

REFERAT Det Lokale Arbejdsmarkedsråd 2015-2021 d. 13-03-2017

Mødedato Mandag d. 13. marts 2017 kl. 16:00

Mødested

Indholdsfortegnelse

Referat - Åben.....	3
Referat med bilag - Åben.....	20

Punkt 1: Referat - Åben

Referat

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Ordinært møde

Mødetidspunkt:

13-03-2017 16:00

Mødeafholdelse:

Mødelokale 0:27 (Partirum ved byrådssal)

NB.

Tilstede:

Anne Louise Bach Alstrup
Birgit Stenbak Hansen
Cai Møller - næstformand
Jens Peter Faldt
Jørgen Helledie
Lars Hostrup
René Johansen
Søren Larsen

Gæster:

Taija Vangsø Erichsen – pkt. 1
Anders Andersen – pkt. 2

Fraværende:

John Karlsson
Aksel Jensen
Ciara Ryan
Jytte Møller Pedersen
Tom Kærgaard
Lars Hostrup

Stedfortrædere:



Indholdsfortegnelse

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

13-03-2017 16:00

1 (Åben) Præsentation af UU Frederikshavn.....	3
2 (Åben) Status på integrationsindsatsen	5
3 (Åben) Jobordning for udfaldstruede forsikrede ledige	6
4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM	8
5 (Åben) Tilbage melding på frikommuneforsøg 1. ansøgningsrunde.....	9
6 (Åben) Bosætningsprojekt.....	12
7 (Åben) Ledelsen orienterer marts 2017.....	15

1 (Åben) Præsentation af UU Frederikshavn

Sags ID: EMN-2017-00432

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

AMU,LAR

Sagsfremstilling

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 6. marts 2017 vil Teamkoordinator og Uddannelsesvejleder Frede Jakobsen sammen med afdelingsleder Taija Erichsen præsentere udvalget for opgaverne og arbejdet i Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) Frederikshavn.

UU Frederikshavn er en uafhængig vejledningsinstitution, som har ansvar for vejledning af unge fra 12–25 år. UU Frederikshavn er fysisk og organisatorisk placeret i Ungeenheden, Hånbækvej 32 A, 9900 Frederikshavn. Der er i alt 9 ansatte – 1 administrativ medarbejder og 8 uddannelsesvejledere samt en afdelingsleder.

For børn og unge, der er i den undervisningspligtige alder tilrettelægges vejledningen sammen med lærerne på de pågældende klassetrin. Unge, der er ude over den undervisningspligtige alder, tilbydes vejledning via Ungeenheden eller lokalt på ungdomsuddannelserne. Det er ligeledes UU, der varetager vejledning af elever i specialklasser, inklusionselever mm. og dermed indstilling til og opfølgning på særlig tilrettelagt uddannelse (STU).

Administrationen vil som opfølgning på overgangen fra Børne- og Ungdomsudvalget til Arbejdsmarkedsudvalget skitsere UU's opgaver, centrale rolle og bidraget ind i Ungeenhedens kerneopgave via en PowerPoint præsentation:

- Organisering
- Opgaven/målgruppen
- Strategi 2017
- Statistik herunder 95 % og 45 % målsætningerne

Denne information skal efterfølgende bidrage til det kommende dagsordenspunkt, der omhandler temadrøftelser omkring emnet uddannelseshjælp. Uddannelseshjælp er en offentlig ydelse for unge under 30 år uden kompetencegivende uddannelse.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at præsentationen af UU Frederikshavn tages til efterretning.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017
Taget til efterretning.

Beslutninger:

Præsentationen blev taget til efterretning.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen,
Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

2 (Åben) Status på integrationsindsatsen

Sags ID: EMN-2017-00561

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR

Sagsfremstilling

På mødet i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd den 13. marts 2017 vil Anders Andersen, afdelingsleder for Projekt- og Integrationsafdelingen præsentere en status på integrationsområdet.

Anders Andersen vil via PowerPoint give en status på følgende områder:

- Generel status på integrationsarbejdet
- Det virksomhedsvendte arbejde
- Partnerskabsaftale

Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager status på integrationsindsatsen til efterretning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Status blev taget til efterretning.

Det blev anbefalet at lave implementeringsaftale for at sikre, at partnerskabsaftalen realiseres.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

3 (Åben) Jobordning for udfaldstruede forsikrede ledige

Sags ID: EMN-2016-03457

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR,AMU

Sagsfremstilling

I efteråret 2012 vedtog byrådet i Frederikshavn Kommune en jobordning for udfaldstruede a-kasse medlemmer. Kriteriet for at være omfattet af jobordningen og dermed få hjælp til ordinære timer var, at borgerne maksimalt manglede 20% af timekravet til genoptjening af dagpengereetten. Kriterierne blev justeret fra 1. januar 2014 hvilket betød, at kravet til genoptjening blev sænket fra 80% til 70%, samt at det blev fastlagt at tilbuddet om jobordningen bortfalder såfremt en person er berettiget til seniorjob.

Indsatsen retter sig imod ledige dagpengemodtagere, der i deres ledighedsforløb har optjent minimum 1347 timers ordinær beskæftigelse, svarende til 70 % af genoptjeningskravet på i alt 1.924 timers ordinær beskæftigelse (52 ugers ordinær beskæftigelse). Såfremt en dagpengemodtager er deltidsforsikret skal vedkommende have optjent minimum 881 timers ordinær beskæftigelse i ledighedsforløbet.

Aftalen medfører, at dagpengemodtagere, som har genoptjent 70 % af genoptjeningskravet og, som ved endt dagpengereet ikke påbegynder kontantydelse / kontanthjælp, i stedet kan indgå i jobordningen og dermed genoptjene fornyet dagpengereet. Er en person berettiget til seniorjob bortfalder tilbuddet om ansættelse i jobordningen og personen påbegynder i stedet et seniorjob.

Implementeringen af den nye dagpengereform fra den 2. januar 2017 betyder imidlertid, at der er behov for træffe beslutning om andre rammer for administrationen af jobordningen. Dagpengereformen giver nemlig borgerne mulighed for at opspare arbejdstimer og dermed forlænge dagpengeperioden med op til 1 års ekstra dagpenge (svarende til 1924 dagpengetimer). Den enkelte borger skal ved dagpengeperiodens ophør vælge om vedkommende vil bruge sine opsparede timer til at forlænge dagpengeperioden eller til at genoptjene en ny 2-årig dagpengeperiode.

Center for Arbejdsmarked foreslår på baggrund af de nye regler, at håndteringen af jobordningen efter 2. januar 2017 håndteres efter følgende principper;

Udgangspunktet er, at en borger bliver omfattet af jobordningen på det tidspunkt, hvor borgers dagpengeperiode er tæt på at udløbe og borger skal træffe afgørelse om hvorvidt optjente timer (minimum 1347 timer og mindre end 1924 timer) skal anvendes til at forlænge dagpengeperioden eller ikke.

Såfremt borger ved ophør af dagpengeperioden har optjent minimum 1347 timer og indenfor referenceperioden kan nå at optjene 1924 timer til en genindplacering kan vedkommende få tilbud om deltagelse i jobordningen. Dette gælder ikke for borgere berettiget til et seniorjob.

Vælger borger at gøre brug af jobordningen kan vedkommende, når som helst i forlængelsesperiode såfremt kravene til jobordningen er opfyldt på dette tidspunkt, effektuere jobordningen. På denne måde kan en borger vælge at beholde tilknytningen til en virksomhed og først senere effektuere jobordningen.

En borger skal således opfylde betingelserne ved udløb af den ordinære dagpengeperiode, og ikke ved en eventuelt forlænget dagpengeperiode, for at være omfattet af jobordningen.

Øvrige eksisterende regler i jobordningen omkring ansættelsesperiode mm. vil fortsat være gældende.

Indstilling

Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og fastlægger rammerne for jobordningen som følge af dagpengereformen.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Rådet indstiller den beskrevne model til godkendelse i Arbejdsmarkedsudvalget.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM

Sags ID: EMN-2016-03415

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

AMU

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet den 9. januar 2017 at godkende en oversigt over fundraising projekter i Center for Arbejdsmarked (CAM). Formålet med oversigten er, at give Arbejdsmarkedsudvalget et overblik over de mange projekter som CAM er involveret i fra 2016 og fremadrettet. Oversigten vil løbende blive præsenteret for Arbejdsmarkedsudvalget, når der er ændringer eller søgt nye projekter.

Oversigten indeholder en beskrivelse af søgte projekter, igangværende projekter samt afsluttede projekter, hvor Center for Arbejdsmarked er projektejer eller udgør en væsentlig del af projektet.

Indstilling

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

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 30-01-2017

Taget til efterretning.

Beslutninger:

Center for Arbejdsmarked gennemfører fundraising på strategiske udviklingsområder. Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

- Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked (1763906 - EMN-2016-03415)

5 (Åben) Tilbage melding på frikommuneforsøg 1. ansøgningsrunde

Sags ID: EMN-2016-02923

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

AMU, LAR

Sagsfremstilling

Frederikshavn Kommunes ansøgninger:

Den 10. oktober 2016 kom der skriftligt tilsagn til alle de nordjyske borgermestre om, at de 11 nordjyske kommuner er med i frikommuneforsøget som et samlet netværk.

Frikommuneforsøget løber frem til 31. juli 2020.

Formålet er at få ny viden og praktiske erfaringer, som kan bidrage til forenkling af statslige regler og erfaring med nye løsninger, der samlet understøtter en bedre og mere effektiv lokal styring. Regeringen har den 10. oktober 2016 udpeget i alt 8 frikommunenetværk til frikommuneforsøg. Netværkene omfatter i alt 44 kommuner. De otte frikommunenetværk arbejder hver med udgangspunkt i et overordnet tema, der repræsenterer kommunale opgaveområder, herunder beskæftigelses-, social-, sundheds- og boligområdet. Derudover vil flere af netværkene arbejde mere på tværs af fagområder og sektorer.

Den 1. december 2016 blev de konkrete ansøgninger fremsendt til Social- og Indenrigsministeriet. Der blev i alt indsendt 7 konkrete ansøgninger til forsøgsideer inden for beskæftigelsesområdet fra de nordjyske kommuner til 1. ansøgningsrunde.

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 22. august 2016 og på mødet i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd den 12. september blev Frederikshavn Kommunes forslag til forsøgsideer drøftet og godkendt. Af hensyn til en succesfuld implementering med prioriteret ledelsesmæssigt fokus og ressourcer til at igangsætte den nye indsats, har Frederikshavn Kommune fundet det hensigtsmæssigt at ansøge om 4 forsøgsideer til første ansøgningsrunde, og lade det sidste projekt afvente 2. ansøgningsrunde.

Konkret er der tale om følgende ideer:

- Mulighed for at fremme iværksætterier ved udvalgte målgrupper
- Formkrav ved lovpligtige samtaler
- Fleksible rammer for uddannelse
- Et individuelt og fleksibelt integrationsprogram
- *Fleksibilitet i forhold til målgruppers deltagelse i rehabiliteringsteamet og større beslutningskompetence i rehabiliteringsteamet - 2. ansøgningsrunde.*

Regeringen har nu behandlet ansøgningerne og er nået frem til helt eller delvist at imødekomme fire af de syv indsendte ansøgninger. Det drejer sig om mikrolån, formkrav

ved lovpligtige samtaler, fleksibilitet i forhold til forholdstalskravene og fleksible rammer for uddannelse. Der lægges generelt vægt på, at der frem mod igangsættelsen af forsøgene tilrettelægges forsøgsdesign, der tilvejebringer viden om betydningen af forsøgene. Det betyder, at 2 af de 4 indsendte ansøgninger om forsøgsideer, som Frederikshavn Kommune er med i, er blevet imødekommet af regeringen – fleksible rammer for uddannelser og formkrav ved lovpligtige samtaler.

Regeringen ønsker en nærmere afklaring af to af de tre ansøgninger, som ikke blev imødekommet, frem mod næste ansøgningsrunde. For Frederikshavn Kommune gælder det ansøgningen om mulighed for at fremme iværksætteri hos udvalgte målgrupper. Regeringen har besluttet at give afslag på muligheden for at fremme iværksætteri hos modtagere af integrationsydelse, da forsøget strider mod helt centrale elementer i regeringens politik på integrationsområdet. Det skal derfor afklares, om Frederikshavn Kommune finder det relevant at lave forsøg med iværksætteri alene for målgruppen af dimittender. Frederikshavn Kommune ønsker at inddrage forsikrede dimittender, således muligheden for at deltage i iværksætter-ansøgningen bevares.

Ansøgningen om et individuelt og fleksibelt integrationsprogram afvises, da forsøget strider mod helt centrale elementer i regeringens politik på integrationsområdet.

Regeringen vil søge Folketingets opbakning til forsøg, der kræver ny hjemmel. Lovforslaget sendes i fire ugers ekstern høring fra den 24. februar og forventes fremsat i april med henblik på ikrafttrædelse den 1. juli 2017. For de forsøg, der hjemles i eksisterende forsøgsbestemmelser, vil Beskæftigelsesministeren udstede bekendtgørelser med ikrafttrædelse senest den 1. juli 2017. Frist for næste ansøgningsrunde om konkrete forsøgshjemler er den 1. maj 2017, hvor Frederikshavn Kommune vil ansøge om fleksibilitet i forhold til målgruppers deltagelse i rehabiliteringsteamet og større beslutningskompetence i rehabiliteringsteamet.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

- tager tilbagemeldingen om frikommuneforsøgene til efterretning
- godkender, at forsikrede dimittender inddrages i ansøgningen. Dette giver mulighed for at fremme iværksætteri hos denne målgruppe.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017

1. Taget til efterretning.
2. Godkendt.

Beslutninger:

De godkendte frikommuneforslag hilses velkommen.

Center for Arbejdsmarked indbyder til dialog om realisering af projekterne.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

6 (Åben) Bosætningsprojekt

Sags ID: EMN-2017-00369

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU, LAR

Sagsfremstilling

Projekt bosætning er et pilotprojekt med to års varighed og afsluttes den 30. september 2017. Hovedformålet med projektet er, at øge bosætningen i Frederikshavn Kommune. Projektet skal derigennem imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft, styrke udviklingen i lokalsamfundet samt have en positiv indvirkning på kommunens økonomi. Projektet er et samarbejde mellem Center for Arbejdsmarked samt Udvikling og Erhverv.

Målgruppen i projektet er nøglemedarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, hvor hovedvægten er borgere fra andre EU lande. Projektets primære formål er, at fastholde de høje kompetencer og øge bosætningen for virksomhedens nøglemedarbejdere, og hermed være med til at understøtte en positiv udvikling i Frederikshavn Kommune.

Det er hensigten at motivere de udenlandske borgere, så de ønsker at bosætte sig i kommunen med ægtefælle og eventuelle børn, og det skal tilstræbes, at ægtefællen også kommer i beskæftigelse, da det ofte er en forudsætning for bosætning. De udenlandske familier bliver hermed forsøgt bosat i kommunen, hvilket genererer vækst i lokalsamfundet, og øger befolkningstallet.

Effekten af dette projekt er fremkommet på basis af 120 virksomhedsbesøg og mange understøttende aktiviteter, som har været nødvendige for at opfylde projektets mål.

- **Nøglemedarbejdere:** Der er i forhold til det opsøgende arbejde for nuværende registreret 47 nøglemedarbejdere hos MAN Diesel og Turbo A/S, Roblon A/S, Premator Danmark ApS, Scanel International A/S, Vendsyssel sygehus, Karstensens skibsværft A/S, Elcor A/S, Ruths Hotel A/S, Henrik Carlsen, Godt Smil, Skagens Malerne ApS, Didas, NBE Production, landmand Kristian Oien m.fl. Ud af disse nøglemedarbejdere er der indtil videre bosat 29 nye borgere i Frederikshavn Kommune.
- **Ægtefæller:** Antallet af ægtefæller i forhold til de 29 nøglemedarbejdere er 18 personer. Ud af de 18 ægtefæller er 8 nu i job ved hjælp af understøttende netværkssamarbejde. Tiltrækning af ægtefæller pågår i en løbende proces, og der er yderligere 2 ægtefæller på vej, hvilket betyder, at der to nye familier på vej for at bosætte sig i Frederikshavn Kommune.

- **Børn:** Der er indtil videre tilflyttet 17 unge nye borgere.

Projektet har medvirket til at skabe øget fastholdelse og øget bosætning, som uden tvivl har påvirket virksomhederne, kommunen og lokalsamfundet positivt.

Udover ovennævnte effekter er der via projektet iværksat en række understøttende indsatser for at fremme bosætningen via netværk og integration:

- **Danskundervisning:** Der er etableret danskundervisning for ansatte og deres ægtefæller i både Skagen og Frederikshavn, som hermed er med til at forbedre integrationen. Der er i dag igangsat og eller tilmeldt over 100 personer.
- **Virksomhedsnetværk:** Der er etableret to virksomhedsnetværk i henholdsvis Skagen og Frederikshavn. I Frederikshavn er der tale om MAN Diesel & Turbo A/S, Roblon A/S, Hotel Jutlandia, Premator Danmark ApS, Aktiv Personale, Sømandshjemmet, Restaurant Didas, Scanel International A/S, Vendsyssel Sygehus og VUC.
I Skagen er der tale om Karstens Skibsværft A/S, Skagen Fiskerestaurant, Launis Fiskekonserves A/S, Elcor Skagen A/S, Prime Ocean A/S, Ruths Hotel A/S, 3F, SUC og VUC.
- **Øvrige aktiviteter:** Der er etableret Cafeer - "Cafe´ Danish" i både Skagen og Frederikshavn, cricket events og salsaaftner. Alle som relationsskabende aktiviteter, der er med til at understøtte integration.
- **Synlighed:** Der er taget mange initiativer for at synliggøre indsatsen for en øget bosætning. Der er lavet TV indslag i TV 2 Nord samt landsdækkende TV. De gode historier er formidlet via Lokalavisen, Kanal Frederikshavn, Nordjyske og disse er fulgt op af flere radioindslag.
Der er lavet en side på Facebook "New in Frederikshavn Kommune", som informerer og formidler oplysninger ud til nye borgere. Via Facebook er der oprettet en lukket gruppe, som er målrettet ægtefæller.

Fremtid:

Projektet har udelukkende haft fokus på bosætning og fastholdelse af nøglemedarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, hvoraf hovedvægten har været EU borgere.

Danskundervisning har i løbet af projektperioden fået større og større fokus, da det er en vigtig del af virksomhedernes behov for at kunne gennemføre en god integration og hermed øge fastholdelsen af deres nøglemedarbejdere.

Målgruppen i projektet har dog vist sig at være forholdsvis smal, og det er i løbet af projektperioden blevet mere tydeligt, at virksomhedernes behov spænder bredere end projektets nuværende målgruppedefinition.

Virksomhedernes efterspørgsel af højt kvalificeret arbejdskraft er stigende og tager ikke udgangspunkt i etnisk herkomst. Det foreslås derfor, at projektets målgruppe udvides til

at omfatte bosætning af alle typer nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer uanset oprindelsesland.

Mulige scenarier:

1. Efter endt projektperiode implementeres projektet i den normale drift med den nuværende målgruppe.
2. Efter endt projektperiode videreføres projektet med en udvidet målgruppe omfattende bosætning i forhold til alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne ansætter.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter bosætningsprojektets fremtid og beslutter om:

- Projektet overgår med den nuværende målgruppe til ordinær drift,
- eller projektet videreføres og målgruppen udvides til også at omfatte bosætning for alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017

Bosætningsprojektets fremtid blev drøftet. Det besluttedes, at projektet videreføres og målgruppen udvides til også at omfatte bosætning for alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer.

Beslutninger:

Rådet så positivt på videreførelsen af projektet og den udvidede målgruppe.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

- Bosætning - Resume - bilag 1 - 2017 (1792935 - EMN-2017-00369)
- Bosætning - Del rapport - bilag 2 - 2017 (1792934 - EMN-2017-00369)

7 (Åben) Ledelsen orienterer marts 2017

Sags ID: EMN-2016-03065

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR

Sagsfremstilling

Orientering fra ledelsen:

- Besøg af Beskæftigelsesministeren den 20.3.2017
- Satspuljemidler til sagsvending kontanthjælpsmodtagere
- Rapport fra ekspertudvalg vedrørende minimering restgruppe unge

Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Orienteringspunkterne blev taget til efterretning.

Rapport fra ekspertudvalg sendes ud sammen med referatet.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

Punkt 2: Referat med bilag - Åben

Referat

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

Ordinært møde

Mødetidspunkt:

13-03-2017 16:00

Mødeafholdelse:

Mødelokale 0:27 (Partirum ved byrådssal)

NB.

Tilstede:

Anne Louise Bach Alstrup
Birgit Stenbak Hansen
Cai Møller - næstformand
Jens Peter Faldt
Jørgen Helledie
Lars Hostrup
René Johansen
Søren Larsen

Gæster:

Taija Vangsø Erichsen – pkt. 1
Anders Andersen – pkt. 2

Fraværende:

John Karlsson
Aksel Jensen
Ciara Ryan
Jytte Møller Pedersen
Tom Kærgaard
Lars Hostrup

Stedfortrædere:



Indholdsfortegnelse

Det Lokale Arbejdsmarkedsråd

13-03-2017 16:00

1 (Åben) Præsentation af UU Frederikshavn.....	3
2 (Åben) Status på integrationsindsatsen	5
3 (Åben) Jobordning for udfaldstruede forsikrede ledige	6
4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM	8
5 (Åben) Tilbage melding på frikommuneforsøg 1. ansøgningsrunde.....	9
6 (Åben) Bosætningsprojekt.....	12
7 (Åben) Ledelsen orienterer marts 2017.....	15

1 (Åben) Præsentation af UU Frederikshavn

Sags ID: EMN-2017-00432

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

AMU,LAR

Sagsfremstilling

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 6. marts 2017 vil Teamkoordinator og Uddannelsesvejleder Frede Jakobsen sammen med afdelingsleder Taija Erichsen præsentere udvalget for opgaverne og arbejdet i Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) Frederikshavn.

UU Frederikshavn er en uafhængig vejledningsinstitution, som har ansvar for vejledning af unge fra 12–25 år. UU Frederikshavn er fysisk og organisatorisk placeret i Ungeenheden, Hånbækvej 32 A, 9900 Frederikshavn. Der er i alt 9 ansatte – 1 administrativ medarbejder og 8 uddannelsesvejledere samt en afdelingsleder.

For børn og unge, der er i den undervisningspligtige alder tilrettelægges vejledningen sammen med lærerne på de pågældende klassetrin. Unge, der er ude over den undervisningspligtige alder, tilbydes vejledning via Ungeenheden eller lokalt på ungdomsuddannelserne. Det er ligeledes UU, der varetager vejledning af elever i specialklasser, inklusionselever mm. og dermed indstilling til og opfølgning på særlig tilrettelagt uddannelse (STU).

Administrationen vil som opfølgning på overgangen fra Børne- og Ungdomsudvalget til Arbejdsmarkedsudvalget skitsere UU's opgaver, centrale rolle og bidraget ind i Ungeenhedens kerneopgave via en PowerPoint præsentation:

- Organisering
- Opgaven/målgruppen
- Strategi 2017
- Statistik herunder 95 % og 45 % målsætningerne

Denne information skal efterfølgende bidrage til det kommende dagsordenspunkt, der omhandler temadrøftelser omkring emnet uddannelseshjælp. Uddannelseshjælp er en offentlig ydelse for unge under 30 år uden kompetencegivende uddannelse.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at præsentationen af UU Frederikshavn tages til efterretning.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017
Taget til efterretning.

Beslutninger:

Præsentationen blev taget til efterretning.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen,
Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

2 (Åben) Status på integrationsindsatsen

Sags ID: EMN-2017-00561

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR

Sagsfremstilling

På mødet i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd den 13. marts 2017 vil Anders Andersen, afdelingsleder for Projekt- og Integrationsafdelingen præsentere en status på integrationsområdet.

Anders Andersen vil via PowerPoint give en status på følgende områder:

- Generel status på integrationsarbejdet
- Det virksomhedsvendte arbejde
- Partnerskabsaftale

Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager status på integrationsindsatsen til efterretning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Status blev taget til efterretning.

Det blev anbefalet at lave implementeringsaftale for at sikre, at partnerskabsaftalen realiseres.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

3 (Åben) Jobordning for udfaldstruede forsikrede ledige

Sags ID: EMN-2016-03457

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR,AMU

Sagsfremstilling

I efteråret 2012 vedtog byrådet i Frederikshavn Kommune en jobordning for udfaldstruede a-kasse medlemmer. Kriteriet for at være omfattet af jobordningen og dermed få hjælp til ordinære timer var, at borgerne maksimalt manglede 20% af timekravet til genoptjening af dagpengereetten. Kriterierne blev justeret fra 1. januar 2014 hvilket betød, at kravet til genoptjening blev sænket fra 80% til 70%, samt at det blev fastlagt at tilbuddet om jobordningen bortfalder såfremt en person er berettiget til seniorjob.

Indsatsen retter sig imod ledige dagpengemodtagere, der i deres ledighedsforløb har optjent minimum 1347 timers ordinær beskæftigelse, svarende til 70 % af genoptjeningskravet på i alt 1.924 timers ordinær beskæftigelse (52 ugers ordinær beskæftigelse). Såfremt en dagpengemodtager er deltidsforsikret skal vedkommende have optjent minimum 881 timers ordinær beskæftigelse i ledighedsforløbet.

Aftalen medfører, at dagpengemodtagere, som har genoptjent 70 % af genoptjeningskravet og, som ved endt dagpengereet ikke påbegynder kontantydelse / kontanthjælp, i stedet kan indgå i jobordningen og dermed genoptjene fornyet dagpengereet. Er en person berettiget til seniorjob bortfalder tilbuddet om ansættelse i jobordningen og personen påbegynder i stedet et seniorjob.

Implementeringen af den nye dagpengereform fra den 2. januar 2017 betyder imidlertid, at der er behov for træffe beslutning om andre rammer for administrationen af jobordningen. Dagpengereformen giver nemlig borgerne mulighed for at opspare arbejdstimer og dermed forlænge dagpengeperioden med op til 1 års ekstra dagpenge (svarende til 1924 dagpengetimer). Den enkelte borger skal ved dagpengeperiodens ophør vælge om vedkommende vil bruge sine opsparede timer til at forlænge dagpengeperioden eller til at genoptjene en ny 2-årig dagpengeperiode.

Center for Arbejdsmarked foreslår på baggrund af de nye regler, at håndteringen af jobordningen efter 2. januar 2017 håndteres efter følgende principper;

Udgangspunktet er, at en borger bliver omfattet af jobordningen på det tidspunkt, hvor borgers dagpengeperiode er tæt på at udløbe og borger skal træffe afgørelse om hvorvidt optjente timer (minimum 1347 timer og mindre end 1924 timer) skal anvendes til at forlænge dagpengeperioden eller ikke.

Såfremt borger ved ophør af dagpengeperioden har optjent minimum 1347 timer og indenfor referenceperioden kan nå at optjene 1924 timer til en genindplacering kan vedkommende få tilbud om deltagelse i jobordningen. Dette gælder ikke for borgere berettiget til et seniorjob.

Vælger borger at gøre brug af jobordningen kan vedkommende, når som helst i forlængelsesperiode såfremt kravene til jobordningen er opfyldt på dette tidspunkt, effektuere jobordningen. På denne måde kan en borger vælge at beholde tilknytningen til en virksomhed og først senere effektuere jobordningen.

En borger skal således opfylde betingelserne ved udløb af den ordinære dagpengeperiode, og ikke ved en eventuelt forlænget dagpengeperiode, for at være omfattet af jobordningen.

Øvrige eksisterende regler i jobordningen omkring ansættelsesperiode mm. vil fortsat være gældende.

Indstilling

Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og fastlægger rammerne for jobordningen som følge af dagpengereformen.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Rådet indstiller den beskrevne model til godkendelse i Arbejdsmarkedsudvalget.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM

Sags ID: EMN-2016-03415

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

AMU

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet den 9. januar 2017 at godkende en oversigt over fundraising projekter i Center for Arbejdsmarked (CAM). Formålet med oversigten er, at give Arbejdsmarkedsudvalget et overblik over de mange projekter som CAM er involveret i fra 2016 og fremadrettet. Oversigten vil løbende blive præsenteret for Arbejdsmarkedsudvalget, når der er ændringer eller søgt nye projekter.

Oversigten indeholder en beskrivelse af søgte projekter, igangværende projekter samt afsluttede projekter, hvor Center for Arbejdsmarked er projektejer eller udgør en væsentlig del af projektet.

Indstilling

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

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 30-01-2017

Taget til efterretning.

Beslutninger:

Center for Arbejdsmarked gennemfører fundraising på strategiske udviklingsområder. Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

- Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked (1763906 - EMN-2016-03415)

5 (Åben) Tilbage melding på frikommuneforsøg 1. ansøgningsrunde

Sags ID: EMN-2016-02923

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU, LAR

Sagsfremstilling

Frederikshavn Kommunes ansøgninger:

Den 10. oktober 2016 kom der skriftligt tilsagn til alle de nordjyske borgermestre om, at de 11 nordjyske kommuner er med i frikommuneforsøget som et samlet netværk.

Frikommuneforsøget løber frem til 31. juli 2020.

Formålet er at få ny viden og praktiske erfaringer, som kan bidrage til forenkling af statslige regler og erfaring med nye løsninger, der samlet understøtter en bedre og mere effektiv lokal styring. Regeringen har den 10. oktober 2016 udpeget i alt 8 frikommunenetværk til frikommuneforsøg. Netværkene omfatter i alt 44 kommuner. De otte frikommunenetværk arbejder hver med udgangspunkt i et overordnet tema, der repræsenterer kommunale opgaveområder, herunder beskæftigelses-, social-, sundheds- og boligområdet. Derudover vil flere af netværkene arbejde mere på tværs af fagområder og sektorer.

Den 1. december 2016 blev de konkrete ansøgninger fremsendt til Social- og Indenrigsministeriet. Der blev i alt indsendt 7 konkrete ansøgninger til forsøgsideer inden for beskæftigelsesområdet fra de nordjyske kommuner til 1. ansøgningsrunde.

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 22. august 2016 og på mødet i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd den 12. september blev Frederikshavn Kommunes forslag til forsøgsideer drøftet og godkendt. Af hensyn til en succesfuld implementering med prioriteret ledelsesmæssigt fokus og ressourcer til at igangsætte den nye indsats, har Frederikshavn Kommune fundet det hensigtsmæssigt at ansøge om 4 forsøgsideer til første ansøgningsrunde, og lade det sidste projekt afvente 2. ansøgningsrunde.

Konkret er der tale om følgende ideer:

- Mulighed for at fremme iværksætterier ved udvalgte målgrupper
- Formkrav ved lovpligtige samtaler
- Fleksible rammer for uddannelse
- Et individuelt og fleksibelt integrationsprogram
- *Fleksibilitet i forhold til målgruppers deltagelse i rehabiliteringsteamet og større beslutningskompetence i rehabiliteringsteamet - 2. ansøgningsrunde.*

Regeringen har nu behandlet ansøgningerne og er nået frem til helt eller delvist at imødekomme fire af de syv indsendte ansøgninger. Det drejer sig om mikrolån, formkrav

ved lovpligtige samtaler, fleksibilitet i forhold til forholdstalskravene og fleksible rammer for uddannelse. Der lægges generelt vægt på, at der frem mod igangsættelsen af forsøgene tilrettelægges forsøgsdesign, der tilvejebringer viden om betydningen af forsøgene. Det betyder, at 2 af de 4 indsendte ansøgninger om forsøgsideer, som Frederikshavn Kommune er med i, er blevet imødekommet af regeringen – fleksible rammer for uddannelser og formkrav ved lovpligtige samtaler.

Regeringen ønsker en nærmere afklaring af to af de tre ansøgninger, som ikke blev imødekommet, frem mod næste ansøgningsrunde. For Frederikshavn Kommune gælder det ansøgningen om mulighed for at fremme iværksætteri hos udvalgte målgrupper. Regeringen har besluttet at give afslag på muligheden for at fremme iværksætteri hos modtagere af integrationsydelse, da forsøget strider mod helt centrale elementer i regeringens politik på integrationsområdet. Det skal derfor afklares, om Frederikshavn Kommune finder det relevant at lave forsøg med iværksætteri alene for målgruppen af dimittender. Frederikshavn Kommune ønsker at inddrage forsikrede dimittender, således muligheden for at deltage i iværksætter-ansøgningen bevares.

Ansøgningen om et individuelt og fleksibelt integrationsprogram afvises, da forsøget strider mod helt centrale elementer i regeringens politik på integrationsområdet.

Regeringen vil søge Folketingets opbakning til forsøg, der kræver ny hjemmel. Lovforslaget sendes i fire ugers ekstern høring fra den 24. februar og forventes fremsat i april med henblik på ikrafttrædelse den 1. juli 2017. For de forsøg, der hjemles i eksisterende forsøgsbestemmelser, vil Beskæftigelsesministeren udstede bekendtgørelser med ikrafttrædelse senest den 1. juli 2017. Frist for næste ansøgningsrunde om konkrete forsøgshjemler er den 1. maj 2017, hvor Frederikshavn Kommune vil ansøge om fleksibilitet i forhold til målgruppers deltagelse i rehabiliteringsteamet og større beslutningskompetence i rehabiliteringsteamet.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

- tager tilbagemeldingen om frikommuneforsøgene til efterretning
- godkender, at forsikrede dimittender inddrages i ansøgningen. Dette giver mulighed for at fremme iværksætteri hos denne målgruppe.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017

1. Taget til efterretning.
2. Godkendt.

Beslutninger:

De godkendte frikommuneforslag hilses velkommen.

Center for Arbejdsmarked indbyder til dialog om realisering af projekterne.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

6 (Åben) Bosætningsprojekt

Sags ID: EMN-2017-00369

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Center for Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU, LAR

Sagsfremstilling

Projekt bosætning er et pilotprojekt med to års varighed og afsluttes den 30. september 2017. Hovedformålet med projektet er, at øge bosætningen i Frederikshavn Kommune. Projektet skal derigennem imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft, styrke udviklingen i lokalsamfundet samt have en positiv indvirkning på kommunens økonomi. Projektet er et samarbejde mellem Center for Arbejdsmarked samt Udvikling og Erhverv.

Målgruppen i projektet er nøglemedarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, hvor hovedvægten er borgere fra andre EU lande. Projektets primære formål er, at fastholde de høje kompetencer og øge bosætningen for virksomhedens nøglemedarbejdere, og hermed være med til at understøtte en positiv udvikling i Frederikshavn Kommune.

Det er hensigten at motivere de udenlandske borgere, så de ønsker at bosætte sig i kommunen med ægtefælle og eventuelle børn, og det skal tilstræbes, at ægtefællen også kommer i beskæftigelse, da det ofte er en forudsætning for bosætning. De udenlandske familier bliver hermed forsøgt bosat i kommunen, hvilket genererer vækst i lokalsamfundet, og øger befolkningstallet.

Effekten af dette projekt er fremkommet på basis af 120 virksomhedsbesøg og mange understøttende aktiviteter, som har været nødvendige for at opfylde projektets mål.

- **Nøglemedarbejdere:** Der er i forhold til det opsøgende arbejde for nuværende registreret 47 nøglemedarbejdere hos MAN Diesel og Turbo A/S, Roblon A/S, Premator Danmark ApS, Scanel International A/S, Vendsyssel sygehus, Karstensens skibsværft A/S, Elcor A/S, Ruths Hotel A/S, Henrik Carlsen, Godt Smil, Skagens Malerne ApS, Didas, NBE Production, landmand Kristian Oien m.fl. Ud af disse nøglemedarbejdere er der indtil videre bosat 29 nye borgere i Frederikshavn Kommune.
- **Ægtefæller:** Antallet af ægtefæller i forhold til de 29 nøglemedarbejdere er 18 personer. Ud af de 18 ægtefæller er 8 nu i job ved hjælp af understøttende netværkssamarbejde. Tiltrækning af ægtefæller pågår i en løbende proces, og der er yderligere 2 ægtefæller på vej, hvilket betyder, at der to nye familier på vej for at bosætte sig i Frederikshavn Kommune.

- **Børn:** Der er indtil videre tilflyttet 17 unge nye borgere.

Projektet har medvirket til at skabe øget fastholdelse og øget bosætning, som uden tvivl har påvirket virksomhederne, kommunen og lokalsamfundet positivt.

Udover ovennævnte effekter er der via projektet iværksat en række understøttende indsatser for at fremme bosætningen via netværk og integration:

- **Danskundervisning:** Der er etableret danskundervisning for ansatte og deres ægtefæller i både Skagen og Frederikshavn, som hermed er med til at forbedre integrationen. Der er i dag igangsat og eller tilmeldt over 100 personer.
- **Virksomhedsnetværk:** Der er etableret to virksomhedsnetværk i henholdsvis Skagen og Frederikshavn. I Frederikshavn er der tale om MAN Diesel & Turbo A/S, Roblon A/S, Hotel Jutlandia, Premator Danmark ApS, Aktiv Personale, Sømandshjemmet, Restaurant Didas, Scanel International A/S, Vendsyssel Sygehus og VUC.
I Skagen er der tale om Karstens Skibsværft A/S, Skagen Fiskerestaurant, Launis Fiskekonserves A/S, Elcor Skagen A/S, Prime Ocean A/S, Ruths Hotel A/S, 3F, SUC og VUC.
- **Øvrige aktiviteter:** Der er etableret Cafeer - "Cafe´ Danish" i både Skagen og Frederikshavn, cricket events og salsaaftner. Alle som relationsskabende aktiviteter, der er med til at understøtte integration.
- **Synlighed:** Der er taget mange initiativer for at synliggøre indsatsen for en øget bosætning. Der er lavet TV indslag i TV 2 Nord samt landsdækkende TV. De gode historier er formidlet via Lokalavisen, Kanal Frederikshavn, Nordjyske og disse er fulgt op af flere radioindslag.
Der er lavet en side på Facebook "New in Frederikshavn Kommune", som informerer og formidler oplysninger ud til nye borgere. Via Facebook er der oprettet en lukket gruppe, som er målrettet ægtefæller.

Fremtid:

Projektet har udelukkende haft fokus på bosætning og fastholdelse af nøglemedarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, hvoraf hovedvægten har været EU borgere.

Danskundervisning har i løbet af projektperioden fået større og større fokus, da det er en vigtig del af virksomhedernes behov for at kunne gennemføre en god integration og hermed øge fastholdelsen af deres nøglemedarbejdere.

Målgruppen i projektet har dog vist sig at være forholdsvis smal, og det er i løbet af projektperioden blevet mere tydeligt, at virksomhedernes behov spænder bredere end projektets nuværende målgruppedefinition.

Virksomhedernes efterspørgsel af højt kvalificeret arbejdskraft er stigende og tager ikke udgangspunkt i etnisk herkomst. Det foreslås derfor, at projektets målgruppe udvides til

at omfatte bosætning af alle typer nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer uanset oprindelsesland.

Mulige scenarier:

1. Efter endt projektperiode implementeres projektet i den normale drift med den nuværende målgruppe.
2. Efter endt projektperiode videreføres projektet med en udvidet målgruppe omfattende bosætning i forhold til alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne ansætter.

Indstilling

Konst. Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter bosætningsprojektets fremtid og beslutter om:

- Projektet overgår med den nuværende målgruppe til ordinær drift,
- eller projektet videreføres og målgruppen udvides til også at omfatte bosætning for alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer.

Tidligere beslutninger:

Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 06-03-2017

Bosætningsprojektets fremtid blev drøftet. Det besluttedes, at projektet videreføres og målgruppen udvides til også at omfatte bosætning for alle de nøglemedarbejdere, som virksomhederne rekrutterer.

Beslutninger:

Rådet så positivt på videreførelsen af projektet og den udvidede målgruppe.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

- Bosætning - Resume - bilag 1 - 2017 (1792935 - EMN-2017-00369)
- Bosætning - Del rapport - bilag 2 - 2017 (1792934 - EMN-2017-00369)

7 (Åben) Ledelsen orienterer marts 2017

Sags ID: EMN-2016-03065

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence

LAR

Sagsfremstilling

Orientering fra ledelsen:

- Besøg af Beskæftigelsesministeren den 20.3.2017
- Satspuljemidler til sagsvending kontanthjælpsmodtagere
- Rapport fra ekspertudvalg vedrørende minimering restgruppe unge

Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Det Lokale Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Orienteringspunkterne blev taget til efterretning.

Rapport fra ekspertudvalg sendes ud sammen med referatet.

Fraværende: John Karlsson, Aksel Jensen, Ciara Ryan, Jytte Møller Pedersen, Tom Kærgaard og Lars Hostrup

Bilag

Bilagsforside

Dokument Navn:	Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked.docx
Dokument Titel:	Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked
Dokument ID:	1763906
Placering:	Emnesager/Fundraising projekter CAM/Dokumenter
Dagsordens titel	Præsentation af fundraising projekter i CAM
Dagsordenspunkt nr	4
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked

Projekt titel	Periode	Kort beskrivelse af projektet	Forankring og ledelse	Samarbejds-kommuner/centre	Eksterne konsulenter	Finansiering ekstern/intern	1. Ansøgt 2. Afvist 3. I gang 4. Afsluttet
U-Turn – LÆR AT TACKLE	juli 2017 til 31. december 2019 (ansøgningsfrist 8. maj)	U-turn er ansøgt under Socialstyrelsen. Projektet er en bestemt metode – U-turn, der skal implementeres. Målgruppen er unge i alderen 15-25 år med misbrugsproblemer. I projektet indgår tre dele – en anonym rådgivning, gruppeforløb for unge i 2 grupper – 15-17 årige og 18-25 år og endelig forældre grupper. Projektet supplerer vores nuværende indsats idet den også retter sig mod den gruppe, der ikke nødvendigvis er motiveret for at gøre noget ved problemstillingen. Socialstyrelsen betaler en modelkommune for at forestå uddannelse af medarbejdere i projektet.	Ungeenheden, CAM. Projektleder er Taija Vangsø Erichsen.	Center for Familie, Center for Social- og Sundhedsmyndighed, Center for Handicap og Psykiatri		2.927.400 kr. i ekstern finansiering.	1
Køkken- og kantineprojekt for muslimske kvinder	1. dec. 2016 til 31. marts 2019	Formålet med projektet er, via undervisning, praktisk erfaring og praktikker, at udvikle faglige sociale og sproglige kompetencer med henblik på ansættelse i køkken- og kantinebranchen.	Projektafdelingen, CAM. Anders Andersen er ansvarlig for projektet.			1.072.300 kr. i ekstern finansiering.	2
Tværfaglig indsats i samarbejde med Familiehuset.	1. dec. 2015 til 31. december 2018	Frederikshavn Kommune har valgt at implementere behandlingsindsatsen for traumatiserede flygtninge i Familiehuset, hvis kerneydelse er praktisk og	Projektafdelingen, CAM. Projektleder er Natascha Gajhede Larsen.	Familieafdelingen/Familiehuset, Jobcenteret, Center for Handicap og Psykiatri, Socialafdelingen og Integration.		2.000.000 kr. i ekstern finansiering.	3

		pædagogisk støtte og familiebehandling. Det vurderes at behandlingsmetoden Narrativ Eksponeringsteori kan implementeres i Familiehuset og forankres efter endt projektperiode.					
Styrket indsats om repatrieringsordningen	1. juli 2016 til 31. dec. 2018	Frederikshavn Kommune ønsker i samarbejde med Dansk Flygtningehjælp at udbrede budskabet om repatrieringsmulighederne for flygtning i Danmark. Målet er således ikke, at få flest mulige flygtningen til at repatriere, men at give flest mulige flygtninge et frivilligt, velfunderet og oplyst grundlag for at træffe en kvalificeret beslutning omkring repatriering eller en beslutning om at forblive i Danmark. Målsætningen tager udgangspunkt i antal flygtninge, der har fået informationen - ikke antal flygtninge, der repatrierer.	Projektafdelingen, CAM. Bajro Terzic er projektleder.			499.200 kr. i ekstern finansiering.	3
Udvikling i fleksjob i Frederikshavn	1. jan. 2017 til 30. juni 2018.	Formålet med projektet er, at kvalificere og afprøve en indsatsmodel for hvordan jobcentret bedst arbejder målrettet med indsatser, som hjælper ledighedsydelsesmodtagere og fleksjobansatte ansat i fleksjob på ti timer eller derunder med at opnå progression. Progression defineres hhv. som ledighedsydelsesmodtagere der kommer i fleksjob og som udvikling i effektiv arbejdstid (arbejdsintensitet) og varetagelse af mere komplekse opgaver for personer ansat i fleksjob. være øget arbejdsintensitet og varetagelse af mere komplekse arbejdsopgaver.	Jobcenteret v/sygedagpengeafdelingen, CAM. Der udpeges en intern projektleder.			2.010.500 kr. i ekstern finansiering.	3

Særligt tilrettelagt virksomhedsforløb i Frederikshavn (STV)	1. okt. 2016 til 31. marts 2019.	Projekt der skal implementere en ny tilgang til og måde at arbejde beskæftigelsesrettet for jobcentrets svagere målgrupper. Målet er at få flere aktivitetsprate og ressourceforløbsborger i ordinære jobs og praktikker.	Jobcenteret v/specialteamet, CAM. Intern projektleder er Annette Furlig.		Marselisborg, ekstern projektleder.	2.035.000 kr. i ekstern finansiering.	
Opkvalificering af rehabiliteringsteams i Nordjylland.	1. nov. 2016 til 31. oktober 2017.	Projektets målgruppe er mødedeltagere på rehabiliteringsteammødet, koordinerende rådgivere, virksomhedskonsulenter og mentorer. Projektets primære aktiviteter omhandler temadage med opkvalificering, oplæg og workshops samt coaching af rehabiliteringsteams. Formålet er at øge Rehabiliteringsteamets fokus på virksomhedsrettet indsats, mentorstøtte og guide til gode ressourceforløb. Målet med puljen er, at bidrage til flere ordinære timer for borgere i ressourceforløb samt øget borgertilfredshed med ressourceforløb.	Aalborg Kommune.	Ansøger er Socialmedicinsk enhed fra Aalborg Universitetshospital og Jobcenter Aalborg, Aalborg Kommune. Frederikshavn, Brønderslev, Læsø, Thisted, Morsø, Mariagerfjord, Rebild og Jammerbugt kommuner indgår ligeledes som samarbejdskommuner.		1.018.064 kr. i ekstern finansiering.	3
Projekt uddannelsesambassadører	1. marts 2017 til 31. december 2018.	Formålet med projektet er, at understøtte brugen af puljen uddannelsesløft i jobcenteret og at sprede viden omkring uddannelsesmulighederne. Nogle af kerneopgaverne i projektet bliver at; Rådgive, vejlede og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløftet, fx via informationsmøder for ledige omkring uddannelsesmuligheder, Etablere og vedligeholde et godt samarbejde med VEU-centre, uddannelsesinstitutioner	Jobcenteret v/ledighedsafdelingen, CAM.	Puljen søges sammen med Jobcenter Hjørring og Brønderslev.			2

		samt a-kasser omkring uddannelsesløftet.					
Opkvalificeringsforløb for virksomhedskonsulenter.	1. juni 2016 til 31. december 2016	Opkvalificeringsforløb for virksomhedskonsulenterne i CAM. Hensigten er at give virksomhedskonsulenterne redskaber til den opsøgende virksomhedskontakt og til udplaceringen af borgere i virksomhedsrettede forløb. Derudover er ønsket at give et billede af, hvorfor den virksomhedsvendte indsats har fået større og større betydning for vores arbejde i jobcentrene på tværs af målgrupper.	Jobcenteret, CAM. Projektleder Heidi Juel	Jobcenter Hjørring og Brønderslev.		634.509 kr. i ekstern finansiering. Medfinansiering på 40% som fordeles mellem de tre jobcentre.	4
Opkvalificeringsforløb for jobkonsulenter og medarbejdere ved a-kasserne.	1. juni 2016 til 1. juni 2017.	Opkvalificeringsforløb for jobkonsulenterne, der arbejder med dagpengemodtagere samt medarbejdere i A-kassen for at understøtte samarbejdet og fællessamtalerne. Der afholdes 3 temadage med fokus på henholdsvis Min plan, CV'er og rådighed.	Jobcenteret, CAM. Projektleder Heidi Juel	Jobcenter Hjørring og Brønderslev.		144.375 kr. i ekstern finansiering. Medfinansiering på 40% som fordeles mellem de tre jobcentre.	3
Empowerment	1. oktober 2014 til oktober 2016.	I projektet er der fokus på at udvikle og afprøve en empowermentorienteret indsats for langvarige kontanthjælps- og ressourceforløbsmodtagere over 30 år. I projektet er der fokus på at borgeren skal have medindflydelse og medansvar, tværgående indsatser og netværk, en plan på tværs af social-, sundheds-, og beskæftigelsesområdet samt fokus på den koordinerende sagsbehandlers og mentorens rolle og opgaver.	Jobcenteret, CAM, Projektleder Lars Bisgaard	Center for Social- og Sundhedsmyndighed, Center for Sundhed og Pleje, Center for Familie.	Deloitte og STAR	2.250.000 kr. i ekstern finansiering.	4
Jobrettet samtale	1. januar 2015 til 31. december 2015.	Projektet har til formål at give jobkonsulenterne et kompetenceløft, så de bliver klædt bedre på til at	Der er ansat en projektleder, som har arbejdsplads i Hjørring Kommune.	Jobcenter Hjørring og Brønderslev.	Rambøll Management Consulting.	972.000 kr. i ekstern finansiering.	4

[illegible]

Bilagsforside

Dokument Navn:	Bosætning - Resume - bilag 1 - 2017.pdf
Dokument Titel:	Bosætning - Resume - bilag 1 - 2017
Dokument ID:	1792935
Placering:	Emnesager/Bosætningsprojekt/Dokumenter
Dagsordens titel	Bosætningsprojekt
Dagsordenspunkt nr	6
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	2

"Bosætning" – Resume – bilag 1.

Resume:

Projektet har skabt en øget bosætning og hermed et positivt afkast af investeringen. Opgaven med fastholdelse og bosætning har været udfordret på grund af den smalle definerede målgruppe og kan med stor fordel omdefineres og udvides, og hermed ikke bare fastholde den god positive udvikling i projektet, men også øge bosætningen og optimere fastholdelsen af nøglemedarbejdere. I dette arbejde er job til ægtefælle en meget vigtig faktor, og ofte en forudsætning for en ny bosætning og eller en fortsat fastholdelse.

Målgruppen i projektet har været nøglemedarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Indsatsen har dog været hæmmet af, den forholdsvis smalle definerede målgruppe, som utilsigtet lægger en hindring i vejen for en øget succes i forhold til en øget bosætning og fastholdelse. Erfaringerne viser med all tydelighed, at det vil fremme bosætningen og optimere fastholdelsen, at åbne op for målgruppen samt tilføje en nye.

Derfor vil det give god mening, at omdefinere målgruppen, som værende alle nøglemedarbejdere uanset etnisk herkomst, samt omfatte job til alle ægtefæller til nøglemedarbejdere uanset etnisk herkomst.

Baggrund:

Frederikshavn kommune kommer i årene fremover i stigende grad til, at mangle arbejdskraft med specialiserede kompetencer. Dette skal ses i lyset af befolkningsudvikling i kommunen, og hvem der pendler ud og hvem der pendler ind samt fraflytning af de unge der påbegynder en højere uddannelse, herudover er der den naturlige afgang fra arbejdsmarkedet for de ældre som tager til. Det betyder samlet set, at kommunens virksomheder allerede nu har udfordringer i forhold til at rekruttere samt fastholde højt kvalificeret arbejdskraft.

Såfremt vi ikke gør noget kunne følgerne blive, at virksomheder flytter helt eller dele af virksomheden, og de virksomheder der bliver tilbage ikke kan producere i det omfang de ønsker. Dette medvirker samlet set til, at kommunens indtægtsgrundlag bliver kraftigt udfordret, og vil hæmme de fremtidige vækstmulighederne i kommunen.

Formål:

Projektet primære formål er, at fastholde de høje kompetencer og øge bosætningen for virksomhedens nøglemedarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og hermed være med til at understøtte en positiv udvikling i Frederikshavn kommune.

Effekt:

Effekten af dette projekt er fremkommet på basis af 120 virksomhedsbesøg, og mange understøttende aktiviteter, som har været nødvendige for, at opfylde projektets mål. Effekterne af projektarbejdet foregår i en løbende process, og effekterne flytter sig næsten dagligt i den positive retning.

Nøglemedarbejder:

Der er i forhold til det opsøgende arbejde for nuværende registreret 47 nøglemedarbejdere hos MAN Diesel og Turbo A/S, Roblon A/S, Premator Danmark Aps, Scan El A/S, Vendsyssel sygehus, Karstensens skibsværft A/S, Elcor A/S, Ruths Hotel, Henrik Carlsen, Godt Smil, Skagens Malerne, Didas, NB Production, landmand Kristian Oien m.fl. Ud af disse nøglemedarbejdere er der indtil videre bosat 29 nye borgere i Frederikshavn kommune.

Ægtefæller:

Antallet af ægtefæller i forhold til de 29 nøglemedarbejdere er 18 personer.

Ud af de 18 ægtefæller er 8 nu i job takket være understøttende netværkssamarbejde.

Tiltrækning af ægtefæller pågår i en løbende process og vi ved, at der i dag er yderligere 2 på vej, så vi får snart to nye familier, som bosætter sig i vores kommune.

Børn:

Vi har som en følge af denne bosætning indtil videre fået tilført 17 nye unge borgere

"Bosætning" – Resume – bilag 1.

Iværksætteri:

Der er etableret 2 nye iværksættere – restaurant Basilico og salon NAOMI.
Dette arbejde er gennemført i samarbejde med Erhvervshus Nord.

De økonomiske effekter:

Det er vanskeligt, at måle de direkte økonomiske effekter af projektets aktiviteter.
Der er dog ikke tvivl om, at projektet har været med til at skabe en øget fastholdelse og en øget bosætning, som uden tvivl har påvirket den kommunale økonomi positivt. Indtægterne kommer mange steder fra blandt andet øgede skatter fra borgere og virksomheder, eventuelt sparet underhold, og som en sidegevinst giver det et vitamintilskud til de handlende og hermed et mere aktivt handelsliv.

Projektet er ligeledes med til, at højne det generelle kompetenceniveau i kommunen og danne grundlag for, at virksomhederne kan udvikle, producere og vækste.

På baggrund af de opnåede resultater er det udfordrende spørgsmål så, hvor stor fastholdelsen og bosætningen ville have været uden aktiviteterne i dette projekt?

Et kvalificeret svar på dette spørgsmål vil være ca. en 1/4 del og det alene giver initiativet en rigtig god mening og er "Godt købmandsskab" – en investering i vores fremtid.

Andre effekter:

Danskundervisning:

Der er etableret danskundervisning for ansatte og deres ægtefæller i både Skagen og Frederikshavn, som hermed er med til at forbedre integrationen.

Der er i dag igangsat og eller tilmeldt over 100 personer, hvoraf de fleste er i gang.

Virksomhedsnetværk:

Der er etableret to virksomhedsnetværk i henholdsvis Skagen og Frederikshavn.

I Frederikshavn er der tale om MAN Diesel & Turbo A/S, Roblon A/S, Hotel Jutlandia, Premator Danmark APS, Aktiv Personale, Sømandshjemmet, Restaurant Didas, Scanel A/S, Vendsyssel Sygehus og VUC.

I Skagen er der tale om Karstens Skibsværft A/S, Skagen Fiskerestaurant, Launis Fiskekonserves A/S, Elcor Skagen A/S, Prime Ocean A/S, Ruths Hotel, 3F, SUC og VUC.

Øvrige aktiviteter:

Der er etableret Cafeer - "Cafe ´ Danish" i både Skagen og Frederikshavn, ud over dette er der etableret Cricket events og Salsaaftener alle som relationsskabende aktiviteter, som er med til at understøtte den gode integration.

Synlighed:

Der er taget mange initiativer for at synliggøre indsatsen for en øget bosætning. Der er lavet TV indslag i TV 2 Nord samt landsdækkende TV. De gode historier er formidlet via Lokalavisen, Kanal Frederikshavn, Nordjyske og disse er fulgt op ad flere radioindslag.

Der er lavet en side på Facebook "New in Frederikshavn Kommune", som informerer og formidler oplysninger ud til nye borgere. Via Facebook er der oprettet en lukket gruppe, som er målrettet ægtefæller.

Økonomisk udbytte set i et forenklet perspektiv:

Den økonomiske beregning tager udgangspunkt i de primære indtægter og udgifter som fremgår af Del – rapporten og understøttes af oplysninger fra Kora.

Direkte kommunale indtægter:

Direkte indtægter af 29 nøglemedarbejdere - 67.000 x 29	1943.000 kr.
* Direkte indtægter af 8 ægtefæller i job - 8 x 50.000	400.000 kr.
I alt:	<u>2.343.000 kr.</u>

* Skatteindtægten fra ægtefæller er skønsmæssigt vurderet lavere end nøglemedarbejderne

"Bosætning" – Resume – bilag 1.

Direkte kommunale udgifter:

Løn til konsulent	450.000 kr.
Børn / skole – 17 x 61.000 kr. (KORA)	1.037.000 kr.
I alt:	<u>1.487.000 kr.</u>

<u>Det direkte økonomiske udbytte bliver skønsmæssigt på i alt:</u>	<u>856.000 kr.</u>
---	--------------------

De øvrige indkomster og udgifter vurderes til være lige store så disse medtages ikke i dette overordnede økonomiske overblik.

Den økonomiske oversigt giver ikke det retvisende billede af den værdi, som dette projekt er med til at skabe på sigt, og skal ses i et større perspektiv – har vi råd til at lade være?

Evaluerings:

Evalueringen af projektet er en delevaluering, da projektet endnu ikke er afsluttet - slutter den 30. september 2017.

Projektet giver som udgangspunkt god mening i forhold til de udfordringer vi i Frederikshavn kommune står overfor. Aktiviteterne har uden tvivl påvirket bosætningen og fastholdelsen positivt, og har givet kommunen et positivt "afkast", det vil sige, at udbyttet er langt større end investeringen.

I løbet af projektperioden har det vist sig, at der er gennemført mange relationsskabende aktiviteter, som umiddelbart giver god mening i forhold til målopfyldelsen. Disse aktiviteter foreslåes evalueret i forhold til hoverformålet når nuværende projekt afsluttes.

Projektets formål ligger tæt op ad andre tæt relaterede aktiviteter, som tiltrækning og modtagelse, hvortil kommunen for nuværende arbejder med at færdiggøre en ny tiltrækningsstrategi. Det vil derfor give god mening, at vi fremadrettet arbejder på, at samle de 3 hovedaktiviteter - tiltrækning, modtagelse og fastholdelse i en enhed. Det samlede tiltag vil være med til, at booste bosætningen af kvalificeret arbejdskraft.

Ved en fortsættelse af projektet sikrer vi, at de kompetencer og relationer vi allerede har opbygget bliver fastholdt og udbygget.

Der er i dag skabt et godt overblik over antallet af nøglemedarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og behovet for at servicere denne gruppe vil over tid fylde mere, da det må forventes, at der kommer flere til.

Projektet har udelukkende haft fokus på bosætning og fastholdelse af nøglepersoner med anden etnisk baggrund end dansk, og herunder igangsætning af danskundervisning som virksomhederne allerede nu har haft stort udbytte af. Målgruppen i projektet er dog forholdsvis smal, og det vil derfor give mere mening, hvis målgruppen udvides da efterspørgslen på højt kvalificeret arbejdskraft er stigende, og tager ikke udgangspunkt i etnisk herkomst, men på kvalifikationer og viljen til at arbejde. Udfordringen består i, at vi som kommune og virksomhed ofte har vanskeligheder ved, at finde den rette arbejdskraft og derfor er nødsaget til, at revurdere vores syn på, hvordan vi i fremtiden kan eller skal rekruttere samt fastholde de medarbejdere, der er med til at skabe vækst og udvikling i Frederikshavn kommune. Dette arbejde skal også ses i lyset af den fortsatte urbanisering og de geografiske udfordringer, samt måden hvorpå virksomhederne er begyndt, at rekruttere og organisere opgaverne på.

Job til ægtefæller viser sig, at være en meget vigtig faktor i forhold til, at skabe en øget bosætning og eller understøtte en fastholdelse uanset etnisk herkomst.

Vi arbejder med nøglemedarbejdere, der ofte er gifte og, hvor ægtefællen står uden job. En øget bosætning og eller en fastholdelse er ofte betinget af, at ægtefællen får job i kommunen.

Gruppen ægtefæller til nøglemedarbejdere bør derfor indgå i projektets målgruppe.

Udbyttet af kommunens investeringer fremadrettet vil blive optimeret ved at samle de 3 hovedelementer tiltrækning, modtagelse og fastholdelse i en enhed med fokus på bosætning.

Dette samlede fokus vil uden tvivl tilføre kommunen flere kvalificerede borgere til understøttelse af rekrutteringsudfordringen, og efterfølgende give en yderligere øget bosætning.

Det er meget vigtigt, at holde for øje, at arbejdet med bosætning består af både tiltrækning, modtagelse og fastholdelse og skal derfor ses i et større perspektiv, da der er mange elementer og delelementer i spil, og resultaterne skabes ikke alene men i fællesskab. Det vil sige, at en stor del af succesen er afhængig af fælles tanke og handling, og bygger meget ofte på netværk, håndholdte handlinger og personlige relationer.

"Bosætning" – Resume – bilag 1.

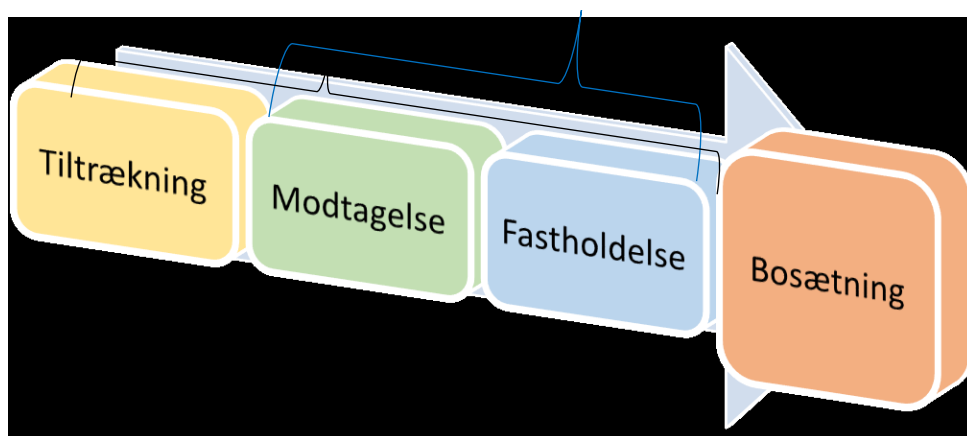
Evalueringen lægger derfor op til 2 følgende senarier:

1. Projektet lukkes og nuværende aktiviteter videreføres i de nuværende afdelinger
2. Projektet videreføres hvor målgruppen udvides og tilføres ny målgruppe, hvor indsatsområdet i effektkæden (MODTAGELSE) konceptueres og implementeres.
 - a. Nøglemedarbejdere uanset etnisk herkomst
 - b. Ægtefæller til nøglemedarbejdere uanset etnisk herkomst
 - c. Modtagelse af nøglemedarbejdere samt deres ægtefæller

Projektet indstiller til at senarie 2 gennemføres

Projekt "Bosætning" deles op i 3 indsatsområder men skal ses som en samlet indsats:

Effektkæden: Samlet indsats Projektindsats for bosætningsprojektet

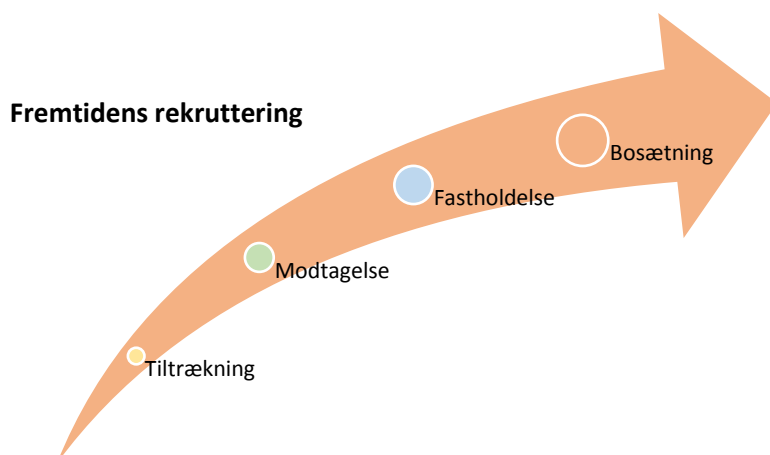


Primære målgrupper i projektet omfatter alle etniske grupper!

- Nøglemedarbejdere – personer med special-/viden og eller efterspurgte kompetencer
- Ægtefæller til nøglemedarbejdere - job til ægtefæller

Projektet vil bygge videre på de erfaringer, som første del af projektet har givet. Succesen bygger på de håndholdte og relations bærende handlinger. Vi vil gerne geare aktiviteterne med kommunens øvrige relaterede aktiviteter, så det giver størst mulig effekt. Projektet skal matches med kommunens øvrige strategier, så der skabes en synergi i forhold til effektiv værdiskabelse.

De 3 elementer i fremtidens rekruttering af højtuddannede og specialiseret arbejdskraft:



Relateret document 2/2

Dokument Navn:	Bosætning - Del rapport - bilag 2 - 2017.pdf
Dokument Titel:	Bosætning - Del rapport - bilag 2 - 2017
Dokument ID:	1792934

Del rapport for Projekt Bosætning

Kvalificeret arbejdskraft til kommunens virksomheder via øgning af bosætning af kvalificerede udenlandske borgere og deres familier. Fra pendler til borger.

1. Baggrund

Frederikshavn kommune kommer i årene fremover i stigende grad til at mangle kvalificeret arbejdskraft. Mange borgere er igennem de senere år flyttet fra kommunen, og mange ældre forlader arbejdsmarkedet. Det betyder, at kommunens virksomheder i løbet af ganske få år får problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Udviklingen er især tydelig inden for den maritime branche og industrien.

For at vende denne udvikling har Frederikshavn Kommune iværksat et bosætningsprojekt, der har til formål at imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og styrke udviklingen i lokalsamfundet. Projektet er et samarbejde mellem Center for Arbejdsmarked samt Udvikling og Erhverv. Gennem projektet ønsker Frederikshavn Kommune at fastholde udenlandske "nøglemedarbejdere" med de kompetencer, vores erhvervsliv efterspørger, der ønsker en fremtid i Frederikshavn kommune.

Det er hensigten, at de udenlandske borgere skal bosætte sig i kommunen med ægtefælle og eventuelle børn, og det skal tilstræbes, at ægtefællen også kommer i beskæftigelse. De udenlandske familier bliver hermed boende i kommunen, hvilket generere vækst i lokalsamfundet og øger befolkningstallet

1.1. Forventet effekt

Ved at øge den udenlandske bosætning vil velkvalificerede udenlandske medarbejdere få en stærkere tilknytning til kommunen, og det vil medvirke til at understøtte virksomhedernes fortsatte vækst og udvikling.

Udenlandsk bosætning vil også have en række positive sideeffekter på lokalsamfundet:

- Virksomhedernes vækst- og udviklingsstrategier understøttes.
- Børnetallet påvirkes positivt til gavn for institutioner, skoler og foreningsliv.
- Hussalget og detailhandelen påvirkes positivt.
- Flere skatteydere

1.2. Økonomiske konsekvenser

Bosætning af udenlandske medarbejdere vil have en positiv afsmitning på kommunens økonomi.

- En medarbejder med en mellemlang uddannelse som f.eks. en maskinarbejder vil have en årsindtægt på ca. 360.000 kr.
- Efter AM-bidrag, sundhedsbidrag og bundskat er årsindtægten 257.693 kr.
- Efter kommuneskatten er årsindtægten 190.692 kr.
- Kommuneskatten udgør således ca. 67.000 kr.

- Det efterlader familien med en disponibel indkomst på ca. 190.000 kr., hvoraf ca. 60 % går til forbrug svarende til 133.000 kr.

Det giver ca. 200.000 kr. pr. udenlandsk bosætter, som bliver anvendt inden for kommunegrænsen til blandt andet at kvalificere den offentlige service og til forbrug i detailhandelen. Der er ikke taget højde for rentefradrag ved køb af ejendom, grundskyld, kommunal udligning, bloktilskud mv.

2. Målsætning

For at sikre indfrielsen af målene er der udarbejdet et målsætningsguide. Målsætningsguiden har til formål at holde projektet med det rette fokus.

Overordnet mål: Bosætning som strategi for sikring af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Operationel mål: Fastholdelse af kvalificerede udenlandske nøglemedarbejder i virksomhederne



Baseres på tæt samarbejde mellem bosætningskonsulent og virksomheder

Bosætningskonsulent	Virksomheder
Besøg på virksomheder Udpegning af nøglemedarbejdere Motivation for bosætning Individuel afklaring herunder partnerjob Administration og Analyse Hjælp til dokumentation, opholdstilladelse m. m Vedligeholdelse af facebooksider Projekt møder på tværs Netværksmøder med virksomheder	Afklaring /udpegning af nøglepersoner Frihed til sprogundervisning Krav til sprogundervisning Deltagelse i netværket Samarbejde vedr. midler til mentornetværket Støtte til bosætning Dansk på arbejdspladsen



Sikres af:



Skagen Netværk + Frederikshavn/Sæby Netværk

Delmål 1: Partnerjob	Delmål 2: Sprog-undervisning	Delmål 3: Integration i lokal samfund
-----------------------------	-------------------------------------	--

Der er fra starten af projektet lagt op til opsøgende indsats på virksomhederne og individuel indsats for deres nøglepersoner. Det blev dog hurtigt klart, at for at kunne nå bredt ud var det nødvendigt at organisere os i netværk af virksomheder, kommunens egne institutioner og andre relevante parter.

Erhvervsnetværk og etablering af dette var antaget som primær opgave for projektets succes. Der er på nuværende tidspunkt to erhvervsnetværk, et i Skagen og et i Frederikshavn/Sæby.

Skagen Netværk består af: Karstensens Skibsværft A/S, Skagerrak Pelagic A/S, Electromarine Service A/S, Launis Fiskekonserves A/S, ISS World A/S, Ruths Hotel A/S, Skagen Fiskerestaurant, S.U.C, Erhvervshus Nord, 3F, VUC Nordjylland og Frederikshavn Kommune. Prime Ocean A/S som er repræsenteret via Jens Lundholm Pedersen.

Frederikshavn Netværk består af M.A.N Diesel og Turbo A/S, Sygehuset Vendsyssel, Roblon A/S, Scanel International A/S, Premator Danmark A/S, Hotel Jutlandia A/S, Scandic the Reef A/S, Sømandshjemmet, Diddas, VUC, Vikarbureau Aktivpersonale A/S.

Vi arbejder sammen om at indfri delmålene og ud fra følgende dagsorden:

1. Fastholdelse og bosætning af nøglemedarbejder og familien
2. Sprogundervisning, både for ægtefælle og nøglemedarbejder
3. Partnerjob
4. Lokal tilknytning og integration

3. Delmål

3.1 Delmål 1 ift. fastholdelse af nøglemedarbejdere er partnerjob

3.2 Delmål 2 er at skabe rammer for at nøglepersonerne har mulighed for at lære dansk og via sproget få større tilknytning til arbejdspladsen, sine danske kollega og lokal området

3.3 Delmål 3 er at skabe aktiviteter i fritiden der fremmer integration, skabelse af netværk på tværs og øge tilknytning til lokalområdet

3.1. Partner job

En af de vigtigste delmål for at kunne fastholde familierne i området var at få ægtefællerne i job. De fleste ægtefæller var meget motiveret for at komme i gang med at arbejde. De tog jobs inden for hotel, restauration og rengøring. I turistbranchen er der rigtig gode muligheder for at få ansættelser fra ca. marts til slutning af oktober. Over vinterperioden bliver de tilkaldt efter behov især i december måned.

Netværket i Skagen har allerede fået flere ægtefæller i arbejde – den næste fase ift. ægtefællejob vil være aktuel fra april 2017, hvor vi har 5 nye ægtefæller, der skal i gang. Derudover regner vi med at de ægtefæller vi fik i gang i 2016 fortsat vil være i gang i 2017.

Vi har etableret samarbejde med Vikarbureau Aktiv personale som i 2016 har fået flere af ægtefæller i gang både i Skagen og Frederikshavn.

I Frederikshavn er der 1 par, hvor begge ægtefæller er ansat som læger, 1 par hvor begge er tandlæger og to der er selvstændige.

3.2. Sprogundervisning

Efter to møder i Skagen netværk blev der i efteråret 2016 iværksat sprogundervisning på Launis Fiskekonserves A/S og på Ruths Hotel A/S. Der er ca. 15 på holdet på Launis og ca. 20 på Ruths. Herudover er der tre sproghold a 10 personer på Skagerrak Pelagic A/S og 1 på 12 på Electromarine A/S.

Karstensens Skibsværft A/S har startet sprogundervisning i uge 6 2017 med 30 deltagere.

Mindre virksomheder har også sendt deres medarbejder på sprogundervisning på en af de større hold. Holdene gik i gang igen i januar 2017 og der er planlagt sprogkursus igen i efteråret.

På de arbejdspladser, hvor der kun var få udlændinge der slet ikke talte dansk er der kommet fokus på, at de skal på Sprogskolen. De kan nemlig ikke deltage i FVU undervisning, hvis de ikke har det grundlæggende kendskab til dansk.

I Frederikshavn/Sæby netværk er der lagt op til sprogundervisning på tværs af Hotel og restaurationsbranche. Der er inviteret til møde den 10. marts hvor der skal laves en handlingsplan, der skal sættes i gang hurtigst muligt.

I Frederikshavn/Sæby netværket er virksomhederne optaget af at gøre tingene sammen og på tværs da de anerkender vigtigheden af at deres medarbejdere også udvikler et netværk mhp. fastholdelse i kommunen.

3.3. Lokal integration

3.3.1. Cafe Danish

Cafe Danish Cafe - et samlingssted – omdrejningspunkt, hvor udlændinge har mulighed for at øve sig i dansk og møde danskere.

Cafe Danish i Frederikshavn er startet i september 2016, hver torsdag på Biblioteket. Der er ca. 20 - 30 mennesker der møder hver gang. Der er en del danskere der møder op og også foreninger er begyndt at melde sig på banen. Fremmødet er rigtig fint og der er fokus på at tale dansk, øve sig i dansk og lektiehjælp.

Cafe Danish i Skagen startede den 10. januar i Skagen. Der er også lagt op til, at når der er opnået rimeligt stabil fremmøde skal foreninger skal kobles på for at kunne bygge bro til foreningslivet og andre aktiviteter. Der er fint fremmøde.

Derudover er der i Frederikshavn og Skagen flere arrangementer som inviteres til, som for eks. Iværksætter seminar i samarbejde med Erhvervshus Nord, jobsøgningskursus i samarbejde med Work in Denmark, arrangementer i svømmehallen, hockey m.m.

3.3.2. Cricket i Frederikshavn

Etablering af cricket hold blev til som fastholdelses indsats for en nøglemedarbejder, som Roblon A/S ikke vil miste. Roblon A/S har sponsoreret de første 3 måneders indendørs træning og alt udstyr. Deres medarbejder er uddannet cricket coach fra England så han vil fungere som coach. Træning starter i uge 3 i Arena Nord. Facebook side er aktiv og har 54 medlemmer. Cricket ses som en integrationsprojekt da der er mange forskellige målgrupper, der har vist interesse. Ægtefæller er velkommen og forventes at kunne danne netværk på tværs. Hvis alt gå efter planen så vil næste skridt være udendørstræning fra april og dannelse af en cricketklub.

3.3.3. Salsa Frederikshavn

I samarbejde med en cubansk danseinstruktør er der lavet aftaler om Salsakurser i AOF regi. Derudover er der lagt op til salsaaftener, hvor alle er velkommen. Der er udarbejdet en Facebook side som er meget besøgt og har næsten 100 medlemmer.

4. Resultater

Bosætningskonsulent blev ansat 01.10.2015. Der er i første to måneder fokuseret på opbygning af interne leverancesystem og markedsføringsværktøjer.

Virksomhedsbesøg blev op startet i december 2015. Nedenstående tal er fra 31.12.2015 til 31.12.2016. Der er i alt udpeget 47 nøglemedarbejdere i kommunens virksomheder. Der er i dag bosat 29 nøglepersoner, 18 ægtefæller og 17 børn.

Nøglepersoner der er bosat: 29

Ægtefæller 15 (+3) – Det er i alt 18 ægtefæller, hvoraf 3 selv er udpeget til nøglepersoner – derfor fremgår de ikke to steder. For eks. To læger og to tandlæger.

Børn: 2 voksne personer (begge studerende + vikararbejde)

17 børn i alder 3-13 år

I alt: 47 voksne og 17 børn

Jobsituation

Alle 29 nøglepersoner er i arbejde

Ægtefæller – i alt 18 heraf i job:

- 3 i fast fuldtidsarbejde
- 5 i deltidsarbejde

5 netop ankommet og der er allerede sikret kontrakter for to af dem i hotelbranchen. Der arbejdes videre på at få de sidste tre i arbejde fra april måned.

47 voksne personer er nu bosat i Kommunen og i arbejde. Ægtefællerne er dog for det meste ansat i hotel og restaurations branche fra 1. april til 30. oktober og så går de ned i timerne over vinterperioden. De fastholder dog tilknytning til arbejdspladsen inden næste sæson.

Lige nu arbejdes der videre med de resterende 18 udpegede nøglepersoner.

5. Udfordringer og anbefalinger

5.1. Partnerjob

Gruppen af ægtefælleforsørgede er en uhomogen gruppe og der er derfor brug for individuelle indsatser. Gruppen er kendetegnet ved stor vilje til at komme i gang med at arbejde og er meget opsøgende ift. at finde job. De har alle brug for hjælp for at lave ansøgninger, CV og finde jobåbninger. I forhold til jobåbninger får vi hjælp af vikarbureauer og netværket i Skagen. Der, hvor ægtefæller har interesse i at arbejde er inden for rengøring, hotelbranchen og restaurationsbranchen kan vi hurtigt få dem i gang.

Situation er noget sværere når ægtefælle er højtuddannet og ikke har interesse i at starte på lavere niveau. I forhold til højt de uddannede anbefales det at hjælpe dem i gang via en praktik og eventuelt løntilskud.

Det anbefales at alle ægtefæller:

- udarbejder et cv på jobnet
- tilmelder sig vikarbureauer
- opsøger virksomhederne op til sæsonen (Hotel og restauration).
- ægtefælle CV'er bringes med til netværksmøderne både i Skagen og Frederikshavn.
- Højtuddannede anbefales også at kontakte Work in Denmark og komme i deres database samt at deltage i forskellige seminar via International House North.

5.2. Arbejdspladskultur

For alle er det på et eller andet tidspunkt nødvendigt, at drøfte de ting de oplever på arbejdspladsen. Arbejdspladskultur i Danmark er anderledes i forhold til de lande, de selv kommer fra, så der er ofte en kulturel udfordring. Virksomheder som Roblon A/S, NBE Produktion A/S og M.A.N Diesel og Turbo A/S har oplevet vanskeligheder i forhold til kulturen og deres udenlandske medarbejdere.

På grund af udfordringer ift. arbejdspladskultur anbefales at iværksætte tre tiltag, et der kan afhjælpe udfordringer på kort sigt og et der kan fungere på lang sigt, nemlig:

1. UT. Holder oplæg for virksomhederne hvor arbejdspladskultur er en af de vigtigste punkter på baggrund af de informationer, virksomheden kommer med, så oplægget bliver målrettet.
2. Der arbejdes på at skabe interesse for kurser inden for kommunikation, kultur og arbejdspladskultur som virksomhederne skal kunne sende deres medarbejdere på. Der er igen to veje at gå – kortsigtet og uden at det koster for meget, vil AOF oplysningsforbund kunne tilbyde prøvekurser og hvis det skulle vise sig at blive succes, kan kurserne gøres kompetencegivende via andre instanser.
3. Virksomhederne skal selv arbejde med fastholdelse via deres HR afdelinger. Forventningsafstemning i forhold til sprog, deltagelse i diverse aktiviteter, sprogmakker, sprogmentor m.m. Der er flere muligheder der kan sættes på men er afhængig af ressourcerne og antallet af nøglemedarbejdere.

5.3. Foreningsliv /integration lokalt

Når familierne ankommer så tager det som regel 1-2 måneder's tid til at få alt på plads. Som regel er der allerede fundet et sted at bo, men det er først når ægtefællen ankommer, at tingene falder på plads. Der er en hel del at forholde sig til i starten, alt fra opholdspapirer, cpr.nr., adressetilmelding, børn i skolen og institutioner, bolig, møbler osv. I den første måned får de fleste styr på disse ting mens de venter på indkaldelse til sprogskolen. Det tager som regel ca. 4 uger.

Det er først når ægtefællerne starter på sprogskolen, at de begynder at udvikle egne relationer og vi ser at de er rimelig gode til at finde andre fra deres land. Det sociale har stor betydning da de er gode til at hjælpe hinanden. Nogle af de familier der har boet har et stykke tid deler gerne sine erfaringer med de nye. Det letter processen en hel del.

De udlændinge, jeg har mødt, har ikke haft interesse for et foreningsliv som sådan. Nogle af dem går til fitness eller til svømmehal med deres børn, men det er det eneste. Familierne har brug for at være sammen efter arbejdet og skolen. Så aktiviteter der adskiller dem er de ikke interesseret i.

5.4. Relations skabelse

Der anbefales en stabil kontakt til familierne.

Efter de første 3 - 6 måneder kan de fleste klare sig i vores samfund. Stabil kontakt gør, at de kan vende tilbage når det brænder på. De er eksempler på, at en virksomhed gik konkurs, og et par medarbejdere mistede jobbet. En situation hvor det var vigtigt, at der var en der kunne hjælpe og

støtte da og finde frem til en ny løsning. Det giver rigtig god mening, at have kontakt med familierne i første års tid, da der kan opstå mange udfordringer hen ad vejen. Der anbefales opfølgingsmøder der følger, at alt går i den rigtige retning. På denne måde fanger man potentielle problematikker i god tid, så man kan gribe ind i tide.

Tillid og relation er med til fastholde familierne i området, og ses som alt afgørende for om indsatsen fører til bosætning og fastholdelse.

Der anbefales en stabil og tæt kontakt til virksomhederne.

Virksomhederne er organiseret i netværk omkring emnet udenlandsk arbejdskraft – et netværk i Skagen og et netværk i Frederikshavn/Sæby. Netværkets rolle i forhold til at løfte opgaven er yderst vigtigt og mange flere opgaver kan løses når vi står sammen.

Relationer på tværs af virksomheder har bidraget til udvikling af små medarbejdernetværk på flere niveauer. For eksempel ser vi aktiviteter, som vi ikke havde tidligere i Frederikshavn som cricket og salsa og nogle mere almindelige som fodbold og fælles spising.

6. Fremtiden

Projekt bosætning er en pilotprojektet med to års varighed og afsluttes den 30.09.2017.

Vi har tilegnet os mange erfaringer, fået viden om målgruppen, etableret diverse strukturer, intern leverancesystem, interne nøglepersoner, opbygget samarbejde med virksomhederne, skabt interesse for sprogundervisning, bygget fritidsevents op, skabt synlighed omkring emnet m.m. Der arbejdes løbende på et set up der kan imødekomme virksomhedernes behov og byde de nye medarbejdere velkommen.

Projektet har været begrænset af at vi udelukkende skulle arbejde med fastholdelse – virksomhederne har problemer med rekruttering og det vurderes at deres fremtidige udfordringer ligger her.

Det bør overvejes at skabe en samlet indsats i forhold til både dansk og udenlandsk arbejdskraft så der kan skabes målrettet og mere offensiv tilgang til bosætning i forhold til begge målgrupper.

Forslag til fremtiden kan ses af indstillingen.

Facebook sider

New in Frederikshavn Kommune

Partner job Frederikshavn Kommune

Frederikshavn Cricket

Salsa in Frederikshavn