

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2018-21 d. 18-09-2019

Mødedato Onsdag d. 18. september 2019 kl. 08:30

Mødested Mødelokale M102, Lindevej

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Ressourceforløb og førtidspension.....	4
Mødekalender 2020 - Arbejdsmarkedsudvalget.....	7
Første udkast til Beskæftigelsesplan 2020.....	8
Godkendelse af Veteranstrategi.....	10
Implementering af Veteranstrategi.....	11
Udvalgets årsplan - til opdatering.....	13
Gensidig orientering.....	14
Orientering fra formanden.....	15

Punkt 63: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-G01-18-17

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Tidsplan AMU-møde den 18. september 2019

Punkt 64: Ressourceforløb og førtidspension

00.22.00-A00-2-18

Resume

På baggrund af det store fokus på førtidspensions- og ressourceforløbsområdet, som Arbejdsmarked oplevede i efteråret 2018, orienterer administrationen hermed om udviklingen på området. Orienteringen er en opfølgning på Arbejdsmarkedsudvalgets punkt 86 på udvalgets møde den 21. november 2018.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget:

1. tager orienteringen om udviklingen på førtidspensions- og ressourceforløbsområdet til efterretning
2. tilkendegiver hvorvidt udviklingen på området lever op til udvalgets forventninger og politisk ønskede retning

Sagsfremstilling

Siden 2018 har Arbejdsmarked i Faaborg-Midtfyn haft fokus på at øge samstemtheden mellem Rehabiliteringsteamet og Pensionsnævnet. Baggrunden er, at kommunen oplevede et u hensigtsmæssigt stort antal sager blive tilbagevist fra pensionsnævnet til rehabiliteringsteamet, til stor frustration for både borgere og medarbejdere. Derfor iværksatte Arbejdsmarked adskillige initiativer for at sikre større samstemthed på tværs af de 2 instanser, og understøtte princippet om at: Arbejdsmarked skal sikre det gode, anerkendende og jobrettede møde med borgere og virksomheder med fokus på mening og effekt.

Sideløbende med udvikling af den interne praksis på området kom der pr. 1. juni 2018 en lovændring i ressourceforløbsbestemmelsen (Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 68a, stk. 2), hvor det blev et krav, at der skal være udviklingsperspektiv, hvis der visiteres til ressourceforløb. Tidligere var dokumentationskravet, at såfremt man ikke kunne udelukke at eventuelle behandlingsmuligheder eller beskæftigelsesrettede tiltag kunne få borgeren tættere på arbejdsmarkedet, så fik borgeren afslag på førtidspension og gik i stedet i ressourceforløb. Lovændringen har medført, at man aktivt skal forholde sig til, om borgeren rent faktisk opfylder betingelserne for ressourceforløb (og ikke blot sende dem i ressourceforløb, hvis de ikke opfylder betingelserne for førtidspension). I dag skal man kunne pege på konkrete udviklingsmuligheder f.eks. i form af behandling, beskæftigelsesrettede tiltag eller lignende. Kan man ikke det, skal der i stedet kigges i retning af en førtidspension. Det handler kort sagt om måden man begrundes på.

Lovændringen ændrer sammensætningen af fleksjob, ressourceforløb og førtidspension

Som følge af lovændringen pr. 1. juni 2018 er der sket en forskydning ift. tilkendelse af ressourceforløb og førtidspension.

Lovændringen har medført ændringer i andelen af borgere, som henvises til henholdsvis, ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.

Mens andelen af borgere som fra rehabiliteringsteamet henvises til fleksjob er nogenlunde uændret, ses en klar bevægelse fra ressourceforløb til førtidspension.

Nedenstående tabeller viser fordelingen af indstillinger fra Rehabiliteringsteamet i henholdsvis 2018 og 1. halvår 2019:

2018

Indstilling	Antal	Andel
Ressourceforløb	109	37%
Fleksjob	112	38%
Førtidspension	62	21%

2019 (1. halvår)

Indstilling	Antal	Andel
Ressourceforløb	45	28%
Fleksjob	55	35%
Førtidspension	52	33%

Tabellerne viser at andelen af borgere, som indstilles til ressourceforløb, er faldende. Tilsvarende er andelen af borgere, som indstilles til førtidspension, stigende. Dette er i overensstemmelse med intentionerne bag lovændringen medio 2018, ligesom det er i overensstemmelse med Arbejdsmarkedsudvalgets tidligere politiske tilkendegivelser, om at Arbejdsmarked i behandling af førtidspensionsansøgningerne sikrer, at en eventuel tvivl i de såkaldte gråzonesager falder ud til borgerens fordel.

Andelen af borgere som indstilles til fleksjob er nogenlunde uændret.

Prognose for 2019

Antallet af ressourceforløb er faldende, hvilket afspejles i en stigning i indstillingerne til førtidspension. Stigningen skyldes hovedsageligt lovændringen pr. 1. juni 2018, som Arbejdsmarked har arbejdet fokuseret med.

I 2018 var der 59 genindstillinger til ressourceforløb, hvilket svarer til at 54% af alle ressourceforløbsindstillinger var genindstillinger. I første halvår af 2019 er der 21 genindstillinger, hvilket svarer til 47%. Denne tendens forventes yderligere nedbragt.

Antallet af borgere, som indstilles til fleksjob, forventes stabilt for 2018 og 2019 på ca. 110 personer.

Øget tilgang til førtidspension medfører merudgifter

I 2018 blev 62 borgere indstillet til førtidspension. Hvis tendensen fra 1. halvår 2019 fortsætter i 2. halvår, vil der blive indstillet yderligere 49 borgere til førtidspension. Dermed vil 101 borgere blive indstillet til førtidspension i 2019 - en stigning på 39 personer fra 2018.

Grundet lovændringen pr. 1. juni 2018 er der i 2019 budgetteret med en stigning til 85 nytilkendelser af førtidspension. Stigningstakten har dog vist sig højere end oprindeligt forventet, men følger umiddelbart det nationale niveau. (National udvikling fra 2017/18 til 2018/19: 127 % - FMK udvikling fra 2017/18 til 2018/19: 123 %).

Ændringen i sammensætning af tilkendelser af ressourceforløb, fleksjob og førtidspension i 2019 vil medføre en merudgift på anslået 2,6 mio. i 2019.

Måltrettet arbejde øger effekten i ressourceforløb

Siden 2018 har Arbejdsmarked arbejdet måltrettet på at øge effekten af ressourceforløb for borgere i Faaborg-Midtfyn.

Blandt initiativerne kan nævnes:

Øget virksomhedsrettet indsats for målgruppen

BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP) konkluderede, at virksomhedsrettede tilbud har stor effekt for borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Samtidig konkluderede den eksterne gennemgang af kommunens ressourceforløbssager, at virksomhedsrettede tilbud for ressourceforløbsborgere var et område, som kunne forbedres i Arbejdsmarked. Siden 2018 har Arbejdsmarked derfor arbejdet måltrettet med at øge andelen af virksomhedsrettede tilbud for ressourceforløbsborgere. Indsatsen har resulteret i, at 46,4% af målgruppen har været i et virksomhedsrettet tilbud indenfor de seneste 6 måneder. Til sammenligning har henholdsvis 26,1% og 25,9% af målgruppen været i et virksomhedsrettet tilbud indenfor samme periode i Assens og Svendborg kommuner.

Indsatsen understøtter princippet om at: Faaborg-Midtfyn Kommune sikrer, at borgere længst fra arbejdsmarkedet bliver en del af arbejdsfællesskabet.

Fokus på nedbringelse af varighed og antal af ressourceforløb for den enkelte borger

For at sikre at ressourceforløbet giver mest mulig værdi og mening for borgeren, tilstræber Arbejdsmarked at nedbringe varigheden af ressourceforløb for den enkelte borger. Dette gøres gennem fortsat udvikling af det gode og jobrettede møde med borgeren, som også er beskæftigelsespolitisk hovedtema 3 i Beskæftigelsesplan 2019. I det gode møde arbejdes der blandt andet måltrettet på det gode match mellem virksomhed og borger i første forsøg og håndholdt indsats med tættere kontakt mellem borger og Jobcenter. Det gode møde udvikles også ved at sikre en fortsat tæt koordinering mellem ressourceforløbsteamet og rehabiliteringsteamet, så borgeren ikke oplever unødvendigt at blive sendt rundt i systemet. Effekten ses allerede i et fald i genindstillinger (se data ovenfor i "Prognose for 2019").

Borgerrejser gennemføres for målgruppen

For at sikre fortsat forbedring af indsatsen for målgruppen, gennemfører Arbejdsmarked i 2019 de såkaldte borgerrejser for borgere i denne målgruppe. Borgerrejserne skal blotlægge evt. skjule forbedringsmuligheder, flaskehalse, uhensigtsmæssige arbejdsgange og unødige ventetider, så borgeren sikres det bedst mulige forløb i ressourceforløbet.

Kompetenceudviklingsforløb gennemføres i 2020

I 2020 planlægger Arbejdsmarked et kompetenceudviklingsforløb for sagsbehandlerne på området, i den såkaldte ABC-strategi. I ABC-strategien prioriterer borgeren, i samarbejde med sagsbehandler, sine jobsøgningsønsker og muligheder. Derved lægges der parallelt en A-plan, en B-plan og en C-plan for at få borgeren i beskæftigelse. ABC-strategien skaber eller udvider derfor borgerens jobidentitet ved at identificere flere mulige brancher og jobmuligheder for borgeren. Derved kan jobsøgningen bredes ud, og beskæftigelsesmulighederne øges.

Fremtidigt serviceniveau på ressourceforløbsområdet

I juni 2019 tog Kommunalbestyrelsen stilling til det fremtidige serviceniveau for beskæftigelsesindsatsen i Faaborg-Midtfyn Kommune 2020-2023.

Ved fastlæggelsen af det fremtidige serviceniveau, blev ressourceforløb udpeget som én af 3 særligt prioriterede målgrupper. Den prioriterede indsats sikrer, at borgere i ressourceforløb fremadrettet får en håndholdt indsats med tættere kontakt og hyppigere opfølgninger, i overensstemmelse med hvad evidens fra Beskæftigelsesindikatorprojektet (BIP) bevidner har effekt for målgruppen.

Finansieringen af det fremtidige serviceniveau for beskæftigelsesindsatsen findes i overskuddet vedr. forsikrede ledige for 2018 - og falder derfor først på plads ved indgåelse af økonomiaftalen for 2020 mellem KL og Regeringen.

Førtidspension

Endelig arbejder Arbejdsmarked fortsat måltrettet på at minimere andelen af sager som tilbagevises fra Pensionsnævnet til Rehabiliteringsteamet. Nedenstående oversigt viser, hvordan sagerne behandlet i 2019 fordeler sig.

Alle sager behandlet i Pensionsnævnet i 2019 (17.2,17.3, 17.4, 18.1, åbenbart formålsløse, terminale)

Måned	Sager behandlet i PN	Tilkendelser	Afslag	Tilbagevisninger	Ikke afgjort
Jan	9	9	0	0	
Feb	4	4	0	0	
Mar	10	8	1	1	
Apr	10	9	0	1	
Maj	12	11	1	0	
Jun	11	10	1	0	
Jul	18	17	1	0	
Aug	7	0	0	0	7
Sep	0	0	0	0	
Okt	0	0	0	0	
Nov	0	0	0	0	
Dec	0	0	0	0	
Total	81	68	4	2	7
		92%	5%	3%	

Som tabellen viser, er andelen af tilbagevisninger nedbragt til et niveau på 3%. Dette betragtes som et tilfredsstillende niveau, da det på den ene side er vigtigt at sikre samstemthed mellem Pensionsnævn og Rehabiliteringsteam, samtidig med at de to instanser fortsat skal være uafhængige af hinanden.

Til sammenligning blev 20% af indstillingerne til Pensionsnævnet tilbagevist i perioden fra 2015-2017, en tendens som fortsatte de første måneder af 2018 indtil indsatsen blev iværksat.

Beslutning

Ad 1 – Taget til efterretning.

Ad 2 – Udvalget tilkendegiver, at udviklingen lever op til udvalgets forventninger.

Punkt 65: Mødekalender 2020 - Arbejdsmarkedsudvalget

00.01.00-G01-6-19

Resume

I forlængelse af punkt 58 på udvalgets møde den 21. august 2019 forelægges udvalget forskellige forslag til tidspunkt for udvalgets møder i 2020. Udvalget skal tage stilling til, hvornår udvalgsmøderne skal afholdes, så der kan udarbejdes en mødekalender for 2020.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at udvalget beslutter, hvornår udvalgets møder skal afholdes i 2020.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 21. august 2019, punkt 58, blev forslag til udvalgets mødekalender for 2020 behandlet. I forslaget er udvalgets møde i lighed med i 2019 lagt onsdag kl. 8.30. Udvalget kom ved behandlingen ikke til enighed om mødeplanen for 2020, og formanden fremsætter hermed 5 forslag til mødeplanlægningen for 2020:

1. Fastholde nuværende mødetidspunkt - onsdag kl. 8.30
2. Samme tidspunkt som Opvækst- og Læringsudvalget - tirsdag kl. 16.00
3. Onsdag aften - dette tidspunkt bekymrer Kultur- og Lokalsamfundsudvalget, fordi det kan kollidere med udvalgets borgermøder, som ofte ligger onsdag aften.
4. Fredag eftermiddag - dette tidspunkt vil som udgangspunkt betyde, at kun direktør og chefen for fagområdet kan deltage i udvalgets møde, idet mødetidspunktet vil ligge udenfor administrationens arbejdstid.
5. En dag i den mødefri uge - den mødefri uge ligger i ugen efter den uge, hvor der pt. afholdes udvalgsmøder. I den mødefri uge, er der frist om tirsdagen for udsendelse af dagsordenen til økonomiudvalget. Hvis Arbejdsmarkedsudvalget vælger at holde udvalgsmøde i den mødefri uge, er det derfor reelt kun muligt om mandagen, idet udvalgets punkter, der skal videre til behandling i økonomiudvalget, skal være færdigbehandlet i Arbejdsmarkedsudvalget, inden dagsordenen til økonomiudvalget udsendes. Forvaltningen kan ikke anbefale, at udvalgsmødet lægges i den mødefri uge.

Det bemærkes, at kommunalbestyrelsen skal godkende, såfremt Arbejdsmarkedsudvalget vælger forslag 5.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget stemte om de foreslåede mødetidspunkter.

Afstemningens udfald var:

For forslag 1 stemte Jos Bisschop, Lars Tribler og Mads Holdgaard

For forslag 2 stemte Morten Schjøtt, Tanja Kromann Clausen og Brian Bisgaard

Åge Priisholm undlod at stemme.

Dermed fastholdes mødetidspunktet.

Brian Møller Bisgaard lagde derefter et nyt forslag ind om, at mødet fremrykkes til kl. 8.00 for at pålægge de civile job mindst mulig byrde.

Der blev foretaget en ny afstemning.

Brian Møller Bisgaard og Tanja Kromann Clausen stemte for forslaget.

Mads Holdgaard, Jos Bisschop og Lars Tribler stemte imod forslaget.

Åge Priisholm og Morten Schjøtt undlod at stemme.

Udvalget beslutter dermed, at møder i 2020 fastholdes onsdage kl. 8.30.

Bilag

Politisk mødekalender-2020

Punkt 66: Første udkast til Beskæftigelsesplan 2020

15.00.15-P15-1-19

Resume

I overensstemmelse med Arbejdsmarkedsudvalgets årsplan for 2019, præsenteres udvalget for første udkast til Beskæftigelsesplan 2020.

Efter udvalgets ønske, er der tale om en opdatering med udgangspunkt i den eksisterende Beskæftigelsesplan for 2019.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tilkendegiver, hvorvidt opdateringen af Beskæftigelsesplanen stemmer overens med udvalgets forventninger til Beskæftigelsesplan 2020

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 24. april 2019, drøftede udvalget ønsker til form og indhold af Beskæftigelsesplan 2020. Arbejdsmarkedsudvalget udtrykte stort ejerskab for den eksisterende Beskæftigelsesplan for 2019, og udvalget ønskede på den baggrund at Beskæftigelsesplan 2020 udarbejdes som en opdatering af Beskæftigelsesplan 2019, med mindre redaktionelle ændringer.

Dermed vil Faaborg-Midtfyn Kommunes Beskæftigelsesplan også i 2020 bestå af følgende 3 beskæftigelsespolitiske hovedtemaer:

1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
2. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse
3. Det gode og jobrettede møde med borgere og virksomheder

Ændringer i Beskæftigelsesplanen fra 2019 til 2020

Med afsæt i udvalgets ønsker, præsenteres 1. udkast af Beskæftigelsesplan 2020. De mest markante ændringer er:

- Forordet er opdateret
- De ti principper for beskæftigelsesindsatsen i FMK, som blev drøftet i Kommunalbestyrelsen i maj 2019, er indsat sammen med forordet
- Der er tilgået en ny handling 9: "Iværksætte indsats for at undersøge, om der er Førtidspensionister der kan og vil indgå i arbejdskraftfællesskabet". Handlingen er en tilføjelse og erstatter derfor ikke eksisterende handlinger.
- Der er tilgået en ny handling 10: "Understøtte en god opstart for personer med handicap på en arbejdsplads". Handlingen er en tilføjelse og erstatter derfor ikke eksisterende handlinger.
- Lovbestemt afsnit om repatriering er indsat på side 9
- På side 9 indsættes tekstboks om sundhedsaftalens kobling til og fokus på beskæftigelse. Forslag til tekst medbringes til udvalgsrådet.
- Ministermål er opdateret til de 3 udmeldte for 2020. (Det bemærkes at de 3 ministermål er udmeldt den 21. februar 2019 af daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen)
- Billedmateriale i Beskæftigelsesplanen er opdateret, så der grafisk skabes en forbindelse til Faaborg-Midtfyn Kommunes nye Erhvervsstrategi.
- Konsekvensrettelser af årstal
- OBS: Fælles Fynske Tillæg på side 10 er endnu ikke opdateret, da tillæg for 2020 ikke er udmeldt

Beslutning

Udvalget har fremsat en række mindre ændringer til BP2020, som administrationen sikrer frem mod næste version af Beskæftigelsesplan 2020.

Bilag

input fra Handicaprådet til Beskæftigelsesplan 2020

Beskæftigelsesplan 2020 - Første udkast til AMU

Punkt 67: Godkendelse af Veteranstrategi

00.17.00-P22-1-19

Resume

I forbindelse med budgetforlig 2019, blev der indgået aftale om udarbejdelse af en veteranstrategi. Forslag til veteranstrategi er udarbejdet og har været i høring. Det skal besluttes, om veteranstrategien på det foreliggende grundlag kan godkendes.

Indstilling

Indstilling 17. september 2019, pkt. 68:

Indstilling 16. september 2019, pkt. 135:

Forvaltningen indstiller at Sundheds- og Omsorgsudvalget, Opvækst- og Læringsudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget anbefaler Kommunalbestyrelsen at godkende Veteranstrategi for Faaborg-Midtfyn Kommune.

Sundheds- og Omsorgsudvalget 2018-21, 16. september 2019, pkt. 135:

Afbud fra Anne Jørgensen og Søren Hillers.

Indstillingen anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Opvækst- og Læringsudvalget 2018-21, 17. september 2019, pkt. 68:

Indstillingen anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Faaborg-Midtfyn Kommune har, i følge Forsvaret, 247 veteraner. Ca. 100 af disse vurderes af forvaltningen til at have alvorlige eller komplekse problemer. Faaborg-Midtfyn Kommune har udarbejdet en veteranstrategi som henvender sig til alle veteraner og deres pårørende. Formålet med veteranstrategien er at definere rammerne, for Faaborg-Midtfyn Kommunes støtte til kommunens veteraner og deres pårørende, og hvordan der sikres en tilbagevenden til den tilværelse veteranerne levede før udsendelse.

Veteranstrategien tjener som redskab til at sikre at veteraner og deres pårørende, lige som alle andre borgere i Faaborg-Midtfyn Kommune, får så godt et liv som muligt, er inkluderet i fællesskabet og bliver meget tilfredse med livet.

Veteranstrategien fokuserer på tre områder, som kræver særlige indsatser og initiativer:

- 1) Nyttiggørelse af veteranernes kompetencer
- 2) Støtte til socialt udsatte veteraner - herunder veteraner med PTSD
- 3) Støtte til veteranernes pårørende.

Proces:

Kommunalbestyrelsen godkendte den 18. februar 2019 processen for udarbejdelse af veteranstrategien. Strategien har været 1. behandlet i henholdsvis Sundheds- og Omsorgsudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget forud for høringsprocessen. Med baggrund i de modtagne høringssvar er der foretaget mindre rettelser og præciseringer i strategien.

Den tilrettede version af strategien har været behandlet i Chefforum den 8. august 2019 med henblik på en præcisering af den tværgående implementering af strategien jf. punkt på dagens møde.

Beslutning

Indstillingen anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Bilag

Bilag 1 2. udkast Veteranstrategi for Faaborg-Midtfyn Kommune_040719

Bilag 2 Høringssvar samlet - med administrationens svar

Punkt 68: Implementering af Veteranstrategi

00.17.00-P22-1-19

Resume

Veteranstrategien forelægges (punkt 134) med henblik på anbefaling overfor Kommunalbestyrelsen om en endelig godkendelse. Hvis veteranstrategien godkendes, forelægges forslag til implementering af denne.

Indstilling

Indstilling 17. september 2019, pkt. 69:

Indstilling 16. september 2019, pkt. 136:

Forvaltningen indstiller, at Sundheds- og Omsorgsudvalget, Opvækst- og Læringsudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget anbefaler Kommunalbestyrelsen, at godkende forslag til implementeringen af Veteranstrategien ved at:

1. Funktionen som veterankoordinator deles mellem det myndighedsarbejde, der varetages af eksisterende medarbejdere i hhv. Sundhed og Omsorg, Arbejdsmarked og Opvækst og Læring
2. Myndighedscheferne i Sundhed og Omsorg, Arbejdsmarked og Opvækst og Læring sikrer, at der sørges for en sammenhængende indsats og koordinering af opgaven mellem myndighederne fx ved forløbsprogram og at der sikres, at de aktuelle medarbejdere har et netværk
3. Medarbejderne, der deler veterankoordinatorfunktionen skal tilegne sig den nødvendige specialviden på området og løbende holde sig orienteret om relevante behandling- og støttetilbud for på denne måde at kunne leve op til deres rådgivningsforpligtelse
4. Mentor funktionen på neutral grund i regi af Camp Pol udsættes til politisk behandling i budgetforhandlingerne for 2021
5. I løbet af 2020 kobles de nuværende frivillige på veteranområdet ad hoc til det fagprofessionelle netværk i kommunen

Sundheds- og Omsorgsudvalget 2018-21, 16. september 2019, pkt. 136:

Afbud fra Anne Jørgensen og Søren Hillers.

Udvalget anbefaler indstillingspunkterne 1-5 overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen

Opvækst- og Læringsudvalget 2018-21, 17. september 2019, pkt. 69:

Indstillingspunkterne 1 – 5 anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Ved møde i Kommunalbestyrelsen den 13. maj 2019 blev forslag til Veteranstrategi godkendt og sendt i høring (bilag 1). Høringssvarene er nu kommet, og der er udarbejdet svar hertil. Den endelige veteranstrategi bliver behandlet i fagudvalgene i september 2019 efterfulgt af behandling i Økonomiudvalget ligeledes i september. Den endelige godkendelse forventes at ske ved Kommunalbestyrelsens møde den 8. oktober 2019.

Forvaltningen stiller med baggrund i forventet godkendelse af Veteranstrategien forslag om, at funktionen som Veterankoordinator deles mellem det myndighedsarbejde, der varetages af eksisterende medarbejdere i hhv. Sundhed og Omsorg, Arbejdsmarked og Opvækst og Læring. Dette skal ske inden for den eksisterende ramme. Forslaget om mentor funktion på neutral grund i regi af Camp Pol kan ikke implementeres inden for den eksisterende ramme og foreslås derfor udsat til de kommende budgetforhandlinger for 2021. Således vil implementering af veteranstrategien forløbe i faser over 2 år.

Den myndighedsrelaterede veterankoordinatorfunktion vil skulle tilegne sig specialviden om veteran-forhold og løbende holde sig orienteret om relevante behandlings- og støttetilbud for på denne måde at kunne rådgive og vejlede kommunens udsatte veteraner ud fra en individuel og helhedsorienteret tilgang. Veterankoordinatorfunktionen vil desuden skulle holde sig orienteret om kommunens aktuelle tilskuds- og støttemuligheder, samt procedurer for ansøgning og tildeling af disse. Af bilag 2 fremgår det, hvorledes Sundhed og Omsorg, Arbejdsmarkedet og Opvækst og Læring vil bidrage hver især med deres opgaveløsning, som en samlet og koordineret indsats i Faaborg-Midtfyn. Den delte Veterankoordinatorfunktion skal løftes indenfor rammen (bilag 2).

Beslutning

Udvalget anbefaler indstillingspunkterne 1-5 overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Bilag

Bilag 1 Veteranstrategi for Faaborg-Midtfyn Kommune_270319

bilag 2 implementering af veteranstrategi

Punkt 69: Udvalgets årsplan - til opdatering

00.15.10-A26-3-18

Indstilling

Årsplanen indstilles til drøftelse og opdatering.

Sagsfremstilling

Årsplanen vedlagt - til drøftelse og opdatering.

Derudover findes vedlagt et forslag til ny årsplan for 2019, hvor oktober og december-møderne aflyses. Punkterne fra disse møder flyttes til møderne i enten september eller november.

Beslutning

Årsplanen er drøftet og opdateret. Det er besluttet, at mødet i oktober aflyses.

Bilag

Årsplan for 2019 - Til opdatering - 10.09.2019

Forslag til ny årsplan 2019 for AMU - 10.09.2019

Punkt 70: Gensidig orientering

00.01.00-G01-18-17

Sagsfremstilling

Dagsordenspunktet indeholder:

- Notat om arbejdskraft til transportbranchen (bilag 1)
- Status på Ung i FMK samt oversigt over udmøntede midler (bilag 2.1 + 2.2)
- Notat om DI-undersøgelse 2019 (bilag 3)

Beslutning

Taget til efterretning.

Udvalget ser frem til at se midtvejsevalueringen af aktiviteterne i Ung i FMK og ønsker specifikt at komme tættere på implementeringen af MiLife.

Bilag

Bilag 1 - Notat om arbejdskraft til transportbranchen

Bilag 2 - status til udvalgsformænd UNG i FMK August 2019 -FINAL

Bilag 2.2 - Oversigt over udmøntede midler i Ung i FMK

Bilag 3 - Notat til AMU - DI undersøgelse 2019

Punkt 71: Orientering fra formanden

00.01.00-G01-18-17

Beslutning

Formanden orienterede om deltagelse i en vellykket Jobmesse i Odense.