

REFERAT Beskæftigelses-, Social- og Uddannelsesudvalget d. 05-03-2019

Mødedato Tirsdag d. 05. marts 2019 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 3, Rådhuset Støvring

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Temadrøftelse: Budget på Arbejdsmarkedsudvalgets område.....	4
Udvidet målgruppe for frikommuneforsøg "Fritagelse for forelæggelse visse jobafklaringsager for	5
Kontrakt med centerchefer.....	7
Sammenhængende kommunal ungeindsats.....	9
Rekruttering af SOSU medarbejdere.....	13
Orientering om Det regionale Arbejdsmarkedsråd.....	16
Aktivitetsofølgning.....	18
Status projekt Flere skal med og orientering om ny pulje.....	22
Orientering.....	24

Punkt 17: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-A00-1-19

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender dagsordenen.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 18: Temadrøftelse: Budget på Arbejdsmarkedsudvalgets område

00.30.00-G01-1-19

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalgets budgetgrundlag og forudsætninger præsenteres.

Sagsfremstilling

Fællescenter Økonomi deltager i mødet med henblik på at præsentere Arbejdsmarkedsudvalgets budgetgrundlag og forudsætninger. Oplægget er en indledning til budgetarbejdet for 2020.

Økonomi

Gennemgås på mødet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter orienteringen.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

AM budget proces

Punkt 19: Udvidet målgruppe for frikommuneforsøg "Fritagelse for forelæggelse visse jobafklaringsager for rehabiliteringsteamet"

00.16.00-P08-1-16

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i 2017 at deltage i frikommuneforsøget om at fritage visse jobafklaringsager fra at blive forelagt for rehabiliteringsteamet.

Forvaltningen foreslår at udvide målgruppen for fritagelse for forelæggelse for rehabiliteringsteamet.

Sagsfremstilling

Med sygedagpengereformen i 2014 blev tidspunktet for, hvornår et sygedagpengeforløb skulle revurderes i jobcentret fremrykket og alle borgere, som ikke opfyldte et af forlængelseskriterierne for fortsat at modtage sygedagpenge, skulle overgå til et jobafklaringsforløb. I forbindelse hermed skulle deres sag forelægges rehabiliteringsteamet, som kan pege på behov for tværfaglige indsatser.

Som følge af frikommuneforsøgene har forvaltningen siden januar 2018 kunnet fritage sygedagpengemodtagere, der er overgået til jobafklaringsforløb, for at få forelagt deres sag i rehabiliteringsteamet. Det forhenværende Arbejdsmarkedsudvalg besluttede på baggrund af indstilling fra forvaltningen at indsnævre fritagelsen til at omfatte de sygemeldte, som overgik til jobafklaringsforløb grundet manglende mulighed for forlængelse af sygedagpenge, eller fordi de i forbindelse med tidligere sygemelding har opbrugt ret til sygedagpenge.

Erfaringerne viser, at fritagelserne fungerer efter hensigten og har medført en smidigere sagsgang, herunder at borgerne undgår oversagsbehandling. Forvaltningen ønsker at udvide målgruppen for fritagelse, hvilket er muligt inden for frikommunebekendtgørelsens rammer, således at også de sygedagpengemodtagere, der har fået forlænget deres sygedagpenge og senere overgår til jobafklaringsforløb, fritages for at få behandlet deres sag i rehabiliteringsteamet, hvis der ikke er behov for en tværfaglig behandling af sagen.

Baggrunden er, at der bliver behandlet sager på rehabiliteringsmøder, hvor der alene skal iværksættes en beskæftigelsesrettet indsats efterfølgende. Disse borgere har ikke behov for en tværfaglig drøftelse af deres muligheder.

Forvaltningen ønsker at få en mere fleksibel og individuelt tilpasset behandling af også disse sagsforløb. Som med den eksisterende målgruppe skal borgeren selv kunne anmode om at få sin sag behandlet af teamet i forbindelse med overgangen til jobafklaringsforløb, hvis de ønsker det trods forvaltningens vurdering. Dermed sikres de samme rettigheder som de borgere, der ikke bor i en frikommune. Ligeså kan borgerens sag forelægges senere i sagsforløbet, hvis der viser sig behov for det.

På baggrund af de seneste budgetforlig er der reduceret i antallet af rehabiliteringsteammøder. Det har vist sig, at reduktionen har medført en stigende venteliste for at få sager behandlet. Aktuelt er ventetiden 3 måneder for at få en sag forelagt rehabiliteringsteamet. Det er teamets opgave at indstille til fleksjob og førtidspension samt at give anbefaling til tværfaglige indsatser i komplekse sagsforløb. Med ventetiden er det svært at efterleve det politiske fokus på at undgå unødigt lange sagsforløb. Ressourcerne til tværfaglig behandling bør derfor også anvendes, hvor der er behov, sådan at borgere, der alene har arbejdsmarkedsrettede udfordringer, eller hvor der allerede er lagt en tværfaglig plan, der fungerer, ikke oversagsbehandles.

Ved at udvide målgruppen for fritagelse for forelæggelse for rehabiliteringsteamet, imødegås en del af udfordringen med ventetid, idet kun forløb med et tværfagligt koordineringsbehov eller forløb, der skal afklares til anden forsørgelse, behandles i teamet.

Der er vedlagt et bilag, som beskriver implementeringen af frikommuneforsøget og de foreslåede ændringer ift. målgruppen.

Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser i det enkelte sagsforløb, men det kan betyde kortere sagsforløb i andre sager og dermed færre udgifter til forsørgelsesydelse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget beslutter at udvide målgruppen for fritagelse for forelæggelse for rehabiliteringsteamet.

Beslutning

Godkendt

Forvaltningen følger udviklingen i ventetid til rehabiliteringsmøder.

Bilag

Fritagelse for forelæggelse af visse jobafklaringssager for rehabiliteringsteamet

Punkt 20: Kontrakt med centerchefer

00.15.00-P27-1-18

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Sagsfremstilling

Byrådet har i 2018 vedtaget en ny Vision 2030. Visionen sætter retning på, hvad der skal arbejdes med i denne byrådsperiode og hvordan. Visionen har betydning for de politikker, som byrådet formulerer. Visionen og politikkerne danner igen grundlag for indholdet i de kontrakter, som fagudvalgene hvert andet år indgår med kommunens kontraktholdere.

Vision, politikker og kontrakter er således nært forbundne og afhængige af hinanden. I 2018 besluttede Økonomiudvalget på sit møde d.12.9., at vision, politikker og kontrakter fremover følger en koordineret tidsplan for byrådsperiodens fire år. Det betyder i praksis, at byrådet i år 1 formulerer sin vision og herefter (i år 1 og 2) arbejder med at udvikle sine politikker, så de stemmer overens med visionen. To gange i løbet af byrådsperioden indgås der kontrakter med kontraktholderne (i starten af år 2 og af år 4). Se tidsplanen beskrevet nærmere i bilag.

Samtidigt besluttede ØK at justere kontraktstyringsmodellen, så kontrakterne fremadrettet indgås på centerniveau med fagudvalgene. Baggrunden herfor var dels at styrke fokus på centerchefernes ansvar i forhold til de politiske udvalg, dels at indføre en styringsmodel, som både kan anvendes på det enkelte centerområde og samtidigt understøtte tværgående mål og mål for borgerinddragelse fra visionen. Det var i den tidligere model vanskeliggjort af, at kontrakterne blev indgået med den enkelte institution.

De nye centerkontrakter skal beskrive, hvordan det enkelte center vil omsætte vision og politikker til handling, i mødet med borgere og samarbejdspartnere. Kontrakten vil således ikke omfatte hele centrets virke, idet politisk styring af den almene drift (eks justering af tildelingsmodellerne) sikres via det løbende udvalgs-/byrådsarbejde, mens kontrakten skal koncentrere sig om, hvordan visionen/politikkerne konkret sættes i fokus på centrets område. Kontrakterne gælder for 2 år ad gangen.

Centercheferne er gået i gang med at formulere udkast til deres kontrakter i samarbejde med direktionen. Hver centerchef vil på mødet orientere om sine overvejelser omkring kontraktens indhold. Udkastet til centerkontrakt forelægges til godkendelse i fagudvalget i februar.

I bilag er foruden Vision2030 vedhæftet et kontraktudkast (uden tekstindhold), der illustrerer, hvordan kontrakten tænkes bygget op. Som det fremgår heraf, vil den enkelte kontrakt tage udgangspunkt i udvalgte fokusområder fra Vision2030 og beskrive, hvilke prioriterede indsatser centret vil gennemføre de næste to år. Det fremgår også af kontrakten hvilke andre centre, der samarbejdes med på tværs under de enkelte fokusområder. På bagsiden af kontrakten beskrives, hvilken effekt indsatserne forventes at have leveret ved kontraktens udløb i 2020.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at fagudvalg drøfter, om der er temaer i tilknytning til visionen eller byrådets politikker, som udvalget finder relevant at indarbejde i kontrakten.

Arbejdsmarkedsudvalget, 8. januar 2019, pkt. 4:

Drøftet.

Genoptagelse af sagen:

På baggrund af tilbakemeldingerne fra Arbejdsmarkedsudvalget er der udarbejdet udkast til kontrakt mellem centerchef og Arbejdsmarkedsudvalget, se bilag.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender kontrakten fra centerchef for Center Arbejdsmarked og Borgerservice.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Vision 2030_BY web.pdf

Punkt 21: Sammenhængende kommunal ungeindsats

00.00.00-A00-8-15

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og Børne- og Familieudvalget.

Forvaltningen giver en status på arbejdet omkring implementering af den sammenhængende kommunale ungeindsats. Arbejdet er igangsat som en følge af aftalen om "Bedre veje til uddannelse og job", som dels omhandler uddannelses tilbuddet FGU og dels en sammenhængende kommunal ungeindsats. Udvalget er løbende blevet orienteret om FGU og den sammenhængende kommunale ungeindsats.

Denne sagsfremstilling omhandler en orientering om den fremadrettede interne organisering af området i Rebild Kommune, som skal være på plads 1. august 2019.

Forvaltningen har gennem de sidste måneder arbejdet med at kortlægge de opgaver, der skal varetages i en sammenhængende kommunal ungeindsats. Der er blevet udpeget seks hovedområder for indsatsen, og der er ligeledes blevet udpeget områder indenfor de nuværende opgaver, der med fordel kunne implementeres i en sammenhængende kommunal ungeindsats. Den sammenhængende kommunale ungeindsats vil blive organiseret efter en model for tværgående teams.

Sagsfremstilling

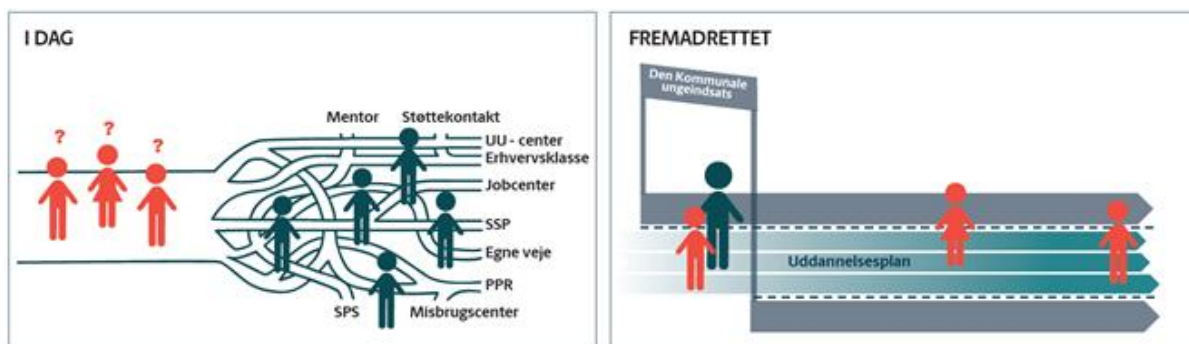
Baggrund

Med indgåelse af den politiske aftale om "Bedre veje til uddannelse og job" fra efteråret 2017, fik kommunerne pålagt det fulde ansvar for unge under 25 år, indtil den unge har gennemført uddannelse eller har fået fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Aftalen om bedre veje til uddannelse og job indebærer, at den tidligere aftale omkring 95% målsætningen, hvor der måles på uddannelsesstatus 25 år efter afslutning af grundskolen, afløses af en målsætning om, at:

- I 2030 skal mindst 90 % af de 25 årige have gennemført en ungdomsuddannelse.
- I 2030 skal andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet, være halveret.
- Alle unge under 25 år, der hverken er i gang med eller har fuldført mindst en ungdomsuddannelse, har ret til at få en uddannelsesplan og skal gennem en opsøgende og opfølgende indsats tilbydes vejledning om mulighederne for at øge deres formelle kompetencer på kort eller længere sigt.

Dette betyder, at kommunen skal have ansvaret for:

- At der sker en koordinering af den samlede ungeindsats i den enkelte kommune på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen.
- At den unge og den unges forældre møder kommunen som én samlet instans på tværs af de mange bagvedliggende kommunale kompetencer og opgaver.
- At ansvaret for den unge skal være præcist og effektivt forankret i den kommunale ungeindsats.



Det er vigtigt at påpege, at eksisterende lovgivning, fx sundhedsloven, serviceloven og beskæftigelsesloven stadig gælder og skal følges uanset organisering.

Med aftalen følger en del krav til indhold i indsatsen, men ikke hvordan kommunerne skal organisere indsatsen. Ifølge aftalen skal kommunerne pr. 1. august 2019 have et organisatorisk setup, der kan varetage den sammenhængende kommunale ungeindsats.

Lokal proces

Arbejdsmarkedsudvalget og Børne- og Familieudvalget godkendte på møder i februar 2018 kommissorium for den sammenhængende kommunale ungeindsats. Der blev efterfølgende nedsat styre- og arbejdsgruppe til at komme med forslag til udmøntning af aftalen lokalt. Arbejdsgruppen har kortlagt og udpeget opgaver og indsatser, der skal varetages af den sammenhængende kommunale ungeindsats. Udvalgene blev i juni 2018 orienteret derom. Derudover har forvaltningen peget på indsatser, der med fordel kunne tænkes ind i den sammenhængende ungeindsats omkring eksisterende lovgivning samt elementer fra aftalen fra folkeskole til faglært, der blev indgået i november 2018, der også er tænkt ind i arbejdet omkring den sammenhængende ungeindsats.

Rebild kommunes ambition for den sammenhængende kommunale ungeindsats

Komplekse problemstillinger spiller ind i komplekse kommunale systemer. Derfor er der brug for løsninger, der giver de unge en sammenhængende hjælp på tværs af de problemstillinger og udfordringer, de har. Rebild Kommunes ambition er, at den unge skal være omdrejningspunktet for den indsats, som kommunen tilbyder.

Intentionerne med en sammenhængende kommunal ungeindsats er, at den unge oplever én indgang, og hvor der er sammenhæng mellem alle indsatser og tilbud. Det er afgørende for den fremtidige kommunale ungeindsats, at det er den unge, der er i centrum og at Rebild kommunes tilbud og indsatser støtter den unge på vej i uddannelse eller selvforsørgelse – altså hjælper og støtter kvalificeret dér, hvor der er behov.

Målgruppen i Rebild Kommune

I Rebild Kommune er det besluttet at præcisere og udvide målgruppen for den sammenhængende kommunale ungeindsats.

Målgruppen i den kommunale sammenhængende ungeindsats starter med elever i grundskolens 7., 8. og 9. klasse (13-15 årige) Det er elever, der eksempelvis har et højt skolefravær, støttekontaktperson eller unge der har andre faglige, sociale eller personlige problemstillinger. Dette for at sikre, at der vil blive samarbejdet på tværs af de forskellige forvaltningsområder og for at understøtte, at sårbare og udsatte unge på trods af udfordringer får uddannelse eller en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Ved at inkludere ned til 7. klasse vil der ligeledes kunne sikres kontinuitet i den unges plan/forløb og kontakt med kommunen. Derudover vil overgangen til "voksensystemet" kunne planlægges og blive en integreret del af den unges plan og forløb.

Ligeledes udvides målgruppen i den sammenhængende ungeindsats til at omfatte unge mellem 25-30 år, der ikke har gennemført en uddannelse eller er i beskæftigelse. Årsagen til udvidelsen af målgruppen er, at unge ml. 25 og 30 år lovgivningsmæssigt er omfattet af den samme uddannelsesrettede beskæftigelsesindsats som unge ml. 18 og 25 år, og at Jobcenter Rebilds Ungeenhed i dag arbejder med gruppen. Ligeledes viser Jobcenterets erfaring, at denne målgruppe kræver en ekstra håndholdt og uddannelsesrettet indsats for at komme videre i ordinær uddannelse eller beskæftigelse.

Nedenstående tabel viser tal for målgruppen af unge i Rebild Kommune, hvor indsatsen skal varetages af den kommende sammenhængende ungeindsats.

Målgruppe	Udfordringer	Volumen
Unge med risiko for ikke at blive parate til at tage en ungdomsuddannelse. (Unge i grundskolen: 7,8 og 9 klasse)	Ikke- uddannelsesparate	111 elever
	Stort fravær	Opgørelse under udarbejdelse*
	Enkeltundervisning eller reduceret skema	33 elever
Unge der har behov for støtte til at gennemføre en ungdomsuddannelse og/eller til at komme i job	15-17 årige som er i gang med en forberedende eller midlertidig aktivitet, der ikke er skole eller uddannelse.	34**
	18-29 årige, de fleste i job, men uden uddannelse. De er potentielt i målgruppen og ville alle som minimum skulle have en opsøgende indsats	706***
	Unge på uddannelseshjælp, revalidering og ressourceforløb	126***

* Nuværende opgørelsesmetode ikke sammenlignelig. Ny metode er under udarbejdelse.

**opgjort 2. kvartal 2018

***opgjort december 2018

Status på opgaver/indsatser i den sammenhængende kommunale ungeindsats

Med indgåelse af den politiske aftale får kommunen således det fulde ansvar for at gøre alle unge parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse.

De seks hovedområder fra den politiske aftale er:

1. Kommunalt myndighedsansvar for unge under 25 år
2. Uddannelsesplanen og -pålægget som omdrejningspunkt for den unges forløb
3. Kommunal målgruppevurdering til den Forberedende Grunduddannelse (FGU)
4. Tildeling af kontaktperson
5. Opsøgende funktioner i forhold til virksomhedspraktik
6. Koordinering af støtte- og vejlednings-funktioner

KL har i forbindelse med aftalen udarbejdet tre modeller for den organisatoriske forankring af de 6 hovedområder:

Model 1. Tværfaglige netværksmøder om konkrete sager

Ved tværfaglige netværksmøder kan der indkaldes til møder om en konkret sag i et tværfagligt forum. Medarbejderne fra de enkelte centre arbejder ikke i et fast fælles team, så det kan være forskellige medarbejdere, der deltager fra gang til gang. Det center, hvor den unge har en sag, vil være indgangen og have ansvaret for at sikre en sammenhængende ungeindsats. Der er ikke et fast interval mellem møderne, og det er op til den enkelte sagsbehandler at beslutte, hvornår der er behov for at drøfte en konkret sag.

Model 2. Tværgående team med faste mødeintervaller

I de tværgående team arbejdes der med en bestemt målgruppe, og medarbejderne mødes for at behandle sager med faste intervaller. Det er faste repræsentanter fra hver center/afdeling, der deltager på mødet. Alle medarbejdere bibeholder forankring i eget driftscenter og afdeling. Alle faggrupper fokuserer på den lovgivning, der findes på deres eget område. Det vil sige, at organiseringen er bygget op omkring specialiseret faglighed. Deltagelse i det tværgående team giver fortrolighed med at arbejde tværfagligt. Ligesom ved de tværfaglige netværksmøder vil det center/afdeling, hvor den unge har en sag, have ansvaret for at sikre en sammenhængende indsats.

Model 3. Samlet organisering

Ved en samlet organisering samles forskellige kompetencer og dermed medarbejdere i et særligt team eller enhed, der får til opgave at samarbejde om en sammenhængende ungeindsats. I dette tilfælde vil man typisk adskille økonomien og give den særlige enhed et selvstændigt budget. Finansieringen til den særlige enhed tages i givet fald fra de centre/afdelinger, hvorfra man flytter opgaveansvaret. Udfordringen er naturligvis at fastlægge, hvor mange midler der skal flyttes til den nye organisatoriske enhed. En samlet organisering giver en systematik og en fast ramme for det tværfaglige arbejde. En indgang betyder én tilgang til opgaven.

I Rebild kommune er grundstenen til en organisatorisk forankring af en sammenhængende ungeindsats allerede tilstede. Rebild Kommune valgte i 2011 at hjemtage UU vejledningen. UU er organisatorisk forankret i Center Arbejdsmarked og Borgerservice (CAB). En stor del af de opgaver, der skal løses ifølge aftalen, varetages allerede i dag i ungeenheden under CAB. Det betyder, at der med mindre justeringer i den eksisterende organisering, kan arbejdes mod indfrielse af målene i aftalen.

Med inspiration fra KL og med arbejdsgruppens kortlægning af arbejdsopgaver/indsatser har styregruppen besluttet, at der i Rebild kommune organisatorisk skal arbejdes med en tilpasset model 2, altså tværgående team med faste mødeintervaller. Det vurderes, at model 2 er mest hensigtsmæssig ift. at sikre driften i den eksisterende sektoropdeling og samtidig indfrielse af den politiske aftale på ungeområdet.

Løsningen af de 6 hovedområder i Rebild Kommune

1. Kommunalt myndighedsansvar for unge under 25 år

Rebild Kommune får det fulde ansvar for at gøre alle unge parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse. Kommunen får hermed ansvaret for alle unge under 25 år, indtil den unge har gennemført en ungdomsuddannelse og/eller har opnået fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Dele af denne opgave er en del af den opgaveportefølje der varetages i ungeindsatsen under CAB

2. Uddannelsesplanen og -pålægget som omdrejningspunkt for den unges forløb

Den kommunale ungeindsats skal tage udgangspunkt i den unges aktuelle situation, uddannelses- og erhvervsønsker samt mulighederne for realiseringen heraf.

Dette understøttes af uddannelsesplanen/-pålægget som fagligt værktøj. Den unge skal opleve, at der arbejdes med samme målsætninger på både kort og langt sigt på tværs af kommunale enheder. Denne opgave varetages i dag af ungeenheden under CAB. Fra august 2019 vil udvalgte sociale og sundhedsmæssige indsatser dog også kunne skrives ind i planen med det formål, at den unge oplever en større sammenhæng og overskuelighed i, hvordan de forskellige indsatser skal hjælpe dem på vej.

3. Kommunal målgruppevurdering til den Forberedende Grunduddannelse (FGU)

Optagelse på FGU sker på baggrund af en målgruppevurdering. Formålet er at understøtte den unge i at finde den mest realistiske vej til at påbegynde og gennemføre en studie- eller erhvervskompetencegivende uddannelse eller opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder, at den kommunale ungeindsats skal have et samlet kendskab til og overblik over tilbud på tværs af beskæftigelses- og uddannelsesområdet. Denne del af opgaven varetages i dag og også efter implementeringen af en sammenhængende ungeindsats af ungeenheden under CAB.

4. Tildeling af kontaktperson

Unge, der af personlige eller sociale årsager har behov for støtte fra flere instanser, tilknyttes én gennemgående kontaktperson, der følger den unge i overgangene og støtter den unge frem mod og i fastholdelse i en ungdomsuddannelse eller beskæftigelse. Det er op til kommunen at afgøre, hvordan kontaktpersonordningen etableres med bagvedliggende understøttende funktioner og opgaver. Denne opgave er ny og skal fremadrettet varetages af ungeenheden under CAB. Dette for at få så stor ressourcemæssig udnyttelse af de begrænsede økonomiske midler der er afsat. Ved at den koordinerende indsats er forankret i CAB er det muligt at "samtænke" kontaktpersonordningen med øvrige støtteforanstaltninger i form af vejledere, mentorer og sagsbehandlere.

5. Opsøgende funktioner i forhold til virksomhedspraktik

Den kommunale ungeindsats skal koordinere en opsøgende funktion i forhold til at tilvejebringe virksomhedspraktik i forbindelse med FGU. Praktikkerne skal koordineres med jobcenterets arbejde. Den kommunale ungeindsats skal understøtte virksomhedernes kontakt med kommunen, når der samarbejdes om unges praktik, elevforløb, erhvervstræning, beskæftigelse mv. Funktionen vil blive koordineret med andre kommunale praktik- og virksomhedsopsøgende indsatser. Opgaven varetages allerede i dag af ungeenheden under CAB, dog i et samarbejde med produktionsskolen i EGU-indsatsen og forældre, skole og elever i grundskolen.

6. Koordinering

Der skal ske en koordinering af den samlede ungeindsats i kommunen på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen, herunder koordinering af støtte og vejledningsfunktioner som SPS, PPR og misbrugsindsats. Her skal der findes en model for, hvordan medarbejderne kommer til at bidrage til arbejdet i det tværgående team.

Det er de seks hovedområder, der er afsat for den endelige implementering af modellen for organiseringen omkring de tværfaglige teams. Dette forudsætter, at der etableres et tættere samarbejde mellem de involverede centre.

For at kvalificere modellen, så opgaven løftes i Rebild, og for at have samarbejdsflader mm. på plads til 1. august 2019 arbejder arbejdsgruppen videre med input til det organisatoriske setup omkring det tværgående team og kontaktpersonordningen. Det er arbejdsgruppens opgave at få alle snitflader i samarbejdet på plads, at foreslå hvem det tværgående team skal bestå af, og hvem der indkaldes ad hoc. Det forventes, at arbejdsgruppen er færdig med deres arbejde i maj 2019. Udvalget vil blive orienteret på juni mødet.

Økonomi

Der er i den politiske aftale af 13. oktober 2017 aftalt at tilføre midler til den kommunale ungeindsats, herunder initiativet om en fast kontaktperson. Rebild Kommunes andel forventes at udgøre 107.000 kr. i 2019, 240.000 kr. i 2020 og 245.000 i overslagsårene.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at fagudvalgene tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 22: Rekruttering af SOSU medarbejdere

81.00.00-A00-3-19

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget og Sundhedsudvalget

På baggrund af en stigende rekrutteringsudfordring på ældre- og sundhedsområdet i hele landet har forvaltningen udarbejdet indsatser, der skal imødekomme udfordringerne. I de her beskrevne indsatser er der fokus på at forbedre rekruttering og uddannelserne. Forvaltningen har større opmærksomhed på at fastholde eleverne, så flere gennemfører deres uddannelse.

Sundhedsudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget præsenteres for forvaltningens indsatser samt finansiering heraf. Det indstilles, at udvalgene tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 3. juli 2018 sendte KL et brev til alle landets borgmestre vedrørende rekrutteringssituationen for medarbejdere til ældre- og sundhedsområdet. Af brevet fremgår det, at kommunerne i de kommende år vil opleve stigende rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Særligt vil der være mangel på social- og sundhedsmedarbejdere (SOSU).

Et af punkterne fra KL er, at optaget på SOSU uddannelserne skal op og frafaldet ned. De anbefaler, at kommunerne forstærker det lokale arbejde i kommunerne med at igangsætte indsatser, der skal få flere elever til at gennemføre uddannelserne og få en god start som medarbejdere på ældre- og sundhedsområdet i kommunerne. Indsatserne bliver yderligere relevante set i forhold til, at det nære sundhedsvæsen også styrkes.

For at imødekomme rekrutteringsudfordringerne i Rebild Kommune vil forvaltningen have større opmærksomhed på at fastholde eleverne, så flere gennemfører deres uddannelse.

Nedenfor ses optag og frafald på SOSU uddannelserne i Rebild Kommune i 2017 og 2018.

	SSH		SSA	
	Optag	Foreløbigt frafald	Optag	Foreløbigt frafald
2017	12	7	18	6
2018	17	5	20	4

På baggrund af brevet fra KL og rekrutteringssituationen på SOSU området har forvaltningen udarbejdet indsatser, der skal være med til imødekomme rekrutteringsudfordringerne. Forvaltningen har især fokus på at mindske frafald og fastholde elever i uddannelse, hvor der skal være opmærksomhed på elevernes læring og praktikmål frem for elevernes deltagelse i driften. Forvaltningen ser ligeledes på rekruttering af nye elever, herunder rekruttering ved hjælp af forløbet "SOSU Klar" i samarbejde med jobcenteret og digital rekruttering via videofilm.

Indsatser

For at mindske frafald og fastholde elever er forvaltningens indsatser, at:

- de justerede rammer for SOSU uddannelser i Rebild Kommune implementeres.
- have større opmærksomhed på, at elevernes arbejdsopgaver skal være styret af deres praktikmål og at de ikke er en del af normeringen.
- der afholdes en årlig, intern temadag med brush-up og introduktion til praktikvejlederne.
- funktionen som uddannelsesansvarlig opnormeres med 20 timer/uge.
- ansatte SSH'er opkvalificeres til SSA'er med vanlig løn.
- SSA'er der er uddannet før 2017 opgraderes (SSA-update), herunder at praktikvejledere opgraderes først.
- der frigives tid hos praktikvejlederne til vejledning, elevopstart og introduktion på 2 timer/uge.
- at ledere og praktikvejledere opkvalificeres i den pædagogiske tilgang.

Rekruttering

Jobcenteret, Center Pleje og Omsorg og SOSU Nord har indledt et samarbejde med henblik på at rekruttere ledige til ferieafsløsning og til uddannelsen som SSH. SOSU Nord har oprettet et forløb "SOSU Klar", der kvalificerer til ferie- og afløserjob på ældrecentre og i hjemmeplejen. Endvidere kvalificerer forløbet til opstart på grundforløb 2 på SOSU uddannelsen.

Der blev afholdt et informationsmøde for ledige om "SOSU Klar" ultimo januar 2019 med opstart af første forløb 11. februar. Forløbet er af 45 dages varighed og efterfølges af praktikforløb på et ældrecenter eller i hjemmeplejen inden forventet ansættelse som ferieafløser og eventuel opstart på grundforløb efter sommerferie.

Oprindeligt var 12 ledige interesserede i forløbet. De 5 er dog allerede gået i job, hvilket betyder at 7 ledige, heraf 5 dagpengemodtagere og 2 kontanthjælpsmodtagere deltager i "SOSU Klar".

Jobcentret og Center Pleje og Omsorg vil øge deres samarbejde omkring rekrutteringsopgaven og vil drøfte forskellige løsninger herfor. For at øge målgruppen for rekruttering har CPO eksempelvis besluttet at fokusere på voksenlærlinge. Ansættelse af voksenlærlinge vil ske som et samarbejde mellem Jobcentret og CPO.

Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA blev d. 5. februar 2019 enige om en aftale, der skal øge incitamentet til at tage og gennemføre en SOSU uddannelse. Aftalen indebærer bl.a., at dimensioneringen på SOSU uddannelserne skal øges med ca. 30 procent i 2020 og 2021 sammenlignet med 2019. Det skal gøres tydeligt for dem, der overvejer at tage en uddannelse indenfor ældre- og sundhedsområdet, at der er gode muligheder for spændende praktikforløb og job. Den øgede dimensionering giver eleverne på uddannelserne større uddannelsessikkerhed og kan få flere til at vælge en SOSU uddannelse.

Fastholdelse

Eleverne skal fastholdes i deres uddannelse og gennemførelsesprocenten skal op, hvorfor der fremadrettet skal være et større fokus på pædagogiske og uddannelsesmæssige opgaver omkring eleverne med vejledning, læring og refleksion. Eleverne skal ikke være en del af normeringen på ældrecentre og i hjemmeplejen, men deres opgaver skal være styret af deres lærings- og praktikmål. Der skal ske en ændring i de forventninger, der er til eleverne. Deres uddannelse og læring skal anerkendes og skal ses som en værdi for området. Både ledere og praktikvejledere skal være med til at sikre det rette uddannelsesmiljø for eleverne.

Som et led i fastholdelse af eleverne er der behov for, at de ansvarlige vejledere (lederne) opkvalificeres til at varetage den øgede pædagogiske opgave som vejledere for praktikvejledere.

En af forvaltningens indsatser, og en måde at fastholde elever på, er at opnormere den nuværende funktion som uddannelsesansvarlig i Borgervisitation og Administration i Center Pleje og Omsorg med 20 timer/uge. Antallet af elever stiger, opgaverne i forbindelse med SOSU elever og sygeplejestuderende er blevet mere komplekse og flere elever har et større behov for specialstøtte. For at undgå at eleverne falder fra, er det nødvendigt med flere ressourcer til at håndtere opgaven og til at yde den nødvendige støtte.

Proces- og tidsplan

Arbejdet med implementeringen af ovenstående indsatser opstartes med det samme og skal ses som første fase af tiltag mod rekruttering og fastholdelse af SOSU medarbejdere.

Anden fase kommer i forbindelse med den nye aftale mellem Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA. Region Nordjylland, SOSU Nord og kommunerne går i gang med en proces for at imødekomme den øgede dimensionering og kommunerne får den endelige fordelingsnøgle i efteråret 2019. Forvaltningen går i gang med arbejdet i fase to, så snart vi kender den nye fordelingsnøgle. Med implementeringen af fase et er forventningen, at den øgede dimensionering vil gå lettere.

Forvaltningens indsatser er drøftet med de faglige organisationer som giver deres opbakning til indsatserne.

Økonomi

Jobcentret afholder udgifterne til deltagelse i "SOSU Klar" og evt. bevilling af grundforløb på eksisterende ydelse.

Den øgede dimensionering af praktikpladser i kommunerne finansieres jævnfør principperne om DUT (Det Udvidede Totalbalanceprincip).

Der er i Rebild Kommune afsat 2,6 mio. kr. som opfølgning på overenskomstaftalerne til at støtte rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere på ældre- og sundhedsområdet. Nedenstående indsatser finansieres med 1,7 mio. kr. i 2019 fra denne pulje.

Alle udgifter er lønudgifter til medarbejdere.

Indsats	2019	2020	2021	2022
Årlig brush-up og introduktionskursus for alle praktikvejledere (lønudgifter til ca. 41 stk.)	55.826	55.826	55.826	55.826
Opnormering af funktion som uddannelsesansvarlig med 20 timer/uge	190.000	190.000	190.000	190.000
Opkvalificering af SSH til SSA med vanlig løn (ca. 6 stk. årligt, dog kun 3 stk. i 2019)	413.056	1.032.640	1.394.064	1.419.880
2 timer frikøb om ugen pr. praktikvejleder	784.576	784.576	784.576	784.576
SSA-update af praktikvejledere (lønudgifter til ca. 26 stk.)	318.864			
Ialt	1.762.322	2.063.042	2.424.466	2.450.282

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget og Sundhedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 23: Orientering om Det regionale Arbejdsmarkedsråd

15.00.00-G01-6-19

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget.

Arbejdsmarkedsudvalget gives en orientering om Det regionale Arbejdsmarkedsråd og drøfter sammenhængen med arbejdet i Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagsfremstilling

Der er oprettet 8 regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) i Danmark, som alle relaterer til et af landets i alt tre Arbejdsmarkedskontorer (AMK'er), som hører under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. RAR Nordjylland har Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord som sekretariat. RAR Nordjyllands område dækker 11 kommuner. Rådet har fokus på samarbejde om arbejdsmarkedsudfordringer og beskæftigelsesindsats.

Rådet består af 21 udpegede medlemmer, som er repræsenteret af Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Akademikerne, Lederne, Danske Handicaporganisationer og Regionsrådet.

Rådet varetager opgaverne:

1. Indgår i et samspil med kommunerne og understøtter beskæftigelsesindsatsen på tværs af kommunerne. Det indebærer, at rådet skal understøtte en effektiv og sammenhængende beskæftigelsesindsats på tværs af kommunegrænser, fagområder og arbejdsløsheds-kasser.
2. Rådgiver og går i dialog med kommunerne om udviklingen af beskæftigelsesindsatsen. Det indebærer, at rådet skal understøtte og rådgive kommuner og arbejdsløsheds-kasser i forbindelse med udvikling af beskæftigelsesindsatsen. Rådet orienteres om de kommunale beskæftigelsesplaner og kan henvende sig til kommunerne med bemærkninger hertil. Rådet har en rådgivende funktion i forhold til bl.a. at bidrage med parternes viden om arbejdsmarkedet.
3. Samarbejder og koordinerer beskæftigelsesindsatsen med arbejdsløsheds-kasser og andre aktører, herunder jobrettet voksen- og efteruddannelse og de regionale vækstfora. Det indebærer, at rådet skal sikre en drøftelse af, hvordan man bedst muligt kan understøtte og koordinere en regional udvikling i retning af, at flest mulige ledige kan komme i beskæftigelse, f.eks. i forbindelse med infrastrukturinvesteringerne i den enkelte region, eller hvordan den regionale indsats – som varetages af de lokale jobcentre, uddannelsesinstitutioner og væksthuse – kan bidrage til en koordineret opkvalificering af de ledige f.eks. via midler fra Socialfonden. Rådet koordinerer endvidere uddannelses- og erhvervsvejledningen.
4. Koordinerer virksomhedsindsatsen og indsatsen rettet mod områder med mangel på arbejdskraft og områder med høj ledighed. Det indebærer, at rådet skal understøtte, at kommunerne samarbejder i forhold til virksomhedsindsatsen, og at kommunerne i beskæftigelsesindsatsen har fokus på områder med mangel på arbejdskraft og på områder med høj ledighed.
5. Godkender den regionale positivliste for den regionale uddannelsespulje. Jobcentrene kan anvende puljen til korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb ud fra en positivliste som godkendes af RAR og revideres halvårligt. Formålet med puljen er at give det RAR mulighed for at fokusere uddannelsesindsatsen inden for særlige områder, hvor der forventes jobåbninger de kommende 6 måneder.
6. Varetager opgaver, som efter anden lovgivning er henlagt til rådene. Fx:
 - Modtager underretninger om varsling af større afskedigelser efter varslingsloven.
 - Træffer afgørelse om, hvorvidt betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - Træffer afgørelse om dispensation fra rimelighedskravet for personer, der er i virksomhedspraktik og nytteindsats jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - Godkender arbejdsfordelingsordninger i forbindelse med virksomheder, som i en periode har nedsat produktion, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
 - Afgiver udtalelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i sager om meddelelse af opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse til tredjelandsstatsborgere.

Rådets forretningsorden er vedlagt som bilag.

RAR Nordjyllands strategi og indsatsplan i Rådsperiode frem mod 2021 er todelt – de to overordnede fokusområder er:

1. Tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne
2. Styrket tilgang til arbejdsstyrken fra gruppen af borgere, der befinder sig på kanten af eller længere væk fra arbejdsmarkedet.

Strategien er vedlagt som bilag.

RAR Nordjylland holder løbende Rådsmøder og møder med rådets interessenter. Derudover holdes regelmæssigt større arrangementer i form af konferencer, hvor Rådet inviterer interessenterne til samspil om fælles udfordringer og videndeling om best practice. Herudover udsender de løbende pressemeddelelser om bl.a. nordjysk ledighed og beskæftigelse. Den seneste pressemeddelelse er vedlagt som bilag.

Rebild Kommune er repræsenteret i rådet v/Byrådsmedlem og Næstformand i Arbejdsmarkedsudvalget Peter Hansen (S). Peter fortæller mere om rådets arbejde på udvalgmødet.

Økonomi

Ingen økonomisk betydning.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter orienteringen, herunder samspillet mellem arbejdet i Arbejdsmarkedsudvalget i Rebild Kommune og Det regionale Arbejdsmarkedsråd.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

[nyt-om-nordjysk-beskaetigelse-og-ledighed-2019-01-31-pressemeddelelse-fra-rar-nordjylland](#)

RAR Nordjyllands forretningsorden vedtaget 7. juni 2018

RAR Nordjylland - Strategi for rådsperioden 2018-2021

Punkt 24: Aktivitetsopfølgning

15.00.00-P22-255-11

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Der fremlægges kvartalsvis en tematiseret aktivitetsopfølgning for Arbejdsmarkedsudvalget. Denne aktivitetsopfølgning omhandler udviklingen på revalideringsområdet i Rebild Kommune.

Udviklingen om området gennemgås og illustreres gennem en sammenligning med Nordjylland og hele landet under et.

Sagsfremstilling

Indledning

Revalidering er et redskab, som har været en del af beskæftigelsesindsatsen siden 1960. Revalideringsforløb indeholder erhvervsrettede aktiviteter samt økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet. Det er en betingelse for at få revalidering, at andre muligheder i lovgivningen, som fx aktivering eller SU ikke er tilstrækkelige til, at personen kommer i beskæftigelse. Beskæftigelsesmålet for en revalidering skal så vidt muligt rettes mod områder, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

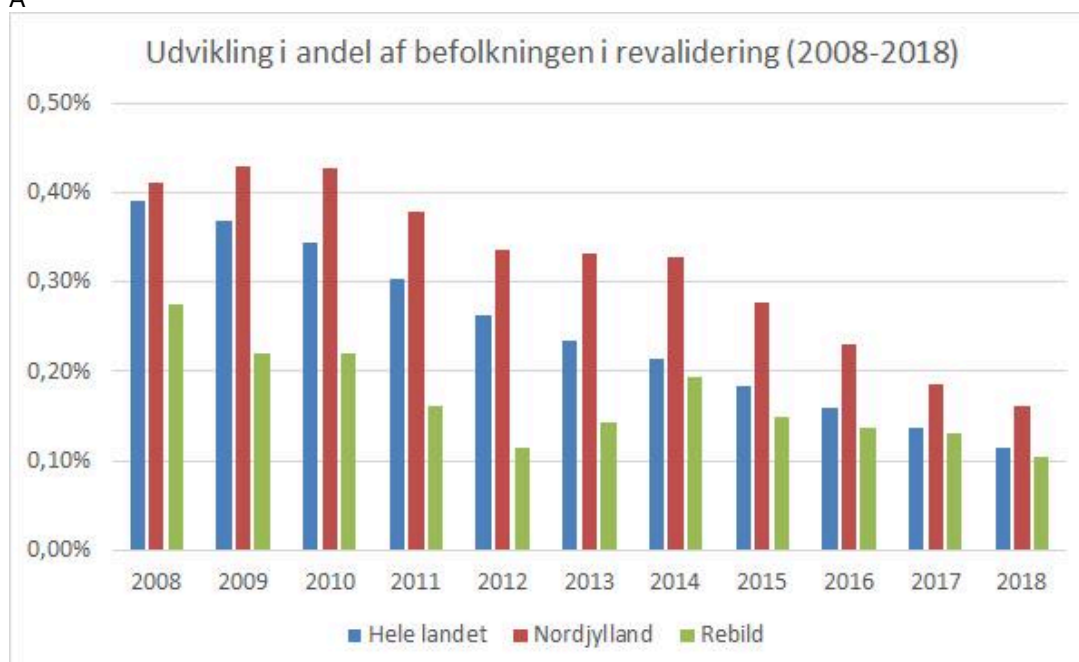
Der skelnes typisk mellem uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering. Uddannelsesrevalidering kan i princippet bestå af enhver form for uddannelse, herunder erhvervsforberedende skolegang og kurser (herunder HF, studenter og andre forberedelseskurser, efterskole og højskoleophold) faglige uddannelser, kortere videregående uddannelser samt mellemlange og lange videregående uddannelser. Virksomhedsrevalidering kan eksempelvis bestå i virksomhedspraktik eller ansættelse med tilskud, der sigter mod en efterfølgende varig ansættelse på normale løn og arbejdsvilkår i virksomheden eller en virksomhed med tilsvarende funktioner. Herudover kan revalideringen tilrettelægges som en kombination af uddannelse og virksomhedsrettede forløb.

Hvis det erhvervsrettede sigte ikke er afklaret, kan der indledningsvist gennemføres en forrevalidering, som indeholder aktiviteter med et erhvervsmodnende eller afklarende sigte. Revalideringsforløbene, herunder forrevalidering, skal generelt tilrettelægges således, at de kan gennemføres på så kort tid som muligt.

Udvikling

I figuren herunder fremgår udviklingen i antal fuldtidspersoner i revalidering siden 2008.

Å



Kilde: Jobindsats.dk

Å

Det fremgår af figuren, at der generelt har været fald i revalidering i Rebild end i både Nordjylland og hele landet. Der er dog sket et større fald på landsplan i perioden fra 2008 til 2018, som betyder at Rebild ligger på

niveau med landsgennemsnittet, mens der i de øvrige nordjyske kommuner fortsat er lidt flere revalideringsforløb.

Å
Ser man lidt nærmere på udviklingen de seneste måneder bliver det dog tydeligt, at udviklingen er vendt i Rebild. Fra januar 2018 til januar 2019 er Rebild steget fra 20 til 25 fuldtidspersoner svarende til en stigning på 25%. I samme periode har der været et fald på ca. 17 % i både Region Nordjylland og på landsplan. Som det fremgår af ugens tal, er der helt aktuelt 29 i revalideringsforløb i Rebild Kommune. Udviklingen i Rebild afspejler en målrettet indsats gennem kompetenceudvikling af medarbejderne samt øget fokus i forhold til mulighederne i revalideringsordningen på tværs af målgrupperne i jobcentret med henblik på at undgå unødigt lange forløb.

Å
Revalideringsforløb kan være sammensat på forskellig vis, men kan som nævnt overordnet opdeles i uddannelses- og virksomhedsrevalideringer. I tabellen herunder fremgår udviklingen i fordelingen mellem uddannelsesrettede og virksomhedsrettede aktiviteter i revalideringsforløbene de seneste 5 år.

Å

Område	Type	Andel fuldtidspersoner				
		2014	2015	2016	2017	2018
Hele landet	Uddannelsesrevalidering	77%	80%	82%	84%	86%
	Virksomhedsrevalidering	23%	20%	18%	16%	14%
Nordjylland	Uddannelsesrevalidering	68%	71%	76%	77%	81%
	Virksomhedsrevalidering	32%	29%	25%	23%	19%
Rebild	Uddannelsesrevalidering	76%	80%	79%	71%	71%
	Virksomhedsrevalidering	24%	20%	21%	29%	29%

Kilde: Jobindsats.dk

Å
Det fremgår af tabellen herover, at mens der både i Nordjylland og på landsplan er sket en udvikling i retning af en større andel uddannelsesrevalideringer, er andelen af virksomhedsrevalideringer faktisk steget lidt i Rebild i samme periode. Der skal dog tages forbehold for de relativt få forløb i Rebild.

Å
Det er ikke muligt at sammenligne med tal regionalt og landsplan når det kommer til typer af uddannelser og beskæftigelsesmåli i revalideringsplanerne. Men for Rebild fordeler uddannelsesrevalideringerne sig således, når der ses på den primære del af revalideringsforløbene de seneste 3 år.

Å

Uddannelsestype	Antal	Andel
Videregående uddannelser	21	51%
Erhvervsuddannelser	15	37%
Private kurser	5	12%

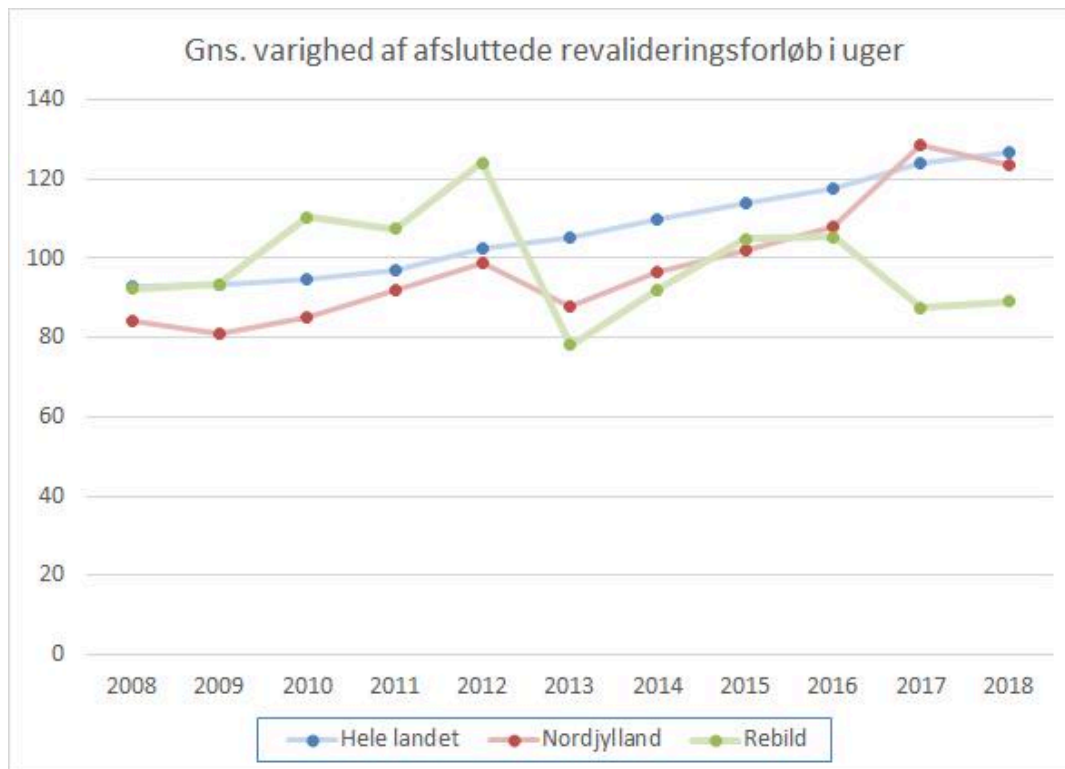
Å

Kilde: Egne sagsbehandlingsstemer

Å
Det fremgår, at der er flest i videregående uddannelser. De 21 fordeler sig på 12 forskellige uddannelser, hvor bygningskonstruktør (5), lærer (3) og pædagog (3) er de hyppigst forekommende. Blandt erhvervsuddannelserne og private kurser er der tale om 20 forskellige uddannelser.

Å
I figuren herunder ses udviklingen i den gennemsnitlige varighed i uger for afsluttede revalideringsforløb siden 2008.

Å
Å
Varighed



Kilde: Jobindsats.dk

Figuren viser, at den gennemsnitlige varighed ligger omkring 2 År, men at de afsluttede forløb har været lidt kortere i Rebild de seneste År. Det skal bemærkes at de afsluttede forløb både dækker over gennemførte og afbrudte revalideringsforløb, da det ikke kan adskilles.

Tabellen herunder viser resultatet af forvaltningens gennemgang af afsluttede forløb de seneste tre År.

Gennemførelsesgrad

Afslutningsår	2016	2017	2018	I alt
Antal afsluttede forløb	17	17	10	44
Gennemført	59%	71%	80%	68%
Afbrudt	29%	24%	10%	23%
Fraflyttet kommunen	12%	6%	10%	9%

Kilde: Egne sagsbehandlingsstemer

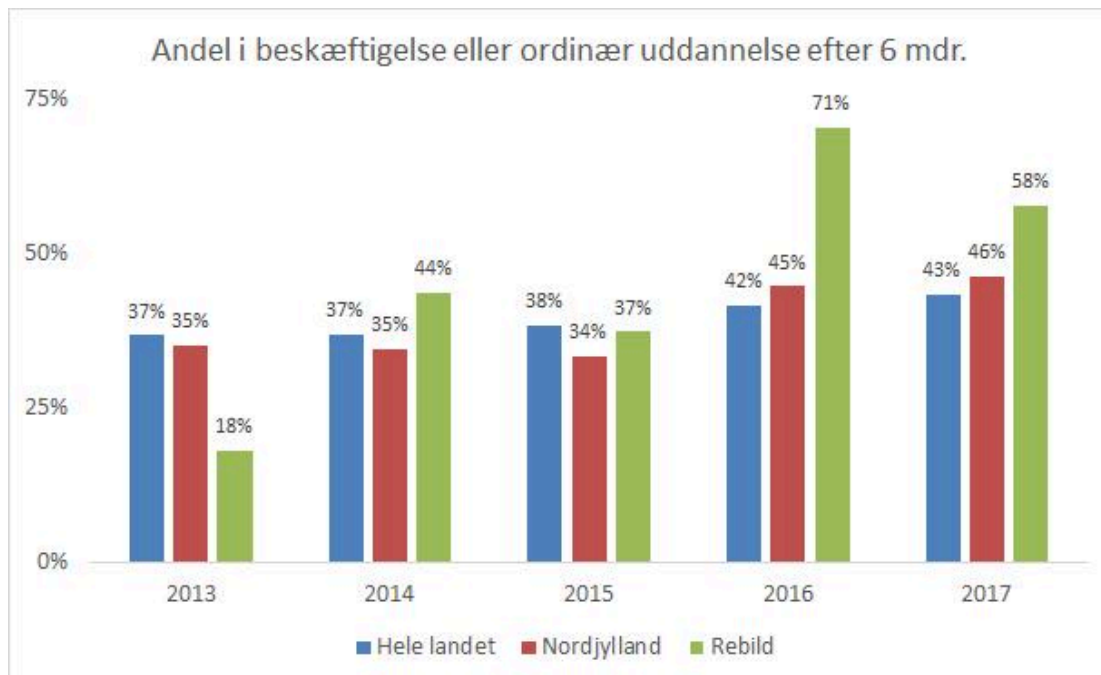
Det fremgår af tabellen, at omkring 2 af 3 revalideringsforløb gennemføres enten som planlagt eller efter en revideret plan undervejs.

Tager man udgangspunkt i de påbegyndte revalideringsforløb de seneste 3 År og ser på revalidandernes status inden revalideringsforløbet, kommer 70 % fra en sygemelding, heraf 58 % fra sygedagpenge og 12 % fra jobafklaringsforløb. 12 % har forud for revalideringen modtaget kontanthjælp, mens de resterende 18 % havde modtaget uddannelseshjælp, ledighedsydelse, ressourceforløb eller var frafaldet ordinær uddannelse.

Ved at se på revalidandernes forholdsituation 6 måneder efter afsluttet revalideringsforløb, fås en god indikation af effekterne.

I figuren herunder ses andelen i beskæftigelse eller ordinær uddannelse i Rebild, Nordjylland og på landsplan de seneste 5 År. Igen dækker tallene over både gennemførte og afbrudte forløb.

Å
Å



Kilde: Jobindsats.dk

Å

Figuren viser, at Rebild i 2013 havde en lavere andel i beskæftigelse eller ordinær uddannelse. Herefter har Rebild i 2014 og 2015 haft resultater på niveau med regionen og landsgennemsnittet og i de seneste 2 år har Rebild skabt en bedre udslusning til job og uddannelse.

Å

Det er således forvaltningens vurdering, at der aktuelt skabes gode resultaterne gennem revalideringsordningen, hvilket flugter fint med den gode anvendelse af redskabet.

Økonomi

Der redegøres for udgifterne på området i de følgende økonomivurderinger.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drifter orienteringen.

Beslutning

Driftet

Å

Udvalget udtrykker tilfredshed med, at der nu er kommet mere fokus på at anvende revalidering som mulighed.

Å

Punkt 25: Status projekt Flere skal med og orientering om ny pulje

15.00.00-G01-3-17

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget.

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog i maj 2017, at Jobcenter Rebild skulle ansøge om midler til projekt "Flere skal med". Jobcenteret fik på den baggrund kr. 499.000,- fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til at gennemføre projektet. Arbejdsmarkedsudvalget blev på møde i februar 2018 orienteret om de foreløbige resultater i projektet. Forvaltningen vil med afsæt i den foreliggende monitoreringsrapport fra november/december give en status på projektet og orienterer samtidig om ny pulje.

Sagsfremstilling

Baggrund

Jobcenter Rebild har siden 1. august 2017 deltaget i projekt "Flere skal med". Projektet afsluttes 31. juli 2019. Målgruppen for projektet er aktivitetsparate borgere, der har været på kontant- eller uddannelseshjælp i 5 år eller mere. Projektets omdrejningspunkt er en virksomhedsrettet indsats, og der arbejdes med en fast indsatsmodel. Formålet med projektet er at understøtte, at flest mulige borgere i målgruppen opnår hel eller delvis fodfæste på arbejdsmarkedet i form af ordinære timer.

I Rebild Kommune var der 54 borgere i bruttomålgruppen for projektet, som blev opgjort tilbage i uge 52, 2016. I den mellemliggende periode er der borgere, der er kommet i arbejde, kommet på anden ydelse, flyttet eller døde. Det betyder, at bruttomålgruppen december 2018 udgjorde 41 borgere. Projektet har ikke løbende optag, og der kan således ikke komme ny borgere til i projektperioden.

Projektet

Projektets omdrejningspunkt er en virksomhedsrettet indsats. Indsatsen tager udgangspunkt i en individuel og helhedsorienteret indsats, hvor målet er, at flest muligt opnår helt eller delvist fodfæste på arbejdsmarkedet i form af ordinære timer.

Jobcenter Rebild arbejder ud fra projektets obligatoriske indsatsmodel. Indsatsmodellen indeholder tre trin, som beskrives nedenfor.

Trin 1: Startafklaring:

Formålet med det første trin er at afklare hvilke borgere, der skal visiteres til projektet, og at de borgere, der visiteres til projektindsatsen, får indkredset deres jobmål/jobområde, der kan sætte retning for borgerens videre forløb. I løbet af det første trin skal sagsbehandler og borger afklare, om borgeren skal visiteres til projektindsatsen, eller om denne er i målgruppen for ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension, eller er ude af stand til at deltage i en beskæftigelsesrettet indsats pga. meget alvorlige sociale eller helbredsmæssige udfordringer.

Trin 2: På vej mod job

Formålet med det andet trin er, at borgeren kommer ud på en virksomhed. Enten i ordinære timer evt. kombineret med praktik eller i et virksomhedsrettet forløb, der peger frem mod ordinære timer. På dette trin tildeles borger en personlig jobformidler

Trin 3: Virksomhedsforløb med fokus på ordinære timer

Formålet med det tredje trin er at fastholde borgeren i virksomheden og understøtte borgerens progression mod (flere) ordinære timer.

Status december 2018:

Bruttomålgruppen på 41 borgere har alle været igennem startafklaringen. Af de 41 borgere er 29 borgere visiteret til projektindsatsen, hvilket svarer til 71%, hvilket er 16 %-point højere end landsgennemsnit på 55%. I forbindelse med startafklaringen blev der identificeret 12 borgere der enten allerede var visiteret til et ressourceforløb, havde fået førtidspension eller fleksjob eller var i målgruppen for ressourceforløb. For denne gruppe af borgere er der iværksat plan for det videre forløb. Ligeledes blev der ved startafklaringen identificeret 3 borgere, der var ude af stand til at deltage i projektindsatsen pga. meget alvorlige sociale eller helbredsmæssige udfordringer, eksempelvis ubehandlet psykisk sygdom.

Det betyder, at Jobcenter Rebild, sammenlignet med hele landet, har en stor andel der vurderes at kunne profitere af projektindsatsen i "flere skal med", hvilket er i god overensstemmelse med intensionerne bag den politiske aftale.

26 ud af de 29 borgere i Rebilds projektindsats har fået udpeget en personlig jobformidler. Det forventes, at samtlige deltagere indenfor de næste måneder vil få udpeget en jobformidler, og at der målrettet vil blive arbejdet mod at skabe kontakt til arbejdsmarkedet. Der skal i kontakten til virksomhederne arbejdes mod at få etableret ordinære timer, i takt med at borgerne opnår kompetencer, der svarer til arbejdsopgaverne – vejen til ordinære timer, vil oftest gå via virksomhedspraktik.

Andelen, der har været i virksomhedspraktik i november 2018, er på 38%, hvilket svarer til landsgennemsnittet. Opgørelsen af job og uddannelse til denne målgruppe er svingende både i antal borgere og antal timer. Gennemsnitligt har 11,5% af deltagerne i de sidste 6 måneder haft ordinære timer i Rebild mod 10,5% på landsplan.

Projektet har haft stor politisk bevågenhed, og der er afsat penge via anmodning fra Beskæftigelsesministeriet til Finansudvalget om at sikre det økonomiske fundament for projektet "Flere skal med II" efter afskaffelse af satspuljen. Puljen til "Flere skal med II" meldes ud i løbet af 2019. Jobcenter Rebild ønsker at ansøge om at deltage i "Flere skal med II", under forudsætning af, at vi kan leve op til evt. nye krav. Der er pt. et frontrunner projekt i gang, der skal udvide den metodiske ramme og tilgang i projektet. Hvilke ændringer dette vil betyde for "Flere skal med II" vides endnu ikke. Men det er et ønske fra Jobcenterets side at kunne prioritere en indsats til denne målgruppe, som er meget langt fra arbejdsmarkedet. Til forskel fra "Flere skal med I" forventes et begrænset antal kommuner at kunne deltage. Ved deltagelse i projekt "Flere skal med" får jobcentrene midler til en mere håndholdt og tæt kontakt med den ledige og frigivet ressourcer til metodeudvikling med det formål at skabe mere virkningsfulde indsatser.

Økonomi

Jobcenter Rebild har modtaget 499.000,- i projektperioden, som er anvendt til medarbejderressource på området.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter orienteringen og godkender, at forvaltningen kan ansøge om centrale midler til at deltage i "Flere skal med II" under forudsætning af, at jobcentret opfylder kriterierne, og at projektet er indenfor rammerne af Byrådsvisionen og Arbejdsmarkedspolitikken.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 26: Orientering

15.00.00-G01-54-18

Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdsmarkedsudvalget

Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Sagsfremstilling

Forvaltningen orienterer om:

- Ugens Tal
- Status FGU, herunder nyt fra bestyrelsen
- Sager på kommende møde:
 - Tema: Fra folkeskole til faglært
 - Socialt frikort
 - Status på direkte rekrutteringer
 - Opfølgning: Politiske ønsker og forslag
 - Kvalitetsrapport fra UU
 - Indledende budgetdrøftelser
- Evaluering af mødet

Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Ugens tal 2019