

# REFERAT Det Lokale Arbejdsmarkedsråd d. 22-05-2019

**Mødedato** Onsdag d. 22. maj 2019 kl. 14:00

**Mødested** AMU Nordjylland, Sofievej 61, 9000 Aalborg

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Oplæg v/Peter Thomsen fra AMU.....	4
Aalborg Alliancen.....	5
Indledende analyse: Flere personer med handicap i beskæftigelse.....	6
Fællesseminar - AMU og LAR.....	8
Beskæftigelsesministeriets benchmarking af kommunerne.....	10
Aktivitetsopfølgning.....	12
Kvalitetsrapport fra UU.....	16
Gensidig orientering.....	18

## **Punkt 10: Godkendelse af dagsorden**

00.01.00-A00-11-15

### **Det Lokale Arbejdsmarkedsråd**

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

#### **Resume**

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

#### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd godkender dagsordenen

#### **Beslutning**

Godkendt.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

# Punkt 11: Oplæg v/Peter Thomsen fra AMU

00.01.00-A00-11-15

## Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

### Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Mødet i det lokale Arbejdsmarkedsråd er denne gang flyttet til AMU Nordjylland og direktør Peter Thomsen indleder mødet med et oplæg.

### Sagsfremstilling

Rådet besluttede på sit seneste møde, at AMU Nordjylland skulle være vært for dagens rådsmøde. Direktør Peter Thomsen giver et oplæg af relevans for rådets arbejde.

### Økonomi

-

### Indstilling

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

### Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

## Punkt 12: Aalborg Alliancen

15.00.00-G01-18-19

### Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

#### Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Som inspiration til drøftelser i rådet og i tråd med Rebild Kommunes Arbejdsmarkedspolitik har formanden og forvaltningen valgt at sætte Aalborg Alliancen på dagsordenen i rådet. Aalborg alliancen er en aftale mellem byrådet og erhvervslivet i Aalborg. Rådets formand vil på mødet orientere om erfaringerne med Alliancen.

#### Sagsfremstilling

Aalborg Alliancen er en aftale mellem Aalborg Byråd og erhvervslivet i Aalborg Kommune, herunder Dansk Industri (DI) i Aalborg, LO Aalborg, Erhverv Norddanmark, Dansk Byggeri i Aalborg og Aalborg Håndværkerforening. Gennem aftalen vil partnerne i fællesskab arbejde målrettet for at bidrage positivt til kommunens og erhvervslivets vækst og udvikling.

Alliancen arbejder med fire parameter:

- Gode rammevilkår for erhvervslivet
- Adgang til kvalificeret arbejdskraft til kommunens virksomheder
- Nedbringe ledigheden i Aalborg Kommune
- En styrket infrastruktur gennem anlæg af den 3. Limfjordsforbindelse

Virksomhederne der deltager laver aftale med alliancen om en eller flere af følgende områder:

- At rekruttering foregår gennem Jobcenter Aalborg og de faglige a-kasser
- At etablere praktikpladser/lærlingeforløb for unge i gang med uddannelse i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne
- At tage voksenlærlinge
- At etablere småjobs til ledige med særlige behov
- At give udsatte ledige en chance i form af etablering af fleksjob, skånejob, praktikforløb m.m
- At medvirke til at etablere kompetenceudviklingsforløb for ledige og medarbejdere ansat i virksomheden sammen med jobcentret, relevante faglige a-kasser og relevante uddannelsesinstitutioner
- At medvirke til at få højtuddannede i job

Deltagelse i Alliancen giver konkrete fordele for de virksomhederne der deltager, i form af adgang til kvalificeret arbejdskraft i form af en forstærket indsats fra Jobcenteret, faglige a-kasser og uddannelsesinstitutionerne. Der arbejdes med fast kontaktperson i Jobcenter Aalborg, svar på henvendelse inden for 24 timer, gratis rekruttering og hjælp til opkvalificering, mulighed for at vælge en Key Account Manager i BusinessAalborg mm.

#### Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

#### Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Det lokale Arbejdsmarkedsråd drøfter oplægget

#### Beslutning

Drøftet.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

# Punkt 13: Indledende analyse: Flere personer med handicap i beskæftigelse

00.00.00-A00-6-19

## Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

### Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget.

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd gives en orientering og kan bruge analysen som baggrundsviden ift. at kvalificere drøftelserne i forhold til det kommende seminar.

Arbejdsmarkedsudvalget har på møde den 2. april 2019 bedt forvaltningen om en indledende analyse af af emnet "*Flere personer med handicap skal i beskæftigelse*". På den baggrund gennemgås de seneste udspil, aftaler og analyser på området. Arbejdsmarkedsudvalget har efterfølgende drøftet analysen på møde den 7. maj 2019 og har i den forbindelse truffet beslutning om, at "*Udvalget ønsker, at kommunen fortsætter indsatsen med det rummelige arbejdsmarked og ønsker en status sidst på året*".

### Sagsfremstilling

Forvaltningen har udarbejdet en indledende analyse af emnet "*Flere personer med handicap skal i beskæftigelse*". Notatet er vedlagt som bilag, og giver et overblik over politiske initiativer, talmateriale og lokale indsatser.

#### Politiske initiativer

I september 2018 kom regeringen med udspillet "*Flere mennesker med handicap skal i Job*". Med udgangspunkt i data fra en VIVE-undersøgelse, blev der opstillet en målsætning frem mod 2025 om at ca. 15 % af personerne på en midlertidig ydelse og med et større selvoplevet handicap skal ind på arbejdsmarkedet. Det svarer til ca. 13.000 personer på landsplan.

Definitionen af handicap kan være svær at indkredse i praksis. I VIVE-rapporten skelnes mellem funktionsnedsættelse og handicap og de arbejder ud fra følgende definition om selvoplevet handicap: "*En funktionsnedsættelse indebærer ikke i sig selv et handicap – det er i mødet med omgivelserne, at det afgøres, om der er tale om et handicap. Der er tale om et handicap, hvis en person har en funktionsnedsættelse, der medfører, at der er aktiviteter (fx arbejdsrelaterede), personen ikke kan deltage i, som personer uden handicap kan deltage i.*"

Hovedkonklusioner fra rapporten er, at lidt mere end hver 5. person i alderen 16-64 år oplever at have et handicap. Heraf angiver ca. halvdelen, at de har et større handicap. Kun halvdelen af alle personer med et handicap er i beskæftigelse og andelen falder til hver 3. person for borgere, som oplever et større handicap. Det afdækkes, at færre med selvoplevet handicap har en erhvervskompetencegivende uddannelse, men uddannelse betyder mere for, om de er i beskæftigelse.

Blandt andet på baggrund af rapporten kom regeringen på udspillet "*Flere mennesker med handicap skal i Job*" i september 2018. Initiativerne i aftalen var målrettet afbureaukratisering, målrettede indsatser for at få flere i jobs, bedre uddannelsesmuligheder samt mere viden og færre fordomme omkring handicap. De fleste af initiativerne er efterfølgende udmøntet i satspuljeaftalen for 2019. At flere personer med handicap skal i beskæftigelse er desuden meldt ud som ministermål i 2019 og 2020, hvilket betyder, at den strategiske indsats skal beskrives i den årlige Beskæftigelsesplan.

#### Benchmark

##### Handicapkompenserende ordninger

Kommunernes anvendelse af de handicapkompenserende ordninger kan overordnet deles op i hjælpemidler og personlig assistance. Der er stor spredning på anvendelsen af ordningerne. Rebild Kommune ligger i den øverste 3. del ift. hjælpemidler samt i midterste 3. del ift. personlig assistance. Redskaberne kan bidrage til, at flere personer med handicap kan indgå og fastholdes på arbejdsmarkedet.

##### Psykisk sygdom blandt unge

En analyse af psykiske lidelser blandt unge viser, at 61,1 % af unge med en psykisk sygdom på landsplan enten i gang med en uddannelse eller i beskæftigelse i 2017. For alle unge er det mere end 80 %. I Rebild er andelen steget fra 47,9 % i 2013 til 50,5 % i 2017. Det er dog markant lavere end de 57,5 %, som kan forventes ud fra kommunens rammevilkår. Faktisk placerer det Rebild blandt de 5 kommuner i undersøgelsen, som ligger lavest i

forhold til det forventede. Det er især unge med angst og udviklingsforstyrrelser, som ligger lavt i forhold til det forventede niveau.

### *Fleksjob*

Rebild Kommune har i sammenligning med landgennemsnittet en større andel af befolkningen, som er i fleksjobordningen. Samtidig ses en lavere andel af ledige i ordningen. I Rebild Kommunes Arbejdsmarkedspolitik er der sat fokus på, at Rebild Kommune som arbejdsgiver spiller en aktiv rolle i at alle får en plads på arbejdsmarkedet. Derfor er det også relevant at se nærmere på hvor stor en andel af de ansatte, som er ansat i et fleksjob. I Rebild Komme er andelen som i hele landet dvs. 3,7% af de kommunalt ansatte er fleksjobbere. Andelen er dog lavere end i regionen og omegnskommunerne, hvilket kan indikere, at der er basis for at videreudvikle rummeligheden for at ansætte bl.a. fleksjobbere.

### **Lokal indsats på området**

Lokalt i Rebild arbejdes der på flere niveauer i forhold til borgere med handicap og deres muligheder for uddannelse og beskæftigelse. Overordnet via byrådets vision, Rebild kommunes politikker, herunder handicappolitikken og arbejdsmarkedspolitikken, handleplaner til implementering af politikker - handleplan for handicappolitikken bliver fremlagt i efteråret. Derudover indgår temaet i beskæftigelsesplanen for 2019.

I forhold til den konkrete indsats i Jobcenteret er den nuværende strategi og organisering, at borgere med handicap har været ligestillet med jobcenterets øvrige borgere. Det betyder, at fleksjobordningen, skånejob og handicapkompenserende ordninger har været en integreret del af sagsforløbet omkring borgere der har begrænsninger i arbejdsevnen og i den forbindelse med dermed har brug for kompensation. For en udvalgt gruppe har jobcenteret dog valgt at samarbejde med KLAPjob. KLAPjob er en indsats under Landsforeningen LEV, som skaffer skånejob og fleksjob til mennesker med udviklingshæmning og andre kognitive vanskeligheder der er på førtidspension.

Jobcenteret har stor fokus på, at den nødvendige viden og de efterspurgte kompetencer er tilstede blandt medarbejderne. Der er udpeget vidensmedarbejdere inden for forskellige områder, herunder KLAPjob og de handicapkompenserende ordninger.

### **Indstilling, Arbejdsmarkedsudvalget 7. maj 2019:**

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter den indledende analyse, herunder om særlige områder ønskes yderligere belyst.

### **Arbejdsmarkedsudvalget, 7. maj 2019, pkt. 42:**

Udvalget ønsker, at kommunen fortsætter indsatsen med det rummelige arbejdsmarked og ønsker en status sidst på året.

## **Økonomi**

Udgifterne til området indgår i den løbende drift og kan følges i økonomivurderingerne.

Ved ønske om nye initiativer på området, vil der skulle foretages en beregning af de økonomiske konsekvenser.

## **Indstilling**

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

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

## **Bilag**

Analyse Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

aftale-om-udmoentning-af-satspuljen-paa-beskaeftigelsesomraadet

# Punkt 14: Fællesseminar - AMU og LAR

00.01.00-A00-11-15

## Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

### Resume

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på udvalgs møde 2. april 2019 at afholde et 12-12 seminar med deltagelse af Det Lokale Arbejdsmarkedsråd (LAR), Arbejdsmarkedsudvalget (AMU) og ledergruppen i CAB. I forbindelse med planlægning af fællesseminaret har AMU besluttet hvilke emner og temaer der skal sætte rammen for beskæftigelsesplan 2020 og dialogen på seminaret.

Arbejdsmarkedsudvalget opfordrer LAR til at pege på og kvalificere temaer/emner, som rådet mener har betydning for arbejdsmarkedet i Rebild og som derfor med fordel kan drøftes på fællesseminaret i september.

### Sagsfremstilling

Der har været tradition for, at Arbejdsmarkedsudvalget (AMU), Det Lokale arbejdsmarkedsråd(LAR) og Ledergruppen i CAB, hvert år afholder et fællesseminar. LAR besluttede på rådsmøde 21/11- 2018, at anbefale overfor AMU, at der afholdes fællesseminar med deltagelse af Arbejdsmarkedsudvalget, LAR og ledergruppen, den 9.-10. september 2019. Udvalget har på udvalgs møde den 2. april imødekommet rådets anbefalinger om fællesseminar.

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

I forhold til beskæftigelsesplan har AMU besluttet, at beskæftigelsesplan 2020 skal drøftes inden for rammen af ministerens udmeldte mål. Dog med det forbehold, at det kommende folketingsvalg, kan få betydning for de udmeldte fokusområder og mål, hvis der kommer ny minister på område.

De tre ministermål er, at:

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

LAR drøftede på sidste møde temaer til kommende dagsordener generelt i rådet, og havde i den forbindelse ønske om at drøfte:

- ledighed for +50 årige, herunder behov for brancheskift
- mulighederne for en lokal dialog ift. fremtidig arbejdskraftbehov.

AMU besluttede ligeledes, at LARs temaer skal indgå i drøftelserne på seminaret.

På baggrund af beslutningerne i AMU opfordres LAR til at kvalificere de foreløbige beslutninger fra AMU omkring temaer til seminaret. LAR bedes i den forbindelse drøfte, hvad der kan være særligt vigtigt at have fokus på under de tre ministermål og sammenhængene til de temaer, som LAR tidligere har ønsket at drøfte.

Endvidere opfordres LAR til at drøfte, hvad der særligt kan være fokus på i forhold til et eksternt oplæg. På tidligere års seminarer har der blandt andet været eksterne oplæg omkring "det rummelige arbejdsmarked - Code of Care" og "det fremtidige arbejdsmarked - disruption". På sidste års fællesseminar blev der ligeledes arbejdet med Rebild Kommunes Arbejdsmarkedspolitik for årene 2019-22.

LARs forslag til kvalificering vil efterfølgende blive forelagt AMU.

### Økonomi

Udgiften til seminar samt forplejning afholdes for uforbrugte midler fra tidligere år. Udgiften hertil udgjorde i 2018 ca. kr. 45.000-. Den samlede overførsel af uforbrugte midler er kr. 108.620-.

### Indstilling

Forvaltningen indstiller, at LAR drøfter og kvalificere temaerne til fællesseminar.

## **Beslutning**

LAR ønsker, at der er tid til en kvalificeret drøftelse af de nøgletal, herunder benchmark som fremlægges. Hvor er det vi lykkes og hvor skal vi sætte særligt fokus fremadrettet.

Såfremt der efter valget kommer nye politiske aftaler ønskes også afsat tid til disse.

Rådet ønskede også en status og drøftelse af erfaringerne fra de igangværende frikommuneforsøg samt en drøftelse af voksenlærlingeordningen. Dette kan også være punkter til et senere ordinært møde.

Der laves en rundspørge i forhold til deltagelse på seminaret.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

# Punkt 15: Beskæftigelsesministeriets benchmarking af kommunerne

15.00.00-G01-49-18

## Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

### Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Sagen fremsendes til drøftelse i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd forud for behandling i Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på at komme med input til udvalgets drøftelser.

Beskæftigelsesministeriet har opdateret ranglisten, som benchmarker kommunernes evne til at få borgerne væk fra offentlig forsørgelse. Kommunernes resultater sammenholdes med hvad der kunne forventes ud fra kommunernes rammevilkår. Opgørelsen skal sikre mere gennemsigtighed omkring kommunernes resultater i forbindelse med at kommunerne gennem en forenkling af reglerne for beskæftigelsesindsatsen får mere frihed i tilrettelæggelse og prioritering af indsatsen.

### Sagsfremstilling

I november 2018 lancerede beskæftigelsesministeren et nyt benchmarkingsystem. På baggrund af et analysedesign, der er leveret af Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE), beregner Beskæftigelsesministeriet det forventede antal personer på offentlig forsørgelse i hver kommune. På den baggrund kan det faktiske antal sammenholdes med det forventede og kommunerne rangeres efter, hvem der har klaret sig bedst.

Den første benchmark afstedkom en del kritik eftersom førtidspension, fleksjob, ledighedsydelse og ressourceforløb var taget ud af opgørelserne. Det betød forholdsvis store forskelle i kommunernes placering på ranglisten. På den baggrund har blandt andet KL fremført, at ranglisten bør justeres, så den i højere grad giver et retvisende billede af kommunernes resultater. Det primære argument er, at kommuner med mange personer i de udeladte målgrupper favoriseres og omvendt.

Beskæftigelsesministeren har delvist imødekommet kritikken ved at tage ressourceforløb og ledighedsydelse med. KL fastholder dog kritikken eftersom både fleksjob og førtidspension fortsat er udeladt.

Resultatet af benchmarken er fortsat præsenteret i én samlet rangering på tværs af målgrupperne samt tre målgruppelister (A-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge). Ressourceforløb og ledighedsydelse er lagt ind under kontanthjælp. På den baggrund er det heller ikke muligt at sammenligne med seneste benchmark fra november 2018. Derfor har Beskæftigelsesministeriet i modsætning til sidste gang heller ikke udarbejdet en højdespringerliste som viser, hvordan kommunerne har udviklet sig siden sidste måling. Nedenfor fremgår Rebild Kommunes rangering.

Område	Rangering april 2019 (2. halvår 2017- 1. halvår 2018)	Rangering november 2018 (2017)
A-dagpenge, kontantydelse og arbejdsmarkedsydelse	1	3
Kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse, revalidering, forrevalidering, ressourceforløb og ledighedsydelse	46*	25*
Sygedagpenge og jobafklaringsforløb	83	82
<b>Samlet</b>	<b>42*</b>	<b>21*</b>

\*) kan ikke direkte sammelignes på grund af tilføjelse af nye målgrupper

Som det fremgår af tabellen er den nyeste opgørelse baseret på tal fra perioden 2. halvår 2017 og 1. halvår 2018. Rebild ligger samlet set nr. 42 blandt landets 98 kommuner. Helt konkret er det et udtryk for, at Rebild har 0,07 procentpoints færre på offentlig forsørgelse i de omfattede målgrupper end forventet. Det svarer til, at der var ca. 20 færre fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse. Ser man på målgrupperne havde Rebild et lavere antal end forventet på a-dagpenge og kontanthjælp, mens sygedagpenge lå højere end forventet.

Listen opdateres to gange årligt. Næste gang er i september 2019, hvor resultaterne dækker hele 2018.

## **Økonomi**

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

## **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd drøfter orienteringen og kommer med eventuelle input til Arbejdsmarkedsudvalget, som gives en orientering på kommende møde.

## **Beslutning**

Drøftet.

Rådet foreslår at se nærmere på et udvidet samarbejde mellem jobcentret og udvalgte a-kasser i forhold til sygedagpengeområdet.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

## Punkt 16: Aktivitetsopfølgning

15.00.00-P22-255-11

### Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

#### Resume

Sagen afgøres i: Arbejdsmarkedsudvalget

Der fremlægges kvartalsvis en tematiseret aktivitetsopfølgning for Arbejdsmarkedsudvalget. Denne aktivitetsopfølgning omhandler udviklingen på revalideringsområdet i Rebild Kommune. Orientering om opfølgning fremsendes til orientering i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd.

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

#### Sagsfremstilling

##### Indledning

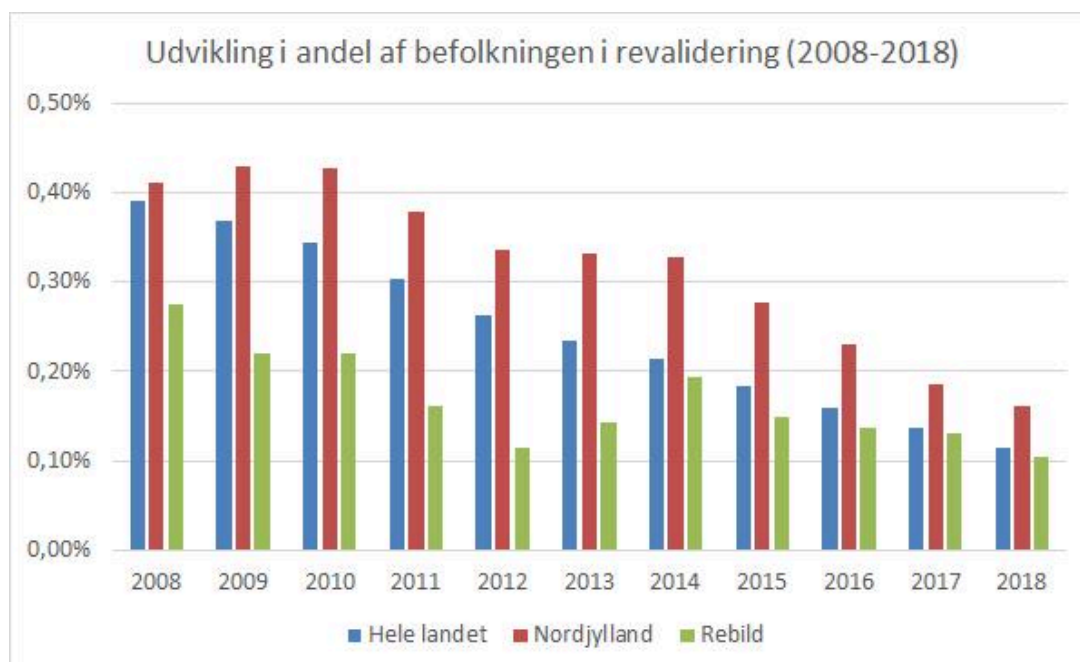
Revalidering er et redskab, som har været en del af beskæftigelsesindsatsen siden 1960. Revalideringsforløb indeholder erhvervsrettede aktiviteter samt økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet. Det er en betingelse 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 løntilskud, 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 erhvervsmæssige 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.



Kilde: Jobindsats.dk

Det fremgår af figuren, at der generelt har været færre 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.

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.

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.

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

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.

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

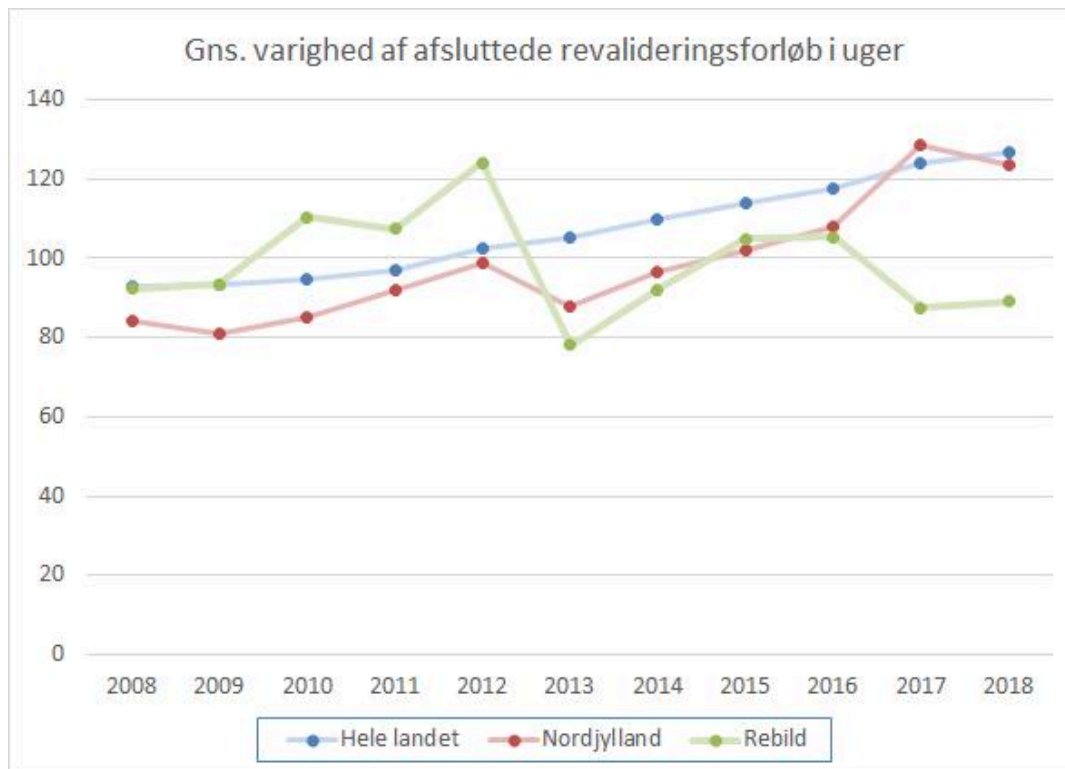
Uddannelsestype	Antal	Andel
Videregående uddannelser	21	51%
Erhvervsuddannelser	15	37%
Private kurser	5	12%

Kilde: Egne sagsbehandlingsstemmer

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.

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

## 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%

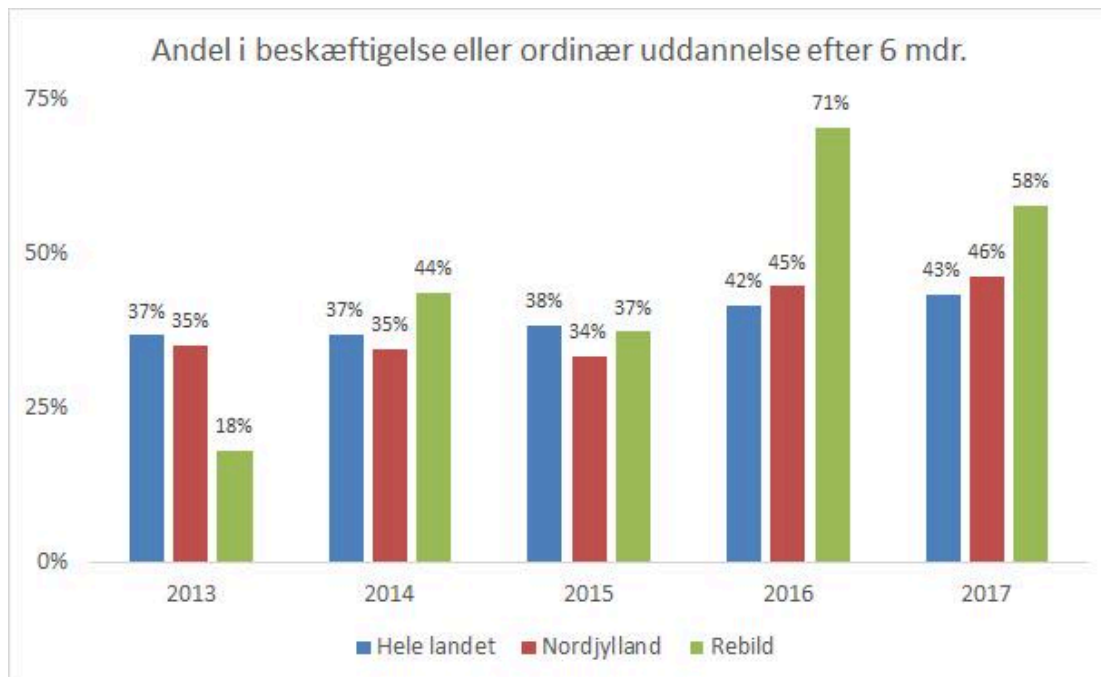
Kilde: Egne sagsbehandlingsstemer

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 revalidendernes status inden revalideringsforløbet, kommer 70 % fra en sygdomsmedling, 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 revalidendernes forsørgelsessituation 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.



Kilde: Jobindsats.dk

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.

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

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter orienteringen.

#### **Arbejdsmarkedsudvalget, 5. marts 2019, pkt. 24:**

Drøftet

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

## **Økonomi**

Der redegøres for udgifterne på området i de løbende økonomivurderinger.

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd drøfter orienteringen, herunder evt. kommer med input til hvordan samarbejdet om indsatsen kan styrkes mellem arbejdsmarkedets parter og jobcentret.

### **Beslutning**

Drøftet.

Rådet ser positivt på udviklingen.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

# Punkt 17: Kvalitetsrapport fra UU

15.00.00-G00-296-13

## Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

### Resume

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

To gange årligt udarbejdes der en kvalitetsrapport omkring UUs vejledningsindsats. Hver af de to rapporter indeholder de lovgivningsmæssige krav omkring kontakt- og tilbudstid for 15-17-årige, der ikke følger deres uddannelsesplan. Derudover indeholder kvalitetsrapporterne specifikke temaer. Temaet for denne rapport er: søgning til ungdomsuddannelserne, elevgrundlaget og optag på FGU (Forberedende Grund Uddannelse) samt uddannelsesparathedsvurdering.

### Sagsfremstilling

Der udarbejdes årligt to kvalitetsrapporter omkring UUs vejledningsindsats. Denne rapport indeholder resultatet af de unges søgning til ungdomsuddannelserne samt resultatet af uddannelsesparathedsvurderingerne. Udover ovenstående er der ligeledes i rapporten en opfølgning på de lovgivningsmæssige krav omkring kontakt- og tilbudstid for 15-17-årige, der ikke følger deres uddannelsesplan.

#### Unge og uddannelsesvalg

Der er i 2019 en stigning i andelen af unge, der vil tage en erhvervsuddannelse og et mindre fald i forhold til gymnasiet. Således har 25,4 % af de unge, der har søgt fra 9. eller 10. klasse, søgt en erhvervsuddannelse i 2019 mod 22 % i 2018. Set i sammenhæng med målsætningen i erhvervsuddannelsesreformen om, at mindst 25 % skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse i 2020, er Rebild Kommune i mål. Det skal dog nævnes, at der fortsat skal arbejdes på, at flere vælger en erhvervsuddannelse, da det endelige mål i reformen er, at 30 % i 2025 vil vælge en erhvervsuddannelse. I forhold til gymnasiet er der et fald på 5,8 %point fra 75 % til 69,2 %. Derudover er der 2,1 %, svarende til 7 unge, der har søgt om optagelse på FGU.

#### Uddannelsesparathed

På 8. klassetrin er der i Rebild Kommune 88 elever, der er vurderet ikke uddannelsesparate. Det svarer til 23,6 % af eleverne. Eleverne er vurderet ikke parate på enten de faglige, sociale, praktiskfaglige eller personlige kompetencer. I forhold til vurderingerne i 2018, er der tale om et fald på 4,4 %point. Heraf er 28 vurderet ikke uddannelsesparate pga. de faglige krav til optagelse på en erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse.

#### Kontakt- og tilbudstid for de 15-17 årige, der ikke følger uddannelsesplanen

Alle unge mellem 15- og 17 år skal kontaktes inden 5 hverdage, hvis de afbryder deres ungdomsuddannelse, og der skal indenfor 30 dage igangsættes en ny aktivitet. Der har været en lille gruppe unge, hvor det ikke har været muligt at overholde tidsfristen i perioden fra 1/10-2018 og frem til 8/3-2019. Det har for en del af de unge været svært at få etableret kontakten trods gentagne forsøg. På nuværende tidspunkt er alle unge kontaktet. Der er skærpet opmærksomhed fra Ungeenheden på denne problemstillingen.

#### Indstilling til Arbejdsmarkedsudvalget, 7. maj 2019

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter kvalitetsrapporten og sender sagen til orientering i Børne- og Familieudvalget samt Uddannelsesrådet.

#### Arbejdsmarkedsudvalget, 7. maj 2019, pkt. 43:

Sendes til orientering i Børne- og Familieudvalget og Uddannelsesrådet.

### Økonomi

Ingen økonomiske eller bevillingsmæssige konsekvenser.

### Indstilling

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

### Beslutning

Taget til efterretning.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

### Bilag



## **Punkt 18: Gensidig orientering**

00.01.00-A00-11-15

### **Det Lokale Arbejdsmarkedsråd**

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

#### **Resume**

Sagen afgøres i: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Rådets medlemmer giver hinanden en gensidig orientering.

#### **Sagsfremstilling**

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

- Jobcentret orienterer om ugens tal (bilag vedlagt)

#### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at rådet giver hinanden en gensidig orientering.

#### **Beslutning**

Ugens tal blev drøftet i forhold til udviklingen på dagpenge.

Punkt til et kommende møde: Seniorførtidspension.

Allan Busk, Marianne Reenberg og Hans Rønnau deltog ikke i behandlingen af sagen.

#### **Bilag**

Ugens tal 2019 (Uge 20).pdf