

REFERAT Direktionen d. 06-08-2018

Mødedato Mandag d. 06. august 2018 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Kathrine Seier Skastrup (sekretær), Charlotte Markussen, Per Aalbæk Nielsen, Jørgen Lerhard, Lars Holte

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 06-08-2018.....	3
Økonomiopfølgning 06-08-2018.....	4
Lukket.....	5
Lukket.....	6
Punkter til Strategisk Lederforums møde den 11. september 2018.....	7
Trepartsaftalen 2017 og måltal for praktikpladser.....	8
Lukket.....	11

Punkt 1: Øvrige sager 06-08-2018

17/22360

Baggrund

- Antal medarbejdere på rådhuset
- Janne Larsen

Punkt 2: Økonomiopfølgning 06-08-2018

17/22360

Baggrund

Status på det specialiserede børneområde pr. 31-05-2018

Vedlagt notat til direktionens orientering.

Serviceudgifter

Vedlagt notat.

Prioriteringskatalog

Vedlagt skema.

Beslutning Direktionen den 06-08-2018

Status på det specialiserede område

Taget til efterretning.

Serviceudgifter

Taget til efterretning.

Prioriteringskatalog

Se sag 3 budgetforslag.

Bilag

Status på det specialiserede børneområde pr. 31-05-2018.docx

Punkt 3: Lukket

18/308

Punkt 4: Lukket

18/11506

Punkt 5: Punkter til Strategisk Lederforums møde den 11. september 2018

17/16244

Baggrund

Næste møde i Strategisk Lederforum er den 11. september 2018 kl. 12.30 – 15.30.

Direktionen skal med denne sag tage stilling til hvilke punkter, der skal på programmet.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender forslag til program og tager stilling til, om mødet skal afkortes i forhold til de foreslåede punkter.

Beslutning Direktionen den 06-08-2018

Direktionen drøftede sagen og godkendte temaet om it-sikkerhed og digitalisering. Derudover blev det foreslået, at der gøres tid til forenklingstemaet under overskriften: Forenkling – efteråret 2018.

Sagsfremstilling

På baggrund af Direktionens ønske om at drøfte digitaliseringsstrategien og it-sikkerhed med Strategisk Lederforum, foreslår HR-Centret at programmet kommer til at indeholde følgende to punkter:

- Budget 2019-22 (som på dette tidspunkt er sendt i høring)
- Digitaliseringsstrategi og it-sikkerhed

Forslag til tidsdimensionering af punkterne fremgår af bilaget med programudkast. Programmet vil yderligere blive konkretiseret i samarbejde med ØDC efter sommerferien, hvis Direktionen er enig i, at disse punkter skal behandles på mødet.

Medmindre direktionen ønsker flere/andre punkter på programmet foreslås det, at Direktionen tager stilling til, om de nævnte punkter fylder de 3 timer, som mødet er berammet til, eller om afslutningstidspunktet skal fremrykkes ½ - 1 time.

Det skal bemærkes, at septembermødet tidligere har været anvendt til dialog med borgmesteren, men at dette nu er flyttet til seminaret i november.

Bilag

Forslag til program til SL's møde 11. september 2018

Punkt 6: Trepartsaftalen 2017 og måltal for praktikpladser

17/22063

Baggrund

Arbejdsmarkedets parter indgik i oktober 2017 Trepartsaftale III om en styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-21).

En del af denne aftale omhandlede en ny praktikpladsmodel, som formelt trådte i kraft 1. januar 2018, men hvor måltallene først er udmeldt til kommunerne i april 2018.

Denne sag fremlægges for direktionen med henblik på drøftelse af, om den nye praktikpladsmodel eller andre elementer i aftalen giver anledning til, at der iværksættes særlige indsatser i Høje-Taastrup Kommune.

Sagen indeholder derfor indledningsvist et resumé af, hvad trepartsaftalen omfatter, hvorefter der redegøres nærmere for den nye praktikpladsmodels konsekvenser for Høje-Taastrup Kommune.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. Tager orienteringen til efterretning
2. Godkender at der aktuelt ikke iværksættes særlige tiltag for at øge den forventede bonus
3. Godkender at HR-Centret forsøger at holde øje med udviklingen og fremlægger en sag for direktionen, hvis der viser sig udsigt til at kommunen får en udgift i 2019 til ordningen
4. Godkender at en eventuel bonus tilføres kassen og at der i 2019 tages stilling til finansieringen af en eventuel merudgift, hvis det viser sig, at kommunen får en opkrævning

Beslutning Direktionen den 06-08-2018

Godkendt, idet det blev aftalt, at det afklares med borgmesteren, hvorvidt der skal udarbejdes en M-sag vedr. emnet.

Sagsfremstilling

Trepartsaftalens indhold

Trepartsaftale III blev indgået på baggrund af, at der var en markant opsparring af arbejdsgivernes VEU-indbetalinger (voksen- og efteruddannelse) som følge af en nedgang i brugen af AMU-kurser. Anvendelsen af de 2,7 mio. kr. i opsparede midler, var derfor i fokus i forhandlingerne, men der var også fokus på, hvordan man indretter systemet, så man undgår en fremtidig opsparring og fremmer anvendelse af voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet ved at styrke det og gøre det mere fleksibelt.

Aftalen rummer 81 aftalepunkter under to hovedoverskrifter:

1. Et styrket, sammenhængende og mere fleksibelt voksen- og efteruddannelsessystem (punkt 1-58)
2. En mere balanceret arbejdsgiverfinansiering af erhvervsrettet uddannelse (punkt 59-81)

Herudover sker der fra oktober 2018 en række ændringer på voksenundervisningsområdet og dertil knyttede tilskudsmidler. Det skal sikre, at flere voksne har de nødvendige færdigheder. Der er lavet en ny praktikpladsmodel, som skal sikre 10.000 flere praktikpladser. Til denne model knytter sig måltal for, hvor mange praktikpladser, hver enkelt kommune bør have, samt et øget AUB bidrag (arbejdsgivernes uddannelsesbidrag) for de kommuner, der ikke når deres måltal.

Hovedtrækkene i trepartsaftalen er en ny omstillingsfond til selvvalgt uddannelse for ufaglærte og faglærte, tilbagebetaling af opsparede midler til arbejdsgiverne, pulje til opsøgende virksomhedsarbejde samt en række elementer, der fremadrettet skal gøre det lettere for ledere og medarbejdere at danne sig overblik over udbuddet af kurser med én samlet indgang til både kursusudbud, vejledning, tilmelding og refundering af VEU-godtgørelse.

For at understøtte tiltagene i trepartsaftalen bedst muligt, styrkes økonomien i VEU-systemet. Det betyder, at forsyningssikkerheden i forhold til AMU-udbuddet øges, og giver bedre mulighed for at udbyde AMU af høj kvalitet. Der åbnes endvidere op for en friere adgang til at udbyde AMU-kurser. AMU-systemet moderniseres med en revidering af de

udbudte kurser. Kurser med lav aktivitet vil som hovedregel udgå. AMU styrkes midlertidigt med en takstforhøjelse på 70 mio. årligt. Endvidere afsættes en kvalitetspulje på 140 mio. kr. til AMU fordelt på perioden 2018-21. Puljen fordeles på baggrund af aktivitet og skal sikre, at driftsøkonomien kan løbe rundt for at sikre et tilstrækkeligt udbud af kurser i forhold til arbejdsmarkedets behov. Endelig gennemføres et takstefterblik.

Der kommer øget fokus på omstillingsbehovet bl.a. som følge af digitalisering og andre teknologiske påvirkninger. Der oprettes databaser til systematisk og tværgående vidensopsamling. Der etableres et samlet vejledningstilbud for voksne uddannelses- og vejledningssøgende samt virksomheder.

Som konsekvens af den kommende nye vejledningskonstruktion og den opsøgende virksomhedsindsats, udfases VEU-centrene i 2018. Der skal endvidere arbejdes med realkompetencevurderinger af medarbejdere, hvis faglige niveau ligger ud over deres formelle uddannelsesniveau, samt merit i henhold til realniveauet med henblik på at afkorte efterfølgende kursus og uddannelsesforløb.

Kommunerne som arbejdsgiver

I forhold til det kommunale arbejdsmarked skal det fremhæves, at der med aftalen bliver mulighed for og opbakning til, at man på SOSU-området udvikler målrettede AMU-forløb, der kan give et fagligt løft til ufaglærte på området med henblik på at blive SOSU-hjælpere og et løft af SOSU-hjælpere mod SOSU-assistenten. En andel af den kommunale opsparing på 500 mio. kr. på området er reserveret til videre drøftelser med regeringen i forbindelse med økonomiaftalen for 2019. De resterende opsparede kommunale midler bruges til kvalitetsløft af AMU-kurserne og ovenstående initiativer.

Beskæftigelsesindsatsen

Generelt er der i aftalen ikke taget særlige initiativer i forhold til de ledige, men der er afsat 25 mio. kr. årligt i aftaleperioden til koordinering og aktørsamarbejde, som bl.a. vedrører beskæftigelsesindsatsen. Konkret lægges der i aftaleteksten op til at arbejdsmarkedets parter i fællesskab udarbejder en RAR-model (Regionale Arbejdsmarkedsråd) for at styrke samarbejdet og koordineringen mellem aktørerne inden for voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet samt erhvervsfremme-, innovations- og beskæftigelsesområdet i forhold til bl.a. rekrutterings- og flaskehalsudfordringer.

Praktikpladsmodellen

Pr 1. januar 2018 træder praktikpladsmodellen i kraft, hvor delmålet i 2018 er tilvejebringelse af 2.100 flere praktikpladser til elever på erhvervsuddannelser.

Der indføres et nyt praktikpladsafhængigt AUB-bidrag med virkning den 1. januar 2018, der ligger ud over det faste AUB-bidrag. Bidraget udgør 27.000 kr. pr. praktikplads kommunen har mindre end måltallet. Med i regnskabet er også en bonus på 295 kr. pr. faglært, der er ansat i kommunen. Der ydes således forlods en rabat for at have faglært arbejdskraft ansat.

Praktikpladsmodellens konsekvenser for Høje-Taastrup Kommune

Undervisningsministeriet og Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag har i april fremsendt en ”forskuksopgørelse for 2018” til arbejdsgiverne, herunder til Høje-Taastrup Kommune som arbejdsgiver. Der er samtidig udsendt en vejledning om praktikplads-AUB.

Det fremgår af forskuvsopgørelsen, at Høje-Taastrup Kommune forventes at overstige målet for elevpoint. Derimod ligger kommunen under målet for helårselever svarende til 22 helårselever. Dette skyldes særligt faldet på SOSU-området. Det skal bemærkes, at SUOC er i gang med et oplæg til budgetforhandlingerne om, hvordan rekrutteringsindsatsen kan øges gennem ansættelse af flere voksne elever. Dette øger ikke i sig selv antallet af elever, men SUOC har en forventning om at antallet af elevpladser vil stige lidt.

Forskuvsopgørelsen viser, at Høje-Taastrup Kommune forventes at få udbetalt ca. 310.000 kr. i praktikplads-AUB. For at få praktikpladsbonus, skal kommunen øge antallet af helårselever med ovenstående tal.

Tallene kan ændre sig i løbet af året i forhold til om der ansættes flere eller færre elever.

Den endelige opgørelse foretages efter årsskiftet, hvilket betyder, at det først i 2019 bliver klart, om Høje-Taastrup Kommune skal have penge eller betale penge til ordningen.

Som det aktuelt ser ud, vil Høje-Taastrup Kommune få en nettogevinst. Denne vil kunne stige, hvis der ansættes flere elever, men det vil på den anden side også medføre øgede udgifter til løn til flere elever.

Det er muligt løbende at følge med i forskuvsopgørelsen via VIRK.dk.

HR-Centret anbefaler, at HR-Centret følger udviklingen i forhold til, om der vil være udsigt til en bonus eller en opkrævning. Hvis udviklingen peger i retningen af en opkrævning, tages sagen op igen med henblik på stillingtagen til, hvordan det kan sikres, at Høje-Taastrup Kommune ikke får en opkrævning.

Hvis resultatet for 2019 ender med at give et overskud til kommunen, foreslår HR-Centret, at dette beløb lægges i kassen. Bliver der derimod tale om et underskud, foreslås det, at der fremlægges en sag herom for direktionen, hvorefter det fremgår, hvad der er forklaringen på at der skal betales til ordningen med henblik på en stillingtagen til, hvordan udgiften skal finansieres samt hvordan det fremadrettet kan undgås, at kommunen får en udgift til ordningen.

Bilag

Trepartsaftale III.pdf

praktikplads-aub_pjece.pdf

Punkt 7: Lukket

17/22360