

REFERAT 2022-25: Arbejdsmarkedsudvalget d. 05-09-2023

Mødedato	Tirsdag d. 05. september 2023 kl. 15:30
Mødested	Borgen, mødelokale Italien
Mødedeltagere	Jan Prokopek Jensen, Kristian Bonefeld, Desalegn Tufa, Jimmy Simonsen, Niels Ole Bennedsen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - september 2023.....	3
Orientering om status på revalidering.....	4
Orientering om selvstyrende team i Arbejdsmarkedsafdelingen.....	5
Drøftelse af administrationsgrundlag for fleksjobpuljen.....	7
Orientering om status på EU-projektet Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstill	10
Orientering om status på udmøntningsplan.....	12
Orientering om ledelsesinformation for den kommunale ungeindsats (KUI).....	13
Orientering om ledelsesinformation juli 2023.....	16
Generel orientering - september 2023.....	18
Lukket: Orientering fra formand, medlemmer og direktør - september 2023 - Lukket.....	19
Lukket: Underskriftsside september 2023.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - september 2023

22/24308

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at godkende

- dagsordenen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Godkendt.

Punkt 2: Orientering om status på revalidering

23/59770

Sagsresumé

Revalidering er et tilbud om uddannelse eller virksomhedspraktik til de borgere, som ikke længere kan varetage sit job af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Brugen af revalidering aftager gradvist både i Sønderborg Kommune og på landsplan. Sønderborg Kommune arbejder fortsat med brugen af revalidering og er derfor blandt de fem kommuner, som anvender revalidering mest i forhold til sine borgere.

På mødet vil afdelingsleder Henrik Hjortkjær give en orientering om, hvem der kan få revalidering, den historiske udvikling og den fremtidige brug af revalidering samt effekterne af indsatsen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Revalidering er et tilbud til de borgere, som ikke længere kan varetage sit job af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Et tilbud om revalidering vil typisk være uddannelse, optræning eller omskoling, men det kan også være virksomhedspraktik hos en privat eller offentlig arbejdsgiver.

Brugen af revalidering som et beskæftigelsesredskab aftager gradvist, både i Sønderborg Kommune og på landsplan. Trods dette er det værd at bemærke, at Sønderborg Kommune rangerer iblandt de fem kommuner, der i høj grad benytter revalidering til gavn for sine borgere. I maj 2023 var der således 64 borgere i revalidering, sammenlignet med 93 i maj 2022.

På mødet vil afdelingsleder Henrik Hjortkjær give en orientering om, hvem der kan få revalidering, den historiske udvikling og den fremtidige brug samt effekterne af indsatsen.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Bilag

Oplæg om revalidering

Punkt 3: Orientering om selvstyrende team i Arbejdsmarkedsafdelingen

21/18493

Sagsresumé

I april 2023 omlagde forvaltningen for Økonomi og Arbejdsmarked organiseringen af jobcentrets arbejde til selvstyrende team.

Formålet med at tilrettelægge arbejdet i selvstyrende team er at gøre jobcentrets indsats for de ledige og sygemeldte mere virksomhedsrettet og effektiv fra dag ét. Det selvstyrende team har et større råderum og beslutningskompetence end tidligere, og har med deres forskellige kompetencer et fælles ansvar for at lykkes med borgerne.

Afdelingsleder Maja Decovski Hansen og medarbejdere fra jobcentrets ungeteam deltager på mødet og fortæller om arbejdet i selvstyrende team.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen om arbejdet i selvstyrende team i Jobcenter Sønderborg til efterretning.

Sagsfremstilling

I maj 2022 igangsatte jobcentret pilotprojektet ”vi tror på dig og det du kan” – en indsats for unge ledige uden uddannelse og andre ledige, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Indsatsen blev organiseret i selvstyrende team der fik et større råderum og beslutningskompetence. Det gav grobund for at lade medarbejdernes faglighed, engagement og fælles ansvar vokse.

I april 2023 rullede forvaltningen organiseringen i selvstyrende team ud i hele jobcentret. Det beror på en erkendelse af, at vi i jobcentrene løser komplekse problemer som i højere grad kan løses i et samarbejde mellem de fagpersoner, der har direkte berøring med opgaven.

Formålet med at tilrettelægge arbejdet i selvstyrende team er at gøre jobcentrets indsats for de ledige og sygemeldte mere virksomhedsrettet og effektiv.

Organiseringen i selvstyrende team understøtter Beskæftigelsespolitik 2023-2026 og ambitionen heri om et jobcenter med højt til loftet, hvor medarbejderne møder borgerne med en relevant og skræddersyet indsats. I de selvstyrende teams møder jobcentret de ledige og sygemeldte med det udgangspunkt, at alle kan noget og har et potentiale.

På mødet orienterer afdelingsleder Maja Decovski Hansen og medarbejdere fra jobcentrets ungeteam om, hvordan arbejdet i selvstyrende team foregår.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse af administrationsgrundlag for fleksjobpuljen

20/49363

Sagsresumé

Der er udarbejdet nyt administrationsgrundlag, der har til hensigt at sikre en større udbredelse af puljefleksjob i de kommunale institutioner og bidrage til, at fleksjobbernes skånebehov i større grad kan imødekommes.

Der er derfor udarbejdet et administrationsgrundlag, som blandt andet indeholder følgende:

- målgruppen for puljefleksjob er de fleksjobbere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet og har den laveste effektive arbejdsevne
- der vil blive lavet en side på kommunens interne netværk, Insite, hvor kommunale institutioner kan ansøge om en puljefleksjobber via et elektronisk ansøgningsskema.

Forvaltningen foreslår, at de seks fleksjobpuljer udfases, og at alle nye puljefleksjob fremover ansættes på en fleksjobpulje, der omfatter hele kommunen.

Forvaltningen vil på mødet præsentere det valgte administrationsgrundlag som også er vedhæftet dokument til sagen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at drøfte

- administrationsgrundlaget for fleksjobpuljen, herunder sammenlægningen til én enkelt fleksjobpulje fremover.

Sagsfremstilling

I juni 2023 var der 224 puljefleksjobbere ansat i Sønderborg Kommune. Puljefleksjobberne er ansat på seks forskellige fleksjobpuljer med hver sine kriterier for at kunne blive ansat på en af puljerne. Målgruppen for fleksjobpuljerne er ledige fleksjobbere med særlige skånebehov eller lang ledighed.

Hver pulje er udtryk for et politisk ønske om at skabe fleksjob på et bestemt område – for eksempel daginstitutionsområdet, corona-rengøring mv. Det primære formål har været at få flere ledige fleksjobbere i job og således løse opgaver inden for nærmere bestemte politisk fastsatte områder.

Udfordringen ved denne anvendelse af puljefleksjob er, at de ledige puljefleksjobberes skånebehov ikke altid kan tilgodeses. Ved etablering af fleksjob er det vigtigt, at fleksjobbet tilrettelægges, så den enkelte fleksjobberes individuelle skånebehov imødekommes. Det har i visse tilfælde været svært at finde puljefleksjob, som kan tilgodeses fleksjobbernes skånebehov. For eksempel har det vist sig svært at indfri ambitionerne om lokale og klimavenlige fødevarer ved ansættelse af puljefleksjobbere i køkkener på social- og ældreområdet, fordi job i køkkener i mange tilfælde er for hårdt for målgruppen.

En anden udfordring ved den nuværende organisering af fleksjobpuljerne er, at alle kommunale arbejdsgivere ikke har kendskab til ordningen. Visiteringen foregår i dag ved, at kommunale institutioner med kendskab til ordningen kontakter fleksjobkoordinatoren om etablering af et puljefleksjob. Alternativt tager jobcenteret fat i fleksjobkoordinatoren om etablering af et puljefleksjob, hvorefter fleksjobkoordinatoren forsøger at etablere et puljefleksjob i en kommunal institution i sit netværk.

Udfordringen ved denne fremgangsmåde er, at puljefleksjobberne ikke er jævnt fordelt, men snarere er koncentreret i bestemte institutioner og foreninger. Det betyder, at alle kommunale institutioner ikke har samme vilkår for at få ansat en fleksjobber fra fleksjobpuljerne. Derudover går puljefleksjobberne glip af en jobmulighed, som i højere grad matcher deres kompetencer og skånebehov.

Forvaltningen Økonomi og Arbejdsmarked har i samarbejde med Teknik, Miljø og Bæredygtighed udarbejdet et administrationsgrundlag for at imødekomme de to nævnte udfordringer. Administrationsgrundlaget beskriver således fremgangsmåden for, hvordan en kommunal arbejdsgiver søger og gør brug af den kommunale fleksjobpulje.

Af administrationsgrundlaget fremgår det, at puljefleksjob målrettes de fleksjobbere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet og med den laveste effektive arbejdssevne.

Fremover vil kommunale arbejdsgivere skulle søge en puljefleksjobber via et elektronisk ansøgningsskema via Sønderborg Kommunes interne netværk, Insite. Når den kommunale arbejdsgiver udfylder ansøgningsskemaet, skal der blandt andet svares på hvilke arbejdsopgaver eller funktioner, puljefleksjobberen skal udføre, det ønskede timetal, kontaktpersoner, hvem der tidligere har udført opgaven mv.

Ansøgningerne behandles ud fra en faglig vurdering, hvor der bliver lagt vægt på, at fleksjobberens kompetencer og skånebehov skal matche arbejdsgivers opgaver og arbejdsmiljø.

Lønnen til puljefleksjobbere betales fortsat via fleksjobpuljen.

Når der etableres et puljefleksjob, vil Rådhuservice være arbejdsgiver. Det betyder, at Rådhuservice ansætter puljefleksjobberne og udlåner dem til et fast fleksjob hos en kommunal arbejdsplads. Rådhuservice har således arbejdsgiveransvaret. Det er således en videreførelse af praksis i dag.

Den kommunale arbejdsplads har den daglige kontakt med fleksjobberen og instruerer i opgaver. Det er rådhuservices ansvar, at fleksjobbere udfører de aftalte opgaver og samtidigt sikrer, at fleksjobberens skånebehov imødekommes. I den løbende dialog med puljefleksjobber, arbejdsplads og fleksjobkoordinator skal der være fokus på muligheder for, at fleksjobberen kan udvikle sig igennem kompetenceudvikling sammen med arbejdspladsen eller nye opgaver og øget arbejdstid.

Forvaltningen foreslår desuden, at de nuværende fleksjobpuljer udfases. Fremover vil der således kun være en fleksjobpulje, der går på tværs af hele kommunen og dækker alle arbejdsområder. Herved bliver det muligt at sikre, at puljefleksjobbet i højere grad tager udgangspunkt i borgerens skånebehov og kompetencer.

Hvis Arbejdsmarkedsudvalget kan godkende administrationsgrundlaget, vil det blive kommunikeret ud på Insite, så kendskabet til fleksjobpuljen bliver bredt kendt i kommunen.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Drøftet, med henblik på at udvalgets input/bemærkninger indgår i det videre arbejde.

Bilag

Administrationsgrundlag for fleksjobpuljen

Punkt 5: Orientering om status på EU-projektet Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling

23/55235

Sagsresumé

Sønderborg Kommune deltager sammen med Tønder, Haderslev og Aabenraa kommuner i et projekt, der skal hjælpe sønderjyske virksomheders grønne omstilling på vej og skabe grønne job til ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Projektet, som er støttet af EU-midler på i alt 12.642.072 kr. fra Erhvervsfremmebestyrelsen, strækker sig over en periode på to år. Midlerne er søgt til en kombination af løn til medarbejdere i alle fire jobcentre, ekstern konsulentbistand, revision og projektformidling. Sønderborg Kommune har organiseret indsatsen med et halvt årsværk til en virksomhedskonsulent og ét årsværk til en grøn jobformidler. Herudover kommer få timer til projektledelse.

Målet for de fire sønderjyske kommuner er at etablere aftaler med i alt 200 virksomheder og hjælpe 350 ledige borgere ind på arbejdsmarkedet. Heraf har Sønderborg Kommune forpligtet sig til at indgå aftaler med 54 virksomheder og rekruttere 110 ledige borgere.

Kommunerne har været i gang med at rekruttere virksomheder og ledige til projektet siden maj måned 2023. Den aktuelle status for Sønderborg Kommune er, at der er indgået aftale med fem virksomheder og der er rekrutteret 20 ledige borgere til projektet. Projektet er dermed kommet godt fra start med en god interesse fra virksomhederne og de ledige borgere.

Arbejdsmarkedsudvalget orienteres.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

De fire sønderjyske kommuners jobcentre har fået tildelt midler til gennemførelse af det fælles projekt "Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling" for perioden januar 2023 til og med december 2024. Tilskuddet er EU-støtte fra Den Europæiske Socialfond Plus og DEM-støtte fra de decentrale erhvervsfremmemidler.

Formålet med projektet er, at de fire sønderjyske jobcentre sammen med Marselisborg Consulting afprøver en ny indsats, hvor lokale virksomheder får hjælp til at afdække opgaver relateret til grøn omstilling, som kan matches med kompetencer fra ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Virksomhederne får derved et nyt rekrutteringsgrundlag til dele af deres grønne omstilling, og får samtidig mulighed for at fokusere eksisterende medarbejderkompetencer på virksomhedernes kerneopgaver i et jobmarked, hvor kvalificeret arbejdskraft er en mangelvare.

Samtidig får en stor gruppe ledige borgere, som igennem mange år har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, muligheden for at få et beskæftigelsesmæssigt fodfæste i vigtige og meningsfulde jobfunktioner, som er langtidsholdbare på et arbejdsmarked, der bliver stadigt mere grønt.

Projektet centrerer sig omkring seks hovedaktiviteter:

- Systematisk rekruttering af virksomheder med arbejdskraftbehov i den grønne omstilling, der kan løses af borgere på kanten
- Forberedelse af virksomhedernes parathed til at inkludere borgere på kanten i arbejdsfællesskabet
- Rekruttering og motivation af udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet til at tage del i virksomhedernes grønne omstilling
- Opkvalificering i grøn opgavevaretagelse
- Match af borger og virksomhed, samt gennemførelse af indslusnings- og fastholdelsesforløb
- Langvarigt fastholdelses- og efterværnsforløb.

Det er målet, at der skal indgås aftaler med 200 virksomheder, som har et rekrutteringsbehov indenfor den grønne omstilling. Der sker en kortlægning af områdets virksomheder i første del af projektperioden. Sønderborg Kommune har forpligtet sig til at levere aftaler med 54 virksomheder og på nuværende tidspunkt er der indgået aftale med fem.

Hen over hele projektperioden er det målet, at 350 ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet vil modtage en målrettet og motiveret indsats, der får dem ud på virksomhederne og i ordinære løntimer. Der vil blive arbejdet med en bred målgruppe af borgere fordelt på aktivitetsparate uddannelseshjælps- og kontanthjælpsmodtagere, ledige fleksjobbere og ressourceforløbsmodtagere. Borgerne skal gennemgå et kort grønt opkvalificeringsforløb, som udbydes af en lokal uddannelsesleverandør.

Der er aftalt en fordelingsnøgle jobcentre imellem, hvor Sønderborg Kommune skal rekruttere 110 borgere ind til forløbet. Status er, at Sønderborg Kommune allerede har rekrutteret 20 borgere til projektet.

Når der skabes match mellem borger og virksomhed skal en reaktiv efterværnsstøtte, som består af en hotline og en udrykningsfunktion, sikre at matchet fastholdes. Målet er, at der skabes 300 individuelle match, hvoraf 200 af disse vil resultere i ordinære timer på sønderjyske virksomheder. Efterværnsstøtten skal sikre, at der seks måneder efter ansættelsestidspunktet, fortsat er 160 borgere i beskæftigelse.

Aabenraa Kommune er projektejer/tilsagnsmodtager og er hovedansvarlig for koordinering og afrapportering til Erhvervsfremmebestyrelsen. Dog er alle fire jobcentre ansvarlige og medudviklende på indholdet i projektet samt for projektkoordinering i eget jobcenter og internt jobcentre imellem. Marselisborg Consulting indgår som femte projektpartner og har hovedansvar for kortlægning af virksomheder, netværksfacilitering samt udvikling af udslusningsforløb til virksomhederne. Desuden varetager de den administrative og faglige projektledelse.

Der er til projektet nedsat en styregruppe, bestående af den øverste leder fra alle fire jobcentre samt Marselisborg, ligesom projektets aktiviteter bliver fulgt af en følgegruppe bestående af repræsentanter fra erhvervslivet. Fra Sønderborg Kommune deltager Kjeld Stærk, der er udpeget i regi af Sønderborg i Arbejde, i følgegruppen. Der vil igennem hele projektperioden være involvering af relevante politiske udvalg, hvor det primære fokus er på, hvilke erfaringer vi kan trække ud af projektet til videreførelse.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Punkt 6: Orientering om status på udmøntningsplan

23/16625

Sagsresumé

Byrådet godkendte den 12. oktober 2022 budgettet for 2023 og overslagsårene 2024-2026. Forvaltningen har efterfølgende udarbejdet en udmøntningsplan for budgettet, som dels definerer den udvalgmæssige og administrative forankring og dels danner grundlag for opfølgning i løbet af året.

Arbejdsmarkedsudvalget orienteres.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Byrådet godkendte den 12. oktober 2022 budgettet for 2023 og overslagsårene 2024-2026. Budgetaftalen indeholder en række politiske prioriteringer understøttet af budgetudvidelser såvel som reduktioner på udvalgte budgetposter. Herudover er der med budgetaftalen besluttet en række øvrige elementer uden direkte tilknytning til budgettet. Det drejer sig om forskellige områder, der ønskes analyseret og/eller styrket gennem særlig opmærksomhed i budgetperioden.

På Arbejdsmarkedsudvalgets område drejer det sig om følgende elementer:

- budgetreduktion i 2023 på Arbejdsmarkedsudvalgets område på 4 mio. kr.

Budgetreduktionen er indarbejdet i budget 2023.

Med henblik på den fremadrettede udmøntning af budgettets elementer godkendte Økonomiudvalget den 23. november 2022 udmøntningsplanen.

Status på udmøntningsplanens elementer 2023 fremgår af bilag.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Bilag

Opfølgning på udmøntningsplan AU

Punkt 7: Orientering om ledelsesinformation for den kommunale ungeindsats (KUI)

23/65086

Sagsresumé

Byrådet i Sønderborg Kommune har på møde den 19. december 2018 vedtaget, at de landspolitiske mål skal danne udgangspunkt for to lokale mål for ungeområdet. De to lokale mål går ud på, at mindst 90% af de 25-årige gennemfører en ungdomsuddannelse, og at antallet af unge uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres inden 2030.

For at følge op på målopfyldelsen er der blevet udarbejdet en fælles ledelsesinformation, som bliver opdateret to gange årligt. Ledelsesinformationen indeholder en opfølgning på de to lokale mål. Derudover indeholder den nye ledelsesinformation otte fælles mål på tværs af ungeområdet, der fokuserer på blandt andet uddannelsesparate unge, erhvervsuddannelser og mentalt helbred.

Status for målopfyldelsen for de to lokale mål viser, at antallet af unge, der har gennemført en ungdomsuddannelse, ligger på 72,6 pct. i 1. halvår 2023. Målet er at 90 pct. skal have gennemført en uddannelse. Mål 1 er dermed ikke opfyldt.

Mål 2, om at halvere antallet af unge uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet i 2030, viser at 8,7 pct. af de unge i 1. halvår 2020 var uden en tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet. I 1. halvår 2023 er andelen af unge uden tilknytning faldet til 6,9 pct.. Sønderborg Kommune er dermed på rette vej mod målet på 4 pct. i 2030.

Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Social-, Senior- og Handicapudvalget og Sundhedsudvalget orienteres.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 19. december 2018 besluttede Byrådet, at de to landspolitiske mål for ungeområdet skulle være Sønderborg Kommunes lokale mål. Målene er, at:

- andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet, skal være halveret i 2030
- der i 2030 mindst 90% af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse.

Økonomiudvalget og de ansvarlige stående udvalg på ungeområdet blev i juni 2019 orienteret om, at Direktionen havde besluttet, at der inden den 1. oktober 2019 skulle udarbejdes en fælles ledelsesinformation på ungeområdet, således ungeindsatsen bliver set som et resultatområde. De stående udvalg har løbende modtaget en ledelsesinformation, og de har besluttet, at den skal udarbejdes to gange årligt – marts og september.

Den administrative styregruppe af den kommunale ungeindsats (KUI) har udarbejdet en ny KUI-ledelsesinformation. Den nye ledelsesinformation tager udgangspunkt i de af Byrådet vedtagne målsætninger samt otte fælles mål. De otte fælles mål er mål, som er blevet til i tæt samarbejde mellem ledere, chefer og direktører på tværs af ungeområdet. De otte administrative mål skal dermed understøtte målopfyldelsen af Byrådets to lokale mål, der går på, at andelen af unge op til

25 år, som ikke er i uddannelse eller arbejde, skal halveres samt sikre, at mindst 90 pct. får gennemført en ungdomsuddannelse.

I forhold til målopfyldelse er status følgende:

Landspolitiske mål	1.halvår 2020		1.halvår 2023		Udvikling 1. halvår 2020 til 1. halvår 2023	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procentpoint
Mål 1						
I 2030 skal mindst 90% af de 25-årige have gennemført en ungdomsuddannelse	492	73,0%	478	72,6%	-14	-0,4
Mål 2						
I 2030 skal andelen af unge op til 25 år, som ikke har en tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarked, være halveret. Målsætning i Sønderborg er 4%	714	8,7%	574	6,9%	-140	-1,8

Mål 1 er ikke opfyldt. I 1. halvår 2020 havde 492 unge af de 25-årige gennemført en ungdomsuddannelse, svarende til 73,0 pct. I 1. halvår 2023 var der tale om 72,6 pct. – et fald på 0,4 pct. fra 1. halvår 2020 til 1. halvår 2023. Målet har ikke været opfyldt i perioden.

Mål 2 er ikke opfyldt. I 1. halvår 2020 var 714 unge uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet svarende til 8,7 pct. af alle unge. I 1. halvår 2023 var antallet af unge uden tilknytning faldet til 574, svarende til 6,9 pct. Sønderborg Kommune er dermed på rette vej med et fald på 1,8 procentpoint i andelen uden tilknytning siden 1. halvår 2020. Målet er en andel på 4 pct. i 2030.

KUI-ledelsesinformationen indeholder derudover otte mål, som er følgende:

- Andelen af uddannelsesparate unge skal være stigende – 90 pct. i 2030
- Alle unge skal være i gang. De må ikke være passive
- Flere unge skal vælge en erhvervsuddannelse
- Flere unge skal fastholdes i uddannelse
- Nedbringe antallet af unge kontanthjælpsdebutanter
- Flere unge med handicap, psykiske lidelser eller sociale problemer gennemfører en ungdomsuddannelse eller er i beskæftigelse
- Reducere andelen af unge med dårligt mentalt helbred
- Færre unge med misbrugsproblematikker.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Bilag

LIS KUI september 2023

Punkt 8: Orientering om ledelsesinformation juli 2023

23/943

Sagsresumé

Ledelsesinformationen giver et overblik over, hvordan økonomien og aktiviteter ser ud for det enkelte udvalg i løbet af året.

Ledigheden har generelt været stigende i de først måneder af 2023 i både Sønderborg Kommune som i hele landet. Udviklingen i ledigheden og inflation betyder at Sønderborg Kommune får en kompensation på ca. 42 mio. kr. i forbindelse med midtvejsreguleringen, heraf ca. 38 mio. kr. til Arbejdsmarkedsområdet.

Den opgjorte forbrugsprocent for perioden januar til juli 2023 i forhold til korrigeret budget er opgjort til 56,9 pct., hvilket svarer til forbrugsprocenten på samme tidspunkt i 2022. Samme tid sidste år var forbrugsprocenten på 53,8 pct. i forhold til korrigeret budget. Der forventes en budgetoverskridelse på ca. 14,3 mio. kr. Merforbruget relaterer sig alene til politikområde 18 Forsørgelse og beskæftigelse, hvor der specielt forventes et merforbrug på syge- og A-dagpenge samt førtids- og seniorpension.

Som følge af konjunkturudviklingen og stigende udgifter bliver kommunerne kompenseret ved midtvejsreguleringen. Sønderborg Kommune får i den forbindelse en kompensation på ca. 38,2 mio. kr. og 0,6 mio. kr. i forbindelse med DUT-regulering – i alt 38,8 mio. kr. Forvaltningens gennemgang viser dermed et forventet mindreforbrug på mellem 22–27 mio. kr. under forudsætning af, at Byrådet godkender 2. bevillingsrevision 2023.

Vedlagt er desuden ledelsesinformation for ukrainere i Sønderborg Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets område er det samlede forbrug pr. ultimo juni 2023 opgjort til 775,2 mio. kr., hvilket svarer til en forbrugsprocent på 56,9 pct. Samme tid sidste år var der efter 1. halvår 2022 brugt 736,5 mio. kr. svarende til en forbrugsprocent på 53,0 pct. i forhold til korrigeret budget.

Der er ikke aktuelt et procentvis forbrug år-til-dato, der viser en risiko for budgetoverskridelser i 2023. Alligevel forventes aktuelt en risiko for budgetoverskridelse på 14,3 mio. kr. som følge af stigende udgifter til arbejdsløsheds- og sygedagpenge samt førtids- og seniorpension.

Som følge af konjunkturudviklingen og stigende udgifter på grund af høj inflation bliver kommunerne kompenseret ved midtvejsreguleringen. Sønderborg Kommune får i den forbindelse en kompensation på ca. 38,6 mio. kr. og 0,6 mio. kr. i forbindelse med DUT-regulering – i alt 38,8 mio. kr.

Målingen af Danmarks bedste jobcenter består af en resultatmåling og en indsatsmåling (8 indsatsmål). Den månedlige opfølgning på Danmarks bedste jobcenter er dermed kun opfølgning på et mål ud af i alt ni mål. Der vil to gange årligt

blive lavet en samlet opfølgning på alle mål i Danmarks bedste jobcenter.

Ledigheden stiger fortsat. Ledigheden er steget med 256 forsikrede ledige i perioden juli 2022 til juli 2023. Antallet af personer på kontanthjælp er derimod faldet med 21 personer.

Personer længere væk fra arbejdsmarkedet er også steget i samme periode. Førtidspension er steget med 75 personer og seniorpension med 83 personer.

Alle ydelsesmodtagere under ét er steget med 393 personer i perioden.

Bevillingsmæssige konsekvenser

Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen oplyser, at sagen ikke har bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Bilag

LIS Økonomi juli 2023

LIS Ydelse juli 2023

LIS Ukraine ultimo juli.2023

Punkt 9: Generel orientering - september 2023

22/24327

Sagsresumé

- Rapporten ”Vores Arbejdsmarked”- Udviklingen på arbejdsmarkedet, RAR Sydjylland
- Sønderborg i Arbejde.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Arbejdsmarkedsudvalget at tage

- orienteringen til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 05-09-2023

Taget til efterretning.

Bilag

Rapporten ”Vores Arbejdsmarked”- Udviklingen på arbejdsmarkedet, RAR Sydjylland -

LIS Sønderborg i Arbejde - september 2023

Punkt 10: Lukket: Orientering fra formand, medlemmer og direktør - september 2023 - Lukket

22/24346

Punkt 11: Lukket: Underskriftsside september 2023

22/24370