

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 20-03-2023

Mødedato Mandag d. 20. marts 2023 kl. 12:00

Mødested Plexus, Idomlundvej 23 A, 7500 Holstebro

Indholdsfortegnelse

PtX - kommunale perspektiver.....	3
Grøn omstilling - uddannelse.....	4
Status på betoning af beskæftigelsesindsatsen + sygedagpenge.....	5
Aktuel arbejdsmarkedssituation.....	6
Beskæftigelsespolitiske redskaber - revalidering.....	8
Årsplan 2023.....	9
Årsregnskab 2022.....	10
Budgetopfølgning 28. februar 2023.....	11
Meddelelser.....	12
Underskrift af beslutningsprotokol.....	13

Punkt 1: PtX - kommunale perspektiver

24.10.00-G01-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Som anført i kalenderindkaldelsen påbegyndes mødet med en introduktion til de konkrete grønne energiplaner som Skovgaard Energi og Ørsted har i Idomlund.

Vi mødes ved Idomlundvej 9, som er adressen på transformerstationen ved siden af marken og en landejendom på Idomlundvej 8, som ligger overfor marken. Se kort i indkaldelsen.

Programmet er:

Tidspunkt	Hvor	Indhold	Hvem
12.00-13.00	På marken	Sandwich og drikkevarer Oplæg ved Skovgaard Energy & Ørsted <ul style="list-style-type: none">Mulighederne for at blive en egn der udnytter potentialet i et energieventyr.Hvad bliver der behov for ift. erhvervsudvikling og kompetencer.	Niels Erik Madsen Adm. Direktør, Skovgaard Energy Repræsentant for Ørsted
		Dialog og spørgsmål <ul style="list-style-type: none">Hvad kræver det ift. en beskæftigelsesindsats og en erhvervs- og uddannelsesstrategi.Hvordan bærer vi som politiker det ind i det forestående budgetseminar.	
13.00		Transport til Plexus, hvor mødet fortsætter.	

Indstilling

Til udvalgets orientering.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 2: Grøn omstilling - uddannelse

24.10.00-G01-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL/BF - AMU

Danmark står i en situation, hvor der grundet den demografiske udvikling kommer til at mangle arbejdskraft langt ind i fremtiden. Samtidig skal der med de nationale/kommunale klimaambitioner tryk på den grønne omstilling. Den seneste analyse fra Concito (2022) viser, at den grønne omstilling vil efterspørge 50.000 jobs i 2030. Det er en stigning på 20.000 flere job pr. år i forhold til i dag. Det nødvendiggør en udvidelse af arbejdsstyrken og stiller nye krav til virksomheders rekrutteringsstrategier.

Mange jobs vil kræve højtuddannet, faglært eller specialiseret arbejdskraft, men der vil også være grønne opgaver, som kan udføres af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Projektet 'Grøn omstilling - en nøglebrik til social inklusion' kobler grøn omstilling og social inklusion og bidrager til en værdig og bæredygtig udvidelse af arbejdsstyrken – og er et element i såvel den nye betoning af beskæftigelsesindsatsen som Holstebro Kommunes fokus på klimaagendaen.

Projektet har en medfinansiering fra Erhvervsfremmestyrelsen, som løber resten af 2023 og 2024. Cabi er projektansvarlig, og udover Holstebro Kommune deltager i første runde også Herning, Ikast-Brande, Hedensted og Esbjerg kommuner.

Den fælles ambition er:

- At udvide arbejdsstyrken og designe partnerskaber med henblik på rekruttering, onboarding, opkvalificering og fastholdelse
- At flytte håndteringen af mangel på arbejdskraft til grøn omstilling væk fra et traditionelt tankesæt om (hele) forud definerede stillinger til, at virksomhederne i højere grad selv former den arbejdskraft, de har behov for (og herved skaber nye arbejdspladser)
- At uddannelsesinstitutionerne bliver rustet til at lave mere fleksible opkvalificeringsløsninger til den grønne omstilling.

Kompetenceudviklingssporet tager afsæt i verdensmål nr. 8, hvor omdrejningspunktet er vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle.

Med blikket rettet mod det dynamiske match i betoningen af beskæftigelsesindsatsen, vil det overordnede fokus blive en tredeling mellem at koordinere det lokale partnerskabsdesign, at identificere virksomhedernes muligheder for grøn omstilling via fokus på flere bundlinjer (herunder social inklusion), samt at implementere et nyt design for inklusionsforløb, fastholdelsesgreb og kontinuerlig kompetenceudvikling.

Indsatsen og det dynamiske match understøttes bl.a. af småjob-strategien, job med løntilskud, virksomhedspraktik, handicapkompenserende ordninger, som skaber de første trædesten til progression mod selvforsørgelse eller uddannelse.

Indsatsen vil bidrage med læring og evidens ind i såvel udviklingen af erhvervs- og uddannelsesstrategien, som pejlemærkerne i klimaagendaen for Holstebro Kommune.

Jobcenterchef Birgitte Frydensbjerg deltager ved sagens behandling.

Indstilling

Det indstilles, at udvalget godkender den overordnede plan for indsatsen.

Beslutning

Udvalget godkendte den overordnede plan for indsatsen.

Punkt 3: Status på betoning af beskæftigelsesindsatsen + sygedagpenge

15.00.15-P16-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL/BF - AMU

I den løbende orientering om status på betoningen af beskæftigelsesindsatsen, er der denne gang valgt at tage udgangspunkt i et af ydelsesområderne, nemlig sygedagpenge.

Udviklingen på sygedagpengeområdet har de senere år været kendetegnet ved, at stadig flere er kommet på sygedagpenge. I et betydeligt omfang har udviklingen kunne forklares med coronaen. Fra 2019-2021 steg antallet af fuldtidspersoner, således fra 767 til 1.048. Antallet faldt i 2022 til 948 fuldtidspersoner. Altså et niveau som fortsat er betydeligt over niveauet fra før coronaen. Udviklingen er stort set parallel med udviklingen i hele landet.

I Holstebro, såvel som i resten af landet og landsdelen hænger det fortsat høje antal sygedagpengemodtagere sammen med en betydelig vækst i tilgangen til sygedagpenge. I perioden 4.kvt. 2018 til 3. kv. 2019 påbegyndtes 8.877 sygedagpengeforløb. Antallet var steget til 16.693 i perioden 4.kvt. 2021 - 3.kvt. 2022, dvs. en stigning på 94 %.

Umiddelbart har vi i beskæftigelsesindsatsen ikke indflydelse på tilgangen til sygedagpenge, men den skitserede udvikling gør det aktuelt at overveje betoningen af en dynamisk fremskudt indsats i kombination med et bredt sundheds- og beskæftigelsesperspektiv.

Betoningens sigte er via borgerinvolvering og et øget jobfokus at styrke og perspektivere den sygemeldtes arbejdsevne og arbejdsidentitet. Det kalder på en fuld implementering af Fast Track, hvor ambitionen er at styrke den enkeltes myndiggørelse ved at tilbyde en personlig 'screeningssamtale' allerede efter et par ugers sygemelding (mod normalt efter 8 ugers sygemelding). Herved faciliteres et individuelt tilpasset og meningsfyldt jobfokus, og den sygemeldte forbliver egen 'jobkonsulent'.

De sygemeldte, som allerede er i beskæftigelsesindsatsen (som modtager af fx dagpenge, fleksjob- eller ledighedsydelse) gribes af og forbliver tilknyttet den kendte beskæftigelsesmedarbejder, så der hurtigere kan sættes ind med relevant støtte og konkrete redskaber i en svær situation. Det samme gør sig gældende for den gruppe af borgere, der 'zapper' mellem beskæftigelse og (syge)dagpenge.

Den overordnede ambition er at udvide arbejdsstyrken, og gennem en offensiv indsats at kordinere og designe partnerskaber med henblik på forebyggelse- og fastholdelse. Knap 80 % af de sygemeldte er lønmodtagere, og via et koordineret og præventivt samarbejde med såvel virksomheder og uddannelsesinstitutioner som praksislægerne og regionspsykiatrien tilstræbes en tidlig indsats for medarbejdere, med risiko for en langvarig sygemelding og dermed truet arbejdsevne.

Indsatterne har fokus på at fastholde en varig arbejdsevne og tilknytning til arbejdsmarkedet parallelt og tilpasset et evt. behandlingsforløb – og de faciliterende samtaler planlægges i det antal og i den form, som giver mening ift. den sygemeldtes forløb. En risiko er, at proceskrav som antal samtaler og selvbook ikke honoreres i fuld udstrækning, men en forventning er nedbringelse af det generelle sygefravær og hermed færre overgange til jobafklaringsforløb (JAF).

Via projektet 'Job in Mind' har vi fået styrket indgangen til såvel de praktiserende læger som regionspsykiatrien, og vi afprøver, hvordan vi kan optimere såvel dialogen som den socialmedicinske- og den psykiatriske vejledning ind i sammenhængende parallellforløb.

Summen af disse initiativer øger behovet for intern kompetenceudvikling, og det parallelle sundheds- og beskæftigelsesperspektiv bidrager til en bæredygtig arbejdsstyrke ved en koordineret gribning af borgernes fremtidige mulighed for selvforsørgelse.

Jobcenterchef Birgitte Frydensbjerg deltager ved sagens behandling.

Indstilling

Det indstilles, at status tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 4: Aktuel arbejdsmarkedssituation

15.00.15-P16-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Perspektivet på arbejdsmarkedssituationen afspejler en meget omskiftelig omverden, hvor efterdønningerne fra COVID-19 og konflikten i Ukraine driver en stor usikkerhed på markederne og hos arbejdstagerne. Der er stort flow ind og ud af ledighed og/eller sygefravær. Der er relativt få ledige, og varigheden er kort. Samtidigt er virksomhedernes vilkår meget forskellige i forhold til om det går godt eller mindre godt set i lyset af stigende priser. Det skaber nogle paradoksproblemer på arbejdsmarkedet, hvor manglen på arbejdskraft i nogle brancher ikke umiddelbart kan opvejes af ledighed i andre. Ikke desto mindre er bevægelserne på arbejdsmarkedet også tegn på en villighed hos virksomhederne til at tage socialt ansvar og i et vist omfang at arbejde med flydende krav til kompetencer.

Ledigheden.

Ledigheden i Holstebro Kommune udgjorde i januar 2023, 606 fuldtidsledige iflg. Danmarks Statistik. I forhold til seneste måned er der tale om en stigning på 131 fuldtidspersoner. Hovedparten af stigningen kan relateres til sæsonudsving. Niveaueet er dog højere end i januar 2022 (484 fuldtidsledige), men lavere end i januar 2021 (964 fuldtidsledige).

Ledighedsprocenten i Holstebro Kommune var i januar 2023 2,1% mod 2,5% i landsdel Vestjylland (Struer, Skive, Viborg, Ikast-Brande, Herning, Ringkøbing-Skjern, Lemvig og Holstebro kommuner) og 3% i hele landet. Ledighedsprocenten beregnes af antallet af fuldtidsledige på a-dagpenge og jobparate kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse.

Ses på antallet af aktuelt tilmeldte ledige i Holstebro Kommunes eget fagsystem - som ikke kan sammenlignes direkte med ovenstående tal fra Danmarks Statistik - er der pr. 8. marts 2023, 781 tilmeldte ledige. Tilgangen af ledige har i årets første 67 dage været 574 unikke borgere, mens afgang har været på 489 unikke borgere.

Langtidsledigheden.

Langtidsledigheden (borgere med mere end 80% ledighed inden for de sidste 12 måneder) toppede i marts 2021 med 220 langtidsledige. Fra september 2022 frem til januar 2023 har niveaueet befundet sig mellem 37 og 44 fuldtidspersoner. I januar 2023 var niveaueet 41 fuldtidspersoner. Det svarer til at 6% af alle ledige var langtidsledige i Holstebro Kommune. De tilsvarende andele i hele landet og landsdelen var hhv. 14% og 8%.

Seniorpension.

Tilgangen til seniorpension er fortsat betydelig, særligt i Holstebro Kommune. I februar 2023 var 310 fuldtidspersoner på seniorpension i Holstebro Kommune. Det svarer til 1,1% af arbejdsstyrken. I hele landet er andelen 0,8% af arbejdsstyrken. Andelen varierer betydeligt mellem landets kommuner, eksempelvis udgør andelen i København og Frederiksberg kommuner 0,3% af arbejdsstyrken. Udgifter til seniorpension er omfattet af budgetgarantien, som grundlæggende betyder at kommuner med en højere andel end landsgennemsnittet, oplever et tab på ordningen.

Beskæftigelsen for borgere med bopæl i Holstebro Kommune.

I januar 2023 var 23.115 fuldtidspersoner med bopæl i Holstebro Kommune i beskæftigelse. Antallet er på niveau med januar 2022, og ca. 1.000 fuldtidspersoner højere end i januar 2020, inden Corona-nedlukningen.

Status på ukrainske fordrevne.

Pr. 8. marts 2023 har Holstebro Kommune fået anvist 369 ukrainere, heraf 127 børn og 242 voksne. De voksne fordeler sig med 61 mænd og 181 kvinder. I 2023 er der samlet anvist 19 nye borgere.

STAR har med forbehold for de usikkerheder, der knytter sig til den type opgørelser, opgjort at 87 ukrainere (pr. 12. marts 2023) er kommet i beskæftigelse og har fået udbetalt løn. Det svarer til 71% af de jobparate, heraf mere end halvdelen i industri og rengøring. Andelen der er kommet i beskæftigelse på landsplan udgør 57%.

Indstilling

Til udvalgets orientering.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Bilag - AMU 20.03.23 - Aktuel arbejdsmarkedssituation.

Punkt 5: Beskæftigelsespolitiske redskaber - revalidering

15.00.15-P16-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget har på mødet den 30. januar 2023 udtrykt ønske om viden omkring revalidering. Holstebro Kommunes håndtering af reglerne for revalidering har tidligere været et emne for arbejdsmarkedsudvalget i forrige byrådsperiode. Forvaltningen blev på daværende tidspunkt bedt om at udarbejde forslag til pejlemærker for revalidering under hensyn til følgende bemærkninger:

- At der er et lovgivningsmæssigt råderum for bevilling af revalideringsforløb
- Det langsigtede perspektiv skal indtænkes – så tilbagefald til offentlig forsørgelse undgås. Opmærksomheden henledes på evt. ”zappere” som konsekvens af utilstrækkelige indsatser
- Det afgørende er en kvalificeret faglig vurdering/plan, der fører til målet om beskæftigelse. Der er behov for differentierede planer
- Forudsætningen for, at revalideringen fører til job er, at revalideringsplanen er beskæftigelsesrettet og holdbar
- Dialogen med borgeren skal være professionel og ordentlig, så borgeren føler ejerskab for indsatsen, uanset om der aftales revalidering eller en anden indsats

Det foreslåede overordnede pejlemærke blev formuleret således: Revalidering tilbydes til den rette, til det rette og i rette tid.

Pejlemærket blev godkendt med følgende uddybninger:

- Revalidering til den rette betyder: at forvaltningen, under hensyn til lovgivning og praksisafgørelser, altid ser det enkelte menneskes behov og muligheder for at kunne komme videre med størst muligt ejerskab.
- Revalidering til det rette betyder: at forvaltningen, under hensyn til arbejdsmarkedets behov, altid ser det enkelte menneskes mulighed for varig og ustøttet beskæftigelse som betingelsen for en holdbar plan.
- Revalidering i rette tid betyder: at forvaltningen, under hensyn til inddragelse af det enkelte menneskes evne til at agere i eget liv, har blik for en større sammenhæng ressourcemæssigt såvel som tidsmæssigt.

I praksis betyder det:

- Målgruppevurderingen skal tage udgangspunkt i, at revalidering i lovgivningens forstand er subsidær til alle andre tilbud. Hvis den enkelte kan komme hurtigere ud af offentlig forsørgelse med mindre indgribende tiltag, så skal den enkeltes mulighed for at bestemme i eget liv ikke overtages af sagsbehandlingen for at blive revalident. Men når der er behov for den rette revalideringsplan så skal borgerne hurtigt have den iværksat.
- Realismen i en revalideringsplan er afgørende for, om der kan træffes beslutning om revalidering. Der er derfor sammenhæng mellem planens realisme og målgruppevurderingen.
- Tidsperspektivet i en revalidering betyder både noget for, hvor længe foranstaltningen forlænger den enkeltes fravær fra arbejdsmarkedet, og noget for hvordan den enkelte, der er i målgruppen, bliver grebet i tide med den rigtige plan.

Det i lovgivningens ramme for revalidering har ikke ændret sig siden behandlingen af pejlemærket i 2019.

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 6: Årsplan 2023

15.00.15-P16-1-22

Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Forvaltningen har udarbejdet et udkast til årsplan med temaer der skal behandles på møderne i resten af 2023 - se bilag.

Årsplanen afspejler tematikker, som vurderes at have strategisk politisk betydning for udvalgets arbejde.

Det bemærkes, at planen er dynamisk og vil kunne justeres, hvis omstændighederne tilsiger det.

Indstilling

Årsplanen indstilles til godkendelse.

Beslutning

Årsplanen blev godkendt med følgende bemærkninger:

- Tema: Integrationsindsatsen suppleres med et særligt fokus på ”Negativ social kontrol.”
- Tilbud til psykisk sårbare den 11. december 2023 ønskes fremrykket, såfremt det er muligt.

Bilag

Bilag - AMU 20.03.,23 - Årsplan 2023

Punkt 7: Årsregnskab 2022

00.01.00-K07-2-22

Sagsfremstilling

MH/SL/DØN/JN - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget (1.000 kr.)	Vedtaget budget	Korrigeret budget	Regnskab 2022
Forsørgelsesydelse	861.245	798.573	804.584
Beskæftigelsesindsats	105.572	97.045	86.941
Driftsudgifter i alt	966.817	895.618	891.525

Regnskabsresultatet viser et samlet mindreforbrug på 4,1 mio. kr., hvor forsørgelsesydelse udgør et merforbrug på 6,0 mio.kr., mens beskæftigelsesindsatsen udgør et mindreforbrug på 10,1 mio.kr. Udviklingen i forsørgelsesydelse har udvist en stigning til sygedagpenge, førtidspension samt seniorpension, mens udgifterne til de forsikrede ledige, kontanthjælp og uddannelseshjælp har været faldende.

Et mindre forbrug i beskæftigelsesindsatsen skal ses i lyset af en historisk lav ledighed og hjemtagelse af ekstraordinært resultattilskud for ordinær beskæftigelse inden for 3 år vedrørende flygtninge.

Indstilling

Det indstilles, at årsregnskabet godkendes.

Beslutning

Det indstilles, at årsregnskabet godkendes.

Punkt 8: Budgetopfølgning 28. februar 2023

00.00.00-000-2-22

Sagsfremstilling

MH/SL/DØN/JN - AMU

Driftsområder (1.000 kr.)	Vedtaget budget	Tillægsbevilling	Genbevillinger	Korrigeret budget	Forbrug pr. 28.02.2023	Forventet regnskab 2023	Afvigelse
Forsørgelsesydelse	836.701		0	836.701	120.690	864.898	-28.197
Beskæftigelsesindsats	87.414	-11	-344	87.059	22.597	80.527	6.532
Driftsudgifter i alt	924.115	-11	-344	923.760	143.287	945.425	-21.665

Budgetopfølgningen på Arbejdsmarkedsudvalget udviser et forventet merforbrug på ca. 21,6 mio. kr. Merforbruget fordeler sig med et forventet merforbrug på overførsler med -25,4 mio.kr. og mindreforbrug på serviceudgifter på 3,6 mio.kr.

Forsørgelsesydelse

Der forventes et merforbrug på ca. 28,2 mio.kr som hovedsagelig skyldes stigning i antallet af borgere på varige ydelser.

Beskæftigelsesindsats

På beskæftigelsesindsatsen forventes udgiftsniveauet at blive ca. 5,0 mio.kr. mindre i forhold til 2022. Det lavere forbrug i forhold til 2022, skyldes hovedsagelig nedgang af midlertidige flygtningeboliger og danskuddannelse.

Se endvidere vedhæftede bilag.

Indstilling

Det indstilles, at budgetopfølgningen godkendes.

Beslutning

Budgetopfølgningen blev godkendt.

Bilag

AMU - Budgetopfølgning februar 2023

Punkt 9: Meddelelser

00.01.57-A00-2-22

Sagsfremstilling

Meddelelser fra formanden/forvaltningen:

Beslutning

Formanden orienterede om:
at udvalgets kronik er blevet bragt i Information med formanden som afsender.

Bilag

Bilag AMU - 20.03.2023 - Sæt borgeren i centrum for jobindsatsen

Punkt 10: Underskrift af beslutningsprotokol

00.01.57-P35-1-22

Beslutning

-