

REFERAT Beskæftigelses- og Socialudvalget 2014-2017 d. 09-02-2016

Mødedato Tirsdag d. 09. februar 2016 kl. 08:30

Mødested Henry Jensen A/S - Rådgivende ingeniører, Østergade 44, 5000 Odense C

Indholdsfortegnelse

Deltagelse i Havnekulturfestival 2016.....	3
Drøftelse af strategier ud fra Beskæftigelsespolitikken for Odense Kommune.....	5
Drøftelse af rekrutteringsstrategi.....	6
Drøftelse af Odenses Mangfoldighedsstrategi.....	7
Status på opkvalificering af de ledige.....	9
Konsekvenser af Højesteretsdom på sygedagpengeområdet.....	10
Ansøgning til forebyggelse af overdosisdødsfald med Naloxon.....	11
Aktuelle sager.....	12
Tema: Rekruttering.....	13

Punkt 1: Deltagelse i Havnekulturfestival 2016.

20.00.00-G01-99-16

Resume

Beskæftigelses- og Socialudvalget deltager i havnekulturfestivalen i Odense. Forvaltningen foreslår i 2016 at deltage på havnekulturfestivalen i en mere aktiv rolle under overskriften "DiverCITY - celebrating the diversity of Odense" med det formål at sætte fokus på konkrete aktiviteter for at skabe relationer mellem en mangfoldig arbejdsstyrke, byens virksomheder samt civilsamfundet.

Havnekulturfestivalen er en stærk platform for at involvere byens borgere i forvaltningens aktiviteter med velkvalificerede internationale borgere i International Community Odense og mangfoldighed, ligesom det er en god platform at sætte fokus på kommunens samarbejde med civilsamfundet omkring modtagelse og integration af flygtninge som vil bidrage positivt til forvaltningens kerneopgave.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft vil i større grad blive en udfordring. Allerede nu ses en efterspørgsel efter specialiseret arbejdskraft, og et af flere elementer i løsningen af denne udfordring er at tiltrække og ikke mindst fastholde velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft for fortsat at kunne stimulere væksten i de odenseanske virksomheder.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget godkender et tilskud på 50.000 kr. Beløbet finansieres gennem udvalgspuljen.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

Sagsfremstilling

Odense Havnekulturfestival er en årligt tilbagevendende begivenhed, der i 2016 finder sted den 27/5-29/5. Der er tale om én af Odenses største festivaler med op mod 25.000 besøgende.

Udviklingen af Odense til en storby med en international arbejdsstyrke skal fremme væksten og understøtte kerneopgaven – at få alle i uddannelse eller job. For at fastholde og forøge den internationale arbejdskrafts positive bidrag til væksten skal vi understøtte trivsel blandt de internationale arbejdstagere. Derfor er det vigtigt, at forvaltningen og byen viser sine styrker frem.

Som beskrevet i byrådets Planstrategi for 2015 skal Odense udnytte byens mere end 150 forskellige nationaliteter til at styrke sin internationale profil. Byer der prioriterer mangfoldighed og tolerance er mere innovative, dynamiske og oplevelsesrige og har derved lettere ved at tiltrække og fastholde internationale virksomheder og specialiseret udenlandsk arbejdskraft.

I 2014 og 2015 bevilgede Beskæftigelses- og Socialudvalget 30.000 kr. til aktiviteter på havnekulturfestivalen med fokus på Odense Citykorps til klargøring og oprydning, og i 2015 blev der indgået aftale om tilknytning af nogle personer i jobordning i forbindelse med afviklingen af festivalen.

I år ønsker Beskæftigelses- og Socialforvaltningen at være mere synlig på havnekulturfestivalen. Beskæftigelses- og Socialforvaltningen vil deltage aktivt i festivalen med en række aktiviteter, der udspringer af byrådets planstrategi og beskæftigelsespolitikens ambitioner om vækst. Det er vigtigt, at aktiviteterne stimulerer kontakten mellem byens lokale virksomheder og byens internationale arbejdstagere som expats, studerende og velkvalificerede flygtninge. Frivillighed er en vigtig del af mange danske og internationale borgeres fritid, og på festivalen kan der sættes fokus på kommunens samarbejde med civilsamfundet omkring modtagelse og integration af flygtninge, vil bidrage positivt til forvaltningens kerneopgave.

Under overskriften "DiverCITY – celebrating the diversity of Odense" forbereder forvaltningen følgende aktiviteter:

- **En velkvalificeret arbejdsstyrke** - aktiviteter der stimulerer kontakten mellem lokale virksomheder og byens internationale borgere - expats, studerende og velkvalificerede flygtninge
- **Flygtninge og frivillighed** - aktiviteter der sætter fokus på kommunens samarbejde med civilsamfundet omkring modtagelse og integration af flygtninge
- **Mangfoldighed** – aktiviteter der formidler Odenses Mangfoldighedsstrategi gennem kulturelle og kulinariske indslag, herunder bidrag fra Odense Mangfoldighedsråd
- **International Community Odense** – aktiviteter der præsenterer International Community Odenses faglige og sociale tilbud som fx Spouse Café og Chat in Danish, som indbyder danske og udenlandske gæster til at deltage

- **Odense Host Programme** – en reception for alle programmets deltagere og hvervning af nye deltagere og frivillige værter til programmet
- **Café- og loungeområde** – Caféområde der drives af lokal restauratør med fokus på mangfoldig madkultur
- **Scene** – til optrædender inden for fx dans og musik. Kunstnerne bookes i samarbejde med havnekulturfestivalen.

Aktiviteterne vil blive organiseret i samarbejde med eksterne partnere, og festivalen vil dermed også virke som et aktivt forhold til samarbejdet med civilsamfundet. LærDansk har udtrykt ønske om et samarbejde. Andre mulige samarbejdspartnere er eksempelvis Syddansk Universitet (SDU), Frivilligcenteret og Erhvervsakademi Lillebælt.

De samlede udgifter til aktivitetsteltet vil være op imod 150.000 kr. Udvalget anmodes om et tilskud på 50.000 kr., mens Beskæftigelses- og Socialforvaltningen er i dialog med samarbejdspartnere om finansiering af den resterende del af udgifterne.

EFFEKT

Sagen har konsekvenser for flere af byrådets otte effektmål.

Vurdering af sagens påvirkning af byrådets otte effektmål:

Flere indbyggere i Odense

Med et levende og mere synligt internationalt miljø vil Odense blive en mere attraktiv bosætningskommune, og deltagelse i havnekulturfestivalen vil være med til at synliggøre, understøtte og videreudvikle dette miljø.

Der skabes flere virksomheder og arbejdspladser

Ved at synliggøre de kompetencer byens internationale arbejdsstyrke rummer og understøtte deres trivsel og fastholdelse, understøttes erhvervslivet i at skabe vækst.

Flere kommer i uddannelse og job

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har en række initiativer, der har til formål at få byens internationale borgere i uddannelse og job, og havnekulturfestivalen er en god mulighed for at præsentere disse for borgere og hverve nye deltagere.

Flere borgere er betydningsfulde deltagere i fællesskaber

Gennem aktiviteter på havnekulturfestivalen vil forvaltningen understøtte de internationale borgere i at skabe relationer til hinanden og til danskerne.

Økonomi

50.000 kr. i tilskud fra Beskæftigelses- og Socialudvalget til havnekulturfestivalen.

Bilag

Havnekulturfestival

Punkt 2: Drøftelse af strategier ud fra Beskæftigelsespolitikken for Odense Kommune

15.00.00-G01-13-16

Resume

Med beskæftigelsespolitikken er der sat en entydig politisk retning for forvaltningens arbejde med kerneopgaven. Politikken rummer en række indsatsområder, der i samspil med medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere skal virkeliggøres i strategier, handleplaner og handlinger. Beskæftigelses- og Socialudvalget bedes drøfte ud fra beskæftigelsespolitikken, hvilke nye strategier forvaltningen skal udarbejde, hvilke strategier der bør revideres, og hvilke strategier der ikke bør ændres.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter retningen for det videre arbejde med strategier ud fra beskæftigelsespolitikken.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede punktet.

Sagsfremstilling

For at lykkes med beskæftigelsespolitikken hovedmålsætning om at sænke ledigheden i Odense til 3,4 % i 2020 skal politikken udmøntes i delstrategier og handleplaner, der skal sikre at intentionerne omsættes i praksis.

Udvalget bedes drøfte om forvaltningen med udgangspunkt i beskæftigelsespolitikken skal udarbejde nye strategier, og om der er strategier der bør revideres. I de efterfølgende sager på dagens møde drøftes henholdsvis rekruttering og mangfoldighed.

Forslag til nye og reviderede strategier vil på baggrund af drøftelsen blive forelagt udvalget til endelig beslutning.

Økonomi

Sagen har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune.

Bilag

Drøftelse af strategier ud fra beskæftigelsespolitikken

Punkt 3: Drøftelse af rekrutteringsstrategi

15.00.00-A26-1-16

Resume

Med den netop besluttede beskæftigelsespolitik har Beskæftigelses- og Socialudvalget sat en entydig politisk retning for forvaltningens arbejde med kerneopgaven - at bringe borgere i uddannelse og job. For at kunne lykkes med beskæftigelsespolitikken hovedmålsætning om at sænke ledigheden i Odense til 3,4% i 2020, skal beskæftigelsespolitikken udmøntes i delstrategier, der skal sikre, at intentionerne omsættes i praksis.

Politikken rummer en række indsatsområder, der i samspil med medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere nu skal virkeliggøres i strategier. Derfor skal også allerede eksisterende strategier gennemgås, for at sikre, at de understøtter beskæftigelsespolitikken og effektmål.

På den baggrund bedes udvalget sætte politisk retning for det kommende arbejde med forvaltningens rekrutteringsstrategi. Allerede på mødet i Beskæftigelses- og Socialudvalget den 22/9 2015 blev den politiske retning for at sikre kvalificeret arbejdskraft besluttet. Denne vil være en del af rekrutteringsstrategien.

Med afsæt heri igangsætter forvaltningen et konkret strategiarbejde. Strategien besluttet herefter endeligt af udvalget.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter forvaltningens fremadrettede rekrutteringsstrategi.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede punktet.

Sagsfremstilling

For at kunne lykkes med hovedmålsætningen om, at sænke ledigheden i Odense til 3,4% i 2020, er det nødvendigt, at beskæftigelsespolitikken udmøntes i delstrategier, der skal sikre, at de politiske intentioner omsættes i praksis.

Beskæftigelsesindsatsen skal være jobrettet, og kommunen skal understøtte virksomhedernes vækstambitioner ved at sikre kvalificeret arbejdskraft.

På mødet i Beskæftigelses- og Socialudvalget den 22/9 2015 blev den strategiske retning for at sikre kvalificeret arbejdskraft besluttet. Denne vil indgå som en del af rekrutteringsstrategien.

Forvaltningen lægger nu op til, at der udarbejdes en egentlig rekrutteringsstrategi, hvor strategien for kvalificeret arbejdskraft indgår.

Forvaltningen foreslår, at strategien er båret af en række strategiske fokusområder. Virksomhedsbesøg, målrettet rekrutteringshjælp, rekrutteringsaftaler og målrettet opkvalificering, der understøtter vækstbrancher vil være de bærende elementer i rekrutteringsstrategien.

Udvalget bedes drøfte strategiske fokusområder for forvaltningens rekrutteringsstrategi. Med afsæt i udvalgets drøftelse og pejlinger på strategiens retning igangsætter forvaltningen herefter det konkrete strategiarbejde. Strategien besluttet herefter endeligt af udvalget.

Økonomi

Sagen har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune.

Punkt 4: Drøftelse af Odenses Mangfoldighedsstrategi

15.00.20-A08-1-15

Resume

Byrådet i Odense Kommune har vedtaget Beskæftigelses- og Socialudvalgets forslag til en beskæftigelsespolitik, der sætter en entydig politisk retning for Beskæftigelses- og Socialforvaltningens arbejde med kerneopgaven – at få borgere i uddannelse og job.

For at kunne lykkes med beskæftigelsespolitikens målsætninger skal beskæftigelsespolitikken udmøntes i strategier og handleplaner for at omsætte intentionerne i praksis. Mangfoldighedsstrategien skal understøtte kommunens nye beskæftigelsespolitik og langsigtede effektmål om at få flere i uddannelse eller job.

Det tidligere Social- og Arbejdsmarkedsmarkedsudvalg vedtog den 12/11 2013 en mangfoldighedsstrategi. På baggrund af udvalgets drøftelse den 26/1 2016 har forvaltningen lavet et udkast til en revideret mangfoldighedsstrategi, som har et klart beskæftigelsesfokus.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter udkastet til en revideret mangfoldighedsstrategi.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede punktet.

Sagsfremstilling

Som en del af en ny mangfoldighedsstrategi defineres målsætninger og konkrete handlinger for udmøntning af mangfoldighedsstrategien.

Udkastet til en ny mangfoldighedsstrategi tager udgangspunkt i tre strategiske fokusområder:

1. Mangfoldighed er en kilde til vækst
2. En mangfoldig arbejdsstyrke står stærkest i en global verden
3. Kulturel mangfoldighed giver et stærkt fællesskab

Mangfoldighed er en kilde til vækst

Undersøgelser viser, at mangfoldighed er en kilde til vækst. Med større mangfoldighed på de odenseanske arbejdspladser styrkes innovation, rekrutteringsgrundlag og vidensgrundlag for den enkelte virksomhed og i det enkelte team.

Dette er mangfoldighedsfordelen, som sigter på, at alle vækstpotentialer og menneskelige ressourcer udnyttes bedre. Mangfoldighedsfordelen skal resultere i en positiv bundlinje for den enkelte virksomhed og dermed skabe stærkere vækst og flere arbejdspladser i Odense.

Mangfoldighedsfordelen vil være forskellig fra virksomhed til virksomhed – det afhænger af opgaven. En divers sammensætning betyder, at medarbejderne har forskellige baggrunde i kompetencer, uddannelser, etnicitet, køn, alder, handicap, sproglige eller kulturelle forståelser. Mangfoldighed forstås derved bredt.

Hvad gør vi

Odense Mangfoldighedscharter: Mangfoldighedscharteret for virksomheder i Odense, der blev oprettet i januar 2015, skal styrkes. Målet for 2016 er at få 200 virksomheder til at underskrive charteret samt at inspirere chartervirksomhederne til at arbejde med mangfoldighed i egen virksomhed.

Styrke virksomheders vækstpotentiale: Udvikle vækstpotentialet for mangfoldighed – hvad virker for virksomhederne? Der skal udvikles viden om og værktøjer til en øget brug af mangfoldighed på virksomhederne i Odense.

En mangfoldig arbejdsstyrke står stærkest i en global verden

Det er afgørende for virksomhedernes vækst at have adgang til kvalificeret arbejdskraft ud fra den enkelte virksomheds behov. Manglende arbejdskraft må ikke blive en bremse for væksten. Ved at få den rigtige arbejdskraft, vil virksomhedernes muligheder for at kunne skabe det næste job, styrkes.

Virksomheder handler i højere grad på globale markeder, og en øget mangfoldighed blandt medarbejderne vil styrke virksomhedernes muligheder for at målrette og udvikle sine produkter til nye markeder. En stor del af den internationale arbejdskraft kommer selv til Odense, hvad enten det er den højtspecialiserede IT-ekspert fra Kina på greencard-ordning eller den syriske ingeniør med flygtningebaggrund.

Hvad gør vi

International Community Odense: Styrke virksomheders muligheder for bedre international rekruttering og fastholdelse samt hjælp til bosætning i Odense. Fokus på trivsel uden for arbejdspladsen er afgørende for at kunne fastholde velkvalificerede udenlandske medarbejdere.

Odense Host Programme: Med en dansk karrierevært får internationale tilflyttere direkte faglig sparring og en indgang til det lokale arbejdsmarked.

Brug for alle kræfter i byen: Også højtuddannede flygtninge i Odense bidrager til byens vækst og internationale udsyn. Vi vil styrke flygtninges direkte vej til job ved et tættere samarbejde med bl.a. virksomhederne.

Tæt dialog med virksomhederne: Når medarbejdere fra Beskæftigelses- og Socialforvaltningen møder byens virksomheder vil sparring og rådgivning om mangfoldighed være et af de værktøjer, medarbejderne kan tilbyde.

Kulturel mangfoldighed giver et stærkt fællesskab

Kulturel mangfoldighed handler grundlæggende om tillid og tolerance over for alle medborgere i byen. Det skaber et stærkt fællesskab. Et stærkt fællesskab er en forudsætning for en vellykket integration. Etniciteten spiller en særlig rolle i byens mangfoldighed, da der her er særlige fordele at hente. Men der knytter sig også en række udfordringer til et samfund, der er etnisk og kulturelt bredt sammensat.

Odense Kommune bør gå forrest for at udbrede mangfoldighed i byen og være tilstede, hvor byens borgere mødes.

Hvad gør vi

Tværgående fokus på mangfoldighed: I samarbejde med samarbejdspartnere styrkes brug af frivillige kræfter i byen for at styrke fællesskabet og den kulturelle mangfoldighed.

Odense Host Programme: I programmet tilbydes internationale tilflyttere en dansk kulturvært. Kulturværten kan i øjenhøjde vise byen frem og hjælpe til sociale kontakter og fællesskab.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser for Odense Kommune.

Bilag

Mangfoldighedsstrategi udkast

Oplæg BSU_mangfoldighedsstrategi 09.02.16

Punkt 5: Status på opkvalificering af de ledige

15.00.00-P20-3-16

Resume

På udvalgsrådet den 12/1 2016 var der et ønske om at få en aktuel status på opkvalificering af de ledige. På den baggrund gives en mundtlig orientering herom.

Bilag

Opkval af de ledige

Punkt 6: Konsekvenser af Højesteretsdom på sygedagpengeområdet

15.00.00-G01-11-16

Resume

En dom fra Højesteret d. 10/9 2015 betyder, at Ankestyrelsen ændrer praksis, hvilket får konsekvenser for den fremtidige sagsbehandling af sygedagpengesager i kommunerne. Den nye praksis betyder, at udbetalingen af sygedagpenge ikke ophører automatisk efter en tidsbegrænset periode. Udbetalingen af sygedagpenge ophører først, når der er truffet en gyldig afgørelse, hvor der er foretaget en vurdering af, om der er grundlag for at udbetale sygedagpenge eller om borgeren skal tilbydes hjælp efter anden lovgivning. Udbetalingen af sygedagpenge kan dog standses med tilbagevirkende kraft, hvis borgeren f.eks. har raskmeldt sig, genoptaget sit arbejde, stillet sig til rådighed for A-kassen, eller er påbegyndt uddannelse.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har kunne identificere 22 sager. Der er tale om sager, der de sidste tre år har været hjemvist fra Ankestyrelsen. Sagerne er ved, at blive gennemgået med henblik på om der skal ske efterbetaling i sagerne. På nuværende tidspunkt er 20 sager gennemgået, og der er sket efterbetaling i 8 af sagerne. I de resterende 12 sager var der ikke grundlag for efterbetaling. 2 sager skal gennemgås i dialog med borgeren.

I forhold til de øvrige sygedagpengesager har forvaltningen ikke et overblik eller et skøn over, hvor mange borgere, der er berørt. Det vil kræve, at alle sygedagpengesager gennemgås, hvilket vurderes at være en for stor administrativ byrde for forvaltningen. Omvendt er det et mål for forvaltningen at alle borgere, som har ret til efterbetaling bliver identificeret med henblik på efterbetaling. Forvaltningen vil derfor informere offentligt om muligheden for at søge om genoptagelse og vejlede om retningslinjerne herfor. Det vil fra uge 6 blive offentliggjort på www.odense.dk, med en opfordring til at borgere henvender sig, hvis de mener, at deres sag kan være en af dem, der bør genoptages. Der er udarbejdet informationsmateriale som lægges på hjemmesiden. Materialet sendes ligeledes til LO, DA, FTF, AC, FOA, 3F og DH, så de kan rådgive og vejlede deres medlemmer om sagen.

Genoptagelse af sagerne kan betyde, at borgere har ret til sygedagpenge i en længere periode, end de i første omgang har fået udbetalt for. Vurderingen af de gamle sager kan dog også betyde, at borgeren ikke har ret til sygedagpenge, selv om vedkommendes sag er afgjort med tilbagevirkende kraft.

Punkt 7: Ansøgning til forebyggelse af overdosisdødsfald med Naloxon

15.00.00-G01-12-16

Resume

Odense Kommune har siden januar 2013 og frem til december 2015 via finansiering fra Sundhedsstyrelsen været en del af projektet "Forebyggelse af opioid-overdosisdødsfald med Naloxon" - også kaldet projekt "Red Liv". Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har sendt en ansøgning til Sundhedsstyrelsen, hvor der søges om ca. 100.000 kr. til at fortsætte indsatsen. Der er ingen egenfinansiering på projektet.

For yderligere i fremtiden at forebygge narkotikadødsfald og dermed bidrage til nedbringelse af dødeligheden blandt misbrugere er oprettet en ny satspulje 2016-18 på i alt otte mio. kr. til undervisning i behandling af overdoser med modgiften Naloxon og til udlevering af Naloxon til dem, der har modtaget undervisningen.

Puljen deles i to; en første fase, som løber fra 1/3 2016 til 30/8 2016, og en anden fase, som løber fra efteråret 2016 til 31/12 2018. Den anden del af puljen forventes opslået inden sommerferien. I den første fase kan der søges til fortsættelse af projekter, hvor opioid-overdosisdødsfald og skadevirkninger efter opioid-forgiftninger forebygges. Puljens bevilling udgør 1/2 mio. kr. Projektperioden er fra marts til september 2016. Beskæftigelses- og Socialforvaltningen har sendt en ansøgning til den første fase - altså til en videreførelse af et eksisterende projekt.

Punkt 8: Aktuelle sager

15.00.00-G01-12-15

Resume

Orientering om:

- Aktivering af borgere på arbejdsmarkedsydelse
- Den Grønne Boks
- Fælles Fynsk beskæftigelsesstrategi vedrørende bygge- og anlægsområdet

Bilag

Aktuelle sager (AMY)

Punkt 9: Tema: Rekruttering

15.20.00-G01-145-15

Resume

ORIENTERING

Beskæftigelses- og Socialudvalget har i 2016 løbende politiske drøftelser om, hvordan beskæftigelsen kan øges. Drøftelserne tager udgangspunkt i Beskæftigelsespolitikken for Odense Kommune, som blev vedtaget i januar 2016.

For at hente inspiration til dette arbejde besøger udvalget gennem året virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer mv.

Dagens udvalgsbesøg bliver afholdt hos virksomheden Henry Jensen A/S - Rådgivende ingeniører under temaet: "Rekruttering". Som led i arbejdet med udmøntning af beskæftigelsespolitikken temasættes "rekruttering" med det formål at få inputs fra Beskæftigelses- og Socialudvalget til brug for det kommende arbejde med udarbejdelse af en rekrutteringsstrategi.

På mødet gives indledningsvis en introduktion til området.

Bilag

Rekrutteringsstrategi_bsu