

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 06-02-2019

**Mødedato** Onsdag d. 06. februar 2019 kl. 16:00

**Mødested** Mødelokale B105

**Mødedeltagere** Kurt Scheelsbeck, Sabah Abid, Steffen Mølgaard Jensen, Hugo Hammel, Turan Akbulut, Betina Liv Moe, Henrik Torning

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - Arbejdsmarkedsudvalget - 06-02-2019.....	3
A - Status på KKR's anbefalinger om beskæftigelsesindsatsen 2018 - AMU.....	4
A - Status på revisionsberetning 2017 - pr. februar 2019 - AMU.....	8
A - Status på frivillighedspolitikken - AMU.....	11
A - Procedure for næstformands indtræden ved formands ferie - TU/PMU/SU/ISU/FKU/ÆSU/AMU.....	13
I - Støtte til kompetenceudvikling til ny lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - AMU.....	14

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - Arbejdsmarkedsudvalget - 06-02-2019**

19/216

## **Indstilling**

Godkendelse af dagsorden.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019**

Godkendt.

## **Punkt 2: A - Status på KKR's anbefalinger om beskæftigelsesindsatsen 2018 - AMU**

15/9149

### **Baggrund**

På udvalgsrådet i juni 2015 blev det besluttet at arbejde efter KKR's anbefalinger om tværkommunalt samarbejde om beskæftigelsesindsatsen.

KKR Hovedstaden pegede på seks politiske pejlemærker, der skulle sætte retning for den kommunale interessevaretagelse på tværs af kommunerne:

- Beskæftigelsespolitikken som drivkraft for vækst
- Understøtte et velfungerende arbejdsmarked
- Understøtte at flere unge kommer i uddannelse og job
- Skabe gode betingelser for opkvalificering af den ledige arbejdskraft
- Understøtte en effektiv indsats, der virker
- Sikre samarbejde på tværs af kommuner

Under disse pejlemærker blev der opstillet en række anbefalinger, kommunerne kunne arbejde ud fra. I KKR-samarbejdet er det aftalt, at alle kommuner årligt gennemfører en statusopfølgning som afrapporteres til KKR. Det blev desuden besluttet, at status på anbefalingerne årligt behandles i de enkelte kommuners politiske udvalg. På den baggrund præsenteres denne sag for Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Indstilling**

At Arbejdsmarkedsudvalget tager statusorienteringen til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019**

Godkendt.

### **Sagsfremstilling**

Indenfor de fastlagte pejlemærker, har arbejdsgruppen under KKR udarbejdet en række anbefalinger i det tværkommunale samarbejde. Anbefalingerne er delt op i "skal" og "kan" initiativer, således, at kommunen ved tilslutning til anbefalingerne, forpligter sig til at gennemføre nogle "skal" initiativer, imens kommunen frivilligt kan vælge at gennemføre "kan" initiativer. Initiativerne falder inden for følgende fokusområder:

- Virksomhedsrettede indsatser
- Borgerrettede indsatser
- Sikre kvalificerede medarbejdere
- Dokumentation af effekt og indsats
- Aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til flygtninge

### **Virksomhedsrettede indsatser**

Nedenstående initiativer er *skal-opgaver* i samarbejdet om de virksomhedsrettede indsatser:

*Alle kommuner skal aktivt medvirke til at udvikle og forankre Hovedstadens Rekrutteringsservice og Nordsjællands Rekrutteringsservice – herunder udbygge samarbejdet til i endnu højere grad at kunne koordinere arbejdskraft til de store infrastrukturprojekter som i disse år igangsættes (hospitalsbyggeri, metro, letbanebyggeri mv.)*

#### Status:

Deltagelse i det formaliserede virksomhedsberedskab blev besluttet på Byrådsmøde 16-06-2015, svarende til en årlig udgift på 137.795 kr. Jobcentret stiller i dag en virksomhedskonsulent til rådighed for Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) på deltid for at matche indkomne jobordrer. Det har generelt set kun været muligt at matche de indkomne jobordrer i 20 procent af tilfældene, idet det kan være vanskeligt at finde ledige i Høje-Taastrup kommune med de efterspurgte kvalifikationer. HRS understøtter derudover indsatser i forhold til opkvalificering af ledige til store bygge- og anlægsprojekter via skræddersyede kurser. Kurser som Høje-Taastrup Kommune i 2018 har anvendt til 17 ledige.

Derudover er Høje-Taastrup Kommune en del af hovedstadens jobrotationservice, hvor der samarbejdes med andre kommuner vedrørende jobrotationsprojekter, med henblik på at levere kvalificeret arbejdskraft.

#### **Borgerrettede indsatser**

Nedenstående initiativer er *skal-opgaver* i samarbejdet om de borgerrettede indsatser:

*Alle kommuner skal aktivt medvirke til forankring og udvikling af samarbejdet i regi af Uddannelsesforum for derved at understøtte en mere koordineret indsats for opkvalificering af ledige og for at udbrede og udbygge samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, så opkvalificeringen af unge ledige (under 30 år) styrkes markant.*

#### Status:

Høje-Taastrup kommune deltager fortsat i et etableret brancheorienteret netværk. Der er tale om et netværk, der har fokus på transport/logistik branchen, hvor blandt andet uddannelsesinstitutioner samt virksomheder deltager. Der blev afholdt opstartsmøde 25-10-2017.

Nedenstående initiativ er en *kan-opgave* i samarbejdet om de borgerrettede indsatser:

*Særlige indsatser for små målgrupper med andre udfordringer end ledighed, hvor det tværkommunale samarbejde muliggør etablering af skræddersyede forløb.*

#### Status:

Her er særligt lagt vægt på uddannelser til målgrupper som psykisk sårbare unge og i forhold til mestring på sygedagpengeområdet. Det er tilbud som:

- Forskole til politiskolen
- SOSU grundforløb 1
- Cafe assistent – produktionsskolen
- 10. kl. turbo hold på hotel og restaurantskolen

I efteråret 2018 deltog jobcenterledelsen sammen med andre ledere fra kommuner i

Vestegnen i et møde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i forbindelse med at sikre større tilgang til SOSU-uddannelsen.

*Særlige indsatser for akademikere, hvor det tværkommunale samarbejde muliggør etablering af skræddersyede forløb.*

#### Status:

I Høje-Taastrup Kommune er der få akademikere i målgruppen. Derfor anses et tværkommunalt samarbejde som relevant til også at kunne understøtte behovet for den akademiske målgruppe. I det seneste år har fokus dog været på Høje-Taastrup Kommunes primære målgrupper som er ufaglærte og faglærte ledige.

#### **Sikre kvalificerede medarbejdere**

Nedenstående initiativer er *skal-opgaver* i samarbejdet om at sikre kvalificerede medarbejdere:

*Alle kommuner skal have fokus på, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at servicere virksomhederne og levere effektiv jobformidling.*

#### Status:

Høje-Taastrup kommunes virksomhedskonsulenter har 1. kvartal 2018 deltaget i et undervisningsforløb, som har haft fokus på at skabe et mere fokuseret samarbejde mellem virksomhedskonsulenter og virksomheder ved hjælp af nye arbejdsredskaber, inden for blandt andet god virksomhedsservice og salg og personlig gennemslagskraft.

Nedenstående initiativer er *kan-opgave* i samarbejdet om at sikre kvalificerede medarbejdere:

*Indgår i fælleskommunale kompetenceudviklingsprojekter, hvor medarbejdere på tværs af kommunerne deltager. Dette kunne fx indebære udveksling af medarbejdere mellem kommunerne.*

Status:

Initiativet om fælleskommunale kompetenceudviklingsprojekter er ikke blevet formaliseret. Høje-Taastrup Kommunes Byråd har i 2017 vedtaget en ambitiøs satsning på beskæftigelsesområdet med flere ressourcer i form af sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, hvilket har medført et betydeligt ressourcetræk i forhold til intern opkvalificeringsarbejde i 2018.

### **Dokumentation af effekt og indsats**

Nedenstående initiativ er *skal-opgave* i samarbejdet om at kunne dokumentere effekten af indsats:

*Alle kommuner skal medvirke til, at dokumentation af effekten af indsatser på beskæftigelsesområdet udvikles. Det gælder både opkvalificeringsindsatser og sanktionsredskaber. Fokus er særligt på dialogen med staten med henblik på at styrke og udvikle jobindsats.dk. Det handler fx om mulighederne for at trække statistik for særlige temaer – herunder afslutningsårsag for ledighedsperioden.*

Status:

I arbejdet med at sikre et vidensgrundlag anvendes konsekvent Jobindsats.dk, egne styringsrapporter udarbejdet fra jobcenteret egen ledelsesinformationssystemer (Targit, OPUS LIS) og interne analyseprojekter samt kvartalsrapporter fra STAR m.v. Hertil er der halvårslige dialogmøder med Arbejdsmarkedskontoret.

Nedenstående initiativer er en *kan-opgaver* i samarbejdet om at kunne dokumentere effekten af indsats:

*Indgå i fælleskommunale dokumentationsprojekter, hvor data for effekten af indsatser samles og analyseres.*

Status:

Høje-Taastrup Kommunes Jobcenter sammenligner sine effekter med øvrige kommuner, men har ikke indgået et formaliseret samarbejde.

*Indgå i fælleskommunale projekter med fokus på best practice på beskæftigelsesområdet for at fremme læring på tværs af kommunerne.*

Status:

Høje-Taastrup kommune deltager i fælleskommunale projekter inden for sygedagpenge- og kontanthjælpsområdet samt virksomhedsservice. Blandt andet har STAR etableret et samarbejde, hvor jobcenteret deltager sammen med 8 andre kommuner om de virksomhedsrettede indsatser inden for sygedagpenge. Hertil indgår jobcenteret i tværkommunale netværksmøder omkring projektet ”Flere skal med”, hvor flere kommuner arbejder med en specifik indsatsmodel på kontanthjælpsområdet.

### **Aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til flygtninge (nyt tema)**

Nedenstående initiativ er *skal-opgave* i samarbejdet om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til flygtninge:

*Effektiv kompetenceafklaring af flygtninge. Det handler om, at kommunerne samarbejder om at finde gode modeller for samspillet med asylcentrene vedr. hurtig og effektiv kompetenceafklaring af flygtninge jf. aftalerne i regi af to- og trepartsforhandlingerne.*

Status:

Der er ikke arbejdet på at formalisere denne indsats, idet Høje-Taastrup siden 2015 er nul-kvote kommune og derved ikke modtager flygtninge.

Nedenstående initiativ er en *kan-opgave* i samarbejdet om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til flygtninge:

*Samarbejde om optimal fordeling af praktikpladser i virksomhederne til flygtninge, så det sikres, at alle pladser på virksomhederne benyttes.*

Status:

Der er ikke arbejdet på at formalisere denne indsats, idet Høje-Taastrup siden 2015 er nul-kvote kommune, og derved ikke modtager flygtninge.

*Erfaringsudveksling om arbejdet med at indplacere flygtninge (Jobparat vs. Aktivitetsparat). Kommunerne skal medvirke aktivt til at vidensdeling ift. indplacering af flygtninge, så der tilstræbes en ensartethed på tværs af kommunerne.*

#### Status:

Der er ikke arbejdet på at formalisere denne indsats, idet Høje-Taastrup siden 2015 er en nul-kvote kommune, og derved ikke modtager flygtninge. Som udgangspunkt indplaceres borgere inden for denne målgruppe som jobparate.

Samlet set er det administrationens vurdering, at gennemførelsen af de virksomhedsrettede indsatser er imødekommet ved jobcenterets deltagelse i et formaliseret virksomhedsberedskab. Der er ligeledes gennemført indsatser på den borgerrettede del med deltagelse i et brancheorienteret netværk. Jobcenteret har i 2018 understøttet den interne opkvalificering af medarbejdere i forhold til servicering af virksomheder. Dog er det ikke alle anbefalinger der er imødekommet, idet man ikke deltager i fælleskommunale kompetenceudviklingsprojekter. Høje-Taastrup kommune arbejder løbende med dokumentation af indsatsen også på tværs af kommunen ved at deltage i fælleskommunale projekter. Som nul-kvote kommune, har Høje-Taastrup ikke haft fokus på at gennemføre samarbejde omkring aktive beskæftigelsesindsatser i forhold til flygtninge.

## **Bilag**

Fremdriftsskema KKR - 2018

# Punkt 3: A - Status på revisionsberetning 2017 - pr. februar 2019 - AMU

16/17182

## Baggrund

I forbindelse med Byrådets behandling af Revisionsberetningen for 2017 i juni 2018, blev det besluttet, at den fremadrettede opfølgning på revisionsberetningen skal foregå i Arbejdsmarkedsudvalget. Arbejdsmarkedsudvalget tiltrådte i august 2018 en række opfølgningsspørgsmål, som udvalget til og med januar 2019 har modtaget status på hver måned.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet 16-01-2019, at udvalget fremadrettet på beskæftigelsesområdet ønsker at følge:

- Udviklingen i rettidigheden i samtaler fordelt på de enkelte målgrupper
- Udviklingen i sager, der afventer at blive forelagt de 2 rehabiliteringsteams.

På ydelsesområdet ønsker udvalget fremadrettet at følge:

- Udviklingen i det samlede antal adviseringer/hændelser
- Udviklingen i det samlede antal kontanthjælpsansøgninger

## Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget tager sagen til efterretning

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019

Godkendt.

## Sagsfremstilling

### 1. Rettidighed på samtaler fordelt på de enkelte målgrupper

Administrationen arbejder målrettet med at implementere en systematisk opfølgning på rettidighed for at sikre, at borgere i alle målgrupper modtager det antal samtaler, som de har krav på.

Figur 1. Udvikling i rettidighed på samtaler fordelt på de enkelte målgrupper

Målgruppe	December 2017		Juni 2018		Januar 2019	
	Samlet antal borgere	Andel rettidige samtaler	Samlet antal borgere	Andel rettidige samtaler	Samlet antal borgere	Andet rettidige samtaler
Forsikrede ledige	156*	56 %*	824	84 %	879	90%
Kontanthjælp, jobparate	522	71%	362	94%	330	98%

Kontanthjælp, aktivitetsparate	667	50%	607	75%	580	89%
Sygedagpenge	72*	37%*	445	78%	517	91%
Ledighedsydelse	8*	100%*	126	82%	113	89%
Ressourceforløb (rehabiliterer)	166	16%	169	38%	164	56%
Uddannelseshjælp, uddannelsesparate	Samtalen skal finde sted, når det er nødvendigt - ikke omfattet af samtalekadence.					
Uddannelseshjælp, aktivitetsparate	9*	11%	199	74%	184	92%
Jobafklaring	256	29%	269	54%	337	79%

\*Tallene med stjernemarkering er taget fra Jobindsats.dk. – de øvrige rettidighedsopgørelse har administrationen selv dannet.

For alle målgrupper ses en positiv fremgang i rettidigheden på samtaler, og rettidigheden har et stabilt niveau.

Administrationen formår fortsat trods stigning i antallet af sygedagpengesagerne at holde et stabilt niveau i forhold til rettidigheden.

## 2. Udvikling i sager, der afventer at få forelagt sag på de 2 rehabiliteringsteams

Den aktuelle ventetid er henholdsvis 7 uger og 5 uger i de to rehabiliterende teams.

Prioriteringen er fortsat at øge kapaciteten i de 2 rehabiliteringsteams for at sikre, at der højst skal være 4 ugers ventetid for at få forelagt sag.

Trods tilgang af sager formår kommunen at fastholde det samlede antal sager, som afventer forelæggelse på rehabiliteringsmøderne.

Figur 2: Udvikling i sager, der afventer forelæggelse på de 2 rehabiliteringsteams.

	Juni 2018	Oktober 2018	November 2018	December 2018	Januar 2019
Overgået til jobafklaring	36 sager	26 sager	18 sager	15 sager	16 sager
Udløb af første jobafklaringsforløb	24 sager	11 sager	7 sager	5 sager	4 sager
Udløb af ressourceforløb	20 sager	16 sager	16 sager	17 sager	21 sager
Ialt	80 sager	53 sager	41 sager	37 sager	41 sager

Det har ikke været muligt i januar 2019 at have ekstraordinære rehabiliteringsmøder. De ekstraordinære rehabiliteringsmøder er aftalt fra 01-02-2019 med til sammen 10 ekstra møder i 1. halvår 2019, der alle er prioriteret til jobafklarings- og ressourceforløbssager.

### *Status på det rehabiliterende område, herunder dialog med klinisk funktion*

Udover de 13 ekstramøder i Rehabiliteringsteamet i 2018 er der nu aftalt 10 yderligere møder i rehabiliteringsteamet i 1. halvår 2019 dedikeret til jobafklaring - og ressourceforløbssager for at kunne fastholde den gode udvikling

### *3. Status på økonomisk opfølgning/delberetning 2018*

På baggrund af revisionens beretning for 2017 på dette område, har revisionen foretaget ekstra serviceeftersyn i forhold til opgaverne på området omkring økonomisk opfølgning. Serviceeftersynet indeholdt en systematisk gennemgang og opfølgning på sagsbehandling, arbejdsgange, ledelsestilsyn og udbetalinger til alle målgrupper.

I forhold til ydelsesområdet og den økonomiske opfølgning, så modtog Arbejdsmarkedsudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet en særskilt status i januar 2019. Heri fremgår, at Arbejdsmarkedsudvalget fremadrettet ønsker status på antallet af adviseringer og antal ansøgninger.

#### *Antal adviseringer/hændelser:*

Administrationen har systematisk fulgt antallet af adviseringer siden september 2018 (uge 38), hvor antallet af ubehandlede adviseringer var 7345. Siden september 2018 er antallet af adviseringer, som følge af genopretningsplanen for ydelsesområdet, nedbragt markant, så der i uge 3 (januar 2019) er ca. 1.746 adviseringer. Udviklingen er tilfredsstillende og dækker over, at der er sket en oprydning og systematisk gennemgang af adviser på særligt området for sygedagpenge og kontanthjælp. Administrationen vurderer, at omfanget af ubehandlede adviseringer samlet set løbende vil have et omfang på ca. 1000, men i perioder med ændringer i f.ex borgernes skatteopgørelse må det forventes at der sker en stigning i antallet af hændelsesadviseringer.

#### *Antal ansøgninger:*

Administrationen har systematisk fulgt udviklingen på dette område siden uge 44 2018 (primo november), hvor antallet af ubehandlede ansøgninger var 271. Udviklingen viser et faldende antal ansøgninger, så der i uge 3 (januar 2019) er 174 ansøgninger om forskellige typer hjælp. Det vurderes, at området anslås at have fundet et niveau, hvor der løbende må forventes at være et antal ansøgninger, der svarer til det nuværende niveau.

Udvikling i antallet af adviseringer og ansøgninger beskrives nærmere i vedlagte bilag.

## **Bilag**

Opfølgning på ydelsesområdet

## Punkt 4: A - Status på frivillighedspolitikken - AMU

18/8419

### Baggrund

I december 2016 godkendte Byrådet den nuværende frivillighedspolitik, og i maj 2017 blev frivillighedspolitikken handleplaner godkendt i alle fagudvalg.

I denne sag præsenteres Arbejdsmarkedsudvalget for en opfølgning på frivillighedspolitikken handleplaner og de planlagte aktiviteter på udvalgets område.

### Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget tager sagen til efterretning.

### Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019

Godkendt.

### Sagsfremstilling

I forbindelse med frivillighedspolitikken vedtagelse, blev det besluttet, at politikken handleplaner skulle forankres i kommunens fagudvalg. Hvert fagudvalg blev derfor ansvarlig for en de aktiviteter i handleplanen, der lå inden for fagudvalgets ressortområde.

Der er gået knap to år siden frivillighedspolitikken handleplaner blev vedtaget i de enkelte fagudvalg. Af skemaet nedenfor fremgår det, i hvilken grad aktiviteterne på Arbejdsmarkedsudvalgets område er implementeret. Numrene P1, P2, etc. refererer til indsatsbeskrivelserne i indsatskataloget (bilag), mens farverne til højre angiver, hvorvidt aktiviteten er implementeret (grøn), i gang med at blive implementeret (gul) eller endnu ikke igangsat (rød). Tidshorisonten refererer til hvornår aktiviteterne ifølge handleplanen er planlagt til at finde sted.

Indsats	Ansvarligt udvalg	Tidshorisont			Er indsatsen implementeret?
		'17	'18	'19	
P1: Dialog m. foreninger/frivillige aktører om muligheden for ledige som frivillige	AMU	X	X	Gul	
P2: Formidling af frivillige opgaver til ledige	AMU	X	X		
P3: Dialog med virksomheder om partnerskabssamarbejde	AMU	X	X		
P4: Frivilligt baseret it-support i sprogcenteret	AMU	X	X		

Aktiviteter markeres gult, når de er startet op og/eller i gang. Som det fremgår af skemaet, er de fleste af aktiviteterne i gang med at blive implementeret, mens en enkelt aktivitet endnu ikke er implementeret. Nedenfor følger en kort status på hver af aktiviteterne. For en nærmere beskrivelse af de enkelte aktiviteter henvises til indsatskataloget (bilag).

#### *P1: Dialog med foreninger/frivillige aktører om muligheden for ledige som frivillige (gul)*

Aktiviteten er under implementering. I 2019 vil Borger – og Arbejdsmarkedscenteret i samarbejde med Fritids- og Kulturcenteret igangsætte pilotprojektet Foreningspraktik. I tilbuddet kommer ledige borgere med udfordringer ud over ledighed i praktik i foreninger med det formål at skabe fællesskab og netværk for den ledige. Der er fokus på det rette match mellem borger og forening. Foreningerne tilbydes netværk og der er løbende opfølgning på match. Det forventes, at 1-5 foreninger vil deltage i projektet i 2019.

#### *P2: Formidling af frivillige opgaver til ledige (gul)*

Aktiviteten er under implementering, men tilpasset udviklingen på området. Jobcentret har tidligere i højere grad formidlet frivilligforløb til ledige, som en mulighed for at vedligeholde kompetencer og få nye relevante kompetencer til et fremtidigt job. Formidling af muligheden for at blive frivillig er fortsat en del af samtaler med integrationsborgere, hvor det er relevant. Med den nuværende konjunktur er det dog ikke relevant at inddrage formidling af frivilligforløb i samtalerne med andre grupper. De ledige, der tidligere blev præsenteret for dette som en mulighed kommer langt hurtigere i job. Ledige, der i længere tid er tilknyttet jobcentret, har oftest større problemer ud over ledighed. Dette medfører, at mange derfor heller ikke umiddelbart kan indgå i frivilligforløb eller være del af en forening.

#### *P3: Dialog med virksomheder om partnerskabsamarbejde (gul)*

Aktiviteten er under implementering. Partnerskab for Job og Vækst har frem til 2018 arbejdet med at skabe jobs til mennesker med handicap. 34 virksomheder har været en del af Partnerskabet. Partnerskabet vil fra 2019 stadig arbejde med fokus på social ansvarlighed og vil sætte nye mål. Der er på nuværende tidspunkt ikke tilknyttet frivillige mentorer til projektet, som beskrevet i indsatskataloget. Indsatsen har et samskabelsesperspektiv, idet både virksomheder, frivillige organisationer og kommunen indgår i projektet.

#### *P4: Frivilligt baseret it-support i sprogcenteret (rød)*

Aktiviteten er endnu ikke igangsat. Det frivillige mentorkorps, der er tovholder på indsatsen, har haft begrænsede mentorressourcer. Der har været annonceret efter nye frivillige på biblioteket og på frivillighed.dk, men der har ikke meldt sig nye. Mentorkorpsets tovholder vurderer, at behovet for it-hjælp blandt kursisterne ikke er lige så stort som tidligere. Indsatsen vil evt. kunne opstartes i 2019 eller 2020, hvis der er behov og såfremt der kan rekrutteres frivillige.

### **Opfølgning**

Den nuværende handleplan udløber ved udgangen af 2019. Frem til udgangen af 2019 vil der fortsat blive arbejdet på at følge de nuværende indsatser og nye indsatser til dørs. Sideløbende vil administrationen i foråret 2019 udarbejde en ny handleplan, der skal gælde til og med 2020.

### **Bilag**

Indsatskatalog - frivillighedspolitikken

## **Punkt 5: A - Procedure for næstformands indtræden ved formands ferie - TU/PMU/SU/ISU/FKU/ÆSU/AMU**

17/22713

### **Baggrund**

I denne sag skal udvalgene tage stilling til om det i resten af denne valgperiode altid automatisk er næstformanden, der indtræder som formand, når denne er forhindret i at varetage sit hverv som formand på grund af ferie.

### **Indstilling**

At Teknisk udvalg, Plan- og miljøudvalget, Socialudvalget, Institutions- og skoleudvalget, Fritids- og kulturudvalget, Ældre- og sundhedsudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget godkender, at det i resten af valgperioden altid er næstformanden i udvalget, der automatisk indtræder som formand, når formanden er forhindret i at varetage formandsposten på grund af ferie.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Ældre- og Sundhedsudvalget den 06-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Socialudvalget den 06-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Fritids- og Kulturudvalget den 05-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Teknisk Udvalg den 05-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Plan- og Miljøudvalget den 05-02-2019**

Godkendt.

### **Beslutning Institutions- og Skoleudvalget den 05-02-2019**

Godkendt.

### **Sagsfremstilling**

Af vederlagsbekendtgørelsen fremgår, at det ikke nødvendigvis er næstformanden, der indtræder som formand i dennes fravær.

Administrationen foreslår derfor, at udvalgene laver en generel beslutning om at næstformanden automatisk indtræder som formand, når denne holder ferie.

Alternativt skal der forelægges en sag for udvalget, hver gang formanden holder ferie, hvor der skal tages stilling til, hvem der skal konstitueres som formand.

Hvis formanden bliver forhindret i at varetage sit hverv som formand af andre årsager, skal der, som tidligere, forelægges en selvstændig sag.

# Punkt 6: I - Støtte til kompetenceudvikling til ny lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - AMU

19/955

## Baggrund

Folketinget har vedtaget en regelforenkling af beskæftigelsesindsatsen, der træder i kraft 01-07-2019. Som en del af denne forenkling er der fra Beskæftigelsesministeriet udmeldt en pulje, som kommunerne kan søge til at implementere det nye lovkompleks.

På den baggrund har Høje-Taastrup Kommune søgt om støtte til implementeringsaktiviteter. Høje-Taastrup Kommune har fået en positiv tilbagemelding om støtte, svarende til et beløb på 134.200 kr.

## Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet godkender:

1. Puljeansøgningen til *Pulje til implementering af ny lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*.
2. At der til budget 2019 gives en indtægtsbevilling på - 134.200 kr. og en udgiftsbevilling på 134.200 kr. i 2019. Bevillingen gives til politikområde Arbejdsmarked og Beskæftigelse og finansieres af puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked- og Rekruttering.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2019

Anbefales.

## Sagsfremstilling

Formålet med puljen er at kompetenceudvikle ledere og medarbejdere i kommuner med henblik på, at de implementerer beskæftigelsesindsatsen i tråd med intentionerne i den nye lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Høje-Taastrup Kommune ønsker at anvende midlerne til at styrke styringsrammen og praksis for ledere og medarbejdere i forhold til at arbejde med intentionerne i de nye frihedsgrader, der kommer med en forenklet lovgivning. Det sker gennem et kompetenceudviklingsforløb for ledere og medarbejdere. Fokus er at omsætte den nye lovgivningsmæssige ramme til strategi for den beskæftigelsesrettede indsats og i en ny styringspraksis, der kan sikre, at Høje-Taastrup som kommune bevæger indsatsen i den rigtige retning og med rette faglighed og kvalitet i borgerforløbene.

I kompetenceudviklingsforløbet arbejdes med fire overordnede kerneelementer: (I) Samtale og indsatsstrategier, (II) produktionsplanlægning, (III) styring og opfølgning og (IV) kvalitet og faglighed. Kompetenceudviklingen vil foregå i en serie af læringsworkshops for ledere, fagkonsulenter og medarbejdere.

Projektperioden løber fra 01-01-2019 til 31-12-2019.

Hovedintentionerne fra Folketinget i den forenkledte beskæftigelsesindsats er, at der skal være større frihed for kommuner og a-kasser til at tilpasse indsatsen til den enkelte ledige, og virksomhederne skal have bedre forudsætninger for at tage del i beskæftigelsesindsatsen. Der er derfor lagt op til, at beskæftigelsesindsatsen forenkles, så borgere mødes med fair krav og forståelige regler, som hjælper ledige i job og væk fra offentlig forsørgelse.

Hovedelementerne i den nye lovgivning er:

1. Færre og mere enkle proceskrav om samtaler og tilbud
2. Ens regler på tværs af målgrupper
3. Flere digitale løsninger
4. Fokus på kommunernes resultater gennem benchmarking

## Økonomi

Tilskuddet vil blive udbetalt bagudrettet på baggrund af det endelige projektregnskab.