

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 23-10-2019

**Mødedato** Onsdag d. 23. oktober 2019 kl. 13:30

**Mødested** Rådhuset, mødelokale 207

## **Indholdsfortegnelse**

Tema. Særlig jobformidlingsindsats for udsatte borgere.....	3
Målretning af beskæftigelsestilbud.....	5
Status på analyse af sygedagpengeudviklingen.....	6
Pejlemærker for revalidering.....	8
Budgetopfølgning pr. 30. september 2019.....	10
Beskæftigelsesplan 2020.....	11
Meddelelser.....	12

# Punkt 1: Tema. Særlig jobformidlingsindsats for udsatte borgere

15.00.15-A00-1-18

## Sagsfremstilling

MH/SL/SGH-AMU

Temaet for mødet er borgere med tilknytning til "Særlig jobformidling" i Jobcenteret.

Særlig jobformidling er en del af Jobcenteret og varetager indsatsen for borgere, der skal matches til arbejdsmarkedet i ordinære job, småjob med få timer eller fleksjob, d.v.s. borgere som aktuelt befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, og primært befinder sig i ydelseskategorierne:

- Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere - borgere, som typisk har personlige, sociale og/eller helbredsmæssige problemstillinger, som betyder, at de ikke umiddelbart er fuldt parate til et ordinært job.
- Ressourceforløb - borgere som har komplekse problemer, der kræver en ekstra indsats for at komme i arbejde eller uddannelse. Det kan f.eks. være det fysiske eller psykiske helbred eller borgernes personlige situation. Ressourceforløb kan bevilges efter indstilling fra rehabiliteringsteamet. Alternativt kan bevilges et fleksjob, en førtidspension, eller en fortsættelse af den indsats der allerede ydes på f.eks. kontanthjælp eller sygedagpenge. Et ressourceforløb kan vare fra 1 til 5 år.
- Ledighedsydelse/fleksjob - fleksjob er til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet pga. en varig og væsentlig begrænset arbejdsevne. I fleksjobbet tages der hensyn til at medarbejderes arbejdsevne er begrænset, og kommunen udbetaler et tilskud til lønnen, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne. Ledighedsydelse ydes til borgere, som er visiteret til fleksjob, som pt. ikke ansat i et fleksjob.

Fælles for borgere tilknyttet Særlig jobformidling er således at de aktuelt eller varigt har udfordringer i forhold til at opnå ansættelse på det ordinære arbejdsmarked. Udfordringerne vedrører ofte mere end de rent beskæftigelsesrettede kompetencer, og derfor består indsatsen ofte af en kombination af beskæftigelsestilbud, sociale tilbud, sundhedsmæssige tilbud og familietilbud, som bliver kombineret og koordineret på tværs i kommunen.

I forhold til gruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere indgår Holstebro Kommune i det landsdækkende projekt "Flere skal med" i regi af STAR. Baggrunden for projektet er, at mange kontanthjælpsmodtagere har været på ydelsen i mange år, mens ydelsen er tænkt som en midlertidig ydelse. Indsatsen sigter derfor for det første mod en systematisk gennemgang af alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og vurdere, om de er i målgruppen for kontanthjælp eller snarere skal være i ressourceforløb, fleksjob eller på førtidspension. Den anden del handler om at Borgere, der er i målgruppen for kontanthjælp, skal have en virksomhedsrettet indsats og individuel støtte til at komme i job. På mødet vil der orienteres om den foreløbige status på denne indsats. Forvaltningen arbejder p.t. på en ansøgning til den anden del af projektet "Flere skal med 2".

I forhold til den beskæftigelsesrettede tilgang er vægtningen i indsatsen for bl.a. aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i de senere år forskudt fra et stort fokus på virksomhedspraktikker til i højere grad også at indtænke (små-)job med ordinær løn, som evt. kombineres med virksomhedspraktikker. Den nye tilgang kommer bl.a. til udtryk ved, at andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere som har et deltidsjob/småjob ved siden af kontanthjælpen er steget fra 5,6 % (25 personer) i 2. kv. 2017 til 14,7 % (65 personer) i 2. kv. 2019. Den højere andel af kontanthjælpsmodtagere med ordinær lønindkomst afspejler en højere grad af anerkendelse af, at borgeren og dennes arbejde har en værdi. Samtidig stiller denne vægtning større krav til samarbejdsrelationerne mellem Jobcenter og virksomheder.

Antallet af borger i fleksjob har været støt stigende de senere år, som følge af førtidspensionreformens intention om at reducere tilgangen til førtidspension, og øge tilgangen til fleksjob - evt. via et ressourceforløb. Aktuelt er det imidlertid vanskeligt at formidle fleksjob i samme takt som nye borgere visiteres til et fleksjob hhv. har været i et fleksjob, som de af den ene eller anden grund er stoppet i. Derfor er forholdsvis mange borgere aktuelt på ledighedsydelse.

Jobcenterleder orienterer uddybende under behandlingen af punktet.

## **Indstilling**

Til drøftelse og orientering.

## **Beslutning**

Jobcenterleder orienterede bl.a. om, at der er fokus på kulturændring, herunder fælles sprog og mindset m.h.p. at udvikle tilgange/metoder, borgersamtaler og virksomhedskontakten.

Generelt er der for målgrupperne tale om en relativt høj afgangsrate til beskæftigelse og fleksjob.

Udvalget pegede bl.a. på vigtigheden af et tæt samspil mellem afdelinger/forvaltninger i forhold til eksempelvis familier, som har sager i såvel familieafdelingen som jobcenteret.

## Punkt 2: Målretning af beskæftigelsestilbud

15.00.15-A00-1-18

### Sagsfremstilling

MH/SL/AH - AMU - SOU

Målretning af beskæftigelsestilbud fra socialafdelingen

Socialafdelingen har en række tilbud til borgere omfattet af personkredsen for tilbud efter servicelovens §§ 103-104. Det drejer sig typisk om borgere med væsentlige funktionsnedsættelser såsom borgere med psykiske vanskeligheder, udviklingshæmmede og borgere med omfattende sociale problemer – ofte optræder funktionsnedsættelserne i kombination med forskellige diagnoser.

Samarbejdet mellem social- og arbejdsmarkedsafdelingerne har gjort, at borgere med væsentligt nedsat arbejdsevne kan få en start i regi af tilbuddene. Samarbejdet har også gjort, at Holstebro Kommune kan levere beskyttet beskæftigelse til de borgere, der har brug for det.

Særligt småjobs i forhold til rengøringsopgaven på sprogcentret har vist sig at have en beskæftigelsesfremmende effekt.

Som model for samarbejdet i det hele taget mellem kommunens afdelinger og beskæftigelsesindsatsen er det et godt eksempel på hvordan, der skabes resultater fordi interessenterne har været medinddraget i udviklingen af tilbuddet.

Formålet med en målretning af tilbuddene i socialafdelingen er et stigende ønske om at involvere erhvervslivet mere proaktivt end tidligere. Som det er nu får socialafdelingen opgaver fra virksomhederne efter bestemte og fastsatte regler og takster, men der er et ønske om at tydeliggøre virksomhedens sociale bundlinje ved at arbejde med ”partnerskabsværksteder”. Dette fordrer til gengæld et endnu tættere samarbejde med Jobcentret i det der i udgangspunktet skal være en leveringsgaranti til virksomhederne der forudsætter en arbejdskraft. Da servicelovens borgergruppe er periodisk svingende i deres ydeevne er det vigtigt, at jobcentret henviser og bruger socialafdelingens ”platforme” for jobtræning. Herved er der to gevinster: 1) socialafdelingen kan bibeholde og udvikle et inspirerende jobperspektiv, og 2) jobcentret kan anvende/henviser til et inspirerende og relevant jobtrænings miljø, fordi der er en nødvendig ”volumen”.

Forslaget er at omorganisere socialafdelingens værksteder så virksomhederne kan indgå i et partnerskab om dem. Det betyder at virksomhederne i nye partnerskaber med kommunen fortsætter med at få løst opgaver på de beskyttede værksteder, og som noget nyt bidrager til at synliggøre Holstebro Kommune som stedet, hvor vi har kulturen til forskel. Udover partnerskabsværksteder har socialafdelingen en række opgaver, som kan organiseres ind i en mere sammenhængende og fleksibel flade.

Praktisk organiseres opgaverne i 2 spor: et forarbejdnings- og produktionsspor og et service- og rengøringsspor.

Samarbejdet internt mellem afdelingerne sikrer, at der løbende kan rekrutteres ”buddies”, der kan være brugerne behjælpelig med at få løst opgaverne. Der skal således sikres en arbejdspladskultur, hvor dagtilbuddet ligner en arbejdsplads og hvor opgaveløsningen giver både brugere og ”buddies” en oplevelse af meningsfuldhed.

Partnerskabet med virksomhederne foreslås lagt i fleksible rammer, hvor det kan aftales med hver virksomhed, hvordan de vil synliggøre deres sociale bundlinje under fortsat hensyntagen til borgere med væsentlige funktionsnedsættelser og individuelle hensyn.

### Indstilling

Den beskrevne samarbejdsmodel mellem Social- og Arbejdsmarkedsafdelingen og virksomhederne indstilles til godkendelse.

### Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget indstiller til Social- og Sundhedsudvalget, at samarbejdsmodellen mellem Socialafdelingen, Arbejdsmarkedsafdelingen og virksomhederne etableres.

## Punkt 3: Status på analyse af sygedagpengeudviklingen

15.00.15-A00-1-18

### Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet den 21. august 2019, at iværksætte en analyse af udviklingen på sygedagpenge. Forvaltningen blev bedt om at komme med en status på arbejdet i oktober. Der forventes en endelig afrapportering på mødet i november.

Analysen har haft følgende 4 elementer:

1. Langt størstedelen af sygemeldingerne kommer fra beskæftigede personer. Ved hjælp af data-kørsler i STAR vil vi kunne afdække, om der er et mønster i sygemeldingerne. Hypotesen er, at når ledigheden er så lav, så er flere udsatte i risiko for en sygemelding. Denne del af analysemateriale kan bruges til en overordnet drøftelse af, om den forebyggende indsats skal styrkes i form af øget understøttelse af virksomhedernes fastholdelse.
2. Den helt store andel af sygemeldingsårsager er registreret som psykisk sygdom. Der er indikationer af, at hovedandelen er stress/belastningssyndrom. Kvantitativt vurderes det nødvendigt at foretage en nærmere afdækning af hvilke diagnoser, der er tale om. Kvalitativt bør der efterfølgende vurderes, om allerede iværksatte indsatser - for at imødegå netop stress/belastningssyndrom - er de rette.
3. Umiddelbart repræsenterer offentlige virksomheder - pga deres størrelse - en væsentlig andel af sygemeldingerne. Det vil være vigtigt at afdække, hvor vi specifikt ser stigningen afspejle sig, og derefter understøtte de enkelte institutioner med fastholdelsesudfordringen. Her vil det for Holstebro Kommunes vedkommende være væsentligt at vurdere på, om indsatserne er de rette til at imødegå sygefraværet.
4. I forhold til bredden af Holstebro Kommunes private virksomheder foreslås det at få afdækket, om en tidligere virksomhedsvendt indsats kan give en hurtigere tilbagevenden til arbejdet.

De foreløbige resultater er:

Ad 1) Vi kan konstatere på baggrund af datakørslen fra STAR, at der er et betydeligt tilbagefald til sygedagpenge i lighed med andre kommuner. Det er derfor nødvendigt, at udvikle fastholdelsesindsatsen som en del af kommunens virksomhedsservice for at minimere tilgangen.

Ad 2) Afdækningen af datamaterialet viser at der er tale om flere med sygemeldingsårsagen stress/belastningsreaktion. På trods af den ret massive forebyggende indsats med denne type sygemeldinger er der på baggrund af sagsgennemgange identificeret et større behov for udvikling af behandlingstilbud. De forebyggende aktiviteter har ikke den effekt på sygedagpengeområdet som formodet.

Ad 3) Afdækningen af datamaterialet har vist både et behov for konkrete nedslag på udsatte brancher såvel som arbejdspladser. Særligt udviklingen af sygemeldingsårsagerne muskel/skelet og stress/belastningsreaktion kalder på en gentænkning af de indsatser, der sættes i værk for at understøtte de enkelte offentlige arbejdspladser.

Ad 4) Indholdet i en styrket virksomhedsvendt indsats er umiddelbart fortsat under analyse. Breden i sygedagpengesagerne gør, at der i gennemgangen af sagerne ikke kan peges på mønstre, omend i enkelte sager kan påvises et læringspotentiale.

Det foreslås at der i forbindelse med den endelige afrapportering på analysen peges på et handlingskatalog, hvor forvaltning tager hensyn til følgende:

- Fokus på at forebygge tilgangen til sygedagpenge
- Fokus på Holstebro Kommune som arbejdsgiver
- Fokus på optimering af sagsgange i sygedagpengeafdelingen

### Indstilling

Status tages til efterretning.

## **Beslutning**

Forvaltningen vil til mødet i november fremlægge status og 1. del af handlingskataloget.

## Punkt 4: Pejlemærker for revalidering

15.00.00-A00-8-19

### Sagsfremstilling

MH/SL - AMU

Arbejdsmarkedsudvalget har på mødet den 26. juni 2019 drøftet brugen af revalidering. Forvaltningen blev 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

Der foreslås følgende overordnet pejlemærke: Revalidering tilbydes til den rette, til det rette og i rette tid.

Dette overordnede pejlemærke kan tydeliggøres på følgende måde:

- 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 den større sammenhæng ressourcemæssigt såvel som tidsmæssigt.

I praksis betyder det:

- Målgruppevurderingen skal tage udgangspunkt i at revalidering i lovgivningens forstand er subsidiær 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 hurtigst 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.

## **Indstilling**

Forslag til pejlemærker godkendes.

## **Beslutning**

Pejlemærker godkendt.

## **Punkt 5: Budgetopfølgning pr. 30. september 2019**

00.00.00-000-10-19

### **Sagsfremstilling**

MH/SL/DØN - AMU

Budgetopfølgningen på Arbejdsmarkedsudvalget forventes et udvise et merforbrug på 8,4 mio. kr. Dermed er forventningerne fra august uændrede.

I forlængelse af de senere års gode konjunkturer har antallet af ydelsesmodtagere været faldende, hvilket også var en del af den udvikling, som resulterede i det store mindreforbrug i regnskab 2018 og de optimistiske budgetforudsætninger for 2019. På nuværende tidspunkt er der tegn på at beskæftigelsesudviklingen stagnerer. Det betyder, at det har været sværere at reducere det samlede antal ydelsesmodtagere.

Særligt gælder det for ydelserne:

- Kontanthjælp – hvor de budgetterede forventninger til en betydelig reduktion i antallet af kontanthjælpsmodtagere ikke har kunne realiseres.
- Sygedagpenge/jobafklaring – hvor tilgangen af nye sager har været markant voksende i 2019.
- Ledighedsydelse – hvor det har vist sig vanskeligt at oprette fleksjob i samme takt, som visitationen til fleksjob har fundet sted.
- Førtidspension – hvor der har været en forsat reduktion i forhold til 2018, men ikke i den forudsatte takt.

### **Indstilling**

Budgetopfølgningen indstilles til godkendelse.

Der ønskes en drøftelse af, hvilke ønsker udvalget har til fremtidige budgetopfølgninger, samt øvrige data der belyser udviklingen på arbejdsmarkedet.

### **Beslutning**

Budgetopfølgningen godkendt.

Detaljeringsniveauet i budgetopfølgningerne vil fremover udvides, for at tydeliggøre den løbende sammenhæng mellem budget og faktisk udvikling.

## Punkt 6: Beskæftigelsesplan 2020

15.20.00-A00-6-19

### Sagsfremstilling

MH/SL/SGH - AMU.

Beskæftigelsesplanen beskriver strategi og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Holstebro Kommune.

Udvalget/Byrådet besluttede i 2018, at Beskæftigelsesplanen for 2019 skulle gælde for 3 år – ikke som hidtil 1 år. Det betyder, at den nugældende plan som udgangspunkt gælder frem til og med 2021. Begrundelsen for de flerårige planer var, at de beskæftigelsespolitiske udfordringer er komplekse og derfor tager de beskæftigelsespolitiske mål og tid at realisere.

For 2020 udsendte den tidligere beskæftigelsesminister nye beskæftigelsespolitiske mål gældende for 2020. I praksis har beskæftigelsesministeren fjernet 3 af de 6 politiske mål, som var gældende i 2019. For 2020 gælder følgende mål:

1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.
2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Det indstilles, at Beskæftigelsesplan 2020 justeres, så den bringes i overensstemmelse med beskæftigelsesministerens mål.

Herudover indstilles at beskæftigelsesplanen videreføres uforandret. Det betyder bl.a. at de 3 politiske pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen i Holstebro Kommune videreføres:

1. Det samlede antal offentligt forsørgede skal reduceres. Uanset konjunkturer skal beskæftigelsesindsatsen sikre det gode match mellem ledige og virksomhederne. Det kræver, at indsatserne sættes i gang tidligt på virksomhederne med henblik på ordinære timer. Den politiske målsætning er at samskabe arbejdskraften med de nødvendige kompetencer sammen med virksomhederne.
2. Holstebro har kulturen til forskel. Det betyder, at indsatserne skal afspejle den mangfoldighed, der er tilstede i kommunen. Borgere mødes med uddannelses- og jobmuligheder, som giver rammen for et motiveret arbejdsliv. Frivillighed og indflydelse på eget liv fordrer en styrket borgerkontakt, der skal minimere systemets krav og optimere borgernes muligheder for at skabe løsninger sammen med og i kraft af beskæftigelsesindsatsen. Virksomhedernes kapacitet for udenlandsk arbejdskraft understøttes af individualiseret dansksprogstilegnelse. Den politiske målsætning er, at borgere og virksomheder oplever en koordineret samlet indsats.
3. Holstebro kommune har med et bredt tilgængeligt udbud af uddannelsestilbud en unik position i Vestjylland i forhold til leverancen af fremtidens kompetencer. Det betyder, at eksisterende muligheder for uddannelse skal udnyttes i den tidlige identifikation af lediges behov for opkvalificering. Samtidigt er beskæftigedes behov for løbende opkvalificering en anledning til større samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdsmarkedsafdelingen. Det er en betingelse at nye uddannelsesmuligheder, som f.eks. FGU mødes af en sammenhængende ungeindsats med udgangspunkt i de unges muligheder for selvforsørgelse. Det virksomhedsopsøgende arbejde skal tage udgangspunkt i understøttelsen af virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Den politiske målsætning er at øge arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.

### Indstilling

Det indstilles, at Beskæftigelsesplan 2020 justeres, jævnfør beskæftigelsesministerens mål for 2020.

### Beslutning

Ændringerne indarbejdes.

Beskæftigelsesplan 2019-2021 med de besluttede ændringer er vedhæftet som bilag.

## **Punkt 7: Meddelelser**

15.00.00-G01-6-19

### **Sagsfremstilling**

A. Meddelelser fra formanden/forvaltningen.

Referat fra møde i Integrationsrådet 25. september 2019 vedlægges som bilag.

B. Orientering om invitationer/mødeindkaldelser.

Invitation fra Integrationsrådet til arrangement om social kontrol, onsdag den 13. november 2019 i Trivselshuset vedlægges som bilag.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning**

Orienteringen taget til efterretning.