

REFERAT Det Lokale Arbejdsmarkedsråd d. 14-02-2017

Mødedato Tirsdag d. 14. februar 2017 kl. 17:30

Mødested Rold Storkro

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Evaluering af pilotprojekt vedr. akuttilbud i det private.....	4
Rekrutteringsanalyse.....	6
Uddannelsesambassadør.....	8
Aktivitetsopfølgning.....	10
Dagpengereform.....	11
Gensidig orientering.....	13

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:

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Punkt 2: Evaluering af pilotprojekt vedr. akuttillbud i det private

00.01.00-A00-7-14

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Jobcentret har i samarbejde med Center Sundhed og med midler fra Det lokale arbejdsmarkedsråd afprøvet et pilotprojekt vedrørende forebyggelse af sygemeldinger og udbredelse af kendskab til fast track-ordningen for sygedagpengemodtagere. Forvaltningen fremlægger evaluering af pilotprojektet og foreslår det nedlagt, idet der ikke er klare sammenhænge mellem indsatsen og målet med projektet.

Sagsfremstilling

Det lokale arbejdsmarkedsråd besluttede på møde den 11. november 2015, at bevilge kr. 110.000,- til et pilotprojekt med henblik på forebyggelse af sygemeldinger og udbredelse af kendskabet til fast track-ordningen på private virksomheder. Pilotprojektet løb i første omgang i perioden januar til maj 2016, men blev forlænget året ud på møde i Det lokale arbejdsmarkedsråd den 25. maj.

Pilotprojektet var stærkt inspireret af Rebild Kommunes nærvær-fraværsindsats overfor egne medarbejdere og har bestået af følgende indsatser:

- screeningssamtale og undersøgelse hos fysioterapeut indenfor 24 timer på hverdage
- indretning og tilpasning af arbejdsplads
- fysioterapeutisk rådgivning, f.eks. vejledning og idéer til forskellige former for motion eller forslag til øvelser på arbejdsplads eller hjemme

Bilag: Brochure målrettet virksomhederne.

Baggrund og mål

Baggrunden for pilotprojektet var et stigende pres på udgifter til sygedagpenge i 2015 og at fast track-ordningen stort set ikke blev brugt (1-2 henvendelser i 2015). Dette på trods af oplysninger på diverse medier, i Business Rebilds nyhedsbrev, i fagblade for læger mv.

Fast track-ordningen blev indført med sygedagpengereformen og er den sygemeldte og arbejdsgivers mulighed for at bede jobcentret om en fremrykket indsats. Udover at udbrede kendskabet til fast track-ordningen var målet, at mindst 70 % af de arbejdstagere som deltager i en screeningssamtale undgår en sygemelding eller er raskmeldt indenfor 30 dage. Målet svarer til det der opnås med den kommunale nærvær-fraværsindsats.

Evaluering

I del-evalueringen fra maj 2016 fremgik det, at projektet var svært at løbe i gang. Virksomheder som hørte om det via annoncering eller oplysning fra Business Rebild og jobcentret var positive og gav udtryk for, at det var et godt tilbud, som gjorde det attraktivt at drive virksomhed i Rebild Kommune. Det var dog kun ganske få virksomheder der henvendte sig for at modtage en af de 3 indsatser. Hypotesen var, at der i starten var forsigtighed med at udbrede tilbuddet for meget i forhold til forventet pres på anvendelse af ordningen og at mere information ville øge brugen af ordningen.

Efter del-evalueringen på majmødet har der yderligere været taget følgende initiativer til at udbrede viden om pilotprojektet:

- Center Sundhed har kørt oplysningskampagner og henvendt sig til de 131 virksomheder, som i september 2016 havde en guld- eller sølvpakke-aftale med jobcentret (det vil sige virksomheder, som enten har en partnerskabsaftale eller som har ønsket en høj samarbejdsgrad).
- Guldpakke-virksomhederne fik en opfølgende henvendelse.
- Jobcentret har i sit opsøgende virksomhedsarbejde orienteret om ordningen - herunder udleveret brochure omkring pilotprojektet.
- Business Rebild har ligeledes udbredt kendskab til ordningen.

På trods af initiativerne, er det aldrig lykkedes at få volumen i ordningen. I 2016 har kun 9 arbejdspladser i alt benyttet sig af indsatsen. På 3 af arbejdspladserne har der været foretaget screeningssamtaler og undersøgelse, på 6 arbejdspladser er der set på indretning og tilpasning af arbejdspladsen og på 5 arbejdspladser er der ydet fysioterapeutisk rådgivning, herunder givet forslag til øvelsesprogrammer. Ingen af de medarbejdere, som har modtaget en indsats blev sygemeldt umiddelbart efter. Omvendt er det uvist, om det alligevel havde været tilfældet uden en indsats. Der er således ikke tilstrækkelig volumen til at vurdere, om der er sammenhæng mellem indsatsen og forebyggelse af sygemeldinger.

Anbefalinger

Med baggrund i den mangelfulde interesse for ordningen, vurderes der ikke at være grundlag for at gøre ordningen permanent. Der har været tale om frikøb af medarbejdere i Center Sundhed til at varetage indsatserne. Det vurderes ikke hensigtsmæssigt at reservere personaleressourcer, når det trods den megen oplysning ikke er mere efterspørgsel på indsatsen. Forvaltningen indstiller derfor, at Det lokale arbejdsmarkedsråd overfor Arbejdsmarkedsudvalget anbefaler at tage evalueringen til efterretning og afslutte pilotprojektet endeligt.

Økonomi

Det lokale arbejdsmarkedsråd bevilgede kr. 110.000,- til pilotprojektet.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Det lokale arbejdsmarkedsråd overfor Arbejdsmarkedsudvalget anbefaler at tage evalueringen til efterretning og afslutter pilotprojektet.

Beslutning

Indstilling godkendt.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Akut-tilbud til virksomheder

Punkt 3: Rekrutteringsanalyse

15.00.00-G01-35-16

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og fremsendes til orientering i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) har udgivet en ny rekrutteringsanalyse med status efteråret 2016. Analysen giver et øjebliksbillede og viser, at 8 ud af 10 virksomheder ikke har problemer med at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Arbejdsmarkedsudvalget orienteres om analysen som led i ønsket om en drøftelse af flaskehalsproblemer.

Sagsfremstilling

STAR har den 12. december 2016 udgivet en ny rekrutteringsanalyse, som giver et øjebliksbillede af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked i efteråret 2016. Godt 14.200 virksomheder har svaret på, om de har haft problemer med at rekruttere nye medarbejdere. Virksomhederne repræsenterer ca. 39 pct. af landets samlede beskæftigelse.

Undersøgelsen giver samlet set det billede, at 8 ud af 10 virksomheder, som har haft behov for at rekruttere, har fået den arbejdskraft, de søgte. Der er således ikke generelle rekrutteringsproblemer på det danske arbejdsmarked. Men inden for visse områder fx bygge- og anlægsbranchen samt jern og metal melder virksomhederne om rekrutteringsudfordringer i forhold til især faglært arbejdskraft. Samlet set har rekrutteringssituationen ikke udviklet sig væsentligt i forhold til efteråret 2015.

Undersøgelsens hovedkonklusioner er:

- 69 procent af landets virksomheder har i efteråret 2016 ikke haft behov for at rekruttere nye medarbejdere. Til sammenligning gjaldt det i efteråret 2015 for 68 pct. af virksomhederne.
- Andelen af virksomheder, der har ansat nye medarbejdere, er aftaget fra 26 pct. af virksomhederne i efteråret 2015 til 24 pct. i efteråret 2016.
- 7 procent af landets virksomheder har i efteråret 2016 oplevet udfordringer i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. I efteråret 2015 var det ligeledes 7 pct.

Blandt de virksomheder, der tilkendegiver udfordringer med at rekruttere, benytter meget få alle rekrutteringsmuligheder.

- 4 ud af 10 virksomheder, der har rapporteret om forgæves rekrutteringer, synes ifølge undersøgelsen selv, at de kunne have gjort noget anderledes eller bedre for at besætte stillingen.
- 3 ud af 4 stillinger, hvor virksomhederne har haft forgæves rekrutteringsforsøg, er kendetegnet ved at være en fast fuldtidsstilling indenfor normal arbejdstid. De resterende stillinger er enten tidsbegrænsede, deltidstillinger, indebærer aften-, nat- eller weekendarbejde og/eller skiftende arbejdstider.
- I 4 ud af 10 rekrutteringsforløb, hvor virksomheder har rapporteret om forgæves rekrutteringer, slog virksomheden stillingen op på Jobnet.
- I knap hvert 4. rekrutteringsforløb, hvor virksomheder har rapporteret om forgæves rekrutteringer, tog virksomhederne kontakt til det kommunale jobcenter.
- I knap hvert 10. rekrutteringsforløb, hvor virksomheder har rapporteret om forgæves rekrutteringer, tog virksomheden kontakt til en a-kasse/fagforening.

I knap 6 ud af 10 tilfælde, hvor virksomheder har rapporteret om forgæves rekrutteringer, gjorde virksomheden mindst én af de tre ting (opslag på Jobnet, kontakt til jobcenter eller til a-kasse/fagforening).

På landsplan har virksomhederne haft udfordringer med at rekruttere til 19.800 stillinger. Heraf er 15 procent efterfølgende blevet besat af en medarbejder med en anden profil end oprindeligt efterspurgt. De 19.800 stillinger svarer til ca. 0,7 procent af den samlede beskæftigelse i Danmark. I efteråret 2015 blev der registreret 18.000 forgæves rekrutteringer. Mellem 2006 og 2008 blev der til sammenligning registreret op til 70.000 forgæves rekrutteringer.

Der er omkring 800.000 jobåbninger årligt på det danske arbejdsmarked. Set i forhold til det samlede antal årlige jobåbninger på det danske arbejdsmarked udgør antallet af forgæves rekrutteringer på 19.800 således en begrænset andel.

De største rekrutteringsudfordringer findes på Fyn og Sjælland. I region Nordjylland er bygge og anlægsbranchen med 2,9 % forgæves rekrutteringer hårdest ramt. Dernæst kommer kultur og fritid med 1,4 % forgæves

rekrutteringer.

For yderligere henvises til bilag.

Situationen i Rebild:

Analysen giver umiddelbart et godt indtryk af rekrutteringssituationen. Jobcentret oplever periodiske udfordringer indenfor handel og service (offentlig og privat) samt indenfor specialiststillinger.

Jobcentret forsøger at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på følgende måder:

- opkvalificering af de ledige både i forhold til konkrete jobåbninger og i forhold til gode jobmuligheder ifølge Arbejdsmarkedsbalancen
- hjælp til udsøgning af relevante ledige på tværs af kommunegrænserne
- dialog med virksomhederne omkring mulighederne for andre profiler, omlægning af opgaver blandt medarbejderne mv.

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning og drøfter analysen og situationen i Rebild.

Arbejdsmarkedsudvalget, 9. januar 2017, pkt. 2:

Taget til efterretning.

Økonomi

Ingen økonomiske konsekvenser.

Forvaltningen indstiller:

at Det lokale arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Rådet gør opmærksom på, at man skal passe på med hverken at tale problematikken op eller ned. LAR bakker op om, at der tænkes på tværs af kommunegrænserne i forhold til at udsøge arbejdskraft og løse rekrutteringsudfordringer.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

STAR's rekrutteringsanalyse efteråret 2016

Punkt 4: Uddannelsesambassadør

15.00.00-G01-38-16

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og fremsendes til orientering i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (STAR) har givet tilsagn på 1 mio. kr. til forstærkning af "projekt uddannelsesambassadører" i Jobcenter Rebild. Forvaltningen orienterer om projektets indhold.

Sagsfremstilling

Det fremgår af beskæftigelsesplan 2017, som er politisk godkendt af Byrådet den 22. december 2016, at der skal sættes fokus på puljen til uddannelsesløft. Puljen er målrettet forsikrede ledige, som ikke har en faglært uddannelse eller hvis uddannelse er forældet.

Uddrag af beskæftigelsesplanen:

"Den begyndende stigning i beskæftigelsen medfører yderligere behov for et særligt fokus på opkvalificering af arbejdsstyrken. Udover fokus på omfanget af samarbejdet, er det derfor også væsentligt at sikre virksomhederne adgang til kvalificeret arbejdskraft. Jobcentret oplever allerede nu vanskeligheder med at bistå virksomhederne i at rekruttere tilstrækkeligt faglært arbejdskraft indenfor udvalgte brancher. Derfor vil Jobcenter Rebild i 2017 have særligt fokus på opkvalificering af arbejdsstyrken. Det betyder blandt andet, at der helt konkret vil blive ydet en opsøgende indsats med det formål at etablere flere voksenlærlingeforløb end det er tilfældet i dag. Der skal ske en udbredelse af viden om ordningen både blandt virksomheder og intern i jobcentret, hvor der vurderes at være et potentiale blandt dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Herudover vil der i 2017 blive arbejdet målrettet med at motivere flere ufaglærte ledige til at tage faglærte uddannelser inden for brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. Jobcentret vil arbejde systematisk med screening af ledige og brug af realkompetencevurdering med det formål, at de ledige bygger ovenpå de eventuelle praksiserfaringer de i forvejen har og således at vejen til faglært uddannelse bliver så kort som mulig. Som følge heraf forventes flere ledige at tage grundforløb på eksisterende ydelser. Eller at blive faglærte via puljen til uddannelsesløft for dagpengemodtagere, fx gennem projektet "Vejen til varige job gennem kompetenceløft", hvor kontanthjælpsmodtagerne også er en del af målgruppen."

STAR har afsat puljemidler til ansættelse af lokale uddannelsesambassadører. Baggrunden er, at der årligt blev afsat en pulje på 150 mio. kr. målrettet ledige med størst uddannelsesbehov. fra oktober 2015 til september 2016 blev der imidlertid kun påbegyndt ca. 360 uddannelsesløft. Til sammenligning blev det med beskæftigelsesreformen beregningsteknisk forudsat, at puljen fuldt indfaset ville medføre, at ca. 2.250 ledige årligt på landsplan vil påbegynde en erhvervsuddannelse under puljen.

I Rebild Kommune er der iværksat 3 uddannelsesløft under ordningen og yderligere planlagt et til opstart primo 2017. Forvaltningen har søgt puljemidler fra STAR til at gøre en ekstra indsats for at få sat fokus på puljen til uddannelsesløft. STAR har givet tilsagn, således at der kan ansættes en uddannelsesambassadør i perioden 2017-2018. Uddannelsesambassadøren får følgende opgaver:

- at rådgive, vejlede og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløft
- at sprede viden om uddannelsesløft i Jobcentret
- at være sparringspartner og rådgiver for Jobcentrets ledelse samt
- at etablere og vedligeholde samarbejde med VEU-centre, uddannelsesinstitutioner samt a-kasser omkring uddannelsesløftet

Der nedsættes en styregruppe til at følge og sikre fremgang i projektet. Styregruppen består af a-kasseleder fra 3F, kontorchef fra VEU Himmerland/Aalborg, Arbejdsmarkedschef og Funktionsleder i Jobcenter Rebild. Herudover vil Arbejdsmarkedsudvalget samt Det lokale arbejdsmarkedsråd løbende blive holdt orienteret om resultaterne af projektet. Ligesom RAR vil få information via repræsentant fra Arbejdsmarkedskontoret, som deltager i styregruppens møder.

For yderligere henvises til følgende bilag:

- Beskrivelse af puljen
- Ansøgning
- Tilsagnsbrev fra STAR

Indstilling til Arbejdsmarkedsudvalget den 9. januar 2017:

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Arbejdsmarkedsudvalget, 9. januar 2017, pkt. 3:

Taget til efterretning.

Økonomi

STAR har givet tilsagn om 1.000.000 kr. til anvendelse i perioden 01.01.17-31.12.18. Midlerne dækker udgifterne til ansættelse af en uddannelsesambassadør.

Forvaltningen indstiller:

at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Projekt Uddannelsesambassadører (fra STAR.dk)

Tilsagnsbrev uddannelsesambassadør

Ansøgningskema Uddannelsesambassadør

Punkt 5: Aktivitetsopfølgning

15.00.00-P22-255-11

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og fremsendes til orientering i Det lokale Arbejdsmarkedsråd.

Der fremlægges kvartalsvis en tematiseret aktivitetsopfølgning for Arbejdsmarkedsudvalget. Denne gang omhandler aktivitetsopfølgningen udviklingen i ledigheden i Rebild Kommune.

I bilaget er der redegjort for og illustreret udviklingen på området, herunder en sammenligning med Nordjylland og kommuner med tilsvarende rammevilkår.

Sagsfremstilling

Udviklingen i ledigheden i Rebild Kommune har siden sommeren 2016 udviklet sig atypisk og afspejler således ikke de gode resultater i 2016, hvor der skete et fald i ydelsesmodtagere på flere målgrupper.

Den primære årsag til den stigende ledighed i Rebild Kommune kan forklares med, at en større andel af ledige på kontanthjælp og integrationsydelse er vurderet jobparate. Det er primært et resultat af en ændring i vurderingskriterierne for jobparathed. Sekundært er det et resultat af en målrettet indsats for at hjælpe de ledige tættere på arbejdsmarkedet. Derudover har stigningen i antal ledige på integrationsydelse medvirket til stigningen i ledigheden.

I bilaget er udviklingen illustreret ligesom der er redegjort nærmere for årsagerne til stigningen.

At denne udvikling faktisk kan ses som en positiv tendens, kan læses i Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsens kommentarer til offentliggørelsen af ledigheden for december 2016:

"I december måned ser vi en stigning i ledigheden. En del af forklaringen er den samme som i november, nemlig at flere flygtninge og familiesammenførte visiteres jobparate i stedet for aktivitetsparate. Stigningen vidner derfor om, at personer i integrationsprogrammet nu i højere grad mødes med en forventning om, at de skal kunne forsørge sig selv og deres familie i Danmark. Det er godt. Det er glædeligt, at flere nu står tættere på arbejdsmarkedet, og at arbejdsstyrken udvides. Det bidrager til, at den fremgang, som vi har set i beskæftigelsen siden 2013, kan fortsætte. Det er helt afgørende, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, som de har brug for, nu hvor Danmark oplever økonomisk fremgang. Derfor har regeringen også lavet en trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft, som i disse uger bliver behandlet i Folketinget."

Det skal i den forbindelse bemærkes, at Rebild Kommune har været på forkant med udviklingen og derfor oplever et mere markant udsving end både resten af regionen og hele landet. Men ledigheden blandt dagpengemodtagere er fortsat lavere end de forgående år. Samtidig er stigningen i antal øvrige ledige delvist modsvaret af et fald i antal aktivitetsparate personer på kontanthjælp og integrationsydelse, som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Økonomi

De budgetmæssige konsekvenser vil fremgå af ØKV1. Det har ingen betydning for de kommunale indtægter, hvorvidt ydelsesmodtagere visiteres job- eller aktivitetsparate.

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Aktivitetsopfølgning - ledighed

Punkt 6: Dagpengereform

15.00.00-G01-2-17

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og fremsendes til orientering i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Regeringen indgik den 22. oktober 2015 en aftale med Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti om en dagpengereform. Radikale Venstre har efterfølgende tilsluttet sig aftalen. Der er nu udarbejdet et lovforslag, som Arbejdsmarkedsudvalget orienteres om.

Sagsfremstilling

Det nye dagpengesystem giver en række nye muligheder for ledige og bygger på fleksibilitet og tryghed. Der er primært tale om lovændringer, som har betydning for hvornår ledige har ret til dagpenge, udbetalingsregler, ændrede satser for dimittender, forlængelse af dagpengeperioden samt ændring fra ugeforbrug til timeforbrug. A-kasserne administrerer og vejleder om ændringerne.

Dagpengereformen indeholder nedenstående punkter. Dato for ikrafttræden er angivet i parentes.

Hovedelementer i dagpengereformen

- Der indføres for hver enkelt dagpengemodtager en beskæftigelseskonto med fleksibel genoptjening. Den ledige vil på sigt kunne tilgå sin beskæftigelseskonto på "min side" på jobnet. Timer på beskæftigelseskontoen kan bruges til enten at forlænge dagpengeperioden eller indplacering i en ny to-årig periode. En times arbejde kan bruges til to timers forlængelse af dagpengeperioden (2/1 2017)
- Optjening af dagpengetet baseres på indkomst for personer, der ikke er i berøring med dagpengesystemet (1/7 2017)
- Forbrug af dagpengetet skal fremover beregnes i timer frem for uger (1/7 2017)
- Dagpengeudbetalingen følger kalendermåneden, og udbetales på sidste bankdag i måneden (1/7 2017)
- Der indføres en ny metode for satsberegning (1/7 2017)
- Der indføres karenstage ved høj ledighed; 4 måneders ledighed udløser en karenstage, dette undgås ved at arbejde mere end 148 timer i en 4 måneders periode (1/7 2017).
- Dimittendsatsen nedsættes til 71,5 pct. af højeste dagpengesats for ikke-forsørgere. Dimittendsatsen for forsørgere er 82 pct. af højeste dagpengesats. Der er mulighed for opnåelse af højere sats efter 3 måneders arbejde på bestemte lønvilkår, når den ledige har overstået de første 6 måneders ledighed som dimittend (2/1 2017)
- Antallet af G-dage harmoniseres til 2 dage
- Der indføres regler om registrering og it-system til registrering af gyldige grunde til at sige nej til henvist arbejde eller tilbud (2/1 2017-1/7 2017)
- Reglen om minimumsløn ved ansættelse i offentligt løntilskud bortfalder, således at en dagpengemodtagers timer beregnes ud fra deres individuelle dagpengesats (1/1 2017)
- Reglerne for supplerende dagpenge (30 ugers ret) justeres og gøres mere fleksibel på et senere tidspunkt (efter næste folketingsvalg)

Derudover foretages en række ændringer i dagpengesystemet som anbefalet af Dagpengekommissionen:

- Omfanget af gyldige grunde for selvforskyldt ledighed reduceres
- Antallet af muligheder for forlængelse af referenceperioden reduceres
- Antallet af muligheder for forlængelse af optjeningsperioden reduceres
- Antallet af muligheder for optjening med andet end løntimer reduceres
- Omforsikring fra deltidsforsikret til fuldtidsforsikret bliver automatisk

Den primære vejledning af ledige i forbindelse med det nye dagpengesystem varetages af a-kassen. Jobcentret i Rebild Kommune vil dog have øget fokus på at vejlede de ledige i, at det i højere grad end tidligere kan betale sig at arbejde i selv få timer.

Indstilling til Arbejdsmarkedsudvalget den 30. januar 2017:

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Arbejdsmarkedsudvalget, 30. januar 2017, pkt. 12:

Orientering taget til efterretning.

Økonomi

Ifølge aftalen forpligtede forligspartierne sig på at finde 300 mio. kr. på landsplan til de økonomiske konsekvenser af aftalen (bl.a. fleksible genoptjeningsprincipper, dimitentsats mv.). Rebild Kommunes andel heraf er 0,5 % svarende til 1,5 mio. kr. som vil blive tilført via beskæftigelsestilskuddet.

Forvaltningen indstiller:

at bsp;At Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Pjece_yderligere_information

Pjece_kort_introduktion

Punkt 7: Gensidig orientering

00.01.00-A00-11-15

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale arbejdsmarkedsråd

Sagsfremstilling

Fast punkt på dagsorden, hvor rådets medlemmer giver hinanden en gensidig orientering om relevante forhold.

Bilag: Ugens tal

Forvaltningen indstiller:

Forvaltningen indstiller, at medlemmerne af det Det lokale arbejdsmarkedsråd giver hinanden en gensidig orientering.

Beslutning

"Ugens tal" blev drøftet.

Hans Rønnau orienterede om, at de frivillige har modtaget samskabelsesmidler i forhold til at undersøge muligheden for at oprette et vikarfirma med henblik på at undgå, at ledige rammes af 225-timers reglen.

Katharina Hauge Antonsen deltog ikke i behandlingen af sagen.

Bilag

Ugens tal 2017