
Referat af møde i dialogforum vedrørende beskæftigelsespolitik i Aabenraa Kommune.

Tid: Tirsdag den 4. april 2017 kl 8.30 til kl 10.

Sted: Loungen, Aabenraa Rådhus, Skelbækvej 2, 6200 Aabenraa.

Deltagere:

Erhvervslivet i Aabenraa:

Oluf Lauritzen,
Erhvervenes hus.
Line Meldgaard,
Direktør, Meldgaard.

Arbejdsstager:

Gurli Jønson, 3F
Connie Andersen, FOA
Mads Lund, FTF
Kim Brandt, 3F

Formandskab fra AM-udvalg:

Ejler Schütt,
Formand. (DF)

Kommune:

Thomas Andresen (V)
Borgmester.

Forvaltning:

Tom Ahmt,
Vicekommunal direktør,
Jobcenter og Borgerservice.
Henrik Kærsgaard,
Jobcenterchef.
Esben K. Christiansen

Afbud:

Henrik Kærsgaard,
Jobcenterchef

Dagsorden:

Velkomst ved Borgmester Thomas Andresen

1) Punkter til drøftelse:

- Integrationsindsatsen
- Kompetenceknaphed
- Borgere på kanten af arbejdsmarkedet og langtidsledighed
- CSR-mærke Aabenraa 2018
- Tiltrækning af akademikere til Aabenraa
- Ungeindsats

2) Evt.

Afslutning

Velkomst ved Borgmester Thomas Andresen

Thomas Andresen bød velkommen og indledte med, at dialogen er en tradition for Aabenraa Kommune og at de input, der kommer på dialogmødet indgår i overvejelserne og politikerne på arbejdsmarkedsområdet. Specielt udfordringer i forhold til nogle erhvervsgrupper som fremgår af dagsordensteksten blev fremhævet.

Nedenstående er et udpluk af de temaer, der bl.a. vil være vigtigt i forbindelse med [beskæftigelsesindsatsen](#) (indeholder link til beskæftigelsesplan 2017) i 2018:

Integrationsindsatsen:

I Beskæftigelsesplan 2017 er det målet, at 50 % af flygtningene skal blive selvforsørgende. Kombinationen af en målrettet driftsindsats og de ekstraordinære tiltag i forbindelse med KIK-projektet har allerede i løbet af det første år medvirket til at mere end 50% af de borgere, der ankom til kommunen i 2013 var blevet selvforsørgende ved udløbet af integrationsperioden. Især 2015 bød på vækst i antallet af flygtninge, hvor antallet af borgere omfattet af integrationsindsatsen i slutningen af 2015 nåede over 320 borgere og med udgangen af 2016 350 borgere. Set i lyset af den vækst er spørgsmålet, hvordan vi kan fastholde og udbygge de gode resultater? Et af de nye initiativer er IGU for borgere omfattet af Integrationsindsatsen. Aabenraa Kommune har iværksat de første forløb ved udgangen af 2016. Udfordringen er, at få udbredt kendskab til denne nye ordning, så flere virksomheder bringer den i anvendelse.

Dialogforum bedes drøfte:

- *Hvordan får vi flere virksomheder til at spille en aktiv rolle for at integrere flere flygtninge og andre borgere omfattet af integrationsindsatsen?*
- *Hvordan udbredes kendskabet til IGU ordningen til flere virksomheder så antallet af borgere i forløbene øges betragtelig?*
- *Hvilke nye initiativer kan understøtte en endnu bedre og effektiv indsats?*

Tom Ahmt introducerede den udsendte dagsordenen og oplyste, at Aabenraa Kommune er den kommune, der har forholdsvis flest på IGU forløb af alle kommuner i Danmark, men spørgsmålet er, om vi gør nok for at gøre det nemt for virksomheder, og i forhold til faglige organisationer, bliver ordinære arbejdspladser fortrængt?

Oluf Lauritzen gav udtryk for, at interessen for IGU ordningen måske er begrænset, idet der måtte aflyses et møde i Rødekro for virksomheder om ordningen. Arbejdskraftmanglen er måske begrænset i forhold til, hvad der bliver meldt ud. Der er eksempelvis virksomheder, som råber mangel på arbejdskraft, men som ikke byder ind med lærlinge forløb etc. Der ska måske trækkes lidt mere på Jobcentret. JC bør være udfarende i forhold til IGU.

Thomas Andresen bemærkede, at italesættelsen af mangel på arbejdskraft skal måske omgås med forsigtighed.

Oluf Lauritzen gav udtryk for, at opgaven lige nu er, at fastholde medarbejdere, men der mangles måske ca. 30 % af de ønskede kompetencer. Måske kan virksomheden ikke få en smed, men en medarbejder på et lidt lavere kompetencetrin. Manglen på kvalificeret arbejdskraft er nok ikke så stor endnu. Dog er der stadig mangel på elektriker og ingeniør. Det er bemærkelsesværdigt, at virksomhederne har mere held med at rekruttere udlændinge specielt rumænere end med at trække folk fra København.

Line Meldgaard bemærkede, at mange gerne vil bosætte sig i Aabenraa. Meldgaard vil gerne ansætte IGU, men det ser ud til at være svært for Jobcentret at finde kandidater til de tilbud som Meldgaard har.

Tom Ahmt oplyste, at Sprogskolen og de øvrige leverandører etc. er meget fleksible i forhold til at indrette forløb, som eksempelvis Sprogundervisning på virksomheder og Jobcentret er behjælpelige med papirarbejdet.

Connie Andersen efterspurgte en forklaring på de forskellige betegnelser KIK/KIS/KINA og KIL og om flygtningenes kompetence afdækkes således, at vi ved, hvad de kan etc. Det er også vigtigt at virksomhederne er ude med hvad der er efterspørgsel på.

Tom Ahmt forklarede betydningen af de forskellige betegnelser:

KIS: Institution i forhold til fleksjob og ledighedsydelse.

KINA: nytteindsats af kontanthjælpsmodtagere.

KIK: 4 årig investeringsstrategi på 20 mio. kr. årligt for at nedbringe antallet af kontanthjælpsmodtagere fra 1000 til 500, samt at halvdelen af flygtninge skal være i selvforsørgelse efter integrationsperioden. Der er mange der i længere tid har været på overførsel indkomst som får helt nye muligheder, som eksempelvis cykelprojektet. På udvalgmødet den 3. april blev projektet anbefalet fortsat. Vi er nu nede på at have 450 kontanthjælpsmodtagere tilbage ud af de 1008 der var, da projektet blev iværksat.

KIL: et mindre projekt hvor der investeres i nedbringelse af langtidsledighed for forsikrede ledige, hvor der er budgetteret 1,8 mio. kr. pr år i 4 år. Målgruppen er forsikrede ledige. Hvis de faglige organisationer er interesseret, opfordres de hermed til at tage kontakt til Henrik Kærgaard eller Nikolaj Stage begge i Jobcentret. Målgruppen svinger i antal, men der er omkring 300 ledige. Pt. er det lykket at få 28 ud af langtidsledighed. KIL er et mindre projekt. Projektet kan godt være større og de faglige-organisationer opfordres til at skubbe lidt på, for at få en større volumen i projektet.

Integro er et eksempel på en aktør, som Jobcentret betaler for at få ledige i job således, at de bliver selvforsørgende. Vi er gået til selvforsørgelse effekt på 60 % fra tidligere 15 %.

Kompetenceknaphed:

I Beskæftigelsesplan 2017 er opkvalificering et udpeget fokusområde. Beskæftigelsen i Aabenraa Kommune er steget de senere år, men det er et paradoks at stigningen i beskæftigelsen ikke fuldt ud kommer de jobsøgende borgere i Kommunen til gode. Der er derfor behov for i højere grad at sætte fokus på, hvordan de ledige borgere bliver attraktive for virksomhederne. Derfor skal der investeres i at løfte kompetenceniveauet via målrettede projekter og ikke mindst tværgående regionalt samarbejde på området mellem Kommunen, arbejdsgivere, lønmodtagere, uddannelsesinstitutioner (VEU) og UU. Jobcenteret har gennemført en række brancherettede forløb, men spørgsmålet er om der er andre/nye brancher, hvor der er behov for at igangsætte nye tiltag.

Dialogforum bedes drøfte:

- *Hvilke brancherettede tiltag kan understøtte at lokale virksomheder i højere grad vil udnytte den lokale arbejdskraftreserve?*
- *Hvordan kan fælles tværgående kommunalt samarbejde mellem aktørerne understøtte, at virksomhedernes adgang til arbejdskraft i højere grad indfries lokalt?*

Thomas Andresen bemærkede, at adgang til arbejdskraft fra bl.a. Tyskland er sikkert en forudsætning, men når vi skal have fat i den anden halvdel af de 500 så bliver det svært. Det er lidt frustrerende, hvis virksomheder foretrækker tyske medarbejder frem for nogle af de borgere vi har på overførsel. Kan virksomhederne deltage i samarbejde om, at give nogle af vores borgere et kærligt skub ind på arbejdsmarkedet?

Oluf Lauritzen mente, at der naturligvis bruges og søges danskere. Ofte kommer folk uopfordret og søger arbejde og en del bliver efterfølgende rekrutteret, bl.a. fordi de kommer ind med et netværk.

Mads Lund supplerede med, at de folk de har, som er langtidsledige, har "slået sig" på job. De skal omstilles, tænke anderledes og gerne gå over i et helt andet erhverv. Hvis KIL kunne anvendes her og man kunne omskole den gruppe, ville det være godt. Ved godt det er svært med sådan en omstilling.

Ejler Schütt supplerede med at påpege, at voksenlærlinge-ordningen også er en mulighed.

Tom Ahmt mente, at voksenlære kan være for voldsom en omstilling for eksempelvis en skolelærer. Revalideringsforløb er måske mere fremkommeligt. KIL projektet gør, at vi har mulighed for at vejlede folk over imod noget andet via samtaler. Der kan også være tale om væsentlig nedgang i indtægt.

Borgere på kanten af arbejdsmarkedet og langtidsledighed:

Det er paradoksalt, at der i en tid med risiko for flaskehalse og historisk lav ledighed er grupper på arbejdsmarkedet, som har vanskeligt ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. I oktober 2016 var der i Aabenraa Kommune godt 850 borgere med mindst tre sammenhængende år på offentlig forsørgelse og knap 230 langtidsledige borgere.

Dialogforum bedes drøfte:

- *Er der kendskab til brancheområder eller efterspørgsel på kompetencer som ville kunne indfries af de langtidsledige?*
- *Vil gruppen af socialt ansvarlige virksomheder kunne udvides, hvorved kapaciteten af pladser til udsatte borgere kan øges?*

Tom Ahmt bemærkede, at vi nu i Aabenraa for første gang har den laveste ledighed i Sydjylland. De jobparate kontanthjælpsmodtagere er der 600 af. Den gruppe, sammen med forsikrede ledige, er på ca. 1000 personer. En gruppe der er klar til at tage et arbejde i morgen. Dem vil det være muligt at flytte lidt mere på.

Thomas Andresen gav udtryk for, at det kunne være spændende at udpege et pilotprojekt indenfor en afgrænset målgruppe. Han opfordrede til at tale nærmere sammen om den mulighed.

Gurli Jønson supplerede til drøftelsen omkring voksenlærlinge, at det er et godt redskab, men det kræver at virksomheder tager dem ind. Det er muligt at gå med fuld dagpenge i 2 år, men man skal afklare meget hurtigt og lave realkompetenceafklaring meget tidlig i ledighedsforløb. Det gør man ikke lige nu.

Tom Ahmt oplyste, at lovgivningen ikke lægger op til, at der laves indsats tidligt i ledighedsforløb. 70 % er i beskæftigelse igen efter kort tid. Men kan man lave en risikovurdering så man spotter dem der bliver hængende i ledighed. A-kasserne kan måske hjælpe til med den vurdering.

Gurli Jønson mente, at a-kasserne godt kan pejle de medlemmer, der er i risiko for at blive langtidsledige – og samarbejdet med jobcenter om netop det, godt kan blive endnu bedre.

Connie Andersen oplyste, at a-kasserne ved større afskedigelser har erfaring med at gå ind og få de ledige afklaret igennem en realkompetenceafklaring med henblik på afdækning af, hvor de efterfølgende skal henad.

Oluf Lauritzen spurgte, hvorvidt det er korte job eller kortere ugentlig arbejdstid?

Tom Ahmt supplerede med at oplyse, at vi har en del der er, eller er på vej, eller er kommet i ressourceforløb. 210+200 (ca.) er parat til fuldtidsjob. De øvrige er på vej over i andre forløb,

som nævnt tidligere. Vi har udfordring i forbindelse med jobafklaringsforløb – Det er et område, der belaster os økonomisk. Vi har 200 og 50 er langtidsforsørget. Her ser vi en ophobning af unge piger med ondt i livet. Vi taler om en svag gruppe og der har vi et dilemma. Vi har ressourcer over på de svages side, men i mindre grad ressourcer til de stærke ledige. Ministeriet har pulje til nedbringelse af langtidsledighed. Der er 3-4 mio. kr. til Aabenraa, hvis vi kan gøre et projekt klar, som kan opnå bevilling.

Connie Andersen oplyste, at de sjældent får borgere i fleksjob, der er mere end 20 ugentlige timer. De er rigtig længe på ressourceforløb, før der sker en afklaring.

Tom Ahmt bemærkede, at Aabenraa Kommune administrerer loven og er en af de kommuner, hvor man er kortest tid på ressourceforløb i Sydjylland. Det typiske forløb hos os er op til 2 år.

CSR-mærke Aabenraa 2018

Introduktionen af CSR-mærket Aabenraa Kommune i 2016 til virksomheder, der tager et socialt ansvar viste sig at være en stor succes. Hele 57 virksomheder blev certificeret. Spørgsmålet er, om der er behov for at justere tildelingskriterierne ved den nye ansøgningsrunde i 2. halvår 2017. Herunder gennemgås de tiltag som kan berettige en justering i kriterierne.

Kriterierne for at kunne opnå CSR-mærke i Aabenraa er, at virksomhederne mindst skal have 5 % af de ansatte i beskæftigelsesrettede ordninger (virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob eller skånejob) og/eller 5 % i uddannelsesforløb (voksenlærlingeforløb, ordinære lærlinge eller ledige ansat i jobrotation). Virksomheder med færre end 10 ansatte skal kun opfylde det ene af kravene.

Virksomheder der ikke kan godkendes

Det har i praksis vist sig, at virksomheder, der gør en stor forskel ikke kunne få CSR-mærket fordi de formelle krav ikke var opfyldt. Der er f.eks. virksomheder som ikke kan godkendes til at tage elever/lærlinge ind af forskellige årsager. Rengøringsbranchen er et eksempel på sådan en branche.

Integrationsområdet

Derudover kan man oveveje, at lade den nye grunduddannelse for integrationsborgere (IGU) indgå under uddannelseskriteriet således, at virksomheder der gør en ekstra indsats i forhold til at løfte kompetencerne blandt integrationsborgerne, også kan komme i betragtning til CSR-mærket.

Trepartsaftalen¹

Med "trepartsaftalen om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser" er der blevet indført et såkaldt "måluddannelsesratio".² Hvis virksomheden ikke lever op til målet, skal de betale en straf på ca. 27.000 kr. pr. årsværk de uddanner for lidt, mens de omvendt kan få en bonus for det antal de uddanner over den fastsatte norm. I praksis vil hver virksomhed modtage en forskudsberedning og den modtager så året efter et brev med den endelige afregning. De tekniske detaljer i den nye aftale kendes endnu ikke fuldt ud og der tages f.eks. først stilling til om afregningen for den enkelte virksomhed skal ske på CVR-nummer eller P-nummer i de kommende uger. Hvordan måluddannelsesniveaulet er på tværs af alle brancher, kendes heller ikke endnu ligesom mere detaljerede oplysninger ikke foreligger. Spørgsmålet er, om aftalen har betydning for uddannelseskriteriet i kommunens tildeling af CSR-mærket.

¹ Læs mere på beskæftigelsesministeriets [hjemmeside](#).

² Måluddannelsesratio fastlægger hvor mange lærlinge den enkelte virksomhed skal tage. Den beregnes som en vægtning mellem et brancheratio på 25 pct., der er opgjort som andelen af fuldtids elever i den branche virksomheden befinder sig i og et uddannelsesratio på 75 pct., der er opgjort som andelen af det samlede antal elever i forhold til det samlede antal faglært for det samlede arbejdsmarked. Disse kombineres endvidere med forventninger til udbud og efterspørgsel efter forskellige typer faglærte.

Dialogforum bedes drøfte:

- Er der behov for justering af CSR-mærke Aabenraa for 2018?
- Hvis der justeres hvordan kan disse ændringer så foretages?

Tom Ahmt bemærkede, at 57 virksomheder fik CSR mærket sidste år, det er en succes. Vi vil gerne forholde os til spørgsmål om de 2 kriterier der skal gælde ved næste års uddeling af CSR mærke Aabenraa. På opkvalificeringskriteriet er der nogle virksomheder, der har svært ved det, da der ikke er tradition hos disse virksomheder/brancher for, at lave uddannelse især ikke voksenlærlinge. Uddannelsesmæssigt er der politikens fokus på, at fastholde kravene. Vi udvider kriteriet med IGU og EGU. Endvidere er der trepartsforhandlingernes resultat på uddannelsesområdet. Vi ønsker objektive kriterier, vi ønsker ikke at vi skal ind at vurdere på noget. Derfor spørgsmålene her i materialet til jer. Er der ting vi skal have med tilbage og er der bud på hvordan justeringer i kriterierne kan og bør gøres? I forhold til IGU/EGU tænker I så at det er rigtigt, at udvide uddannelseskriteriet med de to?

Line Meldgaard tilføjede, at der snakkes om CSR og den snak skal holdes i kog. Er IGU/EGU med i kriterierne, så skal Jobcentret være med til at finde borgere, der indgår i IGU/EGU og bidrage til, at de gennemføre forløbet og ikke hopper af undervejs.

Thomas Andresen bemærkede, at Beredskabet tænker, at virksomheder der tillader deres medarbejdere at deltage frivilligt i brand og rednings beredskab også bør tælle med i en CSR sammenhæng. Thomas var enig i, at vi skal blive ved med at italesætte CSR mærket så der er fokus på det. En virksomhed kan give frivilligt afkald (være fleksible) på medarbejdere, der kan deltage frivilligt i beredskabet og derved have det som bidrag til kriterie for opfyldelse af et CSR kriterie.

Der blev spurgt ind til, hvorvidt der igen bliver lavet en uddeling, hvilket Tom Ahmt mente, at der bør være.

Tiltrækning af akademikere til Aabenraa

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde i februar blev der efterlyst input til hvordan vi aktivt kan bidrage til, at tiltrække akademikere med profiler, der matcher arbejdsmarkedet?

Ansættelse af akademikere er med til at fremme væksten i virksomhederne og dermed skabe flere arbejdspladser. I Aabenraa udgør borgere med videregående uddannelse 22 % af arbejdsstyrken mens det på landsplan er 33% og i Sydjylland 26%.

Dialogforum bedes drøfte:

- Hvordan kan Aabenraa tiltrække flere akademikere med kompetencer, der efterspørges af virksomhederne?
- Hvilke muligheder er der for at få flere virksomheder til at ansætte højtuddannet arbejdskraft, der kan understøtte yderligere vækst i Aabenraa?

Thomas Andresen oplyste, at Aabenraa Kommune forsøger at tiltrække højtuddannede til landsdelen. Undersøgelse viser at man gerne vil tilbage efter endt uddannelse, og når man skal til at etablere sig med familie etc. Der er planlagt uddannelsesmesse hvor virksomheder kan deltage.

Ungeindsats

På Udvalgets møde blev der ligeledes efterlyst mulige svar på, hvordan Arbejdsmarkedspolitikken i Aabenraa kan sammensættes overfor de unge, før de bliver 18 år og træffer valg om fremtidig

beskæftigelses- og uddannelses ønsker?

Ungeindsatsen i Aabenraa har skabt en række gode resultater bl.a. gennem det tætte samarbejde mellem Jobcenter, UU og uddannelsesinstitutionerne. Udfordringerne er dog fortsat store bl.a. for de unge, som får en sag i Jobcenteret.

Dialogforum bedes drøfte:

- *Hvilke initiativer kan man iværksætte for at flere unge kommer i gang med og gennemfører en uddannelse således, at frafaldet fra uddannelserne minimeres?*

Thomas Andresen bemærkede, at såvel ungeindsatsen som indsats i forhold til psykisk udfordrede borgere er med til at minimere frafaldet. Vi er i Aabenraa Kommune gået ind i "Head Space" projektet, hvilket er en del af indsatsen for de psykisk sårbare. Det skal være en del af Campus området. Vi bruger på den anden side af 1 mio. kr. på det her og følger op på det til næste år.

Connie Andersen supplerede med, at FOA er med i det og har et formaliseret samarbejde med udbyderen.

Ejler Schütt oplyste, at Socialudvalg, Arbejdsmarkedsudvalg og Børn og Skole, er sammen på tværs af siloerne i en indsats for at fastholde unge til at gennemføre en uddannelse. UU er en central del af indsatsen. Der er tale om en mentor støtte.

Mads Lund mente, at det, at UU vejledningen er lagt tilbage til lærerne, er ærgerligt, men det er en politisk beslutning.

Thomas Andresen svarede, at det, at der skal vejledes i, hvordan det er at stå i en produktion af nogle der aldrig har prøvet det, ja det er måske lidt ærgerligt.

Oluf Lauritzen supplerede med, at mange tror, at vejledningen kan tilgås på internettet, men ofte skal der holdes i hånd hele vejen frem til afsluttet uddannelse.

Thomas Andresen supplerede med, at der ved grundforløb er mulighed for at afprøve lidt ved at surfe lidt rundt i det første ½ år. Man kan snuse til uddannelsesmulighederne, hvilket er positivt.

Eventuelt

Det aftales at arbejde videre om forsikrede jobsøgende.

Connie Andersen bemærkede, arbejdstager-siden melder en ny repræsentant ind.

Afslutning

Thomas Andresen afrundede dialogen med en bemærkning om, at det her område er Aabenraa Kommune optaget af og området er afgørende for succes i forhold til den enkelte og i forhold til at sikre velfærd i øvrigt.