

REFERAT Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse d. 22-01-2019

Mødedato Tirsdag d. 22. januar 2019 kl. 15:00

Mødested Rådhuset Lokale 505

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Beskæftigelsesstrategi 2019-2022.....	4
Beskæftigelsesplan 2019.....	6
Nøgletal og benchmark til brug for udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse.....	8
Gribskov Kommunes Interne Servicevirksomhed (GIV).....	10
Arbejdet med Ungestrategi 2019.....	13
Undersøgelse af virksomhedernes tilfredshed med Jobcenter Gribskov.....	14
Årshjul for udvalget.....	17
Meddelelser.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

15.00.05-A21-1-18

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1. Godkender dagsorden

Sagsfremstilling

Forud for udvalgs møder udarbejdes, der en dagsorden med det fornødne materiale til bedømmelse af de sager, der skal optages på dagsorden

Beslutning

1. Godkendt

Møde startede kl. 15.00

Møde sluttede kl. 16.15

Punkt 2: Beskæftigelsesstrategi 2019-2022

15.00.00-A00-2191-18

Resume

Udvalget behandler sagen for at beslutte en beskæftigelsesstrategi for perioden 2019-2022 for Gribskov Kommune. Den overordnede ramme for beskæftigelsesstrategien blev første gang drøftet på udvalgets møde den 20. august 2018. Herefter har udvalget løbende arbejdet med strategien. På møde den 26. november 2018 (sag nr. 51), besluttede udvalget, et udkast til strategi, som blev udsendt i offentlig høring. Høringen er nu tilendebragt, og strategien står over for vedtagelse i udvalget og senere til endelig vedtagelse i Byrådet.

Administrationen indstiller til udvalget for Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse, at anbefale økonomiudvalget og Byrådet,

1. at godkende beskæftigelsesstrategi for Gribskov Kommune 2019-2022

Sagsfremstilling

Udkast til beskæftigelsesstrategien har nu været i offentlig høring. Der er modtaget høringssvar fra 3 parter: HK Kommunalsektor, Dansk Byggeri og Gribskov Kommunes Handicapråd (Høringssvarene er vedlagt som bilag).

Strategiens indhold har tidligere også været drøftet i MED regi.

Høringssvarene har følgende hovedpointer:

1. HK kommunalsektor

Anbefaler at der i strategien sættes ord på, hvad borgerne kan forvente sig af mødet med medarbejderne på beskæftigelsesområdet. Herunder at det fremhæves, at der er tale om professionelle og kompetente medarbejdere, der vil modtage borgerne.

2. Dansk Byggeri

Fremhæver, at noget af det vigtigste er, at sikre kompetent arbejdskraft til arbejdsmarkedet, og sikre at de personer der er uden for arbejdsstyrken tilbydes en personlig social eller faglig indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet. Dette krav imødekommes i strategien. Det fremhæves som et vigtigt element i strategien, at den også omhandler det væsentlige i at få unge til at tage en erhvervsuddannelse og behovet for et tæt samspil mellem grundskoler uddannelsesvejledning og erhvervsskoler. Det fremhæves også, at strategien omhandler vigtigheden af, at Jobcentret har en opsøgende og undersøgende tilgang til virksomhedernes behov. Der efterlyses dog en beskrivelse af, hvordan en nem og ubureaukratisk arbejdsgang i forhold til samarbejdet med virksomhederne konkret kan tilrettelægges.

3. Gribskov kommunes Handicapråd

Roser strategiens indsatsprincipper, særligt princippet "Vi gør det der virker". Og finder det væsentligt, at strategien kobles op til en administrativ plan/beskæftigelsesplan og dermed løbende kan omsættes i konkrete handlinger. Rådet kvitterer også, for at der i strategien er lagt op til en kobling mellem ungestrategien og beskæftigelsesstrategien. Det anbefales endvidere, at kommunen fremadrettet udarbejder en "strategistandard" så opbygningen af kommunens strategier bliver mere ensartet og forståelig for alle.

Administrationen finder, at høringssvarene er udtryk for en generel opbakning til strategien med tilhørende indsatsprincipper, og vurderer derfor, at høringssvarene ikke umiddelbart giver anledning til ændringer i strategien.

(Udkast til beskæftigelsesstrategi er vedlagt som bilag til dette punkt). Det skal bemærkes, at den endelige version der offentliggøres vil være illustreret med relevant billedemateriale, så den fremstår letlæst og indbydende.

Lovgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Beslutning

1. Tiltrådt med følgende bemærkning: "I forbindelse med udmøntningen af strategien er det vigtigt, at der tages højde for de kommentarer, der er kommet i høringssvarene"

Bilag

Høringssvar til Beskæftigelsesstrategien

Beskæftigelsesstrategi for Gribskov Kommune 2019 2022 til udvalget

Punkt 3: Beskæftigelsesplan 2019

15.00.00-G00-3694-18

Resume

Udvalget behandler sagen for at godkende udkast til beskæftigelsesplan for 2019 til endelig vedtagelse i Byrådet

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse anbefaler økonomiudvalget og Byrådet

1. at godkende beskæftigelsesplan 2019 for Gribskov Kommune

Sagsfremstilling

Det har siden 2007 været et lovkrav, at kommunerne hvert år skal udarbejde en samlet beskæftigelsesplan.

Beskæftigelsesplan 2019 er udarbejdet i sammenhæng med den kommende beskæftigelsesstrategi for Gribskov Kommune 2019-2022.

Disse to dokumenter er retningsgivende for den overordnede indsats på beskæftigelsesområdet i Gribskov Kommune.

Beskæftigelsesplanen er struktureret med udgangspunkt i de mål for beskæftigelsesindsatsen som beskæftigelsesministeren udsender hvert år, for at skabe en sammenhæng til de overordnede rammebetingelser for beskæftigelsesindsatsen i kommunen. (Skrivelser fra ministeren vedr. mål for beskæftigelsesindsatsen er vedlagt dette punkt)

Drejer sig om følgende mål:

1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse
2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
3. Flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal være selvforsørgende
4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse.

Der bør i indsatsen være et særligt fokus på kvinder med indvandrerbaggrund .

5. Udsatte ledige skal have en indsats
6. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

I beskæftigelsesplanen er udarbejdet et overordnet mål for forventet status ved udgangen af 2019 på hvert af indsatsområdene 1-5 . (Udkast til beskæftigelsesplan 2019 for Gribskov Kommune er vedlagt denne sag)

Beskæftigelsesplanen skal vedtages endelig af byrådet, og sendes herefter til orientering i det Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR Hovedstaden)

Rådet kan herefter rette henvendelse til kommunen med bemærkninger til planen – hvorefter kommunen kan vurdere, hvorvidt bemærkningerne

giver anledning til justeringer.

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr 1342 af 21/11/2016

Beslutning

1. Tiltrådt

Bilag

Beskæftigelsespolitiske mål for 2019

Brev til kommuner om beskæftigelsespolitiske mål for 2019

Beskæftigelsesplan 2019 (Version til udvalg)

Punkt 4: Nøgletal og benchmark til brug for udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

15.00.00-A00-3-19

Resume

Udvalget behandler sagen, for at beslutte rammen for de data i form af ledelsesinformation og benchmarkdata udvalget ønsker at blive orienteret om løbende for at kunne følge udviklingen i indsatserne på beskæftigelsesområdet i Gribskov Kommune. Sagen behandles med baggrund i at udvalget på møde den 26. november 2018 (sag nr. 56) under punktet meddelelse ytrede ønske om "en drøftelse af målinger og benchmark på jobcenterets område på udvalgets møde i januar 2019".

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1.godkender oplæg til rammerne for fremtidig ledelsesinformation og benchmark data til udvalget.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesområdet er præget af en stor mængde af data og informationskilder, der kan stilles til rådighed for ledelsesinformation både administrativt og politisk.

Administrationen har siden udvalgsrådet d. 19. november 2018 arbejdet på et oplæg til ny ledelsesinformation til udvalget.

Med den store mængde af data, benchmarks m.v. på beskæftigelsesområdet vil en fast ledelsesinformation af nogle konkrete, aftalte parametre have den fordel, at udvalget løbende kan følge udviklingen på beskæftigelsesområdet og sammenligne udviklingen over tid. Administrativt vil det have den betydning, at der er klarhed over hvilke måltal udvalget vægter og ønsker administrationen skal arbejde efter.

På den baggrund foreslår administrationen, at der leveres ledelsesinformation til udvalget hvert kvartal. Administrationen foreslår endvidere, at ledelsesinformationen tager udgangspunkt i følgende:

1. Ledelsesinformation der understøtter Beskæftigelsesstrategi 2019 - 2022 og Beskæftigelsesplan 2019
2. Egen benchmark inspireret af Beskæftigelsesministeriets nye benchmark rapport
3. Ad hoc ledelsesinformation

Ad 1:

Oversigt over antal helårspersoner på offentlig forsørgelse i alt, fordelt på hovedkategorierne: Kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, ressourceforløbydelse, jobafklaringsydelse, ledighedsydelse, sygedagpenge, A-dagpengemodtagere, fleksjob, integrationsydelse og førtidspension

- Opgørelse over Gribskov Kommunes samarbejdsgrad med virksomhederne
- Andel beskæftigede flygtninge- og familiesammenførte til flygtninge
- Andel af modtagere af integrationsydelse med ordinære timer
- Antal langtidsledige
- Antal unge 18-30 årige på offentlig forsørgelse

Administrationen gennemgår eksempler på ovenstående på udvalgsrådet.

Ad 2:

- STAR og VIVE udarbejdede i 2018 en større benchmark-rapport med sammenligning af resultaterne af kommunernes indsatser på beskæftigelsesområdet. Til opfølgning på denne benchmark-rapport udarbejdes en løbende statistik, der viser udviklingen i Gribskovs kommunes resultater på de enkelte forsørgelsesområder. Resultaterne sammenlignes med den tilsvarende udvikling samlet for kommunerne i Nordsjælland (Halsnæs, Helsingør, Fredensborg, Hillerød, Frederikssund og Gribskov) og for kommunerne i klyngen af 13 sammenlignelige kommuner på landsplan.

Administrationen gennemgår modellerne på udvalgsrådet.

Ad 3.

- Der kan løbende opstå behov fra udvalgets eller administrationens side til i kortere eller længere periode at sætte fokus på et givet område. Dette kan eksempelvis opstå gennem den økonomiske opfølgning, sager i pressen m.v. Det er dog vigtigt, at være bevidste om, at udvalget ikke skaber en større og større mængde af ledelsesinformation

Lovgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Beslutning

1. Tilrådt, idet udvalget ønsker at få fremlagt tal og benchmark hvert halve år (marts og september måneder) på udvalgets møder, og iøvrigt få dem fremsendt kvartalsmæssigt pr. mail.

Punkt 5: Gribskov Kommunes Interne Servicevirksomhed (GIV)

15.00.00-A00-6-19

Resume

Udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse behandler sagen for at beslutte den fremtidige drift af Gribskovs Interne Virksomhedsservice (GIV).

Gribskov Interne Virksomhedsservice (GIV) blev startet som et projekt i januar 2015. På Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalgets møde den 31. maj 2017 (sag nr. 24) blev det besluttet, at GIV skulle forlænges med yderligere et år, og endelig evalueres ultimo 2018.

Administrationen indstiller, til udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse at:

1. GIV med administrationens anbefalinger til den fremtidige drift gøres til et permanent internt tilbud under Center for Borgerservice og Beskæftigelse

Sagsfremstilling

Sagen omhandler en overordnet evaluering af GIV samt muligheder for den fremtidige drift af GIV. Dette skal ses i lyset af ophør af driften af de to genbrugstelte i GIV regi.

Målgruppen for en ansættelse i GIV:

Den oprindelige målgruppe for ansættelse i GIV var fleksjobvisiterede borgere i Gribskov Kommune med ledighed i mere end 18 måneder.

Erfaringen med driften af GIV indtil videre viser, at det kan være vanskeligt at finde ledige fleksjobbere med mere end 18 måneders ledighed, hvor ansættelse i GIV vil være relevant for den enkelte.

Endvidere er refusionsreglerne ændret i lovebekendtgørelse, 1086, af 19.9 2017 således, at der efter 52 ugers ledighed alene ydes 20 % i refusion fra staten.

På den baggrund foreslås det, at en fremtidig målgruppe for GIV er:

- Fleksjobvisiterede borgere med ledighed på 52 uger eller mere
- Der kan laves undtagelser til ovenstående, såfremt det giver mening for den enkelte borger

Formålet med ansættelse i GIV

Formålet er, at de ledige fleksjobvisiterede borgere på ny opbygger en arbejdsidentitet og bliver en del af et arbejdsfællesskab. Samtidig bliver deres CV og kompetencer opdateret og udvidet, så de står stærkere i forhold til en fastansættelse efter endt ansættelse i GIV.

Der har været ansat 70 borgere i GIV. Der er en tydelig gevinst i forhold til formålet med ansættelsen jf. ovenfor. Borgerne bliver en del af et fællesskab, får opdateret kompetencer og CV. Derudover har en del borgere givet udtryk for, at det har en værdi at skulle på arbejde eksempelvis i forhold til familien, øgede indtægter og oplevelsen af at være en del af et arbejdsfællesskab.

Den efterfølgende beskæftigelseseffekt efter endt ansættelse i GIV har ikke levet op til de oprindelige forventninger. Således er ca. 5 % af borgerne kommet i arbejde efter 1 års ansættelse i GIV.

Borgergruppen, der ansættes i GIV er bred. Overordnet set kan gruppen på baggrund af hidtidige erfaringer deles op i tre undergrupper, med ca. 1/3 i hver gruppe:

- Gruppe 1

Borgere der vokser af deres ansættelse i GIV, de tilegner sig nye kompetencer, har lavt eller relativt lavt sygefravær. I denne gruppe ligger flere af de ansatte, der har været forlænget. De vil med en mindre støtte kunne forventes at finde ordinær ansættelse under eller senest lige efter deres ansættelse i GIV.

- Gruppe 2

Borgere med højere sygefravær og større behov for støtte. De vil skulle støttes mere undervejs, men af denne gruppe forventes en del at kunne komme i job (i kortere eller længere tid). Udfordringen kan være at finde egnede jobåbninger.

- Gruppe 3

Borgere med et meget snævert jobperspektiv og muligheder. Det kan være pga. fysiske eller psykiske begrænsninger – kombineret med smalt kompetenceområde. Det kan også være grundet lavt timeantal. For denne gruppes vedkommende anbefales det, at ansættelsen i GIV fremadrettet i højere grad anvendes til at afklare borgerens fremtidige forsørgelse og ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Såfremt udvalget beslutter, at fortsætte med GIV, anbefales det, at der arbejdes målrettet i forhold til de tre ovenstående grupperinger. Både i forhold til at hjælpe endnu flere borgere ind på arbejdsmarkedet, men også i forhold til borgere, hvor det viser sig, at de fremadrettet vil have svært ved at klare et arbejde (gruppe 3).

På den baggrund anbefales det, at ansatte i GIV tilknyttes en virksomhedskonsulent, der kan støtte og hjælpe den enkelte borger videre ud på arbejdsmarkedet, alternativt hjælpe borgeren med at få afklaret deres ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.

Arbejdsopgaver for kommende GIV'ansatte:

Da driften af de to genbrugstelte ikke længere er en del af arbejdsopgaverne vil administrationen skulle udarbejde en model for, hvilke funktioner kommende GIV-ansatte kan løse. På nuværende tidspunkt forventes områder som lettere pedalarbejde på skole og/eller plejecentre at være en mulighed, "husalfer" på pleje- og aktivitetscentre, samt i administrationen med lettere kontoropgaver. Alle opgavetype, som tidligere har været benyttet af GIV. Opgaver der ellers ikke vil have været løst.

Økonomi:

Det forventes at en videre drift af GIV kan finansieres af den allerede afsatte ramme til GIV. Der vil således ikke være merudgifter i forbindelse med en videre drift. Det vurderes endvidere, at såfremt GIV lykkes vil det give en forøget udgift på ca. 650.000 kr. om året til stigende udgifter til ledighedsydelse og beskæftigelsesrettede udgifter.

Samlet konklusion

- Der er positive resultater med forbedring af de ansattes arbejdsidentitet, CV, kompetencer og ansattes familie
- Resultatet for borgere der går i arbejde efter endt ansættelse i GIV er lav, såfremt GIV fortsættes er dette et stort opmærksomhedsområde
- Det er økonomisk rentabelt for Gribskov Kommune at fortsætte GIV

Lovgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr 1342 af 21/11/2016

Økonomi

Såfremt det forudsættes, at der er 20 ansatte i GIV, der gennemsnitligt er ansat 8 timer om ugen og halvdelen af de ansatte har mere end 52 ugers ledighed bag sig, så vil der være en forventet årlig besparelse på kr. 646.680 kr. om året i forhold til at have borgerne på ledighedsydelse.

Beslutning

1. Tiltrådt

Punkt 6: Arbejdet med Ungestrategi 2019

15.00.00-A00-4-19

Resume

Udvalget behandler sagen for at tage stilling til om færdiggørelse af ny ungestrategi skal overgå fra at være en politisk til en administrativ opgave som varetages af Center for Borgerservice og Beskæftigelse (CBB)

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1. godkender at ungestrategien overgår fra at være en politisk strategi til at være en administrativ strategi der færdiggøres af CBB

Sagsfremstilling

I 2017 blev arbejdet med en ungestrategi påbegyndt på tværs af kommunens 3 velfærdsudvalg. Der er i 2018 arbejdet med udkast til en ungestrategi bl.a. ungecampen i oktober 2018. Udkastet til strategien er sendt i høring, herunder også i de politiske udvalg.

Som led i høringen fra både udvalget for Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse (BIU) og udvalget Børn og Familie (BF) gøres der opmærksom på en ny kommende børnepolitik, der nu igangsættes i BF. Det skal sikres, at der er en sammenhæng og kobling mellem denne og ungestrategien.

I henhold til Serviceloven § 19 stk. 2 er det et lovkrav, at kommunen udarbejder en børnepolitik. BF forventer, at børnepolitikken udarbejdes i 2019.

Med henvisning til, at der er et lovkrav om, at der udarbejdes en børnepolitik, samt at udvalget for Strategi og Samskabelse i Gribskov kommune senest på deres møde 3. december 2018 (sag nr. 40) har drøftet en forenkling af fremtidens arbejde med politikker og strategier, anbefaler administrationen, at arbejdet med ungestrategien fortsætter, men overgår til færdiggørelse på administrativt niveau hos Center for Borgerservice og Beskæftigelse.

Elementer fra ungestrategien indtænkes i udmøntningen af beskæftigelsesstrategien 2019-2022, som behandles på nærværende møde og ungestrategien vil fremover være tæt knyttet til den tværgående beskæftigelsesmæssige indsats for unge. Det er derfor væsentligt, at det sikres strategier og politikker ikke overlapper hinanden, men supplerer hinanden og sikrer gennemsækelighed i udmøntningen. Dette kan bl.a. sikres ved at der i arbejdet med kommende revision af børnepolitikken sker en relevant kobling til en færdigbearbejdet ungestrategi.

Beslutning

1. Tilrådt, idet udvalget ønsker at deltage i arbejdet med børnepolitikken i samarbejde med udvalget for Børn og Familier

Punkt 7: Undersøgelse af virksomhedernes tilfredshed med Jobcenter Gribskov

15.00.00-A30-6-18

Resume

Udvalget for Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse (BIU) besluttede på deres møde d. 20. august 2018 (sag nr. 30) at gennemføre en undersøgelse af de lokale virksomheders tilfredshed med samarbejdet med Jobcenter Gribskov.

Undersøgelsen er nu gennemført og afsluttet og fremlægges på den baggrund for udvalget.

Sagsfremstilling

Jobcenter Gribskov har de seneste år rettet et stort fokus på den virksomhedsrettede indsats. Både for hvad angår borgere i virksomhedsrettede forløb og for den service jobcenteret yder overfor virksomhederne.

Jobcenterets virksomhedsrettede indsats er inde i en positiv udvikling. Flere borgere er i virksomhedsrettede forløb, flere virksomheder serviceres med rekrutterings- og fastholdelsesopgaver, og der er primært positive tilbagemeldinger fra virksomhederne.

Formålet med denne undersøgelse er dels, at skabe en faktisk viden om hvordan de lokale virksomheder ser på jobcenter Gribskavs service og opnå en indsigt, og viden der fremadrettet kan være med til at optimere servicen yderligere.

1168 lokale virksomheder har deltaget og giver på den baggrund en høj statistisk sikkerhed.

Undersøgelsen er gennemført i 2 dele:

1. Kvantitativ: 168 telefoninterviews med lokale virksomheder
2. Kvalitativ: 20 dybdegående interviews

Del 1: Formål og udvalgte resultater - kvantitative undersøgelse:

Formålet med denne del af undersøgelsen har været, at opnå en bred afdækning med høj statistisk sikkerhed i vurderingen af virksomhedernes tilfredshed med samarbejdet med Jobcenter Gribskov.

- 91% af respondenterne er "meget tilfredse", "tilfredse", "hverken tilfredse eller utilfredse" fordelt således:
 - 43% er meget tilfredse
 - 31 % tilfredse
 - 17 % hverken tilfreds eller utilfreds
- 5 % af respondenterne er utilfredse og 3 % meget utilfredse

Den kvantitative del af rapporten gennemgås af administrationen på udvalgsrådet og er vedhæftet sagen.

Del 2: Formål og udvalgte resultater - kvalitative undersøgelse:

Formålet med denne del af undersøgelsen har været et ønske om, at få uddybet en række af de interviews der er gennemført under nr. 1. Dette gælder både virksomheder, der er tilfredse og utilfredse, således der i jobcenteret konkret kan arbejdes videre med fremtidige initiativer for at gøre servicen endnu bedre.

Undersøgelsens del 2 er mere omfangsrig end del 1, da der er tale om dybdegående interviews baseret på besvarelserne i del 1. På den baggrund fremhæves nedenfor alene et udsnit af undersøgelsens hovedkonklusioner og opmærksomhedspunkter:

Hovedkonklusioner:

- Mange virksomheder er generelt glade for Jobcenter Gribskov og oplever virksomhedsservicen, som en hjælp til deres virksomhed
- Virksomhederne er generelt tilfredse med kommunikationen og finder det positivt, når Jobcenteret tager kontakt
- Forventningsafstemningen mellem virksomheden og jobcenteret er centralt for en høj tilfredshed, Den største årsag til utilfredshed forekommer, når virksomhederne oplever, at de får borgere i forløb, der ikke lever op til de krav og behov som virksomheden har
- Det er vigtigt for virksomhederne at der ikke er skift i de medarbejdere i jobcenteret, der har virksomhedsforløbet
- Den enkelte medarbejder i jobcenteret har en afgørende betydning for virksomhedernes tilfredshed

Opmærksomhedspunkter:

- Jobcenteret kan med fordel drage nytte af, at være endnu mere udadvendte og proaktive samt opnå en endnu større viden om erhvervslivet i Gribskov Kommune
- Jobcenteret kan med fordel sætte fokus på at ændre kulturen fra en myndighedskultur til en service/kunde kultur
- Jobcenteret kan med fordel se på strukturen i virksomhedsserviceforløbet, kan der eksempelvis være én kontaktperson tilknyttet virksomheden

Den kvalitative del af rapporten gennemgås af administrationen på udvalgmødet og er vedhæftet sagen.

Videre proces:

Efter endt politisk behandling i BIU gennemgås undersøgelsen i ledergruppen, MED udvalget og for et samlet jobcenter for at drøfte hvilke tiltag, jobcenteret kan arbejde med fremadrettet for at opnå en endnu større tilfredshed fra virksomhederne.

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1. tager orienteringen til efterretning

Beslutning

1. Taget til efterretning

Bilag

Kvalitativ rapport

kvantitativ rapport

Punkt 8: Årshjul for udvalget

15.00.00-A00-2215-18

Resume

Udvalget behandler sagen for at blive orienteret om de sager, der på nuværende tidspunkt forventes at komme på udvalgets dagsorden i den resterende del af 2019.

Sagsfremstilling

Administrationen har udarbejdet et forslag årsplan for det politiske arbejde i BIU 2019. Forslaget indeholder oversigt over de punkter der på nuværende tidspunkt er kendte og som *forventes* at blive behandlet i BIU.

En del af punkterne er afhængige af materiale fra eksempelvis ministerier, Regionale Arbejdsmarkeds Råd m.v. Det må derfor forventes, at nogle punkter mod forventning ikke kan blive behandlet på det udvalgmøde de på nuværende tidspunkt er sat til. Såfremt dette forekommer vil punktet blive taget på førstkommende udvalgmøde når materialet er modtaget.

Årsplanen behandles igen i BIU på udvalgmødet 4. juni 2019 med henblik på justeringen af planen for 2. halvdel af 2019.

Årsplanen er vedlagt dette punkt.

Administrationen indstiller, at Udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1. tager orientering til efterretning

Beslutning

1. Taget til efterretning, i det årshjulet tages op igen på udvalgets næste møde i februar 2019

Bilag

Årshjul BIU 2019 1-2

Punkt 9: Meddelelser

15.00.00-A21-8-18

Sagsfremstilling

1. Centerchef Peter Steen Olsen orienterer om forventede sager til kommende udvalgmøde 26. februar 2019

Administrationen indstiller, at udvalget Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse

1. tager orienteringen til efterretning

Beslutning

1. Taget til efterretning