

REFERAT 14-17 Udvalget "Uddannelse og Job" d. 24-01-2017

Mødedato Tirsdag d. 24. januar 2017 kl. 16:00

Mødested Lokale 0.13, Kanalstræde 2

Mødedeltagere Sine Agerholm, Christina Krzyrosiak Hansen, Søren Harboe
Rasmussen, Willy Lisby, Henrik Mosbæk

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden til mødet d. 24. januar 2017.....	3
Orientering om udmøntning af budget 2017.....	4
Beslutning om at godkende Beskæftigelsesplan 2017.....	6
Drøftelse af udkast til revideret integrationsstrategi.....	8
Orientering om de foreløbige resultater af investeringen i virksomhedsindsatsen.....	10
Orientering om samarbejde om at nedbringe antallet af sygemeldte ansatte.....	12
Orientering om opfølgning på temadrøftelse om minifleksjob.....	14
Orientering om status på udgifter til offentlig forsørgelse.....	16
Orienteringer på møde den 24. januar 2017.....	17

Punkt 9: Godkendelse af dagsorden til mødet d. 24. januar 2017

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Beslutningssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at:

1. dagsorden til møde i Udvalget "Uddannelse og Job" d. 24. januar 2017 godkendes

Beskrivelse af sagen

Afdelingsleder Martin Koch Pedersen deltager under behandlingen af punktet:

Orientering om samarbejde om at nedbringe antallet af sygemeldte medarbejdere.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Godkendt.

Punkt 10: Orientering om udmøntning af budget 2017

17/1642

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Læring og Trivsel for Børn og Unge”, Udvalget ”Aktiv Hele Livet – Sundhed og Omsorg”, Udvalget ”Uddannelse og Job”, Udvalget for Klima og Miljø, Udvalget ”Kultur, Fritid og Fællesskab”, Økonomiudvalget

Orienteringssag

Indstilling

Administrerende direktør Rasmus Bjerregaard indstiller, at:

1. orienteringen tages til efterretning

Beskrivelse af sagen

Byrådet har udtrykt ønske om større involvering i såvel budgetlægning som opfølgning på overholdelse af budgettet.

Derfor konkretiseres budget 2017 nu i de stående udvalg og i Økonomiudvalget. Udvalgene vil på møderne i foråret løbende blive orienteret om økonomien på de enkelte områder. Det gælder både forudsætningerne for budget 2017, opfølgning på forbruget i 2017, regnskabet for 2016 og budgetlægningen for 2018.

Budgetopfølgningerne vil ske på møderne i marts, april, august, september og november. Regnskab 2016 præsenteres på møderne i april. Budgetlægning af 2018 drøftes på møderne i februar, marts, april og maj.

Udmøntning af budget 2017

Administrationen har arbejdet intenst med implementering af budgettet og planlagt handlinger, der skal sikre, at budget 2017 overholdes, og at rammereduktioner, herunder reduceret prisfremskrivning, udmøntes i konkrete besparelser.

I budget 2014 og 2015 vedtog byrådet med 'Holbæk i Fællesskab' budgetreduktioner i form af politiske og administrative omstillinger. Begge år rakte beslutningerne ind i 2017, og en stor del af de reduktioner, som er navngivet i budget 2017, stammer oprindeligt fra reduktionerne i 'Holbæk i Fællesskab'.

Overholdelse af budget 2017 kræver, at de identificerede handlinger iværksættes så hurtigt, det er muligt. Hvis der går lang tid, inden de ændrede arbejdsgange og servicejusteringer sættes i værk, vil den økonomiske effekt komme senere. Dermed vil budgettet ikke kunne overholdes.

På udvalgsrådet orienterer kerneområdechefen om forudsætningerne for budget 2017, herunder om udmøntning af rammereduktioner, i det omfang udmøntningen sker i handlinger, som kræver politisk beslutning.

De handlinger, der kræver politiske beslutninger – f.eks. ændringer af politisk vedtagne serviceniveauer – vil, når de relevante høringer er foretaget, blive forelagt de respektive udvalg til godkendelse på de ordinære udvalgsrådsmøder i februar.

I de tilfælde, hvor det er byrådet, der har beslutningskompetencen, vil byrådet få forelagt handlingerne til godkendelse på det ordinære byrådsmøde i marts – efter der er foretaget høring af de relevante organer og udvalgsbehandling i de respektive udvalg.

Budgetoverholdelse i 2017

For at skabe et solidt fundament for de kommende års økonomi er det afgørende, at budget 2017 overholdes. Det kræver, at de nødvendige aktivitetsændringer og servicejusteringer sættes i gang så hurtigt, det er muligt.

Høring

De handlinger, der skal sendes i høring er beskrevet i bilagene Høring – Aktiv Hele Livet og Høring – Læring og Trivsel. Af bilagene fremgår, hvem der høres, og fristen for høringen.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Et flertal i udvalget bestående af Sine Agerholm (A), Christina K. Hansen (A) og Henrik Mosbæk (B) tog ikke orienteringen til efterretning. Et mindretal bestående af Willy Lisby (V) og Søren Harboe Rasmussen (V) tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag vedr. serviceændringer

Høring Læring og Trivsel

Notatark om forudsætningerne for budget 2017

Punkt 11: Beslutning om at godkende Beskæftigelsesplan 2017

16/59800

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”, Økonomiudvalget, byrådet

Beslutningssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at:

1. Beskæftigelsesplan 2017 godkendes.

Beskrivelse af sagen

Beskæftigelsesplanen er den overordnede politiske plan for beskæftigelsespolitikken i Holbæk Kommune. Beskæftigelsesplanen udarbejdes én gang om året og beskriver, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer, samt tilrettelægge og udøve beskæftigelsesindsatsen.

Principper bag Beskæftigelsesplan 2017

- Planens indsatser er gældende for 2017 men kan forlænges, hvis udvalget skønner, at det er nødvendigt.
- Indsatser i 2016 fortsætter i 2017, hvor udvalget vurderer, at indsatsen er velfungerende
- I forhold til Beskæftigelsesplan 2016 har udvalget peget på færre, men mere fokuserede indsatser.
- Beskæftigelsesplan 2017 er dynamisk. Det vil sige, at udvalget åbner mulighed for at revidere planens indsatser hen over året, hvor det skønnes nødvendigt.

Beskæftigelsesplanens indhold

Beskæftigelsesplanens indledende afsnit rummer et forord, en redegørelse for ministerens beskæftigelsesmål for 2017, herunder administrationens kommentar til hvert ministermål med fokus på, hvordan opgaven løftes i Holbæk Kommune. Desuden er der en kort redegørelse for, hvordan arbejdsmarkedet omkring Holbæk ser ud.

Planens hoveddel redegør for de fire hovedmålgrupper i beskæftigelsesindsatsen

- Jobparate ledige
- Aktivitetsparate ledige
- Uarbejdsdygtige på grund af sygdom
- Borgere med varige begrænsninger i arbejdsevnen

For hver hovedmålgruppe beskrives målsætninger for indsatsen samt nuværende og kommende indsatser.

Bemærk, at de økonomiske mål for indsatserne er fremlagt på en lidt anden måde i forhold til det udkast, som administrationen fremlagde den 11. januar 2017. Dette for at give et mere retvisende billede af den økonomiske ambition.

Processen bag Beskæftigelsesplanen

Beskæftigelsesplan 2017 er udarbejdet med input fra fire temamøder, der er holdt i løbet af 2016. Hvert temamøde omhandlede et af beskæftigelsesindsatsens fire hovedmålgrupper. Til hvert møde udvalget inviterede udvalget arbejdsmarkedets parter, borgere, virksomheder, foreninger samt medarbejdere fra administrationen.

Det videre forløb

Planen behandles i Økonomiudvalget den 1. februar 2017 og forelægges byrådet til endelig godkendelse den 8. februar 2017.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Indstilles godkendt.

Bilag

Beskæftigelsesplan 2017

Punkt 12: Drøftelse af udkast til revideret integrationsstrategi

16/59800

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Drøftelsessag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at

1. udkastet til en revideret integrationsstrategi drøftes.

Beskrivelse af sagen

På udvalgets møde den 21. september 2016 (sag nr. 102) drøftede udvalget behovet for en revision af integrationsstrategiens spor 1 og 2. Baggrunden for drøftelsen var, at der i løbet af den nuværende integrationsstrategis virketid er sket omfattende ændringer i love, der har betydning for integrationsindsatsen. Det gælder Integrationsloven, Lov om Aktiv Beskæftigelse, Lov om Aktiv Socialpolitik m.fl. Ændringerne omfatter blandt andet ændringer i målgruppen for indsatsen, integrationsprogrammets varighed samt at beskæftigelse skal prioriteres i indsatsen. Dertil kommer indførelse af integrationsydelse.

Udvalget besluttede på mødet, at integrationsstrategien skal revideres, og at strategiens spor 1 og 2 skal samles.

Den eksisterende strategi

Integrationsstrategien består af to spor. Spor 1 er strategien for nyankomne flygtninge, som byrådet i juni 2014 besluttede, at administrationen skulle udarbejde med input fra blandt andre integrationsrådet. Spor 1 blev godkendt i 2015. Spor 2 er strategien for borgere med indvandrer- og flygtningebaggrund, der blev godkendt januar 2016.

Det foreliggende udkast

Princippet i udkastet til en revideret integrationsstrategi er:

- De to strategier samles i én strategi
- Strategiens vision fastholdes
- Strategien er specifikt målrettet de borgere med flygtninge- og indvandrerbaggrund, hvor sprog, kultur og/eller manglende viden kan være en barriere for, at man kan deltage og yde i fællesskabet på lige fod med andre borgere.
- Strategiens indsatser koncentrerer derfor om nærmere definerede målgrupper.

Kerneområderne Læring & Trivsel, Uddannelse til Alle Unge, Alle Kan Bidrage og Aktiv Hele Livet er omfattet af strategien. Fællesskab, bolig og sundhed er temaer, som på tværs af kerneområderne understøtter strategiens indsatser.

Processen for revision af integrationsstrategien

Kerneområdet Alle Kan Bidrage er ansvarlig for, at strategien revideres. Integrationsrådet drøftede strategien på rådets møde den 16. januar med deltagelse af repræsentanter fra de involverede kerneområder. Rådets bidrag er indarbejdet i strategiudkastet.

Efter drøftelsen på dagens møde har kerneområderne mulighed for at revidere deres bidrag til udkastet. Den endelige strategi behandles politisk af udvalget den 22. februar. Derefter forelægges den Økonomiudvalget den 1. marts, og den forelægges byrådet til endelig godkendelse den 8. marts. 2017.

Sagshistorik, henvisninger

[Drøftelse af behov for en revision af integrationsstrategiens spor 1 og 2.](#) Sag nr. 102, 21. september 2016.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Drøftet.

Bilag

Integrationsstrategi - udkast til drøftelse.

Punkt 13: Orientering om de foreløbige resultater af investeringen i virksomhedsindsatsen

16/59800

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”

Orienteringssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at

1. de foreløbige resultater af investeringen i virksomhedsindsatsen tages til efterretning.

Beskrivelse af sagen

Resumé

Byrådet har investeret 7,5 mio. i en forstærket virksomhedsindsats. De foreløbige resultater er følgende:

- 127 underskrevne partnerskabsaftaler
- 47 på vej
- 250 aktiveringspladser til rådighed for beskæftigelsesindsatsen
- 167 borgere har afsluttet et aktiveringsforløb i en partnerskabsvirksomhed i 2016
- 41 personer er blevet permanent selvforsørgende efter endt forløb
- Nettogevinsten i 2016 er beregnet til 1,8 mio.

Det er administrationens foreløbige vurdering, at partnerskabskonceptet er den rigtige model for samarbejdet med virksomhederne om at få flere ledige i beskæftigelse. Selv om den økonomiske ambition ikke er indfriet i 2016, så er det vurderingen, at resultaterne vil blive øget i 2017, da de nødvendige partnerskabsaftaler og aktiveringspladser nu er på plads

Baggrunden for sagen

Byrådet investerede fra juni 2015 kr. 3,75 mio. kr. stigende til kr. 7,5 mio. kr. i 2016 og frem i virksomhedsindsatsen, med henblik på at øge kvaliteten af samarbejdet med virksomhederne om ledige. Beslutningen om at investere lå i forlængelse af anbefalinger fra omstillingsgruppen ”Virksomheder hjælper aktivitetsparate ledige i beskæftigelse”.

I forslaget lå, at jobcentret skal indgå partnerskaber med op til 160 virksomheder. Partnerskaberne skal både understøtte, at flere kommer ud på arbejdsmarkedet, og at unge bliver klar til uddannelse. Som led i partnerskabsaftalerne tilbyder kommunen særlige servicepakker afhængig af virksomhedens størrelse, herunder en fast virksomhedskonsulent. Til gengæld for en fast virksomhedskonsulent var det forventningen, at virksomhederne stillede aktiveringspladser (træningsbaner) til rådighed for beskæftigelsesindsatsen.

Herudover blev afdelingen Virksomhedsservice etableret i jobcentret med det formål at skabe en enkel og smidig indgang for alle virksomheder i forhold til samarbejde om rekruttering, fastholdelse og støttet beskæftigelse i øvrige virksomheder.

De økonomiske rammer og forventninger

Der var ambitionen, at investeringen skulle resultere i færre udgifter til forsørgelse på 3 mio. kr. i 2016 stigende til 12,5 mio. i 2017 og frem. Men som det fremgik af sagen fra juni 2015 var det på grund af refusionsreformen fra januar 2016 ikke muligt at udarbejde sikre businesscases. Administrationen kendte på daværende tidspunkt ikke reformens præcise konsekvenser for kommunen. Administrationen vurderede dog, at en markant del af ydelsesmodtagerne ville have været på ydelse så længe, at kommunen kun ville modtage 20 pct. statslig refusion. Derfor var det ligeledes vurderingen, at der ville være et potentiale i at investere i virksomhedsindsatsen med henblik på at øge og fastholde beskæftigelse og dermed afbøde de økonomiske konsekvenser af refusionsreformen.

Implementering

Med investeringen ansatte jobcentret et antal nye virksomhedskonsulenter og en afdelingsleder. Ansættelsen skete gradvis i takt med indgåelse af partnerskabsaftalerne. Afdelingen var således på fuld kapacitet den 1. oktober 2016.

Samtidig med rekrutteringen af nye virksomhedskonsulenter blev der udarbejdet et nyt servicekoncept, med fire servicespor: rekruttering, støttet beskæftigelse, opkvalificering samt fastholdelse og forebyggelse. Servicekonceptet blev politisk behandlet den 24. februar 2016.

Sideløbende med implementeringen indebar ny lovgivning på integrationsområdet, at afdelingen Virksomhedsservice nu også skulle løfte en større virksomhedsvendt opgave på integrationsområdet. Den nye lovgivning indebærer, at alle nye modtagere af integrationsydelse skal i virksomhedspraktik eller anden virksomhedsvendt aktivering inden for en måned efter ankomst til kommunen. Sammen med en brancherettede strategi på integrationsområdet indebar dette, at afdelingen måtte afse ressourcer til integrationsindsatsen, som ellers var tiltænkt partnerskabsmodellen.

Status

Der er frem til nu indgået partnerskab med 127 virksomheder, som løbende stiller 250 aktiveringspladser til rådighed for beskæftigelsesindsatsen. Herudover er jobcentret i dialog med yderligere 47 virksomheder om indgåelse af partnerskab. Det har taget længere tid end forventet at indgå partnerskaber, fordi virksomhederne har forskellige muligheder og ønsker, som der skal tages hensyn til. Det indebærer også, at pladserne ikke kan anvendes til alle typer af ledige, men tager afsæt i borgerens træningsbehov og virksomhedernes muligheder for at understøtte dette behov.

Der har indtil nu været 167 personer i aktivering i de pågældende virksomheder i kortere eller længere perioder, hvor der har været regelmæssig opfølgning på borgernes udvikling jf. partnerskabskonceptet. Herudover er 40 personer ansat i fleksjob i virksomhederne. Her er den faste virksomhedskonsulent også til rådighed, hvis der opstår udfordringer i ansættelsen.

Administrationen vurderede i 2015, at hver virksomhedskonsulent kunne betjene 16 virksomheder med samlet 32 pladser. Den nuværende erfaring er dog, at hver konsulent kan varetage opfølgningen af ca. 25 ledige ad gangen, for at opfølgningen på borgerens progression er hensigtsmæssig.

Evaluering

Administrationen er ved at tilrettelægge en mere uddybende evaluering af partnerskabsmodellen. Evalueringen vil indbefatte borgernes og virksomhedernes tilfredshed med modellen.

Strategisk leder Martin Koch Pedersen deltager under behandlingen af punktet.

Sagshistorik, henvisninger

[Beslutning om at investere i virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet](#). Sag nr. 43, 3. juni 2015.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Taget til efterretning.

Bilag

Bilag - De foreløbige resultater af virksomhedsindsatsen.pdf

Punkt 14: Orientering om samarbejde om at nedbringe antallet af sygemeldte ansatte

16/31142

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”

Orientering

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at

1. orienteringen om et samarbejde mellem afdelingerne Fra sygdom i job og HR/ Arbejdsmiljø om at nedbringe antallet af sygemeldte ansatte i kommunen tages til efterretning.

Beskrivelse af sagen

Et tættere samarbejde mellem afdelingerne HR/Arbejdsmiljø og Fra sygdom til job, vil kunne bidrage til at sænke antallet af sygemeldte medarbejdere i Holbæk Kommune.

Dette fremgik af et temamøde, som Udvalget ”Uddannelse og Job” holdt den 4. maj 2016 med temaet: Hvordan bliver Holbæk Kommune som arbejdsgiver bedre til at forebygge og håndtere sygefravær hos egne medarbejdere? På mødet blev det klart, at de to afdelinger kan styrke deres fælles opgave med at forebygge og nedbringe sygefraværet for medarbejdere, der samtidig har bopæl i Holbæk Kommune. Afdelingerne har opgaver, som overlapper delvist. HR/Arbejdsmiljø arbejder i særlig grad forebyggende med blandt andet psykologhjælp og fysioterapi som tilbud, mens afdelingen Fra sygdom til job er ansvarlig for indsatsen for langtidssygesygemeldte borgere, herunder dem, der er ansat i kommunen.

Af alle sygedagpengesager – for beskæftigede såvel som ledige - der i 2016 blev håndteret i afdelingen Fra sygdom til job, er 14 pct. registreret med Holbæk Kommune som arbejdsgiver. Ser man kun på andelen i forhold til de sygedagpengesager, der omfatter beskæftigede, udgør andelen 18 pct. En tidligere undersøgelse estimerede samme andel for 2015 til ca. 17 pct.

Status på samarbejde mellem HR/Arbejdsmiljø og Fra sygdom til job

Opgaverne er i dag fordelt således:

- Afdelingen HR/Arbejdsmiljø varetager den generelle HR- og arbejdsmiljøindsats i henhold til regler og aftaler herfor.
- Afdelingen HR/Arbejdsmiljø varetager den forebyggende indsats i forhold til at reducere sygefravær på både generelt og individuelt niveau. Indsatsen er ikke obligatorisk, men tilbydes efter behov på anmodning fra ledere.
- Afdelingen Fra sygdom til job varetager den individuelle indsats til medarbejdere, der er længerevarende sygemeldte eller i risiko for dette. Arbejdet sker efter den lovgivning, der gælder herfor.

De to afdelinger ønsker at optimere samarbejde og finde nye løsninger. Derfor har de i fællesskab aftalt en proces, der løber på følgende måde:

1. Undersøgellesfase (juni – december 2016). Afdelingerne indhenter relevante data på antal medarbejdere og kortlægger arbejdsgange og snitflader mellem de 2 afdelinger. Afdelingerne skaber overblik over, hvilke ydelser, de to afdelinger allerede tilbyder uafhængigt af hinanden.
2. Designfasen (januar – marts 2017). Afdelingerne undersøger, hvilke tiltag der kan være relevante og bør vælges baseret på resultatet af undersøgellesfasen. Afdelingerne afprøver forskellige tiltag i en begrænset periode, for at se hvad der virker.

3. Implementeringsfasen (april – september 2017). Afdelingerne implementerer de værktøjer, der viser sig at have størst effekt på at bringe flest mulige medarbejdere hurtigst muligt tilbage på arbejde.
4. Evalueringsfasen (oktober-december 2017). Efter 6 måneder evalueres første gang for at se, om indsatserne giver den ønskede effekt på lang sigt.

Kortlægningen af arbejdsgange med videre har vist et potentiale i at sammentænke indsatsen i HR/Arbejdsmiljø med en tidlig indsats i afdelingen Fra sygdom i de tilfælde, hvor en medarbejder er i risiko for at blive langtidssygemeldt.

Afdelingerne vil i designfasen afprøve følgende modeller

1. Forsøg med Fast track-modellen, hvor der iværksættes forløb efter 1 uges sygdom. Forløbet finder sted i de tilfælde, hvor sygdomsperioden med stor sandsynlighed vil strække sig over mindst 8 uger. Det kræver medarbejderens accept at indlede et Fast track-forløb.
2. Forsøg med fælles rundbordssamtaler, når medarbejderen har været sygemeldt i fire uger. Den sygemeldte medarbejder, den sygemeldtes leder samt en HR-konsulent og jobkonsulent deltager. Mødet har til hensigt at vurdere, hvilke yderligere tiltag, der skal iværksættes samt vurdere, om der er tale om en langtidssygemelding.

Den videre proces

På udvalgets møde i april 2017 vil administrationen give en orientering om, hvilke tiltag, administrationen mener, kan medvirke til at reducere antallet af langtidssygemeldte medarbejdere i Holbæk Kommune.

På mødet vil administrationen fremlægge måltal for, hvor meget initiativerne vil kunne reducere antallet af langtidssygemeldte medarbejdere.

I oktober 2017 vil administrationen evaluere samarbejdet mellem HR og Fra sygdom til job med for at vurdere, om det tættere samarbejde har medvirket til at reducere antallet langtidssygemeldte medarbejdere. Det skal desuden vurderes, om samarbejdet skal justeres.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Taget til efterretning.

Bilag

Oplæg til bedre forebyggelse og håndtering af sygefravær hos kommunens egne ansatte

Punkt 15: Orientering om opfølgning på temadrøftelse om minifleksjob

16/59800

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”

Orienteringssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller at,

1. orientering om opfølgning på temadrøftelse om minifleksjob tages til efterretning.

Beskrivelse af sagen

Den 30. november 2016 holdt Udvalget ”Uddannelse og Job” et temamøde om minifleksjob med deltagelse af repræsentanter for lokale virksomheder og fagbevægelsen.

Mødet handlede om, hvilken rolle jobcentret skal spille i samarbejde med virksomheder for at få særligt borgere, der skal have et minifleksjob, i beskæftigelse. Et minifleksjob adskiller sig fra ordinære fleksjob ved, at det kan begynde på helt ned til én time om ugen. Men det skal rumme mulighed for, at medarbejderen kan udvikle sin arbejdsevne og opnå flere ugentlige arbejdstimer.

Nedenfor gengives de vigtigste synspunkter og konklusioner fra temamødet

- Den personlige kontakt mellem jobcentret og virksomhederne er afgørende for, at særligt borgere med varige begrænsninger kommer i et minifleksjob.
- Minifleksjobbene skal ofte skabes i et samarbejde mellem jobcentrets konsulenter, virksomhederne og borgeren med varige begrænsninger i arbejdsevnen.
- Samtidig er det vigtigt, at jobkonsulenterne har et godt og indgående kendskab til borgerne med varige begrænsninger i arbejdsevnen, således at jobkonsulenterne kan finde det rigtige match mellem virksomhed og borger, når jobcentrets virksomhedskonsulenter kommer hjem med mulige fleksjob.

Opsummerende foreslog deltagerne på temamødet følgende opmærksomhedspunkter, som jobcentret kan arbejde videre med:

- Jobkonsulenterne skal kende borgerne indgående
- Få papirerne fyldt ud med det samme i samarbejde med virksomhederne
- Personlig kontakt til virksomhederne skal intensiveres
- Jobcentret skal sikre, at cv'er på alle borgere i målgruppen er opdateret. Det skal ske i samarbejde med den enkelte borger.
- Udbrede viden til virksomheder i om, hvor let det er at ansætte en borger i et fleksjob
- Mentorordning på virksomheden ved ny ansættelse
- Inddrage de faglige organisationer som ambassadører for fleksjobordningen
- Kommunen skal undersøge muligheden for at skabe flere socialøkonomiske kommunale arbejdspladser

Økonomiske konsekvenser

Administrationen vurderer, at de foreslåede aktiviteter kan gennemføres inden for rammerne af det eksisterende budget.

Sagshistorik, henvisninger

Mulige emner for temadrøftelsen blev drøftet den 22.6.2016, [sag nr. 86](#).

Temadrøftelsen blev holdt på temamøde den 30.11.2016, [sag nr. 131](#).

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Taget til efterretning.

Punkt 16: Orientering om status på udgifter til offentlig forsørgelse

16/59800

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Orienteringssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at:

1. status på udgifterne til offentlig forsørgelse i Alle Kan Bidrage tages til efterretning.
2. status på udgifterne til offentlig forsørgelse i Uddannelse til Alle Unge tages til efterretning

Beskrivelse af sagen

Som led i en tættere økonomiopfølgning får udvalget hver måned en status for udviklingen i udgifterne til offentlig forsørgelse i kerneområderne Alle Kan Bidrage og Uddannelse til Alle Unge.

De to statuspapirer, der er vedlagt denne sag som bilag, redegør for udgifterne på de ti vigtigste forsørgelsesområder.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Taget til efterretning.

Bilag

Status på udgifterne til offentlig forsørgelse - januar 2017.pdf

Status på udvikling i forsørgelsesudgifter UTA - Stående udvalg 24.01.2017

Punkt 17: Orienteringer på møde den 24. januar 2017

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Orienteringssag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard Andersen indstiller, at:

1. orienteringer til mødet den 24. januar 2017 tages til efterretning

Beskrivelse af sagen

Fælles orienteringer

- Udvalgets konference/seminar er kalendersat til den 23. marts 2017.

Orienteringer fra kerneområdet Uddannelse til Alle Unge

- Orientering om optagelse, januar 2017 på EUC-Nordvestsjælland af unge fra uddannelseshjælp

Orienteringer fra kerneområdet Alle Kan Bidrage

- Status på politiske effektmål

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-01-2017

Taget til efterretning.

Bilag

Notat - Status politiske effektmål til mødet 24-01-2017.pdf