

REFERAT Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner d. 13-10-2022

Mødedato Torsdag d. 13. oktober 2022 kl. 16:30

Mødested Jobcentres Kantine, Bytorvet 25, 2620 Albertslund

Indholdsfortegnelse

EBU - Lokal erhvervsvenlighed 2022 fra Dansk Industri.....	3
EBU - Indsats overfor negativ social kontrol i beskæftigelsesindsatsen.....	5
EBU/ØU/KB - Udkast til beskæftigelsespolitik 2023.....	7
EBU/ÆU/BSU/ØU/KB - Albertslund Kommunes Rekrutterings- og uddannelsesstrategi, efter hørir	9
Alle fagudvalg/ØU/KB - Plan for redigering af politikker.....	13
EBU - Orientering fra formanden.....	15
EBU - Orientering fra By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.....	16
EBU - Eventuelt.....	17
Underskriftsblad.....	18

Punkt 1: EBU - Lokal erhvervsvenlighed 2022 fra Dansk Industri

24.00.00-I04-2-19

Anledning

Der følges op på erhvervsvenlighedsmålingen fra 2022, som udvalget fik til orientering på sidste udvalgmøde.

Sagsfremstilling

Lokal Erhvervsvenlighed 2022 er en landsdækkende undersøgelse foretaget af interesseorganisationen Dansk Industri, der evaluerer og sammenligner erhvervsvenligheden i landets kommuner.

I evalueringen af kommunernes erhvervsvenlighed bedømmes kommunerne i ti overordnede kategorier. Kommunerne tildeles en score inden for hver kategori baseret på virksomhedernes tilfredshed med det pågældende indsatsområde og kommunens score i den offentligt tilgængelige statistik på området. 75 virksomheder placeret i Albertslund Kommune har svaret på undersøgelsen, svarene fra virksomhederne og tilgængelig statistik vægter hver især 50 pct. i hver kategori. Besvarelserne repræsenterer minimum 2.374 private arbejdspladser i kommunen, hvilket svarer til 14 procent af den private beskæftigelse. Dansk Industri sender ikke spørgeskemaet til samtlige virksomheder i kommunen, men det er ikke oplyst, hvor mange spørgeskemaet er udsendt til. Der udnævnes en samlet vinder af Lokal Erhvervsvenlighed 2022, baseret på kommunernes gennemsnitlige score i de ti kategorier, der hver vægter lige meget.

Albertslund Kommune er gået en enkelt plads tilbage fra en placering som nr. 63 i 2021 til en 64. plads i årets erhvervsvenlighedsmåling. Den stort set uændrede placering skyldes, at Albertslund Kommune klarer sig meget forskelligt i kategorierne i erhvervsvenlighedsanalysen. Hvis man isoleret set kigger på de kommuner, der klarer sig bedst inden for infrastruktur, lander Albertslund Kommune på en 9. plads.

God infrastruktur og transportmuligheder er afgørende for virksomhederne i Albertslund. Derfor er det glædeligt, at Albertslund igen i år klarer sig godt på dette område.

Nedenfor er en kort gennemgang af de væsentligste ændringer i forhold til sidste års måling - både fremgang og tilbagegang i hver af kategorierne. Samt en kort beskrivelse af, hvordan forvaltningen arbejder med området:

Overordnet Erhvervsvenlighed - dækker over den samlede oplevelse af erhvervsvenligheden. Her har Albertslund Kommune fortsat en 77. plads. Denne indplacering sker på baggrund af spørgsmål til tilfredsheden med erhvervsvenligheden, og om virksomhederne vil anbefale kommunen. Det er svært at arbejde direkte med placeringen i denne kategori, da selve vurderingen sker på baggrund af to meget brede spørgsmål.

Infrastruktur og Transport - er den kategori som Albertslund Kommune scorer højest på. I 2022 giver kategorien en 9. plads (i 2021 var det en 5. plads). Afgørende for tilbagegangen i denne kategori er, at flere virksomheder har givet det kommunale vejnet en lavere vurdering, hvorfor Albertslund Kommune er steget til en 57. plads fra en 24. plads på dette ene spørgsmål.

Arbejdskraft - i denne kategori er der sket en bevægelse fra en 55. plads til en 57. plads. Kommunens indsats for at tiltrække og sikre kvalificeret arbejdskraft vurderes meget dårligere end ved sidste måling, det hænger sammen med at antallet af ledige og særligt de jobparate ledige på kontanthjælp og dagpenge er historisk lave. Jobcentrets samarbejde med virksomhederne vurderes bedre end ved sidste måling, det er positivt og fortjener ros, da der fra Jobcentrets side har været et øget fokus på den virksomhedsrettede indsats, særligt kontakten ud til virksomhederne og service ifm. rekruttering.

Uddannelse - Albertslund Kommune er gået 32 pladser frem til en 60. plads i kategorien "Uddannelse". Det der gør en forskel i den bedre vurdering er, at statistikken viser at flere unge søger ind på en erhvervsuddannelse direkte efter 9. og 10. klasse. Det kan skyldes, at arbejdet med strategien "Stærke valg – Unges veje i uddannelse og job i Albertslund" gældende for 2018-2025 viser sig i statistikken.

Sagsbehandling - vurderingen var i 2021 til en 77. plads, i 2022 er Albertslund Kommune rykket frem på en 56. plads i denne kategori. Det er værd at bemærke, at virksomhederne vurderer både behandlingen af byggesager og miljøforhold væsentligt bedre end ved foregående vurdering. Det er yderst positivt, og det kan skyldes at endnu flere virksomheder har oplevet, at der er "Fast track på miljø- og byggesager", som er en indsats i Erhvervsstrategien.

Grøn Udvikling - er gået en enkelt plads tilbage, og Albertslund Kommune har en 52. plads i denne kategori. Ift. til at fremme bæredygtig transport, og andelen af grønne biler i den kommunale bilflåde er Albertslund Kommune placeret helt

i top. Dog er prioritering af bæredygtige og grønne indkøb vurderet væsentligt dårligere, på trods af at en af indsatserne i Albertslund Kommunes indkøbspolitik er bæredygtige indkøb. Det antages, at de adspurgte virksomheders vurdering bunder i manglende viden om kommunens grønne adfærd.

Brug af Private Leverandører - en væsentlig nedgang i vurderingen af denne kategori, hvor en 41. plads i 2021 er udskiftet med en 80. plads i 2022. Forvaltningen er bevidste omkring det manglende fokus på private leverandører, og derfor er offentlige indkøb, udbud og licitationer et tema ved morgenbriefing for byens virksomheder i september måned.

Digitale Rammer - i denne kategori er bredbåndsdækningen vurderet bedre på baggrund af data, end virksomhedernes vurdering er af dækningen. Det skal dog nævnes, at det ikke er en kommunal opgave at etablere eller drive bredbåndsforbindelser i Danmark. Det er markedet og private aktører, der skal sørge for, at den nødvendige udbygning af hurtige bredbåndsforbindelser finder sted. Vurdering af det erhvervsrelaterede indhold på kommunens hjemmeside vurderes til en 17. plads, det er positivt, og der arbejdes løbende på at forbedre det erhvervsrettede indhold på kommunens hjemmeside.

Skatter, Gebyrer og Erhvervsarealer - den samlede vurdering er faldet 8 pladser. Flere af de parametre der vurderes på i denne kategori, er forhold som forvaltningen ikke kan ændre på.

Information og Dialog - der er sket en mindre nedgang i vurderingen i denne kategori. Særligt er vurderingen af væsentlig information fra kommunen og til virksomhederne blevet vurderet dårligere. På trods af at der flere gange om året sendes direkte information til virksomhederne, afholdes morgenbriefings med relevante temaer og der præsenteres relevant indhold på kommunens hjemmeside. Ligesom der er sket en nedgang i vurderingen af dialogen imellem erhvervslivet og embedsmænd. Til november mødet vil udvalget blive præsenteret for en evaluering af BID, og der vil være forslag til optimering af dialogen med virksomhederne.

Den videre proces

Der er flere kategorier, hvor forvaltningen har svært ved at optimere vurderingen, da forvaltningen ikke har direkte indflydelse på det, der bliver målt på. Fx under kategorien "Digitale Rammer", hvor bredbåndsdækning er et væsentligt parameter. Der er allerede indsatser i Erhvervsstrategien og øvrige strategier, der taler ind i flere af målepunkterne under hver af kategorierne i erhvervsvenlighedsmålingen. Ved formuleringen af den nye Erhvervsstrategi, vil det være relevant at indtænke de dele af vurderingen, der ikke allerede er indtænkt i kommunens øvrige strategier, for derved at sikre et fokus på målepunkterne.

Kultur, Fritid & Erhverv vil gå i dialog med relevante afdelinger, for at drøfte resultatet af årets venlighedsmåling, samt for at få en status på, hvordan erhvervsrådgivningen spiller ind i afdelingernes eksisterende arbejde.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

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

Bilag

Albertslund - 2022

Punkt 2: EBU - Indsats overfor negativ social kontrol i beskæftigelsesindsatsen

15.40.00-A00-6-22

Anledning

Udlændinge – og Integrationsministeren har henvendt sig til alle kommuner om negativ social kontrol i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har udgivet en vejledning til jobcentrene om muligheden for at udelukke bisiddere og partsrepræsentanter fra jobcentersamtaler ved mistanke om negativ social kontrol. Der er ikke tale om ny lovgivning, men i stedet en vejledning i, hvordan forvaltningslovens regler om repræsentation og bistand kan anvendes. Udlændinge – og Integrationsministeren opfordrer til, at jobcentre gør brug af vejledningen.

Sagsfremstilling

Skiftende regeringer har haft stort fokus på at forebygge og bekæmpe negativ social kontrol. Der er lavet en national strategi på området i 2012 og 2016. Og med den kommende Barnets lov forventes der at komme et krav om, at alle kommuner har en beredskabsplan om æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol.

Albertslund Kommunes indsats på området

Negativ social kontrol indebærer, at den enkelte pålægges begrænsninger i sine handlemuligheder eller sin selvbestemmelse eller forhindres i at deltage i aktiviteter i det omgivende samfund. Den negative social kontrol udøves oftest af familiemedlemmer.

Kontrollen kan komme til udtryk som:

- Adfærdsbegrænsninger, f.eks. i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet, valg af uddannelse, samvær med kolleger eller studiekammerater
- Overvågning, f.eks. monitorere, hvor borger færdes, følge til og fra skole og arbejde.
- Indgreb i den enkeltes selvbestemmelse, f.eks. manglende adgang til egen økonomi og NemID

På Jobcentret i Albertslund er medarbejderne bevidste om at se på tegn på æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol. Når borgere har bisiddere med til samtaler, er jobcentrets medarbejdere meget opmærksomme på, at bisidderen ikke overtager samtalen, og at det dermed bliver bisidderens og ikke borgerens svar og holdninger. Dette gælder også, hvis det er en ægtefælle eller et andet familiemedlem, der er bisidder. Ved samtaler, hvor borgeren kun behersker dansk dårligt, og bisidderen taler dansk, benyttes der tolk til samtalen. Dette sker ud fra en vurdering af, at en bisidder eller ægtefælle ikke skal agere som tolk.

Hvis medarbejderen fornemmer, at bisidderen er for dominerende, vil medarbejderen så høfligt som muligt gøre opmærksom på, at det er nødvendigt at få konkrete svar fra borgeren. Dette bliver stort set altid forstået og accepteret, men Jobcentrets medarbejdere er vidende om, at det i yderste instans er muligt at udelukke en bisidder. Det sker dog næsten aldrig, at Jobcentrets medarbejdere har behov for at tage en formel beslutning om at udelukke en bisidder, som beskrevet i vejledningens uddybning af Forvaltningsloven §8 om borgeres ret til at lade sig repræsentere og bistå af andre. Situationen løses oftest i mindelighed, så Jobcentret får kommunikation direkte med borgeren.

Opfølgning på ministerens brev

I Albertslund findes endvidere et tværgående team, der beskæftiger sig med æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol. Teamets medlemmer tilbyder medarbejdere rådgivning, hvis de har mistanke om, at en borger er offer for en æresrelateret konflikt. Der er ligeledes udarbejdet materiale om æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol, som er tilgængeligt på medarbejdersiden, og det sendes halvårligt ud som nyhedsbrev til alle relevante medarbejdere.

Som opfølgning på brevet vil Jobcentrets medarbejdere på deres teammøder igen blive gjort opmærksom på, hvordan en bisidder kan udelukkes, hvis det er nødvendigt, og hvordan borgeren kan støttes i en situation med negativ social kontrol.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller

1. at udvalget tager orienteringen om indsatsen mod social kontrol i Albertslund Kommune til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

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

Bilag

Brev til samtlige af landets kommuner.pdf

Negativ social kontrol og udelukkelse af bisiddere – Vejledning til sagsbehandlere om udelukkels.pdf

Punkt 3: EBU/ØU/KB - Udkast til beskæftigelsespolitik 2023

15.00.00-A00-24-22

Anledning

Den nuværende beskæftigelsesplan for 2020-2022 udløber i år, og udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner skal derfor vedtage en ny beskæftigelsespolitik.

Sagsfremstilling

Baggrund

Det forventes, at Folketinget i december 2022 vedtager Anden delaftale om en nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. Den nye delaftale lægger op til at afskaffe kravet om en beskæftigelsesplan fra 2024 og frem. Det anbefales imidlertid, at udvalget vedtager en beskæftigelsespolitik, der gælder for årene 2023-2027, så denne indgår på linje med de øvrige politikker i kommunens nye styringskoncept, og at titlen bliver ”Beskæftigelsespolitik”.

Det fireårige sigte vil sikre en klar retning og tydelige mål for beskæftigelsesindsatsen i Albertslund kommune de kommende år, hvilket vurderes som afgørende i den omstilling, der er igangsat.

Temaer

Den eksisterende beskæftigelsesplan omfatter tre temaer samt Beskæftigelsesministerens udmeldte ministermål. De nuværende temaer er:

- 1: Vi bringer borgerne tæt på virksomhederne.
- 2: Vi udbygger fundamentet for uddannelsesvejledning og jobformidling til unge.
- 3: Vi understøtter borgere langt fra arbejdsmarkedet i at udvikle nye kompetencer og finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

En forenklet beskæftigelsespolitik

Forvaltningen foreslår at forenkle den fremtidige beskæftigelsespolitik, således at der er ét overordnet tema, som peger entydigt ind i en virksomhedsorienteret tilgang. Dette kan fx formuleres på følgende måde: Vi bringer borgerne ind i virksomhederne.

Det vurderes, at der med ét tema kan opnås en endnu tydeligere retning og et fælles fokus på tværs af alle målgrupperne. Dette vil markere et skifte fra den hidtidige tilgang og tager afsæt i, at alle borgere – uanset målgruppe – har brug for deltagelse i aktive arbejdsfællesskaber.

Det er mange steder dokumenteret, at aktive beskæftigelsesrettede forløb virker for alle målgrupper, og det fremadrettede fokus skal således sikre, at ingen borgere bliver efterladt derhjemme men oplever, at der er en plads til dem på arbejdsmarkedet. Den bagvedliggende tanke kommer fx fra ”job first” metoden, der viser, at en håndholdt virksomhedsrettet indsats også virker for borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Forvaltningen vil også fremadrettet arbejde differentieret med målgrupperne tæt på og langt fra arbejdsmarkedet med forskellige mål og indsatser tilpasset målgrupperne. Eksempler på mål ses nedenfor.

Mål der kan følges for borgere tæt på arbejdsmarkedet (dagpenge, jobparate på kontanthjælp, uddannelsesparate på uddannelseshjælp, og borgere i fleksjob:

- Andelen af virksomhedsrettede tilbud.
- Effekten af de virksomhedsrettede tilbud.
- Andelen af besatte jobordre.
- Antal voksenlærepladser.
- Andelen af borgere i fleksjob der går op i tid.
- Andel af unge, der går i uddannelse

Mål der kan følges for borgere langt fra arbejdsmarkedet (aktivitetsparate på kontant og uddannelseshjælp, sygedagpenge, fleksjobvisiterede, jobafklaring og ressourceforløb):

- Andelen af virksomhedsrettede tilbud.
- Effekten af de virksomhedsrettede tilbud.
- Andelen af borgere der får lønnede timer og småjobs.
- Andelen af fleksjobvisiterede på ledighedsydelse.
- Andel af unge, der går i uddannelse

Forvaltningen anbefaler samtidig, at tema 2 udgår, da dette punkt og konkrete indsatser bliver adresseret i ungestrategien ”Stærke valg”, der aktuelt er ved at blive gennemskrevet i henhold til de nye politiklandskab og vil ændre titel til ”Uddannelsespolitik”. Såfremt udvalget ønsker, at det også skal være en del af beskæftigelsespolitikken, anbefales det, at de mål der er sat i strategien ”Stærke valg” bliver de samme i beskæftigelsespolitikken.

Det nuværende tema 3 anses for at være dækket af tema 1 i sammenhæng med opsatte mål, der gælder borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at udvalget godkender at beskæftigelsespolitikken gælder for årene 2023-2024, og
2. at udvalget godkender at beskæftigelsespolitikken får ét overordnet tema, der adresserer en virksomhedsrettet tilgang til alle borgere

Beslutning

Tiltrådte indstillingen, idet politikken løbetid følger resten af kommunens politikker.

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

Bilag

Beskæftigelsesplan 2020-2022

Punkt 4: 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.

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling,

1. at Kommunalbestyrelsen godkender Retningslinjer for rekruttering og uddannelse til velfærdsområderne.

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.

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.

Supplerende sagsfremstilling

Direktørområdet Børn, Sundhed & Velfærd, 28. september 2022

På baggrund af beslutningen hos Børne- og Skoleudvalget den 24. august 2022 samt Ældreudvalget den 25. august 2022, har forvaltningen udarbejdet følgende 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 praktikskoler. 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 høringssvareren er samlet i en hvidbog med Forvaltningens bemærkninger til høringssvarerne. Forvaltningen har på baggrund af høringssvarene indarbejdet forslag til rettelser i strategien. Hvidbogen er sammen med høringssvarene vedlagt sagen.

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 høringssvarene ligeledes skrevet ind i strategien.

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

Beslutning

Sagen udsættes.

Resul Küçükain (F) og Mikkel Skovby (A) 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 5: Alle fagudvalg/ØU/KB - Plan for redigering af politikker

00.01.00-P22-3-22

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 Albertslund Kommunes politikker reduceres og redigeres. I denne sag fremlægges den overordnede plan for redigeringen af kommunens politikker.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes nye styringskoncept skal sikre, at organisationen indsætter i højere grad afspejler arbejdet med at indfri de politiske målsætninger og visioner. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at Kommunalbestyrelsen får indblik i indfrielse af de mål, 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 kommunen 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. 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.
 - Et eksempel på en større faglig bredde er at i stedet for at have en selvstændig måltidspolitik på dagtilbudsområdet, så bliver målsætninger omkring sund mad i dagtilbud en del af dagtilbudspolitikken.
 - Antallet af politikker kan ikke være statisk, og det vil være nødvendigt over tid at supplere eller ændre i det eksisterende billede, således at det stemmer overens med den kommunale virkelighed. Men formålet om færre politikker bør holdes for øje.

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

Alle stående fagudvalg har på baggrund af godkendelse af det nye styringskoncept drøftet antallet af politikker på dets område. Udvalgenes forslag fremgår af bilag 1. De politikker, som opstilles i bilag 1, er således de 17 politikker, der fremadrettet skal leve op til de ovenfor beskrevne kriterier. Forslaget er med forbehold for, at Kommunalbestyrelsen først den 11. oktober træffer endelig beslutning om antallet af politikker.

Reduktionen i antallet af styringsdokumenter i bilag 1 skal ses i lyset af, at nogle af de eksisterende styringsdokumenter sammenskrives, mens andre (dem som ikke indeholder målsætninger) fremover kan betragtes som standarder eller retningslinjer for kommunens service til borgerne.

I bilag 2 fremlægges forslag til plan for redigeringen af politikkerne. For nogle politikker gælder en administrativ rettelse af indhold, herunder tydeliggørelse af målsætninger. Mens at andre politikker kræver en større udviklings- og

inddragelsesproces.

I planen fremgår den faglige vurdering af proces, samt hvornår den politiske behandling forventes i Kommunalbestyrelsen. Kommunalbestyrelsen vil i alle tilfælde godkende forslag til nye og redigerede politikker.

På baggrund af denne mødesag vil processen med redigering af politikker, herunder politisk dialog om indhold samt inddragelse af relevante aktører, fortsætte i de relevante fagudvalg.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at plan for redigering af politikker godkendes.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

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

Bilag

Politikker efter behandling i Økonomiudvalg d. 4. okt '22

3 scenarier for redigering af politikker

Plan for redigering af politikker

Punkt 6: EBU - Orientering fra formanden

00.00.00-I00-25-21

Anledning

Orienteringssager.

Sagsfremstilling

A. Morgenbriefing

B. Jobcamp

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

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

Punkt 7: EBU - Orientering fra By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse

00.00.00-I00-26-21

Anledning

Orienteringssager.

Sagsfremstilling

- A. Aktiviteter på erhvervsområdet, oktober 2022.
- B. Erhvervshenvendelser, 3. kvartal 2022.
- C. Nyhedsbrev fra KL om helhedsorienterede indsatser.
- D. Nøgletal på beskæftigelsesindsatsen.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

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

Bilag

- A. Aktiviteter på erhvervsområdet, EBU oktober 2022
- C. Helhedsorienterede indsatser
- D. Nøgletal EBU - oktober 2022

Punkt 8: EBU - Eventuelt

00.00.00-I00-27-21

Anledning

Eventuelt.

Sagsfremstilling

Udvalgets næste par møder afholdes i Jobcentret, medmindre udvalget er på virksomhedsbesøg.

Beslutning

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

Punkt 9: 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.

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