

## 1. Præsentation af pilotprojekt – kommuner får gratis opkvalificering af medarbejdere.

Absalon har haft et pilotprojekt med Køge kommune omkring unge psykisk syge på arbejdsmarkedet. Absalon er en vidensinstitution, hvor man kan trække på deres viden.

Samarbejde om praktikanter. (Se slides og materiale fra Absalon).

Uddannelsesstrategien – være tæt på der, hvor de unge bor. Absalon er gået imod centraliseringsstrategi – for de tror på, at dette er det rigtige.

Udvikle løsninger – er behjælpelige ift klager til ankestyrelsen. Hvordan nedbringer kommunerne klager over sagsbehandling.

Samarbejdsprojekter: Udflytning af arbejdspladser – kompetenceløft.

Efterværn med Odsherred Kommune – det er udvikling og ikke nødvendigvis, fordi der er et problem.

Diplomuddannelse – skræddersyet kompetenceudvikling til medarbejderne. Absalon har hele pakken ift. opkvalificering. Stevns og Køge samt Sorø har der været kørt et forløb.

Absalon har projekter, der er eksternt finansieret – i samarbejde med kommuner. Her er projektet med Køge Kommune: Flere borgere med psykiske handicaps i beskæftigelse. Man har samlet empiri om, hvad der reelt er de største udfordringer – i socialforvaltningen, i beskæftigelsesområdet, handicap, børn og familie området.

Særligt for målgruppen af borgere, der har psykiske udfordringer, at få dem i en beskæftigelsesgrad, der giver mening.

Bud på en helt konkret målgruppe, for at få et godt fodfæste. SFI rapport – hvis man sammenligner grupperne med psykiske udfordringer med fysiske udfordringer – så varierer det meget undervejs. Der er et år tilbage af projektperioden – Man skal nu opkvalificere medarbejdere. Det er gratis i det første år, det skal rulles ud, og det kunne være optimalt med alle kommuner i region Sjælland – ellers de, der interesserer sig for området.

Vi arbejder meget med action learning – medarb. til medarb. – underviser til medarb.

Praksisorienteret undervisning. Vi vil gerne have det ud som et fleksibelt design, så hver enkelt kommune kan plukke de ting, man synes passer bedst til en.

Målgruppen er socialforvaltningsmedarb., virksomhedskons., sagsbehandlere.

Mange kommuner efterspørger undervisning i lovgivning, der kommer på alle områder.

Vi har et ret fleksibelt design – e learning – vi er også fleksible ift. målgrupperne alt efter behov.

Spm: Virksomhedernes indsats? Erfaring med dette.

Svar: Har spurgt en række virksomheder.

Spm: Output fra Køge?

Sv: Vi har monitoreret indsamling af viden, og vi skal først til at undervise medarbejderne nu.

Spm: Er det alle psykiske lidelser? Hvordan kan et forløb se ud?

Sv: Man vælger hvilke målgrupper, man vil have. I nogle kommuner er det Asperger, ADHD eller Borderline, og man skal jo ikke lave et mismatch mellem grupperne, da de kræver forskellig opmærksomhed. Man vil kunne lave for kun en enkelt gruppe.

En undervisningsblok varer en halv dag.

## Referat fra møde i Jobforum d. 18. maj 2018

Det vil være en fordel, at man kan gå flere kommuner sammen om undervisningen. Det er frivilligt og man kan afbryde samarbejdet.

Spm: Har I lavet en kursusplan – brutto forløb?

Kommentar: Underviserne **skal** være dygtigere, end de meget dygtige medarbejdere, vi sender afsted. For de er meget dygtige, så medarbejderne skal ikke føle, at de spilder deres tid.

Sv: Der skal være måltal på indsatsen. Før og efter måling.

### **2. Evaluering af Jobforum samt opsamling fra seminar for jobcenterchefer. Oplæg v. Rie Perry.**

#### **Konklusion:**

- Opgaven med at få sat gang i koordinering og kursuskøb på mangelområder anses for at være den mest relevante opgave for nu. Sekretariatet arbejder videre med dette.
- Forslag om at afholde et temamøde om FGU og ungeindsatsen, hvor man gensidigt kan videndele og få inspiration til opgaven, der ligger fremadrettet. Sekretariatet arbejder videre med dette.
- At få sager til K17 og KKR, skal der arbejdes med. Styregruppen ser på dette.
- De gode historier – Der bliver set på, om de skal være i et andet format – færre historier eller ej. Styregruppen ser på dette.
- Styregruppen arbejder videre med ideen om at nedsætte en arbejdsgruppe, der kan arbejde sig ind i specifikke områder.

#### **Oplæg og kommentarer.**

Styregruppen ville gerne evaluere det 3 årige arbejde, der er pågået i Jobforum, for at få en indikator på, om vi opfylder kriterierne for Jobforum; at det er relevant og værdiskabende at organisere sig på denne måde.

Spørgeskemaet er sendt ud til chefer og direktører. Rie Perry gennemgik resultaterne de forskellige områder, der var spurgt ind til i evalueringen:

**Jobforum** – En god platform for videndeling, samarbejde og Best Practise.

**Ift. JRS** – vi kan godt have en målsætning på 100 % om at benytte arbejdsgange ift. rekruttering og det samme ift. at virksomhedskonsulenter med rekrutteringsopgaver benytter udsøgninger i andre kommuner.

**De gode historier** – Borger til borger er også en inspirationskilde – at lægge det i venteområdet, hvor borgerne kan læse om andre borgere – måske i samme situation som én selv – hvor en indsats er lykkedes.

Politikere kan rigtig godt lide konkrete sager – formanden for KKR er rigtig glad for eksemplets magt.

## Referat fra møde i Jobforum d. 18. maj 2018

Kommentar: De gode historier har været rigtig god til inspiration. Der er for mange historier. Nu kaster medarbejderne sig over Di's nyhedsbrev, der har 1 månedlig historie.

Kommentar: Målgruppen kan være flere – Det er derfor forskelligt, hvordan det bruges. Hvad vil man, og hvad bruger man det til. Nogle har brug for flere historier.

Kommentar: Det er lokalt, man har brug for det.

Kommentar: Jeg tror, det er vigtigt, at der er historier fra alle kommuner.

**Sekretariatet** – Er det de rigtige opgaver, der bliver prioriteret? Hvad skal vi have ud af den ressource, der er ansat?

**Rapporter** – Opsummering. Hvilke områder er vigtige at kigge ind i? Quick start – bygge og anlæg – kører det i andre regi.

**Rekruttering** – Skal vi skrue op for samarbejdet omkring rekruttering?

### **Ungeindsatsen**

Kommentar: Der sker mange ting på området – Har man gennemtænkt FGUs indvirkning på beskæftigelsesområdet. Hvordan UVM og BM spiller sammen – det er ikke tydeligt. Det er vigtigt for os, og det er vigtigt at tale om, hvordan vi kører med ungeområdet. Vi har en stor rolle i selv at finde ud af, hvad vores behov er for FGUs, noget kan vi gøre selv. Men vi kan også inspirere hinanden i det nye arbejde med at få dette område op at stå – en sammenhængende indsats, inspiration – Et temamøde kunne være en mulighed.

Kommentar: Deler også bekymring. Uklart med det manglende samarbejde mellem UVM og BM – vi får meget forskellige institutioner, FGUs bliver forskelligt. Men det vil være godt at kunne inspirere til et temamøde.

Kommentar: Det er basalt og nødvendigt med Jobforum – nødvendigt med Klinisk Funktion, nødvendigt med JRS. Vi skal inspirere hinanden – der er KAN og SKAL opgaver. Da vi har forskellige problematikker i kommunerne, er fakta også forskellige.

Kommentar: Hvad falder indenfor KAN og SKAL opgaver – nogle gange behøver vi ikke KAN og SKAL – nogle gange kunne det være godt at løfte kan-opgaver i flok.

Hvad skal vi lægge frem politisk og til K17 – noget kan sekretariatet tage sig af. Mens det kunne være en arbejdsgruppe, der får defineret og prioriteret opgaver.

Kommentar: Det handler ikke kun om ledige med VEU, men også beskæftigede.

Kommentar: Arbejdet er også et talerør til KKR – sagsfremstille til K17 – Vi skal også huske at få vores indspark ind i disse fora.

Kommentar: Nogle gange kunne jeg godt tænke mig en arbejdsgruppe til at tænke lidt mere ind i områder. – Eks. FGUs

Kommentar: Principielt enig – FGUs er bare en dårlig idé.

Kommentar: Jobforum har en kobling til RAR – det kan jeg ikke se. Vi berører ikke RAR dagsordenen. Vi er samarbejdspartner til RAR.

## Referat fra møde i Jobforum d. 18. maj 2018

Kommentar: KKR understøttelse til RAR – Et mere kommunalt fingeraftryk på RAR. Det er vigtigt, at KKR sætter sit aftryk.

Kommentar: RAR dagsordenen clasher med kommunernes dagsorden.

Kommentar: Det vil være godt, hvis vi kan bære ved ind til RAR – der er kun fokus på a-dagpenge.

Kommentar: Hvor kan vi skrue op, så vi kan være bedre forberedt til RAR.

Kommentar fra AMK Øst: RAR dagsorden vil fremover være offentlig tilgængelig inden mødet, indtil nu har den været fortrolig.

### 3.

#### **Ansættelse af flaskehalskoordinator – kort orientering om projekter. Orientering v. Per Bech Grønning.**

JRS har ansat Karina Kragh til at varetage koordinering på mangelområder.

Kommentar: På den lokale DI – erhvervsmesse spurgte DI formanden ud i lokalet, hvem mangler arbejdskraft lige nu og her? Og ikke én eneste rakte hånden op. Jeg kunne godt tænke mig, at AMK Øst gav os den reelle arbejdskraftmangel.

Kommentar fra AMK Øst: Man spørger bagudrettet. Man vil i stedet tage fat i jobopslag og spørge de virksomheder, der reelt har manglet arbejdskraft. Vi kommer aldrig helt ud over, at nogle virksomheder siger, at de har manglet, og reelt set ikke har.

Kommentar: Det er godt, at det er med udgangspunkt i konkrete jobopslag, når der laves en undersøgelse. DI er gode til at tage fat i egen barm, de fortæller, at de ikke har elever. Og hvad med alle de, der ikke er med i DI?

### 4. Branchenetværk og VEU konstruktionen – Orientering og drøftelse v. Marianne Sumborg, AMK Øst

Der skal udvikles et redskab. Man har fået penge til analyse. Overblik over beskæftigelses- og eftervidereuddannelsesområdet. Fremme kursuskøb – ledige og beskæftigede og ml jobcentre. Indgå i relevante lokale samarbejder. Alle uddannelsesniveauer. Målgruppen er dem, der arbejder med borgerne. Både ledige og beskæftigede borgere. Hvordan får man connected forskellige områder.

Der skal mere VEU i gang for at fremtidssikre arbejdsstyrken. Vi har langt hen ad vejen alle de relevante samarbejdsfora på Sjælland. Koordineringen skal ske, hvor vi har en indsats.

Status fra bygge og anlæg branchenetværk – Regionen er for stor – da virksomheder ikke vil køre så langt. Så derfor er det delt op. Der er lavet et overblik over, hvad der er af aktiviteter på bygge anlæg – vil sende overblikket ud.

VEU skal lægge op til flere fælleskøb – VP forud for kurser.

Transport: Der er lavet en samtaleguide – danner skole for andre områder, så det bliver det samme oplæg til brug for sagsbehandlere i kommunen og i a-kasser.

Der har været afholdt informationsmøde for sagsbehandlere. Køge er tovholder.

Hotel, Restauration & Rengøring: Indsats sm m UTV – (Uddannelsesvejen til Vækst) Der vil forsøgt at blive lavet voksenlærlinge aftaler.

## Referat fra møde i Jobforum d. 18. maj 2018

Kompetenceforløb for ufaglærte tjenere og brancheskiftere.

Branchenetværkene kører godt.

Når vi går i gang med projekter – hvem henvender vi os til, en kontakliste fra jobcentrene vil være kærkommen.

Hvilke procedurer bruger man ift. fælleskøb? AMK Øst vil opfordre til en arbejdsgruppe.

Spm fra AMK Øst: Vi tilbyder de nye VEU konsulenter kan komme ud i jobcentret og hjælpe med koordineringsopgaven og udsøge ledige ift. uddannelseskøb?

Kommentar: Vi skal kigge mere på modellen på kursuskøb. Ikke så meget på procedurerne – de skal hurtigst muligt i beskæftigelse – hver gang der oprettes pladser til ledige, vil det være godt, at der også kommer beskæftigede med. Plan2 learn – internt kursussystem for medarbejdere i Odsherred – det kunne VEU evt. overveje et lignende system.

Hvad vil virksomhederne selv betale? – det giver et billede af, hvilke kurser der er behov for.

Svar: Der bliver lavet en arbejdsgruppe mellem de forskellige AMK'er om at lave et indmeldingssystem – det skal både være virksomheder og jobcentre, der kan melde ind.

Kommentar: Jeg savner arbejdsgiverne i det her. Vi kan selv udsøge ledige til disse kurser. Det behøver vi ikke en medarbejder centralt fra.

Kommentar: Ros til initiativet.

Der er mange måder at se en opgave på. Det er her, vi skal have medarbejdere med i en arbejdsgruppe, der ved, hvad det handler om – der bliver lavet mange planer for borgerne. Hvis skolerne kan mikse deltagerne mellem ledige og beskæftigede, vil det være optimalt.

Kommentar: Mangler en dimension – at de går med til at lave kurser, hvor der er få på et hold og mange på et andet hold.

Sv: Vi går på to ben. AMU aktiviteten faldt med 25 %. Vi tager udfordringen op.

### **5. Nyt om lovgivning. Ministerens møde med borgmestre d. 9.4. v. Jens Folman.**

Det er endnu et eksempel, på at ministeren interesserer sig for vores drift. Der bliver kigget på brutto målgruppe. Andel af borgere i virksomhedsforløb, andel i job og uddannelse. Samtaler, passiv andel, brug af joblog.

Det er paradigme skiftet – BM har tidligere meldt ud, at de ikke interesserer sig for drift, og alligevel bliver der stillet mange spørgsmål til drift.

At dele funktionen op imellem praktik og løntimer – forholdstalskrav blev også stillet som forslag. Driftsmålninger skal vi vænne os til.

Der blev holdt afsluttende møde om revision. Fokusområde om rettidighed. - KL er dialog, men de er ikke enige med BM.

Kommentar: Refusionsreform – der blev lovet større frihedskrav. Der er meget organisation i det. Jeg synes ikke, at KL har været markante nok. Man har kvajet sig ift. forhandlingsteknik, fordi der blev sat kroner og øre på - ikke smart med en beløbsstørrelse i forhandlingsstrategien.

## Referat fra møde i Jobforum d. 18. maj 2018

KL: Der var ikke et beløb med i forhandlingen.

AMK Øst: Der er en lovgivning, og den skal man holde. Det vil være ministerens udmelding.

Kommentar: Kommunalt synspunkt er, at man får at vide, at man skal overholde loven, men man ser ikke på effekter.

### **6. Eventuelt.**

Intet til eventuelt.