

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2022-25 d. 16-05-2023

**Mødedato** Tirsdag d. 16. maj 2023 kl. 17:45

**Mødested** Mødelokale 11, Ringe

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på ressourceforløbsområdet.....	4
Implementering af udviklingsstrategiens handleplaner: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsb	5
Kvartalsvis budgetopfølgning pr. 31. marts 2023 på Arbejdsmarkedsudvalget.....	9
Afrapportering af Beskæftigelsesplan 2022.....	11
Sagsbehandlingsfrister til godkendelse.....	14
Samspil mellem politik og administration.....	16
Udvalgets årsplan - til opdatering.....	17
Gensidig orientering.....	18
Orientering fra formanden.....	20
Godkendelse af protokol.....	21

## **Punkt 47: Godkendelse af dagsorden**

00.01.00-G01-17-21

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Tidsplan - AMU-møde - 16. maj 2023

## **Punkt 48: Status på ressourceforløbsområdet**

00.22.00-A00-1-19

### **Resume**

I forbindelse med den lokalpolitisk besluttede fastsættelse af serviceniveauet for beskæftigelsesindsatsen i Faaborg-Midtfyn kommune i perioden fra 2020-2023 blev ressourceforløb udpeget som et af de prioriterede områder. Forvaltningen orienterer på denne baggrund om udviklingen og status på ressourceforløbsområdet.

Teamleder Sofie Raviv deltager under dagsordenspunktet med uddybende oplæg.

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsens besluttede på sit møde d. 11. juni 2019 at prioritere og investere i beskæftigelsesområdet i perioden fra 2020-2023. I den forbindelse blev ressourceforløbsområdet udvalgt som et af tre særligt prioriterede områder. Ressourceforløbsområdet fik tilført yderligere fire faglige medarbejdere som del af den lokalpolitiske investering.

På mødet d. 8. februar 2023 besluttede Kommunalbestyrelsen at forlænge den lokalpolitiske investering på beskæftigelsesområdet i yderligere to år, for perioden fra 1. januar 2024 og indtil udgangen af 2025. Formålet med at styrke ressourceforløbsområdet som del af de lokalpolitiske prioriteringer i 2019 var bl.a. at afkorte længden af borgerforløbene for borgere på ressourceforløb, at sikre hurtigere afklaring for borgerne til enten job eller uddannelse eller til fleksjob og førtidspension. Ligeledes var det målet, at styrkelsen af området skulle bidrage til at færre borgere har behov for gentagne ressourceforløb.

Teamleder Sofie Raviv deltager og vil præsentere effekterne af den lokalpolitiske investering i ressourceforløbsområdet, beskrive udviklingen og give en aktuel status. Præsentation vil bl.a. omhandle:

- Kriterierne for at få tildelt er ressourceforløb.
- Rehabiliteringsteamet og teamets rolle.
- Borgernes rehabiliteringsplan og hvordan der arbejdes sammen med borgeren om den. Udviklingen i antal borgere (helårspersoner) som er i et ressourceforløb.
- Udviklingen i den gennemsnitlige varighed af et ressourceforløb for borgerne.
- Udviklingen vedr. antallet af gentagne ressourceforløb for borgerne.
- Hvad der sker for borgere, som afsluttes i ressourceforløb.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

AMU Status på ressourceforløb maj 2023.pptx

# Punkt 49: Implementering af udviklingsstrategiens handleplaner: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov

00.01.00-A00-10-22

## Resume

Alle fagudvalg har på møderne i februar drøftet implementering af udviklingsstrategiens handleplaner, og hvilke konkrete handlinger, det pågældende udvalg ønsker at følge op på i henholdsvis maj og oktober måned. Arbejdsmarkedsudvalget har besluttet, at indsatsen "Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov" skal drøftes på mødet i maj.

Under punktet deltager Afdelingsleder for Arbejdskraft og Rekruttering Lene Oleander Møller.

## Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget:

1. Tager til efterretning hvordan Jobcentret i dag understøtter virksomhedernes rekrutteringsbehov
2. Drøfter om udvalget har ønsker til andre måder, virksomhedernes rekrutteringsbehov skal understøttes fra jobcentret.

## Sagsfremstilling

Udviklingsstrategien for Faaborg-Midtfyn Kommune; "Sammen skaber vi det gode liv – Udviklingsstrategi 2023-2040", blev vedtaget af Kommunalbestyrelsen d. 8. februar 2023.

På et temamøde samme dag blev kommunalbestyrelsen introduceret til udviklingsstrategiens handleplaner, både handleplanernes indhold og hvordan der i 2023 arbejdes med handleplanerne. I forlængelse af temamødet blev alle fagudvalg introduceret for forvaltningens forslag til fokusområder og indsatser, der er relevante for fagudvalget.

Der er udarbejdet handleplaner for udviklingsstrategiens fire spor: 1. Liv og Læring, 2. Attraktive by og lokalsamfund, 3. Erhverv og vækst og 4. Bæredygtighed og klima.

Under sporet Erhverv og vækst er første fokusområde at "Gøre det nemt og attraktivt at være fynsk virksomhed". Herunder er første indsats at "Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov". Arbejdsmarkedsudvalget ønskede at første drøftelse af denne indsats skulle finde sted på mødet i maj.

Kommunalbestyrelsen forventes på et temamøde d. 14. juni 2023 at drøfte fokusområdet "Gøre det nemt og attraktivt at være fynsk virksomhed".

Sammenhæng mellem indsatsen og udviklingsstrategien

At understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov er et vigtigt element i at virksomhederne oplever, at det er nemt og attraktivt at være fynsk virksomhed. I DI's undersøgelse fra 2022 besvarer 77 virksomheder i Faaborg-Midtfyn Kommune spørgsmålet: "Hvad bør kommunen prioritere højest, hvis den skal styrke virksomhedernes vækstmuligheder fremadrettet?" Her får svaret "Arbejdskraft" en entydig førsteplads – med mere end 40 % af svarene. "At sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har brug for" er tilsvarende første tema i Beskæftigelsesplanen for 2023-24. Både det nuværende og det tidligere Arbejdsmarkedsudvalg har valgt at prioritere dette tema som det første i beskæftigelsesplanen for at signalere vigtigheden af at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft.

Jobcentrenes vigtigste opgaver er at hjælpe ledige i job og hjælpe virksomheder med at finde nye medarbejdere. Ved at sætte sidste del som den vigtigste opgave, flyttes fokus fra, at kommunens egne ledige borgere skal afsættes til virksomhederne, til at virksomhederne skal have den arbejdskraft, de har brug for – uanset kommunalt tilhørsforhold. Kun ved at sikre, at de fynske virksomheder har den tilstrækkelige arbejdskraft, kan vi sikre fynske arbejdspladser til alle.

Jobcentret har gennem de seneste år arbejdet målrettet på, at virksomhederne oplever jobcentret som professionelle, løsningsorienterede og med en god forståelse af virksomhedernes behov. Det har båret frugt. Vi oplever f.eks., at der er virksomheder fra andre fynske kommuner, som betjener sig af jobcentret i Faaborg-Midtfyn Kommune, fordi de oplever en god virksomhedsservice.

Hvad er problemstillingen, og hvad ved vi om, hvordan det går i dag?

Administrationen følger viden inden for beskæftigelsesområdet, herunder virksomhedernes oplevelse af jobcentret, gennem målinger og undersøgelser fra bl.a. KL og DI. Der arbejdes løbende med at omsætte denne feedback fra virksomhederne i vores daglige praksis.

I DI-undersøgelsen fra 2022 falder Faaborg-Midtfyn Kommune både i værdi og placering blandt kommunerne, når virksomhederne bliver spurgt til deres oplevelse af ”Kommunens indsats for at tiltrække og sikre kvalificeret arbejdskraft”; fra 3,20 i 2021 til 3,03 i 2022. Dermed går Faaborg-Midtfyn Kommune fra plads 55 til plads 65. På målepunktet ”Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne” har der været et fald fra 3,57 i 2021 til 3,40 i 2022 og dermed en ændret placering fra plads 25 til plads 40.

Både på landsplan og i RAR Fyns område kæmper jobcentre med at nedbringe andelen af forgæves rekrutteringer. Andelen svinger meget, men generelt følges udviklingen ad på nationalt og regionalt plan. Ved seneste opgørelse fra marts 2023 lå andelen af forgæves rekrutteringer på 25,6 % i RAR Fyns område og på 27,3 % på landsplan (se bilag fra Vores Arbejdsmarked). Disse data er dog forbundet med en vis usikkerhed, da f.eks. en rekruttering, som besættes med en anden profil end opslået, også registreres som forgæves.

Jobcentret i Faaborg-Midtfyn Kommune oplever udfordringer med at rekruttere faglærte. Problemstillingen ift. at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov er det kompetencegab, der viser sig: hvor virksomhederne efterspørger nye medarbejdere med kompetencer, de ledige ikke har. Aktuelt f.eks. faglærte kokke og tjenere.

Jobcentret arbejder målrettet med opkvalificering, brancheskift, uddannelsesløft og substitution (nogle typer af opgaver kan løses af ufaglærte, hvilket frigiver tid til de faglærte). De økonomiske vilkår for at tage en (ny) uddannelse medfører desværre, at flere ledige ikke ser dette som en reel mulighed.

Hvad har vi allerede i dag af indsatser?

En stor del af opgaven i jobcentrets team Rekrutteringsservice er at hjælpe virksomhederne med at opsøge relevante kandidater og indgå i dialog med virksomhederne om andre muligheder. Førhen arbejdede jobcentret primært med opsøgende salg til virksomhederne - nu prioriteres relationel koordinering. Jobcentrets Virksomhed og Indsats afdeling har et stærkt fokus på netværk, en kundeorienteret tilgang i forhold til virksomhederne og en fast proces for virksomhedskontakt i hele jobcentret.

I jobcentret har Rekrutteringsservice gennem flere år arbejdet med et årshjul (vedhæftet i bilag), som tager udgangspunkt i branchernes produktionscykler, så der gennemføres konkrete kampagner i tiden op til forventet behov for arbejdskraft. F.eks. har der i foråret været kampagne på HORESTA-området (hoteller og restauranter). Årshjulet er et værktøj mhp. at koordinere de nationale og kommunale aktiviteter, jobcentrets kampagner, Code of Care-aktiviteter, eksterne undersøgelser og meget andet.

Det arbejdes løbende med at udvikle forståelsen af virksomhedsservice i jobcentret; alle skal yde god virksomhedsservice. I foråret 2023 har jobcentret f.eks. gennemført temadage for næsten alle medarbejdere. Dette følges op af branchegrupper, med videndeling om virksomhedernes behov, og virksomhedsbesøg, hvor sagsbehandlere deltager. Det forventes desuden, at organisationsændringen, hvor jobkonsulenterne flyttede ud i øvrige teams, styrker forståelsen af virksomhedernes behov.

I samarbejde med Erhvervsrådet og Code of Care (nonprofit-organisation), har jobcentret etableret Code of Care Faaborg-Midtfyn mhp. at øge virksomhedernes sociale ansvar og få ledige langt fra arbejdsmarkedet ud i småjobs.

Der er et stærkt fokus på at samarbejde bredt på tværs af forvaltningen mhp. at hjælpe virksomhederne i Faaborg-Midtfyn Kommune bedst muligt:

- Internt samarbejde med Politik & Strategi og med erhvervskonsulenterne.
- Deltagelse i virksomhedspanelet, der står bag praktikpladsgaranti.
- Lejlighedsvis understøttelse af erhvervsrygsækken, samt deltagelse i orientering om arbejdsmarkedet på folkeskolerne.
- Samarbejde med erhvervslivet via netværk; bl.a. Erhvervsrådet, Vores Faaborg Egn og Code of Care Faaborg-Midtfyn.

Det fynske arbejdsmarked er ét arbejdsmarked. Borgerne bor og arbejder på tværs af kommunegrænser. På tværs af Fyn er der et velfungerende samarbejde om at hjælpe virksomhederne med at få den nødvendige arbejdskraft via Rekrutteringsservice Fyn, hvor jobcentret i én kommune er tovholder på en virksomhed, mens øvrige jobcentre også hjælper med at finde den relevante arbejdskraft. Arbejdet understøttes bl.a. af Fælles Fynsk Beskæftigelsesforum, Byg til Vækst, RAR Fyn (Det Regionale Arbejdsmarkedsråd – hvor næstformand Kirsten Lundgaard sidder med).

Hvilken viden mangler vi, og hvad kunne vi gøre mere?

Umiddelbart er der data for og viden om, hvad problemet er ift. at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov. Den lave ledighed betyder, at der inden for nogle stillingskategorier er fuld beskæftigelse – og andre stor mangel. I jobcentret er der fokus på de indsatser, der er i gang for at sikre, at der leveres god virksomhedsservice hver gang. Vi forsøger at holde kursen og give medarbejderne ro til at få værktøjer og arbejdsgange ind under huden og få nye kolleger lært op.

Set i lyset af besparelserne på jobcentret over de seneste to år er der færre ressourcer til sagsbehandling, etablering af praktikforløb, løntilskud m.m. Dette kalder på en løbende dialog om prioriteringer af arbejdsopgaver i jobcentret, f.eks. procesmål kontra jobmatch - og igangsatte praktikker kontra opkvalificering til specifikt job på mangelområde.

Drøftelse af, hvilke målgrupper vi særligt skal fokusere på - og hvilke initiativer, der kan blive relevante.

Man taler om fuld beskæftigelse, når arbejdsløsheden er nede omkring 3-4 %. I marts 2023 var den på 2,8 %. Dette kan mærkes i de forgæves rekrutteringer, der i april lå på 25,6 %. Arbejdet med jobordrer kalder på kreative løsninger, når flere industrier må gå forgæves efter arbejdskraft. F.eks. i form af en forhandling med arbejdsgiver om alternativer såsom omstrukturering af opgaver eller to fleksjobmedarbejdere frem for en kontorassistent på 37 timer. Hårdest ramt er 1) Jern, metal og auto, 2) Rengøring, ejendomsservice og renovation samt 3) Hotel, restauration, køkken og kantine (Se bilag for yderligere data).

Øvrige mulige indsatser:

- Jobcentret kigger aktuelt ind i, om vi har mulighed for i større omfang at gøre brug af revalidering som en vej til at løse nogle rekrutteringsudfordringer. De borgere, der fortsat har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, har et behov for opkvalificering og støtte. Her vil jobcentret undersøge, om der skal skabes nye løsninger.
- Det vurderes, at der muligvis kan være en udfordring ift. puljemidler til virksomheder, der ikke bliver brugt.

- Endelig kan det være en mulighed at overveje, hvordan Workindenmark.dk i større grad kan blive bragt i spil på Fyn for at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov. WorkInDenmark er en offentlig service til de danske virksomheder, der har brug for hjælp til at finde kvalificerede medarbejdere i udlandet.

## **Beslutning**

Indstillingspunkt 1 – Taget til efterretning.

Indstillingspunkt 2 – Drøftet.

## **Bilag**

Vores Arbejdsmarked - forgæves rekrutteringer

2023 Maj - Udviklingsstrategiens handleplaner 2023 1

2023 Maj - Virksomhedsservice-A4

AMU om udviklingsstrategiens handleplaner - Erhverv og vækst 16. maj 2023 LEOLM.pptx

# Punkt 50: Kvartalsvis budgetopfølgning pr. 31. marts 2023 på Arbejdsmarkedsudvalget

00.30.14-S00-6-22

## Resume

Budgetopfølgningen pr. 31. marts 2023 viser et forventet merforbrug på 22,279 mio. kr. svarende til 2,2 pct.

## Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget, som del af den samlede budgetopfølgning, anbefaler kommunalbestyrelsen at godkende:

1. Den kvartalsvise budgetopfølgning pr. 31. marts 2023 på driften jf. bilag 1.
2. At der ikke iværksættes handlinger på nuværende tidspunkt, på baggrund af budgetopfølgningen som anført neden for.
3. Budgetneutrale tillægsbevillinger på 0,257 mio. kr. i 2023 og 0,257 mio. kr. i 2024-2027 jf. bilag 2 og 3.
4. Opfølgning på budget 2023

## Sagsfremstilling

Status for budgetopfølgningen

Formålet med budgetopfølgningen er at komme med et bud på forventet regnskab for 2023 inden for Arbejdsmarkedsudvalgets budget.

Budgetopfølgningen pr. 31. marts 2023 udviser et forventet merforbrug på 22,279 mio. kr. på driften

Tabel 1: Budgetopfølgningen pr. 31. marts 2023 (angivet i 1.000 kr., minus = mindreforbrug)

60 Arbejdsmarkedsudvalg							
Område	Regnskab 2022 (i 2022 p/l)	Korr budget 2023	Forventet regnskab pr. 31.03	Afvigelse	Ansøgte tillægsbev (TB)	Afvigelse efter TB pr. 31.03	I pct.
01 Serviceudgifter	16.233	16.699	15.899	-800	-	-800	-4,8%
02 Overførselsudgifter	856.468	907.532	929.213	21.681	-	21.681	2,4%
09 Administration	96.273	97.769	98.911	1.142	-257	1.399	1,4%
	968.974	1.022.000	1.044.023	22.022	-257	22.279	2,2%

De 3 hovedårsager til afvigelsen inden for Arbejdsmarkedsudvalgets budget er:

- Hovedårsag 1: 21,682 mio. kr. i merforbrug på bevillingen overførselsudgifter

Der ses en stigning udover det budgetterede i udgifterne til primært pensioner, dagpenge til forsikrede ledige samt sygedagpenge. Det skal bemærkes, at der er overført 20,963 mio. kr. fra 2022 til dækning af eventuelt merforbrug efter midtvejsreguleringen.

- Hovedårsag 2: 1,399 mio. kr. i merforbrug på bevillingen administration

Der er ansat ekstra sagsbehandlere, ydelsesmedarbejder, boligmedarbejder samt frivillighedskonsulent, grundet modtagelse af flygtninge fra Ukraine.

- Hovedårsag 3: 0,800 mio. kr. i mindreforbrug på bevillingen serviceudgifter

Det forventede mindreforbrug på 0,800 mio. kr. vedr. serviceudgifter, skyldes kompensation for ukrainerelaterede udgifter vedr. midlertidige boliger i 2022, samt lavere forventning til lægekørsel i 2023.

I bilag 1 kan læses uddybende omkring både mer- og mindreforbrug.

Handlinger på baggrund af budgetopfølgningen

Forvaltningen anbefaler, at der ikke foretages handling på nuværende tidspunkt, grundet følgende:

1. Serviceudgifter: Det er endnu usikkert hvor stort behovet for midlertidige boliger vil være i 2023, grundet situationen i Ukraine.
2. Overførselsudgifter:  
Det er overført 20,963 mio. kr. til overførselsudgifter fra 2022 til 2023. Derudover afventes der resultatet af en evt. midtvejsregulering til sommer

Tillægsbevillinger

Forvaltningen indstiller, at kommunalbestyrelsen godkender en række overførsler mellem bevillinger, som også kaldes budgetneutrale tillægsbevillinger. I bilag 2 og 3 kan man se en uddybning af tillægsbevillingerne.

Tabel 3: Tillægsbevillinger pr. 31. marts 2023 (angivet i 1.000 kr.)

		2023	2024- 2027
Budgetneutrale tillægsbevillinger	Finansiering af Contract Manager samt projektleder til helhedsorienteret indsats	0,257	0,257

I alt

## Beslutning

Indstillingspunkterne 1 – 4 anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

## Bilag

60 AMU Budgetopfølgning 31.03.2023

60 AMU Tillægsbevillinger og omplaceringer pr. 31.03.2023

60 AMU Tillægsbevillinger og omplaceringer 2024-2027

60 AMU Opfølgning på budget 2023

# Punkt 51: Afrapportering af Beskæftigelsesplan 2022

15.00.00-A00-10-22

## Resume

Arbejdsmarkedsudvalget får kvartalsvist en opfølgning på målsætningerne i Beskæftigelsesplanen. Denne gang dækker afrapporteringen 4. kvartal 2022.

I rapporten følges udviklingen på udvalgte indikatorer indenfor de tre hovedtemaer. Derudover er der et afsnit, som belyser udviklingen indenfor områderne økonomi, befolkning, ledighed og personale.

Da flere af de opgjorte tal stammer fra officielle kilder så som jobindsats.dk og Danmarks statistik, vil de senest tilgængelige tal på nogle områder være flere måneder gamle.

Ledergruppen i Arbejdsmarked laver på baggrund af rapportens indhold en vurdering af status på de enkelte områder.

Bilaget er meget langt og opsummeret i sagsfremstillingen. Bilaget behøves derfor kun læst hvis man er særligt interesseret i emnet.

## Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

## Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Tema 1: Virksomhederne har adgang til den arbejdskraft, de har brug for

Vurdering: Gul smiley

Beskæftigelsespolitisk hovedtema 1, at sikre virksomhederne den arbejdskraft de har brug for, er i denne afrapportering markeret med en gul smiley. Ved seneste afrapportering var temaet markeret gult.

Vurderingen beror på, at figur 6 viser, at det i 25,6 % af rekrutteringerne ikke lykkes at besætte rekrutteringsordrer med de ønskede kandidater. Det er særligt på områderne rengøring, ejendomsservice og renovation, samt sundhed, omsorg og personlig pleje at der er problemer med at rekruttere, (figur 7), hvilket er områder, der ansætter ufaglærte medarbejdere, som der trods lav ledighed er i jobcentret. Faaborg-Midtfyn Kommunes placering i virksomhedsrettede målinger øges, men viser plads til forbedring, hvilket også har talt for en gul markering.

Tema 2: Borgere understøttes og opkvalificeres til at komme hurtigt i job

Vurdering: Gul smiley

Beskæftigelsespolitisk hovedtema 2, borgere understøttes og opkvalificeres til at komme hurtigt i job, er markeret med gul. Ved seneste afrapportering var temaet markeret med gul smiley.

Vurderingen beror på, at antallet af forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere er steget jf. figur 12. Trods det, at kommunen ligger under forventet antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse (figur 13), er der fortsat flere personer på offentlig forsørgelse end landsgennemsnittet (figur 14), samtidig med at andelen på sygedagpenge er over landsgennemsnittet jf. figur 15. Endelig viser figur 16 og 17, at andelen af ydelsesforløb der afsluttes med selvforsørgelse går den forkerte vej.

Tema 3: Det gode møde har ét klart mål - job

Vurdering: Grøn smiley

Beskæftigelsespolitisk hovedtema 3, det gode møde har ét klart mål - job, er markeret med grøn smiley. Ved seneste afrapportering var temaet markeret grønt.

Vurderingen beror på, at graferne i figur 18 viser, at andelen af ydelsesmodtagere, som har fået samtaler og tilbud, ligger flot over hele linjen, med undtagelse af tilbud til sygedagpengemodtagere.

Et mindre forbedringspunkt er borgerne længere væk fra arbejdsmarkedet, der får for få virksomhedsrettede tilbud jf. figur 19.

Tema: Ledighed

Vurdering: Grøn smiley

Den samlede vurdering af ledigheden i Faaborg-Midtfyn Kommune er markeret med grøn smiley. Ved seneste afrapportering var temaet markeret grønt. Vurderingen skyldes særligt et fortsat lavt ledighedsniveau for jobparate borgere.

Tema: Økonomi

Vurdering: Grøn smiley

Temaet økonomi er markeret med grøn smiley. Ved seneste afrapportering var temaet markeret grønt.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Bilag**



## **Punkt 52: Sagsbehandlingsfrister til godkendelse**

15.00.00-G01-5-16

### **Resume**

Forvaltningen fremlægger sagsbehandlingsfrister for Jobcentret, Ydelsen og Administrationen i Arbejdsmarked efter endt høring hos Handicaprådet, Ældrerådet og Udsatterådet.

### **Indstilling**

Forvaltningen indstiller til, at Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget anbefaler Kommunalbestyrelsen at godkende sagsbehandlingsfristerne (bilag 2) for Jobcentret, Ydelsen og Administrationen.

### **Sagsfremstilling**

Faaborg-Midtfyn Kommune har modtaget en henvendelse fra Organisationen #1Millionstemmer som har fremsendt en inspirationsliste over hvilke områder kommunen bør offentliggøre sagsbehandlingsfrister på jf. lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (herefter retssikkerhedsloven).

En gennemgang af denne inspirationsliste har synliggjort mangler i forhold til områder, hvor der bør være offentliggjort sagsbehandlingsfrister, og disse områder er derfor tilføjet til det nuværende overblik. Yderligere er alle sagsbehandlingsfristerne blevet gennemgået og opdateret, således at de afspejler et retvisende billede.

Det er ikke alle de lovområder, der hører under Jobcentret, Ydelsen og Administrationen, der er bundet af pligten til at offentliggøre sagsbehandlingstider efter retssikkerhedsloven. For at give borgerne bedst mulighed for at orientere sig om sagsbehandlingsfristerne, er der valgt at offentliggøre sagsbehandlingsfrister på andre udvalgte områder også, end dem kommunen er forpligtet til via retssikkerhedsloven.

Sagsbehandlingsfristerne er et udtryk for, hvor lang tid der må gå, fra der modtages en ansøgning og indtil der foreligger en afgørelse.

Sagsbehandlingsfristen fastsættes ud fra områdets kompleksitet, samt behovet for at indhente oplysninger andre steder fra.

Baggrund:

Det fremgår af § 3, stk.2 i retssikkerhedsloven, at kommunen skal fastsætte og offentliggøre et serviceniveau for sagsbehandlingsfrister vedr. afgørelser på de sociale områder. For en oversigt over hvilke områder der er omfattet heraf, henvises til bilag 1.

Retssikkerhedslovens § 3, stk.2 omhandler de tilfælde, hvor borgeren selv har søgt om hjælp, og hvor borgeren derfor har en interesse i at få oplyst, hvor lang tid der vil gå, før der foreligger en afgørelse.

Kommunen skal:

- På de enkelte områder fastsætte en generel frist for, hvor lang tid der må gå fra modtagelsen af en ansøgning, til afgørelsen skal være truffet.
- Offentliggøre oplysninger om gældende frister i kommunen.

Såfremt den offentliggjorte sagsbehandlingsfrist ikke kan overholdes, skal kommunen give borgeren besked om, at fristen for at træffe afgørelsen i en konkret sag ikke kan overholdes, samt oplyse borgeren om, hvornår borgeren kan forvente, at der træffes afgørelse.

En ansøgning om hjælp skal behandles så hurtigt som muligt jf. retssikkerhedslovens § 3.

Retssikkerhedsloven giver ikke nogen anvisninger til, hvor korte eller hvor lange sagsbehandlingsfristerne kan være. Det er således op til kommunen selv at fastlægge fristerne ud fra en prioritering af, hvordan kommunens ressourcer bedst anvendes.

Sagsbehandlingsfristen kan dog blive for lang i forhold til det lovgivningsmæssige krav om, at spørgsmål om hjælp skal behandles så hurtigt som muligt. Fristen starter ved ansøgningstidspunktet og omfatter tiden, indtil afgørelsen er truffet. Er der i den enkelte lov fastsat en sagsbehandlingsfrist for et område, er det denne frist, der er gældende.

Det er intentionen, at sagsbehandlingen sker så hurtigt som muligt inden for de angivne sagsbehandlingsfrister. De angivne sagsbehandlingsfrister afspejler et realistisk billede af serviceniveauet set ud fra et ressourceperspektiv.

Der henvises til Bilag 2 som viser et overblik over sagsbehandlingsfrister for Jobcentret, Ydelsen og Administrationen, som ønskes politisk godkendt.

Sagsbehandlingsfristerne i bilag 2 har, efter Arbejdsmarkedsudvalgets godkendelse på møde d. 14. marts 2023, været i eksterne høring hos Handicaprådet, Ældrerådet og Udsatterådet.

Handicaprådet havde ingen bemærkninger i deres høringssvar (bilag 3) og Ældrerådet tog udkastet til sagsbehandlingsfrister til efterretning (bilag 4).

Udsatterådet har ikke fremsendt høringssvar.

Høringssvarene har ikke givet forvaltningen anledning til ændringer.

## **Økonomi**

Sagsbehandlingsfristerne i bilag 2 ændrer ikke ved administrativ praksis og har således ikke økonomiske konsekvenser.

## **Beslutning**

Indstillingen anbefales overfor Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

## **Bilag**

Bilag 1 - Anvendelsesområde for lov om retssikkerhed og administration på det sociale område

Bilag 2 - Sagsbehandlingsfrister i Jobcentret, Ydelsen og Administrationen - Arbejdsmarked, FMK

Bilag 3 - Høringssvar fra Handicaprådet

Bilag 4 - Høringssvar fra Ældrerådet

## **Punkt 53: Samspil mellem politik og administration**

00.01.10-A26-3-18

### **Resume**

Udvalget har mulighed for at drøfte samspillet mellem politik og administrationen, herunder forventninger til den administrative betjening af udvalget.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at udvalget drøfter samspillet med politik og administration, set i forhold til udvalgets opgavevaretagelse.

### **Sagsfremstilling**

Formålet med denne kvartalsvise drøftelse i udvalget af samspillet mellem politikere og administrationen er, at skabe de bedst mulige rammer for samarbejdet og for betjeningen af de politiske udvalg.

Punktet skaber mulighed for, at der, i forbindelse med udvalgets almindelige og fortløbende arbejde, kan være dialog om eventuelle misforståelser, og at ønsker til samarbejdet kan få ord med på vejen.

Til drøftelse på baggrund af udvalgets behandling af sager i det seneste kvartal:

- Har udvalget oplevet klare og tydelige sagsfremstillinger?
- Har der været tydelige indstillinger i sagerne, så det var let gennemskueligt, hvad der skulle tages stilling til?
- Var den samlede dagsorden til møderne grupperet tilfredsstillende i forhold til typer af indstillinger (anbefaling, beslutning, orientering, efterretning), så det var nemt at disponere udvalgets tid?
- Er det udvalgets opfattelse, at administrationen har handlet på de bestillinger, udvalget har givet?
- Hvilke tiltag fra administrationen har især gjort en positiv forskel for udvalgets arbejde?
- Har udvalget konstateret arbejdsmetoder, processer eller andet i administrationen, der med fordel kunne ændres i forhold til det efterfølgende politiske arbejde?

### **Beslutning**

Drøftet.

## **Punkt 54: Udvalgets årsplan - til opdatering**

00.15.10-A26-2-22

### **Indstilling**

Årsplan 2023 er vedlagt til drøftelse og opdatering.

### **Beslutning**

Drøftet og opdateret.

### **Bilag**

Årsplan - AMU - 25.04.23

## **Punkt 55: Gensidig orientering**

00.01.00-G01-17-21

### **Sagsfremstilling**

Dagsordenspunkt indeholder:

#### 1. Brev fra STAR

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har netop offentliggjort en fokusrevision af kommuner og a-kassers praksis som følge af forenklingen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Se bilag 1 og 2 for en opsummering af fokusrevisionens resultater samt afrapporteringen af fokusrevisionen.

#### 2. Brev fra Arbejdsmarkedskontor Syd - 1

Se bilag 3. Brevet fremsendes, da opgørelsen af tidlig indsats på samtaler for månederne november 2022 – januar 2023 viser, at Faaborg Midtfyn i tre sammenhængende måneder har en andel på mere end 20 pct. i en eller flere ydelsesgrupper med mindst ti borgere, hvor lovens minimumskrav til samtaler ikke er opfyldt. Brevet vedr. borgere på ledighedsydelse.

#### 3. Brev fra Arbejdsmarkedskontor Syd - 2

Se bilag 4. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Fyn fremsender til orientering link til rapporten ”Vores Arbejdsmarked”.

#### 4. Brev fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd på Fyn

Se bilag 5 og 6. Rådet har på mødet d. 23. marts behandlet de indsendte beskæftigelsesplaner for 2023 og fremsender kvitteringsbrev.

På mødet lagde RAR Fyn også sidste hånd på ”Strategi- og handleplan 2023” med Rådets fokuspunkter for beskæftigelsesindsatsen i 2023.

#### 5. Fast status på udvalgte målgrupper.

På mødet præsenteres nyeste data om den aktuelle udvikling i de udvalgte målgrupper. Data udsendes sammen med referatet efter mødet. Vedhæftede bilag viser den aktuelle udvikling i udvalgte målgrupper. Udviklingen blev præsenteret mundtligt på mødet.

#### 6. Nyhedsbrev fra RAR Fyn

”Ny i IT & Robot” – selv om baggrunden er en helt anden, kan nyt job alligevel være inden for IT & Robot - virksomheder opdagede på matcharrangement, at alternative profiler sagtens kan være et godt valg. Fem korte nedslag fra seneste møde i RAR Fyn. Se brev i bilag 7.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Bilag 1 - Orienteringsbrev\_fokusrevision\_kommuner og a-kasser

Bilag 2 - Fokusrevision af forenklingsreformen

Bilag 3 - Brev til Faaborg Midtfyn - april 2023

Bilag 4 - Brev til udvalg - Fyn - april 2023

Bilag 6 - Strategi-og handleplan RAR Fyn 2023

Bilag 5 - Kvitteringsbrev for beskæftigelsesplan - Faaborg-Midtfyn

Bilag 7 - nyhedsbrev-rar-fyn-april-2023

Målgrupper til maj 2023.docx

## **Punkt 56: Orientering fra formanden**

00.01.00-G01-17-21

### **Sagsfremstilling**

- Formanden orienterer om mødet med beskæftigelsesministeren i Nyborg den 24. april 2023.

### **Beslutning**

Formanden orienterede om

- Fælles fynsk beskæftigelsesforum har haft godt møde med beskæftigelsesministeren
- Forberedelse af møder for førtidspensionister
- Overvejelser om fritidsjobs til en bredere målgruppe

## **Punkt 57: Godkendelse af protokol**

00.01.00-G01-17-21

### **Beslutning**

Godkendt.