i 2008 og 2009.

	2008	2009	2010
<b>Gennemsnitligt antal mål pr. center</b>	15,2	13,2	11,4

Nedenfor er angivet eksempler på resultatmål på tværs af kontrakterne, dvs. at ikke alle nedenstående mål indgår i alle kontrakter:

Styringsparametre	Eksempler på mål <sup>2</sup>
-------------------	-------------------------------

<sup>1</sup> Jobcenter Nyropsgade, Jobcenter Musvågevej, Jobcenter Skelbækgade, Jobcenter for Sygedagpenge, Job på særlige vilkår, Arbejdsmarkedscenter, Ydelsesservice, Center for afklaring og beskæftigelse, Center for kompetence og beskæftigelse og Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration.

<sup>2</sup> Der er tale om eksempler på målniveauer, som er blevet aftalt med konkrete centre.

<b>Beskæftigelsesindsats</b>	<i>45 pct. af de arbejdsmarkedspare borgere er i job, uddannelse eller løntilskud i min. 1 ud af en 3 måneders periode efter henvendelse i centret</i>
	<i>Bl.a. ved brug af partnerskabsaftaler skal centret placere 4000 ledige i virksomhedspraktikker eller løntilskudspladser i 2010</i>
	<i>47 pct. af de, der afventer fleksjob, kommer i fleksjob inden for de første 6 måneder efter modtagelsen i JSV (Center for Job på Særlige Vilkår) i 2010</i>
	<i>Antallet af sygedagpengesager over 52 uger skal ultimo 2010 nedbringes til 1250 sager</i>
<b>Kvalitet i servicen</b>	<i>Besvarelsesprocenten på telefonopkald til callcentret skal udgøre 92 pct. i 2010</i>
	<i>I gennemsnit over året skal minimum 95 pct. af alle jobsamtaler afholdes rettidigt i 2010</i>
	<i>Antallet af formalitetsklager, hvor borgeren får helt eller delvist medhold, skal nedbringes til 44 point i 2010, svarende til en reduktion på 9 pct. ift. 2009 niveauet på 48 point</i>
<b>Personale og organisation</b>	<i>Centrets samlede sygefravær skal nedbringes fra 14,1 dage pr. medarbejder i 2009 til 13,4 dage i 2010</i>
	<i>Scoren på spørgsmål 10 i Det Personalepolitiske Termometer "Alt i alt oplever jeg min arbejdsplads som en attraktiv arbejdsplads" forbedres til mindst 76 pct. i 2010, svarende til en stigning på 10 pct. point. ift. til en måling foretaget i januar 2010</i>
<b>Ressourcer</b>	<i>Centrets forudsigelse af det forventede forbrugsniveau på driftsbudgettet i forbindelse med hhv. august- og novemberprognosen må maksimalt afvige hhv. 3 pct. og 1 pct. fra det endelige årsresultat</i>
	<i>Centret skal reducere elforbruget med 5 pct. ift. det samlede forbrug i 2009 på 127.428 kWh</i>

Et eksempel på en jobcenterkontrakt (inkl. strategikort) er vedlagt som bilag.

## Økonomi

Indgåelsen af resultatkontrakterne har ikke i sig selv økonomiske konsekvenser, men sikrer en fokuseret styring af indsatsen inden for rammerne af det vedtagne budget.

## Videre proces

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget forelægges en halv- og helårsstatus på resultatkontrakternes mål. Kontrakterne bliver endvidere fulgt løbende i forvaltningen via løbende statusmøder med de

lokale centerledere. Udvalget vil som hidtil kunne følge nogle af de vigtigste mål i resultatkontrakterne i den månedlige resultatstatus, som for 2010 forelægges første gang på udvalgets møde d. 12. april.

## **BILAG**

1: Resultatkontrakt Jobcenter København Nyropsgade

Morten Binder

/Thomas Thellersen Børner

### **bilag**

[1: Resultatkontrakt Jobcenter København Nyropsgade](#)

