

Dagsorden

AALBORG BYRÅD

Aalborg Byråd

Beskæftigelsesudvalget

Mødet den 10.12.2019 kl. 09.00

Mødelokale 3, niveau 6, Nordkraft, Aalborg



**Aalborg
Kommune**



Indholdsfortegnelse

Åben

1	Godkendelse af dagsorden	1
2	Temadag om Beskæftigelsesplan 2020	2
3	Godkendelse af forslag til opfølgingsplan i forhold til strategier/politikker	5
4	Godkendelse af ansøgning til pulje til særlig indsats for ledige grønlandere i Danmark	8
5	Orientering om udmøntning af besparelse på beskæftigelsesområdet	11
6	Orientering om Vækst Via Viden 2.0	15
7	Orientering om seniorpension	19
8	Orientering fra rådmand og direktør	22
9	Eventuelt	23
12	Godkendelse af referat	24

Lukket

10	Orientering fra rådmand og direktør - lukket	
11	Eventuelt - lukket	



Beskæftigelsesudvalget

Tid	Tirsdag 10. december 2019, kl. 09.00
Sted	Mødelokale 3, niveau 6, Nordkraft, Aalborg
Afbud	Kristoffer Hjort Storm
Til stede	Tobias Bøgeskov, Carsten Kristensen, Daniel Borup, Bjarne Sørensen, Nuuradiin Hussein, Christina Halkjær
Øvrige deltagere	Arne Lund Kristensen, Jesper Dahlgaard, Arne Bilgram, Malene Tikjøb Øvlisen (ref.), Desuden deltager medlemmerne af Det Lokale Beskæftigelsesråd og Job- og Ydelsesafdelingens ledergruppe og byrådsmedlemmerne Per Clausen, Jørgen Hein, Vibeke Gamst og Anna Kirsten Olesen er inviteret til at deltage under pkt. 1
Øvrige oplysninger	Temadag om Beskæftigelsesplan med LBR og Job- og Ydelsesafdelingens ledergruppe samt ordinært Beskæftigelsesudvalgsmøde



Punkt 1.

Godkendelse af dagsorden

Program

Kl. 08:00 – 08:30 - Morgenmad

Kl. 08:30 – 12:00 - Temadag om Beskæftigelsesplanen

Kl. 12:00 – 12:30 - Frokost

Kl. 12:30 – 14:00 ca. - Ordinært Beskæftigelsesudvalgsmøde



Punkt 2.

Temadag om Beskæftigelsesplan 2020

2019-018025

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen fremsender til Beskæftigelsesudvalgets orientering program for temadag vedrørende Beskæftigelsesplan 2020.



Sagsbeskrivelse

I forlængelse af Budget 2020 er det besluttet at lave et nyt udkast til Beskæftigelsesplan for 2020. Målet er, at den nye beskæftigelsesplan skal være mere operationel og have en mere tydelig kobling mellem mål, indsatser og opfølgning.

Der er derfor arrangeret en temadag den 10. december 2019, hvor beskæftigelsesindsatsen i 2020 skal drøftes.

Program for temadagen samt nyt udkast til Beskæftigelsesplan for 2020 er vedlagt.



Bilag:

Program for temadagen d. 10. december 2019

Udkast til beskæftigelsesplan 2020 med bilag

Opsamling på interview



Punkt 3.

Godkendelse af forslag til opfølgningsplan i forhold til strategier/politikker

2019-046702

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen indstiller, at Beskæftigelsesudvalget og Familie- og Socialudvalget godkender

1. forvaltningens overordnede mål- og resultatstyring forankres i en samlet "Opfølgningsplan i forhold til strategier/politikker", der godkendes for et år ad gangen. Denne erstatter mål- og strategipjecen for 2020.
2. opfølgningen sker løbende på udvalgsmøderne i henhold til planen, der laves som afslutning på året en kortfattet opsamling på dette (Årsberetning) – første gang for året 2020.



Sagsbeskrivelse

Siden 1999 har forvaltningen hvert år udarbejdet en lille pjece "Mål og strategier", der har haft til formål at give primært medarbejderne et overblik over forvaltningens mål for det kommende år. Den er blevet behandlet i Familie- og Socialudvalget og Beskæftigelsesudvalget, og efterfølgende præsenteret på et arrangement for alle ledere i forvaltningen.

Meget er sket siden 1999. Forvaltningen arbejder i dag efter et betydeligt mere detaljeret plangrundlag. Dette er ofte flerårigt og udviklet på tværs af kommunens forvaltninger. Det er f.eks. Udviklingsstrategien for børn, unge og familier, Nye fælles veje, Aalborg-Alliancen, Unge-strategien og Sundhedspolitikken.

Medarbejderne i de enkelte områder er kendt med og ledes efter disse fælles strategier. Der sker løbende information om og kompetenceudvikling i disse. Mål- og Strategier samt årsberetningen er i sin nuværende form i store træk en opsummering af kendt viden, og har efterhånden kun har en begrænset betydning ude i driften. Både som styringsværktøj og formidlingsværktøj må en lille folder siges at være utilstrækkelig.

Samtidig opleves det også, at den årlige årsberetning har mistet sin oprindelige relevans. Opfølgningen på mange af strategierne sker løbende gennem særskilte afrapporteringer til udvalgene. Årsberetningen kommer derfor primært til mest at bestå af allerede kendt stof, der er behandlet i udvalgene.

Det foreslås derfor, at "Mål og strategier" erstattes af et andet værktøj til overordnet målstyring, og at årsberetningen ændres til en kortfattet opfølgning på resultatdelen primært til brug for udvalgenes arbejde.

Vigtigt at der holdes fast i målstyring- og opfølgning

Forvaltningen arbejder med systematisk mål- og kvalitetsstyring. Målene i de enkelte strategier og politikker indgår i en målstyringsproces i forvaltningens enkelte arbejdssteder. Opfølgningen sker i henhold til de tidsfrister, der er fastsat i den enkelte strategi.

For at sikre at der fortsat er systematik i opfølgningen, styres dette fremover via en opfølgningsplan i forhold til de politisk behandlede strategier/politikker. Denne plan sikrer, at de to udvalg har garanti for den nødvendige resultatopfølgning.

På baggrund af denne udarbejdes hvert år en kort årsberetning, der giver en oversigt over de samlede resultater på baggrund af opfølgningsplanen. Første gang for året 2020. For 2019 udarbejdes en årsberetning i den nuværende form.

Formidling af mål og resultater

I dag formidles nye initiativer og resultater som følge af strategierne og budgettet til såvel medarbejdere som borgere gennem medierne, hjemmesiden, de sociale medier, intranettet og det interne nyhedsbrev "Nyt fra". Ud fra dette får ændringerne ikke nogen praktisk betydning.

Beskrivelse af de centrale strategier, politikker præsenteres på overskuelig vis på KLIK. Oversigten bliver ajourført i takt med opfølgning og beslutninger.

Nye medarbejdere introduceres til dette. Der udarbejdes i den forbindelse en særlig velkomstfolder, der fortæller om forvaltningens kerneopgaver, centrale strategier mål og opbygning. Denne vil også blive anvendt til besøgende, studerende og samarbejdspartnere og vil blive revideret efter behov.



Bilag:

Opfølgningsplan strategier og politikker 2020



Punkt 4.

Godkendelse af ansøgning til pulje til særlig indsats for ledige grønlandere i Danmark

2019-090948

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen indstiller, at Beskæftigelsesudvalget godkender, at Beskæftigelsesministeriet ansøges om 557.000 kr. fra Puljen om særlig indsats for ledige grønlandere i Danmark.



Sagsbeskrivelse

En analyse fra VIVE har vist, at voksne grønlændere i Danmark har en ringere arbejdsmarkedstilknytning sammenlignet med danskere, hvilket er bekræftet af tal fra Beskæftigelsesministeriet. Satspuljekredsen har derfor valgt at afsætte 2,0 mio. kr. til en ansøgningspulje, der har som formål at få flere grønlændere i Danmark i beskæftigelse. Projektperioden er 1.12.2019 – 31.12.20. På baggrund af det begrænsede beløb forventes 4-6 projekter at kunne komme i betragtning.

Aalborg Kommunes ansøgning

Job- og Integrationshuset har i samarbejde med Kofoeds Skole udarbejdet en ansøgning med titlen "Alle i job". Projektets formål og målsætning er at gøre en gruppe aktivitetsparate grønlandske borgere parat til efterfølgende at kunne deltage i LAB-lovens (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats) indsatsmuligheder og via forløbet komme i ordinært job eller tættere på arbejdsmarkedet. Det er målsætningen, at 10% af deltagerne efterfølgende kommer i ordinær beskæftigelse, evt. i form af små-job.

Kofoeds Skole har til formål at hjælpe og støtte socialt udsatte mennesker med at hjælpe sig selv til et bedre liv og har blandt andet en lang tradition for og stor erfaring med at arbejde med udsatte grønlændere i Danmark. Skolens opgave er således at støtte den enkelte person til at finde et mere aktivt liv, hvad enten det handler om at komme tilbage på arbejdsmarkedet eller at få mere indhold i hverdagen.

De grønlandske borgere skal deltage på det almindelige arbejdsmarked, hvor de skal udføre tidsbegrænsede opgaver, der kan udføres uden særlige forudsætninger.

Der søges om midler til ansættelse af en jobformidler, hvis opgave bliver i samarbejde med Kofoeds Skole at oprette en jobbank, hvorfra jobbene kan formidles. Borgerne aflønnes med overenskomstmæssig løn. Borgerne søger socialt frikort, og Kofoeds Skole varetager det administrative arbejde vedr. løn og ansættelse. Et socialt frikort giver de mest udsatte borgere mulighed for at tjene op til 20.000 kr. om året uden at blive trukket i fx kontanthjælp eller anden offentlig ydelse¹.

Gruppen af aktivitetsparate grønlændere er kendetegnet ved, at de har komplekse og mangeartede problemer ud over ledighed. Problemerne er f.eks. hjemløshed, misbrug, traumer og sproglige problemer. Erfaringerne fra jobcenteret viser endvidere, at gruppen også mangler almindelig forståelse for det danske arbejdsmarked, hvilket medvirker til, at det kan være svært at inkludere dem i et almindeligt arbejdsforhold. Målgruppens komplekse problemstillinger ud over ledighed betyder således, at de ikke umiddelbart er i stand til at få tilknytning til arbejdsmarkedet via beskæftigelseslovgivningens indsatser. Det forventes derfor, at et forholdsvis lille antal på 25 borgere fortløbende kan indgå i projektet.

I projektperioden må forventes at være et frafald af deltagere. Nogle fraflytter kommunen, nogle "forsvinder" i en periode fra offentlighedens lys, nogle får tilbagefald i misbrug og nogle vil af forskellige sundhedsmæssige og helbredsmæssige årsager få en periode med fravær eller frafald. Det samlede antal medvirkende borgere vurderes således at være noget højere end det angivne antal aktive deltagere på 25.

Der er behov for en håndholdt indsats. Kofoeds skole har gode erfaringer med de såkaldte by-pedeller. En gruppe fik ansvaret for at renholde bestemte områder i byen. De fik en håndholdt indsats, hvor de f.eks. blev fulgt til området.

Under forløbet undersøges det også, hvordan man kan medvirke til, at denne gruppe borgere får en helhedsorienteret og sundhedsmæssig indsats i samarbejde med kommunens sundhedscenter og de praktiserende læger.

Jobformidleren ansættes af Job- og Integrationshuset, men den fysiske placering er på Kofoeds Skole.

Økonomi

Der søges om 557.000 kr. Kommunens og Kofoeds skoles medfinansiering er ledelse, kontorhold, evaluering mv.

¹ Folketinget vedtog i 2018 en ny lov om forsøg med et socialt frikort. Forsøgsperioden er for to år (2019-2020).



Bilag:

Ansøgning - Pulje til særlig indsats for ledige grønlandere i Danmark

Budget-og-regnskabsskema - Pulje til særlig indsats for ledige grønlandere i Danmark



Punkt 5.

Orientering om udmøntning af besparelse på beskæftigelsesområdet

2019-075127

Familie- og beskæftigelsesforvaltningen fremsender til Beskæftigelsesudvalgets orientering udmøntning af besparelserne på beskæftigelsesområdet i 2020.

**Sagsbeskrivelse**

Forhandlingerne omkring budget 2020 endte med, at der samlet skal spares – fuldt indfaset i 2021 – næsten 56 mio. kr. på beskæftigelsesområdet. I nedenstående tabel fremgår en opdeling af besparelsen på henholdsvis konto 5 (aktiveringsrammen på det budgetgaranterede område) og konto 6 (drift af Job- og ydelsesafdelingen – en serviceudgift) og for såvel 2020 som 2021.

Beløb i 1.000 kr.	2020	2021
Konto 6	- 1.740	- 9.000
Konto 5	- 31.180	- 46.700
I alt	- 32.920	- 55.700

Som bilag til dagsordenen er vedlagt en nærmere specifikation af hvor besparelsen gennemføres.

Job- og Ydelsesafdelingen har efter budgetvedtagelsen fordelt besparelserne på de forskellige afsnit og dermed også til de forskellige målgrupper tilknyttet jobcentret. I nedenstående tabel fremgår fordelingen af besparelsen og de nye budgetrammer. Der er taget udgangspunkt i det samlede besparelsesbeløb på 55,7 mio. kr., når tilpasningen er fuldt indfaset i 2021.

	Samlet Budget 2019	Reduktion				Samlet Budget 2021
		konto 6	Konto 5	I alt	Andel	
Sygedagpengehuset	70.240.996	0	-7.000.000	-7.000.000	-10,0%	63.240.996
Job- og Aktivhuset	42.904.464	0	-4.600.000	-4.600.000	-10,7%	38.304.464
Uddannelseshuset	130.505.628	3.200.000	-20.500.000	-17.300.000	-13,3%	113.205.628
Jobhuset	109.537.815	-1.500.000	-9.300.000	-10.800.000	-9,9%	98.737.815
Virksomhedscenter	22.754.866	-1.100.000	-800.000	-1.900.000	-8,3%	20.854.866
Job- og Integrationshuset	39.864.593	-2.600.000	-7.100.000	-9.700.000	-24,3%	30.164.593
Ydelsescenter	50.807.066	-3.000.000	0	-3.000.000	-5,9%	47.807.066
Jobcentersekretariat	11.723.166	-1.000.000	0	-1.000.000	-8,5%	10.723.166
RCA	2.495.540	0	0	0	0,0%	2.495.540
Fælles Jobcenter Aalborg	39.088.000	-3.000.000	2.600.000	-400.000	-1,0%	38.688.000
I alt	519.922.134	-9.000.000	-46.700.000	-55.700.000	-10,9%	464.222.134

Ved udelukkende at tage udgangspunkt i det fuldt indfasede budget i 2021 fremgår den et-årige investeringsmodel til Jobhuset på 5,5 mio. kr. ikke af oversigten. I 2020 vil Jobhuset få tillagt 4,0 mio. kr. på konto 6, da de får tilført 5,5 mio. kr. fra investeringsmodellen og samtidig skal foretage en tilpasning på 1,5 mio. kr.

Som det fremgår af oversigten er besparelsen nominelt størst ved Uddannelseshuset, hvor besparelsen er på samlet 17,3 mio. kr.

Men relativt er besparelsen størst ved Job- og Integrationshuset, idet besparelsen her svarer til lidt mere end 24%. Det skyldes dels, at der i de kommende år vil være færre nye flygtninge og dels, at der er gennemført en mere ligelig fordeling af budgetrammerne for de afsnit, som varetager indsatsen for udsatte ledige over 30 år (Job- og Aktivhuset, Sygedagpengehuset og Job- og Integrationshuset).

Selvom budgetbesparelsen er relativ stor for unge under 30 år på uddannelseshjælp er der i fordelingen af besparelsen forsøgt fortsat at prioritere indsatsen overfor unge. Det ses også ved, at budgetrammen i 2021 stadig er størst for de unge.

Det skal derudover nævnes, at ovenstående beløb på ca. 2,5 mio. kr. afsat til RessourceCenter Aalborg vedrører et særligt forløb for borgere i ressourceforløb. Den øvrige finansiering af RCA sker via betaling fra de enkelte jobcenterafsnit til RCA for de forløb, som der er indgået aftale om. Samlet er det budgetterede beløb for RCA på ca. 31 mio. kr. Udmøntningen af besparelsen på RCA i størrelsesordenen 8-10 mio. kr.



sker ved at de enkelte jobcenterafsnit henviser færre borgere og derved ved at der købes færre pladser på RCA.

Personaletilpasning i Job- og Ydelsesafdelingen

Budgetbesparelsen på beskæftigelsesområdet er udmøntet ved, at der samlet er sket en reduktion i antallet af medarbejdere med 53 stillinger.

Afdeling	Antal afskedigelser	Stillingsnedlæggelser
RessourceCenter Aalborg	10	7
Virksomhedscentret		3
Sygedagpengehuset	3	2
Jobhuset	3	
Uddannelseshuset		4
Job- og Integrationshuset	6	3
Job- og Aktivhuset	1	1
Ydelsescentret	3	4
Sprogcenter Aalborg	1	
Job- og Ydelsessekretariatet		2
I alt	27	26

Samlet er der 27 medarbejdere, som er blevet afskediget. Oprindeligt var det 32 medarbejdere, som var påtænkt afskediget, men det er i processen lykket at omplacere 5 medarbejdere til andre stillinger.

Hertil kommer at der er nedlagt en række stillinger, som ikke genbesættes, idet der kun i meget begrænset omfang de seneste måneder er sket genbesættelse af stillinger, hvor medarbejdere har opsagt sin stilling.



Bilag:

Oversigt over besparelser på beskæftigelsesområdet i 2020 og 2021



Punkt 6.

Orientering om Vækst Via Viden 2.0

2019-095634

Familie og Beskæftigelsesforvaltningen indstiller, at Beskæftigelsesudvalget orienteres om det regionale samarbejdsprojekt Vækst Via Viden 2.0, der skal understøtte, at der skabes vækst i nordjyske virksomheder via tilførsel af højtuddannet arbejdskraft.



Sagsbeskrivelse

KKR Nordjylland besluttede på deres møde den 16. november 2018, at der i samarbejde med Business Region North Denmark (BRN) skulle udarbejdes oplæg til, hvordan virksomheders vækst og udvikling kan sikres og understøttes ved at få højtuddannet arbejdskraft ud i hele Nordjylland.

I løbet af foråret 2019 har en arbejdsgruppe, nedsat for at udvikle en indsats, afholdt workshops og møder med en lang række relevante aktører på området; AAU, UCN, DI, Dansk Erhverv, SMV Danmark, Akademikernes a-kasse, Magistrenes a-kasse, Erhvervshus Nordjylland, lokale jobcentre, lokale erhvervskontorer, Arbejdsmarkedskontoret Midt-Nord, mv.

De mange aktører har enstemmigt peget på at det eksisterende Vækst Via Viden-projekt bør videreføres og videreudvikles.

Vækst Via Viden er et regionalt projekt, der siden 2016 og frem til medio 2020 er ude i virksomhederne for at stimulere deres interesse for at ansætte højtuddannet arbejdskraft. I perioden 2016-2019 har der ligeledes været aktiviteter, der har skulle motivere såvel studerende som dimittender til at søge job i de nordjyske virksomheder. Den eksterne finansiering til den motiverende del af projektet ophørte i sommeren 2019, men på såvel AAU, UCN som internt i jobcenter Aalborg arbejdes der fortsat videre med denne dagsorden, som en del af driften.

Vækst Via Viden 2.0

En bred partnerkreds har i løbet af sensommeren og efteråret arbejdet med at udvikle det eksisterende Vækst Via Viden med de mange input og forslag, som parterne i foråret tilkendegav på møder og workshops. Dette er blevet til samarbejdsprojektet Vækst Via Viden 2.0, som politisk er blevet godkendt i KKR og BRN i løbet af november 2019. Derudover har projektet været i høring hos de involverede projektpartnere med henblik på at sikre deres ledelsesmæssige opbakning til projektet. Projektet forventes igangsat medio 2020 og den mellemliggende periode fra ultimo november 2019 til medio 2020 vil blive anvendt til at udvikle de mange indsatser og samarbejdsflader, som er beskrevet i Vækst Via Viden 2.0, samt til at søge eksterne finansiering til dele af projekts initiativer.

Vækst Via Viden 2.0 – indhold

Det primære formål med Vækst Via Viden 2.0 er, at sikre nordjyske virksomheder vækst- og udviklingsmuligheder gennem tilførsel af højtuddannedes kompetencer. Projektet forventes at løbe i perioden medio 2020 - medio 2023.

I Vækst Via Viden 2.0 arbejdes der med to målgrupper: virksomheder samt studerende og dimittender/ledige højtuddannede. Højtuddannede er i projektet defineret som alle med en kort-, melle- og lang videregående uddannelse.

Projektets hovedaktivitet er at sikre, at projektparterne understøtter match mellem højtuddannede og virksomhederne. For at understøtte dette, vil en række aktiviteter, rettet mod målgrupperne – virksomheder, studerende og dimittender/ledige højtuddannede, igangsættes. Herudover vil der blive igangsat understøttende aktiviteter rettet mod systemerne på erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet.

Konkret vil lokale erhvervskontorer og jobcentre i kommuner uden for Nordjylland drøfte muligheden for at få tilført højtuddannet arbejdskraft. Ofte vil denne arbejdskraft ikke være tilstede internt i egen kommune og derfor vil projektet understøtte at de kommunale projektpartnere uden for Aalborg nemt og enkelt kan kontakte AAU, UCN, A-kasser og Jobcenter Aalborg, der har kontakt til den højtuddannede arbejdskraft. Således vil disse parter levere rekrutteringsservice til de omkringliggende kommuner.

I Vækst Via Viden 2.0 vil der blive arbejdet for i projektperioden at skabe 2000 match mellem nordjyske virksomheder og højtuddannede fordelt på flere typer af match; projektsamarbejde med studerende, studiepraktik, studiejob, virksomhedspraktik, løntilskud og ordinær ansættelse. Til at understøtte ordinære ansættelser vil der blive søgt eksterne midler til at kunne iværksætte en såkaldt Nordjysk Vækstpilot, der i nogle tilfælde vil kunne finansiere lønnen de første 4 måneders ordinær ansættelse.

Jobcenter Aalborgs rolle vil typisk være at modtage jobåbninger fra øvrige projektpartnere – lokale jobcentre og lokale erhvervskontorer – og udsøge ledige højtuddannede, der kan formidles til jobåbningerne. Udfaldet



kan være virksomhedspraktikker, løntilskud eller ordinær ansættelse. I de tilfælde hvor der ikke lykkedes for Jobcenter Aalborg at finde egnede kandidater, vil Jobcenter Aalborg aktivere de øvrige projektparterne – a-kasse og uddannelsesinstitutioner – med henblik på at løse efterspørgslen efter en højtuddannet via disse.

En stor indsats, udover at understøtte de konkrete match, er at bidrage til at både virksomheder og højtuddannede får kendskab til hinanden. Dette skal forsøges sikret ved at de mange projektpartnere afholder eller understøtter konkrete møder mellem virksomheder og højtuddannede; eksempelvis studiejobbørser arrangeret af AAU og UCN, men afholdt i samarbejde med lokale erhvervskontorer, ledige højtuddannede fra Aalborg, der deltager på jobmesser i andre kommuner, morgen-møder på UCN for både virksomheder og højtuddannede, mv.

Desuden skal interessen for at søge job i en måske mindre virksomhed uden for Aalborg stimuleres via gode historier – cases –, ligesom cases skal bidrage til at virksomheder får øjnene op for værdien af ansættelse af højtuddannede. Tanken er, at gennem spejling i andre, der ligner en selv, kan der opnås erkendelser om muligheder hos såvel virksomheder, som højtuddannede. Desuden vil DI og Dansk Erhverv bidrage til at deres medlemmer er med til at sprede det gode budskab fra virksomhed til virksomhed.

Partnerkredsen i Vækst Via Viden 2.0 består af:

- Aalborg Universitet (AAU)
- Professionshøjskolen University College Nordjylland (UCN)
- Erhvervshus Nordjylland
- Akademikernes A-kasse
- Magistrenes A-kasse
- Nordjyske jobcentre
- Nordjyske Erhvervskontorer

Måltal

Der skal som nævnt opnås 2000 match i projektperioden. Måltallet er for de enkelte projektpartnere fordelt som nedenstående:

	Samlet	Frederikshavn	Aalborg	Rebild	Brønderslev	Vesthimmerland	Hjørring	Mariagerfjord	Morsø	Thisted	Jammerbugt
Kommuner (fx erhvervskontorer og jobcentre) *	1.400	137	563	59	66	87	151	104	48	112	73
AAU, via jobbørser mv	225										
UCN via Jobbørser mv	285										
A-kasse, AKA	90										
I alt	2.000**										

* Ift. den kommunale fordeling, skal det afklares, hvilken rolle Læsø vil spille i forhold til at skabe matches – de indgår pt. ikke i fordelingen mellem kommunerne

**Antallet af Vækstpiloter er indeholdt i det samlede matchtal

For kommunerne er det værd at bemærke, at måltallet gælder hele kommunen og således såvel erhvervskontor og jobcenter. De enkelte kommuner afgør selv, hvordan måltallet internt fordeles. I Aalborg er dette ikke afklaret endnu.

Økonomi

Langt de fleste af de aktiviteter, der iværksættes i Vækst Via Viden 2.0 finansieres inden for eksisterende økonomi. Dette gælder også i forhold til Jobcenter Aalborgs bidrag. Der vil dog blive søgt om ekstern finansiering til Nordjysk Vækstpilot og til en case-platform. Det forventes, at der vil blive ansøgt om midler hos BRN, samt hos Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Ansvar for at ansøge ligger hos Erhvervshus Nordjylland.

Bilag: One-pager, der beskriver projekt og indhold



Bilag:

One-pager



Punkt 7.

Orientering om seniorpension

2019-093883

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen fremsender til Beskæftigelsesudvalgets orientering, lovforslag om ny Seniorpension.



Sagsbeskrivelse

Der er pr. 20. november 2019 fremsendt lovforslag om en ny seniorpensionsordning, og som vil afløse de nuværende regler seniorførtidspension. Lovændringen forventes at træde i kraft pr. 1. januar 2020.

Forligskredsen bag lovforslaget er Venstre, Liberal Alliance, Det konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre og siden tiltrådt af regeringen (Socialdemokratiet). Forligskredsen finder, at det er nødvendigt at sikre, at danskerne nu og i fremtiden har bedre muligheder for at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, hvis de er nedslidte. Der er derfor enighed om, at indføre en ny og lempeligere helbredsbetingsbetaget tilbagetrækningsordning, for seniorer med langvarig beskæftigelse.

Kommunerne får midlertidig myndighed til at behandle ansøgning om seniorpension. ATP skal dog overtage myndigheden til at træffe afgørelser i sagen, hvilket forventes at være senest om 1 år. Baggrunden herfor er forligskredsens vurdering af, at en statslig myndighed vil give større ensartethed i forhold til sagsbehandling og vurdering af en helbredsbetingsbetaget tilbagetrækningsordning.

De borgere der aktuelt har en ansøgning om seniorførtidspension, kan få færdigbehandlet denne efter de nuværende regler. De kan også pr. 1. januar mulighed vælge, at få færdigbehandlet deres ansøgning efter de nye regler, gældende fra 1. januar 2020, og skal derfor vejledes om denne mulighed.

Kommunerne skal sørge for at opbevare lister over de borgere der får afslag på seniorpension fra 1. januar 2020, idet de får mulighed for at få genbehandlet deres sag i ATP. Der forventes dog at blive tale om et meget beskedent antal.

Indførelsen af seniorpension forudsættes at medføre 6.200 fuldtidspersoner på seniorpension i 2020 og 17.100 personer i 2025. Heraf forventes langt den overvejende del at komme fra andre ydelser og kun en mindre del vil komme direkte fra beskæftigelse. Idet administration og tilkendelseskompetence indledningsvist placeres hos kommunerne, er der beregnet en kommunal merudgift på 20 mio. kr. i 2020 og 16,6 mio. kr. i 2021.

I den nuværende ordning om seniorførtidspension, er der i 2018 tilkendt 7 pensioner, og 1. halvår 2019 10 pensioner i Aalborg Kommune. Ud fra ovenstående beregninger vil man i Aalborg Kommune skulle forvente at bevilge seniorpension i op mod 230 sager.

Der er en lang række elementer i den nye seniorlov, der kommer til at ligne den nuværende seniorførtidspensionslov, hvorfor implementeringen vil være enkel for kommunen. Nedenfor gives et skematisk overblik over forskellene på de to ordninger:

Seniorførtidspension – afskaffes pr. 31.12.2019	Seniorpension – gældende fra 01.01.2020
Kan ansøges og bevilges 5 år før folkepensionsalderen	Ændres. Der kan ansøges 6,5 år før folkepensionsalderen, og bevilges 6 år før folkepensionsalderen
Krav om langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet med 20-25 år	Uændret
Aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat (under 8-10 timer)	Ændres. Aktuel tilknytning fjernes som et krav. Arbejdsevnen skal være mindre end 15 timer i seneste job (job med en varighed på mere end 12 måneder)
Arbejdsevnen afklares ud fra beskrivelser af de arbejdsmæssige forhold sammenholdt med helbredsmæssige oplysninger. Der kan indhentes yderligere helbredsoplysninger hvis relevant	Uændret Det præciseres dog, at der alene må anvendes sundhedsfaglig bistand fra sundhedskoordinator, og alene indhentes helbredsoplysninger fra egen læge eller fra Klinisk Funktion i Regionen



Kommunen anvender idag rehabiliteringsplanens forberedende del som i øvrige sager om førtidspension	Der kan anvendes en enklere journalmodel, da der alene skal beskrives arbejdsfunktioner og belyses funktionsniveau i seneste beskæftigelsesforhold, samt indhentes helbredsoplysninger. En tidligere udarbejdet rehabiliteringsplan kan dog også anvendes
Sagen behandles på rehabiliteringsmøde inden kommunen kan træffe afgørelse om seniorførtidspension	Ændres. Der bliver ikke længere krav om at behandle sagen på rehabiliteringsmøde Der skal være forhandling ml. Beskæftigelsesministeriet og Sundheds- og ældreministeriet om samarbejdet med sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra sundhedskoordinator. Fastsættes på bekendtgørelsesniveau og derfor endnu uvist, hvilken vægt sundhedskoordinatoren vurdering skal tillægges
Sagsbehandlingsfrist på 6 måneder fra ansøgningstidspunktet	Uændret
Inden der træffes afgørelse, har borgeren ret til at udtales sig overfor den person der træffer afgørelsen	Uændret
Den udbetalte seniorførtidspension er på samme niveau som almindelig førtidspension, og udbetales af Udbetalings Danmark	Uændret

I dag behandles og tilkendes seniorførtidspension i Sygedagpengehuset, Job- og Aktivhuset samt Fleksjobenheden. Kompetencen til at træffe afgørelse om tilkendelse og afslag sker hos teamleder og jobcenterleder. Det foreslås at videreføre denne sagsbehandling ifm de nye regler om seniorpension, og hvor der bliver færre proceskrav, fordi der ikke skal ske sagsbehandling i et rehabiliteringsteam inden en afgørelse kan træffes. Til gengæld vil sundhedskoordinator fra regionen skulle inddrages i en eller anden form, som skal fastsættes på bekendtgørelsesniveau.

De borgere der har mulighed for at få færdigbehandlet deres aktuelle seniorførtidspensionsansøgning efter de nye regler om seniorpension, vil blive vejledt konkret herom af deres sagsbehandler.

Da det må forventes at der kommer en stigende interesse og opmærksomhed i forbindelse med de nye regler om seniorpension, vil det på kommunens hjemmeside blive udarbejdet en vejledning om, hvor borgerne skal henvende sig vedrørende ansøgning om seniorpension.

Der er gennemført undervisning i 2019 om seniorførtidspensionsreglerne, og det vurderes at rådgiverne har relevant kendskab til de grundlæggende elementer i ordningen, og som der ikke ændres væsentligt på. Ændringer som følge af lovændringen pr. 1. januar 2020, vil blive indarbejdet i de sagsgange der allerede findes på området.



Punkt 8.

Orientering fra rådmand og direktør



Punkt 9.

Eventuelt



Punkt 12.

Godkendelse af referat