

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 07-09-2020

**Mødedato** Mandag d. 07. september 2020 kl. 16:00

**Mødested** Loungen v/byrådssalen, Skelbækvej

**Mødedeltagere** Ejler Schütt, Bent Sørensen, Carina Underbjerg Hansen, Dorrit Knudsen, Thomas Juhl, Kim Brandt, Gert Nordklitgaard

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Fokusrevision af jobafklaringsforløb.....	4
Fokusrevision af ressourceforløb.....	6
Orientering om virksomhedsbarometer 1. halvår 2020.....	8
Orientering om trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsr	10
Succes med Uddannelse.....	11
CSR-mærke Aabenraa 2021.....	12
Beskæftigelsesplan 2021.....	14
Integrationspolitik.....	16
Fremlæggelser og meddelelser.....	17

## **Punkt 60: Godkendelse af dagsorden**

18/2677

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Godkendt.

Afbud: Kim Brandt.

# Punkt 61: Fokusrevision af jobafklaringsforløb

20/24072

## Sagsfremstilling

På vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har Deloitte gennemført en

fokusrevision af jobafklaringsforløb. Revisionen bygger på en gennemgang af 375 jobafklarings-sager fra 25 udvalgte kommuner samt interviews om styrker og mangler i den enkeltes kommunes forvaltning af ordningen. Aabenraa Kommune er ikke blandt de udvalgte.

I denne sag vil forvaltningen præsentere revisionens hovedkonklusioner på baggrund af

Deloitte's afrapportering fra maj 2020 og et supplerende notat fra STAR. Begge er vedlagt punktet som bilag.

Fokusrevisionen er centreret om 5 temaer:

- Forberedelse og planlægning af indsatsen
- Tværfaglig, parallel og koordineret indsats
- Inddragelse af borgeren
- Indhentning af sundhedsfaglige oplysninger
- Ledelsestilsyn og forretningsgange.

I forhold til de to første temaer, som vedrører jobafklaringsforløbenes indhold og

tilrettelæggelse, fremhæver Deloitte følgende opmærksomhedspunkter:

- Kommunerne har vanskeligt ved at fastholde konkrete job- og uddannelsesmål. Andelen af sager uden et job- eller uddannelsesrettet mål stiger markant fra den forberedende del, hvor 29 procent af sagerne er uden mål, til den seneste Min Plan, hvor der ikke fremgår mål i hele 87 procent af sagerne.
- Ifølge loven skal sagen forelægges rehabiliteringsteamet senest 4 uger efter, at borgeren overgår fra sygedagpenge til jobafklaringsforløb. Denne frist overholdes kun i 28 procent af sagerne.

Forvaltningen gør opmærksom på, at Aabenraa Kommune har ansøgt om og fået dispensation fra lovkravet i perioden 1. april 2019 til 31. december 2021.

- Generelt indstilles der i langt større omfang til en tværfaglig indsats, end det fremgår af indsatsplanen og senere iværksættes i praksis. Samtidig er det kun i et fåtal af jobafklaringsforløbene, at der bevilges indsatser på tværs af forvaltninger (23 procent).

Ser vi på inddragelsen af borgere i jobafklaringsforløb, konkluderer Deloitte følgende:

- Borgerens perspektiv bliver mindre tydeligt i sagerne i takt med, at indsatsen skal konkretiseres og iværksættes. Det er kun i 67 procent af indsatsplanerne, at borgerens perspektiv fremgår. Desuden ses det ofte, at indsatserne ikke er tydeligt begrundet, hvilket gør, at værdifuld information går tabt.
- Kommunerne er overordnet gode til at sikre relevante beskrivelser af borgerne, men har udfordringer med at få dem omsat, når der konkret skal peges på job og uddannelse.

- I en tredjedel af jobafklaringsforløbene lever kontaktføreløbet ikke op til lovkravet om 6 samtaler årligt. Det er desuden et opmærksomhedspunkt, at der stort set aldrig tages stilling til borgerens individuelle behov for opfølgning i forbindelse med indsatsplanen.

For at sikre en mere hensigtsmæssig kommunal brug af sundhedsfaglige ressourcer har kommuner og regioner etableret et samarbejde, hvormed kommunerne bl.a. har adgang til sundhedsfaglig rådgivning og vurdering hos en sundhedskoordinator. Deloitte's revision viser, at der i stort omfang fortsat indhentes sundhedsoplysninger fra andre sundhedsorganer udenom sundhedskoordinatorerne. Dette er ikke i overensstemmelse med lovgivningen, som foreskriver, at der alene må indhentes rådgivning fra borgerens praktiserende læge og klinisk funktion.

Afslutningsvis sætter Deloitte fokus på kommunernes forretningsgange, ledelsesinformation, interne kontroller og ledelsestilsyn. Undersøgelsen viser, at der er store forskelle i kontrolmiljø og ledelsestilsyn i kommunerne. Dette skyldes ifølge Deloitte, at der ikke findes et regelsæt, vejledninger eller minimumskrav på området.

Det vil kræve en tilsvarende sagsgennemgang, hvis vi skal vurdere indsatsen i Aabenraa Kommune set i forhold til Deloitte's revision af jobafklaringsforløb. Det kan således ikke udelukkes, at der er tilsvarende mangler i jobafklaringsforløbene i Aabenraa.

Der er dog ingen tvivl om, at jobafklaringsforløb er et prioriteret område i Aabenraa. Med kommunens seneste investeringsstrategi for sygedagpenge og jobafklaringsforløb, KIJOS, har vi målrettet styrket indsatsen med særligt fokus på progression, inddragelse af borgerens perspektiv, tværfaglig og koordineret indsats med parallelle tilbud, arbejdspladsfastholdelse m.m. Strategien indebærer en konkret oprustning af de grundlæggende elementer i indsatsen, såsom lavere sagsstammer og opkvalificering af sagsbehandlere. Det har bl.a. resulteret i, at andelen af borgere i jobafklaringsforløb, som deltager i et beskæftigelses- og virksomhedsrettet forløb, er steget fra 30 % til 45 %.

## **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller, at sagen tages til orientering.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Orienteringen taget til efterretning.

Afbud: Kim Brandt.

## **Bilag**

Notat om hovedkonklusioner om jobafklaringsforløb

Fokusrevision 2020 - Jobafklaringsforløb

## Punkt 62: Fokusrevision af ressourceforløb

20/23906

### Sagsfremstilling

På vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har Deloitte gennemført en fokusrevision af ressourceforløb. Revisionen bygger på en gennemgang af 375 ressourceforløbs-sager fra 25 udvalgte kommuner samt interviews om styrker og mangler i den enkeltes kommunes forvaltning af ordningen. Aabenraa Kommune er ikke blandt de udvalgte.

I denne sag vil forvaltningen præsentere revisionens hovedkonklusioner på baggrund af Deloitte's afrapportering fra maj 2020 og et supplerende notat fra STAR. Begge er vedlagt punktet som bilag.

Fokusrevisionen er centreret omkring 5 temaer:

- Forberedelse og planlægning af indsatsen
- Tværfaglig, parallel og koordineret indsats
- Inddragelse af borgeren
- Indhentning af sundhedsfaglige oplysninger
- Ledelsestilsyn og forretningsgange.

I forhold til de to første temaer, som vedrører ressourceforløbenes indhold og tilrettelæggelse, fremhæver Deloitte følgende opmærksomhedspunkter:

- En stor del af ressourceforløbene er uden konkrete job- eller uddannelsesmål. Kombinationen af relativt lange forløb og mangel på konkrete jobmål giver ifølge STAR en risiko for, at indsatsen bliver uden retning og opleves som tilfældig og meningsløs af borgerne.
- I de fleste sager er der lang ventetid i forløbenes forberedelse og indsatsdel. Det kan have stor betydning for effekten af indsatsen, hvis borgeren i lange perioder placeres i en venteposition eller får iværksat indsatser, før indsatsplanen er udarbejdet.
- Der planlægges og iværksættes væsentligt færre virksomhedsrettede tilbud, end der indstilles til i rehabiliteringsteamet. En del af forklaringen kan være, at der i kun 8 procent af indstillingerne fra rehabiliteringsteamet er angivet et specifikt tidspunkt for, hvornår der kan iværksættes en virksomhedsrettet indsats.

Ser vi på inddragelsen af borgere i ressourceforløb, konkluderer Deloitte følgende:

- I mange sager er det en udfordring, at borgerens perspektiv bliver mindre tydeligt, efter ressourceforløbet er bevilget og i takt med, at indsatsen skal konkretiseres og iværksættes. STAR påpeger i forlængelse heraf, at chancerne for udvikling og progression øges, når der arbejdes med de barrierer, som borgeren selv peger på, og når der lægges en plan med udgangspunkt i borgerens egne mål.
- Under hver femte sag (18 procent) indeholder et cv med fokus på kompetencer, der ikke alene oplister tidligere arbejdsmarkedserfaring og uddannelsesbeviser, men også bidrager med borgerens egen vurdering af kompetencer og udviklingspunkter.
- Lovkravet om 6 årlige samtaler bliver ikke overholdt i 41 procent af sagerne.

For at sikre en mere hensigtsmæssig kommunal brug af sundhedsfaglige ressourcer har kommuner og regioner etableret et samarbejde, hvormed kommunerne bl.a. har adgang til sundhedsfaglig rådgivning og vurdering hos en

sundhedskoordinator. Deloitte's revision viser, at der i stort omfang fortsat indhentes sundhedsoplysninger fra andre sundhedsorganer udenom sundhedskoordinationerne. Dette er både omkostningsfuldt for den enkelte kommune og en belastning for det regionale sundhedsvæsen. STAR påpeger, at det er vigtigt, at der ikke indhentes unødige sundhedsoplysninger, som ikke står mål med behovet i den enkeltes sag.

Afslutningsvis har Deloitte fokus på kommunernes forretningsgange, ledelsesinformation, interne kontroller og ledelsestilsyn. Undersøgelsen viser, at der er store forskelle i kontrolmiljø og ledelsestilsyn i kommunerne. Dette skyldes ifølge Deloitte, at der ikke findes et regelsæt, vejledninger eller minimumskrav på området.

Det vil kræve en tilsvarende sagsgennemgang, hvis vi skal vurdere indsatsen i Aabenraa Kommune set i forhold til Deloitte's revision af ressourceforløb.

I juli 2020 blev der gennemført ledelsestilsyn i et udsnit af jobcenterets ressourceforløbssager. Gennemgangen viste, at der samlet set er god dokumentation for, at sagerne administreres i henhold til lovgivningen. Samtidig så vi også nogle af de samme mangler, som Deloitte påviser i sin revision. Det fremgik bl.a., at ressourceforløbene indeholder færre virksomhedsrettede forløb, end rehabiliteringsteamet indstiller til, samt at der ofte forekommer lang ventetid fra rehabiliteringsteamets indstilling, til at indsatsplanen iværksættes.

Der er dog ingen tvivl om, at ressourceforløb er et prioriteret område i Aabenraa. Frem til udgangen af 2021 deltager jobcenteret i projekt "Bedre indsats til borgere i ressourceforløb". Hermed styrker vi indsatsen for borgere i ressourceforløb ved at arbejde målrettet med borgerinddragelse, tæt kontakt og relationsarbejde samt øget brug af virksomhedsrettede indsatser. Herudover kan det fremhæves, at den gennemsnitlige varighed af ressourceforløbene i Aabenraa Kommune er lavere end den gennemsnitlige varighed på landsplan.

## **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Orienteringen taget til efterretning.

Afbud: Kim Brandt.

## **Bilag**

Notat om hovedkonklusioner om ressourceforløb

Fokusrevision 2020 - Ressourceforløb

## Punkt 63: Orientering om virksomhedsbarometer 1. halvår 2020

18/10852

### Sagsfremstilling

Jobcenteret har et ønske om at give kommunens virksomheder den bedst mulige service, når der skal findes den rette arbejdskraft. For at kortlægge de aktuelle behov udarbejder jobcenteret hvert halvår et virksomhedsbarometer, der forelægges Arbejdsmarkedsudvalget.

Barometeret er en systematisk undersøgelse af virksomhedernes behov og forventninger til fremtiden og understøtter bl.a. beskæftigelsesplanens mål om, at virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

I undersøgelsen for første halvår 2020 har 313 virksomheder i Aabenraa Kommune deltaget i undersøgelsen. Undersøgelsen var en del af jobcenterets opfølgning omkring genåbningen efter COVID-19, hvor yderligere 525 er blevet kontaktet.

Virksomhedsbarometeret for 1. halvår belyser også effekterne af COVID-19 krisen.

Ledigheden har været stigende grundet Covid-19, men lyspunkter i udviklingen:

- Antallet af fuldtidsledige er som følge af Covid-19 steget. Ledigheden toppede i maj måned 2020, men har siden været svagt faldende. Ledigheden er ikke steget helt så meget som på landsplan. Ledigheden i maj måned var på 4,7% i Aabenraa, medens den på landsplan var på 5,2%.
- Aabenraas andel lønmodtagere, som er omfattet lønkompensationsordningen er ca. 6 %. På landsplan har virksomheder ansøgt om lønkompensation for lidt over 259.000 medarbejdere. I Aabenraa er antallet 1416 medarbejdere, hvilket svarer til 0,54 % af alle medarbejdere omfattet af ordningen på landsplan (Aabenraa udgør ca. 1% af arbejdstyrken).
- Andelen af virksomheder, som forventer at ansætte medarbejdere, ligger en smule under andelen for andet halvår 2019. Således forventer 14 % af de adspurgte virksomheder at ansætte nye medarbejdere, mens tallet i andet halvår 2019 var på 17 %. Andelen af virksomheder, som forventer færre medarbejdere de kommende seks måneder ligger på 6 %. Det er samme andel som i virksomhedsbarometeret for andet halvår 2019.
- Andelen af virksomheder, der forventer øget omsætning, er faldet fra 34 % i andet halvår 2019 til 22 % i første halvår 2020. Andelen som forventer mindre omsætning de kommende seks måneder er steget fra 13 % i andet halvår 2019 til 24 % i første halvår 2020.

Andelen af virksomheder, der oplever udfordringer med rekruttering, er faldet og er næsten halveret siden første halvår 2019:

- Andelen af virksomheder, som har oplevet udfordringer med at få besat den opslået stilling er faldet fra 45 % i første halvår 2019 til 24% i første halvår 2020.

Virksomhederne ønsker i mindre grad at udvise social ansvarlighed, men andelen som forventer at tage elever er stigende:

- Andelen af virksomheder, der forventer at ansætte elever de kommende seks måneder, er steget 8 procent point, så hver femte virksomhed forventer at tage en elev inden for de kommende seks måneder.
- Andelen af virksomheder, der ønsker at hjælpe udsatte ledige, er faldet markant. Lidt under halvdelen af virksomhederne (47 %) svarer i dette barometer bekræftende på, at de ønsker at give en hånd til ledige, som har udfordringer ud over ledighed. I andet halvår 2019 var andelen på 68 %.

Virksomhederne er tilfredse med jobcentrets service på kerneydelserne:

- På en skala fra 1-7, hvor 7 er bedst, er den gennemsnitlige score 6,0 i forhold til tilfredsheden med serviceniveauet på jobcentrets kerneydelser. I første andet halvår 2019 lå den gennemsnitlige tilfredshed på 5,8.

## **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Orienteringen taget til efterretning.

Afbud: Kim Brandt.

## **Bilag**

Virksomhedsbarometer 1. halvår 2020 pdf

# Punkt 64: Orientering om trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked

20/27444

## Sagsfremstilling

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået en trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked, som har til formål at undgå afskedigelser. Aftalen er en del af Aftalen om gradvis udfasning af den midlertidige lønkompensationsordning. Aftalen findes som bilag til sagen.

Arbejdsfordelingsordningen er en supplerende ordning, der kører sideløbende med den eksisterende arbejdsfordelingsordning, således at den kan benyttes også i forlængelse af en eksisterende ordning. Dog kan den samme virksomhed (p-nummer) ikke anvende arbejdsfordelinger efter forskellige ordninger på samme tid. Aftalen vil indtil den 31. december 2020, med mulighed for at etablerede arbejdsfordelinger, løbe ind i 2021 med en maksimal varighed på 4 måneder.

Af initiativerne i den midlertidige arbejdsfordelingsordning vil forvaltningen fremhæve følgende elementer fremhæves:

- Den maksimale dagpengesats for personer i den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning forhøjes til ca. 143,5 kr. i timen, imens de er på dagpenge i ordningen, svarende til 23.000 kr. for en fuldtidsledig.
- Midlertidig suspension af forbrug af dagpenge under den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning og den eksisterende ordning. Hermed reduceres konsekvenserne i dagpengesystemet for personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen.
- Ikke-forsikrede personer får adgang til supplerende dagpenge under den nye midlertidige ordning. Lønmodtagere kan ekstraordinært melde sig ind i en a-kasse og indbetale 3 måneders medlemskab pr. måned, hvor der ønskes ret til supplerende dagpenge under den nye arbejdsfordelingsordning. Det dækker 2 måneders bagudrettet medlemskab pr. måned, samt almindeligt kontingent i perioden med supplerende dagpenge under arbejdsfordeling. Efter udløb af den midlertidige ordning vil lønmodtager ikke have ret til dagpenge. Samme mulighed gør sig gældende for medlemmer af en a-kasse, som endnu ikke er dagpengeberettigede.
- Personer omfattet af en arbejdsfordeling i samarbejde med virksomheden kan iværksætte og gennemføre opkvalificeringsforløb, der helt eller delvist ligger i perioder, hvor medarbejderen er ledig og modtager supplerende dagpenge.

## Indstilling

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020

Orienteringen taget til efterretning.

Afbud: Kim Brandt.

## Bilag

Trepartsaftale om en ny midlertidig arbejds-fordelingsordning på det private arbejdsmarked

## **Punkt 65: Succes med Uddannelse**

17/31062

### **Sagsfremstilling**

For at styrke uddannelsesniveaet i Aabenraa kommune, har Jobcenter Aabenraa og VUC Syd indledt et samarbejde fra den 1. marts 2020. Der har været afholdt et forløb i foråret, og der er planlagt to forløb med opstart ultimo august.

Forløbet varer 12 uger, og der er op til 12 deltagere på hvert hold.

Formålet med forløbet er at styrke deltagernes basale kompetencer eller kvalificere sig til en uddannelse indenfor områder, hvor der i fremtiden kommer til at mangle arbejdskraft.

Forløbet skal skabe et socialt fællesskab, som kan bringes videre ind i et længerevarende studieforløb. Det er vigtigt at deltagerne får en social tilknytning, som også gør, at de første skoledag i august ikke føler sig alene, men fra start er en del af holdet.

Forløbet skal forberede deltagerne til en tilværelse som fuldtidsstuderende ved at afklare deres motivation og mål med uddannelse og opbygge de studiekompetencer, som er helt nødvendige for at kunne gennemføre f.eks. et HF-forløb. Det handler blandt andet om stabilt fremmøde, tidsstyring og prioriteringsevne samt tilknytning til et socialt fællesskab, hvor deltagerne hjælper, fastholder og motiverer hinanden til at nå deres studiemål.

Målet med forløbet er, at 60% af deltagerne går i uddannelse efter endt forløb.

Første forløb blev forsinket på grund af nedlukningen af Danmark i marts grundet Covid-19 og startede derfor først op primo juni – forløbet havde således kun en varighed på 3 uger. På trods af dette, er 36% overgået til ordinær uddannelse. For resten er der lavet en plan for, hvad der skal ske fremadrettet for at sikre, at deltagerne bliver selvforsørgende. Herunder kan nævnes, at 18% er vurderet i målgruppen for Forberedende Voksenundervisning (FVU) og derfor fortsætter på kontant- og uddannelseshjælp og deltager i undervisningen hos VUC. Målet er, at de vil kunne gennemføre en uddannelse efterfølgende.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Orienteringen taget til efterretning.

Afbud: Kim Brandt.

# Punkt 66: CSR-mærke Aabenraa 2021

20/19737

## Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget har på sine møder i marts og maj 2020 drøftet kriteriet for tildeling af CSR-mærke Aabenraa i 2021. Udvalget besluttede bl.a. at udvide tidsafgrænsningen for virksomhedernes sociale indsats, således at de kan blive anerkendt for deres bidrag i hele det indeværende år, fremfor i tre måneder forud for indsendelse af ansøgningen. Under dette punkt skal udvalget drøfte det videre forløb i forhold til gennemførelse af ansøgningsprocessen for CSR-mærke Aabenraa 2021, hvor tids- og kommunikationsplan, ILO-konventionerne samt CSR-kriteriet vil være i fokus.

### Tidsplan og kommunikationsplan

Ansøgningsperioden for CSR-mærke Aabenraa 2021 løber i perioden 15. oktober 2020 til 15. december 2020. Udvalget foretager den endelige godkendelse af ansøgerne på januar-mødet 2021 på baggrund af en indstilling fra forvaltningen. Herefter modtager de godkendte virksomheder CSR-mærket i februar 2021 ved en officiel overrækkelse i byrådssalen.

I perioden op til samt under ansøgningsperioden gennemfører forvaltningen en kampagne for at promovere CSR-ordningen og få lokale virksomheder til at søge. Ligesom de forrige år vil kampagnen bl.a. indebære aktiviteter i lokale nyhedsmedier samt på de sociale medier via kommunens egne kanaler. Hertil kommer, at jobcenteret yder en stor indsats for at formidle budskabet om CSR på deres virksomhedsbesøg.

Tids- og kommunikationsplanen er begge vedlagt punktet som bilag.

### ILO-konventionerne

På mødet den 4. maj 2020 tog udvalget stilling til en mulig integrering af ILO-konventionerne i CSR-kriteriet. Udvalget besluttede, at ILO-konventionerne ikke skal indgå direkte i kriteriet, men i stedet indgå i kommunens kommunikation om CSR-mærket.

I forhold til den konkrete indarbejdelse af ILO-konventionerne foreslår forvaltningen, at kommunen sætter fokus på koblingen imellem virksomhedernes CSR-indsats og ILO-konvention nr. 122 om beskæftigelsespolitik. På den måde synliggør vi virksomhedernes positive bidrag til opfyldelse af ILO-konventionerne, og vi er samtidig med til at udbrede det generelle kendskab til ILO. Det foreslås endvidere, at vi understreger kommunens forventning om, at ansøgere til CSR-mærke Aabenraa efterlever ILO-konventionerne.

Forvaltningen anbefaler, at kommunikationen vedr. ILO placeres på vores lokale side om CSR-mærket på [aabenraa.dk](http://aabenraa.dk).

### Udvidelse af CSR-kriteriet

I juni 2020 har jobcenteret modtaget en forespørgsel fra en virksomhed, som ønsker at få afklaret, om praktikforløb for studerende på videregående uddannelser tæller med i CSR-kriteriet. Det foreslås derfor, at disse forløb bliver inkluderet i kriteriet som et udtryk for virksomhedernes bidrag til uddannelse samt forbedring af de nyuddannedes muligheder for at få job. Det foreslås således, at CSR-kriteriet udvides og udspecificeres i forhold til de praktikforløb, som indgår:

Minimum 10 % af virksomhedens medarbejdere (inkl. elever, praktikanter, fleksjobbere mv.) skal i indeværende år have været ansat i en eller flere af følgende ordninger:

- Praktikforløb etableret i samarbejde med Jobcenter Aabenraa
- Praktikforløb etableret i samarbejde med en uddannelsesinstitution
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Ledige ansat i jobrotation
- Medarbejdere, der frivilligt indgår i Beredskabet
- Voksenlærlinge
- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Erhvervsgrunduddannelse (FGU)
- Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU)
- Elever under erhvervsuddannelse

## **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at tidsplan for tildeling af CSR-mærke Aabenraa 2021 godkendes,

at kommunikationsplan for CSR-mærke Aabenraa 2021 godkendes,

at forslaget til en udvidelse af kriteriet for tildeling af CSR-mærke Aabenraa 2021 godkendes.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Godkendt.

Afbud: Kim Brandt.

## **Bilag**

Tidsplan for tildeling af CSR-mærke Aabenraa 2021

Kommunikationsplan for CSR-mærke Aabenraa 2021

# Punkt 67: Beskæftigelsesplan 2021

19/62627

## Sagsfremstilling

I henhold til tidsplanen skal udvalget på indeværende møde tage stilling til det første udkast til beskæftigelsesplan 2021.

Aabenraa Kommunes beskæftigelsesplan udstikker retningen for, hvordan kommunen vil løse de beskæftigelsespolitiske udfordringer i det kommende år. Planen indeholder centrale mål rettet mod borgere, virksomheder og samarbejdspartnere. Forslaget er resultatet af en bred inddragelsesproces med input fra både politikere, ledere og medarbejdere.

Et centralt omdrejningspunkt for beskæftigelsesindsatsen i den kommende tid er COVID-19-krisen. I Aabenraa Kommune har krisen resulteret i en markant stigning i antallet af nyledige, og det gælder især på det forsikrede område og blandt de ufaglærte. Uddannelse og opkvalificering vil være en af de centrale redskaber til at imødegå konsekvenserne af COVID-19 og skabe bedre muligheder for beskæftigelse både på kort og længere sigt.

## Ministermål 2021

Den 15. juni 2020 udsendte beskæftigelsesministeren sine beskæftigelsespolitiske mål for 2021. Tre af målene videreføres fra 2020, mens to nye er kommet til:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling (nyt)
2. Flere ledige skal opkvalificeres (nyt)
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (videreført)
4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (videreført)
5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (videreført)

De lokale prioriteringer for 2021 flugter med ministermålene vedr. beskæftigelse, opkvalificering og rekruttering. I forhold det nye mål om værdig sagsbehandling har ministeren ikke konkretiseret, hvordan kommunerne skal arbejde med målet. I forslaget til beskæftigelsesplan 2021 lægger forvaltningen op til en styrket indsats for borgerinddragelse i jobcenteret med henblik på at sikre viden om og inddragelse af de lediges egne oplevelser og perspektiver.

Der henvises til det vedlagte ministerbrev for en uddybende beskrivelse af målene.

## Centrale fokusområder

Nogle af de mest centrale fokusområder i forslaget til beskæftigelsesplan 2021 er:

- Konsekvenserne af COVID-19 for erhvervslivet og beskæftigelsen i Aabenraa Kommune.
- Styrket indsats for uddannelse og opkvalificering.
- Fastholdelse og udvikling af indsatsen overfor udsatte borgere, herunder ledige med funktionsnedsættelse og ledige i ressourceforløb.
- Styrket tværgående samarbejde i Ungeindsatsen.
- Styrket samarbejde på tværs af beskæftigelses- social- og sundhedsområdet, særligt i forhold til borgere med helbredsudfordringer, som skaber risiko for mistet tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Fokus på værdighed i sagsbehandlingen i jobcenteret.

## Input fra Dialogforum

Forslaget til beskæftigelsesplan 2021 blev drøftet i Dialogforum på et møde den 17. august. Her fremkom følgende input til kommunens beskæftigelsesindsats:

- Tidlig indsats i folkeskolen med henblik på at forebygge marginalisering og senere udfordringer med uddannelse og beskæftigelse.
- Bedre rammer for virksomhedernes aktivering og ansættelse af udsatte borgere.
- Fokus på målrettet uddannelse og opkvalificering indenfor fx transport og IT (online handel).

Budgettet til beskæftigelsesplan 2021 vil blive indarbejdet efter byrådets anden behandling af budgettet den 28. oktober 2020.

Det endelige forslag til beskæftigelsesplan 2021 skal godkendes på udvalgets møde i november.

## **Lovgrundlag**

## **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at forslaget til beskæftigelsesplan 2021 drøftes med henblik på at indarbejde kommentarer, forslag og ændringer.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Godkendt med de faldne bemærkninger om prioriteret opgave og resume.

Afbud: Kim Brandt.

## **Bilag**

Brev fra beskæftigelsesministeren vedr. de beskæftigelsespolitiske mål for 2021

Beskæftigelsesplan 2021

## **Punkt 68: Integrationspolitik**

20/17213

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedsudvalget har på sit møde den 9. marts 2020 besluttet, at den videre proces for udarbejdelse af et forslag til en tværgående integrationspolitik skal tage afsæt i dels oplæg fra forvaltningen og dels bidrag fra udvalgets medlemmer.

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 4. maj 2020 fik udvalget, som input til det videre arbejde med integrationspolitik, et faktisk oplæg om integrationsområdet i en kommunal kontekst og på mødet den 8. juni 2020 bidrag udvalget med input til indarbejdelsen i en integrationspolitik.

Der er på ovenstående baggrund udarbejdet vedlagte oplæg, som foreslås drøftet på mødet.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at forvaltningens oplæg drøftes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

Drøftet. Revideret oplæg forelægges udvalget på møde i oktober.

Afbud: Kim Brandt.

### **Bilag**

Integrationspolitik udkast AMU - Integrationspolitik udkast AMU

## **Punkt 69: Fremlæggelser og meddelelser**

18/2677

### **Sagsfremstilling**

- Alternativ til jobCAMP

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-09-2020**

-

Afbud: Kim Brandt.