

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 14-03-2012

Mødedato Onsdag d. 14. marts 2012 kl. 13:00

Mødested Udvalgsværelset

Mødedeltagere Tine Roos Nørgaard, Lis Ravn Ebbesen, Jan Quvang, Lasse Kamp, Erik Lund, Hans Erik Adsbøl, Mette Balsby, Marwan Zobi

Innholdsfortegnelse

Administrations- og værdigrundlag for match 2 + 3 kontanthjælp.....	3
Drøftelse af frivillighed.....	4
Projekt Revanche - en ny fair chance.....	7
Projekt klar til samtale.....	10
Beskæftigelsesankenævnets praksisundersøgelse om fleksjob.....	12
Status på udmøntning af budgetnote - Produktionsskolen, samarbejde.....	14
Udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning.....	15
Status på udmøntning af budgetnote - aktiveringsindsats.....	17
LBR's budget pr. 1. februar 2012 og oversigt over projekter.....	18
Kommunens anvendelse af praktikker mv. pr. 1. februar 2012 samt voksenlærlingeforløb.....	19
Projekt 'Ansvar og handling' - en styrket indsats for udfaldstruede dagpengemodtagere.....	20
Jobcenter Koldings Tænketaank.....	21
Om offentlige løntilskud.....	23
Informationsmøde om jobrotation.....	25
Ansøgning fra Nordhøj vedr. projekt for udviklingshæmmede.....	27
Orientering - marts 2012 - Arbejdsmarkedsudvalget.....	29

Punkt 1: Administrations- og værdigrundlag for match 2 + 3 kontanthjælp

12/4986

Resumé

I forbindelse med vedtagelsen af beskæftigelsesplan 2012, blev det besluttet bl.a. at udarbejde et koncept for administrations- og værdigrundlaget for kontanthjælp match 2 + 3-indsatsen i Kolding Kommune.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Forvaltningen vil på mødet gennemgå følgende:

- Lovgivning på kontanthjælpsområdet match 2 +3
- Tal og udfordringer på kontanthjælpsområdet match 2 +3
- Indsatsen i dag
- Målene i beskæftigelsesplanen
- Er der grund til at korrigere beskæftigelsesplanen (målene og indsatsen)?

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 2: Drøftelse af frivillighed

11/24450

Resumé

Frivillighed blev drøftet som tema på udvalgsformandskonferencen d. 21. november 2011. Debatten afrundedes med beslutningen om, at frivillighed efterfølgende drøftes i de stående udvalg. Det foreslås, at Kolding kommune har følgende tre principper for frivillighed i Kolding Kommune:

1. Frivillighed er et supplement til den kommunale service.
2. Vi ønsker at styrke medborgerskabet i Kolding Kommune.
3. Det frivillige område udvikles i samarbejde med de frivillige.

Sagen behandles i

Direktionen, Arbejdsmarkedsudvalget, Børneudvalget, Forebyggelses- og Sundhedsudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Plan- og Miljøudvalget, Seniorudvalget, Socialudvalget, Teknik- og Boligudvalget, Uddannelsesudvalget, Økonomiudvalget og Byrådet.

Forslag

Seniordirektøren foreslår,

- at sagen drøftes samt,
- at de tre forslåede principper vedtages.

Sagsfremstilling

Seniordirektøren oplyser, at det tværgående program "Frivillighed – Fremtidens Guld" afholdt en temadag omkring frivillighed for Kolding Kommunes Chefforum (KKC) d. 3. november 2011. Hovedbudskaberne fra KKC lød således:

- Vi skal ikke være afhængige af frivillige i den daglige drift.
- Inddragelse af frivillige på kommunens institutioner bør ske i samtykke med borgeren.
- Vi skal sætte en etisk og ikke faglig grænse for de kommunale frivillige.
- Livet er ikke delt op i forvaltninger, så det giver god mening at samarbejde om frivillighed på tværs af forvaltningerne.
- Det kan være fornuftigt at lave en tværgående frivillighedspolitik, som ledes decentralt.
- Vi skal have nogle overordnede tværgående rammer, så den enkelte institution ikke selv kommer til at sidde med eventuel bøvl.
- Det er ikke gratis at have frivillige, da de har brug for ledelse og koordination
- Ansvar for de frivillige bør placeres hos den enkelte institutionsleder, som har den daglige kontakt med borgerne og de frivillige.
- Det kan være nødvendigt at "sortere" i de frivillige.

Efterfølgende blev der afholdt et temamøde på udvalgsformandskonferencen d. 21. november 2011, hvor ovenstående oplæg fra Kolding Kommunes Chefforum blev præsenteret. Budskabet fra udvalgsformandskonferencen var:

- at respektere frivillighedens mangfoldighed.
- at de frivillige organisationer ikke skal kommunaliseres.
- at der er forskel på at snakke om frivilligt arbejde og medborgerskab.
- at indgå i dialog med de frivillige omkring frivillighedens rammer.

Disse to oplæg har mundet ud i følgende punkter til drøftelse i de stående udvalg:

1. Skal frivilligheden styres eller styrkes? Det kan diskuteres, i hvilken grad kommunen aktivt skal styre de frivillige og stille krav til deres aktiviteter, eller blot yde passiv økonomisk tilskud hertil.
2. Skal diskussionen handle om frivilligt arbejde eller medborgerskab? Betydningen af ordvalget kan have betydning for måden, hvorpå vi betragter frivillige borgere, nemlig om der er tale om decideret arbejde eller blot næstekærlige handlinger for ens medborgere.
3. Skal de frivillige supplere kommunale opgaver eller være noget for sig selv? Man kan overveje, hvorvidt den frivillige indsats skal tænkes ind som et supplement til de kommunale opgaver i form af en helhedsorienteret service for borgerne, eller om den frivillige indsats skal betragtes uafhængigt heraf.

4. Skal frivillige opgaver være af almen karakter, eller må de være faglige? Det kan diskuteres, om der er faglige grænser for frivillighed, eller om borgere har ret til at hjælpe hinanden uafhængigt af risikoen for at fratage arbejde fra fagligt professionelle.

5. Skal der investeres i frivillighed, eller skal samarbejdet være udgiftsneutral? Det kan være væsentligt at tage stilling til, om man udelukkende vil samarbejde med frivillige, som kan medvirke til at være forebyggende ift. kommunal service, eller om den frivillige indsats skal støttes uafhængigt heraf.

6. Skal frivillighed være forankret i lokale foreninger eller decentrale enheder? Er frivilligheden bedst forankret i de lokale foreninger og decentrale kommunale enheder eller skal de samles i en paraplyorganisation som f.eks. Frivillig Kolding.

7. Skal der arbejdes tværgående med frivillighed, eller deles viden på tværs? Det kan overvejes, i hvilken udstrækning der kan samarbejdes med frivillige på tværs af fagområder, eller om samarbejdet skal foregå i hvert sit udvalg med mulighed for videndeling.

Som overordnet fælles ramme for frivillighed i Kolding Kommune foreslås:

1. Frivillighed er et supplement til den kommunale service.
2. Vi ønsker at styrke medborgerskabet i Kolding Kommune.
3. Det frivillige område udvikles i samarbejde med de frivillige.

Efter udvalgsdrøftelserne vil Seniorforvaltningen sammenskrive udvalgenes beslutninger til behandling i Økonomiudvalget med henblik på at en endelig beslutning kan træffes i Byrådet.

Direktionen har på mødet 6. februar 2012 besluttet at erstatte det tværgående program med et tværgående netværk om frivillighed.

Beslutning Direktionen den 06-02-2012

Forslaget indstilles til godkendelse.

Beslutning Socialudvalget den 22-02-2012

Godkendt med den tilføjelse,

at frivillige foreninger og netværk er en uundværlig del af fremtidens Velfærdsstrategi

at frivillighedens forskellige roller og styrker skal respekteres og understøttes, uanset om der tales forenings, netværks eller civilsamfundets frivillighed

Beslutning Børneudvalget den 27-02-2012

Forslaget indstilles til godkendelse.

Beslutning Plan- og Miljøudvalget den 27-02-2012

Forslaget indstilles til godkendelse.

Beslutning Teknik- og Boligudvalget den 07-03-2012

Forslaget indstilles til godkendelse.

Beslutning Kultur- og Fritidsudvalget den 14-03-2012

Forslaget indstilles til godkendelse med den tilføjelse, at det forudsættes, at de 3 punkter er uprioriterede.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Forslaget indstilles til godkendelse med den tilføjelse, at principperne er oplyst i uprioriteret rækkefølge.

Bilag

Præsentation fra Udvalgsformandskonferencen den 21-11-11

Præsentation fra Kolding Kommunes Chefforum den 03-11-11

Notat fra udvalgsformandskonference i byrådssalen d. 21. november 2011.PDF

Punkt 3: Projekt Revanche - en ny fair chance

12/2327

Resumé

Der er udarbejdet en projektbeskrivelse ”Projekt revanche – en ny fair chance”.

I budgettet for 2012 og fremadrettet blev der under overskriften social- og sundhedsmæssig indsats på vej mod job, afsat 3,5 million kr. til at klargøre personer i matchgruppe 3 til at deltage i mere jobrettet aktivering.

Udover, at projektet er en udmøntning heraf, er det samtidigt også et eksempel på, at Socialområdet er leverandør af ydelser, som understøtter opgaveløsningen på Arbejdsmarkedsområdet.

Frivillighed, strategisk inddragelse af virksomhederne i en kombination med individuelt tilrettelagte tilbud af høj faglig kvalitet, går hånd i hånd i projektet.

Projektet er derfor også et eksempel på, hvordan fremtidens velfærdsstrategi ”mere velfærd for pengene” kan udmøntes. Velfærdsstrategien peger netop på, at en af løsningerne for at bevare vores velfærdssamfund, er at engagere borgere, organisationer og virksomheder meget mere i, at tage et aktivt medansvar.

Comm On Kolding, er tiltænkt en central rolle i forhold til hele indsatsen omkring de sociale frivillige mentorer, men også som platform i forhold til rekrutteringsdelen.

Der er ikke tale om et projekt i traditionel forstand, men om en indsats, hvor der rundt om en kerne af tilbud, løbende igangsættes nye initiativer, som samtidig med, at borgeren tilbydes en sammenhængende indsats også kan skabe læring og udvikling i organisationerne.

Sagen behandles i

Socialudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget (høring).

Forslag

Social- og sundhedsdirektøren foreslår,

at projektet principgodkendes

at projektet sendes til høring i Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagsfremstilling

Målgruppe for indsatsen

Borgere med psykiske lidelser (herunder ADHDér):

Denne målgruppe er udvalgt til projektet, fordi der her er tale om en målgruppe, der fylder meget i jobcentrenes bevidsthed fordi der mangler perspektiver og indsats, og ikke mindst så mangler der tilbud, som kombinerer sundhedsbehandling med en arbejdsmarked rettet indsats.

Da der er en del unge i målgruppen for, hvem der er mange år tilbage på arbejdsmarkedet, er der langsigtede perspektiver i, at arbejde med målgruppen, ikke mindst fordi der kan være interesser, der kan opdyrkes og føres over i egentlig uddannelse.

Borgere (primære kvinder) med diffuse trætheds- og smertelidelser eller depression:

Udfordringen for denne målgruppe er, at de ofte ikke er tilskyndet til at udvikle deres arbejdsmæssige ressourcer af andre end jobcentret. Ofte vil personer selv, familien, behandlingssystemet og deres faglige organisation anse forslag og krav om aktiviteter som nyttesløse og måske endda krænkende. Der er også her tale om en målgruppe, som fylder meget i jobcentrenes bevidsthed.

Omvendt er der også tale om en målgruppe, som ofte har en uddannelse og som har haft en erhvervmæssig tilknytning. Det betyder, at de kender spillereglerne på arbejdsmarkedet, hvilket der i høj grad kan profiteres af i projektet.

Indhold i projektet

Projektet indeholder 2 overordnede initiativer (kerneindsatser)

1. Frivillige sociale mentorer
2. Strategisk inddragelse af byens virksomheder

to indsatser, som ikke kan stå alene, men som skal supplere og underbygge de individuelt tilrettelagte tilbud. Tilbud, hvor den nyeste viden om målgrupperne kontinuerligt vil blive inddraget, og tilrettet såfremt det viser sig, at det man gør, ikke virker.

Frivillige sociale mentorer

Formålet med et frivilligt socialt mentornetværk er, at støtte de to målgrupper i, at komme tættere på beskæftigelse, ved gennem sparring, at give nye perspektiver og vinkler på mere private problematikker, som kan være barrierer i forhold til at komme i beskæftigelse eller uddannelse.

Herudover kan opgaver, som hjælp til at tage bussen, være ledsager ved lægebesøg, samtaler på jobcentret, udfylde papirer og i det hele taget dagligdags gøremål, som at handle ind m.v. være opgaver, som den sociale mentor, hjælper borgeren med at gøre, eller tilrettelægge.

At de sociale mentorer er frivillige og ulønnede forventes at have en effekt i forhold til at mentoren ikke er ”systemets” forlængede arm, men i stedet fungerer som en støtte.

Det frivillige sociale mentorkorps skal rekrutteres via dagspressen og Comm On, som samtidig også skal fungere som platform og synliggørelse af mentorkorpset.

Jobcenter Koldings tænketank

I 2011 blev der på arbejdsmarkedsområdet etableret en interessent-tænketank. En tænketank, hvis formål det er at være et forum, hvor Jobcenter Kolding på et politisk og ledelsesmæssigt niveau giver byens virksomheder indblik i Kolding Kommunes aktuelle beskæftigelsesmæssige udfordringer. Målet er at virksomhederne aktivt byder ind på, hvor de kan se, at de som virksomhed kan være med til at bidrage til løsninger.

Projekt ”revanche – en ny, fair chance” er et eksempel på en målgruppe, hvor der er store beskæftigelsesmæssige udfordringer, og næste møde i tænketanken som afholdes den 27. marts 2012 skal anvendes til, at en repræsentant fra Socialforvaltningen, ved en gennemgang af projektet, skaber sympati for målgrupperne og selve projektet, og gør virksomhederne opmærksomme på, at en fokuseret og fælles indsats kan være med til at gøre en forskel, såvel for det enkelte menneske, men også samfundsøkonomisk.

Her vil det være nærliggende at introducere de muligheder, der i forvejen eksisterer i forhold til beskæftige borgere på særlige vilkår, men også at lægge op til en drøftelse af, hvor virksomhederne ellers kan se, at de kan spille en aktiv rolle, f. eks af mere frivillig karakter, f. eks afvikling af virksomhedsbesøg, øvesamtaler eller andet.

Behandlings- kost og motionsindsatsen:

Overordnet set, skal der i denne del af projektet, tages vare på borgerens hele livssituation. Blandt andet skal borgerens familie, pårørende og øvrige netværk inddrages.

Der skal i samarbejde med en bred vifte af samarbejdspartnere udvikles koncepter, som kan sætte fokus på sammenhængen mellem ADHD, depression, angst, kost, motion og søvn. Også disse koncepter skal inddrage familie og pårørende, således at der kan skabes grobund for, at borgeren bliver i stand til grundlæggende, at ændre livsstil.

Herudover vurderes det, at der vil være en stor del af de visiterede borgere, som vil have behov for et socialt behandlingstilbud, hvor de kan lære at tackle de besværligheder, der spænder ben for dem i deres hverdag, der kan f. eks være tale om hjælp til at ændre tankemønstre. Der vil være en kombination af individuelle samtale- og gruppebehandlingsforløb i en periode på mellem 8 – 12 måneder, afhængig af sværhedsgraden af borgerens problematikker.

Efter afsluttet forløb med overgang til beskæftigelse eller uddannelse, skal der være tilbud om, at bevare kontakten til projektet f.eks ved deltagelse i netværksmøder.

Under forløbet skal der være tæt samarbejde med Jobcenter Kolding, som laver løbende opfølgning og tilknytter jobkonsulenter, således at der er relevant aktiverings og/eller beskæftigelsestilbud eller praktikplads, når borgeren er klar

til dette.

Det forventes, at nogle borgere vil blive afklaret til førtidspension.

Økonomi

Der er i budgettet for 2012 og fremadrettet afsat kr. 3,5 million. I 2012 udgør lønudgiften kr. 1.350.000. Omregnet til årsværk udgør lønudgiften kr. 2.900.000. Ikke budgetterede midler skal i 2012 og fremadrettet anvendes til ansættelse af eksterne undervisere og midlertidige ansættelser af medarbejdere med særlige kompetencer og eksperter.

Beslutning Socialudvalget den 22-02-2012

Godkendt med den tilføjelse, at udvalget besluttede at sende punktet til høring i Handicaprådet og Intetrationsrådet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Beslutning Socialudvalget den 23-05-2012

Godkendt.

Bilag

Opdateret projektbeskrivelse _ 1.pdf

Punkt 4: Projekt klar til samtale

11/27950

Resumé

Der er udarbejdet projekt ”Klar til samtale”.

Projektet er et samarbejdsprojekt mellem Koldinghus Rotary Klub, Socialforvaltningen og Jobcenter Kolding. Der er i projektet elementer af frivillighed, inddragelse af virksomheder og netværksdannelse.

Derfor er projektet udover, at være et praktisk eksempel på udmøntning af fremtidens velfærdsstrategi også et eksempel på, hvordan Socialområdet kan levere ydelser, der bidrager til opgaveløsningen på Arbejdsmarkedsområdet.

Sagen behandles i

Socialudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Social- og sundhedsdirektøren foreslår

at samarbejdsprojektet oversendes til Arbejdsmarkedsudvalget med anbefaling om igangsætning.

Sagsfremstilling

Indhold i projektet

Medlemmer af Koldinghus Rotary klub stiller sig til rådighed for, at afvikle øve-samtaler med ledige borgere.

Målgruppen for indsatsen er borgere, der som udgangspunkt ikke har problemer udover ledighed. Der kan f.eks. være tale om ledige, der har haft fast job i mange år, men er blevet ledige og hvor det at gå til en jobsamtale ligger mange år tilbage i tiden.

Formålet er derfor, at tilbyde målgruppen en ”genopfriskning”, således at samtalen kan bidrage til, at borgeren står bedre rustet til at gennemføre fremtidige jobsamtaler.

Herudover forventes det, at projektet kan have den sidegevinst, at det bidrager til netværksdannelse for den ledige.

Indsatsen skal gennemføres i et samarbejde mellem

- Koldinghus Rotary Klub, som stiller frivillige til rådighed for projektet
- Jobcenter Koldings nyetablerede Job- og uddannelseshus, som visiterer til projektet
- Socialforvaltningen, som leverer og faciliterer den frivillige indsats

Afhængigt af, hvor mange rotarianere, der stiller sig til rådighed, forventes det, at samme antal ledige borgere vil blive tilbudt deltagelse i projektet.

Den ledige skal udarbejde en ansøgning og vil blive bedt om, at forberede sig, som om han/hun skulle til en rigtig samtale. I den forbindelse vil der blive gjort opmærksom på, at der som udgangspunkt ikke er noget job i sigte, men at projektet primært handler om, at øve sig, men at det samtidig kan medvirke til at skabe netværk og nye kontakter. Alt sammen noget, der kan bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

Udover at borgeren får mulighed for at øve sig i, at gennemføre en jobsamtale, kan andre elementer, som påklædning, attitude og adfærd også drøftes på mødet mellem rotarianeren og den ledige.

Samtalen vil blive gennemført som en fiktiv, men virkelighedsnær jobsamtale, og skal som udgangspunkt afvikles på en virksomhed.

Projektet er udviklet og udarbejdet i et samarbejde mellem Koldinghus Rotary klub, Socialområdet og Arbejdsmarkedsområdet, og vil blive fremlagt på et møde i Koldinghus Rotary klub den 27. februar 2012.

Under forudsætning af, tilslutning fra medlemmerne vil projektet kunne igangsættes i umiddelbar forlængelse af dette møde og løbe 6 måneder frem.

Beslutning Socialudvalget den 22-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

projektbeskrivelse "klar til samtale"

Punkt 5: Beskæftigelsesankenævnets praksisundersøgelse om fleksjob

12/4777

Resumé

Beskæftigelsesankenævnet har lavet en praksisundersøgelse, der dels er en opfølgning på det vejledningsprojekt, som Beskæftigelsesankenævnet Syddanmark gennemførte i efteråret 2010, og dels en undersøgelse af kommunernes praksis på fleksjobområdet.

Jobcenter Kolding har gennemgået undersøgelsen for at vurdere om Beskæftigelsesankenævnets anbefalinger kunne give anledning til en ændring af Jobcenter Koldings sagsbehandling af fleksjobsagerne.

Arbejdsmarkedschefen har anbefaler at følge Beskæftigelsesankenævnets anbefalinger, således at der fremadrettet er fokus på, at alle relevante tilbud eller andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde borgeren i ordinær beskæftigelse.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at Beskæftigelsesankenævnets anbefalinger følges.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesankenævnet har lavet en praksisundersøgelse, der dels er en opfølgning på det vejledningsprojekt, som Beskæftigelsesankenævnet Syddanmark gennemførte i efteråret 2010, og dels en undersøgelse af kommunernes praksis på fleksjobområdet. Undersøgelsen er en opfølgning på praksisundersøgelsen fra 2009. Beskæftigelsesankenævnet har i alt modtaget 105 sager, heraf 6 sager fra Kolding Kommune.

Undersøgelsen viser generelt, at 42% af de afgørelser kommunerne træffer er i overensstemmelse med regler og praksis, mens 58% af sagerne ville være blevet ændret eller hjemvist af Beskæftigelsesankenævnet. Det er en forbedring i forhold til 2009, hvor hele 64% af sagerne ville være blevet ændret eller hjemvist.

Beskæftigelsesankenævnet har vurderet samtlige sager i forhold til den formelle sagsbehandling (formalia) og den materielle sagsbehandling (sagens indhold/oplysning).

Den formelle sagsbehandling, som er selve sagens oplysning, §70a redegørelsen, ressourceprofilen, er hos kommunerne rigtig god. Kun i 5% af sagerne manglede der flere og/eller væsentlige oplysninger, hvilket overvejende viste sig ensbetydende med, at der manglede lægelige oplysninger. Dette er en markant forbedring i forhold til 2009, hvor der manglede flere og/eller væsentlige oplysninger eller afgørende oplysninger i 63% af sagerne.

De centrale betingelser i forbindelse med den materielle vurdering, altså vurdering af om betingelserne for tilkendelse af fleksjob er opfyldt, er hvorvidt arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, og hvorvidt der er dokumentation for, at der er foretaget relevant arbejdsprøvning i alle erhverv.

Undersøgelsen viste, at i 58% af sagerne var der ingen eller ringe dokumentation for varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne. Endvidere viste undersøgelsen, at problemet i disse sager oftest var, at der ikke var dokumentation for væsentligt nedsat arbejdsevne.

Jobcenter Kolding deltog i undersøgelsen med 6 sager. Beskæftigelsesankenævnet var i 4 ud af de 6 sager enig med Jobcenter Kolding i bevilling af fleksjob. Beskæftigelsesankenævnet bemærkede, at sagerne var veldokumenterede, og at beskrivelserne, også vedr. de hjemlige forhold, var gode. I de to sager, hvor Beskæftigelsesankenævnet var uenig, mente man i den ene, at det ikke var dokumenteret, at arbejdsevnen var væsentligt nedsat, og i den anden, at arbejdsevnen var varigt nedsat.

Praksisundersøgelsen vurderer generelt, at der fortsat hos kommunerne er problemer med at få foretaget en tilstrækkelig afklaring af arbejdsevnen, og efter Beskæftigelsesankenævnets vurdering er dette begrundet i,

- at der kun er sket meget kort afklaring/ arbejdsprøvning,

- at afklaring kun er sket på hidtidige arbejdsplads/hidtidige arbejdsfunktioner, og at afklaringen i den konkrete situation ikke kan anses for fyldestgørende,
- at der ikke har været de nødvendige skånebehov,
- at afklaring har vist at den pågældene kunne arbejde 20-25 timer/uge,
- at kommunen ikke har forholdt sig kritisk til timetal og effektivitet,
- at der ikke har været fokus på tilbagevendende til ordinært arbejde,
- at der er taget for meget hensyn til de hjemlige forhold.

I de sager, hvor Beskæftigelsesankenævnet har vurderet, at der var ringe eller ingen dokumentation, er et eller flere af ovennævnte forhold indgået.

Arbejdsmarkedschefen vurderer, at praksisundersøgelsen medfører et behov for øget fokus på følgende udviklingspunkter for Kolding Kommune:

I relation til afklaring, vil der skulle være øget fokus på længerevarende afklaringsforløb for at opnå et reelt og retvisende billede af selve afprøvningen. Det vil i praksis betyde, at eksempelvis borgere med psykiske og kognitive lidelser skal ud i noget længere forløb, hvilket følgelig vil påvirke længden af den periode, hvor borgeren er på sygedagpenge.

I forbindelse med vurdering af skånebehov hos den enkelte borger, har Kolding Kommune længe arbejdet på at forbedre belsningen af skånebehovene, således at der sker en belsning af borgerens samlede situation, ligesom der foreligger en ressourceprofil inden arbejdsprøvning igangsættes for at opnå bedst tænkelige udgangspunkt for arbejdsprøvningen.

Timetal, effektivitet og tilbagevenden til ordinært arbejde - i relation hertil vurderes det, at kvaliteten af beskrivelserne af den effektive arbejdstid skal forbedres. Det understreges fremadrettet, at der i forbindelse med vurderingen af om arbejdssevnen er væsentligt nedsat, skal lægges vægt på, at tilskud til fleksjob ydes med halvdelen af lønnen.

De hjemlige forhold – i relation hertil har Kolding Kommune i en periode haft fokus på, at borgerens sociale situation (herunder de hjemlige forhold), er stabile inden afprøvning iværksættes.

Konsekvenserne som følge af fokuseringen på ovennævnte udviklingspunkter vurderes at blive, at antallet af tilkendelser af fleksjob og pension vil falde, samtidig med at længden af den periode borgerne er på sygedagpenge vil øges. Det vurderes samlet set, at ændringerne vil blive udgiftsneutrale for Kolding Kommune. Dog vil Arbejdsmarkedsudvalgets budgetramme kunne komme under pres, idet udgifterne til sygedagpenge og fleksjob ligger inden for Arbejdsmarkedsudvalgets budgetramme, hvorimod udgifterne på førtidspensionsområdet henhører under Socialudvalget og dermed en anden budgetramme.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Forslaget indstilles til godkendelse.

Bilag

Statsforvaltningen Syddanmark 2011

Punkt 6: Status på udmøntning af budgetnote - Produktionsskolen, samarbejde

12/4717

Resumé

Kommunaldirektøren orienterer om udmøntning af budgetnote vedrørende samarbejde med produktionsskolen.

Der er oprettet en tænketank, hvortil der netop er blevet indkaldt til møde.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

I forbindelse med den politiske vedtagelse af budget 2012-2015 blev der vedtaget en række budgetnoter, som skal udmøntes. På arbejdsmarkedsområdet blev blandt andet følgende budgetnote vedtaget.

Produktionsskolen har mulighed for at rumme endnu flere unge mennesker. Det skal undersøges, om der kan tænkes nye projekter ind i det regi til gavn for at få unge motiveret til at gå i ungdomsuddannelse og/ eller i job.

Den 14. september 2011 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, at der skulle oprettes en tænketank med henblik på udarbejdelse af en udviklingsplan.

Efterfølgende er der blevet afholdt møde, blandt andet med deltagelse af Jobcenter Kolding og UdviklingsCenter Kolding. Her blev det besluttet, at UdviklingsCenter Kolding skulle igangsætte arbejdet med tænketanken.

Den 1. januar 2012 tiltrådte Bjarne Bonvang som ny forstander på Udviklings Center Kolding, og han har påbegyndt arbejdet i tænketanken.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

Dagsordenspunkt Elevtilgang

Punkt 7: Udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning

12/752

Resumé

Kommunaldirektøren orienterer om udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning.

På baggrund af spørgeskemaer udsendt til repræsentanter for Kolding Kommunes landsbysamfund udarbejder Jobcenter Kolding og By- og udviklingsforvaltningen forslag til udmøntning af Byrådets ønske om en landsby-pedel ordning.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Med vedtagelsen af Kolding Kommunes budget for 2012 blev der indskrevet en budgetnote til arbejdsmarkedspolitikken for 2012.

I budgetnoten ønsker Kolding Byråd, at Socialforvaltningen (nu Centralforvaltningen) skal udarbejde et katalog med en række job, der ikke eksisterer i dag, hvor kontanthjælpsmodtagere kan være med til at sikre og skabe samfundsværdi. Dette kan være jobs inden for det grønne område, bjørneklos-bekæmpelse, genbrug og renovering af stier (f.eks. fjernelse af ukrudt på stier ved Dons-søerne) mv. Kataloget skal udarbejdes i samarbejde med By- og udviklingsforvaltningen og landsbyforumet.

Kommunaldirektøren kan hertil orientere, at Jobcenter Kolding og By- og udviklingsforvaltningen har afholdt et møde om udmøntning af budgetnoten. Som opfølgning på dette møde har By- og udviklingsforvaltningen fremlagt Byrådets ønsker på det seneste møde i Kolding Kommunes Landsbyforum i slutningen af november.

Repræsentanter fra Kolding Kommunes landsbysamfund modtager i starten af 2012 et spørgeskema, hvor de kan komme med bud på, hvilke opgaver de kunne forestille sig, at kontanthjælpsmodtagere kunne løse i deres lokalområde.

Når spørgeskemaerne er kommet retur, udarbejder Jobcenter Kolding og By- og udviklingsforvaltningen forslag til udmøntning af budgetnoten med udgangspunkt i de indkomne ønsker.

Forslagene bliver herefter fremlagt for Arbejdsmarkedsudvalget.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012

Sagen sendes tilbage til Centralforvaltningen.

Tilføjelse til resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 8. februar 2012 blev sagen sendt tilbage til Centralforvaltningen med henblik på en afklaring af sammenfald mellem udmøntning af budgetnote og projektet ”landsbypedel” i regi af Kolding Kommunes Landsbyforum.

I forbindelse med budget 2012, er der under arbejdsmarkedspolitikken anført en note omkring aktiveringsindsatsen, hvori det er angivet, at der skal udarbejdes et katalog over en række jobs.

Kataloget skal udarbejdes i samarbejde med By- & Udviklingsforvaltningen og Kolding Kommunes Landsbyforum.

Idet der uafhængigt af budgetnoten fra især landsbyerne Ødis og Stepping, tidligere havde været fremsat ønske om etablering af en landsbypedelordning, er By- & Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding gået i gang med at undersøge mulighederne for et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere, der evt. kan imødekomme nogle af de samme ønsker som landsbyerne havde til Landsbypedelordningen, men under udmøntning af budgetnoten i stedet for. Derfor dette sammenfald.

Tilføjelse til sagsfremstilling

Idet der uafhængigt af budgetnoten fra især landsbyerne Ødis og Stepping tidligere har været fremsat ønske om etablering af en landsbypedelordning, er By- & Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding gået i gang med at undersøge mulighederne for et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere, der evt. kan imødekomme nogle af de samme ønsker, som landsbyerne havde til Landsbypedelordningen.

Eneste relation mellem de to forhold er således, at By- og Udviklingsforvaltningen er i gang med at undersøge mulighederne for at etablere et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere, hvor karakteren af opgaver ligner dem som landsbyerne havde til Landsbypedelordningen.

Selve udmøntningen af budgetnoten er således noget andet og meget mere end landbypedel-ordningen.

Der fremstilles særskilt sag vedrørende budgetnoten.

Nyt forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 8: Status på udmøntning af budgetnote - aktiveringsindsats

12/5231

Resumé

Kommunaldirektøren orienterer om udmøntning af budgetnote vedrørende aktiveringsindsats.

I budgetnoten er vedtaget, at der skal udarbejdes et katalog i samarbejde med By- og Udviklingsforvaltningen og Landsbyforum.

Arbejdet med udfærdigelsen af kataloget er påbegyndt og forventes afsluttet inden udgangen af maj 2012.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

I forbindelse med den politiske vedtagelse af budget 2012-2015 blev der samtidig vedtaget en række budgetnoter, som skal udmøntes. På arbejdsmarkedsområdet blev blandt andet følgende budgetnote vedtaget:

Socialforvaltningen (fremover Centralforvaltningen) skal udarbejde et katalog med en række job, der ikke eksisterer i dag, hvor kontanthjælpsmodtagere kan være med til at sikre og skabe samfundsværdi. Job indenfor det grønne område, bjørneklosbekæmpelse, genbrug og renovering af stier mv. (f.eks fjernelse af ukrudt på sti ved Donssøerne). Kataloget skal udarbejdes i samarbejde med By- og Udviklingsforvaltningen og landsbyforum.

Der har været afholdt møder mellem Jobcenter Kolding og By- og Udviklingsforvaltningen angående udarbejdelse af kataloget. By- og Udviklingsforvaltningen har den 1. marts 2012 fremsendt et brev til Kontaktforum og Centerbygruppen, hvori de opfordres til at byde ind med, hvilke mulige arbejdsopgaver kataloget kan indeholde. Kontaktforum og Centerbygruppen er blevet bedt om at melde tilbage senest den 15. marts 2012.

Videre er det mellem Jobcenter Kolding og By- og Udviklingsforvaltningen blevet drøftet om virksomhedscentret, som er placeret under By- og Udviklingsforvaltningen, evt. kunne indgå i kataloget med yderligere jobs. Virksomhedscentret har i øjeblikket 17-18 aktiverede beskæftiget.

Indtil videre har virksomhedscentret løftet opgaver som indsamling af affald, strandrensning, vedligeholdelse af driftsbygninger, rengøring og vask af virksomhedscentrets driftsbiler, klargøring af haver og rengøring af ejendomme som kommunen har til salg, klargøring af sandsække til beredskabet, lavet 200 stærekasser samt løbende ad hoc opgaver.

Samtlige tiltag vil på sigt munde ud i et endeligt katalog, som forventes at kunne ligge klar inden udgangen af maj 2012.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 9: LBR's budget pr. 1. februar 2012 og oversigt over projekter

11/10022

Resumé

Orientering om Det Lokale Beskæftigelsesråds budget pr. 1. februar 2012 samt oversigt over igangsatte projekter pr. 1. februar 2012.

De igangsatte projekter omhandler de projekter, som Det Lokale Beskæftigelsesråd har bevilget midler til.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at oversigterne tages til efterretning.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

Oversigt over projekter pr 1 marts 2012.pdf

LBR budget pr 28. februar 2012.pdf

Punkt 10: Kommunens anvendelse af praktikker mv. pr. 1. februar 2012 samt voksenlærlingeforløb

06/17126

Resumé

Der er udarbejdet en status over kommunens anvendelse af virksomhedspraktikker og ansættelser med løntilskud pr. 1. februar 2012.

Oversigten indeholder navn på de virksomheder, der har borgere ansat i praktik eller løntilskud. Dette gælder både private, kommunale, regionale og statslige arbejdspladser samt foreninger, organisationer og selvejende institutioner.

Herudover bliver Det Lokale Beskæftigelsesråd også orienteret om kommunens anvendelse af voksenlærlinge pr. 1. februar 2012.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at oversigterne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren oplyser, at det af lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 49a samt i § 96 i bekendtgørelsen fremgår, at kommunen skal underrette Det Lokale Beskæftigelsesråd om anvendelsen af virksomhedspraktikker og ansættelser med løntilskud.

Kommunen skal underrette Det Lokale Beskæftigelsesråd én gang om måneden. Den enkelte kommune og råd vil dog kunne aftale, at underretningen sker med længere eller kortere intervaller, hvis der er enighed herom.

På Det Lokale Beskæftigelsesråds møde den 12. december 2006 blev det besluttet, at underretningerne fremlægges kvartalsvis på rådets ordinære møder.

Herudover vil der også fremgå en oversigt over kommunens anvendelse af voksenlærlinge.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

Oversigt over voksenlærlinge pr 1 februar 2012.pdf

Oversigt over praktikker mv pr 1 februar 2012.pdf

Punkt 11: Projekt 'Ansvar og handling' - en styrket indsats for udfaldstruede dagpengemodtagere

11/18041

Resumé

På Det Lokale Beskæftigelsesråds møde den 15. december 2011, blev det besluttet at afsætte et rammebeløb på 500.000 kr. til en ekstraordinær indsats i forhold til udfaldstruede dagpengemodtagere.

Det blev samtidig besluttet, at midlerne skal udmøntes af formandskabet i Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Jævnfør rådets beslutning af 15. december 2011, godkendte formandskabet i Det Lokale Beskæftigelsesråd på møde den 16. januar 2012 projektbeskrivelsen "Ansvar og Handling".

Projektbeskrivelsen er vedhæftet og vil blive gennemgået på mødet.

Det blev samtidig besluttet, at projektets fremdrift vil blive fremlagt på rådets møde den 9. august 2012 og en endelige evaluering af projektet vil blive fremlagt ved projektets afslutning.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

Projektbeskrivelse - Ansvar og Handling.pdf

Punkt 12: Jobcenter Koldings Tænketank

11/5259

Resumé

På Det Lokale Beskæftigelsesråds møde den 16. juni 2011, besluttede rådet at bevilge midler til oprettelse af en Tænketank på Jobcenter Kolding.

Bevillingen er blevet udmøntet i 2 Tænketanks-møder – det første blev afholdt den 27. september 2011 og det næste møde afholdes den 27. marts 2012.

Der ansøges om midler til afholdelse af det 3. Tænketanks-møde i september 2012 samt det 4. møde i marts 2013.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd, Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at der afsættes en ramme på kr. 100.000 til afholdelse af det 3. Tænketanksmøde og

at der af 2013-midlerne bevilges kr. 90.000 til afholdelse af det 4. Tænketanksmøde

Sagsfremstilling

Det første møde i Tænketanken blev afholdt den 27. september 2011. Til mødet deltog ca. 100 repræsentanter fra kommunens virksomheder, politikere og repræsentanter fra Kolding Kommune.

Efterfølgende har ca. 30 virksomheder tilkendegivet, at de gerne vil samarbejde med Jobcenter Kolding om en styrket indsats overfor ledige borgere.

Virksomhederne har i den forbindelse budt ind med mange forskellige konkrete initiativer, såsom at stille sig til rådighed for virksomhedsbesøg, hjælpe med at skaffe flere praktikpladser, yde mentorstøtte, rådgivning, stille virksomhedscenterpladser til rådighed, samarbejde omkring udfaldstruede dagpengemodtagere, coaching og meget mere.

Siden det første Tænketanks-møde, er der blevet afholdt møder med de forskellige parter, hvilket har styrket samarbejdet med de involverede virksomheder.

Formålet med Tænketanken

Og det er netop det, der er formålet med Tænketanken: At medvirke til at fremme det strategiske samarbejde med virksomheder og interessenter på det ledelsesmæssige og politiske niveau. Samarbejdet skal bidrage til en styrket beskæftigelsesindsats, ved at også kommunens virksomheder byder ind med deres tanker, ideer og forventninger til såvel fremtidens arbejdsmarked, men også samarbejdet med Jobcenter Kolding.

Tænketanken er samtidig også i god tråd med den strategi for virksomhedsindsatsen, som Jobcenter Kolding fik udarbejdet i 2010. Af denne fremgår følgende 3 mål: 1. Der skal udvikles nye samarbejdsmodeller med virksomhederne, 2. Der skal ske et øget fokus på udvalgte brancher og 3. Kendskabet til Jobcentrets service og produkter skal øges.

Tænketanken er med til at opfylde de 3 ovenstående mål.

Til det 3. Tænketanks-møde vil den årlige Jobfighterpris blive uddelt. For at blive indstillet til prisen skal man som virksomhed opfylde følgende 3 kriterier:

- Virksomheden skal arbejde aktivt for at skabe trivsel på arbejdspladsen
- Virksomheden skal arbejde aktivt for at fastholde syge medarbejdere
- Virksomheden skal arbejde aktivt for, at give mennesker på kanten af arbejdsmarkedet en ekstra chance

Udover ovennævnte kriterier, vil der ved hver uddeling af prisen, være fokus på et særligt område. Til den første uddeling af prisen i september 2011, var dette fokus at gøre en særlig indsats for at ansætte elever i praktik- og lærepladser.

Økonomiske konsekvenser

Der ansøges om en ramme på kr. 100.000 til afholdelse af det 3. Tænk tanks-møde i september 2012. Nedenfor ses hvordan udgifterne fordeles.

Aktivitet	Beløb
Forplejning/lokalefaciliteter	35.000
Konsulentbistand ved Wanek & Myrner	35.000
Oplægsholder	20.000
Diverse	5.000
Udgifter forbundet med Jobfighterprisen (annoncering, gave mv.)	5.000
<i>I alt</i>	<i>100.000</i>

Herudover ansøges der om, at der af LBR's 2013-midler bevilges kr. 90.000 til afholdelse af det 4. Tænk tanks-møde i marts 2013.

Grunden til at beløbet til det 4. Tænk tanks-møde er 10.000 kr. mindre end til det 3. møde, er at der til det 4. møde ikke vil blive uddelt en Jobfighterpris, da denne kun uddeles én gang årligt.

LBR's strategiplan for 2011 – 2014

Af rådets strategiplan fremgår det under strategi A – Virksomhedsservice og samarbejde, at det er rådets overordnede mål at udbygge og målrette samarbejdet med virksomhederne og at samarbejdet skal være forpligtende, strategisk og systematisk.

Samtidig skal der være et særligt fokus på at forsøge sig med nye samarbejdsformer.

Jævnfør strategiplanen, skal LBR's midler blandt andet også udmøntes i et diplom til virksomheder, som tager et særligt ansvar.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 13: Om offentlige løntilskud

12/4300

Resumé

På mødet den 15. december 2011 i Det Lokale Beskæftigelsesråd blev det besluttet, at der til næste møde skal redegøres for mulighederne for at kvalitetsforbedre offentlige løntilskud med f.eks. tættere opfølgning samt at mulighederne for at anvende jobrotation i større omfang undersøges.

Kommunaldirektøren redegører for praksis på opfølgning på offentlige løntilskudsstillinger samt hvorledes effekten af offentlige løntilskudsstillinger på beskæftigelsen eventuelt kan forbedres i Kolding Kommune. Endvidere redegøres der for, hvorledes jobrotation i højere grad kan inddrages i den samlede beskæftigelsesindsats.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at redegørelsen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer af personer samt opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse og indslusning på arbejdsmarkedet. Med en ansættelse med løntilskud er det målet, at borgeren kommer ud på en rigtig arbejdsplads, får netværk, kolleger og ansvarsområder. Ansættelse med løntilskud skal ligeledes give borgeren mulighed for at få genopfrisket de faglige kompetencer, få nogle friske erfaringer på CV'et og vise en arbejdsgiver hvad han/hun kan. Endelig er ansættelse i offentligt løntilskud et vigtigt instrument i forhold til afklaring af ledige, der står foran et muligt brancheskift med tilhørende uddannelse og/eller omskoling.

I Kolding Kommune var kvoten for offentlige løntilskud i 2011 på 196 fuldtidspersoner og i alt var 199 fuldtidspersoner ansat i offentligt løntilskud fra januar til og med oktober. Gennemsnitslængden på offentlige løntilskud i Kolding Kommune var i 2011 på 20,9 uger.^[1]

Kommunerne er, efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, forpligtet til at afholde en individuel jobsamtale senest hver gang personen i sammenlagt 3 måneder har modtaget offentlige forsørgelsesydelser eller har deltaget i et offentligt løntilskud. Samtalen kan ske telefonisk, digitalt eller på anden måde.

I forhold til de ledige, som ikke er henvist til anden aktør, gennemfører Kolding Kommune på nuværende tidspunkt ikke yderligere opfølgning end den lovbestemte. Kolding Kommune har været i kontakt med de anden aktører, som varetager dele af beskæftigelsesindsatsen overfor forsikrede ledige i Kolding. Ifølge deres oplysninger, sker der en opfølgning med de ledige i offentlige løntilskudsstillinger udover de lovbestemte minimumskrav. Deres opfølgning sker, ifølge det oplyste, ca. hver 6 – 10 uge og foregår enten via telefonisk henvendelse eller via mail.

En bedre og mere hyppig opfølgning med den ledige, som er ansat i en offentlig løntilskudsstilling, kan være med til at forbedre et offentligt løntilskuds beskæftigelsesfremmende effekt. Derudover kunne en bedre og mere hyppig opfølgning også tilvejebringe mere afklaring og styring i forhold til, hvad den ledige konkret ønsker at opnå med ansættelsen.

Kolding Kommune kan i forbindelse med udarbejdelsen af jobplaner blive bedre til at stille skarpt på et offentligt løntilskuds konkrete jobmuligheder, således at løntilskudsstillinger i højere grad anvendes dér, hvor beskæftigelsesmulighederne er gode eller, hvor den ledige kan erhverve og/ eller vedligeholde kompetencer, der styrker jobmulighederne fremadrettet. Endvidere vil Kolding Kommune også have yderligere fokus på løntilskuddets beskæftigelsesfremmende effekt i forbindelse med de lovpligtige 3. måneders opfølgningssamtaler. Derudover vil der blive fremsendt en sag til Direktionen i Kolding Kommune med henblik på at få en mere efterspørgselsorienteret fordeling af offentlige løntilskudsstillinger imellem de enkelte forvaltninger.

I forhold til jobrotation er der fremsendt en særskilt sag (sag nr. 8^[2]), hvor hensigten er at fremme brugen af jobrotation.

^[1] Alle tal er hentet fra www.jobindsats.dk

^[2] Der henvises til Det Lokale Beskæftigelsesråds møde den 23. februar 2012.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 14: Informationsmøde om jobrotation

12/4247

Resumé

Jobrotation betyder, at faste medarbejdere på en arbejdsplads, kan komme på efteruddannelse og kurser, mens ledige vikarer indgår på deres pladser på virksomheden og overtager deres job i en periode.

Det foreslåes på den baggrund at afvikle et informationsmøde for virksomheder, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer, hvor de vil blive informeret om ordningen.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at der afvikles et informationsmøde om jobrotation.

Sagsfremstilling

Jobrotation er en fleksibel ordning, der giver mange forskellige muligheder for uddannelsesaktiviteter for virksomhedernes medarbejdere. Jobrotation kombinerer udvikling af virksomhedens medarbejdere med opkvalificering af ledige.

Jobrotation er således en fordelagtig ordning for både medarbejdere, vikarerne og selve virksomheden. Medarbejderne får gennem efteruddannelse ny inspiration, fornyet motivation og får opdateret deres kompetencer for ved derved at øge deres værdi på arbejdsmarkedet.

De ledige vikarer får et ben indenfor på virksomheden og får udover et kompetenceløft, også et netværk, der er gavnlig i den videre jobsøgning. Virksomheden har herefter en fordel i at rekruttere nyt personale blandt vikarerne, som allerede har oplæring og erfaring fra virksomheden.

Der er dog stadig relativt få private og offentlige virksomheder, som benytter sig af ordningen.

Det Lokale Beskæftigelsesråd i Fredericia har i efteråret 2011 med succes afholdt et informationsmøde for kommunens virksomheder for at sætte fokus på jobrotationsordningen. Her deltog ca. 40 repræsentanter fra virksomheder og fagforeninger.

Det foreslås, at afvikle et lignende informationsmøde i Kolding, hvor virksomheder, faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner inviteres til at deltage og hvor Det Lokale Beskæftigelsesråd er arrangør.

Informationsmødet vil blive afviklet i april måned 2012.

LBR's strategiplan for 2011 – 2014

Af rådets strategiplan for 2011 – 2014 fremgår det under strategi B – Vejen tilbage til arbejdsmarkedet for de jobklare ledige, at der skal være et særligt fokus på jobrotationsprojekter.

Herudover fremgår det af lov af ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats § 48, at rådets midler bl.a. kan anvendes til at opkvalificere og efteruddanne medarbejdere som led i aktiviteter eller initiativer.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Punkt 15: Ansøgning fra Nordhøj vedr. projekt for udviklingshæmmede

12/2812

Resumé

Organisationen Nordhøj har fremsendt ansøgning til Det Lokale Beskæftigelsesråd om midler til projekt ”Kompetenceuddannelse i praksis – uddannelse og beskæftigelse for personer med udviklingshæmning”.

Projektets målgruppe er borgere med udviklingshæmning, som efter servicelovens § 103 tilbydes beskæftigelse på beskyttede værksteder bredt lokaliseret i Danmark.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at der bevilges kr. 50.000 til projektet.

Sagsfremstilling

Organisationen Nordhøj er en kommunal social virksomhed med 182 normerede pladser, hvor mennesker med nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne tilbydes beskæftigelse. Størstedelen af borgergruppen på Nordhøj er mennesker med en udviklingshæmning.

Projektet vil blive gennemført med udgangspunkt i personer med en udviklingshæmning, men projektet vil også kunne overføres og benyttes i forhold til andre målgrupper, f.eks. inden for psykiatrien og matchgruppe 3 samt de udviklingshæmmede, som tilkendes fleksjob og som derfor er afhængige af at kunne få og fastholde et job.

Baggrund for projektet

Der er på nuværende tidspunkt kun ungdomsuddannelsen STU (Særligt tilrettelagt uddannelse), som giver udviklingshæmmede mulighed for at uddanne sig og denne uddannelse henvender sig kun til borgere under 25 år.

Borgere med udviklingshæmning er ikke i stand til at gennemføre eksisterende erhvervsrettede uddannelser og kurser, da der her ikke tages hensyn til deres handicap. Nordhøj ser derfor et behov for, at borgere med udviklingshæmning, uanset alder, får mulighed for at tage en kompetencegivende uddannelse/efteruddannelse på lige fod med andre borgere i samfundet.

Indhold i projektet

Mere konkret ønsker Nordhøj at sammensætte en uddannelse, der fokuserer på social- og sundhedsområdet, da dette til dels er et uafprøvet felt indenfor målgruppen og samtidig ét af de områder, hvor der i fremtiden vil være mangel på arbejdskraft. De udviklingshæmmede vil dog ikke kunne overtage SOSU-medarbejdernes opgaver, men vil kunne fungere som ”varme hænder” hos de ældre og vil kunne udføre en række praktiske opgaver på plejehjemmene.

Metoden til at opnå ovenstående, vil foregå ved hjælp af KUP-modellen (en teoretisk uddannelsesmodel til borgere med udviklingshæmning).

KUP-modellen består af en samling metoder og anvisninger til, hvordan et uddannelsesforløb for udviklingshæmmede kan tilrettelægges.

Leder af Nordhøj, Anette Nielsen og leder af Multiflex, Lone Ovesen vil på mødet præsentere projektet yderligere.

LBR's strategiplan for 2011 – 2014

Af rådets strategiplan under strategi C – Vejen tilbage til arbejdsmarkedet for de svageste ledige, fremgår det, at det er rådets overordnede mål, at medvirke til at så stor en andel som muligt kommer tættere på arbejdsmarkedet eller i uddannelse. Én af aktiviteterne til at nå dette mål, er at understøtte projekter, som tager udgangspunkt i udvikling af sociale og personlige kompetencer, som vejen tilbage til arbejdsmarkedet.

Lovgivning

Af lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, § 48, fremgår det at de lokale beskæftigelsesråds midler efter § 47 kan anvendes til bl.a. at udvikle nye tilbud og jobtyper til personer med begrænsninger i arbejdsevnen, eller som i øvrigt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Økonomiske konsekvenser

Organisationen Nordhøj ansøger LBR i Kolding Kommune om kr. 50.000.

Herudover ansøger Nordhøj ligeledes LBR i Ringkjøbing-Skjern kommune om kr. 50.000.

De ansøgte beløb vil blive brugt til afprøvelse af hvordan en uddannelse kan struktureres, for at det er hensigtsmæssigt for personer med udviklingshæmning med baggrund i KUP-modellen.

Såfremt enten LBR Kolding Kommune eller LBR Ringkjøbing-Skjern vælger ikke at imødekomme ansøgningen, vil projektet stadig kunne gennemføres – dog med omfordeling af undervisning, repetition og praktik og med færre ressourcer til at opnå de opstillede mål.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.

Bilag

Bilag 2 - KUP-Folder online.pdf

Vi er her også.pdf

Samlet ansøgning med bilag Nordhøj.pdf

Punkt 16: Orientering - marts 2012 - Arbejdsmarkedsudvalget

10/4520

Resumé

Kommunaldirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkedsområdet, herunder:

1. Nyt udspil til førtidspension- og fleksjobreform
2. Nye tiltag på arbejdsmarkedsområdet på baggrund af finansloven
3. Status på organisationsundersøgelsen
4. Fællesseminaret med Det Lokale Beskæftigelsesråd i april

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-03-2012

Godkendt.