

FN's Verdensmål ift. Økonomi- og Planudvalgets områder: Center for Ledelse og Strategi

I Ishøj Kommune arbejder vi aktivt med FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling. Ligesom KL er det også Ishøj Kommunes opfattelse, at nogle af verdensmålene er mere relevante at arbejde med i en kommunalpolitisk kontekst end andre. Nedenfor skitseres de verdensmål, som vedrører de opgaver som Ishøj Kommune beskæftiger sig med på Økonomi- og Planudvalgets område, i Center for Ledelse og Strategi.

Mål 3. Sundhed og Trivsel

Det 3. verdensmål handler om at sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle verdensgrupper. Oversættes målet til en kommunepolitisk kontekst, så omfatter det flere af de problemstillinger, der er omdrejningspunkt for dem der arbejder i Ishøj Kommune.

Rygning er den enkeltfaktor, der har størst negativ indflydelse på helbredet, og nyeste forskning viser, at hver anden ryger, vil dø af det. Derfor arbejder Ishøj Kommune med at fremme et Røgfrit Ishøj, ved at implementere røgfri arbejdstid for alle kommunens ansatte. Derudover arbejdes der med røgfri skoletid for alle kommunens folkeskoleelever og røgfri udearealer på alle kommunens matrikler.

Ishøj Kommune har løbende fokus på at fremme sundhed og trivsel hos medarbejderne i kommunen. Hvert 3. år laver vi en arbejdsplads- og trivselsvurdering, så det er muligt at fastholde og understøtte det som virker, og i tide kunne identificere evt. u hensigtsmæssigheder, så der kan rettes op på dem. Eksempler på indsatser, som understøtter verdensmålet:

- Vi cykler til arbejde (kampagne, som løber én måned om året)
- DHL-stafet
- Mulighed for samtaler med jordemoder til gravide medarbejdere
- Falch Healthcare – psykologisk rådgivning (tilbud til medarbejdere, som har haft en voldsom oplevelse i forbindelse med sit job)
- Rygestopkurser til medarbejdere
- Der er udarbejdet lokale retningslinjer for indsats ved vold og trusler på alle centre og driftsenheder

Mål 4. Kvalitetsuddannelse

I Ishøj Kommune arbejder vi med at fremme alle medarbejders mulighed for livslang læring. Et af redskaberne til dette er vores MUS-koncept. De årlige medarbejderudviklingssamtaler er med til at understøtte, en dialog mellem medarbejder og leder, med fokus på, hvordan medarbejderens kompetencer og kvalifikationer forsat udvikles.

Vi arbejder også målrettet for at nå FN's mål om, *at alle unge og en væsentlig del af voksne, både mænd og kvinder, skal have opnået færdigheder i at læse og regne*. Det gør vi ved at tilbyde særlige medarbejdergrupper kompetencegivende kursus i forhold til læsning og skrivning. Projektet hedder "Bedre til ord, tal og it".

Mål 8. Anstændige jobs og økonomisk vækst

Mål 8.5. Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn

I forhold til delmål 8.5, som handler om ligestilling, er de lovgivningsmæssige rammer:

- Lov om ligestilling af kvinder og mænd
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- Lov om lige løn til mænd og kvinder

Vi er som følge af lovgivningen forpligtet til at arbejde med tiltag, der fremmer ligestilling mellem kønnene. Dette indebærer, at vi tilser, at der ikke sker forskelsbehandling direkte eller indirekte i forhold til:

- Løn
- Ansættelse, forflyttelse og forfremmelse
- Erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling
- Arbejdsvilkår og afsked

Vi har vedtaget en række personalepolitiske retningslinjer, som definerer, hvordan vi i det daglige arbejde sikrer, at vi overholder lovgivningen på området for ligestilling. Derudover udarbejder vi hvert 3. år en ligestillingsrapport for kommunen. Denne rapport fremlægges til godkendelse for byrådet og de øverst administrative ledelsesniveauer, inden rapporten fremsendes til ressortministeriet (Miljø og Fødevarerministeriet)

Mål 8.8. Beskyt arbejdstagerrettigheder og skab sikre arbejdsmiljøer

I forhold til delmål 8.8 som handler om at beskytte et sikkert og stabilt arbejdsmiljø, er de lovgivningsmæssige rammer:

- Lov om arbejdsmiljø
- Rammeaftale om MED (Medindflydelse og Medbestemmelse)

Vi har udarbejdet en MED-aftale for alle ansatte i Ishøj Kommune. MED-aftalen beskriver, hvordan vi skal arbejde med arbejdsmiljøet på alle niveauer, det vil sige strategisk og operationelt. Endvidere hvordan vi gennem det daglige arbejde sikrer, at Ishøj Kommune overholder lovgivningen på området.

Blandt de tiltag som der iværksættes er:

- Fastsættelse af strategisk fokusområde for arbejdsmiljøindsatsen for de kommende 2 år
- Systematisk og obligatorisk uddannelse af nye arbejdsmiljørepræsentanter
- 3 årlige lokalt forankret temadage for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere
- Deltagelse i arbejdsmiljønetværk for andre kommuner i Danmark.

Mål 10. Mindre ulighed

Mål 10.4. Før politik som fremmer finansiel og social lighed

Udligning

I Ishøj Kommune arbejder vi aktivt med at reducere ulighed i Danmark. Det gælder både økonomisk ulighed og ulighed i sundhed. Dette kan kobles direkte med delmål 10.4, der omtaler, at der skal vedtages politikker, især finans-, løn- og socialpolitik, og der derved gradvist opnås større lighed.

Ishøj Kommune modtager hvert år mange penge i kommunal udligning. Udligningssystemet er opfundet til at give alle landets kommuner mulighed for at give deres borgere en ordentligt service. Udligningssystemet fungerer således, at kommunerne både modtager penge fra staten og fra andre kommuner, hvis de er berettiget til det. Fordelingen af midler mellem kommunerne sker via et kommunalt udligningssystem, som forventes at blive revideret i 2020 med virkning fra 2021.

Regeringen har i januar 2020 fremlagt et udligningsudspil, hvor Ishøj står til at modtage 34 mio. kr. mere årligt fra 2021. Det er dog endnu uvist, om det ender med et plus eller minus for Ishøj Kommunes vedkommende. Blandt andet er både regeringen og Venstre enige om at skære i tilskuddet til udlændinge. Ishøj Kommune har, siden det blev kendt, at en udligningsreform sandsynligvis var på vej, taget en række initiativer vedr. politisk interessevaretagelse. Formålet med disse initiativer er, at Ishøj Kommune i fremtiden også bliver i stand til at levere en række kommunale serviceydelser, som borgerne har en berettiget forventning om, lever op til nutidens standarder i et velfærdssamfund som det danske.

- Forvaltningsstrategi: Konkret har Ishøj Kommune i flere omgange kontaktet relevante ministerier.
- Parlamentsstrategi: Breve til politikere, møde med social- og indenrigsministeren etc.
- Mediestrategi: Kronikker i relevante medier, pressemeddelelser, mails til avisredaktioner etc.
- Mobiliseringsstrategi: Omtale af kommunal udligning og kommunens arbejde med dette emne.

Aktiv ejendomsforvaltning for at fremme lighed i sundhed

Ishøj Kommune har stort fokus på at skabe attraktive rammer for faglige miljøer i kommunens ejendomme. Kommunen har investeret i Brohuset, som blandt andet skal danne rammen om en række sundhedsfaglige specialer til gavn for alle borgere.

Sundhedstilstanden blandt Ishøj Kommunes borgere er ikke god. Faktisk er borgernes generelle sundhedstilstand blandt de ringeste i hele Region Hovedstaden. Da mange af Ishøjs borgere må udenfor kommunens grænser for at besøge en læge arbejder Ishøj Kommune på at tiltrække læger til kommunen. Dette har til en vis grad lykkedes således, at over 18.000 borgere nu har egen læge i kommunen. Arbejdet med at tiltrække læger fortsætter dog ufortrødent.

I forbindelse med Ishøj Kommunes etablering af et Sundhedshus i Brohuset har kommunen fået en konkret henvendelse fra to øjenlæger, som ønsker at åbne praksis i Brohuset. Behovet for øjenlæger er stort i Ishøj, idet over 20% af de ældre over 65 år har diabetes. Da der er en sammenhæng mellem diabetes og øjensygdomme, er det meget relevant med en øjenlæge i Ishøj. Ishøj Kommune arbejder på at skaffe et ydernummer til en øjenlægeklinik. I den kontekst arbejdes der også målrettet med at skabe de fysiske rammer der kan understøtte etableringen af en øjenklinik i Brohuset.

Mål 11. Bæredygtige byer og lokalsamfund

I Ishøj Kommune har vi udarbejdet flere forskellige planer, som skal fungere som et styringsværktøj, i tilfælde af katastrofer eller ulykker. Det drejer sig blandt andet om Ishøjs kommuneplan og Beredskabsplan, samt herunder Sundhedsberedskabsplan. Disse planer *stræber mod inklusion, ressourceeffektivitet, modvirkning og tilpasning til klimændringer, modstandsdygtighed over for katastrofer, og som udvikler og gennemfører helhedsorienteret katastrofe- og risikostyring på alle niveauer, i overensstemmelse med Sendai-rammen for Katastrofe- og Risikoforebyggelse (Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030)*