

REFERAT Udvalget for Job, Arbejdsmarked og Integration - 2022-2025 d. 08-05-2024

Mødedato Onsdag d. 08. maj 2024 kl. 16:30

Mødested Mødelokale 2, Allerslev

Mødedeltagere Bjørn Lykke Sørensen, Peter Olsen, Connie B. Jensen, Klaus Kristiansen, Ole Blickfeldt, Claus Jørgensen (Afbud)

Indholdsfortegnelse

JAI - Godkendelse af dagsorden.....	3
JAI - Orientering maj 2024.....	4
JAI - Integration på beskæftigelsesområdet.....	5
BU/SSÆ/JAI - Status på kvartalsplaner på ledelsestilsyn.....	8
JAI - Eventuelt.....	11
JAI - Godkendelse af referat.....	12

Punkt 1: JAI - Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Afbud:

Claus Jørgensen (F)

Afbud: Claus Jørgensen

Punkt 2: JAI - Orientering maj 2024

23-008682

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud:

Claus Jørgensen (F)

Afbud: Claus Jørgensen

Resumé

A. Jobrapport fra Erhvervshus Sjælland - 4. kvartal 2023

Erhvervshus Sjælland har meddelt, at deres jobrapport er opdateret med tal for 4. kvartal 2023.

Antallet af private arbejdspladser i Region Sjælland er steget i 2023 – dermed har den private beskæftigelse fortsat de positive takter fra de senere år. Der er hovedsageligt to grunde til den positive udvikling, dels er det stigende beskæftigelse inden for bygge og anlæg, særligt som følge af byggerierne af Storstrømsforbindelsen og Femern Bælt forbindelsen, dels er det en stor vækst i industribeskæftigelsen, særligt i Kalundborg. En anden branche, der også er gået markant frem er vidensservice, mens de øvrige brancher har haft en mere stabil udvikling.

Hvor antallet af arbejdspladser i Region Sjælland samlet set er steget med 1,3 % i 2023, så er antallet af arbejdspladser steget væsentligt mere i Lejre Kommune, nemlig med 6,4 %. Den private sektor er med andre ord vokset og vokset i 2023 i Lejre Kommune. En fremgang på omtrent 400 arbejdspladser. Det er især industrien, der er vokset, men også handelsbranchen er godt med. Generelt har 2023 været et godt år for virksomhederne i Lejre Kommune, hvor fremgangen er bredt fordelt på tværs af brancher.

Seneste jobrapport fra Erhvervshus Sjælland er vedlagt som bilag 1-3.

Bilag

Jobrapport forside 4. kv 2024.pdf

Jobrapport side2_ 4. kv 2024.pdf

Jobrapport side3_ 4. kv 2024.pdf

Punkt 3: JAI - Integration på beskæftigelsesområdet

24-003043

Beslutning

Indstillingen tiltrådt.

Afbud:

Claus Jørgensen (F)

Afbud: Claus Jørgensen

Resumé

På baggrund af ønske fra udvalget fremlægges i denne sag oplæg til drøftelser om integrationsindsatsen på beskæftigelsesområdet.

Centerchef Nicolaj Dröschler og afdelingsleder Bilgen Dogru Kaya deltager med mundtligt oplæg til punktet.

Indstilling

Direktionen indstiller:

1. at udvalget drøfter oplægget og tager punktet til efterretning

Beslutningskompetence

Udvalget for Job, Arbejdsmarked & Integration

Sagsfremstilling

I denne sag lægges op til drøftelse af det lokalpolitiske råderum på integrationsområdet i Lejre Kommune.

Som oplæg til drøftelserne præsenteres en generel introduktion til integrationsområdet, en beskrivelse af gruppen af integrationsborgere i Lejre Kommune samt forskellige perspektiver på den beskæftigelsesrettede indsats i Lejre Kommune og udvalgte kommuner.

Punktet suppleres af vedlagte bilag, der præsenteres mundtligt af centerchef Nicolaj Dröschler og afdelingsleder Bilgen Dogru Kaya.

Generelt om integrationsområdet

Forvaltningsmæssigt er integrationsområdet reguleret af lovgivning for både integrationsområdet og beskæftigelsesområdet.

Integrationsområdet har politisk bevågenhed både nationalt og kommunalt. Det politiske ønske om at skelne mellem forskellige integrationsborgere betyder, at gruppen af integrationsborgere deles op i flere forskellige målgrupper, der hver har flere visitationskategorier (for eksempel jobparat, aktivitetsparat), der knytter an til forskellige ydelser og forskellige krav til ret og pligt, ligesom det ses på beskæftigelsesområdet.

Betegnelsen integrationsborgere dækker over en blandet gruppe af mennesker, der er kommet til Danmark af mange forskellige årsager. Helt overordnet skelnes der mellem tre grupper af integrationsborgere:

- Flygtninge, herunder FN-kvoteflygtninge, fordrevne ukrainere med ophold efter særlov, tolke fra Afghanistan med ophold efter særlov
- Familiesammenførte
 - til flygtninge
 - til andre, eksempelvis ægtefæller til danske statsborgere
- Indvandrere, for eksempel (vandrende) arbejdstagere fra EU, au pairs, nordiske statsborgere, udenlandske studerende

Særloven for fordrevne fra Ukraine er forlænget fra 31. marts 2024, og deres opholdstilladelse løber frem til 17. marts 2025.

Det er opholdsgrundlaget, der afgør, hvilken gruppe den enkelte flygtning eller indvandrer tilhører, og dermed også hvilke regler om ydelse, ret og pligt, de er omfattet af. Opholdsgrundlaget er beskrevet i integrationsloven.

Som en del af integrationspolitikken i Danmark, er alle udlændinge omfattet af et program, der blandt andet omfatter danskuddannelse. Det er jobcentret, der henviser til danskuddannelse, og jobcentret er derfor i kontakt med alle integrationsborgerne, også dem der er i job og selvforsørgende.

Efter programmets ophør, anses integrationsperioden at være ophørt i lovmæssig forstand. De er således ikke længere omfattet af særlige tilbud eller krav, og er de ledige, følger de almindelig ret og pligt i beskæftigelsesindsatsen.

Hvem er integrationsborgerne i Lejre Kommune

Aktuelt er der 313 borgere i Lejre Kommune med et andet statsborgerskab end dansk. Det vil sige både flygtninge og borgere, der har været i Danmark i en længere årrække.

Af de 313 borgere, er 165 borgere i følgende målgrupper:

- Selvforsørgelses- og hjemrejseydelses - samt overgangsydelsesmodtagere (SHO)
- Selvforsørgende i program
- Indvandrere i introduktionsforløb

Noget af det, der kendetegner denne gruppe, er, at:

- 61 % af dem er selvforsørgende i program eller indvandrere.
- Hovedparten af de 165 er fra Ukraine, der med 91 personer udgør 55 % af integrationsborgerne i jobcentret.

Selve integrationsindsatsen er rettet mod flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er SHO-modtagere.

Pr. februar 2024 er der 63 SHO-modtagere i Lejre Kommune, hvoraf de største grupper kommer fra Ukraine og Syrien - 30 modtagere er fra Ukraine, mens 13 modtagere er fra Syrien.

Gruppen er kendetegnet ved:

- 63 % er jobparate
- 52 % er mellem 25 og 44 år
- 70 % er kvinder

Beskæftigelsesrettet indsats

Generelt er erfaringerne i Lejre Kommune, at mange af integrationsborgerne kommer i job, men de har ofte svært ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet. Ofte varetager de ufaglærte jobs, hvor der er mange om buddet og en stor omsætning af medarbejdere. De vender derfor periodevis tilbage til jobcentret.

Den primære indsats bygger på hyppige samtaler og tæt opfølgning. Det vil sige samtaler en gang om måneden, hvor der følges op på aftaler og planlægges virksomhedsrettet indsats.

På grund af den store gruppe flygtninge fra Ukraine, er den virksomhedsrettede indsats delt i to spor; et for de fordrevne fra Ukraine og et for de øvrige integrationsborgere.

Sporet for fordrevne fra Ukraine omfatter et forløb hos anden aktør, hvor målet er ordinært job, alternativt med virksomhedspraktik eller job med løntilskud forud for ansættelse. Erfaringerne viser, at de er gode at få dem i virksomhedspraktik, der efterfølgende giver job.

Sporet for de øvrige flygtninge har samme målsætning, og varetages af virksomhedskonsulenterne i jobcentret.

Indsatsen set på tværs af kommuner

I Solrød Kommune er den gennemsnitlige sagsvarighed lidt kortere end i Lejre Kommune. Aktiveringsniveauet er lidt lavere end i Lejre Kommune, mens de har en høj andel af SHO-modtagere med ordinære løntimer.

Kommunerne Lejre, Skanderborg og Egedal ligger meget ens i målingerne, dog har Skanderborg Kommune generelt en lidt længere sagsvarighed i 2023.

En veldokumenteret vej mod ordinær beskæftigelse og selvforsørgelse er, at borgerne har ordinære løntimer. Her skiller Solrød Kommune sig positivt ud. I Lejre Kommune er andelen af SHO-modtagere med ordinære løntimer rimelig stabilt i 2023, omkring 15 %, uden særlige sæsonudsving i kvartalerne.

Dilemmaer i integrationsindsatsen

Sprog er generelt en barriere for beskæftigelse, uanset branche. En bestået danskuddannelse betyder ikke nødvendigvis, at borgerne har lært dansk på et niveau, hvor de kan tage en uddannelse eller begå sig på arbejdsmarkedet.

I Lejre Kommune er det desuden et dilemma, at flygtninge boligplaceres i områder af kommunen, hvor den offentlige trafik er begrænset. Det giver helt praktiske udfordringer i forhold til, hvor og hvornår borgerne kan møde på job.

Administrationens vurdering

Det er endnu uklart hvilken betydning den nye kontanthjælpsreform får for denne gruppe af borgere, men det må forventes, at gruppen som helhed får et mindre økonomisk råderum. Det kan få betydning, både i forhold til bolig, men også i forhold til beskæftigelsesmuligheder.

Aftalen om ny arbejdspligt kræver i første omgang en analyse af, hvor mange der forventes at blive omfattet i Lejre Kommune. I kortlægningen af behov for nytteindsats, skal den øvrige indsats med danskuddannelse og virksomhedsrettede tilbud tages med i planlægningen.

Bilag

Integration maj 2024 1.5

Punkt 4: BU/SSÆ/JAI - Status på kvartalsplaner på ledelsestilsyn

24-002111

Beslutning

Indstillingen anbefales.

Afbud:

Claus Jørgensen (F).

Afbud: Claus Jørgensen

Resumé

På kommunalbestyrelsesmøde den 26. juni 2023 blev det - i forbindelse med godkendelse af det endelige årsregnskab for 2022 - besluttet, at Økonomiudvalget skal have en kvartalsvis status på fremdriften på de områder, der er kommet revisionsbemærkninger på. Sagerne forelægges ligeledes i de relevante fagudvalg.

I denne sag forelægges udvalgene ledelsestilsynene og handleplanerne for 1. kvartal 2024, samt får de nye risikovurderinger, der ligger til grund for de kontrolspørgsmål, ledelsestilsynene tager udgangspunkt i inden for beskæftigelses- og socialområderne i Lejre Kommune.

Indstilling

Direktionen indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutningskompetence

Økonomiudvalget

Sagsfremstilling

Inden for beskæftigelses- og socialområderne i Lejre Kommune er der siden årsskiftet 2023 blevet foretaget risikobaseret ledelsestilsyn med baggrund i den nye revisionsbekendtgørelse for at sikre:

- at borgerne får den hjælp, som de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunen har truffet
- at hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde
- at kommunen, på de områder hvor den kan få refusion eller økonomisk tilskud fra staten, ikke hjemtager mere refusion, end den er berettiget til

Ledelsestilsynene tager afsæt i en risikovurdering, der skal være med til at sikre, at ledelsen har et relevant grundlag at tilrettelægge ledelsestilsynet efter, og sikrer et øget fokus der, hvor risikoen er væsentlig. Dette kan der læses mere om i sagen fra udvalgs møde i Udvalget for Social, Sundhed & Ældre den 8. maj 2023, sag nr. 6.

Risikovurderingerne skal udarbejdes en gang årligt, men der skal også tages stilling til, om risikovurderingen skal opdateres/ændres efter hvert gennemført ledelsestilsyn. Risikovurderingerne, der blandt andet tager udgangspunkt i en række centralt fastsatte kontrolpunkter fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) samt øvrige lokale ledelsesmæssige fokuspunkter, danner grundlag for det udførte ledelsestilsyn.

De nye risikovurderinger for 2024 er vedlagt sagen som bilag. Gældende for disse nye risikovurderinger er, at de indeholder nye og flere kontrolpunkter, hvilket betyder, at de månedlige eller kvartalsvise ledelsestilsyn indeholder flere og nye spørgsmål. Med nye og flere kontrolpunkter for ledelsestilsynene er der en større sandsynlighed for at finde fejl, og det betyder, at man ikke fuldstændigt kan sammenligne de nye målinger fra 2024 med resultaterne fra 2023.

De nye handleplaner for 1. kvartal 2024 har fået et nyt udseende, og de er bygget op på en lidt anden måde end sidste års handleplaner. Handleplanerne er nu lavet i Excel. De enkelte afdelinger har hver deres Excel-ark, hvori de enkelte tilsynsområder (paragrafområder) med dertilhørende kontrolspørgsmål er beskrevet på hver deres fane i Excel-arket.

En anden ændring i handleplanerne er, at der ved ledelsestilsynene nu skelnes mellem gamle og nye sager. En sådan skelnen i de sager, der bliver udtaget til ledelsestilsynet, skal være med til at tydeliggøre effekten af ledelsestilsynene.

Gamle fejl er fejl, der er lavet for mere end 12 måneder siden.

Nye fejl er fejl, der er lavet inden for de seneste 12 måneder.

Og så er der grænsetilfældene:

Hvis en fejl stadig re-produceres, så bliver den regnet som en ny fejl, uanset hvornår den er opstået. Et eksempel herpå kunne være, at hvis en opfølgning skal laves hvert år, og ikke er blevet lavet siden 2020, så vil den fortsat tælle som en ny fejl, fordi administrationen fortsætter med at lave fejlen, indtil der er lavet en opfølgning.

Er der derimod en fejl i form af en mangel i sagen, som knytter sig til for eksempel selve afgørelsen, og seneste afgørelse er lavet i 2020, så betegner vi det som en gammel fejl. Et eksempel herpå kunne være, at der i en afgørelse har manglet et tidspunkt for næste opfølgning.

Endelig er der lavet et pilesystem, der skal gøre det nemmere at overskue, hvorvidt der siden sidste ledelsestilsyn er sket en stigning (rød pil), et fald (grøn pil) eller en status quo (gul pil) i antallet af fejl inden for de enkelte kontrolspørgsmål.

Til resultatet af ledelsestilsynene for 1. kvartal 2024 følger nedenstående bemærkninger fra de fem tilsynsområder:

Center for Velfærd & Omsorg (Visitationen): Der er en positiv fremdrift på området, men stadig en del fejl i ældre sager vedrørende løbende merudgifter, som ikke er blevet revurderet. Disse sager vil blive opprioriteret. Endvidere er medarbejderkompetencerne på området blevet forbedret, og ugentlige møder mellem medarbejdere og leder fastholdes med fokus på området.

Jobcenter: Generelt indeholder ledelsestilsynet i 2024 inden for Jobcentret væsentligt flere kontrolspørgsmål, hvilket betyder en stigning i antal fejl. Det skal dog nævnes, at en række af disse fejl er fejltyper, der ikke har refusionsmæssig betydning.

Endvidere skal det nævnes, at inden for dagpengeområdet er der færre fejl, og ledelsestilsynet bliver nu udført kvartalsvis i stedet for sidste års månedlige tilsyn.

Familierådgivningen: Familierådgivningens kontrolspørgsmål er de samme som sidste år, og derfor er tallene sammenlignelige. På trods af relativt mange fejl inden for merudgifter og tabt arbejdsfortjeneste går det den rette vej, da der generelt er færre fejl på området. Der arbejdes kontinuerligt med at forbedre området gennem et stort ledelsesmæssigt fokus.

Unge og Voksne med Særlige Behov: Generelt ses et fald i antal fejl på det specialiserede socialområde for voksne. Den største forskel ses på identificerede fejl indenfor § 109 krisecentre og § 110 forsorghjem. Her har afdelingen gennemført et handlingstiltag for at skærpe kvaliteten i sagsbehandlingen ved at samle sagshåndteringen i en tidlig indsats ved ny hjemløse- og misbrugskoordinerende funktion pr. 1. februar 2024. Dette fortsætter som handleplansindsats.

Der ses fortsat fejl i målgruppevurderinger, hvad angår konkret stillingtagen til mindre indgribende indsatser på tværs af botilbud og støtte i eget hjem. Her er handlingstiltaget igangværende implementering af VUM 2.0, som er en metode til sagsbehandling på myndighedsområdet for voksne med handicap, psykiske vanskeligheder eller sociale problemer. VUM 2.0 har hovedfokus på udredning af funktionsevne og vurdering af støttebehov. Metoden understøtter systematisk sagsbehandling og hjælper rådgiverne i de enkelte sagsfaser, herunder stillingtagen til om støttebehovet kan dækkes i det civile samfund, og sigter efter størst mulig mestring og selvstændiggørelse.

Afdelingens rådgivere er derudover i færd med genopretning af samtlige sager på baggrund af prioriteringsprincipper og årshjul for opfølgning. Genopretningen forløber over de næste 2 år og understøttes med opstart af Ankestyrelsens taskforce-forløb i august 2024.

Borgerservice: Den nye opgørelsesmetode betyder, som tidligere nævnt, at resultaterne fra dette ledelsestilsyn ikke direkte kan sammenlignes med resultaterne fra sidste ledelsestilsyn, men dette første kvartal kan danne grundlag for en sammenligning for de kommende kvartaler.

Administrationens vurdering

Det er administrationens vurdering, at arbejdet med de risikobaserede ledelsestilsyn giver den administrative ledelse et værktøj til løbende at udpege risikoområder og til at arbejde systematisk med fejl og mangler.

Endvidere er det administrationens vurdering, at konceptet for de risikobaserede ledelsestilsyn og de deraf udførte ledelseskontroller er i overensstemmelse med revisionsbekendtgørelsens nye krav om det risikobaserede ledelsestilsyn.

Effekten af ledelsestilsynene, hvad angår at mindske antallet af fejl i de udpegede sagsområder, er en længerevarende og ressourcekrævende proces, hvilket også tydeligt fremgår af de fremlagte kvartalsvise afrapporteringer og statusbemærkningerne hertil. Ændringen i opdelingen af sager i nye og gamle forventes at kunne medføre, at det hurtigere kan spores, om de igangsatte initiativer har effekt.

Sagens forløb

06/05/2024 Udvalget for Børn og Ungdom - 2022-2025

Indstillingen anbefales.

06/05/2024 Udvalget for Social, Sundhed og Ældre - 2022 - 2025

Indstillingen anbefales.

Bilag

Bilag 1 - Risikovurdering BS 2024

Bilag 2 - Risikovurdering CVO 2024

Bilag 3 - Risikovurdering UVSB 2024

Bilag 4 - Risikovurdering JC 2024

Bilag 5 - Risikovurdering FR 2024

Bilag 6 - Q1 - Handleplan - CVO

Bilag 7 - Q1 - Handleplan - UVSB

Bilag 8 - Q1 - Handleplan - FR

Bilag 9 - Q1 - Handleplan - CBD

Bilag 10 - Q1 - Handleplan - JC

Punkt 5: JAI - Eventuelt

Beslutning

Intet under dette punkt.

Afbud:

Claus Jørgensen (F)

Afbud: Claus Jørgensen

Punkt 6: JAI - Godkendelse af referat

Beslutning