

REFERAT Økonomiudvalget 2012-2025 d. 09-10-2017

Mødedato	Mandag d. 09. oktober 2017 kl. 08:00
Mødested	Borgmesterens mødelokale
Mødedeltagere	Johnny Søtrup, Jesper Frost Rasmussen, Henrik Vallø, Henning Ravn, Jakob Lose, Anders Kronborg, Diana Mose Olsen, John Snedker, Sarah Nørris

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Forsøg med fleksibel arbejdstid.....	4
Rammer for samarbejdet mellem lokalrådene og Esbjerg Kommune.....	6
Sammensætning af Bevillingsnævnet 2018-2021.....	7
Ligestillingsredegørelsen 2017.....	9
Antimobbestrategi og håndtering af klager.....	10
Endelig vedtagelse af Kommuneplanændring 2017.71 og Lokalplan 01-020-0006 Strandby, Boliger.....	12
Beskæftigelsesplan 2018.....	14
Lukket: Salg af arealer i Grådybet.....	16
Lukket: Informationer, forespørgsler og meddelelser.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Punkt 2: Forsøg med fleksibel arbejdstid

17/5015

Indledning

Fleksibel arbejdstid er et meget omtalt personalepolitisk emne, der har været til drøftelse hos mange arbejdsgivere i hele landet i løbet af foråret 2017. Det gælder særligt i det kommunale landskab, hvor en del kommuner har iværksat eller påtænker at iværksætte pilotprojekter, der skal afdække konsekvenser og potentiale af denne mulighed.

Sagsfremstilling

Fleksibel arbejdstid, hvor de ansatte får mulighed for at bestemme eller forhandle deres arbejdstid med nærmeste leder, er ikke en ny eller udvidet rettighed. Det er derimod en tydeliggørelse af de muligheder, der allerede findes i overenskomster og aftaler mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Personale & Udvikling har i vedhæftede notat redegjort for de retlige rammer, og de muligheder, der allerede eksisterer for at justere arbejdstiden. Heraf fremgår blandt andet, at 76 % af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med muligheden for fleksibel arbejdstid jf. tal fra den netop gennemførte analyse af sygefraværsårsager.

Notatet kan danne grundlag for en drøftelse af et pilotprojekt med henblik på at afdække behov for og konsekvenser af en eksplicit mulighed for fleksibel arbejdstid.

I notatet findes en kort beskrivelse af de pilotprojekter, der er etableret i Aarhus og Københavns kommuner, samt en skildring af de forhold, der skal afdækkes inden et eventuelt pilotprojekt kan iværksættes.

Lovgrundlag, planer mv.

Overenskomster mellem KL og Forhandlingsfællesskabet

04.85 Aftale om deltidsansattes ret til et højere timetal

Esbjerg Kommunes Personalepolitik

Esbjerg Kommunes overordnede seniorordning

Redskaber til PLUS-samtale

05.13 Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Strategi for tryk i ansættelsen

Strategi for det Rummelige arbejdsmarked

Økonomi

Det foreslås, at et pilotprojekt skal holdes inden for den eksisterende normering og bevilling. Som en konsekvens heraf har lederne mulighed for at sige nej til ønsker om ændret beskæftigelsesgrad, hvis det er begrundet i hensyn til driften, herunder særligt økonomiske konsekvenser.

Personaleforhold

Fleksibel arbejdstid vurderes at blive opfattet som et gode af og for medarbejderne. Samtidig indebærer det en svækkelse af ledelsesretten, og den enkelte leders mulighed for at lede og fordele arbejdet.

Kompetencer

Økonomiudvalget

Høring

Inden et pilotprojekt om fleksibel arbejdstid etableres, skal der ske inddragelse af MED-organisationen og de relevante faglige organisationer.

Af referat for ordinært møde i Hoved-MED den 13. september 2017 fremgår:

Birgitte Stenderup oplyste, at der ønskes en drøftelse af, om der skal gennemføres et pilotprojekt som et supplement til de eksisterende rammer for 1-2 afgrænsede enheder, hvor medarbejderne får mulighed for at tilkendegive ønsker om at få ændret ansættelsesnormen.

Økonomiudvalget har lagt følgende forudsætninger ind i et evt. pilotprojekt:

- Forsøgsordningen skal være udgiftsneutral
- Ledelsesretten må ikke berøres

Der var herefter en drøftelse af, at det indenfor visse faggrupper er svært at kombinere mulighederne for at ændre beskæftigelsesgrad med driften. Det drejer sig bl.a. om mange faggrupper i Sundhed & Omsorg og i Børn & Kultur, hvor de driftsmæssige forhold er en hindring for fleksibiliteten.

Der blev bl.a. peget på, at medarbejderne i S&O flere steder ikke vil kunne holde til at gå op i tid pga. arbejdsopgavernes karakter, ligesom det vil være utænkeligt at en dagplejer går ned i tid.

Mange deltidsansatte ønsker ikke at gå op i tid, ligesom det i f.eks. daginstitutionerne vil være svært at få vagtplanerne til at gå op med åbningstiderne, hvis medarbejderne ændrer beskæftigelsesgrad.

Der blev udtrykt bekymring over, at der er stillinger, hvor man ikke kan holde til at være på fuld tid. Det kan her være nødvendigt med en nytænkning i forhold til arbejdsopgaverne, så opgaverne i løbet af en hel arbejdsdag varieres med henblik på, at medarbejderne har mulighed for at gå op i tid.

Der var enighed om, at det kræver en vis form for nytænkning af arbejdsopgaver og kreativitet i forhold til det samlede timetal, såfremt et projekt med fleksibel arbejdstid skal have effekt.

Meget af det der står i notatet vedrører overenskomstmæssige forhold, og det ligger jo fast frem til de næste overenskomstforhandlinger.

Hoved-MED opfordrede til, at der foreløbigt ikke gennemføres pilotprojekter, men at man overlader det til de centrale parter ved de kommende overenskomstforhandlinger at ændre forudsætningerne for den fleksible arbejdstid.

Indstilling

Direktionen indstiller, at sagen drøftes.

Beslutning Økonomiudvalget den 07-08-2017

Økonomiudvalget besluttede, at der drøftes en gennemførelse af et pilotprojekt med MED-systemet.

Beslutning Økonomiudvalget den 02-10-2017

Udsat.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Forslaget om gennemførelse af et pilotprojekt om fleksibel arbejdstid blev sat til afstemning.

For forslaget stemte 4 (A, F og Ø)

Imod forslaget stemte 5 (V og Borgerlisten)

Forslaget bortfaldt hermed.

Bilag

Notat om fleksibel arbejdstid

Punkt 3: Rammer for samarbejdet mellem lokalrådene og Esbjerg Kommune

17/48

Indledning

På Økonomiudvalgets møde med Bramming Lokalråd i 2017 blev samarbejdet mellem lokalrådene og Esbjerg Kommune drøftet. På den baggrund blev det besluttet, at forvaltningen skal klargøre rammerne for samarbejdet.

Sagsfremstilling

Forvaltningen har på baggrund af Politik for Nærdemokrati samt tilkendegivelser fra Økonomiudvalget på forskellige møder med lokalråd udarbejdet en oversigt over rammerne for samarbejdet.

Kompetencer

Økonomiudvalget

Indstilling

Direktionen indstiller til Økonomiudvalget, at de beskrevne rammer for samarbejdet tages til efterretning.

Beslutning Økonomiudvalget den 02-10-2017

Sagen sendes retur til yderligere belysning.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Bilag

Rammerne for samarbejdet mellem lokalråd og Esbjerg Kommune - tilrettet ØU's kommentarer

Punkt 4: Sammensætning af Bevillingsnævnet 2018-2021

17/1034

Indledning

Byrådet har nedsat et Bevillingsnævn. Bevillingsnævnet består efter en lovændring i år af en repræsentant fra Politiet, et sagkyndigt medlem og seks medlemmer valgt af Byrådet, heraf en brancherepræsentant fra 3F og en brancherepræsentant fra HORESTA.

Forvaltningen har fået henvendelse fra en ny lokal restauratørforening, der ønsker en plads som observatør i Bevillingsnævnet. Erhvervsstyrelsen er tilmed kommet med yderligere anbefalinger vedrørende det sagkyndige medlem. Der skal derfor tages stilling til, hvem der skal indstille de medlemmer, som Byrådet i forbindelse med konstitueringen vælger.

Sagsfremstilling

Bevillingsnævnet træffer afgørelse om alkoholbevillinger og i dertil relaterede sager efter Restaurationsloven.

Efter Restaurationslovens § 10, stk. 3, 2 og 3. pkt., består Bevillingsnævnet af en repræsentant for politiet valgt af politidirektøren, et sagkyndigt medlem og indtil 6 andre medlemmer. Personer, der ikke er medlemmer af kommunalbestyrelsen, kan være medlem af et bevillingsnævn.

Brancherepræsentanter

Der er tradition for, at der blandt de byrådsudpegede medlemmer er én fra arbejdstagerside (3F) og én fra arbejdsgiverside inden for hotel- og restaurationsområdet (HORESTA).

3F har oplyst, at de fortsat ønsker at være medlem af Bevillingsnævnet i næste valgperiode. Det samme ønsker HORESTA.

Den nystiftede Esbjerg Restauratør Forening ønsker en plads som observatør i Bevillingsnævnet.

Foreningen er stiftet i år og består primært af restauratører i Skolegade og på Torvet. Foreningen har pt. 12 medlemmer. Foreningen arbejder for sine medlemmers interesse som brancheforening, men bl.a. også for at skabe et godt samarbejde med SSP, Politi og kommune.

Bevillingsnævnet har ikke tidligere haft observatører, men begrebet kendes fra Bevillingsnævn i andre kommuner. En observatørs rolle er primært at bidrage til at kvalificere afgørelserne. Observatøren er uden stemmeret og kan anmode om at få ordet i sager, som Bevillingsnævnet drøfter. Observatøren er undergivet den samme tavshedspligt som de øvrige medlemmer af nævnet. En observatør er ikke berettiget til vederlag.

Alle 3 brancheorganisationer har efter det oplyste aktuelle kandidater.

Der skal i forbindelse med ovenstående tages stilling til, om Bevillingsnævnet skal fortsætte som hidtil og om nævnet skal udvides med en observatør.

Såfremt Bevillingsnævnet i den kommende valgperiode skal udvides med en observatør, ændrer Bevillingsnævnet selv sin forretningsorden, hvor observatørens rolle skal fremgå.

Sagkyndigt medlem

I forbindelse med ændringen af Restaurationslovens § 10, stk. 2 indstillede forvaltningen et sagkyndigt medlem, som forvaltningen vurderede havde den fornødne fagkundskab. Sagen blev behandlet i Byrådet den 19. juni 2017.

Fremgangsmåden var vendt med Erhvervsstyrelsen.

Erhvervsstyrelsen har efterfølgende oplyst, at der efter lovens bemærkninger ikke er noget til hinder for, at det sagkyndige medlem er politisk udpeget, og således fx indstilles på baggrund af konstitueringsaftalen eller efter forholdstal.

Der gælder dog krav til, at det sagkyndige medlem har erhvervsøkonomiske kompetencer. Disse har særligt relevans, når længden på en alkoholbevilling skal fastsættes. Det er efter Erhvervsstyrelsens opfattelse her, at kompetencerne er særligt

relevante.

For at sikre at den udpegede sagkyndige har de fornødne kompetencer, foreslås det, at forvaltningen indstiller en person til Byrådet som sagkyndig. Der indstilles en person, som forvaltningen vurderer, har den fornødne erhvervsøkonomiske indsigt i forbindelse med fremtidige konstitueringer. Dette vil ske på baggrund af en vurdering foretaget blandt interesserede, som har henvendt sig på baggrund af en annoncering efter en sagkyndig.

Denne fremgangsmåde har også den fordel, at medlemmet på nævnets møder har sin faglige uafhængighed, som også har været en af bevæggrundene for lovændringen. Dette vil fungere som en yderligere sikkerhed for ansøgerne.

Det sagkyndige medlem modtager diæter som de øvrige medlemmer af Bevillingsnævnet.

Alternativt indstilles det sagkyndige medlem af Byrådet.

Kompetencer

Økonomiudvalg > Byrådet

Indstilling

Direktionen indstiller, at det indstilles til Byrådet, at i forbindelse med konstitueringen, så indstiller

1. Byrådet fortsat 4 medlemmer til Bevillingsnævnet, herunder formanden.
2. 3F og HORESTA fortsat hver en brancherepræsentant til Bevillingsnævnet.
3. Esbjerg Restauratør Forening en observatør til Bevillingsnævnet.
4. Forvaltningen det sagkyndige medlem til Bevillingsnævnet.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Punkt 5: Ligestillingsredegørelsen 2017

17/21432

Indledning

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens §4, om at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Der skal udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Ligestillingsredegørelsen skal – efter godkendelse af byrådet – indsendes til minister for ligestilling senest 1. november 2017.

Sagsfremstilling

Formålet med Ligestillingsredegørelsen er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne.

Ligestillingsredegørelse 2017 på det kommunale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017.

Indberetning foregår via et elektronisk indberetningsskema – det udfyldte indberetningsskema er vedhæftet som pdf-fil.

Spørgsmål 1 – 10 ”Politikker på personaleområdet”

Indeholder spørgsmål om målsætninger/måltal for både medarbejdere og ledere, samt hvilke initiativer Esbjerg Kommune tager for, at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af både medarbejdere og ledere.

Spørgsmål 9 ”Fakta på personaleområdet”.

Her har Lønservice trukket informationer fra Lønssystemet over antallet af kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

Spørgsmål 11 – 16 + 19 ”Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)”. Spørgsmålene drejer sig om kønsaspekt/kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af analyser, brugerundersøgelser mv. samt hvorvidt Esbjerg Kommune overvejer målgruppens køn ved udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Derudover er der spørgsmål om Esbjerg Kommune i forbindelse med fordeling af tilskud og puljer gør sig overvejelser om målgruppens køn.

Spørgsmål 11-16 + 19 er besvaret af de respektive Forvaltninger og er sammenskrevet i indberetningsskemaet.

Spørgsmål 17 – 18 ”Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg”

Spørgsmålet går på om der i Esbjerg Kommune er oprettet råd, nævn og/eller udvalg i henhold til ligestillingslovens § 10A i perioden 1. september 2015 – 31. august 2017.

Lovgrundlag, planer mv.

Ligestillingslovens § 4, 5a og 10A

Kompetencer

Økonomiudvalg > Byrådet

Høring

Sagen har været sendt til høring i Økonomi, Personale & Udvikling og Byrådssekretariatet, hvor der ingen bemærkninger er.

Indstilling

Direktionen indstiller til Økonomiudvalget, at det indstilles til Byrådet, at indberetning til Ligestillingsredegørelse 2017 godkendes.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2017

Punkt 6: Antimobbestrategi og håndtering af klager

17/20626

Indledning

For at styrke indsatsen mod mobning i grundskoler og på ungdomsuddannelser, er Undervisningsmiljøloven ændret pr. 1. august 2017. Den nye lov har til formål at hjælpe skolen med at få udarbejdet og gennemført et effektivt mobbeberedskab og sikre lokale løsninger på problemerne med mobning.

Loven indeholder en model for hvordan skolen skal reagere hvis den vurderer, at der sker mobning eller lignende på skolen. Loven indeholder desuden en ny klagemulighed for elever, som også kan benyttes af forældre, hvis barnet er mindreårigt.

Sagsfremstilling

Antimobbestrategi

Som følge af ændringen i undervisningsmiljøloven, er der behov for at få fastlagt en antimobbestrategi, som skal gælde på skoler der ikke har en i forvejen. Antimobbestrategien giver fælles retningslinjer for arbejdet mod mobning ved at beskrive, hvordan skolen vil forebygge og håndtere mobning i praksis. Strategien skal også indeholde en strategi mod digital mobning.

Kommunalbestyrelsen har pligt til at have en antimobbestrategi, som gælder indtil skolerne får fastlagt deres egen, senest den 1. oktober 2017. Flere af skolerne har udarbejdet en strategi, men de er meget forskellige i deres udformning.

Dansk center for undervisningsmiljø(DCUM) har udarbejdet diverse vejledninger, herunder bl.a. en skabelon for værdiregelsæt og antimobbestrategi. En effektiv antimobbestrategi tager sit afsæt i og spiller aktivt sammen med et stærkt veldefineret og forankret værdiregelsæt. Værdiregelsættet og antimobbestrategien hænger derfor uløseligt sammen.

Det anbefales, at alle skoler skal benytte skabelonen fra DCUM, så vi sikrer at alle relevante overvejelser er gjort i forbindelse med udarbejdelsen af antimobbestrategien, samt at den er egnet til formålet. Værdisættet og antimobbestrategien skal være tilgængelig på skolernes hjemmeside.

Den generelle antimobbestrategi, som skal gælde indtil skolerne har fået fastlagt deres egen, er udarbejdet efter skabelonen fra DCUM. Forslag til den midlertidige antimobbestrategi er vedlagt som bilag. Administrationen følger op på at skolerne får udarbejdet en egnet antimobbestrategi.

Som et centralt initiativ påtænker administrationen at etablere et korps, der kan understøtte og vejlede skolerne i forhold til de konkrete handlinger, der skal understøtte antimobbestrategien.

Klageprocedure

Undervisningsmiljøloven indeholder pr. 1. august 2017 en ny klagemulighed, ”Den nationale Klageinstans mod Mobning”.

Det er dog en del af lovens formål, at hver enkelt skole skal tage fat om problemerne og løse dem lokalt.

Med baggrund i ovenstående er der derfor udarbejdet ”Procedure for håndtering af mobning og eventuelle klager”. Proceduren er vedlagt som bilag, og tager afsæt i vejledningen fra den nationale Klageinstans mod Mobning.

Kommunalbestyrelsen kan uddelegere klagehåndteringen, men det er dog fortsat kommunalbestyrelsen der har det endelige ansvar. Klagehåndteringen kan ikke uddelegeres til skolebestyrelserne, da de ikke må føre tilsyn med personale- og elevsager.

Det anbefales at klagehåndteringen delegeres til skolechefen. Delegeringen vil medføre følgende sagsgang:

Afgørelse i klagen	Kompetencen	Sagsgang
Medhold	Skolelederen	Skolelederen vurderer sagen, giver medhold i klagen og behandler klagen.
Delvis medhold	Skolechefen	Skolelederen vurderer sagen. Klagen og begrundelse for vurderingen sendes til skolechefen, som vurderer klagen.

og Ikke medhold	Hvis skolechefen ændrer afgørelsen til "Medhold", pålægges skolelederen at håndtere klagen som sådan. Hvis skolechefen fastholder skolelederens vurdering, håndterer skolechefen klagen.
-----------------------	---

For at Kommunalbestyrelsen kan holde sig orienteret om antallet af klager om mobning og hvilken afgørelse de har fået, foreslås at Børn & Familieudvalget og Kultur- & Fritidsudvalget orienteres hvert år ved skoleårets afslutning. Orienteringen skal indeholde en oversigt over antallet af klager for hver skole, inddelt i de enkelte typer af afgørelser. Oversigten skal også indeholde en oversigt over hvor mange klager der er sendt videre til Klageinstans mod Mobning og deres udfald.

Lovgrundlag, planer mv.

Undervisningsmiljøloven. Ændret pr. 1. august 2017.

Økonomi

Kravet om antimobbestrategi og den nye klageadgang mv. betyder, at Esbjerg Kommune er blevet godtgjort med kr. 67.000 i 2017 og kr. 162.900 i 2018 og fremover.

Midlerne er indarbejdet i budgettet.

Kompetencer

Børn- & Familieudvalget > Kultur- & Fritidsudvalget > Økonomiudvalget > Byrådet.

Konsekvenser for andre udvalg

Sagen behandles både i Børn- & Familieudvalget og Kultur- & Fritidsudvalget, da skoleområdet har relation til begge udvalg.

Høring

Procedure for håndtering af mobning og klager, samt udkast til midlertidig antimobbestrategi har ikke været sendt i høring på skolerne.

Det anbefales at kompetencen til at tilrette proceduren for håndtering af mobning og klager delegeres til skolechefen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at det indstilles til byrådet at

1. den midlertidige antimobbestrategi godkendes
2. procedure for håndtering af mobning og klager godkendes
3. kompetencen til at håndtere klagesager om mobning delegeres til skolechefen
4. kompetencen til at revidere procedurer for håndtering af mobning og klager tillægges skolechefen

Beslutning Børn & Familieudvalg den 21-09-2017

Ved hvert skoleårs afslutning orienteres Børn & Familieudvalget og Kultur & Fritidsudvalget om antallet af klager og deres udfald og om ordningen generelt.

Herefter godkendt.

Beslutning Kultur & Fritidsudvalg den 26-09-2017

Godkendt med Børn & Familieudvalgets tilføjelse.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Børn og Familieudvalgets indstilling blev godkendt.

Bilag

Procedure for håndtering af mobning og klager vers 2

Midlertidig antimobbestrategi for skolerne

Punkt 7: Endelig vedtagelse af Kommuneplanændring 2017.71 og Lokalplan 01-020-0006 Strandby, Boliger på en del af Tovværksområdet

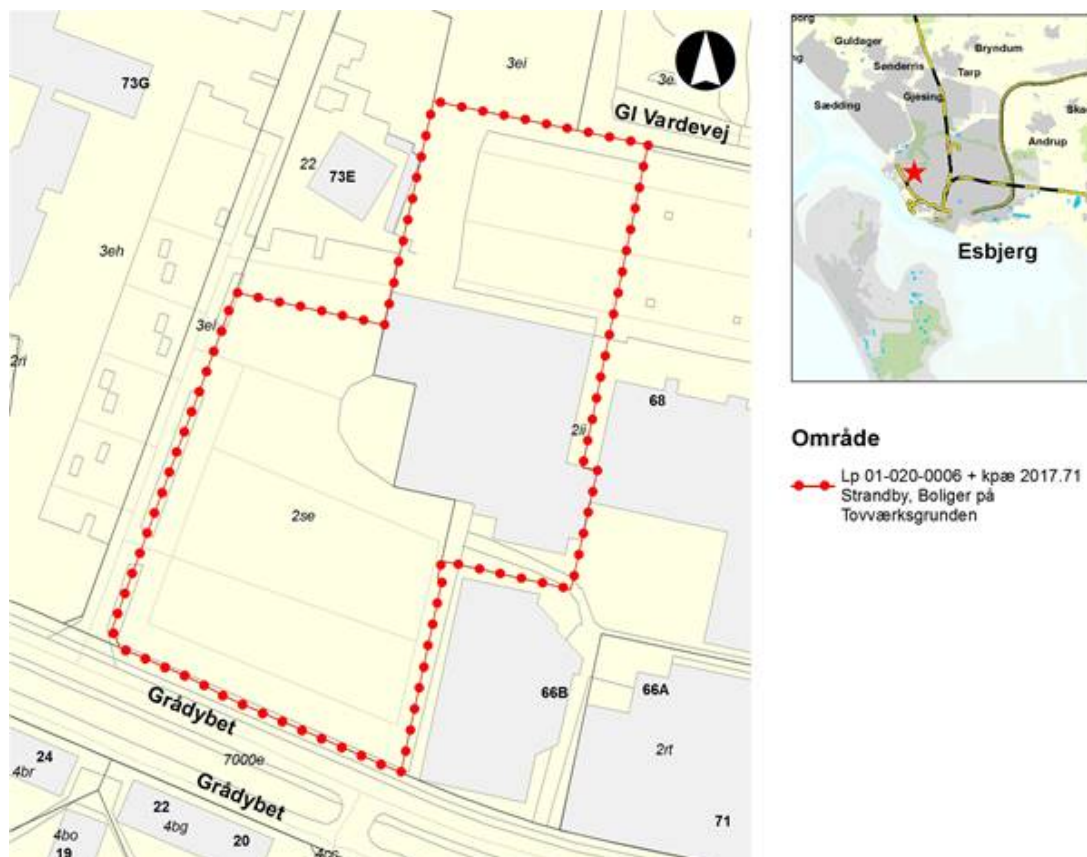
16/15448

Indledning

Ejendomsudviklingsselskabet Tk•development A/S ansøger om at udarbejde et plangrundlag, der muliggør ungdomsboliger og boliger på en del af Tovværksområdet, som vist nedenfor.

Byrådet vedtog den 29. maj 2017 at offentliggøre lokalplanforslaget med en høringsfrist i perioden fra den 14. juni til 9. august 2017.

I den offentlige høringsperiode er der ikke indkommet bemærkninger.



Sagsfremstilling

Formålet med forslaget til kommuneplanændringen og lokalplan er at muliggøre et projekt, hvor der kan opføres boliger, både i form af familie-, ældre-, og ungdomsboliger.

Derfor er det i kommuneplanændringen foreslået at ændre anvendelsen fra "Offentlige institutioner og anlæg" til "Blandet boligområde".

Lokalplanområdet har et samlet areal på ca. 11.750 m², og udgøres i dag af byggetomten efter den gamle Termoplastbygning samt bygningen, der i dag anvendes til biograf og en del af parkeringspladsen nord herfor. Lokalplanområdet er beliggende ca. 1,5 km fra bymidten og er placeret i et område, hvor der både er offentlige institutioner, sportsanlæg, boliger og grønne områder.

Med planforslagets vedtagelse ændres en del af Tovværksområdet i kommuneplanen fra "Offentlige institutioner og anlæg" til "Blandet Boligområde". Det er således udelukkende et afgrænset område, der med dette planforslag, også kan anvendes til boliger.

Boligerne får på den måde en attraktiv placering tæt på både sportsfaciliteter og grønne arealer, som er en del af en "Den Grønne Ring", hvor der er gode muligheder for at dyrke den selvorganiserede idræt.

Der er mulighed for at udvide faciliteterne til sports- og fritidskulturelle aktiviteter i den nordlige del af Tovværksområdet.

Den bymæssige fortætning af dette område er i tråd med kommunens Vision 2020, der formulerer en målsætning om at tilbyde forskellige typer af boligmuligheder.

Esbjerg Kommune har tildelt kvoter til, at der kan opføres almennyttigt byggeri, svarende til ca. 1/3 af de byggemuligheder, der lokalplanlægges for. Det støttede byggeri forventes at blive placeret der, hvor der ved lokalplanens

udarbejdelse ligger en biograf. De resterende byggefelter, beliggende på byggetomten ud mod Grådybet, er der ikke konkrete projekter for endnu. Projekter, som ikke kan rummes i denne lokalplan, kan medføre nye tiltag.

Byrådet har på mødet den 8. maj 2012 endeligt vedtaget ”Masterplan for Tovværks- og idrætsområdet” og ”Designmanual, Tovværks- og Idrætsområdet”. Tilsammen danner de grundlag for, at der fastlægges enslydende principper for planlægningen i området.

Det medfører, at det i lokalplanen er sikret at:

1. Vejadgang ikke må ske direkte fra Grådybet.
2. Der etableres vej- og stiforbindelser til de omgivende områder.
3. Der fastlægges enslydende principper for parkering og opholdsarealer.

Indenfor lokalplanområdet gælder lokalplan nr. 294, vedtaget i 1992. Lokalplan nr. 294 vil blive afløst indenfor Lokalplan 01-020-0006's område ved denne lokalplans endelige vedtagelse.

Ansøger er indforstået med lokalplanens indhold.

Lovgrundlag, planer mv.

Planloven

Kompetencer

Plan & Miljøudvalget > Økonomiudvalget > Byrådet

Indstilling

Direktionen indstiller, at det indstilles til Byrådet, at Planforslagene godkendes med henblik på endelig vedtagelse.

Beslutning Plan & Miljøudvalg den 03-10-2017

Godkendt.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Bilag

Lp 01-020-0006 Strandby, Boliger på en del af Tovværksområdet, Esbjerg

Kommuneplanændring 2017.71 Strandby, Boliger på en del af Tovværksområdet, Esbjerg

Punkt 8: Beskæftigelsesplan 2018

17/4827

Indledning

Social & Arbejdsmarkedsudvalget behandlede den 29.8.2017 et udkast til Beskæftigelsesplan 2018, som var udarbejdet på grundlag af foreløbige mål for planen. Nu har Beskæftigelsesministeren meldt de endelige mål ud

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeren melder normalt de beskæftigelsespolitiske mål, som er bindende for kommunerne ud hvert år i februar / marts måned. Målene skal danne grundlag for de beskæftigelsesplaner, som kommunerne er forpligtede til at lave.

Beskæftigelsesministeren har i år først udmeldt målene den 8.9.

For at give plads til en dialog med Forum for Beskæftigelse og Rekruttering og sikre, at planlægningsprocessen kunne forløbe parallelt med budgettet, indledte Social & Arbejdsmarkedsudvalget arbejdet med Beskæftigelsesplanen ultimo april måned. Arbejdet blev indledt på baggrund af foreløbige mål. De endelige mål afviger på flere punkter fra de foreløbige mål, og det er derfor nødvendigt at tilpasse beskæftigelsesplanen:

Foreløbige mål	Endelige mål
1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse	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	2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
3. Flere unge skal have en uddannelse	3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	5. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse
	6. Bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes

Mål 4 og 5 er nye og det tidligere mål 3 om, at flere unge skal have en uddannelse udgår.

På baggrund af de endelige mål foreslår Jobcentret følgende tilpasninger i beskæftigelsesplanen:

- Fokusområder, indsats og måltal under det tidligere mål 3 om, at flere unge skal have en uddannelse føjes ind under mål 1. Herved sikres, at der fortsat er et særligt fokus på de unge
- I udkastet til beskæftigelsesplan var der særlige afsnit om indsatsen for kontanthjælpsmodtagere. Denne tekst flyttes til et særskilt kapitel om det nye mål. Der foretages ikke indholdsmæssige ændringer. Nye ministermål giver normalt også nye målinger i Jobindsats.dk, hvor kommunerne har mulighed for at sammenligne deres indsats og resultater. Det foreslås, at eventuelle måltal afventer, om der kommer en ny måling på Jobindsats.dk
- Der tilføjes et nyt kapitel om indsatsen for at bekæmpe socialt bedrageri og fejludbetalinger

Lovgrundlag, planer mv.

Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen

Kompetencer

Social & Arbejdsmarkedsudvalget > Økonomiudvalget > Byrådet

Høring

Første udkast til Beskæftigelsesplan 2018 har været til høring hos Fanø Kommune, som tilsluttede sig planen.

Det er aftalt med Fanø Kommune, at de efterfølgende ændringer ikke giver behov for en ny høring.

Indstilling

Direktionen indstiller, at det indstilles til Byrådet, at Beskæftigelsesplan 2018 godkendes.

Beslutning Social & Arbejdsmarkedsudvalg den 26-09-2017

Godkendt.

Mogens Eriksen er indkaldt som suppleant for Kurt Jakobsen.

Beslutning Økonomiudvalget den 09-10-2017

Godkendt.

Bilag

3. udkast til Beskæftigelsesplan 2018

Punkt 9: Lukket: Salg af arealer i Grådybet

17/20426

Punkt 10: Lukket: Informationer, forespørgsler og meddelelser

17/43