

REFERAT 14-17 Udvalget "Uddannelse og Job" d. 24-02-2016

Mødedato Onsdag d. 24. februar 2016 kl. 16:30

Mødested den lille byrådssal, Rådhusvej 1

Mødedeltagere Sine Agerholm (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden til mødet d. 24. februar 2016.....	3
Drøftelse af indsatser i det virksomhedsrettede samarbejde.....	4
Drøftelse af evaluering af frivilligstrategien.....	6
Orientering om status på integrationsområdet februar 2016.....	8
Beslutning om handleplan for at få flygtninge i job.....	9
Beslutning om social viceværtsfunktion for midlertidige flygtningeboliger.....	11
Drøftelse af ønsker og forventninger til temaet 'Uddannelsesvejledning'.....	14
Drøftelse af ønsker og forventninger til temaet 'Flere uddannelsesklare ved afslutning af grundskole'.....	15
Drøftelse af form og indhold for temamøde om sygemeldte ledige.....	17
Orienteringer til møde i Udvalget "Uddannelse og Job" 24. februar 2016.....	19

Punkt 17: Godkendelse af dagsorden til mødet d. 24. februar 2016

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Beslutningssag

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. godkender dagsorden til møde i Udvalget "Uddannelse og Job" 24. februar 2016

Beskrivelse af sagen

Der er afbud fra udvalgsformand Sine Agerholm

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Godkendt

Punkt 18: Drøftelse af indsatser i det virksomhedsrettede samarbejde

15/60438

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”

Drøftelse

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. drøfter indsatser i det virksomhedsrettede samarbejde.

Beskrivelse af sagen

Holbæk Kommune er i færd med at etablere en ny, fælles virksomhedsvendt indsats på tværs af tre kerneområder. Formålet er at bidrage til fremtidig vækst i kommunen og få flere ledige borgere i job. Som afsæt for dette har konsulenthuset Marselisborg analyseret området og skrevet et oplæg til, hvilke indsatser det virksomhedsrettede samarbejde skal indeholde. Udgangspunktet for analysen er to overordnede servicemål, der sætter retning for kommunens indsats på området.

Afsættet for det virksomhedsrettede arbejde

Beskæftigelsesindsatsen og ungeindsatsen skal understøtte, at arbejdsstyrken øges og kompetenceudvikles i forhold til virksomhedernes rekrutteringsbehov. Dette kræver et professionelt og koordineret samarbejde med virksomhederne på tværs af afdelinger internt i Alle kan bidrage og på tværs af Uddannelse for alle unge samt Vækst og bæredygtighed.

Holbæk Kommune skal opleves som en stærk medspiller for virksomheder. Derfor er det vigtigt, at alle, der har berøring med virksomheder direkte eller indirekte, arbejder ud fra en forretningsmæssig og serviceorienteret tilgang.

Service mål

Udvalget for Arbejdsmarkedet vedtog 3. juni 2015 (sag nr. 43), at det virksomhedsrettede samarbejde inddeles i to overordnede servicemål:

- Et serviceberedskab tilgængeligt for alle virksomheder i Holbæk Kommune
- En partnerskabsmodel med en særlig service til de virksomheder, som kan og vil samarbejde om målgrupper i jobcenteret, som fortsat har svært ved selv at få foden inden for på arbejdsmarkedet – herunder særligt borgere i risiko for eller i langtidsledighed og borgere med svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Fire services

Med baggrund i disse to servicemål anbefaler administrationen, at indsatserne i det virksomhedsrettede samarbejde opdeles i fire overordnede services – rekrutteringsservice, støttet beskæftigelse, opkvalificering og fastholdelse og forebyggelse. For hver service er der tilhørende indsatser:

Rekrutteringsservice

- Afdækning af og sparring på behov for arbejdskraft
- Synliggørelse af job
- Udsøgning og screening af ledige
- Opkvalificering forud for ansættelse
- Præsentation af kandidater

Støttet beskæftigelse

- Synliggørelse af åbninger for støttet beskæftigelse
- Screening og formidling af kandidater
- Understøttelse og fastholdelse af formidling

Opkvalificering

- Uddannelsesrettet opkvalificering
- Udplacering i virksomhedsrettet aktivering og

ansættelse på særlige vilkår

Fastholdelse og forebyggelse

- Formidling af viden om forebyggelse
- Hjælp til plan for forebyggelse fastholdels (inden sygdom)
- Hjælp til plan for fastholdelse og håndtering af sygedagpenge-forløb (efter sygemelding)
- Fastholdelses-indsats (opretholdelse af arbejdsfunktion)

Dette er nærmere beskrevet i bilag 1

På mødet vil to konsulenter fra konsulenthuset Marselisborg gennemgå de fire services og tilhørende indsatser. Derefter bedes udvalget drøfte:

- Hvordan forholder udvalget sig til de fire services som ramme for det virksomhedsrettede arbejde?
- Hvordan forholder udvalget sig til valget af indsatser under de fire services?

Under behandlingen af dette punkt deltager Martin Koch Pedersen, strategisk leder fra Alle kan bidrage, samt to konsulenter fra konsulenthuset Marselisborg.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Drøftet.

Bilag

Bilag 1_ De fire services_Holbæk Kommune.pdf

Punkt 19: Drøftelse af evaluering af frivilligstrategien

12/2853

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 Fælleskab”

Drøftelsessag

Indstilling

Koncerndirektør Erik Kjærgaard indstiller, at udvalgene:

1. drøfter fremtidige indsatser for frivillighed med afsæt i evalueringen af frivilligstrategien

Beskrivelse af sagen

Evalueringen af frivilligstrategien fra 2012 er i gang og på den baggrund drøfter alle udvalg, hvilke indsatser, der fremover er behov for inden for emnet frivillighed.

Frivilligstrategien har til formål at sikre, at allerede aktive medborgere vedbliver at være aktive, samtidig med at flere aktive kommer til.

Frivilligstrategien understøtter byrådets visioner for et engageret medborgerskab dels ved at beskrive hvilke fokusområder, som byrådet prioriterer og dels ved at beskrive en række konkrete tiltag, som skal udvikle og understøtte det frivillige arbejde i Holbæk Kommune.

Udvalgets drøftelse vil tage udgangspunkt i nogle foreløbige tendenser, som viser sig på baggrund af evalueringen. Disse tendenser vil lægge op til drøftelse af, om der fortsat er fokusområder, som udvalgene vil anbefale byrådet, at arbejde videre med inden for emnet.

Frivilligstrategien er vedlagt denne sagsfremstilling som bilag.

Tidsplan 2016

Uge 8: Drøftelse (alle stående udvalg)

Uge 11: Drøftelse + fremlæggelse af færdig evaluering og synspunkter fra udvalgene (temamøde i byrådet)

Uge 16: Beslutning om fremtidig indsats (byrådsmøde)

Tendenser fra evalueringen af frivilligstrategien

Det tyder på, at frivilligstrategien har styrket indsatsen for frivillighed. For eksempel tyder evalueringen på, at det er blevet mere naturligt at arbejde med frivillighed blandt ledere i organisationen. 98 % af de adspurgte ledere kender til frivilligstrategien og 72 % har samarbejdet med frivillige. For medarbejdere gælder det, at 76 % kender til strategien, mens 50 % af de adspurgte medarbejdere har samarbejdet med frivillige. Men evalueringen tyder også på, at indsatsen med frivillighed på alle velfærdsområder ikke er langt nok endnu. Evalueringen peger i retning af, at indsatsen kan styrkes på flere måder. Blandt andet ved:

At indsatsen fortsat prioriteres, så kerneområderne kan sætte en målrettet indsats i gang

At der arbejdes med frivillighed i forhold til kerneopgaven

At der arbejdes med frivillighed på mere utraditionelle måder for at få fat i nye typer af frivillige

At der arbejdes med frivillighed indenfor forebyggende indsatser

Der tegner sig derudover et billede af, at der er forskel på hvordan frivillige enkeltpersoner og foreninger oplever samarbejdet med Holbæk Kommune og at der samarbejdes på mange forskellige måder med de forskellige typer af frivillige. Evalueringen peger på, at det at kommunen henvende sig til 'frivillige' er en indsats, der skal ske ad mange veje.

Udvalget bedes drøfte følgende:

1. Hvordan forholder udvalget sig til et fortsat arbejde med en indsats for frivillighed?
2. Er der områder indenfor det enkelte kerneområde, som udvalget ønsker et særligt fokus på?
3. Er særlige borgergrupper vigtigere end andre, når det gælder indsatsen for frivillighed?
4. Bør vi skelne tydeligere mellem frivillige enkeltpersoner og foreninger og målrette indsatsen for bedre samarbejde?

5. Dækker fællesbetegnelsen 'frivillighed' fortsat det, der er formålet med indsatsen?

Udviklingskonsulent Trine Mørck Kristiansen fra Strategi og Udvikling deltager underbehandlingen af dette punkt med et kort oplæg.

Sagshistorik, henvisninger

[Punkt 207 på byrådsmøde den 05.12.2012](#)

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Drøftet.

Bilag

1. Frivilligestrategi pr. 5. december 2012 - endelig version

Punkt 20: Orientering om status på integrationsområdet februar 2016

15/60438

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Orienteringssag

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. tager status på integrationsområdet februar 2016 til efterretning.

Beskrivelse af sagen

Udvalget "Uddannelse og Job" besluttede på mødet den 27. januar 2016 (sag nr. 11), at der månedligt skal gives en kort status over udviklingen på integrationsområdet.

Til orientering vedlægges bilag, der beskriver den aktuelle status for februar måned.

Desværre er det ikke muligt at give et retvisende billede af antal flygtninge i henholdsvis aktivering og danskuddannelse. Det skyldes af systemmæssige udfordringer i forbindelse med indføring af nyt planmodul.

I marts måned fremlægges en mere omfattende status for udvalget.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Status taget til efterretning. Udvalget fik udleveret oversigt over flygtningefordelingen for 2016.

Bilag

bilag status integration februar.pdf

Punkt 21: Beslutning om handleplan for at få flygtninge i job

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Beslutningssag

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. godkender handleplanen for at få flygtninge hurtigt i varigt job.

Beskrivelse af sagen

Strategi for nyankomne flygtninge og deres familier (Integrationsstrategi spor 1) har som et af de primære mål, at voksne over 30 år samt unge under 30 år, der har gennemført en uddannelse – skal i job og være selvforsørgende.

For at levere de ønskede resultater vil kerneområdet Alle kan bidrage iværksætte en øjeblikkelig handlingsplan, der skal bidrage til resultater gennem effektivisering, udvikling og omlægning af den samlede indsats i forhold til målgruppen.

Om handleplanen

Nedenstående er en overordnet beskrivelse af handleplanen. I den kommende måned vil administrationen arbejde med at beskrive planen mere detaljeret for at sikre implementering i bund og dermed sammenhæng mellem strategi, den konkrete borgerrettede indsats og samordning af indsatsen.

Handleplanen tager afsæt i erfaringerne fra andre kommuner samt evalueringer og effektundersøgelse af indsatsen. Dette er sammenfattet i bilag 1.

Handleplanen skal sikre, at alle jobparate nyankomne flygtninge er omfattet af en indsats indtil de er i job (inden for det 3-årige integrationsprogram).

Handleplanens hovedelementer

Handleplanen for at få nyankomne flygtninge i varig beskæftigelse hurtigst muligt består af følgende elementer, som er beskrevet nærmere i bilag 2.

01. Tidlig kompetenceafklaring

Der indføres systematisk afklaring af nyankomne flygtnings kompetencer allerede fra modtagelsen. Der vil blive arbejdet med kompetenceafklaring på forskellige måder afhængigt af flygtnings uddannelsesniveau.

02. Indsats, der øger jobparathed blandt de nyankomne flygtninge gennem håndtering af de bureaukratiske udfordringer.

Fra uge 8 iværksættes indsats, der har til formål at få registreret de reelt jobparate blandt de aktivitetsparate som formelt jobparate. Beherskelse af dansk sprog er ikke en forudsætning for at få job eller blive vurderet som jobparat. Alle kan bidrage vil derfor indkalde reelt jobparate borgere til fælles Jobnet- og CV-møder, hvor borgerne med hjælp fra medarbejdere og tolke registreres på Jobnet. Efterfølgende vil der være ugentlig tjek og opfølgning.

03. Etablering af partnerskaber om virksomhedsrettet aktivering (kort sigte)

For at skabe hurtige resultater, er der ved at blive indgået kontrakt med aktører om virksomhedsrettet aktivering. Forløb, der iværksættes i marts 2016.

04. En fremtidig Holbæk-model

Alle kan bidrage tager på baggrund af erfaringerne fra andre kommuner og organisationer initiativ til, at der i Holbæk gennemføres en form for branchepakker i Holbæk Kommune for de nyankomne flygtninge, der ikke har en formel uddannelse, der giver direkte adgang til arbejdsmarkedet. Der etableres samarbejde med foreningen Nydansker, der har indgående erfaring med udvikling og gennemførelse af branchepakke-forløb.

Udvalget vil blive orienteret, når der foreligger endelig beskrivelse af modellen og samarbejdet med foreningen Nydansker.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Godkendt.

Bilag

Bilag 1 grundlag for handleplan flygtninge i job.pdf

Bilag 2 handleplan - flygtninge i job.pdf

Punkt 22: Beslutning om social viceværtsfunktion for midlertidige flygtningeboliger

Sagsgang og sagstype

Udvalget ”Uddannelse og Job”, Udvalget ”Aktiv hele livet – Sundhed og Omsorg”, Økonomiudvalget, byrådet

Beslutningssag

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller til godkendelse:

1. model 2 for social viceværtsfunktion i integrationsindsatsen

Alternativ indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller alternativt til godkendelse:

1. model 1 for social viceværtsfunktion i integrationsindsatsen

Beskrivelse af sagen

Holbæk Kommune har for tiden 16 midlertidige boligsmål til indkvarteringer af flygtninge. Flere nye er på vej, herunder tre indkvarteringer i de udfasede almene plejeboliger i det gamle Elmelunden i Jyderup, Rosenvænget i Mørkøv og Østergården i Undløse. Herudover er Holbæk Hus godkendt til midlertidig indkvartering af flygtninge.

For mange beboere – især de enlige – må det forventes, at de skal bo i de midlertidige boliger i en længere periode, fordi det er vanskeligt at tilvejebringe det fornødne antal små, permanente boliger med et huslejeniveau, som modtagere af integrationsydelse kan betale.

Der er politisk ønske om, at der skal være en social viceværts-indsats i forhold til indkvarteringerne generelt og i særdeleshed i forhold til de indkvarteringer, der etableres i de udfasede plejeboliger og demensboliger.

En styrket indsats forventes at kunne bidrage til at skabe tryghed i lokalområdet og hos naboer gennem brobygning og forebyggelse af konflikter.

Administrationen vurderer, at der er to muligheder for at styrke indsatsen:

Model 1: Antallet af sociale viceværter opnormeres med tre årsværk, der primært tilknyttes indkvarteringerne i de udfasede plejeboliger, således at der er bemanning i aftentimerne og i weekenden (hvor beboerne er hjemme) og i et tidsrum, der aftales med plejecentre, så der er mulighed for dialog og samarbejde. I mindre omfang kan de sociale viceværter være en fleksibel ressource, der ved akut behov kan sættes ind i forhold til andre midlertidige indkvarteringer.

Model 2: Antallet af sociale viceværter opnormeres med fem årsværk, der som i model 1 primært tilknyttes de udfasede plejeboliger. Men med fem årsværk kan der sikres systematisk tilsyn og understøttelse af de midlertidige indkvarteringer. Desuden vurderer administrationen, at det med fem årsværk er muligt at bistå med udflytning til eventuelle permanente bofællesskaber som etableres efter almenboliglovens § 51b, efter hvilken en kommunalbestyrelse kan konvertere familieboliger i almennyttigt byggeri til bofællesskaber. Der vil være tale om en tidsbegrænset introduktionsperiode, hvor de sociale viceværter kan bistå med introduktion til de formelle og uformelle regler i bebyggelsen samt bofællesskabet. Administrationen vurderer, at dette bidrager til at øge antallet af permanente boliger og dermed et øget flow i de midlertidige boliger, idet kommunen kun er forpligtet til at give ét tilbud om permanent bolig.

For begge modeller gælder det, at plejecentrene og øvrige naboer får en indgang til kommunen gennem den sociale viceværtsfunktion, der kan trække på de forskellige nødvendige faglige og ledelsesmæssige kompetencer ved behov.

Rammer for indsatsen

De sociale viceværter faglighed er ikke afgørende, men der bør stilles krav om personlig pondus, evne til at etablere relationer, håndtere konflikter og overordnet kendskab til Holbæk Kommune. Det undersøges, om der er ledige berettiget til seniorjob, der har de fornødne kompetencer.

De sociale viceværter kan styrke det praktiske integrationsarbejde gennem ”hjælp-til selvhjælp” og brobygning samt at sikre overholdelse af husorden og fælles pligter. Det vil bidrage til, at indkvarteringerne fx har en rimelig rengøringsstandard og at beboerne er klædt bedre på til at flytte i permanent bolig. Herudover bør de sociale viceværter medvirke til at flygtningene kommer i beskæftigelse gennem vejledning og personlig jobformidling.

Indsatsen forankres i kerneområdet Alle kan bidrage og koordineres med den øvrige integrationsindsats under integrationsstrategiens spor 1, herunder samarbejde med frivillige.

Hvis udvalgene peger på en af de to modeller, anbefaler administrationen iværksættelse fra marts 2016, således at der om muligt er sociale viceværter tilknyttet de midlertidige udfasede plejeboliger, når der beboerne flytter ind.

Indsatsen tidsbegrænses foreløbigt til tre år.

Integrationsrådets anbefaling

Integrationsrådet har haft temadrøftelse om de sociale viceværter og anbefaler model 2, fordi rådet vurderer, at der er behov for en systematisk indsats og i forventning om, at indsatsen kan bidrage til øget udflytning til permanente boliger. Integrationsrådet fremhæver samtidig behovet for koordinering med de øvrige indsatser og frivillige – og anbefaler om muligt, at anvendelsen af årsværk fordeles, således at der bruges flest mulige ressourcer indledningsvist, men at der efterfølgende skrues ned for indsatsen.

Eksisterende sociale vicevært-funktioner

Holbæk Kommune har allerede i dag sociale viceværter ansat. For at sikre, at de midlertidige indkvarteringer fungerer rimeligt for beboere, naboer og lokalsamfund er der i dag tilknyttet en social vicevært på fuld tid til den midlertidige indkvartering i Vipperød, hvor der bor 61 enlige og familier. Desuden er der en social vicevært på deltid til den midlertidige indkvartering Danhøj i Holbæk, der bebos af enlige yngre mænd. De sociale viceværter bistår med at håndtere udfordringerne i hverdagen og de understøtter beboerne i introduktion til det danske samfund, fx aftaler med det offentlige. Denne indsats har indtil nu været forankret i kerneområdet Vækst og Bæredygtighed, der har ansvar for de midlertidige indkvarteringer. Fremover overgår de sociale viceværter til kerneområdet Alle kan bidrage, da deres opgaver er relateret til den sociale integrationsindsats og ikke til bygningsmæssige forhold.

Økonomiske konsekvenser

Estimat på omkostninger ved de to modeller for en social viceværtfunktion til integrationsindsatsen. Estimatet indbefatter ikke de eksisterende sociale viceværtfunktioner.

Model 1: ansættelse af 3 sociale viceværter:

Omkostning pr år: 661.500 kr. (2016-priser)

Model 2: ansættelse af 5 sociale viceværter:

Omkostning pr år: 1.102.500 kr. (2016-priser)

Estimat på samlede omkostninger over en treårig periode

	Budget 2016	Budget 2017	Budget 2018
	PL-16	PL-16	PL-16
Model 1			
Bruttoudgift	1.102.500	1.323.000	1.323.000
Statsrefusion	-551.250	-661.500	-661.500
Nettoudgift	551.250	661.500	661.500

Model 2

Bruttoudgift	1.837.500	2.205.000	2.205.000
Statsrefusion	-918.750	-1.102.500	-1.102.500
Nettoudgift	918.750	1.102.500	1.102.500

Udgiften konteres på politikområde 13 funktion 5.60 (tilbud til udlændinge), og er omfattet af 50 % statsrefusion.

Udgifter til flygtninge på politikområde 13, funktion 5.60 (tilbud til udlændinge) vil ved evt. politisk godkendelse blive berigtiget ved budgetrevision 1, som oplyst på temamødet den 10. februar om budget 2016.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Udvalget indstiller model 2 til godkendelse.

Punkt 23: Drøftelse af ønsker og forventninger til temaet 'Uddannelsesvejledning'

16/8236

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Drøftelse

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at:

1. Udvalget 'Uddannelse og Job' drøfter ønsker og forventninger til udvalgets temadrøftelse om 'Uddannelsesvejledning'.

Beskrivelse af sagen

Udvalget 'Uddannelse og Job' har godkendt en årsplan for 2016, hvoraf fremgår, at der i årets løb gennemføres fire temadrøftelser i relation til uddannelse. Årsplanen kan ses i referat fra møde i Udvalget for Arbejdsmarkedet den 27. januar 2016.

Den 26. april skal udvalget drøfte temaet 'Uddannelsesvejledning'. Drøftelsen går på tværs af de fire målgrupper i Uddannelsesplan 2016 og rækker ned i børneområdet. Mødet afholdes som et fællesmøde med Udvalget 'Læring og Trivsel for børn og unge' og Ungdomsbyrådet.

Udvalget skal tilkendegive ønsker og forventninger til drøftelsen. Administrationen foreslår følgende disposition af temadrøftelsen:

- Status på uddannelsesvejledningen i dag (organisering, aktiviteter og resultater)
- Status på økonomien i relation til uddannelsesvejledning
- Drøftelse: Udvalgets forventninger til uddannelsesvejledningen i relation til eksempelvis:
Indsatsen i grundskolen/indsatsen efter grundskolen
Generel indsats/specifik indsats

Har udvalget andre ønsker eller forventninger til temadrøftelsen?

Der er afsat ca. 2 timer til temadrøftelsen den 26. april.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Drøftet.

Punkt 24: Drøftelse af ønsker og forventninger til temaet 'Flere uddannelsesklare ved afslutning af grundskolen'

16/8236

Sagsgang og sagstype

Udvalget 'Uddannelse og Job'

Drøftelse

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at:

1. Udvalget 'Uddannelse og Job' drøfter ønsker og forventninger til udvalgets temadrøftelse om 'Flere uddannelsesklare ved afslutning af grundskolen'.

Beskrivelse af sagen

Udvalget 'Uddannelse og Job' har godkendt en årsplan for 2016, hvoraf fremgår, at der i årets løb gennemføres fire temadrøftelser i relation til uddannelse. Årsplanen kan ses i referat fra møde i Udvalget for Arbejdsmarkedet den 27. januar 2016.

Den 30. marts skal udvalget drøfte temaet 'Flere uddannelsesklare ved afslutning af grundskolen'. Drøftelsen tager udgangspunkt i målgruppen *Unge tæt på uddannelse*.

Udvalget skal tilkendegive ønsker og forventninger til drøftelsen:

Hvad ønsker udvalget at få ud af mødet?

- Viden om indsatsen i dag?
- Viden om planlagte udviklingstiltag?
- Ny viden fra undersøgelser/forskning?
- Andet?

Hvad skal der foregå på mødet?

- Oplæg fra ekspert, forsker eller lignende?
- Besøg på skole eller lignende?
- Andet?

Vinkel på drøftelsen:

- Flere uddannelsesklare ved grundskolens afslutning?
- Hvis de ikke er klar, hvad gør vi så?
- Status på handleplan for bedre udskolingsmiljø?
- Andet?

Hvem skal deltage i drøftelsen?

- Skoleledere?
- Udvalget 'Læring & Trivsel for børn og unge'?
- Andre?

Der er afsat 2 timer til temadrøftelsen den 30. marts.

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Drøftet.

Punkt 25: Drøftelse af form og indhold for temamøde om sygemeldte ledige

15/60438

Sagsgang og sagstype

Udvalget: "Uddannelse og job"

Drøftelse

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. drøfter form og indhold for temamøde om indsatsen for sygemeldte borgere

Beskrivelse af sagen

Udvalget: "Uddannelse og job" holder i 2016 fire temamøder om beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune. Temamøder fremgår af udvalgets årsplan og indgår som led i udarbejdelsen af Beskæftigelsesplan 2017.

Beskæftigelsesplanen er et centralt politisk dokument, som beskriver de lokale beskæftigelsesmæssige udfordringer og formulerer indsatser og mål for, hvordan udfordringerne skal løses. Til temamøderne ønsker udvalget at invitere borgere, virksomheder og organisationer til en drøftelse af den kommende beskæftigelsesindsats. Formålet er at kvalificere indsatsen med viden og holdninger.

Første møde i rækken finder sted 4. maj 2016 og har som tema hovedmålgruppen "Borgere, som er uarbejdsdygtige på grund af sygdom". I modsætning til øvrige temamøder ligger dette møde ikke i forlængelse af et ordinært udvalgsmøde.

Administrationen har tre forslag til mulige temaer for det første temamøde.

Forslag 1: Kommunen som arbejdsplads – hvordan bliver vi bedre til at forebygge sygefravær?

I Holbæk Kommune var der i 2015 2.372 personer med et sygeforløb på mere end 8 uger. Heraf udgør de kommunalt ansatte 443 svarende til 17 pct. sygemeldte.

Holbæk Kommune har et mål om, at sygefraværet maksimalt må være på 5 pct. på tværs af kommunen. HR og arbejdsmiljøorganisationen i Holbæk Kommune gør allerede i dag en stor indsats for at nedbringe sygefraværet samt fastholde sygemeldte ansatte i job, men skal vi nå i mål, er der måske brug for at nytænke indsatsen. I forlængelse af dette vil vi kunne bruge ideer fra temamødet i vores samarbejde med de private virksomheder, som også har en udfordring med sygefraværet.

Forslag til deltagerkreds

- HR og arbejdsmiljøorganisationen
- Kommunale ledere på alle niveauer
- MED-udvalgsmedlemmer, TRIO-repræsentanter
- Praktiserende læger
- Patientforeninger
- A-kasser

Administrationen anbefaler forslag 1. Som en stærk medspiller er det et vigtigt signal at sende, at vi som kommune tager hånd om vores egne problemer.

Forslag 2: Psykisk sårbarhed – hvordan skaber vi en bedre indsats for sygemeldte pga. psykisk sårbarhed?

Beskæftigelsesplan 2016 har fokus på at styrke indsatsen for sygemeldte borgere, der er psykisk sårbare. I 2016 vil vi blandt andet styrke de tidlige indsatser. Vi vil desuden skabe bedre modeller for samarbejde med pårørende, patientforeninger, pensionskasser samt ikke mindst virksomheder.

I lyset af, at der i de kommende år kommer flere sygemeldte på grund af psykisk sårbarhed i alle aldersgrupper – særlig borgere under 40 år, kan der imidlertid være brug for at fokusere endnu mere på den kommunale indsats. Dertil vil administrationen yderligere styrke indsatsen i forhold til psykisk sårbare borgere ved at etablere et endnu tættere

samarbejde med private virksomheder. Det gælder i særlig grad de mindre erhvervsdrivende, der ikke har kendskab og beredskab til at håndtere medarbejdere, der sygemeldes på grund af psykisk sårbarhed.

Forslag til deltagerkreds

- HR og arbejdsmiljøorganisationen
- Kommunale ledere på alle niveauer
- MED-udvalgsmedlemmer, TRIO-repræsentanter
- Praktiserende læger
- Patientforeninger
- Private arbejdsgivere
- Faglige organisationer
- A-kasser

Forslag 3: Hvordan forebygger vi sygefravær og fastholder i job gennem tidlig indsats og tæt samarbejde?

Fokus på forebyggelse af sygdom og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere i job spiller en større og større rolle i de private virksomheder. Det bør Holbæk Kommune understøtte.

Med beskæftigelsesplan 2016 skal Alle kan bidrage skabe indsatser for at fastholde sygemeldte i job. Men skal vi for alvor knække kurven i tilgangen af sygemeldte borgere, så kræver det et endnu tættere og tidligere samarbejde mellem de private virksomheder og Holbæk Kommune samt pensions- og forsikringsselskaber.

I mange tilfælde vil en tidlig koordineret indsats forbedre den sygemeldte borgers mulighed for hurtig at vende tilbage til det liv, som borgeren havde før sygdomsforløbet. Ligeledes vil en tættere samarbejde mellem de private virksomheder og kommunen særligt hjælpe de mindre erhvervsdrivende i forhold til at forebygge dels korttidssygefravær og hjælpe med at reducere risikoen for langtidssygdom hos en sygemeldt medarbejder.

Forslag til deltagerkreds

- Virksomheder
- Arbejdsgiverorganisationer
- Faglige organisationer
- A-kasser
- Praktiserende læger
- Patientforeninger
- Forsikrings- og pensionselskaber

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Drøftet. Udvalget ønsker at arbejde med forslag 1 på temamødet den 4. maj.

Punkt 26: Orienteringer til møde i Udvalget "Uddannelse og Job" 24. februar 2016

Sagsgang og sagstype

Udvalget "Uddannelse og Job"

Indstilling

Koncerndirektør Kenn Thomsen indstiller, at udvalget:

1. tager orienteringer til mødet den 24. februar 2016 til efterretning.

Beskrivelse af sagen

Orientering fra udvalget

- Egmontfonden har iværksat en informationskampagne for at skabe flere socialøkonomiske virksomheder, der f.eks. kan beskæftige sig med undervisning af udsatte børn og unge. [Læs mere i dette link](#)

Orientering fra administrationen

- Kriminalitetsforebyggelse blandt børn og unge
- Opfyldelse af politiske effektmål

Beslutning i Udvalget "Uddannelse og Job" den 24-02-2016

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Notat - status på målopfyldelse feb 2016 - politiske effektmål