

# **REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2007-2021 d. 30-05-2011**

**Mødedato** Mandag d. 30. maj 2011 kl. 00:00

**Mødested**

# Indholdsfortegnelse

Referat - Åben.....	3
---------------------	---

## **Punkt 1: Referat - Åben**



## Referat                      Arbejdsmarkedsudvalget

30-05-2011

<b>Dato</b>	30. maj 2011
<b>Tid</b>	16:00
<b>Sted</b>	Rådhuset, mødelokale 0:27
<b>NB.</b>	
<b>Fraværende</b>	Ingen
<b>Stedfortræder</b>	
<b>Medlemmer</b>	Jens Ole Jensen Søren Visti Jensen Jette Fabricius Toft Helle Madsen Erik Kyed Trolle Birthe Marie Pilgaard Ole Rørbæk Jensen



## Indholdsfortegnelse

	Side
1. Orientering vedrørende Tværgående Ungeteam .....	4
2. Orientering om Beskæftigelsesplan 2012 .....	7
3. Uddannelsesstrategi .....	8
4. Mentorkorps .....	12
5. Seniorjob .....	13
6. Ledelsesnotat fra revisionen for 2010 .....	15
7. Statistik.....	17
8. Formanden orienterer .....	19
9. Eventuelt .....	20
Underskrifter: .....	21

## Bilagsfortegnelse

<b>Punkt nr.</b>	<b>Dok.nr.</b>	<b>Tilgang</b>	<b>Titel</b>
1	8436/11	Åben	Orienteringsbrev vedr. Tværgående Ungeteam januar
1	8434/11	Åben	Tidsplan for tværgående Ungeteam frem til maj 2011
2	54109/11	Åben	1. udkast til Beskæftigelsesplan 2012 15.05.11.docx
6	54067/11	Åben	Endeligt Ledelsesnotat -26 04 2011.docx
6	54065/11	Åben	Endeligt Bilag ledelsesnotat - 26 04 2011 (2).docx
7	50275/11	Åben	Resultatoversigt Frederikshavn Kommune opdateret 060511
7	50335/11	Åben	SDP Historikoversigt til AMU 30.05.11[1].pdf
7	53988/11	Åben	Opfølgning Jobdiamant løbende måned 2011[april].pdf

## 1. Orientering vedrørende Tværgående Ungeteam

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Som efterfølger til KL's fælles kommunale projekt UTA (Ungdomsuddannelse til Alle) og Ungeteamet i Arbejdsmarkedsforvaltningen er Tværgående Ungeteam opstartet pr. 1. januar 2011. Teamet skal medvirke til at nå 95 %-målsætningen:

- 95 % af en ungdomsårgang skal have gennemført en ungdomsuddannelse i 2015

Opfyldelsen af målsætningen skal ske gennem en helhedsorienteret indsats på tværs af Børne- og Kulturforvaltningen, Arbejdsmarkedsforvaltningen, Social- og Sundhedsforvaltningen samt Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Målgruppen for Tværgående ungeteam er unge mellem 15 og 24 år med mere end et problem i forhold til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Teamet skal sikre, at de unge tilbydes en individuel, ubureaukratisk og løsningsorienteret sagsbehandling.

Som en del af arbejdet deltager Tværgående Ungeteam i to projekter under KL: Implementering af ungepakken samt KL's Ungepartnerskab. I begge projekter er der fokus på unge mellem 15 og 24 år.

### Hvor er teamet pt.

Teamet består på nuværende tidspunkt af koordineringsgruppen samt leder af UU Vendsyssel. I løbet af februar skal teamet udvides, så det består af medlemmer fra:

- Børne- og Kulturforvaltningen
- Arbejdsmarkedscentret
- Familieafdelingen
- Sundhed- og Handicapafdelingen
- Socialforvaltningen
- Leder af UU Vendsyssel

Herefter skal teamet sætte rammerne for det fremtidige arbejde og indsats.

Efterfølgende orienteres alle relevante parter om teamet. Teamet skulle gerne blive et naturligt referencepunkt, for alle medarbejdere, der arbejder med unge som målgruppe.

Teammedlemmerne har til opgave at udpege ad hoc medlemmer på de enkelte sager, hvor på det er nødvendigt.

Primo maj påbegyndes arbejdet behandlingen af konkrete sager i det Tværgående Ungeteam.

Britta Andersen Tværgående Ungeteam er inviteret til at deltage i punktet kl. 15.

### Indstilling

Børne- og Kulturdirektøren indstiller, at Børne- og Ungdomsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsnr: 11/656

Forvaltning: BKF/AMC

Sbh: mskp

Besl.

komp: LBR/SOU/BUU/AMU/SUU

### **Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 2. februar 2011**

Det Tværgående Ungeteam gav en kort redegørelse, og orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende: Cai Møller, Jytte Møller Pedersen, Kurt Nielsen, Lotte Keller Christensen og René Johansen.

### **Beslutning Børne- og Ungdomsudvalget den 3. februar 2011**

Udvalget tager orienteringen til efterretning.

Udvalget ønsker handleplan til opfølgning.

Fraværende: ingen

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 7. februar 2011**

Til orientering.

Udvalget forudsætter konkrete handleplaner og initiativer.

### **Supplerende sagsfremstilling - Børne- og Ungdomsudvalget den 9. juni 2011**

Som opfølgning på udvalgs mødet i februar vil Tværgående Ungeteam orientere om status og det fremadrettede arbejde i Tværgående Ungeteam.

Ultimo april deltog chefer fra relevante fagcentre i et forandringsseminar sammen med Koordinationsgruppen for Tværgående Ungeteam. Inspirationen herfra inddrages i den fremadrettede proces - herunder udarbejdelse af handleplan til opfølgning.

Primo maj påbegyndtes arbejdet med behandlingen af konkrete sager i det Tværgående Ungeteam.

I mødet orienteres ligeledes om status på deltagelsen i KL's Ungepartnerskab og implementering af Ungepakken.

### **Indstilling - Børne- og Ungdomsudvalget den 9. juni 2011**

Direktør med ansvar for skole og ungdom, Center for Familie, Direktør med ansvar for Center for Sundhed og Handicap samt Center for Social og Sundhedsmyndighed og Direktør med ansvar for Center for Arbejdsmarked indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### **Indstilling - Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Direktør med ansvar for arbejdsmarked indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### **Supplerende sagsfremstilling - Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Britta Andersen Tværgående Ungeteam er inviteret til at deltage i punktet kl. 16.00.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Til orientering.

**Bilag**

Orienteringsbrev vedr. Tværgående Ungeteam januar (dok.nr.8436/11)

Tidsplan for tværgående Ungeteam frem til maj 2011 (dok.nr.8434/11)

## 2. Orientering om Beskæftigelsesplan 2012

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Beskæftigelsesplanen er Frederikshavn Kommunes plan for, hvordan kommunen planlægger at imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer, der forventes at være i 2012. Formålet er at sikre sammenhæng mellem udfordringerne og de politiske mål samt prioriteringer for indsatsen. Det er kommunen selv, der tilrettelægger beskæftigelsesindsatsen i jobcentret indenfor de rammer, som følger af lovgivningen, beskæftigelsesministerens udmeldte mål for indsatsåret samt de budgetmæssige rammer, som udmeldes via det kommunale budget.

Sagsnr: 11/2391  
Forvaltning: AMC  
Sbh: roni  
Besl.  
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

Tidsplanen for udarbejdelse af planen styres af årshjulet og er som følger:

- marts-juli: beskæftigelsesplanen udarbejdes i kommunerne med inddragelse af det Lokale Beskæftigelses Råd (LBR), Beskæftigelsesregion Nordjylland (BRN) og Arbejdsmarkedsudvalget
- senest 1. juli 2011 sendes beskæftigelsesplan 2012 til høring i LBR
- senest 31. august modtager kommunen LBR samt BR's bemærkninger til beskæftigelsesplan 2012
- senest 15. oktober godkender kommunen på et møde i kommunalbestyrelsen beskæftigelsesplan 2012 (inkl. LBR's og BRN's bemærkninger)
- senest 31. oktober sendes den godkendte beskæftigelsesplan til det Regionale Beskæftigelses Råd
- senest 31. januar offentliggøres beskæftigelsesplan 2012 inkl. budget

Første udkast til beskæftigelsesplan 2012 er klar til drøftelse, hvorefter bemærkninger, kommentarer samt diverse rettelser i løbet af juli vil blive indarbejdet i planen med henblik på fremsendelse til høring i LBR d. 1. juli

### Indstilling

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at udkastet til Beskæftigelsesplan 2012 drøftes og at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011

Til orientering. Beskæftigelsesplanens konsekvens rettes jf. vedtagelsen under punkt 3.

### Bilag

1. udkast til Beskæftigelsesplan 2012 15.05.11.docx (dok.nr.54109/11)

### 3. Uddannelsesstrategi

### Åben sag

#### Sagsfremstilling

På det seneste møde i Arbejdsmarkedsudvalget blev det besluttet at øge uddannelsesindsatsen i det omfang, der er plads til forøgelsen inden for det eksisterende budget.

Sagsnr: 11/4956  
Forvaltning: AMC  
Sbh: brnl  
Besl.  
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

Strategien opdeles på nedenstående underområder for at give mulighed for at prioritere indsatsen, med de økonomiske muligheder, der er til rådighed.

#### Forsikrede ledige

Anvendelsen af 6 ugers selvalgt uddannelse for de forsikrede ledige er af et langt lavere omfang i år, end det har været i de tidligere år.

Dette kan henføres til de stramninger af lovgivningen, der blev vedtaget i forbindelse med finanslov 2011, hvor der blev indført et prisloft på uddannelserne. De fleste af de uddannelser, der var meget efterspurgte kan nu ikke længere vælges som 6 ugers selvalgt uddannelse.

Hvis denne tendens, som forventet, fortsætter i resten af 2011, så er der afsat et budgetbeløb, der er 5 mio. kr. for højt til 6 ugers selvalgt uddannelse.

Disse 5 mio. kr. foreslås anvendt til uddannelser inden for de fire vækstspor, der er fastlagt i vækstplanen og undersøgt i FREMKOM-Frederikshavn.

#### 1. *Det maritime område:*

De nuværende erhvervs på det maritime område har i dag en unik position og dermed mulighed for, grundet stort knowhow samt eksisterende kompetencer på området at ekspandere. En fortsat kompetenceudvikling skal sikre innovation og fornyelse i virksomhederne.

#### 2. *Vedvarende energi:*

Frederikshavn kommune har en målsætning om at blive selvforsynende ved hjælp af vedvarende energi og energioptimering ("Energibyten Frederikshavn"). Det stiller krav til kompetenceudvikling i byggesektoren i forhold til såvel nybyggeri som energirenovering.

#### 3. *Oplevelser og vækst:*

Frederikshavn kommune har unikke oplevelsesmuligheder i form af blandt andet langstrakte kyst og naturområder. Der skal fremadrettet skabes synergieffekt og merværdi gennem kobling af den specielle natur tilført nye og "unikke" oplevelser for turister, gæster og fastboende.

#### 4. *Fødevarer:*

Frederikshavn kommune har i dag rigtig store aktier i fødevarerområdet og området beskæftiger 6.6 % af beskæftigede i kommunen. Dette især inden for fiskeindustrien, landbrug og svineproduktion. Det skal derfor

fremadrettet arbejdes på fremme området.

Uddannelsesaktiviteterne kan samtænkes med de uddannelsesaktiviteter, der iværksættes for Globaliseringspuljemidlerne, så det sikres at synergieffekterne udnyttes bedst muligt.

Målgruppen for denne øgede indsats foreslås at være de unge under 30 år, borgere der vurderes at have behov for en tidlig indsats og udfaldstruede forsikrede ledige.

## **Revalidering**

Oprindeligt var der afsat 21,7 mio. kr. til revalideringsområdet i 2011. Som konsekvens af finansieringsomlægningen er disse opdelt i 14,0 mio. til forsørgelse og 7,7 mio. kr. til revalideringsindsatsen.

I 2008/2009 er der administrativt fastlagt en kurs, hvor der er langt større fokus på virksomhedsrevalidering end på boglig revalidering. Denne kurs er fastlagt dels ud fra problemer med budgetoverholdelse og dels ud fra en erfaringsbaseret viden om at virksomhedsrevalidering har god effekt. Denne omlægning af kursen kom samtidig med en stramning af lovgivningen, der begrænsede gruppen af revalideringsberettigede.

Med en meget høj grad af virksomhedsrevalidering er der et mindre forbrug af bevillingen, da revalideringen traditionelt er foregået i meget dyre uddannelses tilbud.

Da der således er plads til en forøget brug af uddannelsesrevalidering inden for den fastlagte budgetramme, foreslås det, at uddannelsesrevalideringen rettes mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder og de fire vækstspor.

De gode beskæftigelsesmuligheder fastlægges normalt ud fra Arbejdsmarkedsbalancen, der udarbejdes af Beskæftigelsesregion Nordjylland. Problemet i Arbejdsmarkedsbalancen er, at der fokuseres på virksomhedernes kortsigtede behov.

En uddannelsesrevalidering kan tage op til fem år og det er således virksomhedernes langsigtede behov, der skal indgå i vurderingen af beskæftigelsesmulighederne.

For at give de revalideringsberettigede den bedst mulige indsats på langt sigt, foreslås det derfor, at uddannelsesrevalideringer fremover bevilges inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder på langt sigt og de fire vækstspor, når det findes, at et uddannelses tilbud er det bedste tilbud til revalidenden.

## **Uddannelsesaktivering generelt**

Finansieringsomlægningen i forbindelse med finanslov 2011 begunstiger

virksomhedsrettede aktiviteter og ordinær uddannelse.

På kort sigt tilsiger den samlede økonomi i Frederikshavn Kommune, at der i størst muligt omfang satses på den virksomhedsrettede aktivering, da den erfaringsmæssigt giver den største beskæftigelseseffekt målt på kort sigt.

På langt sigt er beskæftigelseseffekterne i målingerne noget mere udviskede. Generelt set giver kompetencegivende uddannelser både bedre beskæftigelsesmuligheder og en højere livsindkomst for den enkelte, men med mindre uddannelsen er målrettet mod en specifik jobmulighed kan der gå en periode fra afslutningen af uddannelsen, til borgeren bliver selvforsørgende.

En forøgelse af uddannelsesindsatsen mod de fire vækstspor vil derfor være et godt strategisk signal i det omfang, der kan frigøres midler til denne investering i fremtidens arbejdskraftsbehov.

Det foreslås derfor, at det beløb, der eventuelt er i overskud, når der er sket en midtvejsregulering af beskæftigelsestilskuddet investeres i yderligere uddannelse inden for de fire vækstspor.

Disse uddannelser kan anvendes bredt til alle målgrupper, men det foreslås, at kontanthjælpsmodtagere og forsikrede ledige over 30 år prioriteres højest i denne eventuelle indsats.

### **Strategi på uddannelsesområdet**

De budgetterede uddannelsesmidler anvendes til uddannelser til borgere, der har en jobgaranti eller stor jobsandsynlighed set ud fra arbejdsmarkedsbalancen og de fire vækstspor.

Specielt når der er tale om jobrotationsprojekter vil der være fokus på at bevilge relevant uddannelse, da dette giver en opkvalificering af såvel de ledige som de beskæftigede borgere. Effekten af jobrotationsprojekter er erfaringsmæssigt høj, så jobrotation anses for at være et vigtigt indsatsområde og det prioriteres derfor højt både i den budgetterede indsats og i de mulige udvidelser af uddannelsesindsatsen.

Det foreslås, at en strategi på dette område ses i et 5-årigt perspektiv for at skabe mulighed for opbygning af kontinuitet på området.

Herved gives der mulighed for at uddannelsesinstitutionerne i området kan opbygge uddannelser, der er rettet mod de fire vækstspor med en nogenlunde sikkerhed for at uddannelserne også vil indgå i overvejelserne, når uddannelse for de ledige prioriteres.

Et 5-årigt perspektiv er selvfølgelig en hensigtserklæring, idet forudsætningerne kan ændres grundlæggende, men hensigtserklæringen vil skabe den tryghed og tillid blandt borgere og professionelle aktører, der giver mulighed for at uddanne en række kvalificerede medarbejdere til de fire vækstspor.

### **Indstilling**

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at strategien drøftes, og at følgende strategier vedtages:

1. Overskuddet på 6 ugers selvalgt uddannelse på forventet 5 mio kr. øremærkes til uddannelser inden for de fire vækstspor.
2. Det afsatte budgetbeløb til uddannelsesrevalidering prioriteres til uddannelser inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder på langt sigt, herunder uddannelser inden for de fire vækstspor.
3. Et eventuelt overskud efter midtvejsreguleringen prioriteres anvendt til uddannelser inden for de fire vækstspor for forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere over 30 år.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Indstillingen tiltrædes med den tilføjelse, at uddannelsesrevalidering også omfatter det korte sigt.

## 4. Mentorkorps

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats kan der gives mentorstøtte til at opnå - og fastholde ordinært arbejde, samt til de aktiviteter, der iværksættes for at borgeren kan opnå ordinært arbejde.

For personer under 30 år, der er omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, dvs. er tilmeldt som ledige, kan der gives mentorstøtte til et ordinært uddannelsesforløb på almindelige vilkår.

I vedlagte bilag er der stillet forslag om oprettelse af et mentorkorps bestående af et "daglejerhold" af relevante og engagerede personer, der kun får løn, når de er ude som mentorer.

Tanken er at finde personer, der har tid og lyst til at indpasse mentorfunktionen i deres dagligdag.

Målgruppen foreslås til:

- Unge 15-24-årige, som har vanskeligt ved at fastholde deres uddannelsesplan
- Unge som har hjælp behov ift. politi, bank, læge o.a.
- Unge som har vanskeligt ved job- eller praktikstart
- Unge af anden etnisk herkomst, som har vanskeligt ved at kommunikere, og som
- kun har tillid til ganske få personer
  
- Unge med dårlige sociale levevilkår og ingen støtte er at hente derhjemme

Der foreslås et budget på 125.000 kr. pr. år. til funktionen.

Der ønskes en drøftelse af ovenstående forslag.

### Indstilling

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at forslaget drøftes.

### Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011

Forvaltningen udarbejder beslutningsoplæg i forbindelse med budget 2012's udarbejdelse.

## 5. Seniorjob

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Hvis en forsikret ledig mister sin ret til dagpenge tidligst 5 år før vedkommende opnår ret til efterløn, så har kommunen pligt til at finde et seniorjob til vedkommende, senest 2 måneder efter vedkommende har anmodet om det – dog tidligst ved bortfaldet af dagpengeretten.

Da ordningen er defineret som 5 år før den forsikrede ledige mister sin dagpengeret, vil den følge den stigende efterlønsalder.

Hvis vedkommende finder et ordinært job, ophører forpligtelsen til at finde et seniorjob til vedkommende. Hvis vedkommende igen bliver ledig uden at have genoptjent dagpengeretten, genopstår pligten til at finde et seniorjob til vedkommende.

Hidtil har man i Frederikshavn Kommune bestræbt sig på at finde et ordinært job til de personer, der er omfattet af målgruppen for seniorjob. Disse job er midlertidige, da de er omfattet af servicerammen.

I forbindelse med kommunaliseringen af hele beskæftigelsessystemet og genopretningsplanen fra foråret 2010 er der ændret væsentligt i forudsætningerne for denne strategi.

Ved lov nr. 703 af 25. juni 2010 blev dagpengeperioden forkortet fra 4 år til 2 år.

Ved lov nr. 912 af 13. juli 2010 blev genoptjeningsperioden for dagpengeret forhøjet/harmoniseret til 52 ugers beskæftigelse inden for 3 år.

Et tilbud om et midlertidigt job vil derfor fremover skulle have en varighed af ét år for at sikre, at den forsikrede ledige genoptjener sin dagpengeret.

Det vil sige, at hvis en 55-årig forsikret ledig, der er tilmeldt efterlønsordningen mister sin dagpengeret, vil vedkommende risikere at få et ordinært job af et års varighed, hvorved dagpengeretten genoptjenes, miste dagpengeretten igen som 58-årig, hvorefter vi finder et midlertidigt ordinært job til vedkommende. Som 59-årig vil borgeren igen blive ledig.

Med nedsættelsen af dagpengeperioden til 2 år må der forventes et stigende antal anmodninger om seniorjob. Hvis der arbejdes med at skabe varige ordinære jobs til de borgere, der er berettiget til et seniorjob, vil der så være tale om en stigende belastning af servicerammen.

For at skabe kontinuitet for den enkelte med et tilbud, der giver en god afslutning på arbejdslivet, foreslås det derfor, at der fremover arbejdes på at finde kommunale

Sagsnr: 11/4923  
Forvaltning: AMC  
Sbh: brnl  
Besl.  
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

stillinger under seniorjob-ordningen, der tilbydes borgeren frem til efterlønsalderen.

### **Indstilling**

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at forslaget om fremover at tilbyde job under seniorjob-ordningen indtil opnåelse af efterlønsalderen godkendes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Indstillingen tiltrædes.

Der kan suppleres med en vurdering af beskæftigelsesbehov.

## 6. Ledelsesnotat fra revisionen for 2010

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Revisionsfirmaet PWC har gennemgået administrationen på arbejdsmarkedsområdet.

Sagsnr: 11/4945  
Forvaltning: AMC  
Sbh: brnl  
Besl.  
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

Konklusionen er, at der stadig er et problem med rettidigheden, specielt på kontakthjælp, sygedagpenge og skånejob.

Denne problematik er kendt, og der er udarbejdet handlingsplaner for genopretning af rettidigheden.

For at styrke handlingsplanernes gennemførelse er der udarbejdet et nyt ledelsestilsynskoncept, der frem for et bredt ledelsestilsyn fokuseres på de problematikker, der er påpeget to år i træk fra revisionen.

Der er skærpet fokus på rettidighed i alle led i Center for Arbejdsmarked, og der er i samarbejde med vores systemleverandør udarbejdet materiale, der giver såvel den enkelte sagsbehandler som ledelsen overblik over, hvilke borgere der er i risiko for at rettidigheden skrider.

Rapporterne forbedres løbende, men på trods af at der er tale om et standardssystem, indeholder datamaterialet forholdsvis mange fejl. Dette skyldes, at området er komplekst, og at data udveksles mellem adskillige leverandører, inden de kan bruges til afdækning af rettidigheden.

Opfølgningen på rettidighedsområdet vil løbende blive forelagt for Arbejdsmarkedsudvalget, så progressionen i opfyldelsen af rettidigheden kan følges.

Når man nærlæser bilaget til ledelsesnotatet, fremgår det, at det er revisionens opfattelse, at langt de fleste af de undersøgte områder administreres hensigtsmæssigt og betryggende.

### Indstilling

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011

Til orientering.

### Bilag

Endeligt Ledelsesnotat -26 04 2011.docx (dok.nr.54067/11)



## 7. Statistik

## Åben sag

### Sagsfremstilling

Orientering om aktuelle statistikker på udvalgte områder.

Sagsnr: 10/13108

Forvaltning: AMC

Sbh: tava

Besl.

komp: Arbejdsmarkedsudvalget

Arbejdskraftreserven:

Der er i marts 1.896 personer i arbejdskraftreserven, hvilket er 9 % mere end i forhold til måneden før. Udviklingen skyldes en stigning på 15 % i antallet af kontant- og starthjælpsmodtagere (30 personer) og en stigning på 9 % i antallet af dagpengemodtagere (139 personer). Niveaueet for marts begynder i højere grad at ligne niveaueet for samme periode sidste år, men er dog stadig 4 % lavere end i 2010. Denne udvikling er den 2. bedste i klyngen.

Permanente forsørgelsesordninger:

Der er i marts 2011 i Frederikshavn Kommune 3.785 personer på permanent forsørgelse. Dette er status quo i forhold til måneden før, men en stigning på 4 % i forhold til samme måned året før. Udviklingen er dårligere end den gennemsnitlige udvikling i klyngen.

Unge under 30 år:

I marts 2011 i Frederikshavn Kommune er der 1.205 unge ledige under 30 år, hvilket er et fald på 1 % i forhold til måneden før, og et fald på 6 % i forhold til samme måned året før. Dette er den 3. bedste udvikling i klyngen delt med en anden kommune.

Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere:

I Frederikshavn Kommune er der i marts 2011 366 ledige ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, hvilket er status quo i forhold til måneden før og en stigning på 4 % i forhold til samme måned året før. Udviklingen er dårligere end den gennemsnitlige udvikling i kommunen.

Rettidighed:

På dagpengeområdet er Frederikshavn Kommune i marts 2011 ikke fuldt ud rettidige på hverken samtaler eller aktive tilbud. 14 % af de ledige mangler at få en jobsamtale rettidigt, mens 7 % mangler at få et aktivt tilbud rettidigt. Det ser væsentligt værre ud på kontanthjælpsområdet, hvor rettidigheden fortsat langt fra er opnået, omend den er forbedret lidt på samtaler siden februar. I marts 2011 mangler 17 % af de ledige at få en samtale rettidigt, mens 27 % mangler at få et aktivt tilbud rettidigt. Rettidigheden er på alle områder lavere end det gennemsnitlige niveau i klyngen.

Sygedagpengesager:

Af oversigten fremgår april 2011 som den seneste opdatering. Dette tal er grundet manglende indberetninger stadig for usikkert, hvorfor udviklingen af sager altid vil have sit udgangspunkt i det antal, der ligger 1-2 mdr. tilbage. I dette tilfælde -

udviklingen fra februar til marts 2011.

Fra februar 2011 til marts 2011 er antallet af sygedagpengesager faldet med 31 sager svarende til 2 %, således at der i marts 2011 i alt er 1.297 sygedagpengesager. Niveaueet er fortsat faldende. Ultimo marts 2011 udgør 208 af sagerne sager med over 52 ugers varighed. Tallet har været nedadgående hele sidste år, men er nu igen opadgående. Den gennemsnitlige varighed på sagerne er samtidig steget til 28 uger.

Aktiviteter i Job-Diamanten:

Der er i april 2011 463 ledige ansat i job med løntilskud i Frederikshavn Kommune - heraf er 106 i private virksomheder. Endvidere er der 533 igangværende virksomhedspraktikker og 55 voksnelever. Samlet set er der 1.051 ledige aktiveret i en virksomhed - en stigning på 4,9 % i forhold til måneden før.

### **Indstilling**

Direktøren med ansvar for Arbejdsmarked indstiller, at statistikkerne tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Til efterretning.

### **Bilag**

Resultatoversigt Frederikshavn Kommune opdateret 060511 (dok.nr.50275/11)

SDP Historikoversigt til AMU 30.05.11[1].pdf (dok.nr.50335/11)

Opfølgning Jobdiamant løbende måned 2011[april].pdf (dok.nr.53988/11)

## 8. Formanden orienterer

### Lukket sag

Sagsnr: 11/96

Forvaltning: AMC

Sbh: sucr

Besl.

komp: Arbejdsmarkedsudvalget

## **9. Eventuelt**

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 30. maj 2011**

Intet til dette punkt.

## **Åben sag**

Sagsnr: 11/95

Forvaltning: AMC

Sbh: sucr

Besl.

komp: Arbejdsmarkedsudvalget

Punkt

oplæst og godkendt.

Mødet hævet kl.

**Underskrifter:**

\_\_\_\_\_  
Jens Ole Jensen

\_\_\_\_\_  
Søren Visti Jensen

\_\_\_\_\_  
Jette Fabricius Toft

\_\_\_\_\_  
Helle Madsen

\_\_\_\_\_  
Erik Kyed Trolle

\_\_\_\_\_  
Birthe Marie Pilgaard

\_\_\_\_\_  
Ole Rørbæk Jensen