

REFERAT Beskæftigelsesudvalget d. 16-12-2020

Mødedato Onsdag d. 16. december 2020 kl. 08:30

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Samarbejdsaftale - Jobcenteret og Rengøring.....	3
Nøgletal på beskæftigelsesområdet.....	5
Seniorpension.....	8
DI's undersøgelse af Kommunernes Erhvervs klima.....	10
CUBB orientering.....	13
Budgetforligs tidsplan.....	15
Rammer for samarbejdet på udsatteområdet.....	17
Meddelelser til og fra formanden og udvalgets medlemmer.....	18

Punkt 96: Samarbejdsaftale - Jobcenteret og Rengøring

15.20.00-A00-2-17

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

x

x

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Med dette punkt orienteres om samarbejdsaftalen mellem Jobcenteret og Rengøring i Drift og Service

Sagsfremstilling

På Beskæftigelsesudvalgs mødet den 20. oktober 2020 blev udvalget orienteret om status på Projekt Småjobs i Drift og Service. Projektet er nu ved at udløbe, og der lægges med vedlagte samarbejdsaftale op til en videreførelse af de gode erfaringer fra Småjobsprojektet, men i en mere afgrænset og fokuseret form målrettet rengøringsområdet.

I det følgende gennemgås samarbejdsaftalens elementer i overordnede træk.

Vision og værdier

Vision for det nye samarbejde målrettet rengøringsområdet er:

"Borgere på kanten af arbejdsstyrken skal ind på arbejdsmarkedet. Vi tror på, at motiverede ledige borgere ”på kanten” gennem en start i ordinært arbejde på færre timer kan opnå fodfæste på arbejdsmarkedet og samtidig bidrage til en bedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på rengøringsområdet."

I tillæg til visionen er følgende værdier afsættet for samarbejdsaftalen:

- Projektdeltagerne oplever løbende faglig og personlig udvikling og øget tro på sig selv gennem deltagelse i projektet. Denne udvikling skal afspejles i den løbende opfølgning mellem borger, Rengøring og jobcenter.
- Deltagerne oplever sig bedre stillet i forhold til arbejdsmarkedet efter deltagelse i projektet, end de gjorde inden.

Indhold i et forløb

Et forløb starter med, at jobcenteret finder en ledig, der er motiveret for at deltage i rengøringsprojektet. Jobcentermedarbejderen screener den ledige og vurderer sammen med denne, om det giver mening at starte med forforløb i AMU-regi. Forforløbet indeholder undervisning i hygiejne, rengøring, ergonomi og sikkerhed.

Hvis det vurderes, at forforløbet giver mening, tilmeldes den ledige dette, og vil efter endt deltagelse blive visiteret til rengøringsprojektet. Hvis den ledige fx har tidligere erfaring inden for rengøring kan den ledige visiteres direkte til projektet.

Når borgeren er visiteret, finder Drift og Service en relevant arbejdsplads og tilhørende rengøringskollega, der får ansvaret for oplæringen af borgeren. Borgeren starter herefter i tilbuddet, der den første måned er i form af et tilbud om vejledning og opkvalificering (Kapitel 14 i tilbud efter Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats). Det forventes, at der i projektperioden løbende vil være 12 tilbudspladser indenfor Rengøring.

Efter den første måned vurderes det, om borgeren er parat til at påbegynde praktik på arbejdspladsen, eller om der er behov for mere oplæring. Er sidstnævnte tilfældet kan tilbuddet forlænges yderligere to måneder.

Når rådgiver, kollega i rengøring og borger vurderer, at borgeren er klar til praktik, etableres denne. Praktikken kan laves i kombination med lønnede timer, men Rengøring skal kun ansætte / betale for timer, hvis de vurderer, at borger er lønsom. Hvis borger er klar til at gå direkte i arbejde hos Rengøring, og der er en ledig stilling her, springes praktikken over. Hvis

det vurderes, at borger ikke har kompetencerne eller den rette indstilling til at arbejde indenfor rengøring kommer borger retur til jobcenteret.

Praktikken varer i udgangspunktet en måned. Herefter kan borger ansættes i Rengøring, hvis der er et ledigt job, og det vurderes, at borger er klar til ansættelse. Er der ikke en ledig stilling i Rengøring, sørger jobcentermedarbejderen for efterfølgende outplacement.

I hele forløbet er jobcentermedarbejderen hotline for borger / kollegaen i rengøring, hvis der opstår problemer i løbet af tilbuddet eller den efterfølgende praktik. Ved efterfølgende ansættelse i Rengøring eller anden virksomhed er jobcentermedarbejderen ligeledes hotline for arbejdspladsen og borgeren (efterværn) i de første måneder efter ansættelsen.

Modellen bliver løbende evalueret og tilpasset igennem hele projektperioden.

Organisering

Der nedsættes en ejerkreds, der fungerer som projektets styregruppe.

Ejerkredsen består af ledelsesrepræsentanter fra Drift og Service, ledelsesrepræsentanter fra Social- og Beskæftigelsesafdelingen, ledere og evt. medarbejdere fra Rengøring, Repræsentant fra 3F, jobcentermedarbejder samt projektleder. Ejerkredsen mødes 3-4 gange årligt i projektperioden og følger op på projektets fremdrift.

Der nedsættes en projektgruppe bestående af ledere og udvalgte medarbejdere fra Rengøring, leder af Job- og Virksomhedskonsulenter i jobcenteret, jobcentermedarbejder samt projektleder. Projektgruppen evaluerer og følger løbende op på projektmodellen og opsamler erfaringer med projektets deltagere. Projektgruppen mødes 6-8 gange årligt i projektperioden.

Periode

Aftalen starter 1. januar 2021. Aftalen er tidsubegrænset, men kan opsiges af begge parter med 6 måneders varsel.

Projektets målsætninger

Der deltager 4 hold af 12 deltagere pr. år i projektperioden

Af de deltagende borgere forventes 60% at være selvforsørgende i 3 måneder umiddelbart efter afslutning af tilbud / praktik i rengøring

Vedlagt sagen er samarbejdsaftale med tilhørende bilag.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Samarbejdsaftale rengøringsprojekt SOB og Drift 2020

Bilag 1 - Rengøringsprocedure?kandidat

Bilag 2 - Rengøringskompetenceafklaringskort

Punkt 97: Nøgletal på beskæftigelsesområdet

00.00.00-P19-1719-10

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere:

Resume

Udviklingen i nøgletallene på beskæftigelsesområdet følges løbende, og behovet for korrigerede handlinger i forhold til opfyldelse af de politiske målsætninger drøftes.

Sagsfremstilling

Generelle bemærkninger til nøgletallene

Pga. manglende indlæsning af KY-data på jobindsats.dk er det ikke muligt at opdatere de samlede nøgletal. Jobindsats kan pt. ikke give en tidshorisont for, hvornår det bliver muligt at indlæse data fra KY. KY-data omfatter bl.a. kontant- og uddannelseshjælp, fleksjob, ledighedsydelse, jobafklaring og ressourceforløb.

Følgende udmelding er modtaget fra jobindsats.dk:

"Det er pt meget svært for os at sige, hvornår vi er klar til at vise KY data på Jobindsats. Vi modtager hver måned 44 datafiler fra hver kommune, som vi siden den første leverance har kæmpet for at få det klargjort til jobindsats. Til et møde med Kombit i sidste uge fik vi bekræftet, at der mangler datasæt og/eller variable før vi kan koble det og anvende det til statistikker på Jobindsats, og Kombit arbejder nu på at løse problemet.

Endvidere oplever vi store forsinkelser i leverancerne".

Der bliver i det følgende givet en kommentering af de nøgletal, det er muligt at opdatere inden udvalgsrådet: Kommenteringen er lavet pba. af vedlagte nøgletalsrapport.

Bruttoledighed:

Herning har i hele perioden haft en lavere bruttoledighed end landet som helhed.

Status september 2020: Herning 3,8%; Hele landet 4,5%

Seniorpension:

Der er i 2020 indtil videre er tilkendt 76 seniorpensioner i Herning Kommune.

Status 3. kvartal 2020: 15 tilkendelser.

Foruden bilaget med nøgletal er vedlagt de senest opdaterede tal for udvikling i ledigheden (corona-ledighed) i Herning Kommune siden marts 2020 samt den seneste benchmarking fra Beskæftigelsesministeriet.

Særligt om Beskæftigelsesministeriets Benchmark

I forhold til sidste måling ses følgende:

Herning får en samlet placering som nr. 23, mod en placering som nr. 21 i sidste måling.

Herning Kommune har samlet færre offentligt forsørgede end forventet. Forskel i pct-point er 0,2 pct-point mod 0,3 pct-point i sidste måling.

- Herning Kommune er samlet set placeret bedst på ranglisten i sammenligningen med syv udvalgte kommuner.
- Herning kommune har færre offentligt forsørgede på dagpengeområdet end forventet. Forskel i pct-point er status quo i forhold til sidste måling.
- Herning Kommune har det antal offentligt forsørgede på kontanthjælpsområdet som er forventet. Forskel i pct-point er status quo i forhold til sidste måling.
- Herning Kommune har færre offentligt forsørgede på sygedagpengeområdet end forventet. Forskel i pct-point er status quo i forhold til sidste måling.

Særligt om mink-branchen

I det følgende oplistes nogle fakta om minkindustrien i Danmark.

- I 2019 var der 2.900 fuldtidsbeskæftigede ansat på de danske minkfarme. I 2016 var det ca. 4.500 fuldtidsbeskæftigede.
- I 2019 var der knap 800 minkfarme i Danmark.

Kilde: dst.dk

Minkfarmene i Danmark fordeler sig således ift. Herning og omegnskommuner:

- 37 i Herning
- 112 i Holstebro
- 26 i Ikast-Brande
- 35 i Lemvig
- 97 i Ringkøbing-Skjern
- 15 i Skive
- 35 i Struer

Derudover har Kopenhagen Fur en Indleveringscentral i Herning, der beskæftiger 30-35 sæsonarbejdere.

Den 1. december holdt landboforeningerne og SAGRO i Vestjylland infomøde for minkavlere i Herning og Ikast-Brande med deltagelse af jobcentercheferne fra Herning og Ikast-Brande Kommuner.

På mødet blev deltagerne orienteret om, hvilken hjælp og støtte de kunne få af deres lokale jobcenter. Deltagerne fik desuden udleveret et direkte telefonnummer til en konsulent i deres lokale jobcenter, som de kunne kontakte ved behov for støtte fra jobcenteret.

SAGRO har desuden oprettet en særlig jobbank for de, der har mistet deres arbejde som følge af minksituationen. På mødet blev alle deltagere opfordret til at få deres ansatte til at registrere sig i jobbanken. Jobbanken har til formål at hjælpe med udplacering/omplacering af de fyrede minkarbejdere i landbrugssektoren.

Regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet har den 8. december besluttet at etablere en særlig pulje i 2021 på 30 millioner kroner, så opsagte medarbejdere og ejere af mindre virksomheder i coronaramte erhverv kan få hjælp til at komme i job, hvis virksomheden lukker helt eller delvist.

Normalt kan jobcentrene kun sætte tidligt ind med hjælp ved større afskedigelsesrunder af stor betydning for et lokalområde, men nu kan hjælpen også komme afskedigede i mindre virksomheder til gode. Dermed vil virksomheder i fx mink-branchen kunne få hjælp, hvilket de ikke kan med den nuværende varslingspulje, fordi de fleste minkfarme har under 20 ansatte.

Hjælpen skal have fokus på, at de opsagte kommer hurtigst muligt videre til et andet job og kan gives allerede i opsigelsesperioden eller i perioden med afvikling af virksomheden og fortsætte efter personen er blevet ledig. Eventuel opkvalificering skal desuden ske inden for områder, hvor der er eller forventes mangel på arbejdskraft.

Der vil på mødet blive givet en uddybende orientering.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Benchmark overblik nov 20

Coronaledighed

Punkt 98: Seniorpension

15.00.00-A00-17-20

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

x

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Med dette punkt orienteres Beskæftigelsesudvalget om regler for seniorpension og status på tildeling af seniorpension i Herning Kommune.

Sagsfremstilling

Pr. 1 januar 2020 trådte den ny lov om seniorpension i kraft. For at være berettiget til seniorpension skal man have højst 6 år til folkepensionsalderen, og

1. have haft langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet med sammenlagt mindst 20-25 års beskæftigelse og
2. arbejdsevnen er varigt nedsat til højst 15 timer om ugen i forhold til seneste arbejde.

Grundlaget for en afgørelse om tilkendelse af seniorpension skal bestå af følgende:

1. Dokumentation for personens langvarige tilknytning til arbejdsmarkedet.
2. Beskrivelse af de arbejdsfunktioner, personen har udført i det seneste job.
3. Dokumentation for personens ressourcer og udfordringer i det seneste job.
4. Den faglige forklaring på, hvorfor personens arbejdsevne anses for varigt nedsat til højst 15 timer om ugen i forhold til det seneste job.

Fra den 1. januar 2020 til den 31. december 2020 skal ansøgning om seniorpension indgives til bopælskommunen og det er kommunalbestyrelsen, der træffer afgørelse om seniorpension.

Pr. 1 januar 2021 skal borgere søge seniorpension ved Seniorpensionsenheden, der er den nye selvstændige myndighed hos ATP. Borgeren søger på borger.dk, hvorefter seniorpensionsenheden undersøger om de objektive krav er opfyldt. Hvis kravene er opfyldt har kommunen 3 måneder til at oplyse sagen ift. helbred og seneste job. Herefter vil Seniorpensionsenheden vurdere arbejdsevne og enten afgøre sagen eller indhente yderligere oplysninger fra borger, hvorefter sagen afgøres. Hele forløbet må tage højst 6 måneder.

Seniorpensionen kan gøres hvilende, denne opgave varetages også af Seniorpensionsenheden. Som et led i Seniorpensionsenhedens virke oprettes Praksiskoordinationsudvalget, som behandler klager og sager af principiel karakter for at bl.a. bidrage til ensartethed i Seniorpensionsenhedens sagsbehandling.

I Herning Kommune er der bevilget 101 seniorpension fra den 1. januar 2020 til den 3. december 2020. Der er givet to afslag.

Økonomi

Seniorpensionsenheden finansieres af kommunerne og i øjeblikket skønnes det, at Herning Kommune i 2021 skal finansiere et administrationsbidrag på kr. 769.126. Administrationsbidragets størrelse er dog ikke endeligt besluttet, ligesom kompesationen til kommunen heller ikke er forhandlet mellem staten og KL.

Seniorpension finansieres ligeledes af kommunerne, men er omfattet af Budgetgarantien. Der modtages statsrefusion via trapperefusionen, som på de fleste af de øvrige forsørgelsesydelse. Det betyder, at statsrefusionen er størst i starten og løbende falder jo længere borgeren modtager ydelsen.

I budget 2021 på serviceområde 17 er der afsat 35,069 mio. kr. til seniorpension, som var det KL i overførselsskønnet fra juni 2020 vurderede, som Herning Kommunes forventede udgift.

Punktet vil blive uddybet på udvalgsrådet.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Behandling af punktet blev udsat til udvalgets møde den 27. januar 2021.

Bilag

Bevilling af seniorpension i Herning Kommune 2020

Punkt 99: DI's undersøgelse af Kommunernes Erhvervsklima

15.00.00-A00-18-20

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Under punktet orienteres Udvalget om Dansk Industri's Erhvervsklimaundersøgelse "Lokalt Erhvervsklima 2020 - et værktøj til bedre dialog mellem kommuner og virksomheder".

Sagsfremstilling

Dansk Industri (DI) har ultimo november udgivet vedlagte rapport over resultaterne fra DI's årlige Erhvervsklimaundersøgelse "Lokalt Erhvervsklima 2020 - et værktøj til bedre dialog mellem kommuner og virksomheder".

Rapporten sammenfatter resultaterne fra DI's måling af lokale virksomheders vurdering af kommunernes erhvervsvenlighed, idet der måles på følgende 9 hovedparametre:

- "Infrastruktur og transport"
- "Arbejdskraft"
- "Uddannelse"
- "Kommunal sagsbehandling"
- "Skatter, afgifter og gebyrer"
- "Fysiske rammer"
- "Brug af private leverandører"
- "Kommunens image"
- "Information og dialog med Kommunen".

Den metodiske tilgang i Erhvervsklimaundersøgelsen

Kommunernes placering på Erhvervsklimaundersøgelsens 9 hovedparametre er resultatet af en kompleks, vægtet sammenvejning af kommunernes placering på 75 indikatorer - heraf:

- 21 virksomhedsvurderinger baseret på virksomhedernes svar fra spørgeskemaundersøgelse
- 54 statistiske parametre

På landsplan har i alt 7.616 virksomheder medvirket i spørgeskemaundersøgelsen - i Herning Kommune har 137 lokale virksomheder med i alt 5.793 arbejdspladser besvaret DI's spørgeskema.

Kommunernes samlede placering

Kommunernes samlede placering afhænger af den overordnede vurdering af erhvervsvenligheden, der vægter en tredjedel samt placeringen på spørgsmål og statistik i ni hovedkategorier, der tilsammen vægter to tredjedele.

I nedenstående er oplistet en oversigt over henholdsvis de 10 kommuner, som opnår den højeste, samlede score, og de 10 kommuner som opnår den laveste, samlede score i Erhvervsklimaundersøgelsen - tallene i parentes angiver kommunernes placering i 2019.

Det skal bemærkes, at undersøgelsen omfatter alene 93 kommuner, idet Læsø, Samsø, Fanø, Langeland og Ærø ikke indgår i undersøgelsen.

Kommuner med højeste score

Ikast-Brande	1	(1)
Vejen	2	(13)
Hedensted	3	(5)
Silkeborg	4	(8)
Ringkøbing-Skjern	5	(3)
Herning	6	(2)
Sorø	7	(21)
Varde	8	(46)
Odder	9	(18)
Billund	10	(26)

Kommuner med lavest score

København	84	(89)
Halsnæs	85	(92)
Vordingborg	86	(75)
Norddjurs	87	(86)
Tårnby	88	(78)
Kerteminde	89	(82)
Gribskov	90	(90)
Helsingør	91	(79)
Bornholm	92	(65)
Dragør	93	(91)

Det fremgår af oversigten, at Ikast-Brande, Vejen og Hedensted ligger på henholdsvis en samlet 1, 2 og 3 plads. Herning kommune ligger i 2020 på en samlet 6. plads imod en samlet 2. plads i 2019.

Af vedlagte oversigt over Herning Kommunes rangordnede placering på de enkelte parametre i hhv. 2019 og 2020 fremgår det endvidere, at Herning - til trods for tilbagegang på flere parametre - fortsat ligger i kategorien "Top" på stort set samtlige parametre - kun på parameteret "Kommunal sagsbehandling" ligger Herning Kommune på grænsen imellem "Top" og "Midte".

Af oversigten fremgår endvidere, at Herning Kommune opnår sin højeste placering på hovedparametrene "Uddannelse", "Kommunens image" og på "Skatter, afgifter og gebyrer" - Herning Kommune opnår sin laveste placering på parametrene "Kommunal sagsbehandling", "Information og dialog med Kommunen" og på "Brug af private leverandører".

Herning Kommunes placering på beskæftigelsesområdet - og parametrene bag

I forhold til Beskæftigelsesudvalgets ansvarsområder er det centrale hovedparameter "Arbejdskraft" - herudover indgår sygedagpenge som ét af flere måleområder under hovedparameteret "Kommunal sagsbehandling".

"Arbejdskraft"

Hovedparameteret "Arbejdskraft" beskriver kommunens placering på spørgsmål om kommunens indsats for at opfylde virksomhedernes behov for kvalificerede medarbejdere og jobcentrenes samarbejde med virksomhederne samt kommunens placering på fem statistiske indikatorer, der på forskellig vis belyser adgangen til kvalificeret arbejdskraft.

Samlet set ligger Herning Kommune i 2020 på en 16. plads i forhold til hovedparameteret "Arbejdskraft" - i 2019 lå Herning samlet set på en 5. plads på hovedparameteret "Arbejdskraft".

- På spørgsmålet om Kommunens indsats for at opfylde virksomhedernes behov for kvalificerede medarbejder ligger Herning Kommune på en 19. plads i 2020 - i 2019 lå Herning Kommune på en 10. plads i forhold til dette spørgsmål. På spørgsmålet har Herning Kommune scoret 3,61 point i 2020 - i 2019 scorede Herning Kommune 3,74 point på spørgsmålet*. Herning Kommune har således haft en lille tilbagegang på dette område, målt i eksakte tal.

- På spørgsmålet om jobcentrenes samarbejde med virksomhederne ligger Herning Kommune på en 45. plads i 2020 - i 2019 lå Herning Kommune på en 22. plads i forhold til dette spørgsmål. På spørgsmålet har Herning Kommune scoret 3,54 point i 2020 - i 2019 scorede Herning Kommune 3,71 point på spørgsmålet*. Herning Kommune har således haft en lille tilbagegang på dette område, målt i eksakte tal.

* På spørgsmålene opnår Kommunerne en score efter følgende scala: 1 = Meget utilfreds, 2 = Utilfreds, 3 = Hverken/eller, 4 = Tilfreds, 5 = Meget tilfreds.

Herning Kommunes samlede indplacering på de statistiske indikatorer bag hovedparameteren "Arbejdskraft" er ikke umiddelbart sammenlignelig imellem 2019 og 2020, idet der i perioden er foretaget metodiske ændringer i opgørelsen.

"Kommunal sagsbehandling"

"Kompetent og hurtig sagsbehandling i sygedagpengesager i den kommune, hvor virksomheden er placeret" indgår som ét af 3 spørgsmål under hovedparameteren "Kommunal sagsbehandling" - på sygedagpengeområdet medgår herudover kommunernes indplacering på 4 statistiske indikatorer.

I forhold til spørgsmålet vedr. "Kompetent og hurtig sagsbehandling i sygedagpengesager i den kommune, hvor virksomheden er placeret" ligger Herning Kommune på en 40. plads i 2020 - i 2019 lå Herning Kommune på en 28. plads. På spørgsmålet har Herning Kommune scoret 3,77 point i 2020 - i 2019 scorede Herning Kommune 3,73 point. Herning Kommune har således opnået en lille fremgang på dette område, målt i eksakte tal.

På den statistiske indikator "Andel af afsluttede sygedagpengeforløb af under to måneders varighed" lå Herning Kommune i 2020 på 84,48 - i 2019 lå Herning Kommune på 85,66.

På den statistiske indikator "Andel af afsluttede sygedagpengeforløb af under to måneders varighed, ændring over tre år" lå Herning Kommune i 2020 på 0,02 - i 2019 lå Herning Kommune på 3,29.

Til udvalgets orientering er vedlagt hovedrapporten over DI's Erhvervsklimaundersøgelse samt oversigt over Herning Kommunes rangordnede placering på de enkelte hovedparametre. Hovedrapporten samt yderligere oplysninger omkring den metodiske tilgang bag analysen, databeskrivelse mv. findes på hjemmesiden: <https://www.danskindustri.dk/le/>

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at Beskæftigelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Beskæftigelsesudvalget har drøftet DI's undersøgelse af Kommunernes Erhvervsklima.

Der arbejdes videre med at forbedre information og dialog på alle niveauer mhb. på at skabe nye rum for dette. DI lokalt inviteres til et møde/dialog om dette, bla.

for afklaring af hvorfor undersøgelsens resultater er som de er, hvilke tiltag DI lokalt anbefaler, og hvordan vi kan skabe nye rum for dialog. Både Herning Kommune og DI har en fællesinteresse i et erhvervsklima på topniveau.

De store "motorer" i erhvervsklimaet er erhverv, beskæftigelse, miljø og plan. Der skal i det videre arbejde arbejdes med helheder inden for disse områder.

Beskæftigelsesudvalget noterer sig, at kommunernes nye sygedagpengesystem pt. ikke bidrager til at øge erhvervslivets tilfredshed på området. Der arbejdes og skal arbejdes videre med at forbedre systemet og brugeroplevelsen.

Udvalget udtrykte tilfredshed med Social- og Beskæftigelsesafdelingens arbejde.

Bilag

DI Erhvervsklimaundersøgelse 2020. Hovedrapport

Herning Kommunes rangordnede placering på de enkelte parametre i 2019 og 2020

Punkt 100: CUBB orientering

15.20.00-P20-1-19

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Social- og Beskæftigelse er en del af Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser (CUBB), som udvalget senest blev orienteret om på udvalgs møde den 2. juni 2020.

Med dette punkt gives der status for det arbejde, der er pågået i Social- og beskæftigelse siden seneste orientering.

Sagsfremstilling

Udvalget blev med dagsordenspunkt 44. 'Medfinansiering af CUBB' fra den 2. juni 2020, præsenteret for CUBB i Social- og Beskæftigelse. Med dette punkt præsenteres udvalget for det efterfølgende arbejde med borgerinddragende beskæftigelsesindsatser i Social- og Beskæftigelse, samt de nuværende planlagte aktiviteter i CUBB-regi for 2021.

Lederseminar

I oktober 2020 var ledelsen for Social- og Beskæftigelse samlet til lederseminar, hvor arbejdet med borgerinddragende beskæftigelsesindsatser var omdrejningspunktet. For at skabe en helhed og indvie de enkelte afsnit i hinandens arbejde, præsenterede hver afsnit deres foreløbige refleksioner, tiltag og planer i forhold til at være en del af CUBB. Lederseminaret var med til at skabe sparring og drøftelse på tværs af hele Social- og Beskæftigelse, hvor ambitioner og udfordringer for at udvikle borgerinddragende beskæftigelsesindsatser blev diskuteret.

Udviklingsgruppe i Ungevejledningen

Ungevejledningen har etableret en udviklingsgruppe som et nyt forum i forhold til arbejdet med borgerinddragende beskæftigelsesindsatser. Gruppen består af udvalgte medarbejdere, som har fået tilbuddet om at være en del af udviklingsarbejdet i Ungevejledningen. Derudover deltager ungevejledningschef og stabsmedarbejder, som også står for den overordnede koordinering af initiativet. I gruppen udvikles, nytænkes, afprøves og testes der nye muligheder indenfor arbejdet med borgerinddragende beskæftigelsesindsatser i Ungevejledningen. Der opleves stor opbakning og interesse for at deltage i udviklingsgruppen fra medarbejdere og initiativet er med til at inspirere de andre afsnit i Social- og Beskæftigelse.

Vidensmæglere

I 2020 blev der startet op på et vidensmæglerseminar, hvor Social- og Beskæftigelse deltager med 8 medarbejdere fra hele afdelingen.

Det overordnede formål for seminaret er at give medarbejderne redskaber til at varetage rollen som vidensmæglere i deres organisationer.

Forløbet strækker sig over tre seminarer, diverse online opfølgninger samt intern arbejde i afdelingen. Det første seminar fandt sted i september måned 2020, hvor der var fokus på samtaleanalytiske fænomener i praksis i socialt arbejde. De næste to seminarer er planlagt til 2021, med næste seminar i marts 2021.

Besøg i Social- og Beskæftigelse

Som et led i samarbejdet omkring borgerinddragende beskæftigelsesindsatser vil Social- og Beskæftigelse få besøg af forskere fra Aalborg Universitet fire gange om året.

Formålet med besøgende er blandt andet at skabe vidensdeling mellem teori og praksis. Her benyttes en arbejdsform med det metodiske set-up FLIP, der er et redskab til organisationsudvikling. Grundideen er at forskere og medarbejdere/ledere arbejder sammen i sessioner med et problemorienteret fokus på at udvikle nye indsatser inden for bestemte temaer. I Social- og Beskæftigelse er der ambition om at drage nytte af forskernes teoretiske viden omkring aktuelle temaer og udfordringer, som optager afdelingen, for derefter at omsætte og benytte denne viden i praksis. For at opnå det fulde udbytte af besøgene, er det en forudsætning at Social- og Beskæftigelse selv er aktive initiativtagere for indholdet på disse besøg.

Under besøgene foretager forskere endvidere interviews, observationer og lignende i Social- og Beskæftigelse for at få indblik i praksis, hvilket også kan bidrage til den vidensdeling, der løbende sker mellem Social- og Beskæftigelse og forskere.

Senest har der været besøg den 2.-3. november 2020.

Hver afdeling i Social- og Beskæftigelse havde et FLIP, hvor de hver især bestemte fokus og deltagerkreds for dette. Derudover var der FLIP omkring 'Meningsfulde målinger', 'Vidensmæglere' og et 'Leder- strategiFLIP'.

Grundet sygdom hos forskerholdet, blev FLIP i Jobcenter dog aflyst og FLIP-formatet ændrede karakter i flere af de andre FLIP, men blev afholdt.

Aktiviteter i 2021

I 2021 er der planlagt besøg af forskerne fra Aalborg Universitet:

- Den 9.-10. februar
- Den 19.-20. maj
- Den 23.-24. august
- Den 8.-9. november

Foruden de planlagte aktiviteter kan der - i det omfang det kan lade sig gøre - løbende laves aftaler om besøg, oplæg eller andet fra forskerne og der kan laves aftale om interviews eller andet for forskerne i Social- og Beskæftigelse afdelingen.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Behandlingen af punktet blev udsat til udvalgets møde den 27. januar 2021.

Punkt 101: Budgetforligs tidsplan

00.01.00-S00-1-20

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Udvalget blev på udvalgsrådet 20. oktober 2020 orienteret om det vedtagne budget for 2021 og 2022 for Serviceområde 17 - Forsørgelse og Beskæftigelse. I forlængelse heraf fremlægges her en tidsplan for punkterne i budgetforliget som vedrører Serviceområde 17 - Forsørgelse og Beskæftigelse.

Sagsfremstilling

Budgetforliget indeholdte en række elementer med betydning for Serviceområde 17 Forsørgelse og Beskæftigelse. Disse elementer blev præsenteret på udvalgsrådet 20. oktober 2020 og i forlængelse heraf, fremlægges her en tidsplan for de enkelte elementer, som blev præsenteret på mødet 20. oktober 2020. Tidsplanen er vedhæftet som bilag.

Udarbejdelse af en opkvalificeringsstrategi

"Usikkerheden omkring de fremtidige konjunkturer i kølvandet på covid-19 øger vigtigheden af at have kvalificeret og veluddannet arbejdskraft i nærområdet, som fleksibelt kan tackle forandringer på arbejdsmarkedet. Forligspartierne ønsker, at Herning Kommune udarbejder en opkvalificeringsstrategi, som skal sikre, at flest mulige ufaglærte uddannes til faglærte. Forligskredsen ønsker alle relevante parter inddraget i arbejdet."

Ansvar for udarbejdelse af en opkvalificeringsstrategi funderes i Beskæftigelsesudvalget og udvalget vil blive præsenteret for yderligere i løbet af 1. kvartal 2021.

Erhvervsafklaring af STU-elever

"Mange unge, der går på STU Knudmosen, er ikke erhvervsafklaret eller visiteret til fleksjob efter endt ophold på skolen. STU skal fortsat være forankret i Børn og Unge, men forligspartierne ønsker samarbejdet mellem Børn og Unge og Social, Sundhed og Beskæftigelse styrket og borgerrettet. Forventningen er, at et større antal af STU-eleverne ved afslutningen af det tre-årige forløb er erhvervsafklaret. "

Børne- og Familieudvalget har ansvaret for dette punkt, men Beskæftigelsesudvalget er medansvarlige, da myndighedsansvaret og budgettet til køb af STU forløb ligger hos Beskæftigelsesudvalget. Der vil blive præsenteret yderligere for udvalget på udvalgsrådet 21. marts 2021.

Ungevejen

"Ungevejen, Herning Kommunes nye indgang til den samlede, kommunale ungeindsats, har vist sig at være en succes. Forligspartierne gør nu inden for Beskæftigelsesudvalgets økonomiske rammer forsøget permanent. Der er tale om en investering, som på længere sigt ventes at påvirke antallet af offentligt forsørgede positivt."

Ungevejen er funderet i Beskæftigelsesudvalget og fortsætter uændret fra 2021 og frem. Der blev givet særskilt orientering om status på Ungevejen på mødet 20. oktober 2020.

Løft af indsatsen for fleksjobbere

"Forligspartierne ønsker, at Beskæftigelsesudvalget inden for den samlede økonomiske ramme igangsætter et løft af indsatsen for fleksjobbere, der ligger ud over både det nuværende serviceniveau og det, der kræves i loven. Over årene forventes initiativet at give både menneskelige og økonomiske gevinster."

Ansvar for at løfte indsatsen for fleksjobbere udover det nuværende serviceniveau funderes i Beskæftigelsesudvalget. Der vil blive præsenteret yderligere for udvalget på udvalgmødet 27. januar 2021.

Kampagner mod alkoholmisbrug

"Herning Kommune arbejder målrettet med forebyggelse, blandt andet med afsæt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger omkring de fire såkaldte KRAM-faktorer: Kost, rygning, alkohol og motion. Kommunen er en del af Bevæg Dig For Livet, hvor man i samarbejde med DIF og DGI arbejder med at få flest mulige borgere til at være fysisk aktive. 1. januar 2021 indfører Herning Kommune desuden røgfri arbejdsdag. Forligskredsen anerkender det store forebyggelsesarbejde, der på flere fronter gøres i Herning Kommune. I 2021 og 2022 sættes hvert år 100.000 kroner af til kampagner mod alkoholmisbrug."

Midlerne og ansvaret for kampagnerne er placeret hos Forebyggelsesudvalget, men da Beskæftigelsesudvalget har ansvaret for Misbrugsindsatsen via Misbrugscenter Herning er dette punkt også interessant for Beskæftigelsesudvalget.

Øvrige opmærksomheder

Udover det der er nævnt i budgetforliget tilføres Jobbanken i 2021 yderligere 600.000 kr. Der er tale om et tilskud som udbetales af Serviceområde 17 Forsørgelse og Beskæftigelse, hvorfor budgetbeløbet til brug for udbetalingen tilføres her. De yderligere 600.000 kr. vil blive udbetalt sammen med det ordinære tilskud til Jobbanken, hvorfor udvalget ikke præsenteres for yderligere.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at udvalget drøfter orienteringen med henblik på eventuelle kommentarer.

Beslutning

Udvalget tilsluttede sig den fremlagte tidsplan.

Bilag

Tidsplan - Budgetforlig

Punkt 102: Rammer for samarbejdet på udsatteområdet

27.00.00-A00-5-15

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere: -

Resume

Med dette punkt orienteres udvalget om status på arbejdet med rammerne på udsatteområdet.

Sagsfremstilling

På udvalgs mødet i august godkendte udvalget samarbejdsaftaler med en række eksterne partnere på udsatteområdet. Formålet med at indgå nye samarbejdsaftaler var at skabe et øget fokus på samarbejde, i modsætning til et tidligere driftsorienteret fokus, og dermed sikre, og optimere, et fortsat positivt samarbejde omkring socialt udsatte i Herning Kommune.

Samarbejdsaftalerne afspejler et nyt samarbejdsorienteret fokus, samt det forhold, at de enkelte samarbejdspartnere i fremtiden har det fulde ansvar for driften af deres respektive tilbud.

Social- og Sundhedsudvalget er ligesom Beskæftigelsesudvalget tidligere blevet præsenteret for et foreløbigt udkast til en samarbejdsaftale mellem Herning Kommune og én af de andre samarbejdspartnere på udsatteområdet.

Med dette punkt orienteres Beskæftigelsesudvalget om status på arbejdet med rammerne på udsatteområdet.

Direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse indstiller

at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Behandling af punktet blev udsat til udvalgets møde den 27. januar 2021.

Punkt 103: Meddelelser til og fra formanden og udvalgets medlemmer

00.00.00-P19-662-17

Kommunikation

DIR FOU BFU SOS BSK KFU BYP TMU ØKE BYR

X

Øvrige sagsbehandlere: -

Beslutning

Intet.