



Til:

Jobcenter Hedensted

AMK Midt-Nord
Styrelsen for
Arbejdsmarked
og Rekruttering
Nybrogade 16, 1. sal
DK-9000 Aalborg

T: +45 72 22 36 00

E: star@star.dk

www.star.dk/amk-midt-nord

Opsamling på dialogmødet den 16. februar 2017

Sted: Jobcenter Hedensted

April 2016

Til stede:

Jobcenter Hedensted:

Beskæftigelseschef Hans. Chr. Knudsen
Leder af Arbejdskraft & Rekruttering Allan Munkholm
Leder af Arbejdsfastholdelse Aneline Tietgen

AMK Midt-Nord:

Arbejdsmarkedschef Henrik Christensen
Chefkonsulent Mogens Jensen

Indledningsvis informerer jobcentret om udvidelse af Jysk's lager i Uldum med et tilsvarende stort nyt. . Betyder omkring 150 nye medarbejdere. Stor udfordring for jobcentret – og for kommunen er det bolig-mæssigt også en stor udfordring. Betydelig lokalpolitisk interesse i sagen.

Jobcentret informerer om det tætte samarbejde med erhvervsområdet (Krydsservice)

Beskæftigelsesområdet er tovholder på kommunens tilgang til denne udfordring.

I sammenhæng hermed oplyser jobcentret, at tilflytningen er gået lidt i stå frem til for 2 år siden. Nu går det fremad igen.

Om arbejdsmarkedet og rekrutteringssituationen

Herunder informeres der om og drøftes bl. a. flg. elementer:

- Meget positiv udvikling i ledigheden, hvilket også viser sig i et kraftigt fald i antal langtidsledige. Sidste skal formentlig ses i sammenhæng med en forstærket indsats sidst i ledighedsforløbet (efter 72 uger), hvor den ledige får tilknyttet en personlig jobformidler

- Den positive udvikling skal givet også ses ift. strategien om hurtigst muligt i job uden så vidt muligt at sætte konkrete tilbud i gang. Aktivering kun når det giver mening. Jobcentret har således gode resultater med at få de ledige hurtigt i job igen
- Der er stor efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft, og hvor jobcentret kan skaffe arbejdskraften går det stærkt med rekrutteringen
- Jobcentret bliver brugt som rekrutteringskanal i betydeligt omfang
- Jobcentret er meget påpasselig med ikke at oversælge sine ydelser - særlig betydning i den nuværende situation med meget lav ledighed. Det skal give mening for virksomhederne det jobcentret vil "sælge" til dem – der skal leveres det virksomhederne har brug for. Det gælder i øvrigt også uddannelsessystemets ydelser
- I bestræbelserne på at fremme den lediges selvforsørgelse spiller de små ordinære jobs på få timer om ugen også en vigtig rolle. Disse job findes i et positivt samarbejde mellem virksomhed og jobcenter – bruges typisk sådan, at medarbejderen kan koncentrere sig om sine kerneopgaver, hvorefter den ledige så kan løse nogle af de nødvendige "periferi"-opgaver. AMK bemærker i forlængelse heraf om styrkelsen af de såkaldte opkvalificeringsjob (fra trepartsaftale), hvor man tager afsæt i virksomhedernes behov
- Virksomhederne er gode til at informere hinanden om perspektiverne i de små ordinære job – her fremhæves Task Force virksomhederne og Code of Care netværket. Meget positivt og velbesøgt arrangement for virksomhederne før jul, hvor også ledig fortæller om egen positiv oplevelse frem mod job
- Jobcentret følger selv brugen af de små ordinære job – har ikke et egentligt målesystem hertil. Så monitoreringen er "håndholdt"
- Jobcentret er bevidst om, at de små job ikke nødvendigvis fører til varig beskæftigelse for den enkelte – men under alle omstændigheder er det positivt hver gang jobcentret kan få en ledig i ordinært job, selvom det kun er i få timer
- Jobcentret vurderer at have kontakt til omkring halvdelen af virksomhederne i kommunen. Der vurderes at være et uudnyttet potentiale
- Jobcentret indgår ikke i emnebank-projektet (Aarhus er tovholder). En følge af jobcentrets håndholdte indsats, og vigtigheden af den ledige kan se det konkrete job
- Jobcentret samarbejder med Jobcenter Horsens og Learnmark om rekruttering til slagteriet
- Jobcentret indgår i det østjyske formidlingssamarbejde (alle 11 kommuner indgår)
- AMK informerer i forlængelse heraf om RAR Østjylland's initiativ overfor de brancher vi ikke kender så meget til/snakker så meget om (bl. a. Transport, hotel/restauration, IT m. fl.). I løbet af året vil der blive sat fokus på disse brancher – hvor ligger udfordringerne og hvad gør man ved dem? Inviterer jobcentrene til at medvirke, bl. a. gennem at aflægge et antal målrettede virksomhedsbesøg hvor virksomhederne stilles de samme spørgsmål. Jobcentret indgår gerne i en nærmere dialog herom. Jobcentret finder, at problemerne indenfor hotel og restauration først og fremmest er et storbyproblem, som disse må løse

- Jobserviceaftale-konceptet drøftes kort. Jobcentret finder, at omdrejningspunktet er det lokale samarbejde mellem virksomheden og jobcentret. Ser ikke noget perspektiv i de landsdækkende aftaler

Sygedagpengeområdet

Bl. a. følgende elementer blev drøftet og kommenteret:

- Indsatsen overfor nysygemeldte fra ledighed er blevet styrket fra januar 2017. Det vurderes om den ledige kan have udbytte af deltagelse i et 6 ugers forløb, som skal munde ud i en plan for det videre forløb for borgeren
- Styrkelsen af denne indsats skal bl. a. ses i forhold til, at sygemeldte ledige fylder relativt meget i det samlede sygefravær
- Info-møder afvikles hver uge hver uge. Igang efter 4 - 5 ugers. Mulig deltagelse i 6 ugers forløb (2 gange om ugen).
- I kontakten med borgeren lægges der afgørende vægt på at snakke job, og ikke nødvendigvis virksomhedspraktik
- Ift. sygemeldte fra beskæftigelse har jobcentret ladet sig inspirere af Favrskov. Fastholdelsesindsatsen er blevet strammet op. Så vidt muligt første samtale på virksomheden. Jobcentret vil gøre meget for at understøtte, at den sygemeldte kan fastholdes på arbejdspladsen
- Indsatsen går straks i gang når man har oplysningsskemaet og det er gået videre fra ydelsekontoret
- Man gør meget for at informere virksomhederne om hvilke fastholdelsesindsatser kommunen kan tilbyde – både i den løbende virksomhedskontakt
- Det relativt høje sygefravær skal ses i sammenhæng med kommunens "industrikarakter", mange ufaglærte og den lave ledighed
- Det samlede sygefravær (SDP og JAF) har været nogenlunde uændret igennem 2016
- Delvis raskmelding bruges aktivt i indsatsen for hurtigst mulig tilbagevenden til arbejdspladsen. Virksomhedspraktik bruges typisk 2 – 4 uger. I valget mellem disse to indsatser vurderes konkret hvilken nytteværdi opgaverne har der skal løses. Virksomhedspraktikken vil kunne efterfølges af en delvis raskmelding
- Aktiv brug af virksomhedspraktik ifm. den ledige sygemeldtes raskmelding overfor a-kassen
- U hensigtsmæssige/forkerte økonomiske incitament er ifm. med overgang fra sygedagpenge til JAF, små ordinære job og deltidsarbejde. Øger ikke borgerens incitament til selvforsørgelse
- Jobcentret finder regelsættet omkring behandling af JAF-sager i rehab-teamet uhensigtsmæssigt – de medgåede ressourcer udnyttes ikke meningsfuldt. AMK oplyser ifm. herme, at forligskredsen mødes til sommer for bl. a. at drøfte om JAF-sagerne fortsat skal igennem rehab-team

- Jobcentret finder Ankestyrelsens afgørelse om ikke at kunne stoppe ydel-
sen pga. manglende motivation hos borgeren forkert. Må gerne bringes
videre til et centrale niveau

Andet

- AMK melder tilbage omkring afklaringen af standende problematik om-
kring fastholdelsesfleksjob/fleksjob og overgangen fra ressourcefor-
løb/jobafklaringsforløb. AMK oplyser, at man centralt vil søge muligheden
indarbejdet i den kommende forsøgsbekendtgørelse om STV-/Job First –
projekterne - (svarende til jobcentrets tolkning). Ministeren ser forvente-
ligt på det i næste uge, hvorfor afgørelse forventeligt kan foreligge inden
udgangen af uge 8.