

REFERAT Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner d. 21-11-2022

Mødedato Mandag d. 21. november 2022 kl. 16:30

Mødested Condi, Roskildevej 30, 2620 Albertslund

Indholdsfortegnelse

Tema - Besøg hos virksomheden CONDI.....	3
EBU - Opfølgning på projekter fra budget 22.....	4
EBU - Fremskudt beskæftigelsesindsats i Hedemarken.....	8
EBU/ØU/KB - Virksomhedsprisen - nye kriterier for tildeling.....	9
EBU/ØU/KB - Lærlingepris - kriterier for tildeling.....	11
EBU/ØU/KB - Evaluering af BID.....	13
EBU/ÆU/BSU/ØU/KB - Albertslund Kommunes Rekrutterings- og uddannelsesstrategi, efter hørir	16
Alle fagudvalg/ØU/KB - Målsætninger for 2023.....	21
EBU - Orientering fra formanden.....	24
EBU - Orientering fra By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.....	25
EBU - Eventuelt.....	26
Underskriftsblad.....	27

Punkt 1: Tema - Besøg hos virksomheden CONDI

24.10.00-G20-1-20

Anledning

Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutionersudvalget besøger CONDI, Albertslundvej 30, 2620 Albertslund.

Sagsfremstilling

Udvalget ønsker at besøge relevante virksomheder i Albertslund, og gerne hos virksomheder som tidligere enten har været nomineret til Virksomhedsprisen eller som har modtaget virksomhedsprisen på et tidspunkt. Virksomheden CONDI blev belønnet med årets Virksomhedspris i 2019, og hædret for at være en rummelig virksomhed blandt andet med ansættelse af ledige i flexjob og praktik, som dermed giver mange af de borgere, der ellers ville have haft svært ved at finde vej ud på arbejdsmarkedet, en ny chance.

CONDI leverer i dag et bredt sortiment af konditorvarer/emballage til Konditorier, Konfekturer, Hotel & Restaurationsbranchen. CONDI bestræber sig på at være en god samarbejdspartner for landets konditorer, bagere og kokke, med et omfattende sortiment af kvalitetsvarer, der løbende bliver udbygget i samarbejde med kunderne.

CONDI har 24 ansatte, hvor stort set alle ansatte har en baggrund som kok, konditor eller som har været tilknyttet branchen på en eller anden måde. CONDI har desuden taget initiativ til et dansk konditorlandshold, hvor de stiller deres råvarer, køkken og faciliteter frit til rådighed til træning af konditorlandsholdet.

CONDI råder over et råvarelager og et køkken, men har ikke nogen mødefaciliteter, og kan derfor ikke stille lokaler til rådighed for udvalget til udvalgmødet.

Tidsplan

Kl. 16.30 - ankomst

Kl. 16.35 - præsentation af CONDI samt rundtur og dialog v/direktør og ejer af CONDI, Poul Corfitsen.

Kl. 17.00 - afrunding.

Kl. 17.05 - afgang til rådhuset.

Kl. 17.15 - udvalgmøde.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orientering og rundvisning tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Punkt 2: EBU - Opfølgning på projekter fra budget 22

15.00.00-A00-5-22

Anledning

Jobcentret har fået ekstraordinære bevillinger i forbindelse med budget 2022. Med denne sag får udvalget en samlet status på udvikling og resultaterne i disse projekter til og med oktober 2022. Seneste status blev givet ved udvalgs mødet den 25. april 2022.

Sagsfremstilling

I budgettet 2022 blev der besluttet en række projekter i Jobcentret, hvor en styrket indsats i relation til borgerne skal føre til besparelser. I alle projekter, undtagen Resultattilskud for ægtefælleforsørgede, er der givet midler til en ekstra medarbejder i Jobcentret.

Status på opgaven og erfaringerne gives nedenfor, mens der er en mere detaljeret og uddybende status i bilaget.

1. Forstærket indsats for dagpengemodtagere, der taler utilstrækkeligt dansk

Formål: At give et individuelt tilbud baseret på den lediges mulighed for at udvikle sit dansk i kombination med job og virksomhedsplaceringer, som den ledige kan bestride med sit nuværende danskniveau. Besparelsen opnås ved 14 færre langtidsledige helårspersoner.

Besparelsen er opnået ved et fald på mere end 14 langtidsledige.

Resultater:

- I 2022 har der været 131 ledige omfattet af indsatsen, heraf er 37 kommet i ordinært arbejde, og 74 har stadig en aktiv sag i Jobcentret pr. 11.10.22 - nogle af disse er sygemeldte med en sygedagpengesag.
- Ifølge jobindsats.dk er antallet af langtidsledige helårspersoner blandt dagpengemodtagere faldet fra 127 i januar 2022 til 77 i august 2022, et fald på 50 helårspersoner. De gode konjunkturer har hjulpet til opfyldelsen af målet.
- Antallet af helårspersoner med ikke-dansk oprindelse er faldet fra 80 til 48, et fald på 32 personer.*

*Bemærk at både projekt 1 og 3 måler sit resultat i forhold til et fald i langtidsledige helårspersoner.

2. Resultattilskud for ægtefælleforsørgedes beskæftigelse

Formål: At give en beskæftigelsesrettet indsats og sørge for, at der indhentes resultattilskud for familiesammenførte borgere under integrationsloven, når de har været i beskæftigelse i mindst 6 mdr. indenfor de første 5 år i Danmark. Besparelsen opnås, hvis der indhentes 6 resultattilskud i 2022 mere end hidtidigt niveau, det vil sige 2020.

Besparelsen er ikke opnået i 2022 endnu, men der kan fortsat indhentes resultattilskud til udgangen af december 2022.

Resultater:

Opnåede resultattilskud for beskæftigelse de seneste 3 år fremgår af skemaet nedenfor.

År	2020	2021	2022 (til oktober)
Antal resultattilskud	9	17	10

3. Tidlig indsats for dagpengemodtagere, der ikke har et klart jobmål

Formål: At give tidlig sparring til dagpengemodtagere uden et klart jobmål, så der hurtigt sikres et klart og realistisk jobmål for derved at mindske risikoen for langtidsledighed. Besparelsen opnås ved 8 færre langtidsledige helårspersoner. Indsatsen har allerede kørt i 2020 og 2021 og fortsætter i 2022 med en ansat, der giver tidlig sparring for at opnå et kortere ledighedsforløb.

Besparelsen er opnået ved et fald på mere end 8 langtidsledige udover de 14 langtidsledige fra projekt 1.

Resultater:

- Ifølge jobindsats.dk er antallet af langtidsledige helårspersoner blandt dagpengemodtagere faldet fra 127 i januar 22 til 77 i august 22, et fald på 50 helårspersoner. De gode konjunkturer har hjulpet til opfyldelsen af målet.*

*Bemærk at både projekt 1 og 3 måler sit resultatet i forhold til et fald i langtidsledige helårspersoner.

4. Tidlig indsats for ny-sygemeldte

Formål: At afkorte varigheden af sygedagpengeforløbene ved at afholde første samtale med den sygemeldte langt tidligere end uge 7 og 8, som tidligere var tilfældet. Derved minimeres den tid, hvor de sygemeldte borgere er passive på deres sygedagpenge. Besparelsen opnås ved at reducere bestanden af sygedagpengemodtagere med 5-26 ugers varighed med 14 helårspersoner.

Besparelsen er ikke opnået på antallet af sygedagpengemodtagere i varighedsperioden 5-26 uger, men istedet på et fald af sygedagpengemodtagere med mere et ét års varighed.

Den systematiske arbejdsgang med de nysygemeldte har haft positiv effekt på både varigheden af sygedagpengeforløbene og tiden fra sygemelding til første samtale. Se bilaget for nærmere detaljer.

Resultater:

- Der er flere i varighedsgruppen 5-26 uger end på samme tid sidste år. Dette er dog et udtryk for, at der generelt er et fald i varigheden for sygedagpenge modtagere. Der er pr 30/9 2022 halvt så mange sygedagpengemodtagere med en varighed på mere end et år, som der var på samme tidspunkt i 2021.
- Den gennemsnitlige varighed af et sygedagpengeforløb var pr. 30/9 2021 62 uger sammenlignet med en gennemsnitlig varighed på 37 uger pr 30/9 2022. Det påvirker økonomien positivt, da en større del af ydelserne kan refunderes. Denne lavere varighed skal fastholdes ved at afslutte borgernes sager hurtigere. Samtidig afsluttes 82% af sagerne indenfor 26 uger i 2022 imod 71% i 2021.
- Første samtale ligger i 1.-3. kvartal 2022 i gennemsnit efter 13 dage imod et gennemsnit på 31 dage i samme periode 2021. 67% af borgerne havde deres første samtale indenfor 2 uger i 1.-3. kvartal 2022 imod 38% i samme periode 2021.

5. Jobformidler til jobafklaringsforløb

Formål: At udbrede erfaringerne fra arbejdet med ressourceforløbene til jobafklaringsforløbene. Hensigten er at øge andelen af borgere, der kommer i en virksomhedsrettet indsats og dermed forkorte varigheden af jobafklaringsforløbene. Målet er, at 50% af jobafklaringsforløbene er i virksomhedsrettet indsats.

Der er opnået besparelser på både varigheden af jobafklaringsforløbene og på et markant fald i antallet af jobafklaringsforløb.

Resultater:

- Andelen af de virksomhedsrettede forløb på jobafklaringsforløbene har højst været 35% men udgifter til etablering af virksomhedsrettede forløb eksternt er reduceret.
- Den gennemsnitlige varighed af et jobafklaringsforløb var pr. 30/9 2021 93 uger sammenlignet med en gennemsnitlig varighed på 55 uger pr 30/9 2022.
- Antallet af borgere i jobafklaringsforløb faldet fra 83 personer i september 2021 til 58 personer i september 2022. Det at have en jobformidler tæt på borgernes forløb i Jobcentret ser ud til at øge effekten af de virksomhedsrettede forløb. Overlevering og ventetid ifm. den virksomhedsrettede indsats gøres lettere og mere smidig til gavn for borgerne og reducerer den tid, de venter på afklaring.

6. Særlig indsats for ledige, der sygemelder sig

Formål: At afdække de lediges helbredsmæssige problemer tidligt og tage stilling til, om de er berettiget til sygedagpenge eller bør stilles til rådighed for arbejdsmarkedet – eventuelt med skånehensyn. Besparelsen opnås ved et fald på mindst 20 helårspersoner på dagpenge/sygedagpenge. Med en fordeling på 50% udgør det henholdsvis 10 dagpengemodtagere og 10 sygedagpengemodtagere. Første år er 2022, hvor der forventes halv effekt, dvs. 5 dagpengemodtagere og 5 sygedagpengemodtagere.

Besparelsen er opnået med et fald på mere 10 helårspersoner på både dagpenge og sygedagpenge.

Erfaringerne indtil nu viser, at der grupperinger af ledige, der oftere melder sig syg end andre. Dermed skal der arbejdes med at lave en strategi for disse målgrupper for at undgå tilbagevendende sygemeldinger. Se nærmere detaljer i bilaget.

Resultater:

- Den nye medarbejder i sygedagpenge har i perioden 01-03-2022 til 30-09-2022 haft 42 dagpengemodtagere med sygemeldinger at arbejde med.

D. 30/9 har 4 af de 42 ikke længere et sagsforløb i Jobcentret, mens 30 er raskmeldt til dagpengemodtage, og 8 er sygedagpengemodtagere.

- Antallet af ledige på dagpenge, der sygemelder sig 3 gange eller mere er faldet. Det samme er den samlede volumen af dagpengemodtagere, hvorfor andelen alligevel er højere i 2022.
- Der ses fald i antallet af borgere på sygedagpenge og særligt på dagpenge. På dagpenge skyldes det også den store efterspørgsel på arbejdskraft, der sammen med indsatsen i Jobcentret bidrager til at få plads til ledige på arbejdsmarkedet, der også kan have brug for skånebehov

Indstilling

Direktøren for By, Kultur Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at status på budgetprojekterne tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

Status på 2022 budgetprojekter i Jobcentret

Punkt 3: EBU - Fremskudt beskæftigelsesindsats i Hedemarken

03.30.05-A00-1-22

Anledning

Den boligsociale helhedsplan, som varetages af Albertslund Boligsociale Center (ABC), har beskæftigelse som indsatsområde. En højere beskæftigelse er især i fokus i boligområderne Hedemarken og Albertslund Nord, som i øjeblikket er på listen over forebyggelsesområder.

Jobcenter Albertslund og ABC samarbejder i regi af helhedsplanen om to indsatser: Fremskudt beskæftigelses- og opkvalificeringsrådgivning og Aktivt liv for ledige. De to parter ønsker nu at udvikle arbejdet ved som en prøvehandling at etablere en egentlig fremskudt beskæftigelsesindsats. Den eksisterende fremskudte beskæftigelsesrådgivning er et frivilligt tilbud. I en egentlig fremskudt beskæftigelsesindsats er der også obligatoriske samtaler forlagt til boligområdet.

Sagsfremstilling

Forsøg med fremskudt beskæftigelsesindsats

En fremskudt beskæftigelsesindsats er en indsats, hvor Jobcentrets service og sagsbehandling flyttes ud i et lokalt boligområde. Der er erfaringer med arbejdsformen mange steder i landet, f.eks. Taastrupgaard i Høje Taastrup Kommune, Gellerup i Aarhus Kommune og to områder i Sønderborg Kommune. I Albertslund har der i mange år været en boligsocial beskæftigelsesindsats, men Jobcentrets myndighedsopgaver har aldrig været flyttet med ud i et boligområde. Der har tidligere været tale om mere åbne og frivillige tilbud. I det nuværende tilbud bidrager Jobcentret med en medarbejder to timer om ugen. En fremskudt beskæftigelsesindsats vil være en opgradering af tilstedeværelsen, idet medarbejderne tager deres ordinære sager med sig.

Omfang og varighed

Det påtænkes at flytte to jobcentermedarbejdere til Hedemarken to dage om ugen i hele første halvår af 2023 som en prøvehandling. Medarbejderne kan sidde i ABCs aktivitetslokaler i Hedemarken. Lokalerne er lånt af Ungehuset, Hedemarksvej 16. Alternativt undersøges muligheden for et midlertidigt lejemål (erhvervslokaler).

Hedemarken er valgt, fordi det er et stort boligområde med relativt mange borgere udenfor arbejdsmarkedet. 10% af borgere med tilknytning til Jobcenteret bor i Hedemarken, hvilket svarer til ca. 150 borgere. Ved at have en beskæftigelsesindsats i boligområdet udnyttes kendskabet og synergierne mellem de boligsociale medarbejdere, aktiviteter i boligområdet samt jobcentermedarbejdernes viden.

Borgere med bopæl i Hedemarken skal kunne gå til de obligatoriske samtaler lokalt i Hedemarken. Den lokale placering giver større muligheder for at lave afslappede rammer om samtalen og for at lave hurtig opfølgning både på samtaler, praktikker og jobstart. Jobcentermedarbejderne skal også være tilgængelige for åben rådgivning og kunne tage del i aktiviteter i boligområdet, så de møder beboerne under andre omstændigheder.

Hvilke borgere, der skal have lokale samtaler, vil blive besluttet i den endelige udvikling af prøvehandlingen og justeres eventuelt undervejs i takt med, at der opnås erfaringer. Efter et halvt år vil der blive evalueret på resultatet, så det kan vurderes, om der skal skabes en mere permanent ordning med fremskudt beskæftigelsesindsats i Albertslund.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at udvalget tager orienteringen om prøvehandlingen med fremskudt beskæftigelsesindsats i Hedemarken til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Punkt 4: EBU/ØU/KB - Virksomhedsprisen - nye kriterier for tildeling

24.00.00-P00-1-22

Anledning

Forvaltningen ønsker at forny kriterierne for tildeling af virksomhedsprisen, så kriterierne i højere grad afspejler indsatsene i udvalgte verdensmål og retningen i Erhvervsstrategien.

Sagsfremstilling

Virksomhedsprisen fra Albertslund Kommune er siden 2013 blevet uddelt for at fejre de virksomheder, som yder en ekstra indsats i forhold til de opstillede kriterier, der kan ses i bilaget. I 2020 blev kriterierne udvidet sådan, at anerkendelsen foruden rummelighed på arbejdspladsen også omfatter samarbejdet med skoler og uddannelsesinstitutioner og engagement i byens erhvervsudvikling.

Forvaltningen foreslår en revision af kriterierne, hvor verdensmål 9 "Industri, innovation og infrastruktur" og 12 "Ansvarligt forbrug og produktion" er styrende for de kriterier som er formuleret. Disse verdensmål er anbefalet af Dansk Erhverv. Forvaltningen vurderer, at de verdensmål er mere relevante end dem der indgår i kommunens overordnede vision. Desuden vil valg af verdensmål 9 og 12 i højere grad understøtte indsatsene i kommunens Erhvervsstrategi. Den grønne udvikling bør også belønnes i en kommune, der har høje ambitioner og fortsat vil stille byen til rådighed som laboratorium - og gå foran ved selv at efterspørge bæredygtige produkter.

Det foreslås derfor, at fra 2022 uddeles årets virksomhedspris til en virksomhed, der styrker den positive udvikling af Albertslund og er et forbillede i forhold til grøn og/eller social bæredygtig omstilling og udvikling.

For at få tildelt prisen skal virksomheden have opfyldt et eller flere af kriterierne:
Virksomheden

- har bidraget positivt til samfundet, eller til det gode og nyskabende samarbejde mellem virksomhed, kommune og borgere
- bidrager til en grøn og/eller social bæredygtig udvikling på en måde, der også kan inspirere og påvirke andre virksomheder positivt
- har fastholdt eller ansat medarbejdere fra Albertslund Kommune gennem samarbejde med Albertslund Jobcenter
- har ansat udfordrede eller sårbare unge fra Albertslund i fritidsjob, virksomhedspraktik eller ordinært arbejde.
- har udviklet nye grønne løsninger
- arbejder bevidst med bæredygtighed og miljø i forhold til drift og valg af materialer

Borgere, fagpersoner, politikere, virksomheder og foreninger kan indstille virksomheder til virksomhedsprisen. Da prisuddelingen først sker ifm. sommerkuren i maj måned, så vil indstillingsperioden fremadrettet ligge fra december – januar.

Ansvar for virksomhedsprisen overgår til Kultur, Fritid & Erhverv.

Det foreslås at priskomiteén sammensættes af forvaltningen og godkendes af Borgmester og Formand for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutionersudvalget.

Det tilstræbes at give en gave til prisvinderen, der symboliserer, hvorfor virksomheden har fået prisen som årets virksomhed evt. sammen med en gave, der også kommer virksomhedens medarbejderne til gode.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at de nye kriterier for tildeling af virksomhedsprisen godkendes.
2. at priskomite sammensættes af forvaltning og godkendes af Borgmester og Formand for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutionersudvalget.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

Virksomhedspris - kriterier i 2021

Punkt 5: EBU/ØU/KB - Lærlingepris - kriterier for tildeling

24.00.00-P00-1-22

Anledning

I budgetaftalen for 2023 fremgår det, at der fremadrettet uddeles en lærlingepris til en virksomhed, der gør en forskel på området.

Sagsfremstilling

Lærlingeprisen er en ny pris, og den vil blive uddelt allerede for 2022 med overrækkelse af prisen ved sommerkuren i maj 2023.

Det anbefales, at kriterierne for tildeling af lærlingeprisen besluttet nu, så prisen og kriterierne for tildeling af denne kan blive annonceret overfor virksomhederne i Albertslund Kommune.

Lærlingeprisen kan både tildeles til en privat eller offentlig arbejdsplads i Albertslund Kommune, hvis virksomheden gør en særlig indsats for lærlinge eller elever ansat på arbejdspladsen.

For at få tildelt lærlingeprisen skal virksomheden have opfyldt et eller flere af kriterierne:
Virksomheden

- har gode rammer og vilkår for lærlinge/elever fx ansættelse i hele elevperioden
- fastansætter egne lærlinge/elever efter endt uddannelse
- hjælper lærlinge/elever videre på arbejdsmarkedet efter uddannelsen er afsluttet
- gør en særlig indsats for at give lærlinge/elever en god start på deres arbejdsliv

Hvis der ikke er minimum 3 ansøgere til prisen, så uddeles den ikke det pågældende år.

Fagpersoner, politikere, virksomheder, lærlinge, elever og fagforeninger kan indstille virksomheder til lærlingeprisen. Da prisuddelingen først sker ifm. sommerkuren i maj måned, så vil indstillingsperioden være samtidig med virksomhedsprisen fra december – januar. For denne pris vil indstillingsperioden først være i december 2023 - januar 2024.

Det vil være den samme priskomité, som indstillinger hvem virksomhedsprisen skal tildeles, der står for indstilling af lærlingeprisen.

Det tilstræbes at give en gave til prisvinderen, der symboliserer, hvorfor virksomheden har fået årets lærlingepris evt. sammen med en gave, der også kommer de oplæringsansvarlige og lærlingen/eleven til gode.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at kriterierne for lærlingeprisen godkendes.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen, idet minimumskriteriet på tre ansøgere bortfalder.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Punkt 6: EBU/ØU/KB - Evaluering af BID

01.11.20-A26-1-22

Anledning

I Erhvervsstrategien er det et mål, at der arbejdes med BID i flere erhvervsområder. Efter ca. 1 år med BID ønsker forvaltningen at evaluere på netværksformen.

Sagsfremstilling

Business Improvement Districts (BID) betyder, at alle i et område går sammen for at udvikle lokalområdet fx virksomheder, borgere og kommunale institutioner. Det er virksomhedernes idéer og interesser, der er den drivende kraft i netværket, og kommunen understøtter projekterne og hjælper med at føre dem ud i livet.

Det fremgår af Erhvervsstrategien for 2019 – 2024, at der skal arbejdes med Business Improvement Districts (BID) i Albertslund Kommune for at forstærke samarbejdet med de lokale forretningsdrivende og udvikle mere attraktive handelsområder. Derfor er der etableret BID samarbejde i Værksteds kvarteret og i Albertslund Midtby. I Hersted Industripark er BID forsøgt opstartet, men det er sat på pause pga. byomdannelsesprojektet som er i gang i Hersted Industripark.

I Erhvervsstrategien står der, at hvert BID støttes med konsulentbistand det første år. Da der nu sammenlagt har været afholdt BID i ca. et år (dog afbrudt af Corona), og møderne fremadrettet skal faciliteres af forvaltningen, er det nærliggende at evaluere BID, og på baggrund af evalueringen tage stilling til den fremtidige model for netværksarbejdet i erhvervsområderne.

Der afholdes BID netværksmøde en gang om måneden i Værksteds kvarteret og i Albertslund Midtby. Møderne planlægges og faciliteres pt. af en ekstern konsulent. Erhvervskonsulenten deltager ved samtlige møder, ligesom der er flere repræsentanter fra forvaltningen til stede ved møderne. Forvaltningen afholder udgiften til den eksterne konsulent, men der er ikke sat midler af til at understøtte eventuelle projekter, der måtte blive afledt af BID-samarbejdet.

BID i Albertslund Midtby

I Albertslund Midtby er deltagelsen varierende med der i gennemsnit 10-15 virksomheder pr. møde, og Cityforeningen er fast deltager i netværket. Der er ca. 279 virksomheder i erhvervsområdet, så det er langt fra alle potentielle virksomheder, der er repræsenteret i BID. På møderne drøftes det, hvordan netværket kan skabe forbedringer/udvikling af midtbyen. Møderne har som oftest et tema som fx energi og sikkerhed i centrum, og der inviteres gæster der kan berige netværket ift. det valgte tema. Desuden forsøger netværket at inddrage forskellige målgrupper fx unge og ældre, for at få deres syn på, hvad der kan gøre midtbyen endnu bedre set fra deres perspektiv.

De idéer som BID genererer og beslutter at arbejde videre med, drives af en række arbejdsgrupper med repræsentanter fra virksomhederne og forvaltningen. Pt. er der nedsat arbejdsgrupper, der arbejder på at forbedre forholdene for cyklister i midtbyen ved at etablere et cykelspor, optimere lys forholdene så der ikke er så mørkt i midtbyen, afholde vinfestival som en tværgående event, opsætte informationskilte og højtalere med rolig musik. Der gøres status på fremdriften i arbejdsgrupperne på de månedlige BID møder. Forvaltningen spiller en større rolle i arbejdsgrupperne, end det er meningen ift. det klassiske måde at drive BID på, hvor det i høj grad er virksomhederne der skal både få og drive idéerne til forskønnelse af erhvervsområdet. I BID samarbejder i andre kommuner, der sker implementeringen af idéerne hurtigere, hvor vi her i Albertslund går tilbage og rådgiver os med de relevante afdelinger, før vi går i gang med et projekt. Hvilket både kan være en styrke og en svaghed i BID samarbejdet.

BID i Værkstedskvarteret

I Værkstedskvarteret afholdes der ikke længere klassiske BID møder. Ved første møde i Værkstedskvarteret var der ca. 40 fremmødte, men deltagelsen dalede hurtigt til ca. 10 deltagere. Der er 470 virksomheder i erhvervsområdet. BID møderne er afløst af et konkret projekt omkring forskønnelse af en tunnel, og arbejdsgruppen består af både virksomheder og nøglepersoner fra forvaltningen. Arbejdsgruppen mødes månedligt, og det er den eksterne konsulent der faciliterer mødet.

Det var hurtigt tydeligt, at de deltagende virksomheder havde andre behov i Værkstedskvarteret, og derfor har BID kørt anderledes i dette erhvervsområde. Virksomhederne havde et akut behov for at drøfte fx støj- og trafikforholdene, og derfor har der været afholdt flere formelle møder med repræsentanter fra virksomhederne, hvor borgmesteren og udvalgsformanden også deltog.

Deltagernes evaluering af BID

Der er foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt deltagerne i BID i Albertslund Midtby og Værkstedskvarteret, som 23 deltagere har besvaret. Der er generelt en spredt holdning til de fleste spørgsmål, og det kan derfor konkluderes, at der er et forskelligt syn på effekten af BID.

Deltagerne i BID blev fx bedt om at vurdere, om BID har skabt fysiske forbedringer i erhvervsområdet. 12 svarer "middelt", 6 svarer "meget", 3 svarer "ikke meget" og 2 svarer "slet ikke". Til spørgsmålet om BID-samarbejdet har medført at dialogen og samarbejdet med kommunen er blevet forstærket anspejres en enighed, da respondenterne 14 svarer "middelt" og 7 svarer "meget" (1 svarer "slet ikke" og 1 "ikke meget").

Forvaltningens evaluering af BID

BID giver mulighed for dialog med de erhvervsdrivende i erhvervsområderne, og det opleves som positivt og givende at få input og tanker fra virksomhederne. Via BID er der nem adgang til at kunne drøfte forskellige emner og problemstillinger med virksomhederne. Det styrker relationen imellem virksomhederne og forvaltningen at mødes, selvom det er ærgerligt, at det langt fra er alle potentielle virksomheder der er repræsenteret i BID.

Forvaltningen oplever, at nogle virksomheder benytter indgangen i BID til at rejse spørgsmål til forhold, hvor virksomheden allerede har en igangværende sag. Der er også flere eksempler på, at virksomhederne adresserer en henvendelse i BID-regi, hvor det ville være mere fordelagtigt både for virksomheden og forvaltningen, at virksomheden tager direkte kontakt til én indgang og bliver henvist til den rette afdeling. Desuden er det forvaltningens oplevelse, at de rette fagpersoner fra forvaltningen inddrages for sent af de nedsatte arbejdsgrupper. Det vil være en fordel for arbejdsgrupperne, hvis fagpersonerne inddrages lagt tidligere for at ridse gældende lovgivning og regler op, så arbejdsgruppen kan tage disse input med i arbejdet fra start. Desuden er oplevelsen, at det er vanskeligt at skabe forandringer i lokalområderne uden afsatte midler til forskønnelse eller optimeringer.

Samlet vurderer forvaltningen, at BID har bragt meget godt med sig, men at man ikke har fået det optimale udbytte ud af BID i forhold til den indsats der bliver lagt.

Udtalelse fra konsulenten fra BID Danmark

Forvaltningen og virksomhederne skal holde fast i den gode dialog der er skabt gennem BID, og fortsætte med at holde møder med alle aktørerne. Vise at dette ikke bare var et kortvarigt forsøg, men noget man mener og vil holde fast i. Der er dannet gode relationer som skal fastholdes. Mange barrierer mellem det offentlige og private er blevet nedbrudt. Ved at holde fast kan man udnytte den gode dialog der er nu.

Forslag til fremtidigt samarbejde med erhvervsområderne

På baggrund af erfaringerne fra arbejdet med BID, foreslår forvaltningen, at netværket med virksomhederne fortsættes i en justeret form og fremadrettet under navnet dialogforum i Albertslund Midtby/Værkstedskvarteret og med tiden i

Hersted Industripark. Det er vigtigt forsæt at pleje relationen imellem virksomhederne og forvaltningen, samt at finde en form, som flere virksomheder forhåbentlig kan se sig selv i.

Fremadrettet afholdes der 2-4 årlige møder i Albertslund Midtby, Værkstedskvarteret og senere Hersted Industripark, hvor forvaltningen er ansvarlig for planlægning og facilitering af møderne. Der vælges 1-2 temaer til hvert møde, og mødedeltagerne er med til at komme med input til temaerne. Ved at skære ned på antallet af møder, er det forventningen at flere fra erhvervsområderne vil deltage aktivt i netværket. Ligesom det vil være muligt at gå mere i dybden med de udvalgte temaer. Forvaltningen vil bemande fast med erfarne medarbejdere fra Miljø & Teknik, Borger & Arbejdsmarked og fra Kultur, Fritid & Erhverv. Derudover fra andre dele af forvaltningen efter behov. Formålet med den nye konstruktion af netværk i erhvervsområderne, er at skabe gensidig dialog og igangsætte udvalgte projekter.

På møderne skal det prioriteres, at der er plads til at drøfte eller give input til forvaltningens arbejde, ligesom det er relevant at drøfte de store træk i byen på disse møder fx trafikplanlægningen m.v.. Samt at få tydeliggjort, hvilke opgaver forvaltningen er ansvarlige for, samt hvilke opgaver virksomhederne kan rykke på, samt hvilke forhold virksomhederne skal være opmærksomme på i deres projekter.

Hvis arbejdsgrupperne nedsat i BID-regi ønsker at fortsætte arbejdet, så vil forvaltningen ikke være repræsenteret i arbejdsgrupperne, men det er selvfølgelig muligt for arbejdsgrupperne at søge hjælp og sparring hos relevante fagpersoner i forvaltningen.

Alternativt forslag

BID fortsættes i den nuværende form i både Værkstedskvarteret og Albertslund Midtby med kvartalsvise møder i stedet for månedlige møder. BID faciliteres fortsat af en ekstern konsulent, da det er tanken bag BID, at netværket faciliteres af en neutral part. Det vil årligt koste 48.000 kr. for facilitering af BID.

Økonomi

Der er afsat 120.000 kr. til at betale den eksterne konsulent fra driftsmidlerne på erhvervsområdet, fremover vil de blive anvendt til tiltag i dette forum.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at BID erstattes af 2-4 årlige dialogmøder i Albertslund Midtby og Værkstedskvarteret.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

(A) undlod.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

Spørgeskema - evaluering af BID i Værkstedskvarteret og Albertslund Midtby

Punkt 7: EBU/ÆU/BSU/ØU/KB - Albertslund Kommunes Rekrutterings- og uddannelsesstrategi, efter høring

81.07.02-A00-1-21

Anledning

Kommunalbestyrelsen skal godkende, at en ny rekrutterings- og uddannelsesstrategi for Albertslund Kommune sendes i høring.

Sagsfremstilling

I forbindelse med budgetforhandlingerne for 2022 blev det besluttet, at Albertslund Kommune skal udarbejde og implementere en rekrutterings- og uddannelsesstrategi for de største velfærdsområder i kommunen. Strategien skal løfte opgaven med at bidrage til uddannelse af fremtidens kommunale velfærdsmedarbejdere. Rekrutterings- og uddannelsesstrategien skal udarbejdes på baggrund af, at Albertslund Kommune i de kommende år står overfor en stor udfordring med at rekruttere medarbejdere til de store velfærdsområder - det vil sige kvalificerede pædagoger, lærere, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og -hjælpere.

KKR har ligeledes tiltrådt indstilling om, at alle hovedstadskommuner skal have en lokal uddannelsesstrategi, som skal danne grundlag for en styrket fælleskommunal indsats i KKR i den kommende valgperiode. Denne rekrutterings- og uddannelsesstrategi er Albertslund Kommunes bidrag til KKR Hovedstadens uddannelsesstrategi i foråret 2022.

Rekrutterings- og uddannelsesstrategien er udarbejdet i et samarbejde på tværs af afdelingerne for henholdsvis Skoler & Uddannelse, Dagtilbud, Børn & Familie, Uddannelse & Job, HR samt Sundhed, Pleje & Omsorg.

Strategiens indhold

KKR Hovedstaden har stillet en disposition til rådighed:

1. Indledning

2. Albertslund Kommune som uddannelsesinstitution

- Hvad er der behov for at gøre i Albertslund Kommune for at leve op til uddannelsesforpligtigelsen og kunne rekruttere velfærdsmedarbejdere i de kommende år? Herunder:

3. Lokale initiativer

- Beskrivelse af lokale initiativer i Albertslund Kommune, der skal understøtte bedre rekruttering til velfærd og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere. Beskrivelsen tager udgangspunkt i initiativer på Ældreområdet, Dagtilbudsområdet og Skoleområdet. Dog vil strategien også adressere potentialer i at rekruttere ufaglærte medarbejdere til sosu-uddannelsen internt i kommunen. De lokale initiativer kan udmøntes i konkrete dynamiske handleplaner.

4. Beskrivelse af initiativer der kræver fælles handling på tværs af kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige uddannelsesaktører.

5. Ambitioner og målsætninger for arbejdet med rekruttering til velfærd i Albertslund Kommune i de kommende år.

Strategien skal gælde for perioden 2022-2025

Forankring af strategien

Der vil blive udarbejdet en handleplan efter endelig godkendelse af strategien.

Kommunikation

Strategien sendes i ekstern høring i perioden den 22. juni til den 5. august 2022.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Kommunalbestyrelsen sender strategien for rekruttering og fastholdelse i høring i perioden den 22. juni til den 5. august 2022.

Historik

Beslutning fra Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner, 30. maj 2022, pkt. 6:

Tiltrådte indstillingen, idet udvalget anbefaler, at sagen sendes i høring frem til den 15. august.

Hediye Temiz (B) og Tina Graugaard (C) deltog ikke på mødet.

Beslutning fra Ældreudvalget, 2. juni 2022, pkt. 8:

Tiltrådte indstillingen, idet høringsfasen udvides til den 15. august 2022.

Paw Østergaard Jensen (A) ønskede følgende udtalelse til høringsfasen: Der ønskes, at der i høringen debatteres og muligvis tages stilling til et øget fastholdelsesfokus i strategien og dette herefter indgår i de indledende bemærkninger.

(Ø) undlod.

Tina Bodholdt-Nielsen (O), Lars Gravgaard Hansen (C) og Aklaq Ahmad (A) deltog ikke i mødet.

Beslutning fra Børne- og Skoleudvalget, 8. juni 2022, pkt. 13:

Tiltrådte indstillingen, idet høringsfasen udvides til den 15. august 2022.

Zohair Ali (B) og Bodil Garde (Ø) deltog ikke på mødet.

Beslutning fra Økonomiudvalget, 14. juni 2022, pkt. 24:

Tiltrådt indstillingen, idet fastholdelselementer skrives tydeligere ind i sagen.

Beslutning fra Kommunalbestyrelsen, 21. juni 2022, pkt. 31:

Godkendte indstillingen.

Supplerende sagsfremstilling

Sagen har været sendt i høring fra den 22. juni til 15. august 2022.

Der er modtaget fem høringssvar. Nedenfor følger en kort opsummering af høringssvarene:

- Herstedøster Skoles skolebestyrelse adresserer løn og arbejdsmiljø som vigtige parametre i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere. Derudover adresseres branding og nye måder at rekruttere medarbejdere på, fx ved omskoling eller hvorvidt andre fagprofessioner kan løfte nogle af opgaverne i skolerne. Herstedøster Skoles skolebestyrelse har en ambition om at skolerne i Albertslund Kommune skal være store praktiskskoler. I den forbindelse ønsker Herstedøster Skoles skolebestyrelse at forvaltningen varetager koordinering heraf og løsninger i forhold til økonomi.
- MED-Egelundskolen adresserer et ønske om at rekrutterings- og uddannelsesstrategien forholder sig til faktiske problematikker i forhold til rekruttering, herunder løn, personalegoder og fysiske omgivelser som årsag til rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.
- Albertslund Lærerkreds forholder sig til, hvad der på skoleområdet kan gøre en forskel i forhold til rekruttering og fastholdelse. Herunder mindre topstyring og mere faglig stolthed, lønforhold, bedre efter- og videreuddannelsesmuligheder, bedre fysiske rammer, en grundig strategi for inklusion, gode onboardingaftaler og mentorordninger, bedre seniorordninger samt opprioritering af skolernes praktikvejledning.
- BUPL Storkøbenhavn ønsker en bredere indsats, rettet mod at styrke hele arbejdspladsen som uddannelsesinstitution. Derudover adresseres et ønske om, at vejledere og studerende sikres mulighed for forberedelse af praktikvejledning, at nyuddannede pædagoger får tid og mulighed for sparring med erfarne kollegaer, at der afsættes midler til kompetenceudvikling samt at pædagoger på dagtilbudsområdet gives tid og ressourcer til forberedelse.
- Dansk Handicaporganisationer Albertslund adresserer vigtigheden i viden om, hvad der kræves af det personale, som skal håndtere mennesker med handicap og sikre, at mennesker med handicap bliver hjulpet og får den støtte, som loven foreskriver og som bevirker forbedret livskvaliteten og således bliver i stand til at medvirke til den samlede samfundsopgave.

Alle høringssvarene er indarbejdet i en hvidbog, hvor forvaltningen også har kommenteret på svarerne. Hvidbogen er sammen med høringssvarene vedlagt sagen.

Inden Kommunalbestyrelsen godkendte at sende strategien i høring, er den blevet drøftet af Chefforum. Chefforum drøftede strategien med afsæt i en høringsproces i MED-udvalgene. De kommentarer der er kommet på baggrund af den høringsproces, er vedlagt sagen i en hvidbog.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstillinger på baggrund af den supplerende sagsfremstilling af august 2022,

1. at Kommunalbestyrelsen godkender Rekruttering- og uddannelsesstrategien.

Beslutning fra Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutionersudvalget, 22. august 2022, pkt. 4:

Tiltrådte indstillingen.

Dogan Polat (A) og Tina Bodholdt-Nielsen (O) deltog ikke på mødet.

Beslutning fra Børne- og Skoleudvalget, 24. august 2022, pkt. 9:

Sagen sendes tilbage til forvaltningen for yderligere belysning.

Bodil Garde (Ø) deltog ikke på mødet.

Beslutning i Ældreudvalget, 25. august 2022

Sagen sendes tilbage til forvaltningen for yderligere belysning.

Tina Bodholdt-Nielsen (O) deltog ikke på mødet.

Beslutning fra Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutionersudvalget, 13. oktober 2022, pkt. 4:

Sagen udsættes.

Resul Kücükain (F) og Mikkel Skovby (A) deltog ikke på mødet.

Supplerende sagsfremstilling

Direktørområdet Børn, Sundhed & Velfærd, 17. oktober 2022

Det kan oplyses, at sagen blev udsat på udvalgmødet den 13. oktober 2022, da sagen var behæftet med fejl. Sagen er nu tilrettet og kan behandles på novembermøderne.

På baggrund af beslutningen i Børne- og Skoleudvalget den 24. august 2022 samt Ældreudvalget den 25. august 2022 kan forvaltningen oplyse, at på baggrund af de modtagne hørings svar fra den seneste høringsproces, er der indarbejdet forslag til rettelser i selve strategien.

På udvalgmøderne i juni anmodede Ældreudvalget og Økonomiudvalget om, at fastholdelse blev skrevet tydeligere frem i sagen. Forvaltningen har tilføjet følgende til indledningen: I Albertslund Kommune ønsker vi at være en arbejdsplads, der støtter nuværende medarbejdere i kompetenceudvikling, så de kan varetage nye og spændende opgaver, og så Albertslund Kommune kan få glæde af medarbejdernes erfaring, faglighed og kompetencer. Derudover er fastholdelse på baggrund af hørings svarene ligeledes skrevet ind i strategien.

Rekrutterings- og uddannelsesstrategien, Hvidbogen samt hørings svar er vedlagt sagen.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling af 17. oktober 2022,

1. at Kommunalbestyrelsen godkender Albertslund Kommunes Rekrutterings- og uddannelsesstrategi.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

Hvidbog for MED-høring Rekrutterings- og uddannelsesstrategi

Høringssvar

Hvidbog for ekstern høringsproces Rekrutterings- og uddannelsesstrategi

Rekrutterings- og uddannelsesstrategi, folder SEP2022 A4_14

Punkt 8: Alle fagudvalg/ØU/KB - Målsætninger for 2023

00.01.00-P22-5-22

Anledning

Kommunalbestyrelsen godkendte den 13. september et nyt styringskoncept, der skal skabe bedre rammer for en mere gennemsigtig og koordineret styring af Albertslund Kommune. Med beslutningen om det nye styringskoncept blev det besluttet, at der indføres et politisk årshjul, hvor Kommunalbestyrelsen årligt udpeger en række målsætninger, som organisationen særligt skal arbejde med i 2023. I denne sag fremlægges de udvalgte målsætninger for 2023.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes nye styringskoncept skal sikre, at organisationens indsatser i højere grad afspejler arbejdet med at indfri de politiske målsætninger og visioner, som er politisk vedtaget. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at Kommunalbestyrelsen får et godt indblik i indfrielse af målsætninger, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Det nye styringskoncept indebærer følgende ændringer, jf. Kommunalbestyrelsesmødet den 13. september 2022:

- For at skabe ensartethed og overblik så opererer vi fremover ikke både med strategier, planer og politikker, men kun med politikker. Dog vil Kommuneplanen bevare sit navn, da det anvendes nationalt, og planen har en anden indholdsmæssig opbygning og et andet tidsmæssigt sigte end politikkerne.
- Alle politikker knytter direkte an til visionen og bliver dermed også ”byggeklodser” til indfrielse af visionen. Politikkerne er fireårige, da de dermed følger samme tidscyklus som arbejdet med visionen.
- Antallet af politikker reduceres til 17 politikker. Dels for at de får en større faglig bredde end i dag, da det både skaber bedre rammer for, at organisationen fagligt og tværfagligt kan arbejde med dem, og for at borgere nemmere kan orientere sig i dem. Samt dels for at der samtidigt kan arbejdes målrettet med dem alle.

Derudover skal alle politikker udarbejdes ud fra samme kriterier til indhold, så der skabes genkendelighed for politikere, borgere og organisationen. Det skal bidrage til, at der etableres bedre rammer for samarbejde med borgerne og for tværfagligt samarbejde. Kriterierne, som politikker skal opfylde, er følgende:

- En beskrivelse af ønsket fremtidsscenarie, hvor der kobles til visionen
- Formulering af konkrete målsætninger, som skal understøtte arbejdet med at indfri de ønskede fremtidsscenarier

Med beslutning om det nye styringskoncept og antallet af politikker, blev det besluttet, at der indføres en fastlagt procedure for formulering af målsætninger på baggrund af de gældende politikker, for at styrke Kommunalbestyrelsens indblik i organisationens arbejde med de politiske målsætninger. Proceduren indføres som et årshjul, der skal sikre, at borgere inddrages i udvælgelsen af mål, samt at medarbejdere og ledere herefter har et lokalt råderum til at sikre gode indsatser og tværgående samarbejde om borgerne. Årshjulet starter årligt i november ved, at Kommunalbestyrelsen udvælger de målsætninger fra kommunens gældende politikker, der skal arbejdes med. Sammen med de gældende mål fra budgetaftalen udgør de valgte målsætninger det, som organisationen skal have fokus på det efterfølgende år. Hver skole, daginstitution, enhed mv. vil herefter skulle arbejde med at oversætte og konkretisere de politisk udpegede målsætninger til tværgående mål og indsatser. I løbet af en fireårige periode vil der være arbejdet med samtlige politiske målsætninger fra de gældende politikker.

I år vil processen undtagelsesvis være lidt anderledes. Dette skyldes, at de 17 politikker, som blev vedtaget af Kommunalbestyrelsen den 13. september 2022, først bliver udarbejdet i løbet af 2023. Forslaget til hvilke målsætninger som organisationen skal have særligt fokus på i 2023, er derfor udarbejdet med udgangspunkt i henholdsvis eksisterende politikker og strategier samt med udgangspunkt i aktuelle udfordringer som med fordel kan indgå i de nye politikker. Den specifikke proces for udarbejdelse af nye politikker bliver forelagt de enkelte fagudvalg, ØU og Kommunalbestyrelsen i løbet af de kommende måneder.

Begrundelsen for at udvælge målsætninger, selv om politikkerne ikke er på plads, er dels allerede nu at give Kommunalbestyrelsen et godt indblik i indfrielse af de politiske målsætninger, og dels at organisationen allerede nu arbejder fokuseret på at dokumentere den værdi, der skabes for borgerne. Endeligt skyldes det også, at der med udvælgelse af målsætninger kan skabes en klar prioritering af, hvordan organisationens ressourcer skal anvendes.

Der henstilles til, at udvalget kun forholder sig til forvaltningens forslag til målsætninger på deres eget område. Målsætninger for fagudvalget fremgår af bilaget "Målsætninger til de enkelte fagudvalg."

Efter vedtagelsen af målsætninger for 2023 udarbejder organisationen, i dialog med borgere og andre relevante aktører, de konkrete mål, der skal arbejdes ud fra. Derudover etableres der indsatser, der kan indfri målsætninger og mål fra det givne budgetår. Målene skal dels sikre, at mål og indsatser er relevante og meningsfulde i de enkelte enheder, og dels understøtte Kommunalbestyrelsens mål om lokalt råderum.

I januar 2023 afholdes en udviklingsuge som led i udarbejdelse af mål og indsatser, hvor medarbejdere og ledere på tværs af fagligheder mødes. For at sikre et fælles borgerfokus samles medarbejdere og ledere der arbejder med samme borgergrupper, for at drøfte hvordan de kan koordinere og/eller samskabe indsatser. Fx mødes dem der arbejder med unge for at drøfte, hvordan deres indsatser tilsammen kan understøtte det gode ungeliv i Albertslund. Tilsvarende mødes dem der fx arbejder med børn, voksne og ældre. Efter udviklingsugen færdiggøres de konkrete mål og indsatser af lederne og godkendes af deres chefer. I februar/marts 2023 udarbejdes en orienteringssag, hvor mål og indsatser præsenteres for Kommunalbestyrelsen. Fx kan mål i skolevæsnet være progression i elevernes læsekompetencer, progression i elevernes matematiske kompetencer samt fald i elevernes fravær. Til målene vil der knytte sig en række konkrete indsatser. Fx kan mål for skolevæsnet være progression i elevernes læsekompetencer, progression i elevernes matematiske kompetencer samt fald i elevernes fravær. Til målene vil der knytte sig en række konkrete indsatser.

I august 2023 gives der til Kommunalbestyrelsen en status på arbejdet med alle målene. Årsagen er, at effekten af arbejdet med målene kan være med til at danne grundlag for årets budgetforhandlinger – herunder for hvad der politisk evt. kan op- og nedprioriteres. Der kan både være tale om en foreløbig og endelig evaluering.

Udover målsætningerne vil organisationen i 2023 have fokus på en række områder såsom medarbejdertrivsel, rekruttering og fastholdelse, sænkning af fravær, borgerinddragelse og budgetoverholdelse. Områder der tilsammen kan skabe gode rammer for, at der kan leveres på de valgte politiske målsætninger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at målsætninger for 2023 godkendes.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen, idet en supplerende sagsfremstilling udarbejdes til det kommende møde i økonomiudvalget, hvor processen i december i forhold til borgere præciseres.

(F) undlod.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

Overblik over målsætninger

Målsætninger ophav

Årshjul for fastsættelse af mål og opfølgning på mål

Punkt 9: EBU - Orientering fra formanden

00.00.00-I00-25-21

Anledning

Orienteringssager.

Sagsfremstilling

A. Jobcamp.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Bekæftigelse indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Punkt 10: EBU - Orientering fra By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse

00.00.00-I00-26-21

Anledning

Orienteringssager.

Sagsfremstilling

A. Aktiviteter på erhvervsområdet, november 2022.

B. Orientering om, at BDO gennemfører fokusrevision af kontaktførelse og ret og pligttilbud på vegne af STAR.

C. Nøgletal for beskæftigelsesindsatsen.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Bilag

A. Aktiviteter på erhvervsområdet, EBU november 2022

B. Orienteringsbrev til kommuner om fokusrevision af kontaktførelse

B. Liste over kommuner og a-kasser

C. Nøgletal EBU November 2022

Punkt 11: EBU - Eventuelt

00.00.00-I00-27-21

Anledning

Eventuelt.

Beslutning

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.

Punkt 12: Underskriftsblad

00.00.00-I00-28-21

Anledning

Underskriftsblad til digital godkendelse.

Sagsfremstilling

Der underskrives af deltagerne ved mødets afslutning.

Indstilling

Formanden indstiller,

1. at protokol og deltagelse i mødet godkendes via digitalt underskriftsblad.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

Tina Bodholdt-Nielsen (Løsgænger) deltog ikke på mødet.