

Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget
**Temamøde – opfølgning på seminar vedr. paradigmeskiftet i social- og
beskæftigelsesindsatsen – fra socialforvaltning til jobcenter**

Mandag den 4. maj 2009, kl. 14.00 – 16.00

På mødet fremlægges oplæg af følgende emner til videre drøftelse:

Kl. 14.00

1. Ny lov
2. Aktuelle udfordringer i arbejdsmarkedsindsatsen
3. Ungeindsatsen

v/den kommunale jobcenterchef Hans E. Lund Rasmussen

Kl. 15.15

4. Status i Jobcentret

v/servicedirektør Lars Hansen

Mødedeltagere:

Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget

Villum Christensen
Helle Blak
Bodil Knudsen

Det lokale Beskæftigelsesråd

Helena Duedal Nielsen
Anne Knudsen
Jan Friis
Per Struwe
Mogens Justesen
Carsten Bloch

Flexteam Slagelse

Niels E. Madsen

Arbejdsskadeforeningen

Kurt A. Nissen
Hanne Mortensen

Slagelse Jobcenter

Jobcenterchef Hanne Jensen-Hansen (stat)
Jobcenterchef Hans E. Lund Rasmussen (km.)
Udviklingskonsulent Lotte Liljeqvist

Jobcentret 30/4.-09/sh

Referat af dialogmøde AI/LBR d. 4. maj 2009

Til stede:

Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget:
Helle Blak, Bodil Knudsen.

Det lokale Beskæftigelsesråd:

Carsten Block Nielsen, Lise Pedersen, Mogens Justesen, Anne Knudsen, Per Strüwe, Jan Friis.

Flexteam Slagelse:

Niels E. Madsen.

Arbejdsskadeforeningen:

Kurt A. Nissen, Hanne Mortensen.

Slagelse Jobcenter:

Hanne Jensen-Hansen (stat), Hans E. Lund Rasmussen, Anna Søgaard, Jørgen Rau Hansen og Lotte Liljeqvist

Mødet var en opfølgning på dialogmødet i december og drejede sig primært om at gøre status på følgende 4 temaer:

1. Aktuelle udfordringer i arbejdsmarkedsindsatsen
2. Ny lov
3. Ungeindsatsen
4. Status i Jobcentret

Jobcenterchef Hans Lund Rasmussen gennemgik de 3 første punkter og Servicedirektør Lars Hansen punkt nr. 4

ad 1) Aktuelle udfordringer i arbejdsmarkedsindsatsen (plancher vedlagt)

Hans gennemgik de aktuelle udfordringer for jobcentret omkring stigende ledighed, faldende beskæftigelse og faldende arbejdsstyrke, hvor de aktuelle udfordringer skal ses i forhold til følgerne i de brancher, der p.t. rammes hårdest (bygge og anlæg, fremstilling, lager og handel). I den forbindelse er der fokus på mønsterbrydning, dér hvor det er realistisk og hensigtsmæssigt. Især vil man i jobcentret forsøge at motivere til områder som social- og sundhedssektoren (sygeplejersker, læger, SOSU-assistenten) og undervisning (folkeskolelærere, pædagoger) da der er mangel på arbejdskraft her indenfor.

De største udfordringer, når der tales målgrupper, er ikke-faglærte og håndværkere:

- Mænd, specielt de under 30 år
- Nydanskere fra ikke-vestlige lande?, herunder kvinder
- Yngre kvinder med børn
- Helbredsproblemer i alle målgrupper, tæt sammenhæng med uddannelsesniveaue

Aktuel status – 2009

- Generel stigning i antal fuldtidsdagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere
- Længere ledighedsperioder
- Flere ledige ufaglærte
- Flere unge ledige
- Nydanskere på kontant- og starthjælp ikke-vestlig oprindelse faldet 2 % og dansk oprindelse steget 5 % (samme tendens som i efteråret)
- Nydanskere på dagpenge ikke-vestlig oprindelse steget 11 % procent og dansk oprindelse steget 27 % (samme tendens som i efteråret)
- Sygedagpenge stabiliseret – ligner 2008 med samme indbyggede sæsonudsving

Beredskab 2009

- Partnerskabsaftaler med lokale virksomheder
- Task force
- Opprioritering af SOSU-området
- ISS
- UTA, anlægsprojekter med krav om lærlingepladser
- Integration i Sydbyen
- Job & helbred
- Brobyggerprojekt mellem Sygedagpenge og A-dagpenge
- Brobyggerprojekt – fastholde SDP-modtagere i job
- 8 mio. kr.-puljen

Jobcentrets mål på området

- Vil fortsat være bedre til at fastholde borgere i job
- Vil fortsat være bedre til at sikre borgere hurtig tilbagevenden til job eller ordinær uddannelse
- Vil fortsat være bedre til at sikre virksomhederne den bedst muligt kvalificerede arbejdskraft

Indsatser for at leve op til de aktuelle udfordringer

Mønsterbrydning er et nøgleord for både virksomhedsrettet og borgerrettet indsats

- Mønsterbrydning skal ske gennem påvirkning til alternative rekrutteringsmønstre således, at virksomheder tør rekruttere medarbejdere, der har utraditionelle faglige, køns-, etnicitets-, handicapmæssige eller geografiske baggrunde for at søge jobbet.

- Skabe jobåbninger for ledige, der umuligt kan gennemføre en uddannelse
- Tænke anderledes tilrettelæggelse af opgaver, så det motiverer til bredere ansøgergrupper

Og mønsterbrydning skal ske ved:

- At gå fra ufaglært til faglært (livsstilmønsterbrydning)
- At skifte brancher og fagområder med dårlige beskæftigelsesmuligheder til brancher/fagområder med gode beskæftigelsesområder (faglig mønsterbrydning)
- At mænd søger over i traditionelle kvindefag og kvinder i traditionelle mandefag (skift på kønsopdelt arbejdsmarked)
- Skift i jobsøgning fra nærrområde til jobsøgning udover nærrområde (geografisk mønsterbrydning)

Der skal endvidere fortsat være fokus på at vedligeholde og udbygge kvalifikationer/kompetencer via en tidlig og systematisk aktiv og virksomhedsrettet indsats

Der var efterfølgende debat og fokus på:

- Slagelse kommune som arbejdsgiver fx i f. m uddannelse og praktikpladser, og der blev i den forbindelse nævnt forsyningsområdet fx i partnerskabsaftale med jobcentret

Hans informerede i øvrigt om det forestående samarbejde med ISS og Coop. Dette gav anledning til debat af ISS, som arbejdsgiver.

Ad. 2) Ny lov (plancher vedlagt)

Hans gennemgik hovedpunkterne i den nye sygedagpengelov, som er vedtaget, og som er en del af tre-partsforhandlingerne.

Ændringerne kører indenfor 4 hovedtemaer, hvor jobcentrene på forskellig vis skal agere;

- Forebyggende indsats – godt arbejdsmiljø
- Tidlig indsats
- Aktiv sygemelding
- Sammenhæng mellem sundheds- og beskæftigelsesindsats

Disse 4 hovedtemaer vil blandt andet udmøntes konkret ved at:

- Arbejdsgiverne skal senest i fjerde sygeuge holde samtale med medarbejdere, der er sygemeldt. Samtalen skal handle om, hvordan den syge kan fortsætte sit arbejde, og hvad virksomheden kan gøre for at bakke op.
- A-kasser skal holde samtaler med sygemeldte senest 4 uger efter sygemelding

- Vejledning til både arbejdsgivere og medarbejdere om mulighederne for at tale om sygdom og arbejdsfastholdelse på arbejdspladsen.
- Jobcenteret skal allerede i 8. sygeuge vurdere, evt. sammen med arbejdspladsen, om der er mulighed for delvis raskmelding.

Dette understøttes ved at:

- Jobcenteret skal have mulighed for at give aktiv tilbud til alle sygemeldte – både beskæftigede og ledige. Fx vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik. Sygemeldte får pligt til at deltage i aktive tilbud
- Den nuværende lægeerklæring "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" erstattes af en såkaldt mulighedserklæring. Den nye mulighedserklæring er baseret på dialog mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder om, hvordan den enkelte fortsat kan deltage på arbejdsmarkedet.
- Den nuværende regel om, at kommunerne mister refusion, hvis de ikke holder samtaler med de sygemeldte til tiden, suspenderes i to år. Dermed får kommunerne to år til at vise, at de formår at holde samtalerne til tiden.
- Udvidelse af mentorordning
- Jobplan videreføres så der ikke hver gang en borger går fra et system til et andet, skal have udarbejdet en ny jobplan
- Ledige fleksjobvisiterede får pligt til straks at melde sygdom, der medfører, at de ikke står til rådighed for formidlet arbejde eller ikke kan deltage i tilbud
- Der skal laves sygeopfølgning min. hver 3. måned
- Der kan gives tilbud til ledige & syge fleksjobvisiterede, der får pligt til at tage imod et rimeligt tilbud
- Refusion ændres i lighed med sygedagpengeområdet til 65 % hvis borger er i tilbud, og kun 35 % hvis passiv. Tilbud skal som udgangspunkt være min. 10 timer

Derudover forekommer forskellige regler i forhold til tilskud på uddannelsesforanstaltninger og lærlingeordninger ligesom, der sker nogle forenklinger af regler for unge

Der var efterfølgende debat og fokus på;

- hvorvidt arbejdsgiverne vil overholde 4 ugers samtalen.
- hvordan 'aktivering' skal foregå i forbindelse med sygdom og begrebet 'aktiv syg' i forbindelse med første sygeopfølgning og vurdering af begrebet 'delvis rask'
- Der blev henvist til Brobyggerprojektets erfaringer omkring henvendelser sig til sygemeldte borgere, hvor der netop lægges vægt på den gode kommunikation mellem brobygger og borger

- Der var forslag om at fokusere på en 'kommunikationsstrategi', som medtager dette område - dvs. henvendelsen til- og samtalen med borgeren omkring fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet og det blev foreslået at; **invitere HR-afdelingen med i et sådant samarbejde**
- Landsdækkende kampagne, der udbreder kendskabet til, at mange syge kan have gavn af at gå på arbejde

Ad 3) Ungeindsatsen – (punktet udsat, men beslutning om nyhedsbrev på området)

Ad 4) Status for jobcentret (plancher vedlagt)

Lars Hansen gennemgik beskæftigelsesregionens oversigt, og jobcentrenes placering i f. t de samlede resultater; resultatrevision for 2008 og status for jobcentret i det hele taget. Lars sagde blandt andet, at vores jobcenter ligger højere i aktiveringsgrad sammenlignet med de jobcentre, som har samme rammebetingelser som Slagelse. Fastholder vi det høje aktiveringsniveau, vil der ikke være økonomiske problemer for kommunen, men det er vist umuligt, fordi der er generel stigning i ledighed. Vi har dog fortsat ambitioner om at være bedre end "de andre" og på forkant med udviklingen, fordi der, uanset dystre udsigter nu og her, er udfordringer i at forholde sig til fremtidens prognoser for mangel på arbejdskraft.

Handleplan for Jobcenteret er evalueret og det betyder:

Et enstrengt beskæftigelsessystem
 En organisering der er vedtaget
 At processen kører

Udeståender:

Jobcenterchefstillingen - med hensyn til jobcenterchefstillingen, ligger den i ØK, og er fortsat en uafklaret sag mellem KL og kommunen

Administrationschef overføres fra BAC

Forhandlinger om hvorvidt vi skal normeres med 20 eller 21 stillinger fra den statslige del

Der er ro i centeret fra medarbejdersiden

Det vælter ind med kunder

Der blev efterfølgende rejst en række spørgsmål, som blev besvaret på flg. måde:

Antal sager pr. medarbejder i sygedagpengeteamet ca. 40 (og ikke, som nogen har hørt 150)

Vi skal selvfølgelig samarbejde med andre jobcentre, hvor det er opportunt at gøre det, men vi er i jobjagten også konkurrenter

God idé at tænke i samarbejde med arbejdsskadestyrelsens rejsehold

Tilfredshedsundersøgelsen gav på mange måder et positivt billede af både det eksterne og det interne samarbejde i jobcentret. Den interne vurdering må generelt være udtryk for et godt arbejdsmiljø. Og jobcentret arbejder fortsat på at blive bedre; fx kan der følges op på tilfredshedsundersøgelsen med fokusgruppeinterviews, nyhedsbreve, opgradering af medarbejdere m.m.

Lars mente det var en god ide med nyhedsbrev evt. i samarbejde med kommunikationsafdelingen og Hans supplerede med, at der nu, efter fusion og begyndervanskeligheder er mere rum til at udarbejde en kommunikationsstrategi.

Helle Blak henstillede til, at vi tager dialogmøderne og andre dialogskabende tiltag alvorligt med henblik på at få skabt et tættere samarbejde mellem jobcentret og eksterne samarbejdspartnere. Det er umuligt at handle på noget før vi ved, hvad kritikken konkret omhandler – "vandrørnsnak" er ikke en acceptabel måde at kunne forholde sig seriøst til eventuelle problematikker – derfor opfordres alle til at henvende sig direkte, hvis man hører kritik af sagsbehandling, service eller andet.

På en forespørgsel omkring revalidering og udlægning af myndighedsopgaver til Kompetenceporten besvarede Anna Søgaard, at der udlægges nogle myndighedsopgaver, som er helt i overensstemmelse med loven. Hans sagde, at der er genetableret et godt samarbejde med reva-Slagelse.

Mødet måtte afsluttes, og punktet vedr. unge måtte udskydes, men der bliver lavet et nyhedsbrev foreløbig på ungeindsatsen.

Der var stor interesse for, at Dialogmøderne fortsætter.

Referent: Lotte Liljeqvist