

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 27-10-2021

Mødedato Onsdag d. 27. oktober 2021 kl. 13:30

Mødested Rådhuset, mødelokale 188

Indholdsfortegnelse

Aktuel arbejdsmarkedssituation.....	3
Tema. Ressourceforløb. Status og perspektiver.....	4
Jobcenterindblik.....	6
Sprog og kultur som understøttende indsatser for vejen til beskæftigelse.....	7
Budgetopfølgning. September 2021.....	8
Udpegning af integrationsråd 2022-2026.....	9
Meddelelser.....	10
Lukket:	11

Punkt 1: Aktuel arbejdsmarkedssituation

15.00.00-P00-1-20

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Ledigheden.

Ledigheden i Holstebro Kommune udgjorde i august 2021 631 fuldtidsledige, iflg. Danmarks Statistik. Ledigheden toppede i maj 2020 med 1.212 fuldtidsledige og ledigheden har stort set vist en faldende tendens siden da (tallene er sæsonkorrigeret). Niveaue er knap 300 fuldtidspersoner under niveauet i august 2020.

Den sæsonkorrigerede ledighedsprocent i Holstebro Kommune var i august 2021 på 2,2% (2,0% excl. sæsonkorrektion) mod 2,5% i landsdel Vestjylland og 3,6% i hele landet.

Ses på antallet af aktuelt tilmeldte ledige personer i Holstebro Kommune i eget fagsystem - som ikke kan sammenlignes direkte med ovenstående tal fra Danmarks Statistik - er der pr. 13. oktober 2021 726 tilmeldte ledige.

Langtidsledigheden toppede i marts 2021 med 220 langtidsledige, men er i august 2021 reduceret til 135 langtidsledige. Det svarer til at 23% af alle ledige var langtidsledige i Holstebro Kommune. De tilsvarende andele i hele landet og landsdelen var hhv. 31% og 25%.

Antallet af nye ledighedsforløb er med 1.029 påbegyndte forløb i perioden jan-juli 2021 på niveau med samme periode i 2018 og 2019

Beskæftigelsen og rekrutteringssituationen.

Beskæftigelsen udvikler sig fortsat positivt. I juli 2021 var 22.332 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i beskæftigelse. Der er tale om en stigning på hhv. ca. 1.200 i forhold til juli 2020, og ca. 500 i forhold til juli 2019.

STAR har undersøgt virksomhedernes rekrutteringssituation i perioden december 2020 - maj 2021. I landsdel Vestjylland udgjorde antallet af forgæves rekrutteringer 5.280, svarende til at 30% af rekrutteringerne ikke førte til den ønskede rekruttering.

Regeringen, arbejdsmarkedets parter og Kommunernes Landsforening indgik primo oktober "Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft". Aftalen har bl.a. fokus på:

- At styrke jobformidling i kommuner og a-kasser.
- At iværksætte indsatser målrettet de brancher, der nu og her efterspørger arbejdskraft
- Som forsøg at undtage unge på uddannelseshjælp fra uddannelses-pålægget og give en jobrettet indsats.
- Skærpelse af reglerne om rådighed.

For så vidt angår sanktioner viser en opgørelse fra Jobindsats.dk, at antallet af sanktioner for a-kasseledige i årsperioden 3.kvt. 2020 til 2.kvt. 2021 udgjorde 151 sanktioner i Holstebro Kommune. Andelen af sanktionerede er med 5,6% lidt lavere end i hele landet (6,8%).

Jobcenterchef Birgitte Frydensbjerg deltager ved punktets behandling.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

I bilaget Aktuel Arbejdsmarkedssituation er indføjet en graf for udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen efter bopæl.

Bilag

Bilag - AMU 27.10.21 - Aftaletekst_trepart_mangel

Bilag - AMU 27.10.21 - Aktuel arbejdsmarkedssituation (2)

Punkt 2: Tema. Ressourceforløb. Status og perspektiver.

15.20.00-Ø34-1-20

Sagsfremstilling

MH/SL/BF - AMU

Ressourceforløb blev indført med reformen af fleksjob og førtidspension i 2013, med det formål at borgere med komplekse problemstillinger fik bedre mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet, og for at hindre, at personer på kanten af arbejdsmarkedet kom på førtidspension.

I det følgende gives en kort kvantitativ status på indsats og flow i forhold til ressourceforløb, bl.a. set i forhold til de målsætninger Arbejdsmarkedsudvalget fastsatte i 2017, da pejlemærkerne blev vedtaget. Med udgangspunkt heri, og de justeringer af ressourceforløbsordningen, som træder i kraft primo 2022, ønskes en drøftelse af tilgangen til fremtidige ressourceforløb.

Status.

Holstebro Kommune har gennem de seneste 5 år haft et relativt konstant antal borgere på ressourceforløb - i gennemsnit ca. 290 fuldtidspersoner. Ressourceforløb anvendes mere i Holstebro Kommune end i hele landet. Havde anvendelsen af ressourceforløb været på niveau med hele landet, ville niveauet have været ca. 220 fuldtidspersoner.

Forvaltningen har udarbejdet en kort status på de ressourceforløb, som er afviklet i perioden 2017-2020 - se bilag. Indsatsen har gennem perioden været kendetegnet ved en virksomhedsrettet indsats, hvor småjobs og virksomhedspraktik har været anvendt betydeligt. Tilsvarende viser en monitoreringsrapport udarbejdet af STAR fra maj/juni 2021, at Holstebro Kommune har en meget høj andel virksomhedsrettede forløb. Den virksomhedsrettede indsats til trods, har resultaterne - i form af efterfølgende arbejdsmarkedsstatus - ikke helt levet op til de målsætninger der blev vedtaget i f.m. med pejlemærkerne. Færre er kommet i fleksjob (33% i forhold til en målsætning på 51%) og flere på førtidspension (48% i forhold til en målsætning på 33%). Særligt er relativt flere kommet på førtidspension i 2019 og 2020, hvor mange lange forløb er afsluttet.

I forhold til hele landet er relativt flere kommet i fleksjob og færre på førtidspension i Holstebro Kommune.

Aftale om bedre ressourceforløb.

Med den politiske "Aftale om bedre ressourceforløb" er det besluttet, at:

- Ressourceforløb forkortes, så det enkelte forløb fremover kun kan vare op til tre år - og ikke fem år som i dag. For borgere over 50 år indebærer det en afklaringsgaranti, så man inden for tre år ved, om man fx skal på førtidspension eller i fleksjob.
- Ressourceforløb indrettes i højere grad efter, hvor mange år man har tilbage på arbejdsmarkedet. Det skal sikre, at ressourceforløb målrettes borgere, som kan have mest gavn af en langsigtet og tværfaglig indsats. Borgere med under seks år til folkepensionsalderen skal derfor ikke længere i ressourceforløb. Det flugter med aldersgrænsen for, hvornår man kan søge om seniorpension.
- Der indføres en indsatsgaranti i ressourceforløb inden for de første seks måneder for at sikre, at alle borgere får en hurtig indsats. Borgere i ressourceforløb får ret til en personlig jobformidler, for at flere borgere skal ud på en arbejdsplads som et led i indsatsen.

Overvejelser.

Den hidtidige indsats har i høj grad flugtet med de fra centralt hold udmeldte ønsker, om en prioritering af volumen i ressourceforløb og vægt på en tidlig og virksomhedsrettet indsats.

Det kan imidlertid også konstateres, at relativt mange forløb ikke fører til den tilstræbte arbejdsmarkedstilnytning - ordinært eller i fleksjob - særligt når forløbene gennemsnitligt strækker sig over flere år. Målet må derfor være, at flere borgere får deres forløb afklaret på et tidligere tidspunkt, så de modtager det rette tilbud/ydelse tidligere, eventuelt i form af førtidspension.

Der vil være tale om en afvejning af på den ene side hensynet til at afklare forløbet hurtigt - til gavn for borgeren og kommunens ressourcer - og på den anden side, at der fortsat er tid og økonomi til at udvikle arbejdsevnen hos de borgere der har potentialet. Det vil stille krav til Jobcenterets organisatoriske kompetencer.

Jobcenterchef Birgitte Frydensbjerg deltager ved punktets behandling.

Indstilling

Der ønskes en drøftelse af principper for eventuelt at justere tilgangen til ressourceforløb, udover det der følger af den politiske aftale om bedre ressourceforløb.

Beslutning

Udvalget anerkender de opnåede resultater og ønsker et fortsat fokus på såvel tilgangen som varigheden af ressourceforløb.

Bilag

Bilag - AMU 27.10.21 - Monitoreringsrapport maj-juli 2021

Bilag - AMU 27.10.21 - aftaletekst-ressourceforloeb

Bilag - AMU 27.10.21 - Status på ressourceforløb.

Punkt 3: Jobcenterindblik

15.00.00-P00-1-20

Sagsfremstilling

MH/SL/SGH - AMU

I forbindelse med den politiske aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats blev det besluttet at styrke opfølgningen på kommunernes indsats via en såkaldt Jobcenterindblikrapport.

Det blev også aftalt, at en kommune skulle omfattes af et skærpet tilsyn, såfremt kommunen havde en højere andel personer på offentlig forsørgelse end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår og ikke levede op til fastsatte fokusmål.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har ultimo september 2021 offentliggjort Jobcenterindblikrapporten der går frem til juli 2021. Rapporten giver et indblik i kommunernes resultater og indsatser på beskæftigelsesområdet ved at vise:

1. Kommunens faktiske og forventede andel og antal offentligt forsørgede (Resultatmål)

- Holstebro Kommune har færre borgere på offentlig forsørgelse end den forventede andel - kommunen opfylder dermed resultatmålet.
- Den forventede andel er 9,28%, og den faktiske andel er 9,17%. Forskellen svarer til ca. 40 fuldtidspersoner.

Opgørelsesperioden er 2020.

2. I hvilket omfang langvarige ydelsesmodtagere har modtaget en indsats i form af samtaler og beskæftigelsesrettede tilbud i løbet af det seneste år (Fokusmål)

- 85% af ydelsesmodtagere med mindst 12 mdrs. anciennitet modtog mindst 4 samtaler de sidste 12 mdr. - kommunen opfylder dermed resultatmålet på 80%.
- 94% af ydelsesmodtagere med mindst 12 mdrs. anciennitet opnåede 225 timers ordinær beskæftigelse eller modtog mindst 1 beskæftigelsesrettet tilbud de sidste 12 mdr. - kommunen opfylder dermed resultatmålet på 80%.

Opgørelsesperioden for begge målinger er august 2020 til juli 2021.

3. Kommunens status i forhold til skærpet tilsyn

Fordi Holstebro Kommune opfylder både resultatmål og fokusmål kategoriseres kommunen som "Inspirationskommune". Alternativerne er "Aktuelt ikke i risiko", "Risiko for skærpet tilsyn light" og "Risiko for skærpet tilsyn".

Indstilling

Til orientering.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 4: Sprog og kultur som understøttende indsatser for vejen til beskæftigelse

15.00.15-P16-1-21

Sagsfremstilling

MH/SL/BF/LG - AMU

Gode dansk kundskaber er afgørende for at fastholde tilknytningen til det lokale arbejdsmarked. I den tværgående udvikling af læring og praksis har Jobcentret og Sprogcentret fokus på konkrete erfaringer fra specifikke, effektfulde indsatser rettet mod ledige borgere af anden etnisk herkomst.

Overordnet realiserer indsatserne potentialer ved at knytte beskæftigelsesindsats og uddannelse (her: danskuddannelse) tæt og målrettet sammen. Erfaringen er at konkrete parallelindsatser understøtter markante ændringer i livsperspektiv og forsørgelsesgrundlag. Resultaterne opnås med afsæt i borgernes egen vilje, indsats og målsætning om et bedre liv. Sprogcenteret og Jobcenteret tilskriver beskæftigelseseffekterne følgende forandringspunkter:

- Fælles faglige ressourcer
- Rammesætning omkring borgernes individuelle projekt/plan
- Metodisk afsæt i mødet mellem borger og fagperson
- Fleksibilitet i "gribning" af den enkeltes udfordring

De erhvervede erfaringer vil fremadrettet have betydning for det fokus, der lægges på læring og udvikling af mødet mellem borger og medarbejder (samt mellem medarbejdere). Erfaringerne om de virkningsfulde indsatser kan udbredes til flere af kommunens borgere uanset om de har en andetsproglig baggrund.

Sprog og kultur er afgørende både i forhold til at indgå på en arbejdsplads og kunne løse arbejdsopgaverne. Den offensive beskæftigelsesindsats er opmærksom på de ledige, der mangler kompetencerne til at kunne indgå på arbejdsmarkedet. Om den ledige er højtuddannet langtidsledig på dagpenge eller ufaglært på kontanthjælp, så er en forandret tilgang til ledige nødvendig, hvis social og bæredygtig vækst skal kendetegne udviklingen i Vestjylland.

Det er ligeledes nødvendigt at tilgå virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne på en anden måde, for at understøtte virksomhedernes muligheder for at være meduddannende til fremtidens arbejdsmarked. Kombinationen af at styrke den vestjyske virksomhedskultur og styrke borgernes egen indsats skal bidrage til at gøre det lokale arbejdsmarked mere smidigt.

Omdrejningspunktet i en meningsfuld, offensiv og værdiskabende indsats er således styrkelsen af sproglige kompetencer samt en (arbejds)kulturforståelse i kombination med beskæftigelsesrettede indsatser, som fører til selvforsørgelse. De overordnede principper kan formuleres som:

- Møde borgerne med værdig dialog
- Tro på borgernes egne kompetencer og vilje som den stærkeste drivkraft
- Anerkende borgernes betydning for det store fælleskab

Synergipunktet for arbejdet med en fælles læringskultur findes i et krydsfelt mellem jobcentrets offensive beskæftigelsesindsats, sprogcentrets erhvervsfremmende kompetenceindsats og virksomhedernes meduddannende rolle på fremtidens arbejdsmarked.

Jobcenterchef Birgitte Frydensbjerg og Sprogcenterleder Lars Graugaard deltager under punktet.

Indstilling

Der ønskes en drøftelse af principperne for det fremtidige fokus.

Beslutning

De opnåede erfaringer ønskes udbredt til andre målgrupper og udvalget anerkender, at det vil stille krav til kompetenceudvikling i Jobcenteret, Sprogcentret og hos samarbejdspartnere.

Punkt 5: Budgetopfølgning. September 2021

00.00.00-000-1-20

Sagsfremstilling

MH/SL/BF/DØN/JN - AMU

Budgetopfølgningen på Arbejdsmarkedsudvalgets område udviser et forventet mindre forbrug på 10,1 mio. kr. jfr. bilaget. Mindreforbruget fordeler sig med et forventet mindre forbrug på overførsler med 10,6 mio.kr. og et merforbrug på serviceudgifter på -0,5 mio.kr.

Forsørgelsesydelse

Der forventes et mindre forbrug på 1,1 mio.kr, som ved budgetopfølgningen for august 2021.

Forventningen er fortsat behæftet med usikkerhed som følge af covid-19, herunder særligt på sygedagpengeområdet og tilgangen på senior-/førtidspensioner.

Beskæftigelsesindsats

Der forventes et mindre forbrug på 8,9 mio.kr., hvilket er 2,2 mio.kr. større i forhold til seneste budgetopfølgning. Det yderligere mindreforbrug skyldes en nedjustering på uddannelseskøb på ca. 1,7 mio.kr. som følge af fortsat nedgang af antallet af ledige borgere og en nedgang på 0,5 mio.kr., vedrørende småjob/covid-19 rengøring.

Indstilling

Budgetopfølgningen godkendes.

Beslutning

Indstillingen tiltrådt.

Bilag

AMU - Budgetopfølgning september 2021

Punkt 6: Udpegning af integrationsråd 2022-2026

15.40.00-A30-1-21

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Processen i forhold til udpegning af et nyt Integrationsråd for den kommende byrådsperiode er i gang. Integrationsrådet består af 8 medlemmer, hvoraf de 4 medlemmer repræsenterer flygtninge-/indvandreforeninger eller tilsvarende personer i kommunen.

Status er, at der er åbnet op for at ansøge om en plads i Integrationsrådet - sidste frist for at søge er 14. november 2021. Der er udarbejdet en kandidat blanket, hvor interesserede kan tilkendegive interesse i og motivation for at deltage i integrationsrådets arbejde. Blanketten sendes bl.a. til alle etniske foreninger, Trivselshuset, Kultur & Frivillighuset ligesom den formidles via e-mail og Facebook.

Arbejdsmarkedsudvalget indstiller medlemmer af det nye Integrationsråd til byrådets godkendelse. I den forbindelse indstilles, at der nedsættes en udpegningsgruppe, som kan medvirke til udpegning af de 4 medlemmer der repræsenterer flygtninge-/indvandreforeninger eller tilsvarende personer i det nye Integrationsråd.

Forvaltningen foreslår, at der nedsættes en udpegningsgruppe bestående af formand for Arbejdsmarkedsudvalget samt Erhvervs- og Arbejdsmarkedschefen og Jobcenterchefen.

Indstilling

Det indstilles, at Arbejdsmarkedsudvalget nedsætter en udpegningsgruppe bestående af formand for Arbejdsmarkedsudvalget samt Erhvervs- og Arbejdsmarkedschefen og Jobcenterchefen.

Beslutning

Indstillingen tiltrådt. Udpegningsgruppen består herudover af næstformanden i Arbejdsmarkedsudvalget.

Punkt 7: Meddelelser

00.01.57-A00-40-20

Sagsfremstilling

Meddelelser fra formanden/forvaltningen:

- Projektafslutning ”Social Frikort til flere”.
- Jobcamp 2021.
- Referat fra Integrationsrådets møde den 6. oktober 2021.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Bilag - AMU 27.10.21 - Referat af Integrationsrådsmøde d. 06.10.21

Punkt 8: Lukket:

00.01.57-P35-1-20