

# **REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2007-2021 d. 05-09-2019**

**Mødedato** Torsdag d. 05. september 2019 kl. 15:00

**Mødested**

## **Indholdsfortegnelse**

Referat - Åben.....	3
Referat med bilag - Åben.....	23

## **Punkt 1: Referat - Åben**

## Referat

## Arbejdsmarkedsudvalget 2018-2021

Ordinært møde

- Mødetidspunkt:** 05-09-2019 15:00
- Mødeafholdelse:** Lokale 0.27
- Information:** Anette H. Sørensen deltager i punkt 1
- Medlemmer:** John Karlsson(A), Formand  
Erik Kyed Trolle(A)  
June Menne(A)  
Kenneth Bergen(A)  
Bjarke Dyhr Lynnerup(A)  
Helle Madsen(V)  
Ida Skov(Ø)
- Fraværende:**
- Stedfortrædere:**



# Indholdsfortegnelse

Arbejdsmarkedsudvalget 2018-2021

05-09-2019 15:00

<b>1 (Åben) Temadrøftelse september 2019 - Maritim Uddannelseskoordinator.....</b>	<b>3</b>
<b>2 (Åben) Ressourceforløb og førtidspension .....</b>	<b>4</b>
<b>3 (Åben) Rekruttering til SOSU området.....</b>	<b>9</b>
<b>4 (Åben) Tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge .....</b>	<b>12</b>
<b>5 (Åben) AMU. Sygefraværstatistik 2. kvartal 2019 .....</b>	<b>14</b>
<b>6 (Åben) Arbejdsmarkedsudvalgets mødekalender 2020 .....</b>	<b>16</b>
<b>7 (Åben) September 2019 - Orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område .....</b>	<b>18</b>
<b>8 (Åben) Underskriftsside september 2019 .....</b>	<b>19</b>

# 1 (Åben) Temadrøftelse september 2019 - Maritim Uddannelseskoordinator

Sags ID: EMN-2016-03452

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

## Beslutningskompetence

AMU

## Sagsfremstilling

På baggrund af Kenneth Bergens, medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, ønske inviteres Anette H. Sørensen til mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 5. september 2019 for at præsentere sin funktion som Maritim Lærlingekoordinator.

Anette H. Sørensen er ansat som maritim uddannelseskonsulent. Hun har mange års erfaring i rekruttering og uddannelse af lærlinge og har været mentor for et stort antal lærlinge, der har haft brug for ekstra støtte igennem deres læretid. Anette har desuden et stort kendskab til de maritime uddannelser og uddannelsesinstitutionerne i regionen. Hun rådgiver og vejleder virksomhederne og lærlingene i alle spørgsmål omkring uddannelse og lærlingeforhold inden for smede-, skibsmontør-, industritekniker-, elektriker samt lager - og kontoruddannelserne. Der er blandt andet etableret en rotationsordning for skibsmontørlærlingene og sket ansættelse af dele-elektrikerlærlinge, hvor flere virksomheder i samarbejde uddanner lærlingen.

Derudover er det yderligere målet at løfte lærlingeuddannelserne samt øge antallet af faglærte inden for det maritime området.

På mødet vil Anette H. Sørensen præsentere udvalget for information om lærlingeordningen, der blev etableret i 2014.

## Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at temadrøftelsen omkring den maritime lærlingeordning gennemføres.

## Beslutninger:

Temadrøftelsen er gennemført.

## Bilag

## 2 (Åben) Ressourceforløb og førtidspension

Sags ID: EMN-2018-00535

Sagsbehandler: Søren Ulf Larsen

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

**Beslutningskompetence**

AMU

### Sagsfremstilling

På det seneste møde i Arbejdsmarkedsudvalget den 15. august 2019 drøftede udvalget førtidspension og Ida Skov efterspurgte uddybende statistik om hvad der sker med borgerne efter endt ressourceforløb. Med udgangspunkt i dette har administrationen udarbejdet en række informationer om både førtidspension og ressourceforløb.

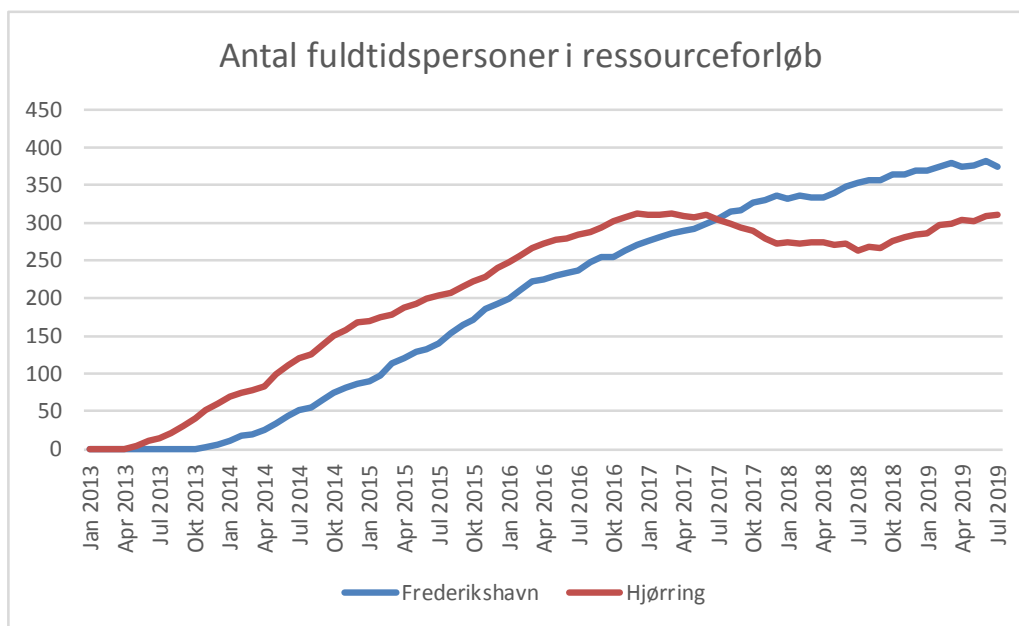
#### *Ressourceforløb*

Den 1. juni 2018 trådte ændrede regler, der præciserer, hvornår man er i målgruppen for henholdsvis ressourceforløb og førtidspension i kraft. Præcisionen var – jf. beskæftigelsesministeren – påkrævet, idet det blev klart, at nogle mennesker blev sendt i et ressourceforløb, hvor der på forhånd ikke var noget perspektiv. Ressourceforløbene blev – med andre ord – benyttet af nogle kommuner som en ”parkeringsplads”, hvor borgerne blev holdt fra en førtidspension mere end de blev udviklet hen imod arbejdsmarkedet.

De ændrede regler går kort fortalt ud på, at man kun skal igangsætte et ressourceforløb, hvis der kan peges på konkrete indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan udvikle arbejdsevnen. Hvis der ikke er nogen mulighed for udvikling, skal man have en førtidspension.

Målgruppen for ressourceforløb er borgere med svære komplekse problemer ud over ledighed, og indsatsen skal have fokus på udvikling af borgerens ressourcer. Indsatsen skal være tværfaglig og sammenhængende. Målgruppen er især borgere med begrænset arbejdsevne, som er i risiko for at få tilkendt førtidspension hvis der ikke gøres en ekstra intensiv tværfaglig indsats for at understøtte vejen mod job eller uddannelse. Varigheden fastlægges af Rehabiliteringsteamet ud fra at borgeren får den fornødne tid og støtte til at udvikle arbejdsevnen - for en stor del af målgruppen kan denne vej være lang, og forløbet skal afpasses den enkeltes behov og kommunen skal løbende påse at forløb ikke trækkes unødigt i langdrag.

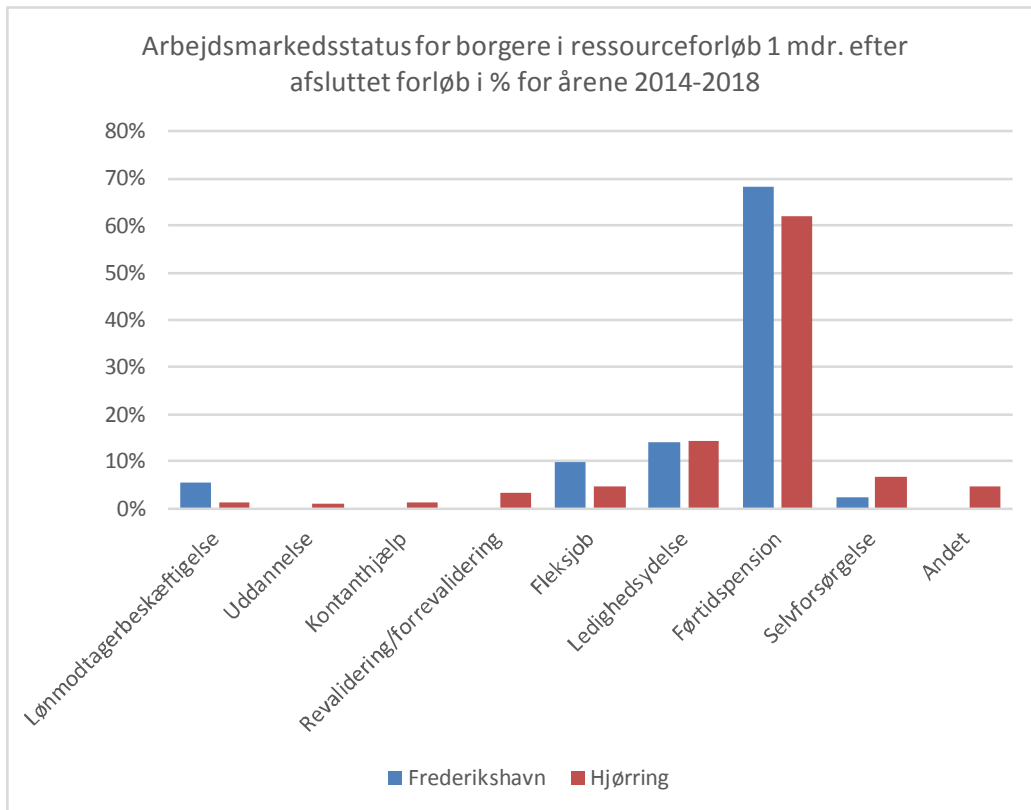
Graf 1 viser udviklingen i antallet af fuldtidspersoner i ressourceforløb fra januar 2013 og frem til juli 2019 for både Frederikshavn og Hjørring. Det fremgår at Hjørring var hurtigere til tage ressourceforløb i brug og havde et større antal fuldtidspersoner i forløb frem til sommeren 2017 hvor Frederikshavn overgik Hjørring. Frederikshavn har haft en jævn stigning i antallet af ressourceforløb i hele perioden modsat Hjørring, der stiger frem til januar 2017 for så falde i antal frem til sommeren 2018, hvor de igen begynder at stige i antal.



Graf 1 Udviklingen i antal fuldtidspersoner i ressourceforløb

Graf 2 viser hvor borgerne på ressourceforløb er 1 måned efter endt forløb i perioden 2014-2018 i procent. Grafen viser med tydelighed at både i Frederikshavn og Hjørring går de fleste borgere fra ressourceforløb til førtidspension. For begge kommuner er det ca. 2/3 der går denne vej. Det skyldes blandt andet, at det ikke har vist sig muligt at udvikle arbejdsevnen i fornødent omfang til et fleksjob eller ordinær ansættelse har været en mulighed for borger.

Efter førtidspension er det ledighedsydelse, fleksjob og lønmodtagerbeskæftigelse, som borgerne primært bevæger sig over til. Det skyldes blandt andet de seneste 2 års store fokus på virksomhedsrettet indsats for målgruppen, hvor fokus er på det rette match (hvor arbejdsgiver og borger finder hinanden i bæredygtige sammenhænge), hvilket har resulteret i at ¼ af de borgere, der er gået over til enten ledighedsydelse, fleksjob eller lønmodtagerbeskæftigelse, er sket i 2017 og 2018.

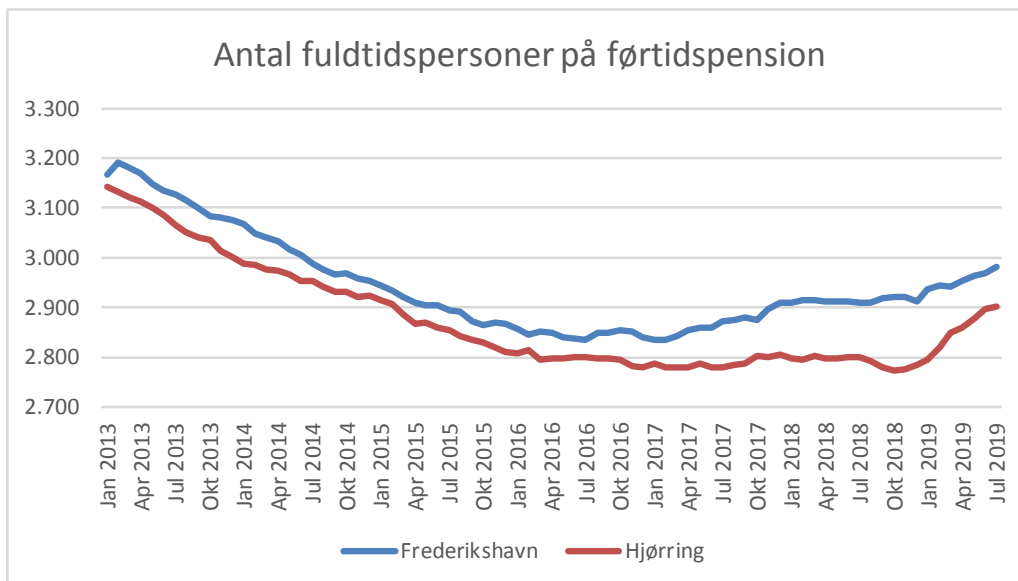


Graf 2 Arbejdsmarkedsstatus for borgere i ressourceforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb i pct. for årene 2014-2018.

Det har hele tiden været praksis i Frederikshavn Kommune, at ressourceforløb skal give mening, og det har ikke været praksis at parkere borgerne i årelange, udsigtsløse ressourceforløb. Dog er borgerne omvendt blevet tilbudt et ressourceforløb, hvor det netop giver mening. Denne praksis ses også afspejlet i de sager, hvor borgere har klaget over at have fået et ressourceforløb, idet vi har fået medhold i Ankestyrelsen. I de sager, hvor der ikke kan peges på konkrete indsatser med en realistisk forventning om udvikling af arbejdsevnen hen imod hel eller delvis selvforsørgelse, er borgerne blevet tilkendt en førtidspension.

### *Førtidspension*

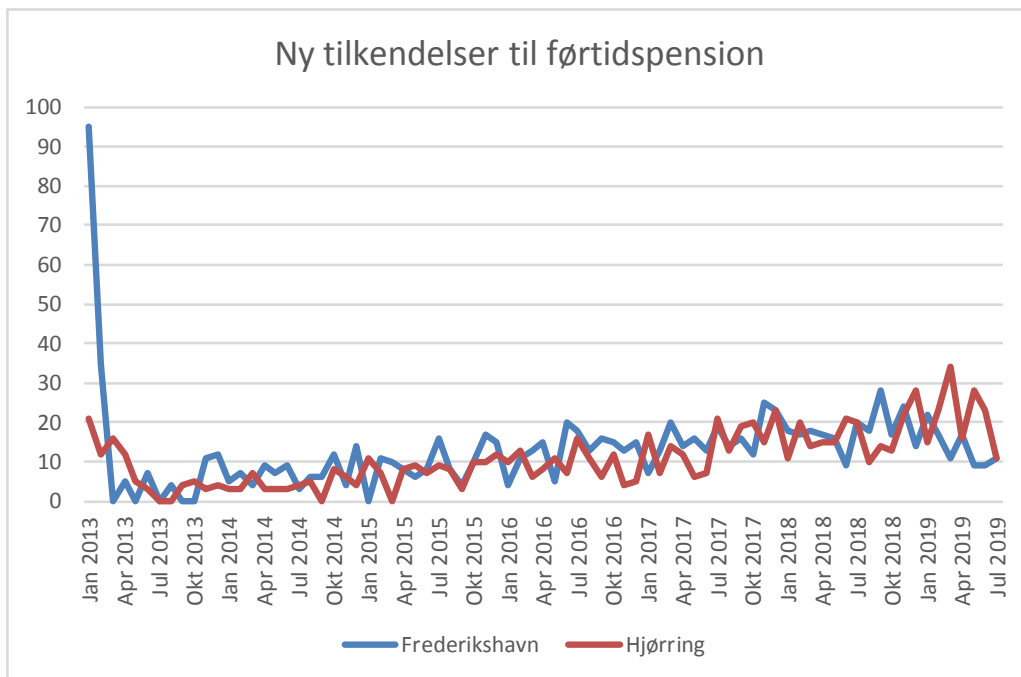
Graf 3 viser udviklingen i antal fuldtidspersoner på førtidspension. Her fremgår det at både Frederikshavn og Hjørring i perioden januar 2013 til sommeren 2016 har haft et faldende antal fuldtidspersoner på førtidspension. Dette skyldes blandt andet førtidspensionsreformen fra 2013 og indførelsen af ressourceforløb. Fra sommeren 2016 og frem til i dag har Frederikshavn haft en nogenlunde jævn og naturlig stigning i antallet af borgere på førtidspension modsat Hjørring der fra sommeren 2016 og frem til januar 2019 holder sig på ca. 2800 fuldtidspersoner for så at stige til mere end 2900 på 7 måneder.



Graf 3 Udvikling i antal fuldtidspersoner på førtidspension

Graf 4 viser tilgangen til førtidspension måned for måned fra januar 2013 frem til juli 2019. Her ses det at Frederikshavn oftest har haft en højere tilgang end Hjørring. Hvis man tager den gennemsnitlige tilgang pr. måned for hele perioden har Frederikshavn haft en tilgang på 14,1 fuldtidspersoner om måneden mod 11,5 i Hjørring. Tages der dog udgangspunkt i de 7 første måneder af 2019 har den gennemsnitlige tilgang i Frederikshavn været 13,7 fuldtidspersoner, hvilket er næsten uændret i forhold til gennemsnittet for hele perioden, mens Hjørring har haft en markant stigning til 21,4 fuldtidspersoner pr. måned i 2019, hvilket er med til at forklare deres øget antal fuldtidspersoner på førtidspension.

Denne stabile tilgang førtidspension er med til at vise at administrationen kontinuerligt har tilkendt førtidspension til de borgere hvis arbejdsevne eller udvikling af arbejdsevne ikke har været til enten hel eller delvis selvforsørgelse, uden først at have "parkeret" dem på andre ydelser.



Graf 4 Ny tilkendelser til førtidspension

### Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

1. drøfter og godkender administrationens praksis i forhold til godkendelser af førtidspensioner
2. tager orienteringen om ressourceforløb og førtidspension til efterretning.

### Beslutninger:

Drøftet og taget til efterretning.

### Bilag

### 3 (Åben) Rekruttering til SOSU området

Sags ID: EMN-2019-01996

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

#### Beslutningskompetence

AMU

#### Sagsfremstilling

Jobcenter Frederikshavn har stort fokus på rekruttering til SOSU-området og deltager i en række initiativer både tværkommunalt, på tværs af centre og med relevante samarbejdspartnere samt med Arbejdsmarkedskontor Nord-Midt (AMK).

#### Tværkommunalt samarbejde

I første kvartal af 2019 etablerede Jobcenter Frederikshavn i samarbejde med Hjørring og Brønderslev kommuner, et SOSU-klar forløb i Hjørring, der er målrettet jobparate borgere. Der er på tværs af Vendsyssel indkaldt til et dialogmøde den 7. november 2019 for at drøfte, hvilke initiativer, der med fordel kan iværksættes.

Resultaterne af det første SOSU-klar forløb er følgende:

- 34 kursister startede på forløbet i henholdsvis Hjørring og Aalborg
- 21 blev ansat som sommerferieaflødere
- 15 starter på grundforløb til efteråret
- 10 ønsker ikke at arbejde inden for området
- 7 fik andet arbejde
- 1 er ansat inden for området
- 1 er ansat i løntilskud

#### Lokalt samarbejde

Jobcenter Frederikshavn har i mange år haft et godt samarbejde med Center for Sundhed og Pleje vedrørende rekruttering til SOSU-området i Frederikshavn Kommune. I december 2018 blev der afholdt et informationsmøde for ledige pædagoger og pædagogiske assistenter om jobmulighederne inden for ældreområdet. Primo 2019 valgte de at organisere samarbejdet anderledes, og der blev nedsat en tværgående styregruppe.

Styregruppen består af:

- Centerchef, den uddannelsesansvarlige og to afdelingsledere fra Center for Sundhed og Pleje
- To repræsentanter fra SOSU-Nord
- En repræsentant fra FOA
- To repræsentanter fra Jobcenterets Virksomhedsservice, Center for Arbejdsmarked

Samarbejdet har fokus på tidlig involvering af samarbejdspartnerne, gensidig information og løbende sparring. Ældreområdet deltog blandt andet i jobmessen og Jobcenteret understøtter med rekruttering til området.

Der blev nedsat fire arbejdsgrupper, der skulle arbejde videre med følgende fire initiativer:

1. Muligheden for voksenlærlingeordning
2. Jobrotationsmuligheder
3. Informationsmøder for jobkonsulenter og A-kassemedarbejdere om det at arbejde inden for Ældreområdet samt opkvalificeringsmuligheder.
4. De gode historier

Ad. 1: Voksenlærling kan bruges på elever over 25 år, der ikke er berettiget til voksenelevordningen. Eleverne bliver løftet fra ufaglært til faglært samtidig med, at virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft imødekommes. Der har været afholdt møde ved FOA, hvor der blev orienteret om voksenlærlingeordningen og der er afholdt møde mellem Ældreområdet og Jobcenteret for at lave en klar arbejdsgang for brugen af voksenlærlingeordningen.

I januar 2019 blev der ansat 4 voksenlærlinge indenfor SOSU-området og der er lavet aftale om yderligere 16 voksenlærlinge med opstart den 23. september. Det er ikke tidligere lykkedes at iværksætte så mange aftaler, så samarbejdsmodellen fungerer. I 2019 er der i årets 7 første måneder etableret 72 aftaler inden for alle fagområder. Til sammenligning blev der i hele 2018 etableret 86 aftaler om voksenlærling inden for alle fagområder. I efteråret 2019 starter desuden en kampagne for voksenlærlingeordningen.

Ad. 2: Jobrotation. Hjælperne på plejecentrene skal opkvalificeres. Plejecentrene er derfor ved at se på deres afløsere og undersøge, hvilke af disse, der kan ansættes i jobrotation. Opkvalificeringskurset bliver på 36 dages varighed med omkring 150 medarbejdere. Undervisningen afvikles via et rul på maksimalt 14 dage af gangen. Kurserne starter den 23. september 2019 og slutter den 2. september 2020. Det er forventningen, at der skal ansættes ca. 20 rotationsvikarer hvert halve år.

Ad. 3: I august blev der afholdt tre informationsmøder i henholdsvis Østervrå, Frederikshavn og Skagen, så de ledige kunne få information omkring jobrotation og jobmulighederne inden for ældreområdet. Jobkonsulenterne og a-kassemedarbejdere var ligeledes inviteret til møderne for at få indblik i det, at arbejde inden for ældreområdet og derved være bedre klædt på i vejledningen af ledige borgere. Der var i alt 60 interesserede ledige til informationsmøderne. Ud af de 60 skal der findes 20 rotationsvikarer. Efter jobrotation er der garanti for enten ansættelse eller elevplads.

Der afholdes en informationseftermiddag på Borgertorvet omkring uddannelsesmulighederne på SOSU-området. Denne dag er et initiativ på ældreområdet for at rekruttere flere elever. Hensigten er, at alle kan komme og høre om mulighederne.

Jobcenteret deltager på denne dag for at kunne svare på spørgsmål bl.a. om voksenlærlingeordningen.

Ad. 4: Kommunikation af gode historier og succesfortællinger, der skal motivere flere ledige til at søge inden for ældreområdet. Arbejdsgruppen begynder arbejdet i efteråret 2019.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

1. godkender, at det i Jobcenter Frederikshavn prioriteres at bruge ressourcer til at fremme samarbejdet omkring rekruttering til SOSU-området
2. tager orienteringen om rekruttering til SOSU-området til efterretning.

### **Beslutninger:**

Drøftet og taget til efterretning.

### **Bilag**

1. Voksenlærlingepladser 2019 (DokID: 3152406 - EMN-2019-01996)

## 4 (Åben) Tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge

Sags ID: EMN-2019-01595

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Frederikshavn Kommune vil være proaktive i arbejdet med etablering af fritidsjob for at give de unge en arbejdsidentitet og sikre fastholdelse på arbejdsmarkedet fremadrettet.

En tværgående gruppe bestående af repræsentanter fra Ungdomsskolen, EUC Nord, Erhvervsplaymaker, Projekt & Integration, UU og Ungeenheden har været initiativtagere til at drøfte potentialerne i et tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge og sikre en proaktiv tilgang til arbejdet. Den første målgruppe, der arbejdes med, er unge 13 - 18 årige både et- og tosprogede, der ikke selv er i stand til at finde et fritidsjob.

Arbejdet har resulteret i følgende tiltag:

- Virksomhedskonsulenterne i Center for Arbejdsmarked er i deres dialog med virksomhederne også opsøgende på mulige fritidsjob.
- Der arbejdes på dataregistrering af de virksomheder, der viser interesse for at ansætte en ung i fritidsjob.
- Ungdomsskolen arbejder på et kursusprogram, der skal understøtte de unge i at søge fritidsjob.
- UU vejlederne skal være opmærksom på unge i målgruppen til fritidsjob og henvise til Ungdomsskolens kursusprogram.
- Der er mulighed for at få en frivillig mentor, så der skal være opmærksomhed på, om de unge i målgruppen kunne have brug for en mentor til at støtte sig i ansøgningsprocessen.

Fremadrettet vil en mindre gruppe mødes løbende og følge op på tiltagene.

### Sommerferiejobs til unge

Center for arbejdsmarked har gjort en ekstra indsats for, at få flere unge i småjobs eller i uddannelse hen over sommeren. Indsatsen har hjulpet 54 borgere, hvor 44 borgere er kommet i job og 10 uddannelse. Dette er lykket gennem en samlet indsats fra sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter samt et godt samarbejde med de lokale virksomheder i både Skagen, Frederikshavn og Sæby.

Af de 44 borgere, der er kommet i job, er 36 borgere stadig i arbejde i dag. Alle 44 borgere, der er kommet i job, er startet med at være 14 dage i praktik i virksomhederne og herefter har virksomhederne skulle ansætte de unge med lønnet timer.

På nuværende tidspunkt vurderes det, at indsatsen har givet ca. 670.000 kr. i besparelser på ydelsesudgifter. Dette beløb vil stige så længe, at de unge forsat er i arbejde eller uddannelse.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at orienteringen om det tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge tages til efterretning.

### **Beslutninger:**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

## 5 (Åben) AMU. Sygefraværstatistik 2. kvartal 2019

Sags ID: EMN-2019-01096

Sagsbehandler: Pernille Kongsbak Dreier

Ansvarligt center: Økonomi og personale

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Den vedlagte sygefraværstatistik viser udviklingen i den sygdomsrelaterede fraværprocent i perioden 2017, 2018 og andet kvartal 2019 i Frederikshavn Kommune.

Sygefraværprocenten inkluderer de sygdomsrelaterede fraværårsager: Sygdom, delvis syg (sygemelding i løbet af dagen), nedsat tjeneste, arbejdsskade og fravær, hvortil der gives refusion fra første dag (fravær på grund af langvarig eller kronisk sygdom (§ 56)). Medarbejderkredse indeholdt i rapporterne er: Akutjob, Elev, Flexjob, Jobrotation, Kontraktansatte chefer, Lærer, Overenskomstansatte, Reglementsansatte, Seniorjob, Servicejob, Skånejob, Studiejob, Tjenestemand og Vikar.

Alle rapporter er trukket i KMD rollebaseret indgang og er baseret på varianter af rapport LPT171. Data er trukket hhv. 16. august 2019. Da der er tale om dynamiske data vil rapporterne løbende blive korrigeret bagud i tid.

Bilag 1 viser udviklingen i sygefraværprocent for alle fire direktørområder i Frederikshavn Kommune. Her illustreres udviklingen de seneste tre år (2017, 2018 og andet kvartal 2019) med både graf og talangivelser for de enkelte måneder for Frederikshavn Kommune samlet. Den samlede sygefraværprocent vises med tre forskellige grafer, nemlig den samlede sygefraværprocent, sygefraværprocenten for kort sygefravær ( $\leq 21$  dage) samt sygefraværprocenten for langt sygefravær ( $> 21$  dage).

Bilag 2 viser udviklingen i sygefraværprocenten for det seneste år (tilbageblik på seneste 4 kvartaler) opdelt månedsvis for alle fire direktørområder.

Bilag 3 viser udviklingen i sygefraværprocenten for det seneste år (tilbageblik på seneste 4 kvartaler) opdelt månedsvis for alle fire direktørområder opdelt på hhv. kort sygefravær ( $\leq 21$  dage) og langt sygefravær ( $> 21$  dage).

**Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at statistikken tages til efterretning

**Beslutninger:**

Taget til efterretning.

**Bilag**

1. Bilag 1. 2. kv. 2019 (DokID: 3147436 - EMN-2019-01096)
2. Bilag 2 - 2. kv. 2019 (DokID: 3147437 - EMN-2019-01096)
3. Bilag 3 - 2 kv. 2019 (DokID: 3147435 - EMN-2019-01096)

## 6 (Åben) Arbejdsmarkedsudvalgets mødekalender 2020

Sags ID: EMN-2017-02876

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Byrådet godkendte på møde den 28. august 2019 plan for afvikling af byrådets møder i 2020. Af planen fremgår, at der skal være et møde pr. måned, dog er juli måned mødefri. Mødeplanen er udarbejdet, så der sikres et naturligt flow af sagerne fra de stående udvalg til Økonomiudvalg og byråd.

Forslag til mødedatoer i 2020 for Arbejdsmarkedsudvalget:

Torsdag den 16. januar

Torsdag den 06. februar

Torsdag den 05. marts

Torsdag den 02. april

Torsdag den 07. maj

Torsdag den 04. juni

Torsdag den 13. august

Torsdag den 03. september

Torsdag den 08. oktober

Torsdag den 19. november

Torsdag den 03. december

Mødestart: Kl. 15.00

### Resterende møder i 2019:

Torsdag den 03. oktober

Torsdag den 14. november

Torsdag den 05. december

**Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender mødekalenderen for 2020.

**Beslutninger:**

Godkendt.

**Bilag**

## **7 (Åben) September 2019 - Orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område**

Sags ID: EMN-2018-02757

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### **Beslutningskompetence**

AMU

### **Sagsfremstilling**

Diverse orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutninger:**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

## 8 (Åben) Underskriftsside september 2019

Sags ID: EMN-2018-03436

Sagsbehandler: Jens Drejer Breum

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen. For at godkende beslutningsprotokollen, skal hvert medlem underskrive ved at trykke på Godkend.

### Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender beslutningsprotokollen.

### Beslutninger:

Godkendt.

### Bilag

## **Punkt 2: Referat med bilag - Åben**

## Referat

## Arbejdsmarkedsudvalget 2018-2021

Ordinært møde

- Mødetidspunkt:** 05-09-2019 15:00
- Mødeafholdelse:** Lokale 0.27
- Information:** Anette H. Sørensen deltager i punkt 1
- Medlemmer:** John Karlsson(A), Formand  
Erik Kyed Trolle(A)  
June Menne(A)  
Kenneth Bergen(A)  
Bjarke Dyhr Lynnerup(A)  
Helle Madsen(V)  
Ida Skov(Ø)
- Fraværende:**
- Stedfortrædere:**



# Indholdsfortegnelse

Arbejdsmarkedsudvalget 2018-2021

05-09-2019 15:00

<b>1 (Åben) Temadrøftelse september 2019 - Maritim Uddannelseskoordinator.....</b>	<b>3</b>
<b>2 (Åben) Ressourceforløb og førtidspension .....</b>	<b>4</b>
<b>3 (Åben) Rekruttering til SOSU området.....</b>	<b>9</b>
<b>4 (Åben) Tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge .....</b>	<b>12</b>
<b>5 (Åben) AMU. Sygefraværstatistik 2. kvartal 2019 .....</b>	<b>14</b>
<b>6 (Åben) Arbejdsmarkedsudvalgets mødekalender 2020 .....</b>	<b>16</b>
<b>7 (Åben) September 2019 - Orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område .....</b>	<b>18</b>
<b>8 (Åben) Underskriftsside september 2019 .....</b>	<b>19</b>

# 1 (Åben) Temadrøftelse september 2019 - Maritim Uddannelseskoordinator

Sags ID: EMN-2016-03452

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

## Beslutningskompetence

AMU

## Sagsfremstilling

På baggrund af Kenneth Bergens, medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, ønske inviteres Anette H. Sørensen til mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 5. september 2019 for at præsentere sin funktion som Maritim Lærlingekoordinator.

Anette H. Sørensen er ansat som maritim uddannelseskonsulent. Hun har mange års erfaring i rekruttering og uddannelse af lærlinge og har været mentor for et stort antal lærlinge, der har haft brug for ekstra støtte igennem deres læretid. Anette har desuden et stort kendskab til de maritime uddannelser og uddannelsesinstitutionerne i regionen. Hun rådgiver og vejleder virksomhederne og lærlingene i alle spørgsmål omkring uddannelse og lærlingeforhold inden for smede-, skibsmontør-, industritekniker-, elektriker samt lager- og kontoruddannelserne. Der er blandt andet etableret en rotationsordning for skibsmontørlærlingene og sket ansættelse af dele-elektrikerlærlinge, hvor flere virksomheder i samarbejde uddanner lærlingen.

Derudover er det yderligere målet at løfte lærlingeuddannelserne samt øge antallet af faglærte inden for det maritime område.

På mødet vil Anette H. Sørensen præsentere udvalget for information om lærlingeordningen, der blev etableret i 2014.

## Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at temadrøftelsen omkring den maritime lærlingeordning gennemføres.

## Beslutninger:

Temadrøftelsen er gennemført.

## Bilag

## 2 (Åben) Ressourceforløb og førtidspension

Sags ID: EMN-2018-00535

Sagsbehandler: Søren Ulf Larsen

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

**Beslutningskompetence**

AMU

### Sagsfremstilling

På det seneste møde i Arbejdsmarkedsudvalget den 15. august 2019 drøftede udvalget førtidspension og Ida Skov efterspurgte uddybende statistik om hvad der sker med borgerne efter endt ressourceforløb. Med udgangspunkt i dette har administrationen udarbejdet en række informationer om både førtidspension og ressourceforløb.

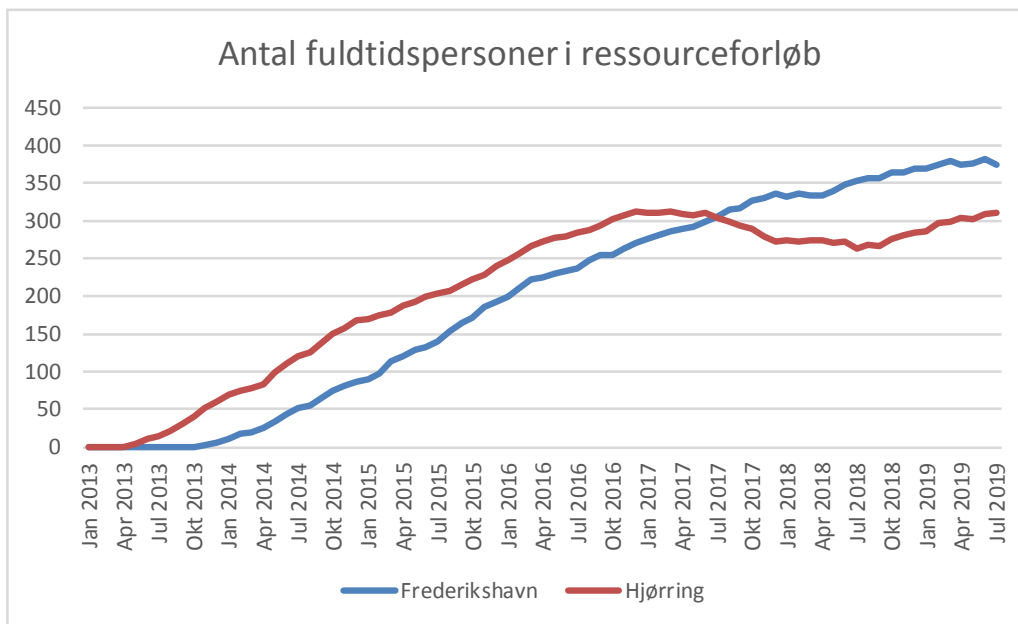
#### *Ressourceforløb*

Den 1. juni 2018 trådte ændrede regler, der præciserer, hvornår man er i målgruppen for henholdsvis ressourceforløb og førtidspension i kraft. Præcisionen var – jf. beskæftigelsesministeren – påkrævet, idet det blev klart, at nogle mennesker blev sendt i et ressourceforløb, hvor der på forhånd ikke var noget perspektiv. Ressourceforløbene blev – med andre ord – benyttet af nogle kommuner som en ”parkeringsplads”, hvor borgerne blev holdt fra en førtidspension mere end de blev udviklet hen imod arbejdsmarkedet.

De ændrede regler går kort fortalt ud på, at man kun skal igangsætte et ressourceforløb, hvis der kan peges på konkrete indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan udvikle arbejdsevnen. Hvis der ikke er nogen mulighed for udvikling, skal man have en førtidspension.

Målgruppen for ressourceforløb er borgere med svære komplekse problemer ud over ledighed, og indsatsen skal have fokus på udvikling af borgerens ressourcer. Indsatsen skal være tværfaglig og sammenhængende. Målgruppen er især borgere med begrænset arbejdsevne, som er i risiko for at få tilkendt førtidspension hvis der ikke gøres en ekstra intensiv tværfaglig indsats for at understøtte vejen mod job eller uddannelse. Varigheden fastlægges af Rehabiliteringsteamet ud fra at borgeren får den fornødne tid og støtte til at udvikle arbejdsevnen - for en stor del af målgruppen kan denne vej være lang, og forløbet skal afpasses den enkeltes behov og kommunen skal løbende påse at forløb ikke trækkes unødigt i langdrag.

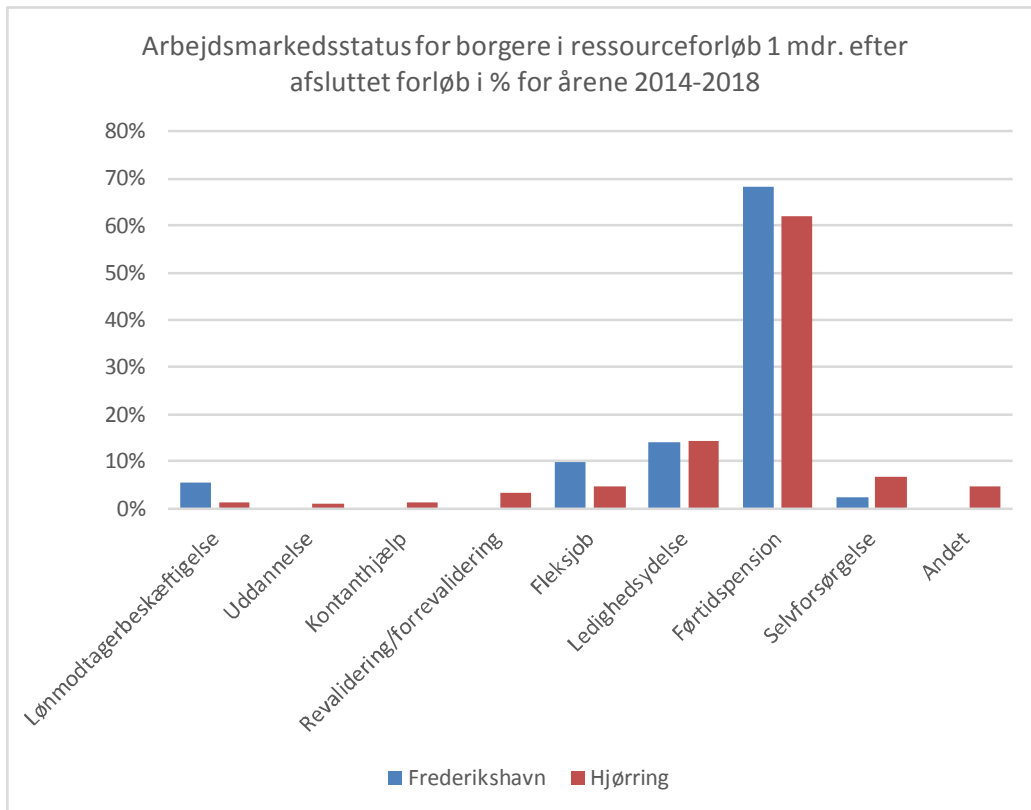
Graf 1 viser udviklingen i antallet af fuldtidspersoner i ressourceforløb fra januar 2013 og frem til juli 2019 for både Frederikshavn og Hjørring. Det fremgår at Hjørring var hurtigere til tage ressourceforløb i brug og havde et større antal fuldtidspersoner i forløb frem til sommeren 2017 hvor Frederikshavn overgik Hjørring. Frederikshavn har haft en jævn stigning i antallet af ressourceforløb i hele perioden modsat Hjørring, der stiger frem til januar 2017 for så falde i antal frem til sommeren 2018, hvor de igen begynder at stige i antal.



Graf 1 Udviklingen i antal fuldtidspersoner i ressourceforløb

Graf 2 viser hvor borgerne på ressourceforløb er 1 måned efter endt forløb i perioden 2014-2018 i procent. Grafen viser med tydelighed at både i Frederikshavn og Hjørring går de fleste borgere fra ressourceforløb til førtidspension. For begge kommuner er det ca. 2/3 der går denne vej. Det skyldes blandt andet, at det ikke har vist sig muligt at udvikle arbejdsevnen i fornødent omfang til et fleksjob eller ordinær ansættelse har været en mulighed for borger.

Efter førtidspension er det ledighedsydelse, fleksjob og lønmodtagerbeskæftigelse, som borgerne primært bevæger sig over til. Det skyldes blandt andet de seneste 2 års store fokus på virksomhedsrettet indsats for målgruppen, hvor fokus er på det rette match (hvor arbejdsgiver og borger finder hinanden i bæredygtige sammenhænge), hvilket har resulteret i at 3/4 af de borgere, der er gået over til enten ledighedsydelse, fleksjob eller lønmodtagerbeskæftigelse, er sket i 2017 og 2018.

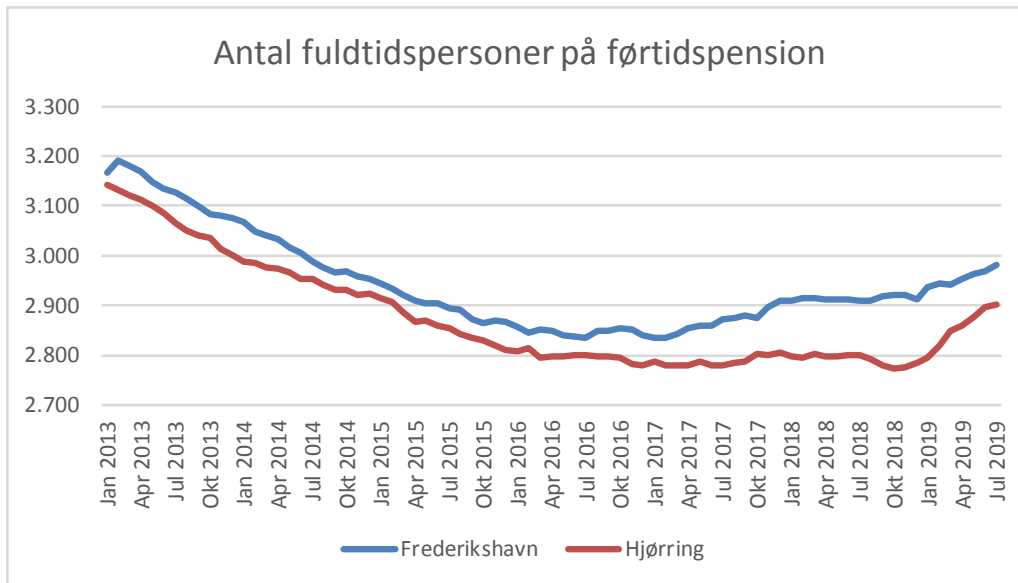


Graf 2 Arbejdsmarkedsstatus for borgere i ressourceforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb i pct. for årene 2014-2018.

Det har hele tiden været praksis i Frederikshavn Kommune, at ressourceforløb skal give mening, og det har ikke været praksis at parkere borgerne i årelange, udsigtsløse ressourceforløb. Dog er borgerne omvendt blevet tilbudt et ressourceforløb, hvor det netop giver mening. Denne praksis ses også afspejlet i de sager, hvor borgere har klaget over at have fået et ressourceforløb, idet vi har fået medhold i Ankestyrelsen. I de sager, hvor der ikke kan peges på konkrete indsatser med en realistisk forventning om udvikling af arbejdsevnen hen imod hel eller delvis selvforsørgelse, er borgerne blevet tilkendt en førtidspension.

### *Førtidspension*

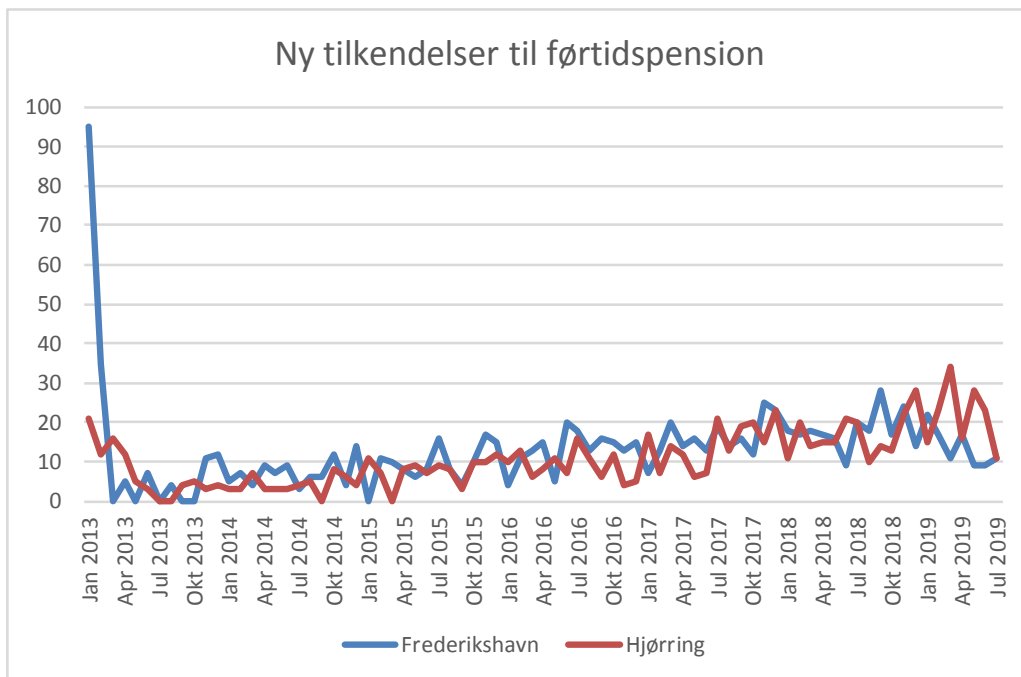
Graf 3 viser udviklingen i antal fuldtidspersoner på førtidspension. Her fremgår det at både Frederikshavn og Hjørring i perioden januar 2013 til sommeren 2016 har haft et faldende antal fuldtidspersoner på førtidspension. Dette skyldes blandt andet førtidspensionsreformen fra 2013 og indførelsen af ressourceforløb. Fra sommeren 2016 og frem til i dag har Frederikshavn haft en nogenlunde jævn og naturlig stigning i antallet af borgere på førtidspension modsat Hjørring der fra sommeren 2016 og frem til januar 2019 holder sig på ca. 2800 fuldtidspersoner for så at stige til mere end 2900 på 7 måneder.



Graf 3 Udvikling i antal fuldtidspersoner på førtidspension

Graf 4 viser tilgangen til førtidspension måned for måned fra januar 2013 frem til juli 2019. Her ses det at Frederikshavn oftest har haft en højere tilgang end Hjørring. Hvis man tager den gennemsnitlige tilgang pr. måned for hele perioden har Frederikshavn haft en tilgang på 14,1 fuldtidspersoner om måneden mod 11,5 i Hjørring. Tages der dog udgangspunkt i de 7 første måneder af 2019 har den gennemsnitlige tilgang i Frederikshavn været 13,7 fuldtidspersoner, hvilket er næsten uændret i forhold til gennemsnittet for hele perioden, mens Hjørring har haft en markant stigning til 21,4 fuldtidspersoner pr. måned i 2019, hvilket er med til at forklare deres øget antal fuldtidspersoner på førtidspension.

Denne stabile tilgang førtidspension er med til at vise at administrationen kontinuerligt har tilkendt førtidspension til de borgere hvis arbejdsevne eller udvikling af arbejdsevne ikke har været til enten hel eller delvis selvforsørgelse, uden først at have "parkeret" dem på andre ydelser.



Graf 4 Ny tilkendelser til førtidspension

### Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

1. drøfter og godkender administrationens praksis i forhold til godkendelser af førtidspensioner
2. tager orienteringen om ressourceforløb og førtidspension til efterretning.

### Beslutninger:

Drøftet og taget til efterretning.

### Bilag

### 3 (Åben) Rekruttering til SOSU området

Sags ID: EMN-2019-01996

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

#### Beslutningskompetence

AMU

#### Sagsfremstilling

Jobcenter Frederikshavn har stort fokus på rekruttering til SOSU-området og deltager i en række initiativer både tværkommunalt, på tværs af centre og med relevante samarbejdspartnere samt med Arbejdsmarkedskontor Nord-Midt (AMK).

#### Tværkommunalt samarbejde

I første kvartal af 2019 etablerede Jobcenter Frederikshavn i samarbejde med Hjørring og Brønderslev kommuner, et SOSU-klar forløb i Hjørring, der er målrettet jobparate borgere. Der er på tværs af Vendsyssel indkaldt til et dialogmøde den 7. november 2019 for at drøfte, hvilke initiativer, der med fordel kan iværksættes.

Resultaterne af det første SOSU-klar forløb er følgende:

- 34 kursister startede på forløbet i henholdsvis Hjørring og Aalborg
- 21 blev ansat som sommerferieaflødere
- 15 starter på grundforløb til efteråret
- 10 ønsker ikke at arbejde inden for området
- 7 fik andet arbejde
- 1 er ansat inden for området
- 1 er ansat i løntilskud

#### Lokalt samarbejde

Jobcenter Frederikshavn har i mange år haft et godt samarbejde med Center for Sundhed og Pleje vedrørende rekruttering til SOSU-området i Frederikshavn Kommune. I december 2018 blev der afholdt et informationsmøde for ledige pædagoger og pædagogiske assistenter om jobmulighederne inden for ældreområdet. Primo 2019 valgte de at organisere samarbejdet anderledes, og der blev nedsat en tværgående styregruppe.

Styregruppen består af:

- Centerchef, den uddannelsesansvarlige og to afdelingsledere fra Center for Sundhed og Pleje
- To repræsentanter fra SOSU-Nord
- En repræsentant fra FOA
- To repræsentanter fra Jobcenterets Virksomhedsservice, Center for Arbejdsmarked

Samarbejdet har fokus på tidlig involvering af samarbejdspartnerne, gensidig information og løbende sparring. Ældreområdet deltog blandt andet i jobmessen og Jobcenteret understøtter med rekruttering til området.

Der blev nedsat fire arbejdsgrupper, der skulle arbejde videre med følgende fire initiativer:

1. Muligheden for voksenlærlingeordning
2. Jobrotationsmuligheder
3. Informationsmøder for jobkonsulenter og A-kassemedarbejdere om det at arbejde inden for Ældreområdet samt opkvalificeringsmuligheder.
4. De gode historier

Ad. 1: Voksenlærling kan bruges på elever over 25 år, der ikke er berettiget til voksenelevordningen. Eleverne bliver løftet fra ufaglært til faglært samtidig med, at virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft imødekommes. Der har været afholdt møde ved FOA, hvor der blev orienteret om voksenlærlingeordningen og der er afholdt møde mellem Ældreområdet og Jobcenteret for at lave en klar arbejdsgang for brugen af voksenlærlingeordningen.

I januar 2019 blev der ansat 4 voksenlærlinge indenfor SOSU-området og der er lavet aftale om yderligere 16 voksenlærlinge med opstart den 23. september. Det er ikke tidligere lykkedes at iværksætte så mange aftaler, så samarbejdsmodellen fungerer. I 2019 er der i årets 7 første måneder etableret 72 aftaler inden for alle fagområder. Til sammenligning blev der i hele 2018 etableret 86 aftaler om voksenlærling inden for alle fagområder. I efteråret 2019 starter desuden en kampagne for voksenlærlingeordningen.

Ad. 2: Jobrotation. Hjælperne på plejecentrene skal opkvalificeres. Plejecentrene er derfor ved at se på deres afløsere og undersøge, hvilke af disse, der kan ansættes i jobrotation. Opkvalificeringskurset bliver på 36 dages varighed med omkring 150 medarbejdere. Undervisningen afvikles via et rul på maksimalt 14 dage af gangen. Kurserne starter den 23. september 2019 og slutter den 2. september 2020. Det er forventningen, at der skal ansættes ca. 20 rotationsvikarer hvert halve år.

Ad. 3: I august blev der afholdt tre informationsmøder i henholdsvis Østervrå, Frederikshavn og Skagen, så de ledige kunne få information omkring jobrotation og jobmulighederne inden for ældreområdet. Jobkonsulenterne og a-kassemedarbejdere var ligeledes inviteret til møderne for at få indblik i det, at arbejde inden for ældreområdet og derved være bedre klædt på i vejledningen af ledige borgere. Der var i alt 60 interesserede ledige til informationsmøderne. Ud af de 60 skal der findes 20 rotationsvikarer. Efter jobrotation er der garanti for enten ansættelse eller elevplads.

Der afholdes en informationseftermiddag på Borgertorvet omkring uddannelsesmulighederne på SOSU-området. Denne dag er et initiativ på ældreområdet for at rekruttere flere elever. Hensigten er, at alle kan komme og høre om mulighederne.

Jobcenteret deltager på denne dag for at kunne svare på spørgsmål bl.a. om voksenlærlingeordningen.

Ad. 4: Kommunikation af gode historier og succesfortællinger, der skal motivere flere ledige til at søge inden for ældreområdet. Arbejdsgruppen begynder arbejdet i efteråret 2019.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

1. godkender, at det i Jobcenter Frederikshavn prioriteres at bruge ressourcer til at fremme samarbejdet omkring rekruttering til SOSU-området
2. tager orienteringen om rekruttering til SOSU-området til efterretning.

### **Beslutninger:**

Drøftet og taget til efterretning.

### **Bilag**

1. Voksenlærlingepladser 2019 (DokID: 3152406 - EMN-2019-01996)

## 4 (Åben) Tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge

Sags ID: EMN-2019-01595

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Frederikshavn Kommune vil være proaktive i arbejdet med etablering af fritidsjob for at give de unge en arbejdsidentitet og sikre fastholdelse på arbejdsmarkedet fremadrettet.

En tværgående gruppe bestående af repræsentanter fra Ungdomsskolen, EUC Nord, Erhvervsplaymaker, Projekt & Integration, UU og Ungeenheden har været initiativtagere til at drøfte potentialerne i et tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge og sikre en proaktiv tilgang til arbejdet. Den første målgruppe, der arbejdes med, er unge 13 - 18 årige både et- og tosprogede, der ikke selv er i stand til at finde et fritidsjob.

Arbejdet har resulteret i følgende tiltag:

- Virksomhedskonsulenterne i Center for Arbejdsmarked er i deres dialog med virksomhederne også opsøgende på mulige fritidsjob.
- Der arbejdes på dataregistrering af de virksomheder, der viser interesse for at ansætte en ung i fritidsjob.
- Ungdomsskolen arbejder på et kursusprogram, der skal understøtte de unge i at søge fritidsjob.
- UU vejlederne skal være opmærksom på unge i målgruppen til fritidsjob og henvise til Ungdomsskolens kursusprogram.
- Der er mulighed for at få en frivillig mentor, så der skal være opmærksomhed på, om de unge i målgruppen kunne have brug for en mentor til at støtte sig i ansøgningsprocessen.

Fremadrettet vil en mindre gruppe mødes løbende og følge op på tiltagene.

### Sommerferiejobs til unge

Center for arbejdsmarked har gjort en ekstra indsats for, at få flere unge i småjobs eller i uddannelse hen over sommeren. Indsatsen har hjulpet 54 borgere, hvor 44 borgere er kommet i job og 10 uddannelse. Dette er lykket gennem en samlet indsats fra sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter samt et godt samarbejde med de lokale virksomheder i både Skagen, Frederikshavn og Sæby.

Af de 44 borgere, der er kommet i job, er 36 borgere stadig i arbejde i dag. Alle 44 borgere, der er kommet i job, er startet med at være 14 dage i praktik i virksomhederne og herefter har virksomhederne skulle ansætte de unge med lønnet timer.

På nuværende tidspunkt vurderes det, at indsatsen har givet ca. 670.000 kr. i besparelser på ydelsesudgifter. Dette beløb vil stige så længe, at de unge forsat er i arbejde eller uddannelse.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at orienteringen om det tværgående samarbejde omkring fritidsjob til unge tages til efterretning.

### **Beslutninger:**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

## 5 (Åben) AMU. Sygefraværstatistik 2. kvartal 2019

Sags ID: EMN-2019-01096

Sagsbehandler: Pernille Kongsbak Dreier

Ansvarligt center: Økonomi og personale

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Den vedlagte sygefraværstatistik viser udviklingen i den sygdomsrelaterede fraværprocent i perioden 2017, 2018 og andet kvartal 2019 i Frederikshavn Kommune.

Sygefraværprocenten inkluderer de sygdomsrelaterede fraværårsager: Sygdom, delvis syg (sygemelding i løbet af dagen), nedsat tjeneste, arbejdsskade og fravær, hvortil der gives refusion fra første dag (fravær på grund af langvarig eller kronisk sygdom (§ 56)). Medarbejderkredse indeholdt i rapporterne er: Akutjob, Elev, Flexjob, Jobrotation, Kontraktansatte chefer, Lærer, Overenskomstansatte, Reglementsansatte, Seniorjob, Servicejob, Skånejob, Studiejob, Tjenestemand og Vikar.

Alle rapporter er trukket i KMD rollebaseret indgang og er baseret på varianter af rapport LPT171. Data er trukket hhv. 16. august 2019. Da der er tale om dynamiske data vil rapporterne løbende blive korrigeret bagud i tid.

Bilag 1 viser udviklingen i sygefraværprocent for alle fire direktørområder i Frederikshavn Kommune. Her illustreres udviklingen de seneste tre år (2017, 2018 og andet kvartal 2019) med både graf og talangivelser for de enkelte måneder for Frederikshavn Kommune samlet. Den samlede sygefraværprocent vises med tre forskellige grafer, nemlig den samlede sygefraværprocent, sygefraværprocenten for kort sygefravær ( $\leq 21$  dage) samt sygefraværprocenten for langt sygefravær ( $> 21$  dage).

Bilag 2 viser udviklingen i sygefraværprocenten for det seneste år (tilbageblik på seneste 4 kvartaler) opdelt månedsvis for alle fire direktørområder.

Bilag 3 viser udviklingen i sygefraværprocenten for det seneste år (tilbageblik på seneste 4 kvartaler) opdelt månedsvis for alle fire direktørområder opdelt på hhv. kort sygefravær ( $\leq 21$  dage) og langt sygefravær ( $> 21$  dage).

**Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at statistikken tages til efterretning

**Beslutninger:**

Taget til efterretning.

**Bilag**

1. Bilag 1. 2. kv. 2019 (DokID: 3147436 - EMN-2019-01096)
2. Bilag 2 - 2. kv. 2019 (DokID: 3147437 - EMN-2019-01096)
3. Bilag 3 - 2 kv. 2019 (DokID: 3147435 - EMN-2019-01096)

## 6 (Åben) Arbejdsmarkedsudvalgets mødekalender 2020

Sags ID: EMN-2017-02876

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Byrådet godkendte på møde den 28. august 2019 plan for afvikling af byrådets møder i 2020. Af planen fremgår, at der skal være et møde pr. måned, dog er juli måned mødefri. Mødeplanen er udarbejdet, så der sikres et naturligt flow af sagerne fra de stående udvalg til Økonomiudvalg og byråd.

Forslag til mødedatoer i 2020 for Arbejdsmarkedsudvalget:

Torsdag den 16. januar

Torsdag den 06. februar

Torsdag den 05. marts

Torsdag den 02. april

Torsdag den 07. maj

Torsdag den 04. juni

Torsdag den 13. august

Torsdag den 03. september

Torsdag den 08. oktober

Torsdag den 19. november

Torsdag den 03. december

Mødestart: Kl. 15.00

### Resterende møder i 2019:

Torsdag den 03. oktober

Torsdag den 14. november

Torsdag den 05. december

**Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender mødekalenderen for 2020.

**Beslutninger:**

Godkendt.

**Bilag**

## **7 (Åben) September 2019 - Orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område**

Sags ID: EMN-2018-02757

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### **Beslutningskompetence**

AMU

### **Sagsfremstilling**

Diverse orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område.

### **Indstilling**

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutninger:**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

## 8 (Åben) Underskriftsside september 2019

Sags ID: EMN-2018-03436

Sagsbehandler: Jens Drejer Breum

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen. For at godkende beslutningsprotokollen, skal hvert medlem underskrive ved at trykke på Godkend.

### Indstilling

Børne-, ungdoms- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender beslutningsprotokollen.

### Beslutninger:

Godkendt.

### Bilag

## Bilagsforside

Dokument Navn:	Voksenlærlingepladser 2019.pdf
Dokument Titel:	Voksenlærlingepladser 2019
Dokument ID:	3152406
Placering:	Emnesager/Rekruttering til SOSU området/Dokumenter
Dagsordens titel	Rekruttering til SOSU området
Dagsordenspunkt nr	3
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1



Industri tekniker			1	1									2
VVS			1										1
Cater			1				1						2
Salgsassistent			1										1
Handelsassistent			1		1								2
Tjener				1									1
Serviceassistent				1			2						3
Elektronikfagtekn.				1									1
Servicetekniker					1								1
Lager og logistik					1								1
Overfladebehandler							1						1
SSA							6						6
Ernæringsassistent							1						0

16	8	9	7	5	1	26	0	0	0	0	0	0
----	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---

72
----

ajurført 30.07.19

## Bilagsforside

Dokument Navn:	Bilag 1. 2. kv. 2019.pdf
Dokument Titel:	Bilag 1. 2. kv. 2019
Dokument ID:	3147436
Placering:	Emnesager/Sygefraværstatistik 2019/Dokumenter
Dagsordens titel	AMU. Sygefraværstatistik 2. kvartal 2019
Dagsordenspunkt nr	5
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	3

**Sygefraværstatistik Frederikshavn Kommune**

Dato: 16. august 2019

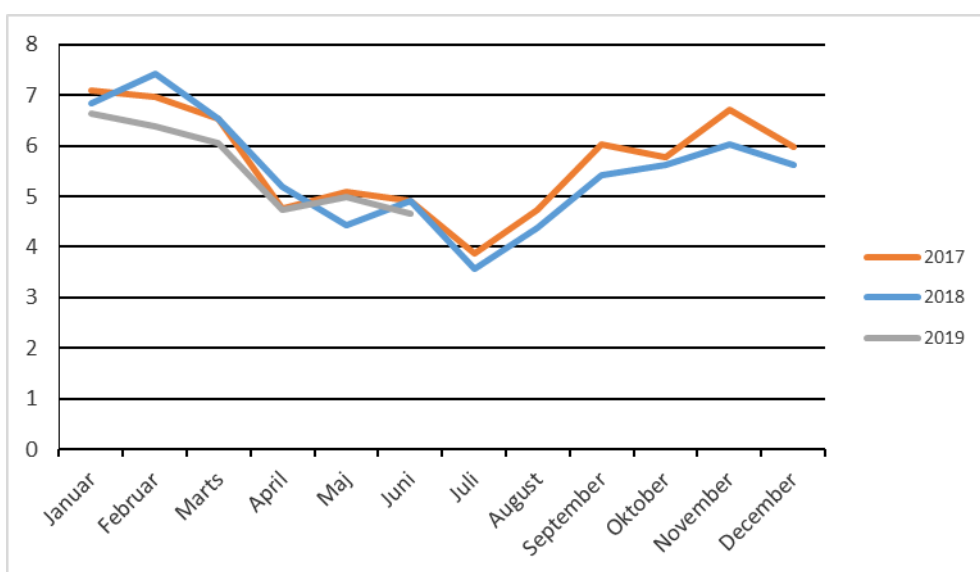
Sygefraværssrapporterne omfatter sygefraværsårsagerne: Sygdom, Delvist syg, Nedsat tjeneste arbejdsskade, sygdom med § 56-aftale og Arbejdsskade. Medarbejderkredse indeholdt i rapporterne er: Akutjob, Elev, Flexjob, Jobrotation, Kontraktansatte chefer, Lærer, Overenskomstansatte, Reglementsansatte, Seniorjob, Servicejob, Skånejob, Studiejob, Tjenestemand og Vikar.

Sagsnummer:  
EMN-2019-01096

Forfatter:  
Pernille Dreier

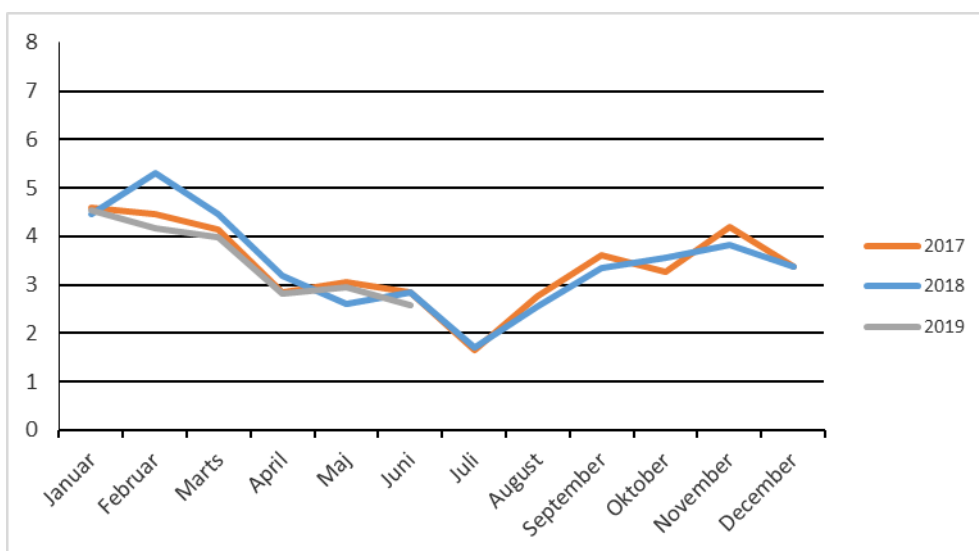
Emne:  
Sygefraværstatistik  
Frederikshavn Kommune

Nedenstående graf viser udviklingen i den sygdomsrelaterede fraværprocent i Frederikshavn Kommune i 2017, 2018 og andet kvartal 2019 (KMD rollebaseret indgang, 16.08.2019). Da der er tale om dynamiske data vil opgørelsen løbende blive korrigeret, også bagud i tid.



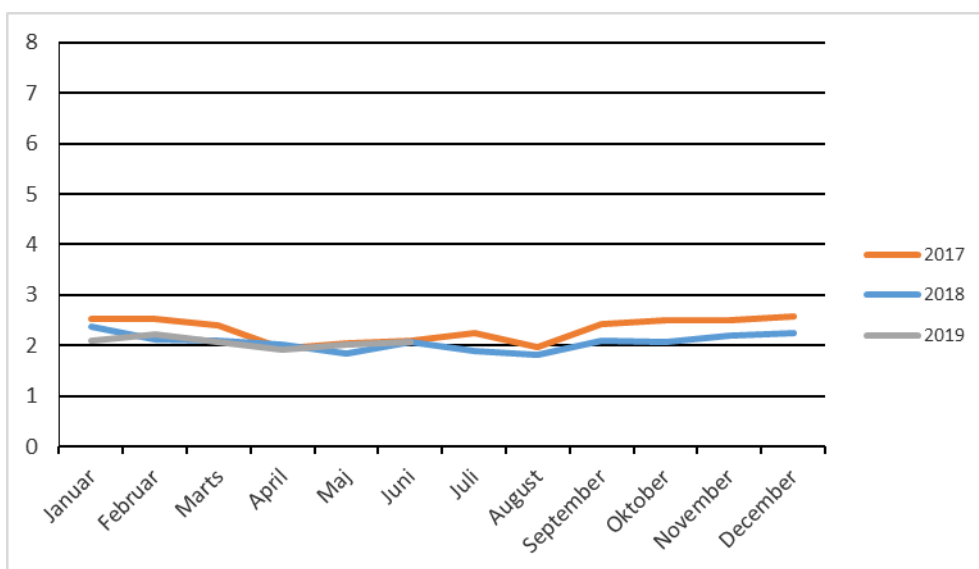
Sygdomsrelateret fraværprocent Frederikshavn Kommune			
	2017	2018	2019
Januar	7,09	6,84	6,63
Februar	6,98	7,42	6,39
Marts	6,53	6,55	6,06
April	4,77	5,20	4,73
Maj	5,09	4,44	5,0
Juni	4,92	4,91	4,65
Juli	3,88	3,58	
August	4,73	4,38	
September	6,02	5,43	
Oktober	5,78	5,63	
November	6,71	6,03	
December	5,97	5,62	
Gennemsnit	5,70	5,50	

Nedenstående graf viser udviklingen i sygdomsrelateret korttidsfravær i Frederikshavn Kommune i 2017, 2018 og andet kvartal 2019. Således ses andelen af sygdomsrelateret fravær op til og med 21 dages sygefravær (KMD rollebaseret indgang, 16.08.2019). Da der er tale om dynamiske data vil opgørelsen løbende blive korrigeret, også bagud i tid.



Sygdomsrelateret korttidsfravær Frederikshavn Kommune ≤21 dage			
	2017	2018	2019
Januar	4,58	4,47	4,54
Februar	4,45	5,32	4,16
Marts	4,14	4,45	3,99
April	2,83	3,19	2,81
Maj	3,05	2,61	2,96
Juni	2,84	2,85	2,59
Juli	1,64	1,69	
August	2,76	2,56	
September	3,61	3,34	
Oktober	3,27	3,55	
November	4,20	3,83	
December	3,38	3,37	

Nedenstående graf viser udviklingen i sygdomsrelateret langtidsfravær i Frederikshavn Kommune i 2017, 2018 og og andet kvartal 2019. Således ses andelen af sygdomsrelateret fravær med mere end 21 dages sygefravær (KMD rollebaseret indgang, 16.08.2019). Da der er tale om dynamiske data vil opgørelsen løbende blive korrigeret, også bagud i tid.



Sygdomsrelateret langtidsfravær Frederikshavn Kommune >21 dage			
	2017	2018	2019
Januar	2,52	2,37	2,09
Februar	2,53	2,11	2,23
Marts	2,40	2,10	2,06
April	1,94	2,01	1,92
Maj	2,04	1,83	2,03
Juni	2,09	2,06	2,07
Juli	2,24	1,90	
August	1,97	1,81	
September	2,42	2,09	
Oktober	2,50	2,08	
November	2,51	2,2	
December	2,59	2,25	

**Relateret document 2/3**

**Dokument Navn: Bilag 2 - 2. kv. 2019.pdf**

**Dokument Titel: Bilag 2 - 2. kv. 2019**

**Dokument ID: 3147437**

**Sygdomsrelateret  
fraværsprocent (LPT171)**

Kalenderår/måned	JUL 2018	AUG 2018	SEP 2018	OKT 2018	NOV 2018	DEC 2018	JAN 2019	FEB 2019	MAR 2019	APR 2019	MAJ 2019	JUN 2019	Samlet resultat
Organisatorisk enhed	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage	Fraværsprocent vedr. sygdom excl. helligdage
Frederikshavn Kommune	3,58	4,38	5,43	5,63	6,03	5,62	6,63	6,39	6,06	4,73	5,00	4,65	5,33
Social- Sundheds- og Kulturdirektør											4,30		0,38
Sundhed og Pleje	4,94	5,54	6,27	7,02	8,13	7,47	8,06	7,96	6,76	5,64	5,53	5,53	6,56
Kultur og Fritid	0,39		1,41	1,29	2,78	2,40	4,71	3,48	1,95	3,60	5,37	3,57	2,58
Ledelsessekretariat	0,07	3,14	3,38	1,43	1,61	2,83	1,12	2,05	1,30	2,17	0,53		1,63
Social- og Sundhedsmyndighed	0,71	2,59	5,32	7,01	5,97	4,76	7,26	6,20	7,19	4,18	2,36	4,01	4,78
Bibliotek og Borgerservice	0,85	1,71	3,31	2,39	3,62	2,85	3,93	2,91	4,56	2,86	1,83	2,25	2,74
Handicap og Psykiatri	5,33	5,88	6,71	7,30	6,99	7,76	7,84	8,01	8,39	6,63	6,88	6,18	6,97
IT, Digitalisering og Velfærdsteknologi	1,45	0,63	3,74	1,94	2,69	1,35	2,85	3,73	1,07	2,71	2,09	6,89	2,55
Ejendom.	1,87	3,01	4,21	4,96	5,45	4,99	5,85	4,80	4,59	3,88	4,55	4,61	4,40
Økonomi og Personale	3,79	2,41	2,90	4,24	4,66	3,77	5,74	2,98	1,77	2,60	1,21	1,47	3,17
Familie	2,41	4,21	7,18	5,67	6,05	5,15	6,04	6,11	5,38	5,08	5,54	5,60	5,35
Børn og Skole	2,92	4,00	5,06	4,89	5,03	4,64	6,13	5,62	5,80	3,91	4,83	4,16	4,74
Arbejdsmarked	2,68	3,49	4,10	4,47	4,63	3,51	5,67	5,67	5,32	4,30	4,27	2,69	4,22
Ungdomsskole Klubber og SSP	2,11	2,19	3,24	6,09	3,94	2,34	3,81	2,93	3,53	1,48	3,94	3,16	3,25
Park og Vej.	3,48	5,21	4,78	3,27	3,64	2,19	4,19	6,36	5,57	4,21	4,59	2,76	4,19
Teknik og Miljø	2,48	2,27	5,05	4,55	5,51	5,63	5,24	4,48	4,15	3,19	3,96	4,74	4,27
Udvikling og Erhverv				1,31	1,64	4,49		5,34	4,18	3,45	1,12		1,82

Data er trukket den 16. august 2019

**Relateret document 3/3**

**Dokument Navn: Bilag 3 - 2 kv. 2019.pdf**

**Dokument Titel: Bilag 3 - 2 kv. 2019**

**Dokument ID: 3147435**

**Sygdomsrelateret  
fraværprocent  
(LPT171)\_Fr.havn C**

Organisatorisk enhed	JUL 2018		AUG 2018		SEP 2018		OKT 2018		NOV 2018		DEC 2018	
	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21
Sundhed og Pleje	2,33	2,61	2,98	2,55	3,34	2,94	3,97	3,06	4,16	3,97	3,65	3,82
Kultur og Fritid	0,39	0,00			1,41	0,00	1,29	0,00	0,96	1,81	2,40	0,00
Ledelsessekretariat	0,07	0,00	3,14	0,00	3,38	0,00	1,43	0,00	1,61	0,00	2,83	0,00
Social- og Sundhedsmyndighed	0,71	0,00	2,59	0,00	2,92	2,40	4,65	2,36	3,70	2,27	2,46	2,31
Bibliotek og Borgerservice	0,85	0,00	1,71	0,00	3,31	0,00	1,59	0,80	2,47	1,15	2,85	0,00
Handicap og Psykiatri	2,86	2,48	3,28	2,60	3,84	2,87	4,51	2,79	3,87	3,12	4,49	3,26
IT, Digitalisering og Velfærdsteknologi	1,45	0,00	0,63	0,00	3,74	0,00	1,94	0,00	2,69	0,00	1,35	0,00
Ejendom.	1,87	0,00	2,34	0,67	3,90	0,31	3,21	1,75	4,00	1,45	2,89	2,09
Økonomi og Personale	2,02	1,77	1,05	1,36	2,45	0,45	3,79	0,45	4,23	0,44	2,22	1,55
Familie	0,57	1,84	2,33	1,88	4,79	2,40	4,31	1,36	5,03	1,03	3,84	1,31
Børn og Skole	0,85	2,07	2,30	1,70	2,97	2,09	2,93	1,95	3,70	1,33	3,21	1,44
Arbejdsmarked	1,34	1,34	1,94	1,55	2,87	1,24	3,23	1,24	3,83	0,80	2,87	0,63
Ungdomsskole Klubber og SSP	0,44	1,67	2,19	0,00	3,24	0,00	4,47	1,62	3,94	0,00	1,84	0,49
Park og Vej.	3,48	0,00	3,65	1,57	4,78	0,00	3,27	0,00	2,90	0,74	2,19	0,00
Teknik og Miljø	2,48	0,00	2,27	0,00	2,26	2,79	4,55	0,00	4,23	1,27	3,92	1,70
Udvikling og Erhverv							1,31	0,00	1,64	0,00	4,49	0,00

Organisatorisk enhed	JAN 2019		FEB 2019		MAR 2019		APR 2019		MAJ 2019		JUN 2019	
	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21	Fraværprocent <=21	Fraværprocent >21
Sundhed og Pleje	4,97	3,09	4,94	3,02	4,45	2,32	3,13	2,52	3,09	2,44	2,97	2,56
Kultur og Fritid	4,66	0,05	3,42	0,06	1,95	0,00	2,18	1,41	3,91	1,46	2,13	1,44
Ledelsessekretariat	1,12	0,00	2,05	0,00	1,30	0,00	2,17	0,00	0,53	0,00		
Social- og Sundhedsmyndighed	4,66	2,60	3,47	2,74	3,11	4,08	3,01	1,16	1,17	1,19	1,55	2,46
Bibliotek og Borgerservice	3,93	0,00	2,91	0,00	3,44	1,12	1,85	1,01	1,83	0,00	2,25	0,00
Handicap og Psykiatri	4,55	3,29	4,22	3,80	4,79	3,60	3,06	3,56	4,05	2,83	3,21	2,97
IT, Digitalisering og Velfærdsteknologi	2,85	0,00	3,73	0,00	1,07	0,00	2,71	0,00	2,09	0,00	6,89	0,00
Ejendom.	3,82	2,02	4,18	0,62	3,47	1,12	2,99	0,89	1,58	2,97	2,24	2,38
Økonomi og Personale	5,74	0,00	2,98	0,00	1,77	0,00	2,60	0,00	1,21	0,00	1,47	0,00
Familie	5,20	0,85	4,36	1,74	3,15	2,23	2,47	2,61	2,95	2,59	2,84	2,76
Børn og Skole	4,24	1,90	3,45	2,18	3,90	1,90	2,56	1,34	3,04	1,79	2,23	1,93
Arbejdsmarked	4,28	1,39	5,01	0,66	4,30	1,02	2,77	1,54	2,60	1,67	1,80	0,88
Ungdomsskole Klubber og SSP	3,29	0,52	2,38	0,55	1,70	1,83	1,01	0,47	2,15	1,79	1,16	2,00
Park og Vej.	4,19	0,00	4,74	1,62	3,99	1,58	3,52	0,70	3,04	1,55	1,99	0,77
Teknik og Miljø	5,24	0,00	3,32	1,16	4,15	0,00	1,93	1,26	3,96	0,00	4,74	0,00
Udvikling og Erhverv			5,34	0,00	4,18	0,00	3,45	0,00	1,12	0,00		

Data trukket 16. august 2019. NB: Der tomt felt i rapporten, når der ikke er sygefravær i den pgl. rapport.  
Når der angives 0,00 i et felt er der sygefravær den pgl. måned enten i kolonne <=21 dage eller i kolonne >21 dage.