

REFERAT Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget d. 15-06-2021

Mødedato Tirsdag d. 15. juni 2021 kl. 16:00

Mødested Isværket, Mødelokale 1, Havnen, 7620 Lemvig

Indholdsfortegnelse

Dialogmøde med MED-udvalget, Niveau II, Arbejdsmarked og Integration.....	3
Dialogmøde mellem Integrationsforeningen og Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget.....	4
Landstal og regionskvoter 2022.....	6
Rammeaftale om danskuddannelse til voksne udlændinge.....	8
Notat om udviklingen på sygedagpengeområdet i Midtjylland.....	10
Resultater af kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet.....	12
Lukket:	15
Årlig redegørelse til Folketingets Beskæftigelsesudvalg 2021	16
Aftale med målrettet hjælp til langtidsledige.....	18
Notat om udviklingen i langtidsledigheden under coronakrisen.....	20
Overgang fra ung til voksen.....	22
Fokuspunkter fra Ledelsesinformationen.....	24
Meddelelser.....	26
Underskriftside.....	27

Punkt 1: Dialogmøde med MED-udvalget, Niveau II, Arbejdsmarked og Integration

00.15.00G00-1-19

Resume

Der afholdes dialogmøde med MED-udvalget, Niveau II Arbejdsmarkeds- og Integration 2 gange årligt.

Sagsfremstilling

Dialogmødet med MED-udvalget. Niveau II - Arbejdsmarked- og Integration afholdes på Isværket, Lemvig.

MED-udvalget vil give orientering om:

- Implementering af Arnepension, herunder besparelseskravet og konsekvenserne deraf.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarkeds- og Integration.

Lovgrundlag

Indgår som en del af de overordnede styringsværktøjer i Lemvig Kommune.

Økonomi

Økonomi & HR har ingen bemærkninger.

Andre konsekvenser

Ingen.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At MED-udvalget niveau II Arbejdsmarkeds- og Integration og Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget drøfter ovenstående emne.

Beslutning

Emnerne drøftet.

Punkt 2: Dialogmøde mellem Integrationsforeningen og Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget

00.24.00G01-2-19

Resume

Integrationsforeningen mødes 1 gang årligt med Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget, for at drøfte forskellige emner af relevans for Integrationsområdet og gensidig orientering.

Sagsfremstilling

2 bestyrelsesmedlemmer fra Integrationsforeningen og lederen af Integrationsafdelingen deltager i punktets behandling.

Mødet afholdes på Isværket, Havnen, Lemvig kl. 17.00 - 18.00

Punkter der ønskes drøftet.

- Tanker om den nuværende situation for syrerne i Lemvig Kommune.
 - Hvor mange har opholdsgrundlag efter §7.3
 - Hvor mange er blevet berørt af praksis med afvisning af forlængelse af opholdstilladelse
 - Hvordan skal vi nu se på selve begrebet "Integration"
 - Skal vi snakke anderledes med folk, alt efter hvilken paragraf de har opholdsgrundlag efter
 - Hvordan se i fremtidens rådgivning i kommunen
- Permanent opholdstilladelse.
 - Specielle forhold for unge mellem 18 og 19 år
 - Dansk 2 er et krav - hvordan går det med danskundervisning på virksomhederne.
- Hvordan går det med fast arbejde.
 - Har I tal for hvor mange, der er i fast arbejde
 - Hvor mange er på kompetenceværkstedet
 - Mulighed for at blive voksenlærling
 - Praktikplads - også fra VIA
- De unge.
 - Hvordan klarer de sig i forhold til deres klassekammerater
 - Reklame for at komme på erhvervsskole - praktik i 9. klasse
- Vi skal huske de gode historier.
 - Fastansat SOSO-hjælper
 - Bo i Lemvig ambassadør
- Hvordan syntes I det går i kommunen.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Ingen.

Økonomi

Ingen.

Andre konsekvenser

Ingen.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At Integrationsforeningen og Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget drøfter de ovenstående emner.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 3: Landstal og regionskvoter 2022

03.25.01P21-1-00

Resume

Ifølge Integrationslovens §6 skal Udlændingestyrelsen hvert år senest den 1. maj udsende meddelelse om det antal flygtninge som Styrelsen påregner, at der skal meddeles opholdstilladelse til det kommende år (landstallet).

Sagsfremstilling

Lederen af Integrationsafdelingen deltager i punktets behandling.

Det forventede antal visiteringer for et år fastsættes på baggrund af et skøn over antallet af asylansøgere og udviklingen i sagsbehandlingen, herunder anerkendelsesprocent. Udlændingestyrelsen har den 30. april 2021 meddelt, at det vurderes på det nuværende grundlag, at landstallet for 2022 fastsættes til 500 personer.
(Landstallet for 2021 var 600)

På baggrund af landstallet har Udlændingestyrelsen, jfr. Integrationslovens §7 stk. 1, fastsat det antal flygtninge, der påregnes boligplaceret inden for de enkelte regioner i det kommende kalenderår.
For Region Midtjylland er tallet fastsat til 126.

Udlændingestyrelsen anmoder nu kommunerne i hver region om at indgå en aftale om kommunekvoter for 2022. Såfremt der ikke opnås enighed om fordelingen inden den 10. september 2021, vil Udlændingestyrelsen fordele kvoterne mellem kommunerne.

Den foreløbige beregnede kvote for Lemvig kommune er for 2022 på 3 personer.

Udviklingen for tildeling af kvoter for Lemvig kommune har de seneste 10 år været følgende:

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
19	18	49	70	34	11	4	0	3	3

Det skal bemærkes, at eventuelle familiesammenføringer ikke indgår som andel af kommunekvoterne for det enkelte år.

Det bemærkes, at udlændinge- og integrationsministeren almindeligvis midt på året træffer beslutning om evt. modtagelse af kvoteflygtninge i Danmark. Denne beslutning er ikke truffet endnu for indeværende år, hvorfor at eventuelle kvoteflygtninge der fordeles til kommunerne for 2021 ikke indgår i Udlændingestyrelsens vurdering af landstallet for 2022.

Af de borgere, der er udgået af integrationsperioden i 2013 – 2020, er der p.t. 76 der fortsat er bosat i Lemvig.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Integrationsloven.

Økonomi

Økonomi og HR udtaler, at der vil komme udgifter til integrationsprogrammet, integrationsydelse og tolkning. Ændringen vil blive medregnet i budgettet for 2022.

Andre konsekvenser

Ingen

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At landstallet og regionskvoter for 2022 tages til efterretning

Beslutning

Til efterretning.

Bilag

Landstal 2022

Punkt 4: Rammeaftale om danskuddannelse til voksne udlændinge

27.00.00G01-72-10

Resume

Der er i 2017 indført pligt til, at kommunalbestyrelserne i hver region udarbejder en regional rammeaftale om danskuddannelse til voksne udlændinge mindst hvert fjerde år. Den første regionale rammeaftale skal være indgået og indsendt til Styrelsen for International Rekruttering og Integration senest den 1. juli 2021

Formålet med rammeaftalen er, at kommunerne i regionen koordinerer og samarbejder om at tilbyde omkostningseffektiv danskuddannelse til voksne udlændinge af høj kvalitet.

Sagsfremstilling

Lederen af Integrationsafdelingen deltager i punktets behandling.

Det følger af bekendtgørelse af lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl., at rammeaftalen skal beskrive de tilbud om danskuddannelse, der gives inden for regionen samt den forventede udvikling - herunder kursistgrundlaget. Rammeaftalen skal ligeledes kortlægge mulighederne for tværkommunalt samarbejde på danskuddannelsesområdet i regionen, f.eks. fælles udbudsrunder.

Herudover har udlændinge- og integrationsministeren i efteråret 2020 fastsat tre temaer, som skal indgå i rammeaftalen.

Temaerne er

- Branche- og virksomhedsrettet danskuddannelse
- Det pædagogiske tilsyn
- Udbud af danskuddannelse

Rammeaftalen er udarbejdet på basis af en spørgeskemaundersøgelse til kommunerne. Spørgeskemaundersøgelsen har vist, at en bred kreds af kommuner efterspørger mere videndeling og sparring på tværs af kommunerne. Derfor er der i rammeaftalen medtaget et regionalt tema, hvor der etableres en kommunal netværksgruppe med fokus på at styrke samarbejdet. Det kan på kort sigt f.eks. være fokus på tilsynsopgaven, nye former for (digital) undervisning og styrkelse af det virksomhedsrettede danskuddannelsesstilbud. På længere sigt kan det være drøftelser af mere strukturel karakter, f.eks. hvordan man på sigt sikrer danskuddannelsesstilbud med høj faglighed, der samtidig er økonomisk bæredygtige.

KKR Midtjylland skal have en årlig status på danskuddannelsesområdet, som er udarbejdet af netværksgruppen.

KKR Midtjylland har den 23. april drøftet sagen og godkendt rammeaftalen. KKR Midtjylland anbefaler kommunalbestyrelserne i Midtjylland af tilslutte sig rammeaftalen.

Sagen afgøres endelig af

Kommunalbestyrelsen via Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge.

Økonomi

Økonomi og HR bemærker at der ikke er nogle umiddelbare økonomiske konsekvenser som følge af rammeaftalen.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At Lemvig kommune tilslutter sig rammeaftalen om samarbejde og koordinering af tilbud om danskuddannelse til voksne udlændinge

Beslutning

Anbefalet.

Bilag

Rammeaftale for KKR Midtjylland på danskuddannelsesområdet

Brev fra Udlændinge- og Integrationsministeriet af 29. september 2020 om ministervalgte temaer

Punkt 5: Notat om udviklingen på sygedagpengeområdet i Midtjylland

15.00.00I04-2-21

Resume

Som følge af COVID-19, er der en generel tendens på tværs af landet med et stigende antal borgere, der modtager sygedagpenge. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord har udarbejdet et notat der belyser udviklingen på området i Midtjylland – En udvikling der har været påvirket af indførelsen af midlertidig lovgivning i forbindelse med COVID-19.

Sagsfremstilling

Lederen på sygedagpengeområdet deltager i punktets behandling.

Notatet indeholder data både for sygedagpengeforløb samt jobafklaringsforløb.

Som følge af COVID-19 er der indført følgende midlertidige lovgivning på sygedagpengeområdet:

- Midlertidige forlængelser af retten til sygedagpenge, så sygedagpengemodtagere, der ellers skulle overgå til jobafklaringsforløb, siden marts 2020, har kunnet fortsætte med at modtage sygedagpenge.
- Ret til udvidet refusion af sygedagpenge fra første fraværdsdag for arbejdsgivere og udvidet ret til sygedagpenge for selvstændige for visse typer fravær som følge af COVID-19.
- Ret til sygedagpenge for lønmodtagere, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, og for lønmodtagere til pårørende, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19.

De midlertidige forlængelser af sygedagpengeperioden har medført et stigende antal borgere, der modtager sygedagpenge, og notatet fra Arbejdsmarkedskontoret Midt-Nord viser en stigning på 35,9 procent i antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge i Midtjylland fra 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020 (svarende til 6.087 årsværk). I samme periode har der i Midtjylland været et fald på 30 procent i antallet af fuldtidspersoner i jobafklaringsforløb (svarende til 1.812 årsværk).

Til sammenligning viser notatet specifikt for Lemvig Kommune, at kommunen på sygedagpenge og jobafklaring i 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020, har haft en stigning på 114 fuldtidspersoner (47,5 procent) på sygedagpenge, og et fald på 25 fuldtidspersoner (-30 procent) i jobafklaringsforløb.

Når man kigger på andelen af befolkningen i alderen 16 – 66 år, der var på sygedagpenge og jobafklaringsforløb i 4. kvartal 2020, ligger Lemvig lige under RAR Vestjylland. Hvor Lemvig har andele henholdsvis på 2,9 procent og 0,5 procent, ligger RAR Vestjylland på 3,0 procent og 0,6 procent. Landet som helhed ligger på 2,5 procent og 0,4 procent. I såvel Lemvig som RAR Vestjylland er der tale om stigninger i andele på henholdsvis 0,9 procent og 0,2 procent i forhold til 2019.

Der ses en stigning i antallet af påbegyndte sygedagpengeforløb specifikt i marts måned 2020 og i perioden fra juli til december 2020.

Både antallet af korte sygedagpengeforløb (mellem 0 og 5 uger) og antallet af de længerevarende sygedagpengeforløb (med en varighed over 26 uger) er steget i 2020 i forhold til antallet i 2019. I samme periode er der sket et fald i jobafklaringsforløb under 26 uger.

Notatet viser desuden, at der sker en større stigning hos kvinder end hos mænd i antallet på sygedagpenge, og at kvinderne udgjorde 58,2 procent af de sygemeldte i 4. kvartal 2020 (målt i fuldtidspersoner). Til sammenligning udgjorde kvinderne 55,4 procent i Lemvig Kommune i 4. kvartal 2020.

Den største stigning i antal sygemeldte generelt har status som lønmodtagere, og herefter er det sygemeldte på A-dagpenge. I Lemvig Kommune er det 73 procent, der kommer fra lønmodtagerbeskæftigelse, 14 procent er sygemeldte på A-dagpenge, 10 procent er i fleksjob, og 4 procent er selvstændige.

De fleste sygemeldte var et halvt år inden sygemelding beskæftigede inden for branchen 'Sociale institutioner' (primært inden for hospitaler, folkeskoler, plejehjem) - efterfulgt af branchen 'Handel'.

Notatet er bygget op omkring data trukket fra jobindsats.dk, samt bearbejdede forløbsdatabasekørsler.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget

Lovgrundlag

Sygedagpengeloven

Vision, politikker og strategier

Strategi for Beskæftigelse

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger, da de økonomiske konsekvenser for Lemvig Kommune er oplyst i regnskab 2020.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At notat fra arbejdsmarkedskontoret tages til efterretning

Beslutning

Til efterretning.

Bilag

Notat - Sygedagpengeområdet i Midtjylland

Punkt 6: Resultater af kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet

15.00.30I02-2-21

Resume

På opfordring fra Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har Marselisborg Consulting lavet en grundig afdækning af 20 kommuners praksis på handicapområdet. Formålet har været at afdække et vidensgrundlag, der skal sikre, at flere borgere med handicap integreres på arbejdsmarkedet jævnfør de politiske målsætninger.

Kortlægningen viser, at der er variationer mellem kommunerne, og der peges på faktorer, der har betydning for omfanget af kommunernes brug af handicapkompenserende ordninger (HKO) samt arbejdsmarkedstilknytningen hos borgere med handicap.

Sagsfremstilling

Satspuljeaftalen fra 2019 indeholdt en aftale om, at flere mennesker med handicap skulle i job. Siden 2020 har de beskæftigelsespolitiske mål indeholdt at ”Flere personer med handicap skal i beskæftigelse”. En række undersøgelser viser imidlertid, at borgere med handicap fortsat har begrænset arbejdsmarkedstilknytning.

Undersøgelser fra SFI, Vive og Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd peger på, at der mangler en systematisk viden om kommunernes prioritering og organisering på handicapområdet, et større kendskab til- og viden blandt jobcentermedarbejderne, borgere og arbejdsgivere om mennesker med handicap og deres muligheder for job- og uddannelse, herunder brugen af handicapkompenserende ordninger (HKO).

Marselisborg Consulting fik til opgave at lave en grundig kortlægning af 20 kommuners praksis på handicapområdet. Kortlægningen havde til formål:

- At give et indblik i Jobcentrenes strategi, organisering og drift på handicapområdet.
- At afdække om praksis er kendetegnet ved mønstre, der henholdsvis samler, og adskiller de deltagende Jobcentre fra hinanden.
- At give et borger- og virksomhedsperspektiv på praksis i krydsfeltet mellem handicap og beskæftigelse.

Kortlægningen afdækker udelukkende arbejdsmarkedstilknytningen blandt personer med handicap, der er bevilliget en handicapkompenserende ordning. Den inkluderer ikke de personer, der ikke er bevilliget handicapkompenserende ordning (HKO).

Undersøgelsens væsentligste hovedresultater viser:

Prioritering og organisering

- Stor variation i de deltagende Jobcentres ledelsesmæssige prioritering af handicapområdet.
- Potentiale for et endnu større ledelsesmæssigt fokus på at sikre, at flere mennesker med handicap opnår arbejdsmarkedstilknytning.
- Stor variation mellem deltagende Jobcentre og hvordan de organiserer nøglepersonordningen – både i forhold til årsværk, faglig profil, bevillingskompetence og organisatorisk forankring.

Holdninger og viden

- At Jobcentermedarbejdernes tro på borgere med handicap er markant lavere end troen på borgere uden handicap. Troen er lavest vedr. borgere med psykiske handicap.
- At desto mere viden Jobcentermedarbejderne har om HKO, desto bedre vurderes borgers muligheder for job og uddannelse.
- At nøglepersonordningen er den vigtigste kilde til Jobcentermedarbejdernes vidensgrundlag og vejledningskompetence i forhold til HKO.

Brug af handicapkompenserende ordninger

- At brugen af fortrinsadgang og isbryderordning er begrænset, og særligt isbryderordningen opleves af Jobcentrene som ordningen med det uudnyttede potentiale.
- At det primært er borgere med fysiske funktionsnedsættelser, der bevilliges personlig assistance og kompenserende hjælpemidler.
- At HKO primært bruges til at fastholde personer med handicap i job og uddannelse. Hjælpemidler bruges i højere grad end personlig assistance som løftestang for at få borgere med handicap ind på arbejdsmarkedet.

Brugerperspektivet

- At borgere og arbejdsgivere fremhæver, at særligt personlig assistance og hjælpemidler styrker og fastholder borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet.
- At virksomhederne mangler viden om HKO, og samtidig oplever meget varierende vidensniveau blandt Jobcentermedarbejderne.
- Arbejdsgivers ansættelsesvillighed knytter sig primært til arbejdskraftsbehovet (hvorvidt den enkelte kandidat har de rette kompetencer til jobbet).

Best practice

- At Jobcentrenes strategiske fokus og organisering af nøglepersonordningen har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen blandt personer med handicap, der har fået bevilliget HKO.
- At Jobcentrene med fordel kan øge det ledelsesmæssige og organisatoriske fokus på brugen af HKO for at understøtte, at flere borgere med handicap opnår arbejdsmarkedstilknytning.
- At der er potentiale i at tænke brugen af HKO som et redskab i forbindelse med fastholdelse og rekruttering, da hovedparten af kommunerne anvender HKO i fastholdelsessager.

Definitionen af handicap i rapporten følger FN's handicapkonvention artikel 1:

”Personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre”.

Sagen afgøres endelig af

Social- og Sundhedsudvalget.

Sagen sendes til orientering i Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget og Handicaprådet.

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelse.

Lov om social service.

Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Handicap og Psykiatri.

Strategi for Beskæftigelse.

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At afdækningen af kommunernes praksis på handicapområdet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Sendes til orientering i Social- og Sundhedsudvalget.

Bilag

Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet

Punkt 7: Lukket:

00.30.00Ø00-9-20

Punkt 8: Årlig redegørelse til Folketingets Beskæftigelsesudvalg 2021

15.00.00I02-1-21

Resume

Med 'Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats' fra 2018 blev der aftalt, at der skulle udarbejdes en årlig redegørelse til Folketingets beskæftigelsesudvalg. Den første redegørelse er nu offentliggjort, og den beskriver kommunernes beskæftigelsesindsats i 2020, som i høj grad har været præget af COVID-19 situationen. Redegørelsen når frem til, at kommunerne har formået at fastholde deres beskæftigelsesindsats, og både kommuner og a-kasser har udvist et stort ansvar under COVID-19, for at yde de ledige hjælp i en svær periode.

Sagsfremstilling

'Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats' fra 2018 afskaffede en række proceskrav til kommunerne, så de i højere grad fik mulighed for at tilrettelægge deres indsatser med udgangspunkt i den enkeltes behov. For at følge op på kommunernes beskæftigelsesindsats under den øgede frihed blev der indgået en aftale om, at der hvert år skulle udarbejdes en redegørelse om kommunernes beskæftigelsesindsats til Folketingets Beskæftigelsesudvalg.

Redegørelsen vedrørende indsatsen i 2020 er nu offentliggjort, og det fremgår, at kommunerne, på trods af COVID-19, har formået at fastholde deres beskæftigelsesindsats.

Inden COVID-19 var beskæftigelsen rekordhøj, og ledigheden lav, men det danske arbejdsmarked blev hårdt ramt af nedlukningen i foråret 2020, og det medførte en stigende ledighed. Lønmodtagerbeskæftigelsen faldt i landet som helhed med 2,3 procent fra første til andet kvartal, og bruttoledigheden steg fra 3,6 procent i februar 2020 til 5,5 procent i maj 2020 – en stigning der viste sig overvejende i antal dagpengemodtagere.

I Lemvig Kommune var udviklingen på nettoledigheden i foråret 2020 ligeledes påvirket af COVID-19, og nettoledigheden lå i juni 2020 på 3,6 procent mod 2,1 procent i juni 2019. Stigningen i Lemvig skyldes i tråd med landet som helhed en stigning hos ledige dagpengemodtagere, hvor ledigheden var steget fra 1,7 procent i juni 2019 til 3,1 procent i juni 2020. Lemvig Kommune lå dermed fortsat blandt de kommuner, der havde den laveste nettoledighed i landet.

På trods af, at beskæftigelsesindsatsen blev suspenderet fra den 12. marts 2020 til den 27. maj 2020, fremgår det af redegørelsen, at den i andet halvår af 2020 nåede tilbage til niveauet før suspensionen i foråret.

Beskæftigelsesindsatsen har grundet restriktioner i overvejende grad været digital, og kommunerne har fået gode erfaringer med at gennemføre lovpligtige samtaler og møder digitalt, og har fremsat et ønske om fremover, at supplere de fysiske samtaler med digitale samtaler.

Kommunernes opfyldelse af fokusmålene til skærpet tilsyn viser, at størstedelen af landets kommuner overholder fokusmålene for samtaler og beskæftigelsesrettede tilbud. Fokusmålene er, at 80% af kommunens borgere med mindst 12 måneders ledighed skal modtage minimum 4 samtaler og modtage mindst et beskæftigelsesrettet tilbud inden for det sidste år.

Jobcenterindblikssrapporten som anvendes til at vurdere kommunernes risiko for at blive omfattet af skærpet tilsyn viste, at i Lemvig Kommune i december 2020, havde 85,4% af kommunens borgere modtaget minimum 4 samtaler, og 81,3% havde modtaget et beskæftigelsesrettet tilbud.

Grundet de gældende COVID-19 restriktioner som udfordrer kommunernes mulighed for at tilbyde beskæftigelsesrettede tilbud, anvendes i 2021 og 2022 en justeret model for udvælgelse af kommuner til skærpet tilsyn. Den justerede model udvælger fortsat kommunerne på baggrund af samtaler, mens de beskæftigelsesrettede tilbud vil bero på arbejdsmarkedskontorets task force-indsats.

Benchmarkinganalyse for perioden andet halvår 2019 - første halvår 2020

Beskæftigelsesministeriet rangerer i årsopgørelsen kommunerne, på baggrund af deres andel af offentligt forsørgede, i en benchmarkinganalyse, hvor den enkelte kommunes faktiske andel på offentligt forsørgelse benchmarkes op imod kommunens forventede andel på baggrund af kommunens rammevilkår.

De kommuner, der gør det godt, og som har færre personer på offentlig forsørgelse, end forventet ud fra deres rammevilkår ligger i toppen af listen, mens kommuner med flere personer på offentlig forsørgelse end forventet ligger i bunden af listen.

Lemvig Kommune har 20 fuldtidspersoner mere på offentlig forsørgelse end forventet ud fra kommunens rammevilkår, og placerer sig deraf som nummer 54 på listen.

Det svarer til en negativ forskel på 0,1 procentpoint mellem den forventede ydelsesgrad på 7,4 mod den faktiske ydelsesgrad på 7,5. Når ydelsesgraden omregnes til ydelsesomfang, som er det forventende antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse, fremgår det at forventede antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i Lemvig Kommune var 890 fuldtidspersoner mod et faktisk antal på 910 fuldtidspersoner - hvilket svarer til, at Lemvig Kommune i perioden har 1.0 million kroner i højere ydelsesudgifter.

I benchmarkinganalysen opgøres andelen på offentlig forsørgelse på de overordnede ydelsesgrupper 1: Dagpenge-, sygedagpenge- og kontanthjælpsområdet.

Benchmarkinganalyse for perioden første halvår 2020 - andet halvår 2020

Der er siden udgivelsen af den årlige redegørelse kommet en ny benchmarkinganalyse for første halvår 2020 - andet halvår 2020, hvor Lemvig i perioden har 0,0 procent point færre forsørgede end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår. Lemvig Kommune er deraf rykket op på listen, og placerer sig nu som nummer 40 blandt landets 98 kommuner.

Benchmarkinganalysen viser kommunernes rangering inden for de enkelte ydelsesområder dagpenge, sygedagpenge og kontanthjælp og det fremgår, at Lemvig rangeres:

- Som forventet eller bedre på dagpengeområdet (Rang nr. 45)
- Dårligere end forventet på sygedagpengeområdet (Rang nr. 57)
- Som forventet eller bedre på kontanthjælpsområdet (Rang nr. 36)

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelse.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Beskæftigelse.

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At redegørelsen til Folketingets Beskæftigelsesudvalg 2021 tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Årlig-redegørelse-til-folketingets-beskæftigelsesudvalg 2021

Punkt 9: Aftale med målrettet hjælp til langtidsledige

15.00.00I02-2-21

Resume

Et bredt flertal af folketingets partier er enige om at igangsætte en række initiativer, der har til formål at styrke og forbedre langtidslediges mulighed for at komme tilbage på arbejdsmarkedet gennem opkvalificering og virksomhedsrettede tiltag.

Initiativerne har især fokus på langtidsledige over 50 år, men retter sig ligeledes mod unge i risiko for langtidsledighed – samt ledige generelt.

Sagsfremstilling

Langtidsledigheden er under coronakrisen steget med mere end 15.000 personer, og med aftalen afsættes der 159 millioner kroner til en række midlertidige initiativer, der har fokus på at hjælpe især langtidsledige over 50 år med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Initiativer målrettet langtidsledige over 50 år

- Pulje på 23,6 millioner giver private og offentlige virksomheder mulighed for i perioden 1. september 2021 til og med 31. december 2022 at få et ekstra tilskud på 20 kroner i timen ved ansættelse af en langtidsledig, der er over 50 år, på den eksisterende løntilskudsordning.
 - Målgruppen er dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere, som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven.
 - Krav om 12 måneders ledighedsanciennitet.
 - Udmøntning af ordningen skal ske inden for rammerne af EU's statsstøttere regler.
- Pulje på 15 millioner kroner i 2021 og i 2022 målrettet seniorer, som jobcentre og a-kasser (eventuelt i samarbejde med private aktører), kan søge midler fra til håndholdte indsatser til ledige seniorer i risiko for langtidsledighed.
- Virksomhedspraktik for langtidsledige seniorer over 50 år forlænges i en forsøgsordning i 2021 til 2022 fra fire til otte uger.
 - Krav om 12 måneders ledighedsanciennitet.
 - Forsøgsordningen evalueres og fremlægges for aftalekredsen.

Initiativer målrettet opkvalificering af langtidsledige

- 25 millioner kroner tilføres den regionale uddannelsespulje i 2021, så flere ledige, herunder langtidsledige, hurtigt og fleksibelt kan blive omstillet til nyt job og andre brancher.
 - Kurset skal fremgå på den regionale positivliste i eget RAR- eller tilstødende RAR-områder, medmindre der foreligger en arbejdsgivererklæring om ansættelse.
- 21,4 millioner er afsat til at igangsætte en forsøgsordning i 2021-2022, der suspenderer den normale referenceperiode, der gælder for seks ugers jobrettet uddannelse.
 - Langtidsledige som grundet corona har været forhindret i at benytte deres ret til seks ugers jobrettet uddannelse inden for de første 6 eller 9 måneder ledighed, får hermed mulighed for at benytte denne ret i resten af deres dagpengeperiode.
 - Kurset skal fremgå på den landsdækkende positivliste, der er tilknyttet ordningen med seks ugers jobrettet uddannelse.
 - Forsøgsordningen evalueres og fremlægges for aftalekredsen.
- 21,6 millioner kroner er afsat til at køre en forsøgsordning i 2021 og 2022, hvor retten til en realkompetencevurdering udvides til også at omfatte faglærte dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet.
 - Forsøgsordningen evalueres og fremlægges for aftalekredsen.

Initiativer målrettet alle langtidsledige

- 25 millioner kroner afsættes til at forlænge ordningen med VEU-koordinatorer til og med 2022.
 - Indsatsen er baseret på Job-VEU modellen.
- 7 millioner afsættes til at forlænge eksisterende forsøg med jobrotationsvikariatets varighed til og med 2022.

- Forsøget udvider vikariatets varighed fra 6 til 9 måneder.
- Forsøgsordningen evalueres og fremlægges for aftalekredsen.

Initiativer målrettet unge i risiko for langtidsledighed

- 5 millioner afsættes til en forlængelse af trainee-ordningen til og med 2022, så nyuddannede får ekstra hjælp til at få en fod inden for på arbejdsmarkedet.
 - Ordningen gennemføres i regi af AC og FH.

Lovforslag om et særligt løntilskud ved ansættelse af langtidsledige over 50 år hastebehandles i Folketinget inden sommerferien og forventes at træde i kraft den 1. september 2021.

Forlængelser af ordninger med udvidelse af jobrotationsvikariatets varighed og traineeordningen træder i kraft som forlængelser af eksisterende ordninger.

Aftalepartierne er enige om at, forslagene skal i høring hos forligskredsen bag beskæftigelsesreformen, inden ikrafttrædelse.

Aftalen finansieres af rammen til håndteringen af COVID-19, genopretning af dansk økonomi med videre.

Når de politiske aftaler er udmøntet, og dele af udspillet er lovbehandlet, forventes der en udmelding om tilgang til midlerne.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Beskæftigelse.

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At aftalens initiativer drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

Aftale_Langtidsledighed_Maj 2021

Aftale_Langtidsledige_Forslagsbeskrivelser

Punkt 10: Notat om udviklingen i langtidsledigheden under coronakrisen

15.00.00I04-3-21

Resume

Notat fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering viser hovedkonklusionerne i en analyse af udviklingen i langtidsledigheden under coronakrisen. Det fremgår af notatet, at der under COVID-19 har været en konstant stigning i langtidsledigheden, og denne stigning har været drevet af dagpengemodtagere.

Sagsfremstilling

I perioden fra februar 2020 til marts 2021 har der været en stigning på 15.412 langtidsledige fuldtidspersoner – hvilket svarer til en forøgelse på 67%.

Hovedkonklusionerne i notatet viser, at:

- Stigningen i langtidsledige er drevet af dagpengemodtagere, som i perioden fra februar 2020 til februar 2021 har haft en stigning på 107 procent – men ligget stabilt i marts 2021. I samme perioden er antallet af langtidsledige kontanthjælpsmodtagere faldet svagt.
 - Der bemærkes her, at andelen af personer, der grundet forlængelser af dagpengeperioden har fået forlænget deres dagpengetid ud over 2 år, vil medføre en stigning i den samlede andel af langtidsledige dagpengemodtagere i perioden.
- Udviklingen i langtidsledigheden er nogenlunde ens på tværs af køn, men stiger dog mest hos mænd (73 procent mod 61 procent hos kvinder).
- Langtidsledigheden er steget mest inden for de ældste aldersgrupper (Stigning på 79% hos de 60 til 64-årige mod 29 procent hos de 20 til 24-årige).
- Markant færre ledige er overgået til beskæftigelse 9 måneder efter påbegyndt ledighedsforløb, og udviklingen viser, at andelen er faldende under krisen. Det betyder, at næste årsperiode, som er 3. kvartal 2019 til 2. kvartal 2020, vil være præget af yderligere fald.
- Ud over Bornholm, er det hovedstadsområdet, der med en stigning på 82 procent har haft den kraftigste stigning i antal langtidsledige. Til sammenligning har Region Nordjylland oplevet en stigning på 65 procent og Lemvig Kommune en stigning på 53,7 procent (svarende til 22 årsværk).
- De største stigninger i andelen af langtidsledige er sket inden for Lærernes, NNF og Det Faglige Hus, hvor andelen ud af bruttoledige er steget med henholdsvis 131, 132 og 179 procent.
- Stigningen i langtidsledige a-dagpengemodtagere varierer på tværs af a-kasserne – og udgør 30 procent af de ledige medlemmer hos CA, ASE og HK, men kun 13 procent i den sundhedsfaglige a-kasse.
- 44 procent af de langtidsledige har senest været beskæftiget inden for brancherne Handel og Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, undervisningssektoren, sociale institutioner, transport og hoteller og restauranter.
- Med en stigning på antallet af langtidsledige på 76 procent blandt personer med dansk oprindelse udgør denne gruppe 70 procent af forøgelsen af langtidsledigheden.
- Langtidsledigheden for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande er steget med henholdsvis 97 procent og 78 procent – og med henholdsvis 33 procent og 92 procent blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.
- Antallet af dimittendlangtidsledige steg fra januar 2020 til maj 2020 med 36 procent, men har herefter ligget på et relativt stabilt niveau – Hvorfor de, grundet den generelle stigning af antal langtidsledige dagpengemodtagere i perioden, falder fra i februar at udgøre 27 procent af alle ledige til at udgøre 17 procent i marts 2021.

Langtidsledige er i analysen defineret som bruttoledige med a-dagpenge, arbejdsmarkedssydelse, kontanthjælp inklusiv særlig uddannelsesydelse og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, med visitationskategorien 'jobparat' eller uddannelseshjælp og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse med visitationskategorien 'åbenlys uddannelsesparat', der har været ledig/aktiveret i minimum 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger inklusiv den sidste uge i den valgte periode.

I Lemvig Kommune har vi i øjeblikket 38 forsikrede langtidsledige borgere, og heraf er 18 borgere over 50 år. Antallet på 38 borgere er ikke årsværk (fuldtidspersoner), da nogle af disse borgere er i deltidsbeskæftigelse og løsarbejdere.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelse.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Beskæftigelse.

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At notatets hovedkonklusioner tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Langtidsledighed under coronakrisen

Udviklingen i antal langtidsledige i procent fordelt på kommuner

Punkt 11: Overgang fra ung til voksen

27.24.00G01-3-21

Resume

En ny servicelovsbestemmelse om at sikre en god og sammenhængende overgang til voksenlivet for unge med varig og betydeligt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, imødekommes i Lemvig Kommune gennem etablering af en samarbejdsmodel, hvor voksenområdet kommer ind i sagerne fra 16 år.

For at fortsætte det gode og sammenhængende overgangsarbejde og holde fast i de positive resultater, er der behov for at den midlertidige overgangsstilling gøres varig og indgår i ordinær drift fra Budget 2022.

Sagsfremstilling

I januar 2021 trådte en ny servicelovsbestemmelse i kraft om den gode overgang til voksenlivet for unge med handicap, en lovgivning som forpligter kommunen til at sikre en god og sammenhængende overgang til voksenlivet for unge med varig og betydeligt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Lemvig Kommune havde allerede før lovændringen etableret en samarbejdsmodel, som opfyldte de nye krav om helhed og sammenhæng i overgangen for de unge. Det betyder, at hvor voksenområdet tidligere først kom ind i sagerne fra det fyldte 17,5 år, sker det med etablering af samarbejdsmodellen fra det fyldte 16. år. Samarbejdsmodellen betyder derfor at voksenområdets myndighedsafdeling har markant øget timeforbrug til diverse koordineringsopgaver og mødeaktiviteter.

Gennem projektet 'HP går på tværs' blev der søgt om ressourcer til en to-årig periode (til udgangen af 2021) at ansætte en medarbejder i en overgangsstilling til at varetage de mange forskellige opgaver, som var nødvendige for at sikre den gode og sammenhængende overgang fra ung til voksen for både den unge og dennes forældre. Ansøgningen blev imødekommet og den to-årige projektperiode med en koordinerende overgangsmedarbejder har tydeliggjort, at det gode samspil og den gode overgang fra ung til voksen både kræver tydelige rammer og fleksible tilgange.

I voksenområdets myndighedsafdelingen er der en oplevelse af, at den koordinerende sagsbehandler har medvirket til at understøtte de vigtige løbende dialoger, der sikrer helhed og sammenhæng i overgangen fra ung til voksen. Overgangsstillingen bidrager dermed gennem de mange funktioner og den fleksible tilgang til at skabe kontinuitet i overgangen mellem børne- og voksenområdet, hvilket sikrer kontinuitet og tryghed omkring fremtiden for den unge. Denne oplevelse underbygges også af det meget lave antal klagesager, der er på området, hvor den tætte dialog bidrager til de nødvendige afklaringer undervejs, så der er større indsigt i de konkrete beslutninger og grundlaget for beslutningerne.

På børne- og familieområdet er der en oplevelse af, at der særligt de senere år er etableret faste procedurer og fleksible tilgange via overgangsmedarbejderen, der sikrer den gode og helhedsorienterede brobygning. Der ses en overgangsmedarbejder, som har sin faste gang på både børne- og voksenområdet, og herigennem foregår der både et formelt og mere uformelt samspil, der styrker overgangsarbejdet gennem et tydeligere fokus på den enkelte unge og dennes konkrete behov og ønsker. Dette samspil har samtidig en afsmittende effekt på forældrene, som virker mere trygge i overgangen, hvor flere uopfordret til sagsbehandlerne giver udtryk for, at de oplever mere smidige overgange fra ung til voksen.

Den fælles overgangsmedarbejder har vist sig at være en vigtig brobygger både mellem fagområderne og til den unge og forældrene, og for at fortsætte det gode og sammenhængende overgangsarbejde og holde fast i de positive resultater, er der behov for at den midlertidige overgangsstilling gøres varig og fra Budget 2022 og frem indgår i den ordinære drift, så der med placering i voksenområdets myndighedsafdeling tilføres ressourcer svarende til en sagsbehandlerstilling på 25 timer pr. uge til at varetage de mange koordinerende funktioner og dialoger, der vedrører overgange fra ung til voksen.

Sagen afgøres endelig af

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om social service.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Handicap og Psykiatri.

Strategi for Børn og Unge.

Økonomi

Økonomi og HR bemærker at finansieringen af en evt. beslutning om at gøre stillingen varig bør indgå som en del af budgetprocessen for Budget 2022.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At orienteringen om overgang fra ung til voksen, tages til efterretning.

Beslutning fra Social- og Sundhedsudvalget, 2. juni 2021, pkt. 5:

Drøftet.

Sagen sendes til orientering i Familie- og Kulturudvalget og Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Status overgangsstilling mellem BFC og HP

Punkt 12: Fokuspunkter fra Ledelsesinformationen

00.15.10A26-1-20

Resume

Ledelsesinformation med opdaterede nøgletal forelægges nu for Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget.

Sagsfremstilling

En gang om måneden orienteres Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget om udviklingen på beskæftigelsesområdet i Lemvig Kommune.

Ledelsesinformationen forelægges udvalget med henblik på orientering og drøftelse af udviklingen og eventuelle indsatser på beskæftigelsesområdet.

Ledelsesinformationen består af faste nøgletal, som opdateres månedsvis.

Fokuspunkter for denne ledelsesinformation er:

- Siden november 2020 har der været en stigning i andelen af borgere af arbejdsstyrken der modtager A-dagpenge – En tendens som brydes i marts 2021, da andelen fra februar til marts 2021 falder fra 3,3% til 2,9% (svarende til et fald på 31 årsværk). I 2020 steg andelen fra 2,9% i februar til 3,1% i marts (en stigning svarende til 17 årsværk), hvorfor faldet i andelen fra februar til marts i 2021 kan ses som en positiv udvikling COVID-19 situationen taget i betragtning. Faldet i andelen af borgere på A-dagpenge slår dog ikke igennem hos de unge, da antallet af unge på A-dagpenge fra februar 2021 til marts 2021 stiger fra 54 til 55 fuldtidspersoner.
- Lemvig Kommune havde i sommermånederne landets laveste ledighed, og den normale tendens er, at der i Lemvig over vintermånederne opleves en stigende ledighed – også en stigning, der er større end hos sammenligningskommunerne. Hvis man tager udviklingen i nettoledigheden fra oktober 2020 til og med februar 2021, stiger den i Lemvig samlet med 0,9%, mod 0,5% i RAR Vestjylland og 0,6% i landet som helhed, hvilket er i overensstemmelse med 'den normale tendens'. Hvis man tager udviklingen i nettoledigheden fra oktober 2020 til og med april 2021, stiger den i Lemvig samlet med 0,2% i perioden, mod et fald på 0,3% i RAR Vestjylland og et fald på 0,2% i landet som helhed.

Der er tidligere aftalt at dele af ledelsesinformationen uddybes ved hvert møde.

Jævnfør årsplanen vil nøgletallene for 'Offentligt forsørgede (total og unge)' blive præsenteret på udvalgs mødet.

Sagen afgøres endelig af

Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget

Lovgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Vision, politikker og strategier

Strategi for Beskæftigelse

Strategi for Integration

Beskæftigelsesplan 2021

Økonomi

Økonomi og HR har ingen bemærkninger.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At ledelsesinformationen drøftes

Beslutning

Drøftet.

Bilag

Årsplan for uddybende gennemgang af uddrag af ledelsesinformationen

Arbejdsmarked & Integration 03.06.2021.pdf

Punkt 13: Meddelelser

15.00.00G01-12-20

Sagsfremstilling

- Deltagelse i JobCamp den 7. og 8. oktober 2021.

Lovgrundlag

.

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At meddelelse tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet.

Kenneth Bro, Søren V. Jensen og Lene Nørlund deltager den 7 og 8. oktober i JobCamp 2021.

Punkt 14: Underskriftside

85.02.02A26-5-20

Direktøren for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- At referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.