

REFERAT Det Lokale Arbejdsmarkedsråd d. 20-05-2020

Mødedato Onsdag d. 20. maj 2020 kl. 14:00

Mødested Skype-møde

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på antal forsørgede.....	4
Tilfredshedsmåling af jobcentrenes virksomhedsservice 2019.....	5
Effekt af virksomhedsrettede tilbud.....	8
Status KUI.....	12
Kvalitetsrapport for vejledningsindsatsen under KUI.....	15
Forberedelse af fællesseminar.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-A00-11-15

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd godkender dagsordenen

Beslutning

Godkendt.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Punkt 2: Status på antal forsørgede

15.00.00-G01-17-20

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Forvaltningen giver en status på den aktuelle situation ift. antal forsørgede.

Sagsfremstilling

Forvaltningen vil på mødet give status på antal forsørgede samlet set og for de enkelte ydelsesgrupper. Udover en status vil der ligeledes blive orienteret om udviklingen i antal forsørgede over tid.

Økonomi

Ingen bevillingsmæssige eller økonomiske konsekvenser

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd drøfter orienteringen

Beslutning

Drøftet.

Der gives udtryk for ønske om, at jobcentret generelt i højere grad bidrager til at sætte efteruddannelse af medarbejdere på dagsordenen på virksomhederne.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Punkt 3: Tilfredshedsmåling af jobcentrenes virksomhedsservice 2019

15.00.00-G01-12-18

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

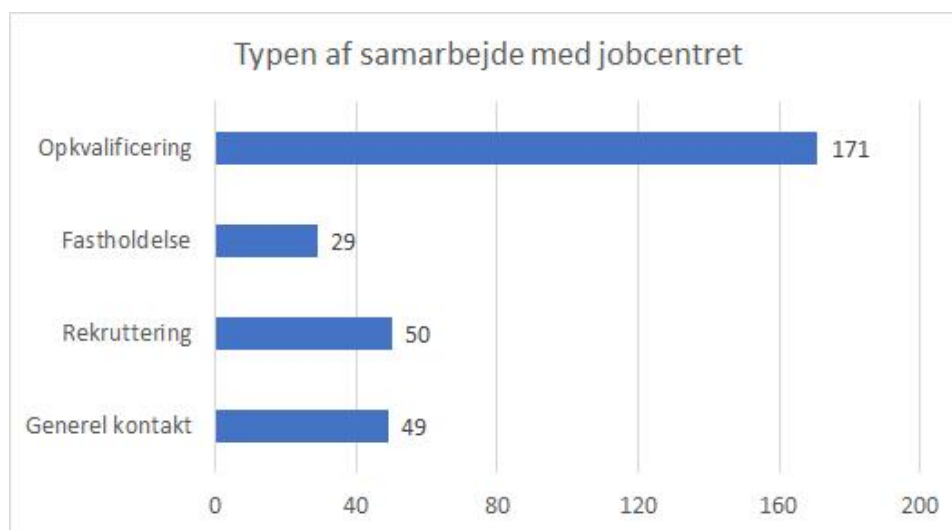
Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i februar 2019 at indgå aftale med KL om at foretage en løbende undersøgelse af virksomhedernes oplevelse af jobcentrets service.

Jobcentret har modtaget resultaterne af undersøgelsen for 2019. De viser, at der generelt er en positiv vurdering fra virksomhederne og at Jobcenter Rebild på alle parametre ligger lidt bedre end de øvrige 14 jobcentre i undersøgelsen.

Sagsfremstilling

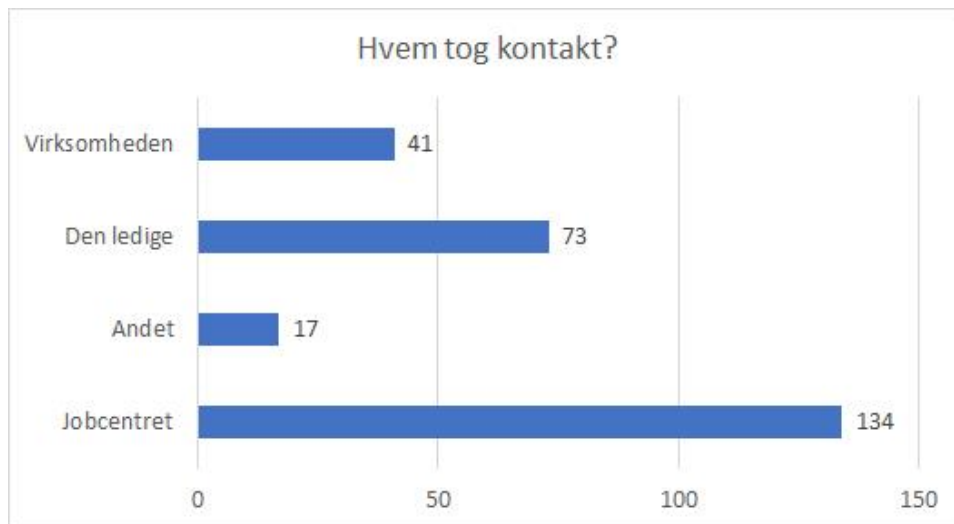
KL har gennemført en tilfredshedsundersøgelse blandt de virksomheder, som Jobcenter Rebild har været i kontakt med fra 2019. Aftalen med KL blev først indgået i foråret 2019 og KL's deadline for udsendelse af spørgeskemaer for 1. kvartal var derfor overskredet. Så tilfredshedsundersøgelsen blev sendt ud til 635 virksomheder, som jobcentret var i kontakt med fra 1. april til 31. december. 268 har svaret helt eller delvis på spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på ca. 42 %. Det er lidt lavere end i 2018, hvor jobcentret deltog i en pilot test af tilfredshedsundersøgelsen og 46 % af virksomhederne svarede. Forvaltningen har været i kontakt med KL som oplyser, at gennemsnittet for alle de deltagende jobcentre er 32 %. Dette bekræfter forvaltningens vurdering af, at 42 % er en forholdsvis god svarprocent for denne type målinger.

I figuren herunder fremgår typen af samarbejdet med jobcentret, som virksomhederne har angivet i undersøgelsen.



Det fremgår, at den største del af samarbejdet omhandler opkvalificering af ledige (fx gennem virksomhedspraktik eller løntilskud).

Ser man på, hvem der tog initiativ til kontakten, var det jobcentret som tog initiativ til kontakten i 134 tilfælde, svarende til ca. halvdelen af samarbejderne.

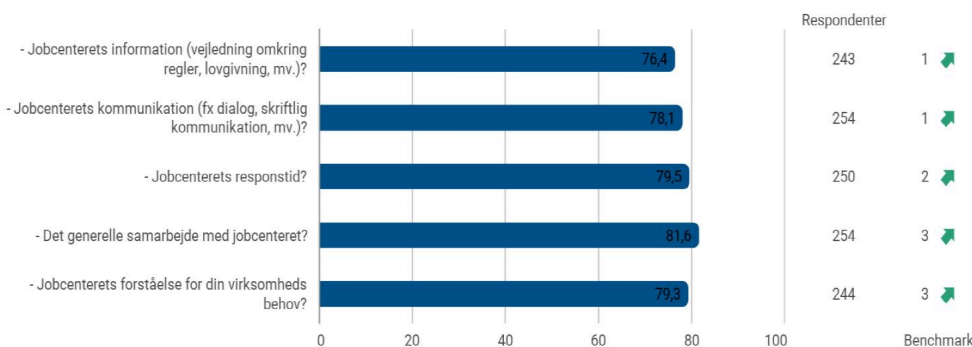


Kun i 41 af de 268 (15 %) samarbejder, var det virksomheden, der kontaktede jobcentret.

Ser man på den generelle tilfredshed med kontakten til jobcentret, har 236 virksomheder angivet, at de har været tilfredse eller meget tilfredse. Det svarer til 88 % og er en lille fremgang i forhold til pilotundersøgelsen fra foråret 2018, hvor andelen var 86 %. Kun 6 virksomheder, svarende til 2 %, har angivet, at de har været utilfredse eller meget utilfredse. I de tre tilfælde, hvor der er angivet en årsag, drejer det sig i den ene om, at den ledige aldrig er dukket op til et praktikforløb, mens jobcentrets responstid vurderes at have været for lang i de to øvrige.

Ser man på de enkelte elementer i tilfredsheden, har KL lavet en opgørelse med en skala fra 1-100, som gør at resultatet kan sammenlignes på tværs af de 15 jobcentre, som deltog i undersøgelsen.

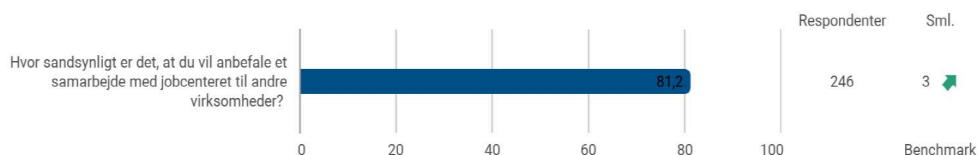
Figur 7. Indeks for tilfredsheden fordelt på forskellige parametre



Figuren viser, at svarene for Jobcenter Rebild på alle parametre ligger lidt over gennemsnittet for de deltagende jobcentre.

Til sidst i besvarelsen bliver virksomhederne spurgt, hvor sandsynligt det er, at de vil anbefale et samarbejde med jobcentret til andre virksomheder. Også her er Jobcenter Rebild vurderet lidt over gennemsnittet.

Figur 9. Anbefaling af jobcenteret – Indeks



Samlet set er virksomhedernes vurdering af jobcentret god. Men ser man på, hvad der kom ud af samarbejdet, ser det ikke helt så tilfredsstillende ud. At det kun er 50 virksomheder der angiver, at samarbejdet handlede om rekruttering afspejler, at jobcentrets opsigende arbejde ikke har det nødvendige omfang. Samtidig var der kun 28 virksomheder som angav, at samarbejdet med jobcentret resulterede i ansættelse af en medarbejder. Dette indikerer, at der i dialogen med virksomhederne fortsat er potentiale for at skærpe fokus på ordinære ansættelser, herunder småjobs. Resultaterne af undersøgelsen vil indgå i jobcentrets løbende arbejde med at udvikle og styrke samarbejdet med virksomhederne om at sikre dem den efterspurgte arbejdskraft.

KL tilbyder igen i 2020, at kommunerne kan få udført tilfredshedsundersøgelser. Forvaltningen har valgt, at Rebild Kommune igen i 2020 indgår aftale med KL om at varetage tilfredshedsundersøgelserne. Center Arbejdsmarked og

Borgerservice vil i løbet af 2020 afveje fordele og ulemper ved at hjemtage opgaven fra 2021.

Økonomi

Årlig abonnementsudgift er fastsat til kr. 12.500,- for 2020.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter resultatet af tilfredshedsundersøgelsen og sender den til orientering i LAR.

Arbejdsmarkedsudvalget, 14. april 2020, pkt. 29:

Drøftet. Måling sendes til Det lokale arbejdsmarkedsråd til orientering. Fremadrettet deltagelse i målingen træffes efter seminar med Det lokale Arbejdsmarkedsråd.

Beslutning

Taget til efterretning.

Såfremt Rebild Kommune fremover deltager i KL's undersøgelse præciseres:

Hvem er de øvrige 14 kommuner?

Hvordan defineres opkvalificering i undersøgelsen?

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Rebild Kommune - Tilfredshedsmåling (uden komm.)

Punkt 4: Effekt af virksomhedsrettede tilbud

15.00.00-P22-255-11

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

På fællesseminaret i september 2019 blev forvaltningen bedt om at se nærmere på, hvad der kommer ud af de virksomhedsrettede tilbud, som ledige borgere i Rebild deltager i. Forvaltningen har på den baggrund lavet en opgørelse over resultaterne for ledige på a-dagpenge i de seneste to år.

Sagsfremstilling

På baggrund af behandling af sagen på møderne i marts, havde både Arbejdsmarkedsudvalget og Det Lokale Arbejdsmarkedsråd ønsker til supplerende opgørelser, som kan belyse resultaterne ud fra hhv. branche og forudgående ledighed. I forbindelse med analysen af disse supplerende forhold, er der frasorteret 29 forløb siden opgørelserne i marts, som ved nærmere gennemgang viste sig ikke at bidrage til et retvisende billede af resultaterne. Derudover har en række efterregistreringer bidraget til mindre ændringer i resultaterne.

Derfor er de oprindelige opgørelser også blevet opdateret, så alle baserer sig på samme datagrundlag og tallene kan derfor sammenholdes på tværs af alle tabellerne.

Forvaltningen har gennemgået 776 virksomhedsrettede forløb fordelt på 689 virksomhedspraktikker og 87 ansættelser med løntilskud, som a-dagpengemodtagere har afsluttet i 2018 og 2019. I det følgende redegøres der for resultaterne af gennemgangen. Resultaterne er opgjort ved at se på, hvor mange som var i selvforsørgelse ved udgangen af den efterfølgende måned. Dette giver en indikation af, om der har været en umiddelbar effekt, men omvendt kan forløbet godt have gjort en forskel uden det opfanges i denne opgørelse.

Det samlede resultat fremgår af tabellen herunder.

Tilbudstype	2019		2018		I alt	
	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse
Virksomhedspraktik	317	23%	372	30%	689	27%
Ansættelse med løntilskud	32	56%	55	51%	87	53%
I alt	349		427		776	

Som det fremgår af tabellen, etableres der markant flere virksomhedspraktikker end løntilskud. Men effekten er også generelt lavere for praktikker end for ansættelser med løntilskud. Dette er ikke overraskende og skyldes til dels at virksomhedspraktik generelt er kortere forløb og samtidig anvendes til en bredere målgruppe (fx ved behov for brancheskift), mens løntilskud typisk forudsætter, at den ledige er tæt på at kunne opnå ordinær ansættelse, da det medfører en udgift for virksomheden. Resultaterne af virksomhedspraktik var bedre i 2018 end i 2019, mens det omvendte gjorde sig gældende for løntilskudsansættelser. Samtidig fremgår det, at generelt blev etableret flere virksomhedsrettede tilbud i 2018.

I det følgende er resultaterne delt op efter, hvilke a-kasser de ledige kommer fra, samt deres alder og køn. Derudover deles resultaterne op efter brancher og varighed af ledighedsforløb.

A-kasser

Ser man på resultaterne af virksomhedspraktikker fordelt på a-kasser, ser det således ud:

A-kasse	Antal	Andel i selvforsørgelse
14. Socialpædagoger	8	25%
15. 3FA	109	36%
17. FOA - Fag og arbejde	43	23%
18. Danmarks Lærere	19	16%
22. Det Faglige Hus	53	26%
24. Metalarbejdere	26	38%
34. Næring mv.	12	17%
53. HK	79	38%
57. Min A-kasse	21	24%
67. Ledernes A-kasse	25	12%
72. Teknikernes A-Kasse	7	29%
73. Kristelig A-Kasse	88	20%
76. Danske Sundhedsorg.A-kasse	17	24%
81. BUPL, A-kasse	18	28%

86. Akademikernes	49	27%
88. Magistrenes A-Kasse	28	14%
92. Funkt.Og Tjenestemænd	28	18%
94. ASE	37	27%
98. CA	13	23%
I alt	689	27%

Note: A-kasser med mindre end 5 forløb er ikke vist

Tabellen viser, at de 26 ledige fra a-kassen Metal med 38 % har opnået den højeste selvforsørgelsesgrad efter afsluttet praktik, mens de 25 ledige fra Ledernes A-kasse med 12 % har den laveste selvforsørgelsesgrad.

For ansættelser med løntilskud ser det således ud:

A-kasse	Antal	Andel i selvforsørgelse
15. 3FA	12	33%
17. FOA - Fag og arbejde	9	33%
22. Det Faglige Hus	11	64%
53. HK	8	63%
73. Kristelig A-Kasse	10	50%
86. Akademikernes	7	57%
88. Magistrenes A-Kasse	5	80%
94. ASE	6	50%
I alt	87	53%

Note: A-kasser med mindre end 5 forløb er ikke vist

Selvforsørgelsesgraden efter en ansættelse med løntilskud har været højest for de 5 ledige fra Magistrenes a-kasse, mens de 12 ledige fra 3F A-kasse og de 9 ledige fra FOA 33 % har den laveste selvforsørgelsesgrad.

Køn og alder

I tabellen herunder fremgår selvforsørgelsesgraden for henholdsvis virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud fordelt på køn.

Køn	Virksomhedspraktik		Ansættelse med løntilskud	
	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse
Kvinder	427	24%	53	47%
Mænd	262	31%	34	62%
I alt	689	27%	87	53%

Tabellen viser, at der er flere kvinder blandt ledige som har deltaget i virksomhedsrettede forløb. Ser man på selvforsørgelsesgraden, er det i begge tilfælde mændene, som har den største selvforsørgelsesgrad efter forløbene.

Herunder er andelen af selvforsørgede delt op på de lediges alder.

Alder	Virksomhedspraktik		Ansættelse med løntilskud	
	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse
1: Under 30 år	191	31%	24	46%
2: 30-39 år	156	31%	13	62%
3: 40-49 år	120	26%	9	33%
4: 50-59 år	148	24%	32	59%
5: Over 60 år	74	14%	9	56%
I alt	689	27%	87	53%

Ser man på selvforsørgelsesgraden efter virksomhedspraktik, er der en klar tendens til, at den er højest for de yngste og lavest for de ældste. Således er selvforsørgelsesgraden hos ledige under 40 år omkring 31 %, mens selvforsørgelsesgraden hos ledige over 60 år er ca. den halve. Selvforsørgelsesgraden efter ansættelse med løntilskud er højest for gruppen 30-39 år og lavest for gruppen 40-49 år, som dog kun udgøres af 9 forløb. Både for gruppen 50-59 år og gruppen over 60 år ligger resultaterne over gennemsnittet. Det tyder således på, at alderen ikke er afgørende for om en ansættelse med løntilskud ender med selvforsørgelse.

Brancher

I tabellen herunder fremgår selvforsørgelsesgraden fordelt efter, hvilken type virksomheder forløbet er foregået på.

Brancher	Virksomhedspraktik		Ansættelse med løntilskud	
	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse
Offentlig	240	22%	35	37%
<i>Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger</i>	140	24%	15	27%
<i>Undervisning</i>	54	13%		
<i>Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring</i>	14	43%		
<i>Andre serviceydelser</i>	10	30%		

Privat	449	29%	52	63%
Engroshandel og detailhandel; reparation af motorkøretøjer og motorcykler	152	28%	15	67%
Fremstillingsvirksomhed	79	41%	14	57%
Bygge- og anlægsvirksomhed	31	26%		
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	29	24%		
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	25	16%		
Undervisning	22	23%		
Andre serviceydelser	21	24%		
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	15	47%		
Transport og godshåndtering	14	14%		
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	13	23%		
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	11	27%		
Information og kommunikation	11	45%		
Kultur, forlystelser og sport	11	27%		
I alt	689	27%	87	53%

Note: Brancher med mindre end 10 forløb er ikke vist

Tabellen viser, at der generelt er bedre resultater af forløb på private virksomheder end i de offentlige. Samtidig har resultaterne af praktikker været bedst i brancherne Offentlig forvaltning, Fremstillingsvirksomhed, Administrative tjenesteydelser og Information og kommunikation. Omvendt ligger resultaterne af praktikforløb i brancherne Undervisning og Transport i den lave ende.

Forudgående ledighed

I tabellen herunder fremgår selvforsørgelsesgraden fordelt efter, hvor lang tid den ledige, som har deltaget i det virksomhedsrettede forløb, havde været ledig. Samtidig er resultaterne yderligere opdelt efter om forløbet foregik på en offentlig eller en privat virksomhed.

Ledighedsperiode	Virksomhedspraktik		Ansættelse med løntilskud	
	Antal	Andel i selvforsørgelse	Antal	Andel i selvforsørgelse
1: Under 3 måneder	187	37%	11	64%
Offentlig	66	32%	-	
Privat	121	40%	-	
2: 3-6 måneder	289	24%	28	57%
Offentlig	92	20%	12	50%
Privat	197	26%	16	63%
3: 6-12 måneder	139	23%	31	42%
Offentlig	44	20%	13	31%
Privat	95	24%	18	50%
4: Over 12 måneder	74	18%	17	59%
Offentlig	38	11%	-	
Privat	36	25%	10	90%
I alt	689	27%	87	53%

Note: Grupper med mindre end 10 forløb er ikke vist

Tabellen viser, at resultaterne generelt er bedre for ledige med kortere ledighedsforløb. Dog har de 10 private løntilskudsansættelser for ledige med over et års ledighed haft de bedste effekter. Således var 9 af de 10 ledige ikke længere på forsørgelse umiddelbart efter forløbet.

Samlet set er resultaterne ikke overraskende bedst for ansættelser med løntilskud og der er forholdsvis store variationer på tværs af a-kasser for både praktik og løntilskud. Mænd har de bedste gennemsnitlige resultater for både praktikker og løntilskudsansættelser. Ledige under 40 år har de bedste resultater med virksomhedspraktik, mens resultaterne af ansættelser med løntilskud ikke lader til at have den store sammenhæng med den lediges alder.

De overordnede resultater er at svære at vurdere, da der ikke tidligere er direkte sammenlignelige opgørelser. Men opgørelsen kan fremadrettet anvendes som baseline for at følge udviklingen og dermed også til at vurdere iværksatte tiltag rettet mod at øge effekten af den virksomhedsrettede indsats. For effekten afgøres ikke alene af køn, alder, a-kasse, branche og forudgående ledighed. Det er fx afgørende, at der i dialogen med den ledige og virksomheden sker en klar forventningsafstemning, så der skabes et solidt udgangspunkt for, at forløbet giver mening for alle parter. Samtidig er det afgørende, at der løbende følges tæt op og, at forløbene afbrydes eller aftalerne justeres, hvis forløbet ikke har udsigt til at skabe de ønskede resultater.

Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd drøfter orienteringen.

Beslutning

Drøftet.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Punkt 5: Status KUI

00.00.00-A00-3-19

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget, Sundhedsudvalget og Børne- og Familieudvalget.

Den sammenhængende Kommunale Ungeindsats (KUI) trådte i kraft 1. august 2019. Udvalgene blev på møder i august 2019 orienteret om, hvordan indsatsen i Rebild Kommune ville blive organiseret, samt om fem centrale fokuspunkter i forhold til implementering af KUI. Udvalgene orienteres om status på implementeringen.

Sagsfremstilling

Organisering

Rebild Kommune valgte at organisere KUI ud fra, at en stor del af de opgaver, der skulle varetages i KUI, allerede i Rebild Kommune blev håndteret i de enkelte centre. Den sammenhængende kommunale ungeindsats skulle sikres via en relationel forpligtende koordinering mellem Center Arbejdsmarked og Borgerservice, Center Børn og Unge, Center Familie- og handicap samt Center Sundhed, Kultur- og fritid.

KUI er forankret i Ungeenheden i Center Arbejdsmarked og Borgerservice, uden ændringer i den overordnede organisering og varetagelsen af myndighedsopgaverne. Alle medarbejdere har bibeholdt forankring til eget center/afdeling. Alle faggrupper fokuserer på lovgivningen indenfor eget område.

Rebild Kommune skal med KUI sikre koordinering af den unges samlede sag, og den unge og den unges forældre skal opleve kommunen som en samlet instans – herunder én kontaktperson og én uddannelsesplan.

Målgruppe

Målgruppen for KUI i Rebild Kommune er alle unge mellem 13 -30 år. Fokus er rettet på de unge, der ikke er i uddannelse, ikke har gennemført en uddannelse eller ikke har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet.

Status

Med baggrund i målet for etablering af KUI og den valgte organisering, blev 5 fokusområder udpeget for at sikre, at de unge og forældrene oplever en samlet og koordineret indsats, hvor den unge er omdrejningspunktet.

• Én indgang

Formålet med KUI er, at den unge møder kommunen som én samlet enhed på tværs af de mange bagvedliggende kommunale kompetencer og opgaver. Det skal være enkelt og overskueligt for de unge mellem 13 – 30 år at komme i kontakt med Rebild Kommune. De unge skal opleve, at Rebild Kommune er en sammenhængende organisation uanset, hvad de henvender sig med, og hvilken "indgangsdør" de vælger.

Ungeenheden i Center Arbejdsmarked og Borgerservice er den primære indgang. Ungeenheden reorganiserede indgangen i forbindelse med KUI. 1. september 2019 blev Vejledningscafeen etableret og er den "nye én indgang" for unge 18-30 år uden en kompetencegivende uddannelse, hvor de kan henvende sig om økonomisk støtte og vejledning. Ved første henvendelse bliver den unge mødt af både en UU-vejleder og en jobcenterrådgiver i Vejledningscafeen. Dermed sikres den unge en fremrykket uddannelsesvejledning. Der sættes ligeledes fokus på (fritids)job. Det betyder, at der er fokus på sammen med den unge at finde vejen ind i uddannelse eller at blive selvforsørgende via job. Lykkes det ikke at "vende" den unge til job eller uddannelse, bliver retten til uddannelseshjælp afklaret.

Med etableringen af Vejledningscafeen i ungeenheden er det lykkedes at skabe én indgang for de unge over 18 år.

• Ungeguide

For unge, der er i en kompleks livssituation, hvor det er nødvendigt med inddragelse af flere myndighedsområder, stilles der store krav til koordinering og tværgående samarbejde. Her kan de unge få tildelt en ungeguide. Ungeguiden kan koordinere den enkelte unges forløb, hvis den unge har behov for støtte fra flere enheder i kommunen. Ungeguiden er som udgangspunkt fra Ungeenheden; Center Arbejdsmarked og Borgerservice, medmindre der er særlige forhold, der bevirker, at ungeguiden skal komme fra et andet center. Ungeguidens hovedopgave er at støtte den unge i at realisere sin uddannelsesplan. For nogle unge vil ungeguiden primært være bindeleddet til andre kommunale indsatser og være koordinerende i forhold til disse. Ungeguiden skal give de unge oplevelsen af at have én kontakt til kommunen.

Der arbejdes i Rebild kommune med 2 former for ungeguides, da målgruppen er bred og støttebehovet meget forskelligt. Den koordinerende indsats som ungeguide varetages af den unges Uddannelses- og erhvervsvejleder,

som sørger for at koordinere indsatsen omkring den unge og fungere som bindeleddet mellem andre kommunale indsatser, så den unge støttes frem mod uddannelse eller job. Ungeguiden vil primært koordinere andre kommunale indsatser for den unge, f.eks. koordinering af tilbud og forløb på uddannelses- og socialområdet, samt sikre at aftalerne i uddannelsesplanen er kendt af den unge og de øvrige samarbejdspartnere.

Derudover arbejdes der med en udvidet ungeguide, der udover at koordinere andre kommunale indsatser, også støtter den unge i at få hverdagen til at fungere f.eks. at støtte den unge i at møde til tiden på uddannelsesstedet eller arbejdspladsen. Det kan også være at bistå den unge ved løbende kontakt med øvrige offentlige myndigheder. Dvs. at ungeguiden her også fungerer som mentor.

Arbejdet med ungeguides fungerer og er implementeret. Men der skal fortsat være fokus på, hvilken indsats der gives til hvem, da der er begrænsede ressourcer til at løse opgaven. Ligeledes skal der være opmærksomhed på og koordinering af de øvrige støtteforanstaltninger, der kan gives til de unge.

• **Én uddannelsesplan**

Det centrale værktøj for KUI-samarbejdet er uddannelsesplanen, og der arbejdes med én samlet kommunal uddannelsesplan for den enkelte unge.

Uddannelsesplanen skal fungere som omdrejningspunkt for den unges forløb frem mod uddannelse og/eller beskæftigelse på både kort og langt sigt og på tværs af kommunale enheder. Uddannelsesplanen skal sikre, at den unge ikke selv oplever at skulle koordinere sin egen sag og forløb.

Til KUI-indsatsen, omkring én uddannelsesplan, bruges den digitale platform UNOUNG. Alle sagsbehandlere med myndighedsansvar i KUI har adgang til denne. UNOUNG skal benyttes i forhold til at bidrage til, at den unge kun har én uddannelsesplan, og den kommunal indsats skal tydeligt fremgå.

Implementeringen af én uddannelsesplan har været udfordret af såvel system som fælles forståelse af, hvem og hvad der skulle bidrages med. Fremadrettet skal der være fokus på, at alle anvender systemet og at de bidragsydere der ikke har adgang til systemet, får overgivet bidrag til en af myndighedssagsbehandlerne.

• **Styrke det tværgående, helhedsorienterede og koordinerede samarbejde**

Udover de samarbejder, der allerede er nævnt, har der været særlig fokus på overgangen fra barn til voksen. Rebild kommune har ønsket at sikre, at den unge får en så smidig overgang fra børneområdet til voksenområdet som muligt. Der er på den baggrund nedsat et ungekoordineringsudvalg, der skal sikre, at der i meget komplekse sager arbejdes med den bedst mulige løsning for den unge uden skelen til, hvilket center, som har den økonomiske forpligtigelse. I udvalget sidder Funktionsledere fra Ungeenheden i CAB, Børneområdet i CFH, Voksenområdet i CFH, leder af PPR og Ad hoc Distrikt Skoleleder. Derudover er der lavet samarbejdsaftaler for overgang fra barn til voksen, hvor snitflader og ansvar er beskrevet.

For at lykkes med en KUI, der er organiseret via samarbejde, frem for en fysisk enhed, stilles der store krav til samarbejdet. Der er udpeget medarbejdere i flere centre som er dedikeret til opgaven og der skabt fysiske "besøgsarbejdspladser" for at understøtte samarbejdet. Denne del af samarbejdet er endnu ikke helt udrullet. Der samarbejdes konstruktivt på tværs, men der skal fortsat være fokus på at få inddraget alle relevante kompetencer omkring sagerne.

• **Tværgående samarbejdsforum**

Der blev i forbindelse med etableringen af KUI nedsat et tværgående samarbejdsforum med faste repræsentanter fra Center Arbejdsmarked og Borgerservice, Center Børn og Unge, Center Sundhed, kultur og fritid og Center Familie og Handicap. Dette forum understøtter løbende implementeringen af KUI. Herunder drøftelse af relevante forhold af mere tværfaglig karakter, evaluering af samarbejdsmodellen og afholde udviklings- og undervisningsaktiviteter for alle relevante aktører i KUI.

Der er afholdt fælles samarbejdsdag for alle medarbejdere og medlemmerne af det tværgående samarbejdsforum, for at sikre fælles rammer og retning. Der skulle have været samlet op på dagen, men grundet coronakrisen afventer det stadig.

Det er besluttet, at den Kommunale Ungeindsats i Rebild evalueres ved udgangen af 2020.

Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at udvalgene tager orienteringen til efterretning.

Arbejdsmarkedsudvalget, 12. maj 2020, pkt. 36:

Taget til efterretning

Udvalget kvitterer for en flot indsats.

Sundhedsudvalget, 12. maj 2020, pkt. 54:

Taget til efterretning.

Børne- og Familieudvalget, 13. maj 2020, pkt. 56:

Taget til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Der ønskes en sag vedr. status på FGU på et fremtidigt møde.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Punkt 6: Kvalitetsrapport for vejledningsindsatsen under KUI

15.00.00-G00-296-13

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget.

To gange årligt udarbejdes der en kvalitetsrapport om uddannelsesvejledningen i den Kommunale Ungeindsats, KUI. Kvalitetsrapporterne indeholder status på de lovgivningsmæssige krav om kontakt- og tilbudstid for 15-17-årige, der ikke følger deres uddannelsesplan. Ligeledes følges der op på de kommunale ungdomsuddannelsesmål, hvorfor denne rapport også har fokus på de unges søgning til ungdomsuddannelserne.

Denne afrapportering er første rapport for 2020.

Sagsfremstilling

Der udarbejdes årligt to kvalitetsrapporter om vejledningsindsatsen. Kvalitetsrapporterne indeholder status på de lovgivningsmæssige krav om kontakt- og tilbudstid for 15-17-årige, der ikke følger deres uddannelsesplan, samt en opgørelse over de unges søgning til ungdomsuddannelserne direkte fra grundskolen.

Tidligere har der ligeledes været tal med om uddannelsesparathed, men der er p.t. udfordringer med registreringen af de unges uddannelsesønsker, så denne del af afrapporteringen er ikke med i denne rapport. Der har løbende været datatekniske udfordringer samtidigt med et ønske at kunne følge de unge og deres vej i uddannelse. Center Børn og Unge og Center Arbejdsmarked og Borgerservice har i den forbindelse besluttet at samarbejde yderligere for at tilvejebringe nødvendig viden om de unges vej til uddannelse. Næste rapport vedrørende vejledning og de unges vej til uddannelse vil blive udarbejdet i tæt samarbejde mellem de to centre og med fokus på de kommunale ungdomsuddannelsesmål.

Kontakt og tilbud til tiden

Alle unge mellem 15 og 17 år skal kontaktes inden 5 hverdage, hvis de afbryder deres ungdomsuddannelse, og der skal inden for 30 dage igangsættes en ny aktivitet.

Alle unge, bortset fra en, er kontaktet til tiden og samme resultat er gældende for tilbud til tiden.

I seneste kvalitetsrapport viste tallene, at der var sket en stigning i unge, der havde afbrudt deres uddannelse. Denne gang kan det konstateres, at der er et markant fald på 50% mod en stigning på 36% ved sidste opgørelse.

Søgning til ungdomsuddannelserne

Ungdomsuddannelsesmålene stammer fra henholdsvis erhvervsuddannelsesreformens "klare mål" og fra den sammenhængende kommunale ungeindsats (KUI).

Ungdomsuddannelsesmålene er:

- Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse
- Samlet skal flere unge vælge en ungdomsuddannelse

Andelen af unge, der vil tage en erhvervsuddannelse er, sammenlignet med 2019, uændret og der er et mindre fald i andelen der har søgt en gymnasial uddannelse. Således har 25.4 % af de unge, der har søgt direkte fra 9. eller 10. klasse, søgt en erhvervsuddannelse og 69.0% har søgt en gymnasial uddannelse i 2020.

I forhold til de kommunale ungdomsuddannelsesmål betyder det, at målet på 25% for 2020 er nået. I forhold til den samlede søgning til ungdomsuddannelserne, har 94,4% af de unge søgt enten søgt en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse, hvor målet var 95%.

Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter kvalitetsrapporten og sender sagen til orientering i Børne- og Familieudvalget og Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Arbejdsmarkedsudvalget, 12. maj 2020, pkt. 37:

Beslutning

Drøftet.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Kvalitetsrapport april 2020 red.

Punkt 7: Forberedelse af fællesseminar

00.01.00-A00-11-15

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget.

I forbindelse med planlægning af fællesseminar for Arbejdsmarkedsudvalget, Det Lokale Arbejdsmarkedsråd (LAR) og ledergruppen i Center Arbejdsmarked og Borgerservice (CAB) skal der udvælges temaer/emner, der kan understøtte dialogen på seminaret. Arbejdsmarkedsudvalget opfordres til at pege på temaer/emner, der har betydning for arbejdsmarkedet i Rebild og som ønskes drøftet på fællesseminaret i september.

Sagsfremstilling

Der har været tradition for, at Arbejdsmarkedsudvalget, Det Lokale arbejdsmarkedsråd (LAR) og Ledergruppen i CAB, hvert år afholder et fællesseminar.

Det overordnede formål med fællesseminaret er dialog og input til indsatsområder og strategier omkring det kommende års beskæftigelsesplan. Udover dialog og input til beskæftigelsesplanen, er der på fællesseminaret afsat tid til øvrig dialog og input omkring temaer, der har betydning for arbejdsmarkedsområdet i Rebild.

I forbindelse med planlægning af fællesseminar 2020 ønsker forvaltningen en tilkendegivelse fra udvalget om, hvilke temaer eller udfordringer, der evt. skal danne baggrund for den fælles dialog, udover målene i beskæftigelsesplanen.

Beskæftigelsesplan 2021

Målene for beskæftigelsesplan 2021 er ikke endeligt kvalificeret og meldt officielt ud. Men Beskæftigelsesministeriet offentliggjorde på deres hjemmeside 3. februar 2020, at ministeren havde udarbejdet følgende beskæftigelsespolitiske mål for 2021:

”Kommunerne skal blandt andet måles på, om de formår at få flere flygtninge, familiesammenførte og personer med handicap i job, flere til at opkvalificere sig og altså et helt nyt krav om, at borgerne får en værdig behandling i jobcentrene”

De to første mål, er allerede kendt i forhold til de udmeldinger der kom i forbindelse med beskæftigelsesplan 2020. Det sidste, omkring værdig behandling i jobcentrene, er nyt fra ministerens side og det vides endnu ikke hvordan målopfølgningen på dette mål forventes iværksat.

Forslag til temaer

Forvaltningen forslår følgende to temaer for årets fællesseminar:

1. Den virksomhedsrettede indsats.

Det foreslås, at der til seminaret kunne inviteres; repræsentanter fra lokale virksomheder, som jobcenteret samarbejder tæt med, udvalgte medarbejdere fra jobcenteret, der har den direkte virksomhedskontakt og borgere der deltager i en virksomhedsrettet indsats. Dette som afsæt for en dialog om, hvordan Jobcenter Rebild kan arbejde med at få ledige i arbejde og sikre virksomhederne den kvalificerede arbejdskraft de efterspørger.

2. Udmøntning af ministermålet om værdig behandling

Det foreslås, at der på seminaret drøftes, hvad der lokalt i Rebild Kommune forstås ved værdig behandling, og hvordan der kan følges op på dette mål. Det kunne eksempelvis her være relevant at se på, hvordan de fælles principper omsættes til praksis i de daglige arbejde i jobcentret. Indholdet tilpasses eventuelle nye udmeldinger fra ministeren.

Udvalget opfordres til at drøfte yderligere/andre temaer og form for dialog på fællesseminaret.

Form og indhold

Arbejdsmarkedsudvalget og LAR evaluerede på møder i efteråret 2019, det årlige fællesseminar som blev afholdt 9-10 september 2019.

Af evalueringerne fremgår at både Arbejdsmarkedsudvalget og LAR kvitterede for et godt seminar. I forhold tidsramme, form og indhold anbefalede både Arbejdsmarkedsudvalget og LAR et 12-12 seminar og at form og indhold, med f.eks. eksterne oplægsholdere, beslattes i forhold til det tema, der udpeges til at skulle være omdrejningspunktet for året fælles dialog på seminaret.

Forvaltningen vil på baggrund af udvalgets anbefalinger og LARs drøftelse på møde den 20. maj 2020, udarbejde forslag til endelig fastsættelse af tema, form og indhold til udvalgsrådet den 9. juni 2020.

Økonomi

Udgiften til seminar samt forplejning afholdes for uforbrugte midler fra tidligere år. Efter sidste års seminar er der kr. 75.000, - tilbage. Udgiften til seminar, uden eksterne oplægsholdere anslås til kr. 35.000, -.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget:

- drøfter og anbefaler tema til årets fællesseminar
- sender anbefalingen til drøftelse i LAR

Arbejdsmarkedsudvalget, 14. april 2020, pkt. 30:

Temaerne skal ses i lyset af effekterne af coronakrisen. Vægtning af temaer afgøres endeligt, når programmet fastlægges. Seminaret afvikles på én dag.

Beslutning

LAR tiltræder de foreslåede temaer, men ønsker stort fokus på den aktuelle ledighedsudvikling i lyset af coronakrisen.

Karen Eriksen, Marianne Reenberg, Allan Busk, Hans Rønnau og Kurt Alling Nielsen deltog ikke i behandlingen af sagen.