

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2022-25 d. 14-05-2024

Mødedato Tirsdag d. 14. maj 2024 kl. 11:00

Mødested Rosenberg Ventilation, Assensvej 480, 5642 Millinge

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Temadrøftelse om udviklingsstrategien - Udviklingsspor Erhverv og Vækst, indsats 1a: Understøtte	4
Kvartalsvis afrapportering af Beskæftigelsesplan 2023-2025.....	8
Befordring til ansættelsessamtaler.....	10
Sagsbehandlingsfrister i Arbejdsmarked.....	13
Statistik over klagesager på beskæftigelsesområdet behandlet i Ankestyrelsen 2023.....	17
Fast status på udvalgte målgrupper.....	19
Samspil mellem politik og administration.....	20
Udvalgets årsplan - til opdatering.....	21
Gensidig orientering.....	22
Orientering fra formanden.....	23
Godkendelse af protokol.....	24

Punkt 45: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-G01-17-21

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Godkendt. Herunder tillægsdagsorden.

Bilag

Tidsplan - AMU-møde maj 2024

Punkt 46: Temadrøftelse om udviklingsstrategien - Udviklingsspor Erhverv og Vækst, indsats 1a: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov og en særlig indsats for turismeerhvervet

00.01.00-A00-10-22

Resume

Som en del af implementering af Faaborg-Midtfyn Kommunes udviklingsstrategis handleplaner fremlægges til drøftelse indsats 1a: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov og en særlig indsats for turismeerhvervet. Sagsfremstillingen gennemgår de initiativer jobcentret har igangsat og/eller medvirket ved gennem det seneste år i forhold til virksomhedernes udfordringer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

Teamleder for Arbejdskraft & Rekruttering, Ruth Svop og Afdelingsleder for Virksomhed & Indsats, Lene Oleander Møller deltager under dagsordenspunktet.

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 at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov.

Sagsfremstilling

Følgende sagsfremstilling om rekruttering med fokus på turismeerhvervet skal ses i sammenhæng med Faaborg-Midtfyn Kommunes udviklingsstrategi ”Sammen skaber vi det gode liv - Udviklingsstrategi 2023-2040” (bilag 1). Af udviklingsstrategien fremgår det bl.a., at kommunen i højere grad skal udnytte det vækspotentiale, der ligger i det stigende antal turister, og der skal arbejdes for at udvide og udvikle tilbuddene til turisterne. Det handler således både om at tiltrække investeringer og sikre den rette arbejdskraft. I forlængelse af udviklingsstrategiens fire spor, er Jobcenteret en væsentlig aktør i forhold til at ”Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov” (Erhverv og vækst, pkt. 1a).

Arbejdsmarkedsudvalget drøftede ”Implementeringen af udviklingsstrategiens handleplaner: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov” første gang på mødet i maj 2023 (pkt. 49). Efterfølgende udtrykte udvalget i februar 2024 (pkt.11) et ønske om at drøfte ”Udviklingsspor Erhverv og Vækst: Indsats 1a: Understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov og en særlig indsats for turismeerhvervet som del af fokusområde 1; Gøre det nemt og attraktivt af være fynsk virksomhed”.

Denne sag er en opfølgning på disse drøftelser og kan med fordel læses i sammenhæng med pkt. 49 fra maj 2023.

Øget turisme med flere fuldtidsarbejdspladser står helt centralt i den nye ”Erhvervs- og turismestrategi 2024-2027 – Sammen om vækst og arbejdspladser” vedtaget KB 17. januar 2024 (bilag 2). For at indfri målet om vækst og arbejdspladser er det afgørende, at kommunen i endnu højere grad formår at understøtte væksten med kvalificeret arbejdskraft indenfor turismeområdet.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft

I sommeren 2023 bragte de fynske medier flere eksempler på virksomheder indenfor turismeerhvervene med akut mangel på arbejdskraft. Jobcenteret har et særligt blik for området, hvor det handler om at være tidligt ude for at sikre den nødvendige arbejdskraft. Dette fokus holdes i et tæt og godt samarbejde med erhvervskonsulenterne fra Politik og Strategi. Det er dog vigtigt at bemærke, at rekrutteringen via Jobcenteret generelt udfordres af både den lave arbejdsløshed og af, at Jobcenteret ikke længere får nyledige ind, da disse nu er tilknyttet A-kasserne i de første tre måneder af deres ledighed.

Jobcentret i Faaborg-Midtfyn Kommune oplever forsat udfordringer med at rekruttere til faglærte stillinger. Problemstillingen ift. at understøtte virksomhedernes rekruttering er det kompetencegab, der viser sig, hvor virksomhederne efterspørger medarbejdere med kompetencer, de ledige ikke har 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 dog, at flere ledige ikke ser dette som en reel mulighed.

Nye initiativer

Siden drøftelsen i maj 2023 er følgende gennemført eller igangsat:

- Samarbejde med Svendborg Erhvervsskole, 3F og Jobbutikken i Faaborg-Midtfyn Kommune, hvilket resulterede i 8 tilmeldte og 5 fremmødte virksomheder til mødet, som blev afholdt i efteråret 2023. På baggrund heraf er der indikationer på, at der aktuelt ikke var stor mangel på faglært arbejdskraft. I fremtiden varetager KOLD College opgaven i stedet for Svendborg Erhvervsskole, hvilket har ført til Faaborg-Midtfyns Kommunes deltagelse i nedenstående Matchdag.
- Matchdag på Hotel Svendborg den 9. april 2024 for kandidater, der er klar til køkken- og serveringsarbejde. Her kunne arbejdsgivere møde ledige, der har gennemført et 23 dages rekrutterings- og opkvalificeringsforløb med faglige og relevante kurser inden for gastronomi og servering målrettet hotel-, restaurations- og kantinebranchen. De ledige var alle klar til ansættelse eller praktik fra mandag den 15. april. Ved arrangementet deltog 2 borgere fra Faaborg-Midtfyn Kommune, som begge er kommet i praktik som følge af forløbet. En tredje var allerede startet praktik på dette tidspunkt. Der er formodning om, at alle 3 går i voksenlære som hhv. kok, cater og ernæringsassistent. Desuden deltog enkelte caféer såvel som campingpladser i kommunen fysisk eller repræsenteret af FMK og mødte forløbsdeltagerne fra de andre kommuner. Invitationen til arrangementet se som bilag 3 Matchdag Hotel Svendborg, bilag 4 om opkvalificeringsforløb indenfor køkken og servering samt bilag 5 om Matchdag på Kold College.
- Den 18. marts 2024 blev der afviklet et event i jobbutikken med fokus på rekruttering til turismeerhvervet, og her viste sprogbarriererne sig at være et væsentligt issue. Ved arrangementet deltog 4 virksomheder, som alle fik aftaler med borgere med hjem. Der deltog 30-35 borgere, hvoraf ca. 5-7 er fleksjobvisiterede. Cirka 2/3 af borgene var ukrainere, hvor sprogbarriererne er den primære årsag til, at ingen af dem fik aftaler ud af mødet. Målet med dagen var at skabe opmærksomhed omkring et jobområde, som aktuelt mangler arbejdskraft og fokus på, hvad Jobbutikken kan bruges til, hvilket lykkedes. Event invitationen er vedlagt som bilag 7.
- Fortsætte med Kampagnebesøg ved virksomheder med tilknytning til turisme, hotel og restauration. Virksomhedsservice følger Erhvervskonsulenterne og Erhvervsrådets årshjul, og kører kampagner indenfor flere brancher i løbet af året. Kampagnen Horesta/Turisme afvikles i februar og marts, af hensyn til sommersæsonens begyndelse omkring pinse. 74 virksomheder blev i år kontaktet og hvoraf cirka halvdelen er blevet besøgt. Det ser ud til at langt størsteparten af virksomhederne arbejder ud fra at holde status quo mht. omsætning. Caféer i Faaborg-området forventer lille stigning. Ønsket om status quo er en konsekvens af manglen på uddannet arbejdskraft, især kokke og tjenere. Der er simpelthen ikke kvalificeret mandskab til udvidede åbningstider, et billede vi også så i 2023. Typisk er det kun de større etablerede virksomheder der tager kokkelærlinge og oftest som mesterlære. Indenfor HORESTA tales der om behov for at gøre kokkeuddannelsen mere tidssvarende. Der er sket en del lukninger og nye åbninger af caféer og restaurationer i Faaborg over det seneste år, samt skiftende ejerforhold. Dette flytter den nuværende arbejdskraft, men skaber umiddelbart ikke mange nye arbejdspladser eller ny arbejdskraft. Pga. koncentrationen af sommerturister i Faaborg-området, er det også her virksomhederne har sværest ved at skaffe sæsonansatte nok. Øvrige turistattraktioner i Faaborg-Midtfyn Kommune, som Egeskov og De Japanske Haver, har i højere grad et stort geografisk opland at rekruttere fra, og har en stor del ungarbejdere ansat. På længere sigt er der fokus på stigende antal "outdoor-turister" og Geopark Det Sydfynske Øhav. Med relativt få sommerhuse i kommunen er der forventning om kommende høj belægning på både hoteller og campingpladser, samt lystbådehavnen.
- I Code of Care regi var der i 2023 planlagt en Matchdag, hvilken dog blev aflyst pga. manglende tilmeldte.
- Jobcentret har i 2023 også været med i tiltag under STAR med "Fjernvarme- og ledningsarbejde", "Tagdækker Trainee", "Rørlæggerprojekt", "Svejsekompetencer til den fynske metalindustri", samt løbende tiltag indenfor Sosu-området.
- Der har endvidere været fokus på international rekruttering, hvilket udfoldes nedenfor.

International rekruttering

I august 2023 deltog Faaborg-Midtfyn Kommune med repræsentanter fra Politik og Strategi samt Jobcenteret i et møde med 16 syddanske virksomheder indenfor hotel- og restaurationsbranchen. På mødet præsenterede WorkInDenmark, hvad de tilbyder virksomheder såvel som kommuner. WorkInDenmark er en offentlig service til de danske virksomheder, der har brug for hjælp til at finde kvalificerede medarbejdere i udlandet. WorkInDenmark tilbyder hjælp til stillingsopslag, annoncering, screening og kandidatmatch hvilket uddybes i bilag 6.

Efterfølgende har Jobcentret forsøgt at understøtte rekruttering af udenlandsk arbejdskraft via WorkInDenmark. Dette forsøg strandede i november 2023, da de HORESTA tilknyttede virksomheder ikke bød ind med jobordrer på ikke dansk talende arbejdskraft.

I december 2023 spurgte Faaborg-Midtfyn Kommune hotel- og restaurationsbranchen om deres interesse og behov for en styrket kommunal indsats til rekruttering af medarbejdere. 26 Faaborg-Midtfynske hoteller og restauranter modtog henvendelsen, og efter opfølgning på mail og telefon viste 11 virksomheder interesse for et møde. Den foreløbige konklusion er således, at der blandt hoteller og restauranter er en begrænset interesse for nye tilgange til den kommunale indsats, og det blev aftalt at mødes igen den 4. marts.

Til mødet den 4. marts 2024 mødtes en håndfuld aktører fra branchen med chef for Politik og Strategi og medarbejdere fra virksomhedsservice, turisme- og erhvervsområdet. Erfaringerne med rekruttering af international arbejdskraft var delte. De væsentlige udfordringer er:

- Mobilitet – særligt ungarbejdere er nødt til at bo tæt på arbejdspladsen, da den offentlige transport ikke er dækkende.
- Fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft – særligt faglærte.
- Fleksible lokale lejeboliger – til sæsonarbejdere.
- Sprogbarrierer – modsat de større byer restauranter og butikker er gæsterne på vores egn ikke 'klar' til at blive betjent på engelsk.

Til trods for disse udfordringer gennemføres den 4. juni 2024 et webinar for virksomheder om international rekruttering med præsentation af muligheder for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, og hvordan WorkInDenmark kan hjælpe.

Muligheder fremadrettet

Opsummerende vil Faaborg-Midtfyn Kommune i dialog med relevante organisationer og aktører afsøge muligheder for:

- Koncentreret intensiv dansk undervisning målrettet udenlandske medarbejdere i samarbejde med andre kommuner og STAR.
- Indlede dialog med lokale boligudlejere og -foreninger om muligheder for korttidsleje til virksomheder med udefrakommende arbejdskraft.
- At understøtte formidling af de gode historier om rekruttering i samarbejde med hoteller og restauranter.
- Have særlig fokus på rekrutteringen til turisme, hotel- og restaurationsbranchen ved jobmessen til efteråret i Midtfyns Fritidscenter.

Bilag:

I bilag ses bilag 1: Sammen skaber vi det gode liv - Udviklingsstrategi 2023-2040, bilag 2: Sammen om vækst og arbejdspladser - Erhvervs- og turismestrategi 2024-2027, bilag 3: Matchdag Hotel Svendborg, bilag 4: Opkvalificeringsforløb til køkken og servering, bilag 5: Matchdag Kold College samt en kort beskrivelse af WorkInDenmark's Her og nu pakke samt opslag for Jobbutikkens turisme event.

Bilag forudsættes ikke læst.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Indstillingspunkt 1 – Taget til efterretning.

Indstillingspunkt 2 – Drøftet.

Bilag

Bilag 1 - Udviklingsstrategi FMK 2023-2040

Bilag 2 - Erhvervs- og turismestrategi FMK 2024-2027

Bilag 3 - Matchdag Hotel Svendborg

Bilag 4 - Opkvalificering køkken og servering

Bilag 5 - Matchdag Kold College

Bilag 6 - WorkInDenmark 2024

Bilag 7 - Jobbutikevent marts 2024

Punkt 47: Kvartalsvis afrapportering af Beskæftigelsesplan 2023-2025

15.00.00-K07-1-19

Resume

Arbejdsmarkedsudvalget får kvartalsvist en opfølgning på målsætningerne i Beskæftigelsesplanen.

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

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 langt men opsummeret i sagsfremstillingen. Bilaget forudsættes ikke læst.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

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

Vurdering: Grøn smiley

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

Vurderingen beror ligesom sidste gang på, at andelen af forgæves rekruttering er på et lavere niveau end 2022 og for FMK også på et lavere niveau end for hele landet (jf. målepunkt I). Efter et fald i andelen af forgæves rekrutteringer i starten af 2023 har andelen nu stabiliseret sig på 19,7 %. I juni 2023 var rekrutteringsforsøgene forgæves i 19,8 % af rekrutteringerne. Der er fire områder, hvor andelen af forgæves rekrutteringer er over 30 %. Det er "Elever", "Jern, metal, og auto", "Kontor, administration, regnskab og finans" og "IT og teleteknik".

Der er blevet flere borgere med småjob sammenlignet med 2022, og sammenlignet med hele landet har Faaborg-Midtfyn Kommune nu næsten lige så stor en andel af borgere i minifleksjob, som øger deres timetal (målepunkt II).

Faaborg-Midtfyn Kommunes placering i virksomhedsrettede målinger er øget (målepunkt III).

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 rød smiley.

Vurderingen beror på, at antallet af forsikrede ledige er faldet januar til februar. Antallet af forsikrede ledige er højere end tidligere på grund af en stigning i januar måned. Der er formentlig tale om, at det våde vejr i løbet af vinteren gjorde det svært for flere brancher. Forvaltningen forventer, at tallet falder yderligere frem mod marts tallene. Antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere er faldet en smule (målepunkt IV).

Kommunen ligger under forventet antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse jf. STAR's benchmark måling (målepunkt V). Den seneste benchmark er fra 2023 1. kvartal til og med 4. kvartal 2023. Andelen på sygedagpenge er over landsgennemsnittet (målepunkt V).

Andelen af ydelsesforløb, der afsluttes med selvforsørgelse, svinger meget fra måned til måned. Generelt ligger andelen højere end 2022 eller meget tæt på 2022 niveau (målepunkt VI).

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

Vurdering: Gul smiley

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

Vurderingen beror på, at andelen af ydelsesmodtagere, som har fået samtaler og tilbud, ligger meget tæt eller over 70 % for alle ydelsesgrupper.

Andelen af ydelsesmodtagere, som har deltaget i aktivt tilbud efter 6 måneder, er lavere end tidligere.

Tema: Ledighed

Vurdering: Gul smiley

Den samlede vurdering af ledigheden i Faaborg-Midtfyn Kommune er markeret med gul smiley. Ved seneste afrapportering var temaet markeret grønt.

Vurderingen beror på, at der er en stigende tendens i ledigheden, som dog forsat er lavere end landsgennemsnittet.

Tema: Økonomi

Vurdering: Gul smiley

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

Arbejdsmarked gik ud af 2023 med et samlet mindreforbrug på 27,152 mio. kr. vedr. overførselsudgifterne for 2023.

Forvaltningen forventer, at der er behov for mindreforbruget fra 2023 til at dække et merforbrug ift. den nationale finansiering af overførselsudgifterne og en forventet midtvejsregulering i 2024.

De tidligere indikationer vi har på udviklingen er: Vi forventer et merforbrug 2024 på målgrupperne på 27,5 mio. kroner ift. den nationalt udmeldte finansiering. Vores samlede merforbrug 2024 estimeres på nuværende tidspunkt til 15,5 mio. kr. Dertil kommer en forventet midtvejsregulering af negativ karakter: Budgetvejledning 2025 fra KL giver tidlige indikationer på en midtvejsregulering, som ikke er i FMKs favør. Vejledningen indikerer, at vi i FMK klarer os dårligere end andre kommuner på a-dagpenge, førtidspension og seniorpension. Dertil kommer forventninger om stigende ledighed.

Dette giver muligvis en negativ midtvejsregulering i størrelsesordenen 15 mio. kr.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Taget til efterretning.

Bilag

LIS-rapport 1

Punkt 48: Befordring til ansættelsessamtaler

15.21.03-G01-1-24

Resume

Arbejdsmarkedsudvalget drøfter rammerne for befordring til ansættelsessamtaler samt forvaltningens foreslag til retningslinier på området.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender forslaget til retningslinier.

Beslutning fra Arbejdsmarkedsudvalget 2022-25, 16. april 2024, pkt. 34:

Genoptages.

.....
Administrativ tilføjelse:

Økonomi

Med vedtagelsen af denne udvidelse af de omfattede borgergrupper, anslår forvaltningen en samlet udgift på 10.000-15.000 kr. årligt, som trækkes på konto 5.

Sagsfremstilling

Beskæftigelseslovgivningen giver mulighed for, at Jobcenteret kan understøtte, at borgeren møder til ansættelsessamtaler ved at give mulighed for støtte til befordringsgodtgørelse i forbindelse med jobsøgning.

Bestemmelsen er en "kan" bestemmelse, hvilket betyder, at Jobcenteret ikke er forpligtet til at dække disse udgifter. Hvis Jobcenteret vælger at ville gøre dette, skal der offentliggøres retningslinjer for, hvordan disse udgifter dækkes, så borgeren har mulighed for at orientere sig i dem, og så kommunens sagsbehandlere har nogle rammer for, hvordan der kan bevilliges støtte.

Ordningen har tidligere på grund af retningsliniernes udformning mest været anvendt i forhold til dagpengemodtagerne, men en drøftelse med øvrige teamledere fra blandt andet kontanthjælpsområdet og ressourceforløb & fleksjob har vist, at øvrige målgrupper også kunne have et behov for at få tilskud til befordring til ansættelsessamtaler. Derfor ønskes retningslinierne justeret.

Det er forvaltningens ønske, at borgeren ikke bliver forhindret i at deltage i en ansættelsessamtale alene af økonomiske grunde, og derfor lægger forvaltningen helt overordnet op til, at muligheden anvendes bredere i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Forslag til retningslinjer

I forbindelse med udbetalingen foreslås en bagatelgrænse på 200 kr., som borgeren selv skal afholde for at deltage i ansættelsessamtalen. Forvaltningen foreslår således, at borgeren kun får refunderet udgifter, som er ud over 200 kr. og kun den udgift, som borgeren vil have ved brug af offentlig transport.

Forvaltningen lægger op til, at følgende betingelser skal være opfyldt for at få tilskud til befordring til ansættelsessamtaler:

Betingelser for bevilling af tilskud (alle skal være opfyldt)

- Ansættelsessamtalen foregår i Danmark.
- Ansættelsessamtalen skal være om et ordinært job, et job med løntilskud eller et fleksjob.
- Ansøger er arbejdssøgende, tilmeldt Jobcenter Faaborg-Midtfyn og bosiddende i Faaborg-Midtfyn Kommune.
- Ansøger har selv afholdt transportudgifterne og har ikke allerede fået eller kan få refunderet udgiften eller dele af udgiften af andre.

Bagatelgrænse og refundering

- Bagatelgrænse; man finansierer selv transportudgifter op til 200 kr.
- Der tages udgangspunkt i borgerens bopæl og den adresse ansættelsessamtalen afholdes på jf. indkaldelsen.
- Jobcentret refunderer udgiften svarende til offentlig transport (tog- og busbillet), uanset hvilken transportform der anvendes. (Der gives således ikke ekstra til broafgift/færge.)
- Tilskuddet indsættes på borgerens NEM konto

Eksempler:

Togbillet koster op til 200 kr. tur/retur så bevilges 0 kr.

Togbillet koster 425 kr. tur/retur så bevilges 225 kr.

Togbillet koster 800 kr. tur /retur så bevilges 600 kr.

Dokumentation

For at kunne vurdere ansøgningen om tilskud til befordring skal borgerens sagsbehandler udover ansøgningsblanketten have fremsendt følgende dokumentation:

- Stillingsopslag
- Kopi af skriftlig indkaldelse eller anden dokumentation for at samtalen har fundet sted
- Ansøgningsblanket + bilag skal være modtaget af Jobcenter Faaborg-Midtfyn, senest 4 uger efter ansættelsessamtalen har fundet sted.

Forvaltningen lægger op til følgende rammer for bevilling af tilskud til befordring til ansættelsessamtaler og ønsker i den forbindelse at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter rammerne herfor. Da det er op til kommunen selv at fastlægge retningslinjerne for, hvordan befordring til ansættelsessamtaler skal være, hvis man ønsker ordningen, er man således ikke bundet af lovgivningsbestemmelser udover bestemmelser, som altid gælder for offentlig forvaltning, herunder at retningslinjerne skal være saglige, og at der ikke må forskelsbehandles.

Befordring til ansættelsessamtaler er udelukkende en kommunal udgift, og der er dermed ikke refusion på området.

Økonomi

Der forventes at ske en stigning på udgifterne på baggrund af de justerede retningslinjer, da en bredere målgruppe vil kunne anvende ordningen. Det vurderes dog, at stigningen kan rummes inden for nuværende budget.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Indstillingen godkendt.

Punkt 49: Sagsbehandlingsfrister i Arbejdsmarked

27.69.04-A26-1-24

Resume

Forvaltningen fremlægger forslag til sagsbehandlingsfrister for området Jobcentret, Ydelsen og Administrationen med henblik på høring hos Handicaprådet, Ældrerådet og Udsatterådet.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender, at sagsbehandlingsfristerne for Jobcentret, Ydelsen og Administrationen sendes i høring hos Handicaprådet, Ældrerådet og Udsatterådet.

Sagsfremstilling

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 af de sociale områder, henvises til bilag 1.

Retssikkerhedslovens § 3 stk. 2 gælder for de sociale myndighedsområder, hvor der ikke er fastsat sagsbehandlingsfrister ved lov.

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 lovbestemt sagsbehandlingsfrist for et område, er det denne frist, der er gældende.

Ombudsmanden har udtalt (FOU nr. 2015.10), at fristerne skal være realistiske, og at der derfor må gælde en forpligtelse til at revidere fristerne, når det viser sig, at kommunen – eventuelt efter ændring af arbejdsrutiner og arbejdsgange - ikke over en vis periode kan få rettet op på overholdelsesprocenten.

For Arbejdsmarked er det 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. Den enkelte sagsbehandlingsfrist fastsættes ud fra områdets kompleksitet, samt behovet for at indhente oplysninger andre steder fra.

I Arbejdsmarked tages der stilling til sagsbehandlingsfristerne årligt. Sagsbehandlingsfristerne er senest blevet godkendt på kommunalbestyrelsesmøde d. 14. juni 2023.

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.

En oversigt over samtlige sagsbehandlingsfrister for hhv. Jobcentret, Ydelsen, Administrationen og Pensionsnævnet findes i bilag 2-5.

Herunder fremgår de områder, hvor der forslås ændringer eller tilføjelser samt begrundelser herfor.

I oversigten over sagsbehandlingsfrister er der følgende forslag til ændringer af sagsbehandlingsfrister for Ydelsen

(Samtlige sagsbehandlingsfrister for Ydelsen fremgår af bilag 3)

Område	Nuværende sagsbehandlingsfrist	Lovhjemmel	Team	Forslag til ny sagsbehandlingsfrist	Begrundelse for ændring
Danskbonus	6 uger	Lov om aktiv socialpolitik § 22, stk. 4	Ydelse	4 uger	Ensrettes med øvrige frister i kontanthjælpsgruppen
Økonomisk hjælp til indsatte til fx boligudgifter, opbevaring af bohave, forsørgelsesudgifter, hjælp i forbindelse med løsladelse	4 uger	Lov om aktiv socialpolitik § 29	Ydelse	8 uger	Ydelsen har erfaret ,at det ikke er muligt at sagsbehandle disse sager inden for den nuværende sagsbehandlingsfrist på 4 uger. Der er her tale om hjælp til indsatte borgere (i fx fængsler), som ikke har direkte adgang til PC, mobil el. og dermed tager det ekstra lang tid at få indhentet nødvendig dokumentation for at kunne behandle sagen.
Økonomisk hjælp til repatriering	12 uger	Repatrieringsloven § 7	Ydelse	26 uger	Ydelsen har erfaret ,at det ikke er muligt at sagsbehandle disse sager inden for den nuværende sagsbehandlingsfrist på 12 uger. Det tager meget lang tid at få indhentet nødvendige papirer, pas ol. som er nødvendig dokumentation for at kunne behandle sagen.

Dagpenge ved sygdom (Lønmodtager og Arbejdsgiver)	2 uger	Lov om sygedagpenge §§ 6, 28 og 40	Ydelse	4 uger	Da nuværende frist på 2 uger blev fastsat, har teamet ikke været opmærksom på, at der var tale om, at fristen er omfattet af tiden indtil afgørelse, er truffet. Ved anmeldelse af sygefravær, gives en frist på 8 dage for besvarelse af underretningsbrev, ansøgning om sygedagpenge eller oplysningsskema, hvilket giver en sagsbehandlingstid på 6 dage inkl. weekender og helligdage, hvilket vurderes at være for lidt.
Sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende	2 uger	Lov om sygedagpenge §§ 41 og 43	Ydelse	4 uger	
Sygedagpenge til selvstændige der har tegnet sygedagpengeforsikring	2 uger	Lov om sygedagpenge §45	Ydelse	4 uger	En sagsbehandlingstid på 4 uger, giver efter frist for ovennævnte en sagsbehandlingstid på reelt 2 uger, da weekender tæller med.

I oversigten over sagsbehandlingsfrister er der tilføjet forslag til sagsbehandlingsfrister for nye områder - når virksomheder henvender sig til Jobcentret.

(Samtlige sagsbehandlingsfrister for Jobcentret fremgår af bilag 2)

Område	Nuværende sagsbehandlingsfrist	Lovhjemmel	Team	Forslag til ny sagsbehandlingsfrist	Begrundelse for ændring
Indsats ved varsling af større afskedigelser (for virksomheder)	ny	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §163-166	Arbejdskraft & Rekruttering	2 uger	Sagsbehandlingsfrister på disse områder har ikke tidligere været offentliggjort og Jobcentret vil gerne, som en service, tydeliggøre sagsbehandlingsfristerne overfor virksomhederne.
Arbejdsfordelingssager (for virksomheder)	ny	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §106	Arbejdskraft & Rekruttering	Samme dag som anmeldelsen	
Jobformidling (for virksomheder)	ny	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §1 stk. 1, nr. 2	Arbejdskraft & Rekruttering	1 hverdag	

På de øvrige områder under Jobcentret og Ydelsen, er der ikke forslag til ændringer eller tilføjelser. Administrationen eller Pensionsnævnet har heller ikke ændringer eller tilføjelser til de nuværende sagsbehandlingsfrister.

De nuværende sagsbehandlingsfrister for Administrationen og Pensionsnævnet er vedlagt som bilag 4 og bilag 5

Forvaltningen fremlægger på baggrund af ovenstående, sagsbehandlingsfristerne for Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på høring i Handicaprådet, Ældrerådet og Udsatterådet. Når høringen er overstået fremlægges sagen igen til politisk behandling.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Indstillingen godkendt.

Bilag

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

Bilag 2 - Sagsbehandlingsfrister for Jobcenteret 2024

Bilag 3 - Sagsbehandlingsfrister for Ydelsen - 2024

Bilag 4 - Sagsbehandlingsfrister for Administrationen - 2024

Bilag 5 - Sagsbehandlingsfrister for Pensionsnævnet - 2024

Punkt 50: Statistik over klagesager på beskæftigelsesområdet behandlet i Ankestyrelsen 2023

15.00.00-A00-2-20

Resume

Arbejdsmarkedsudvalget præsenteres for statistik over afgørelser fra Ankestyrelsen for året 2023.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Hvert år orienteres Arbejdsmarkedsudvalget om udfaldet af de klager, som er behandlet i Ankestyrelsen på social- og beskæftigelsesområdet.

Arbejdsmarkedsudvalget orienteres årligt om udfaldet af klager fra borgere i Faaborg-Midtfyn Kommune, som er behandlet i Ankestyrelsen på social- og beskæftigelsesområdet.

Når en afgørelse er truffet af kommunen, har borgeren typisk 4 uger til at klage over afgørelsen. Hvis borgeren klager, skal kommunen se på sagen igen og forholde sig til, om der kan gives helt eller delvist medhold i borgerens klage. Hvis afgørelsen fastholdes, skal kommunen inden 4 uger fremsende sagens dokumenter til Ankestyrelsen, som så træffer afgørelse i sagen.

Selve statistikken fra Ankestyrelsen viser om:

- Arbejdsmarked får stadfæstet afgørelsen, dvs. Ankestyrelsen kommer frem til samme afgørelse som Arbejdsmarked
- Ankestyrelsen ændrer eller ophæver afgørelsen, dvs. Ankestyrelsen kommer frem til en anden afgørelse end den, der er truffet af Arbejdsmarked.
- Sagen bliver hjemvist, dvs., Arbejdsmarked skal behandle sagen igen og træffe ny afgørelse, fx hvis sagen ikke er oplyst tilstrækkelig til, at der kan træffes en afgørelse.
- Sagen er afvist, fx hvis borgeren har klaget for sent. Det er Ankestyrelsen, der afgør, om en klage er indgået for sent til kommunen.

Områder og love i forhold til statistikken:

Ankestyrelsens statistik dækker over de primære love, der arbejdes efter i Jobcenteret og Ydelsen. Det vil sige Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), Lov om en aktiv socialpolitik (LAS) samt

Sygedagpengeloven (SDP). Derudover modtages også statistik på pensionsloven (PL), som hører under blandet andet Pensionsnævnet og Borgerservice, samt serviceloven (SEL), som Borgerservice også træffer afgørelser efter.

I forhold til serviceloven (SEL) er det vigtigt at pointere, at langt de fleste afgørelser efter serviceloven ikke træffes i Arbejdsmarked og at der træffes afgørelse efter samme bestemmelser i andre fagområder. Dermed har Arbejdsmarked kun en meget lille andel af statistikken vedr. serviceloven (SEL).

Afgørelser i 2023 fordelt efter sagsudfald for Faaborg-Midtfyn Kommune

Sagsudfald	Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)	Lov om aktiv socialpolitik (LAS)	Pensionsloven (PL) (ny og gammel lov)	Sygedagpengeloven (SDP)	Serviceloven (SEL)	Integrationsloven (INTL)	Øvrige (boligstøtteloven)	i alt
Stadfæstede afgørelser	5	72	7	22	25	1	0	159
Ændrede / ophævede afgørelser	1	7	0	2	7	0	0	17
Hjemviste sager	1	4	0	1	14	0	0	20

Afviste sager	0	8	1	3	5	0	1	18
i alt	7	91	8	28	78	1	1	214

Omgørelsesprocent for 2023 - Faborg-Midtfyn Kommune og landsplan

	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	Lov om aktiv socialpolitik	Pensionsloven (Ny og gammel)	Sygedagpengeloven	Servicebogen	Integrationsloven
Omgørelsesprocent - FMK	28,57% (2 sager omgjort)	13,25 (11 sager omgjort)	0 % (0 sager omgjort)	12% (3 sager omgjort)	28,77% (21 sager omgjort)	0 % (0 sager omgjort)
Omgørelsesprocent - landsplan	26,95%	22,63 %	14,23 %	23,48 %	38,61%	13,79 %

(Omgørelsesprocenten omfatter ændrede/ophævede afgørelser samt hjemviste sager. Afviste sager tæller ikke med i omgørelsesprocenten.)

Statistikken er blevet gennemgået med relevante teams i Arbejdsmarked, og der ses ikke at være mønstre i de ændrede afgørelser, som giver anledning til øget opmærksomhed.

I både Jobcenteret, Borgerservice, Ydelsen og Administrationen er der enighed om, at der kan være et udviklingspunkt i at have et større fokus på, om borgeren vil klage over en afgørelse og i den situation være borgeren mere behjælpelig hermed. Et andet udviklingspunkt er en øget opmærksomhed og bevidsthed om, hvornår der er tale om, at man som sagsbehandler reelt træffer en egentlig afgørelse overfor borgeren, som borgeren kan klage over, og hvornår man blot vejleder generelt om reglerne.

Der er generelt på tværs af hele Arbejdsmarkedet et stort fokus på at få truffet korrekte og lovmedholdelige afgørelser, hvilket også synes at kunne afspejles i statistikken fra Ankestyrelsen i forhold til omgørelsesprocenten. Samtidig er det forvaltningens holdning, at det ikke er et mål i sig selv at have en omgørelsesprocent på 0%. Da der for langt de fleste områder i Arbejdsmarkedet er tale om konkrete og individuelle vurderinger. Når det kommer til at træffe afgørelser, er det også vigtigt at få afprøvet og udfordret rammerne herfor i forhold til lovgivningen og deraf drage læring af udfaldet.

Udfaldet af afgørelser fra Ankestyrelsen er med til at danne praksis for kommunens sagsbehandling. De enkelte afgørelser, som Arbejdsmarked får tilbage fra Ankestyrelsen, følges tæt dels af teamleder og teamet på det pågældende område samt af juridisk konsulent i Arbejdsmarked. På denne måde følges der løbende op på tilbagemeldinger fra Ankestyrelsen om eventuel kritik eller fejl i sagsbehandlingen, som dermed giver udgangspunkt for løbende dialog og læring internt i Arbejdsmarkedet.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Taget til efterretning.

Punkt 51: Fast status på udvalgte målgrupper

00.01.00-G01-17-21

Resume

På mødet præsenteres nyeste data om den aktuelle udvikling i de udvalgte målgrupper, dagpenge, kontanthjælp (jobparate), sygedagpenge og førtidspension (tilgang).

Vedhæftet bilag, som forudsættes læst, viser den aktuelle udvikling på udvalgte målgrupper.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til, at Arbejdsmarkedsudvalget tager data til efterretning

Sagsfremstilling

Der var en stigning af antallet af borgere på A-dagpenge i Faaborg-Midtfyn de sidste par måneder af 2023. Denne stigning er fortsat ind i januar 2024. Jobindsats har efterfølgende lavet tilretninger for januar måned, hvilket betyder at Faaborg-Midtfyn ligger ens med landsgennemsnittet. Der er dog sket et lille fald i februar måned og et større fald i marts for Faaborg-Midtfyn Kommune, landsgennemsnittet er ikke faldet tilsvarende, hvilket betyder at Faaborg-Midtfyn nu ligger 0,2 procentpoint under landsgennemsnittet.

Antallet af Jobparate kontanthjælpsmodtagere ligger stabilt på 0,2% mens landsgennemsnittet fastholder deres udvikling på 0,3%. Hvilket betyder at Faaborg-Midtfyn kommune stadig ligger 0,1 procentpoint under landsgennemsnittet.

Faaborg-Midtfyn Kommune har i lang tid ligget over landsgennemsnittet i antallet af sygedagpengeborgere. Dog er der blevet et lidt større spænd mellem landsgennemsnittet og Faaborg-Midtfyn Kommune de sidste par måneder. Dette betyder at der fortsat er en forskel på 0,7 procentpoint mellem Faaborg-Midtfyn Kommune og landsgennemsnittet.

Der er fortsat stor tilgang af antallet af borgere der tilkendes førtidspension, tallene fra juli og august måned er påvirket af sommerferieafholdelse. Tendensen for 2. halvår af 2023 forventes at fortsætte i 2024.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Taget til efterretning.

Bilag

Målgrupper til maj 2024

Punkt 52: 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

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Drøftet.

Punkt 53: Udvalgets årsplan - til opdatering

00.15.10-A26-4-23

Indstilling

Årsplan 2024 er vedlagt til drøftelse og opdatering.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Drøftet.

Bilag

Årsplan 2024 - Arbejdsmarkedsudvalget

Punkt 54: Gensidig orientering

00.01.00-G01-17-21

Sagsfremstilling

- Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsudvalg ønsker at besøge os den 25. september 2024.
- Vedhæftet ses brev fra RAR Fyn om den interaktive rapport "Vores Arbejdsmarked". Rapporten viser bl.a. at beskæftigelsen forsat er historisk høj og stigende på landsplan, men dog lidt faldende på Fyn. Herforuden ses at ledigheden er højere på Fyn end i de andre RAR regioner, at den forgæves rekruteringsrate er lavest på Fyn og forventninger til den kommende udvikling.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fulgt op på, om borgere får de lovpligtige samtaler og tilbud i de første 6 måneder af deres ydelsesforløb. Data fra 2. halvår 2023 viser, at andelen af borgere, som har fået et tilbud er mindre end 80 pct. i alle seks måneder i Faaborg-Midtfyn kommune. Styrelsens henvendelse herom ses i bilag.

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Taget til efterretning.

Bilag

Brev til udvalg Fyn - april 2024

Opfølgning på den tidlige indsats - Faaborg-midtfyn

Punkt 55: Orientering fra formanden

00.01.00-G01-17-21

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Intet at bemærke.

Punkt 56: Godkendelse af protokol

00.01.00-G01-17-21

Beslutning

Fraværende Mads Holdgaard (F), Morten Schjøtt (Ø)

Godkendt. Herunder tillægsdagsorden.