

# **REFERAT Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 27-11-2018**

**Mødedato** Tirsdag d. 27. november 2018 kl. 15:30

**Mødested** Mødelokale 1

## **Indholdsfortegnelse**

BI Status på Jobtaskforcen.....	3
BI Status på mentorindsatsen.....	5
BI Opfølgning på særligt tilrettelagt mentorforløb, LØFT.....	8
BI Beskæftigelsesplan 2019.....	10
BI Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets opgave- og projektplan 2019.....	13
BI Status på ankesager.....	14
BI Rådighedsbeløb ved ansøgning om enkeltydelser.....	16
BI Udvalgsdagsordenernes kvalitet.....	18
BI Orienteringspunkter.....	19

# Punkt 1: BI Status på Jobtaskforcen

15.00.00-A00-7-18

## Resume

Jobtaskforcen er et underforum til HORSENS ALLIANCEN og består af 27 lokale erhvervsledere, som ønsker at tage et socialt ansvar. Jobtaskforcen skal udvikle og gennemføre nye initiativer for at få flere med ind på arbejdsmarkedet. Det skal bl.a. ske ved at skabe 200 småjobs og 100 voksenlærlingepladser inden udgangen af 2019.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget orienteres om arbejdet i Jobtaskforcen.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Byrådet godkendte på Byrådsmødet den 23. april 2018 et kommissorium for HORSENS ALLIANCEN. Her er det beskrevet, at alliancearbejdet fremover er samlet i én fælles alliance, som på operationelt niveau har tre underliggende fora: Erhvervstaskforcen, Jobtaskforcen og Horsens Uddannelsesråd.

I følge kommissoriet skal Jobtaskforcen omsætte HORSENS ALLIANCENS strategiske satsninger til konkrete handlinger og bidrage til at sikre den nødvendige fremdrift på beskæftigelsesområdet. HORSENS ALLIANCEN og Jobtaskforcen har en fælles strategisk målsætning: At få flere i selvforsørgelse.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har afsat 0,5 mio. kr. årligt til Jobtaskforcens arbejde jævnfør udmøntning af 5 mio. kroners-puljen besluttet på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet i maj 2018.

## Medlemmer af Jobtaskforcen

Jobtaskforcen er et samarbejde mellem 27 lokale erhvervsledere, som ønsker at tage et socialt ansvar og bidrage til et mere rummeligt arbejdsmarked i Horsens.

I Jobtaskforcen er der repræsentanter fra virksomhederne AC Horsens, Advokatgruppen, Bang & Olufsen Horsens, Schur Pack, Blunico, BusinessHorsens, CASA, Norleg, DK BUS, DK Logistics, Fit & Sund, FOA/LO, Danish Crown, Ginnerup Arkitekter, Horsens Kommune, Horsens Ny Teater, Logistikkompagniet, John A. Laursen, Oluf Jørgensen - Rådgivende Ingeniør, Rema 1000/Reitan, Roesgaard & Partners, VOLA, VS Automatic og Yding Grønt.

## Jobtaskforcens formål og fokusområder

Jobtaskforcens overordnede formål er at få flere med ind på arbejdsmarkedet. For at leve op til formålet, er der udvalgt fire fokusområder for arbejdet. I 2018 og 2019 vil arbejdet være centreret om de første to fokusområder.

### *1. Skabe nye veje for ledige og få flere med*

Det gunstige arbejdsmarked giver os en historisk chance for at få de ledige, som kræver noget ekstra, med ind på arbejdsmarkedet. Der er færre ledige kontanthjælpsmodtagere tilbage, men de tilbageværende har ofte flere udfordringer. Jobtaskforcen vil udvikle nytænkende og kreative veje ind på arbejdsmarkedet og skabe det rigtige match mellem ledige og virksomheder. Desuden vil Jobtaskforcen inspirere virksomheder til at tage et socialt ansvar ved at fortælle de gode historier og anerkende dem, der gør en indsats.

### *2. Sikre smidigt samarbejde mellem virksomheder og Jobcenter Horsens*

For at lykkes med den fælles opgave om, på den ene side at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft og på den anden side, at understøtte virksomhederne i at løfte et socialt ansvar, er samarbejdet mellem virksomhederne og Jobcentret afgørende. Derfor vil Jobtaskforcen have fokus på, at gøre det nemt og fleksibelt at samarbejde, og på at virksomhederne har et godt kendskab til de services, Jobcentret tilbyder.

### *3. Hjælpe unge i gang med job eller uddannelse*

Horsens Kommune har flere ledige unge end på landsplan. Der er et særligt behov for at få fat i de unge, inden de ender i langvarig offentlig forsørgelse, og det vil Jobtaskforcen sætte fokus på og udvikle nye metoder til. For nogle unge kan et job være det første skridt på vejen til at få en uddannelse.

#### *4. Inspirere og hjælpe virksomheder til at forebygge og mindske sygefravær*

Antallet af sygemeldte i Horsens Kommune er højere end landsgennemsnittet. Sygemeldinger har store og alvorlige konsekvenser både for den enkelte, for arbejdsgiverne og for kommunen. Jobtaskforcen vil inspirere virksomheder til at arbejde aktivt med at forebygge og håndtere sygefravær og vil arbejde på at finde nye fælles løsninger på udfordringen.

#### **Jobtaskforcens mål for 2018 og 2019**

Med udgangspunkt i det overordnede mål om, at få flere med ind på arbejdsmarkedet, er det inden udgangen af 2019, Jobtaskforcens resultatmål at skabe:

- 200 nye småjob - med henblik på selvforsørgelse
- 100 nye voksenlærlingepladser

Indsatsmålene for 2018 og 2019 er at:

- Styrke og anerkende virksomhedsmentorer
- Udvikle enkel og forpligtende samarbejdsmodel mellem jobcenter og virksomheder med fokus på smidighed og nærhed
- Nyttænke og afholde jobmesse med Jobtaskforcen som vært
- Udbrede CSR-mærket til flere virksomheder

#### **Arbejdsform**

Jobtaskforcens rolle er på den ene side at omsætte HORSENS ALLIANCENS strategiske satsninger til konkrete handlinger. På den anden side skal Jobtaskforcen også af egen drift udvikle og implementere nye metoder og kreative løsninger på arbejdsmarkedets udfordringer.

Jobtaskforcen mødes som udgangspunkt to gange om året. Derudover er der nedsat ad hoc underudvalg, som arbejder i dybden med udvalgte emner. Pt. er der tre ad hoc underudvalg, som arbejder med Jobtaskforcens fire indsatsmål. På møderne i Jobtaskforcen vil der dels være løbende status på eksisterende initiativer for at sikre, at de gode resultater fastholdes, og dels vil der være åbne temadrøftelser, hvor der er plads til inspiration og idéudvikling.

Et forretningsudvalg mødes op til hvert møde for at forberede dagsordenen. Forretningsudvalget består af:

- Tanja Nyborg, direktør for Uddannelse og Arbejdsmarked, Horsens Kommune
- Bo Ulsøe, administrerende direktør, Blunico
- Anders Killmann Petersen, erhvervsdirektør, Business Horsens
- Bjarke Hilding Thomsen, Beskæftigelseschef, Horsens Kommune
- Sanne Ravn, Chefkonsulent, Jobtaskforcen

Den 1. oktober tiltrådte Sanne Ravn som Chefkonsulent for Jobtaskforcen. Sannes rolle er at:

- Facilitere arbejdet i Jobtaskforcen
- Understøtte Jobtaskforcens ideer og beslutninger, så de føres ud i livet
- Styrke virksomhedernes sociale ansvar i Horsens
- Være bindeled mellem virksomheder og jobcenter på strategisk niveau

Sanne Ravn, Chefkonsulent for Jobtaskforcen, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/TN

## **Bilag**

JOBTASKFORCE PJECE

Oplæg om Jobtaskforcen til møde i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget november 2018

## Punkt 2: BI Status på mentorindsatsen

15.00.00-Ø00-2-18

### Resume

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 27. november har tema omkring mentorindsatsen. Sagen giver en status på brugen af mentor på beskæftigelsesområdet.

Administrationen redegør for de forskelligartede funktioner og mål et mentorforløb har. Desuden indeholder punktet en opsummering af viden om effekt, en effektmåling samt en aktuel status for antal borgere i mentorforløb.

Det fremgår bl.a., at målgruppen primært er borgere, som er relativt langt fra arbejdsmarkedet og at mentorstøtte er et virksomt redskab til at skabe progression for borgerne, så de kommer nærmere arbejdsmarkedet.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

En mentor har til opgave at hjælpe en borger tættere på arbejdsmarkedet eller støtte og fastholde en person i et arbejde, et beskæftigelsesrettet tilbud, en uddannelse m.v. Mentorstøtte gives således oftest i kombination med enten job/uddannelse eller i kombination med andre aktiveringstilbud, som kan være et virksomhedsrettet tilbud eller et vejlednings- og opkvalificeringstilbud. Borgere, der tildeles mentorstøtte, er som oftest dem, der er længst væk fra arbejdsmarkedet.

En mentors funktioner kan være meget forskelligartede, og bliver planlagt ud fra, hvad det præcist er, den enkelte har særlig brug for støtte til.

### Typer af mentorstøtte

Der er følgende forskellige former for mentorstøtte:

- Mentor på arbejdsplads eller uddannelsesinstitution, hvor støtten kan bestå af introducerende eller fastholdende aktiviteter på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen
- Mentor uden for arbejdsplads og uddannelsesinstitution, hvor mentoren kan støtte personen med forhold, der ligger uden for arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen, hvis det er nødvendigt for at understøtte den beskæftigelsesrettede indsats.

Det kan f.eks. være hjælp til at komme op om morgenen og møde på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen, støtte til at kontakte jobcentret eller lægen m.v. Det kan også være støtte til at fjerne praktiske hindringer for, at personen kan begynde et arbejde, f.eks. hjælp til jobsøgning, besøg på virksomheden inden ansættelse, eller hjælp med at benytte offentlig transport m.v.

- Mentor som udskrivningskoordinator (ret og pligt). Personer, der udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til at få et tilbud om mentorstøtte. Støtten kan bestå i at hjælpe med at koordinere og genetablere hverdagen, og understøtte vejen mod uddannelse eller job
- Mentor som udslusningskoordinator (ret og pligt). I samarbejdet mellem kommunerne og Kriminalforsorgen om udslusning af personer, der står overfor løsladelse, kan der være brug for en mentor
- Ovenstående suppleres af ret og pligt tilbud om mentorstøtte til gruppen af særligt udsatte aktivitetsparate borgere, hvor det er vurderet, at de ikke kan drage nytte af andre tilbud. Det fremgår af "Aftale om en forenkling af beskæftigelsesindsatsen", at denne såkaldte "ret-og-pligt-mentor" skrives ud af lovgivningen fra og med juli 2019

### Antal personer, der får mentor

Ved udgangen af oktober 2018 var 416 borgere bevilget mentorstøtte. 138 borgere er tilknyttet en virksomhedsmentor, mens 278 borgere er tilknyttet andre former for mentorstøtte. I tabel 1 (side 7) i den vedlagte præsentation er antallet fordelt på ydelsesgrupper.

Målgruppen er primært borgere, som er relativt langt fra arbejdsmarkedet.

### **Viden om effekt**

Der er gennemført en del nationale og internationale studier af effekten af mentor, men studierne giver ikke et entydigt billede af effekten:

- Resultater af effektmålinger foretaget bl.a. af Rambøll og SFI tegner et blandet billede i forhold til mentorstøttens uddannelses- og jobeffekt (Finansministeriet, 2018)
- Finansministeriet (2018) henviser til internationale studier, som overordnet peger i retning af, at mentorlignende indsats kan være et virksomt element, og endvidere, at mentor kan være et godt supplement til den øvrige aktive indsats til udsatte grupper
- Ekspertgruppen (2015) peger på, at mentorstøtte, som gives i forbindelse med anden indsats, har en positiv beskæftigelseseffekt for langtidsledige og anbefaler, at mentorer i højere grad benyttes til at støtte borgerne, når de først er påbegyndt arbejde eller uddannelse
- Mentorer kan have silonedbrydende effekter og dermed styrke den tværfaglige indsats (Ekspertgruppen, 2015)

Administrationen har gennemført en effektmåling på mentor med de tidligere nævnte forbehold, at mentor oftest gives i kombination med andre tilbud, og at mentor har forskelligartede funktioner og mål.

Effekten af mentorstøtte opgør, om borgerne kommer videre i et virksomhedsrettet tilbud eller i et andet beskæftigelsesrettet tilbud. Desuden er medtaget afgang til job og uddannelse.

Konkret måles på mentorforløb, som i perioden juli 2017 til juni 2018 er afsluttet hos Jobcentrets Mentorservice samt følgende fire eksterne aktører: AD-Consult I/S, Udebo, Jobinplace og Udviklingshuset. Effekten er målt på antal/andel startet i virksomhedspraktik eller løntilskud, antal/andel startet i andre tilbud og endelig antal/andel startet i job eller uddannelse. Se tabel 2 (side 8) i den vedlagte præsentation.

Tabellen viser, at mentorstøtte er et virksomt redskab til at skabe progression for borgerne, så de kommer nærmere arbejdsmarkedet.

### **Tilsyn med eksterne aktører**

Jobcenter Horsens og Ungeenheden foretager løbende tilsyn med eksterne aktører. Udover løbende progressions- og effektmålinger foregår tilsynet ved jævnlige møder (typisk kvartalsvis), hvor Ungeenhedens og Jobcentrets ledere holder møde med aktøren.

På møderne afrapporterer aktørerne bl.a. om progression, effekter og andre resultater af indsatsen.

Desuden er alle borgere, som er i mentorforløb, tilknyttet en beskæftigelsesrådgiver, som bl.a. har til opgave løbende at vurdere, om mentorforløbet fører den pågældende borger tættere på arbejdsmarkedet, og om der skal iværksættes andre eller parallelle tilbud.

### **Tilpasningsplanens betydning for mentorindsatsen**

Det fremgår af den tilpasningsplan, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har behandlet på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmøderne den 2. oktober, 30. oktober og 14. november 2018, at Jobcentret igangsætter en omlægning af mentorstøtten.

Omlægningen indebærer:

- at brugen af virksomhedsmentorer omlægges, så Jobcentrets Virksomhedsservice fremover varetager en række af de opgaver, som indtil nu er blevet varetaget af virksomhedsmentorer. En del af besparelsen bliver investeret i at uddanne virksomhedsmentorerne og styrke etableringen af en fast kontaktperson for virksomhederne. Desuden investeres i en tættere opfølgning på borgere i praktik og løntilskud. Det er administrationens forventning, at denne investering kan betyde øget effekt af den virksomhedsrettede indsats.
- at Jobcentrets og Ungeenhedens brug af anden aktør som mentor omlægges, så der opnås en besparelse. Timeprisen på køb af mentor og det ugentlige timetal - sammenholdt med kvaliteten og effekten - varierer ganske meget afhængig af målgruppen og aktørens kompetencer. Omlægningen indebærer, at der fremover visiteres færre borgere til relativt dyre mentorforløb hos anden aktør, og at Jobcentrets Mentorservice overtager en større del af mentorindsatsen. Desuden vil myndighedsafdelingernes sagsbehandlere/rådgivere løse nogle af de opgaver, som tidligere er blevet løst af mentorer.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 14. november 2018 tilpasningsplanen med bemærkning om, at administrationen skal finde yderligere 3,65 mio. kr. netto til en pulje til politiske prioriteringer. Som følge af denne beslutning, må det forventes, at budgettet til mentor reduceres yderligere.

Robert Lindholm Kristensen, leder af Mentorservice, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/BHT

**Fakta**

Finansministeriet, Aktiv beskæftigelsesindsats, maj 2018

Ekspertgruppen, 2015: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

**Bilag**

Præsentation\_mentorindsatsen Jobcenter Horsens

# Punkt 3: BI Opfølgning på særligt tilrettelagt mentorforløb, LØFT

15.00.00-000-2-18

## Resume

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget får en status på mentorforløbet LØFT. Forløbet LØFT udspringer af det tidligere Beskæftigelsesudvalgs beslutning i marts 2017, om at oprette en pendant til Mestringsenheden i Handicap, Psykiatri og Socialt Udsatte (HPS), men med et mere job- og uddannelsesrettet fokus.

LØFT er et vejlednings- og opkvalificeringsforløb med mentorstøtte målrettet borgere med komplekse problemstillinger og et uafklaret forsørgelsesgrundlag. Forløbet arbejder med en løsningsfokuseret metode og målsætningen er at afklare borgerens fremtidige retning med fokus på job og uddannelse.

Siden etableringen af LØFT i oktober 2017 har 26 borgere gennemført forløbet. Den primære effekt af forløbet har været, at 4 borgere efterfølgende er startet i praktik.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

På Beskæftigelsesudvalgs mødet den 20. marts 2017 besluttede det daværende Beskæftigelsesudvalg, at oprette et vejledende og opkvalificerende forløb med mentorstøtte som beskæftigelsesrettet tilbud, på baggrund af erfaringer fra Mestringsenheden i Handicap, Psykiatri og Socialt Udsatte (HPS).

Jobcentret og Ungeenheden har med udgangspunkt i erfaringerne fra Mestringsenheden udviklet et jobrettet tilbud med fokus på den løsningsfokuserede metode i arbejdet med borgerne. Forløbet kaldes LØFT, der står for LøsningsFokuseretTilgang. Tilbuddet er forankret i Jobcentrets Mentorservice.

### Snitflade mellem LØFT og Mestringsenheden

Målgruppen for Jobcentrets og Ungeenhedens tilbud LØFT er udsatte borgere med komplekse problemstillinger og et uafklaret forsørgelsesgrundlag (og ikke førtidspensionister). Problemstillingerne vil ofte være en kombination af svære fysiske, psykiske, sociale og kulturelle problemstillinger.

Retningen for forløbet er altid mod uddannelse og arbejdsmarkedet på trods af borgernes begrænsninger. Udgangspunktet er altid, at borgeren har et ønske/håb om at blive afklaret i forhold til uddannelse eller beskæftigelse.

Borgere på eller med tydelig retning mod førtidspension, der har behov for socialpædagogisk støtte ifølge Serviceloven, henvises til Mestringsenheden i Handicap, Psykiatri og Socialt Udsatte (HPS).

Der er et samarbejde på sagsniveau mellem medarbejderne i LØFT og i Mestringsenheden ved HPS.

### Formål og indhold

LØFT forløbet er som udgangspunkt et 13 ugers forløb, der i enkelte tilfælde kan forlænges til 26 uger.

I LØFT arbejdes der ud fra borgerens bedste håb med fokus på ønsker, mål, muligheder, ressourcer samt evner til at udvikle tiltag.

Arbejdet tager udgangspunkt i den løsningsfokuserede metode og tilværelsespsykologiens "Basic Five".

- Hvad VIL jeg gerne - i hvilket omfang har jeg et ønske, en motivation, en stræben efter at nå mine mål?
- Hvad KAN jeg – Hvilken viden og hvilke færdigheder har jeg i forhold til, at opnå det jeg gerne vil?
- Hvad har jeg af YDRE MULIGHEDER – I hvilket omfang har jeg ressourcer og rammebetingelser – i form af tid, steder, ting, økonomi og andet?
- Hvordan bliver jeg MØDT – I hvilket omfang modtager jeg støtte, hjælp, anerkendelse og imødekommenhed fra andre?
- Hvad GØR jeg – Hvad gør jeg for at nå mine mål?

Ved afslutningen af forløbet udarbejdes en afrapportering. Her beskrives den retning, der i løbet af forløbet er blevet afklaret med borgeren. Desuden arbejder LØFT med at sikre en god overgang til borgernes videre vej mod målet, således at resultaterne fra LØFT-indsatsen fastholdes og kan videreudvikles.

I vedlagte bilag ses den folder, der er udviklet om LØFT forløbet.

### **Status og foreløbige resultater**

Kapaciteten i LØFT tilbuddet er 12-16 borgere af gangen i 13 ugers forløb. Det svarer til, at ca. 55 borgere om året kan tilbydes forløbet.

Siden forløbets opstart i oktober 2017, har 26 borgere afsluttet forløbet. De fordeler sig på følgende målgrupper:

- Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere 8
- Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere 7
- Ressourceforløbsmodtagere 7
- Sygedagpenge og jobafklaringsforløbsmodtagere 4

Desuden er der pt. otte borgere, der er i gang med et LØFT forløb.

Det første år har været kendetegnet af et forløb, hvor både målgruppe, form og metode har været under udvikling, hvilket også har betydet, at færre borgere end kapacitetsgrænsen har gennemført forløbet.

Formålet med forløbet er som udgangspunkt afklarende. Derfor er resultater i form af bl.a. forbedret fremmødestabilitet, bedring i samarbejdet med sagsbehandler og mentor, opstart i virksomhedspraktik og afklaring i forhold til fremtidigt forsørgelsesgrundlag en positiv effekt af forløbet.

De foreløbige resultater viser, at tre borgere inden for tre måneder efter afsluttet LØFT forløb er startet i et praktikforløb, og én borger er startet på Almen Voksenundervisning (AVU) og efterfølgende i praktik.

Desuden er to borgere efterfølgende tilkendt førtidspension.

Robert Lindholm Kristensen, leder af Mentorservice, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/BHT

## **Bilag**

LØFT - LæringsFokuseret Tilgang - Pjece

## Punkt 4: BI Beskæftigelsesplan 2019

15.00.15-P15-1-18

### Resume

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 3. oktober 2018 følgende fokusområder for Beskæftigelsesplan 2019: kvalificeret arbejdskraft og virksomhedssamarbejde, sygemeldte, unge, aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og udenlandske dagpengemodtagere.

Administrationen forelægger på den baggrund Beskæftigelsesplan 2019. Planen beskriver, hvad det er for indsats og initiativer, Jobcenter Horsens og Ungeenheden har planlagt for at imødegå udfordringerne på de udvalgte fokusområder.

Sagen behandles i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 27. november 2018 og i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 10. december 2018.

Sagen afgøres af Byrådet.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Byrådet godkender Beskæftigelsesplan 2019.

### Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tiltrådte indstillingen.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Horsens Kommune skal hvert år udarbejde en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Beskæftigelsesplanen skal godkendes af Byrådet inden årets udgang og sendes til det Regionale Arbejdsmarkedskontor til orientering. Der er ikke fastsatte ministerielle krav til form og indhold i den kommunale beskæftigelsesplan, og de årlige ministermål er vejledende.

Ministermålene for 2019 er:

1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse
2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
4. Flere jobparate på kontanthjælp skal i beskæftigelse og flere aktivitetsparate blive jobparate og komme i beskæftigelse, med særlig fokus på indvandrerkvinder
5. Bekæmpelse af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes
6. Udsatte ledige skal have en indsats
7. Personer med handicap skal i job

De fem første mål er videreført fra 2018, og de to sidste mål er nye. Mål nr. 7 vedrørende personer med handicap er endnu ikke konkretiseret fra beskæftigelsesministeren.

### Resultatskabelsen på beskæftigelsesområdet

Det overordnede mål på beskæftigelsesområdet er, at antallet af offentligt forsørgede borgere skal falde. Seneste resultatopfølgning viser, at fra september sidste år til september i år er antallet af borgere på offentlig forsørgelse faldet med 373 fuldtidspersoner, når fleksjob og førtidspension tælles med. Det svarer til et fald på 3,5 %. I hele landet er antallet faldet med 4,0 %.

Ses der på de målgrupper, som Jobcentret og Ungeenhedens indsats er målrettet (eksklusiv førtidspension og fleksjob), er faldet på 8,6 % i Horsens Kommune og 7,9 % på landsplan.

I Horsens Kommune har Beskæftigelsesplan 2018 været koncentreret omkring jobformidling og forenklet virksomhedssamarbejde, sygemeldte, unge ledige og ledige fleksjobvisiterede. Som det fremgår af den vedlagte Beskæftigelsesplan 2019 og den løbende resultatopfølgning på beskæftigelsesområdet er antallet af ledige fleksjobvisiterede faldet markant. Der er aktuelt den højeste beskæftigelse nogensinde for fleksjobvisiterede.

Resultatskabelsen har også været positiv i forhold til modtagere af integrationsydelse, ressourceforløbsydelse og dagpenge og jobparate kontanthjælpsmodtagere samt sygedagpengemodtagere (i den tidlige indsats). For hovedparten

af disse målgrupper har faldet i antallet på offentlig forsørgelse endda været større end på landsplan. Beskæftigelsesplan 2019 lægger op til, at indsatsen på disse områder fastholdes, så de gode resultater fortsætter.

### **Beskæftigelsesplanens fokusområder i 2019**

Beskæftigelsesplan 2019 har jævnfør Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beslutning herom på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 3. oktober 2018 fokus på de målgrupper, hvor Horsens Kommune fortsat har et højere antal i målgruppen, end kommunen burde have i forhold til dens andel af landstallet og/eller en dårligere udvikling end hele landet.

Med en voksende efterspørgsel efter arbejdskraft er det for det første helt afgørende, at Jobcentret er fokuseret på at bidrage til, at virksomhederne får den arbejdskraft, de efterspørger, og for det andet at det er let for virksomhederne at samarbejde med Jobcentret. Den gunstige erhvervs- og arbejdsmarkedssituation skal bruges til at få endnu flere ledige i job eller uddannelse - som en del af svaret på virksomhedernes aktuelle og fremadrettede arbejdskraftbehov.

På den baggrund har Beskæftigelsesplan 2019 følgende fokusområder:

- kvalificeret arbejdskraft og virksomhedssamarbejdet
- sygemeldte
- aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
- unge ledige
- udenlandske dagpengemodtagere

Planen redegør for, hvad det er for en indsats, Jobcentret og Ungeenheden har tilrettelagt på hver enkelt fokusområde. Beskæftigelsesplan 2019 redegør også for Horsens Kommunes indsats i forhold til socialt bedrageri og fejludbetalinger og for kommunens indsats i forhold til at få personer med handicap i arbejde (jævnfør ministermål 5 og 7).

### **Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets retning**

Der har i løbet af 2018 været drøftelser af beskæftigelsesindsatsen på de forskellige myndighedsområder i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og også i forbindelse med Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets behandling af planen for tilpasning af aktiveringsbudgettet vedtaget på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 30. oktober 2018. Drøftelserne udpeger en gennemgående retning for den fremadrettede beskæftigelsesindsats, som går på tværs af de fem besluttede fokusområder. Den gennemgående retning, som administrationen hører, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er optaget af, er at:

- det tætte samarbejde med Jobtaskforcens virksomheder, om at finde nye veje til at få udsatte ledige i job, skal styrkes og udvides
- fleksjobs og småjobs skal være de bærende redskaber for at få flere udsatte ledige i job
- den virksomhedsrettede indsats skal bruges mest muligt
- vejlednings- og opkvalificeringstilbud fremadrettet skal bruges (markant) mindre, herunder skal der ske en strømlining af sundhedsfremmeindsatsen på beskæftigelsesområdet
- uddannelse, som er en del af vejledning og opkvalificering, bruges målrettet i forhold til konkrete jobåbninger
- mentorstøtte fremadrettet skal bruges mindre og så vidt muligt gives parallelt med anden jobrettet indsats
- én fast kontaktperson for ledige, så vidt muligt, og hyppig, tæt kontakt mellem rådgiver og ledig - muliggjort bl.a. af fastholdte investeringer i færre sager pr. rådgiver efter inspiration fra den svenske model og BDO's anbefalinger
- sanktionering skal bruges som et aktivt redskab i forhold til særligt de job- og uddannelsesparate ledige

Denne retning er indarbejdet i Beskæftigelsesplan 2019. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil løbende i 2019 drøfte, hvilke konkrete initiativer og tiltag, der skal igangsættes for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets puljemidler for at styrke retningen yderligere.

### **Mål og resultatopfølgning på beskæftigelsesområdet i 2019**

Målsætningen for den beskæftigelsespolitiske indsats på tværs af målgrupperne er, at kommunen skal have en bedre udvikling end landsgennemsnittet. Det gælder generelt i 2019 for alle målgrupper og specifikt for dette års beskæftigelsesplans fokusområder: aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, sygemeldte og unge ledige.

På fokusområdet udenlandske dagpengemodtagere er målsætningen, at antallet af udenlandske ledige skal falde, og der skal være færre nyregistrerede udenlandske ledige fra VIA.

Målsætningerne på fokusområdet virksomhedssamarbejdet og kvalificeret arbejdskraft samt de konkrete mål på de øvrige områder fastlægges endeligt i marts 2019. Årsagen hertil er, at der først i marts 2019 offentliggøres data, der muliggør, at der kan følges op på resultatskabelsen i 2018 og laves en startmåling for januar 2019.

Opfølgningen på, om målsætningerne nås, sker løbende i det målopfølgnings-setup, der tilgår Beskæftigelses- og Integrationsudvalget månedligt og behandles politisk to gange årligt i fagudvalget.

Nye målsætninger afledt af Beskæftigelsesplan 2019 integreres heri. Administrationen vil desuden tilstræbe, at målopfølgnings-setup'et tilpasses det nye benchmarkkoncept, som beskæftigelsesministeren har lanceret den 2. november 2018, der hvor det skønnes relevant.

/TN

## **Bilag**

Beskæftigelsesplan 2019\_Horsens Kommune

Beskæftigelsesplan 2019\_præsentation

# Punkt 5: BI Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets opgave- og projektplan 2019

00.00.00-P22-1-18

## Resume

Administrationen forelægger et oplæg til Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets opgave- og projektplan for 2019 til godkendelse.

Sagen afgøres af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkender opgave- og projektplanen.

## Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog indstillingen.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Som en del af kommunens overordnede styringskoncept skal hvert udvalg udarbejde og godkende et arbejdsgrundlag gældende for 2018-2021, som beskriver målsætningerne på udvalgets område. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 28. august 2018 Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets arbejdsgrundlag.

Arbejdsgrundlaget skal udmøntes i en opgave- og projektplan, som giver overblik over de overordnede indsatser, der skal indfri arbejdsgrundlagets mål. Formålet med opgave- og projektplanen er, at give udvalget et overblik over, hvordan der administrativt arbejdes med at sikre målopfyldelse på beskæftigelsesområdet.

Administrationen har, jævnfør vedlagte bilag, udarbejdet et oplæg til en opgave- og projektplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område. Arbejdsgrundlagets målsætninger er grupperet i fem centrale temaer, der rummer de hovedmålgrupper af ledige borgere, som arbejdsgrundlagets mål og planens opgaver og projekter retter sig mod.

Temaerne er:

1. Virksomhedssamarbejde og kvalificeret arbejdskraft, herunder jobparate ledige og ledige fleksjobvisiterede
2. Unge ledige
3. Integrationsydelsesmodtagere
4. Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsmodtagere
5. Sygemeldte

En række af de projekter, der fremgår af opgave- og projektplanen for 2019, er fra tidligere opgave- og projektplaner, og er dermed allerede igangsat. De politiske initiativer, der er vedtaget på beskæftigelsesområdet i forbindelse med budgetaftalen for 2019, er også inkluderet i opgave- og projektplanen.

Projekternes status i opgave- og projektplanen markeres med enten afsluttet (grøn), i gang (gul) eller ikke opstartet (rød).

Administrationen vil i løbet af 2019 arbejde med projekterne i opgave- og projektplanen, og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil løbende blive orienteret om projekternes fremdrift.

En gang årligt vil Beskæftigelses- og Integrationsudvalget blive fremlagt en samlet status på opgave- og projektplanen.

/TN

## Bilag

Opgave og projektplan\_Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

## Punkt 6: BI Status på ankesager

15.00.00-G01-409-18

### Resume

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget orienteres om udviklingen i Ankestyrelsens afgørelser, der påklages på beskæftigelsesområdet i Horsens Kommune.

Klagesagerne, som Ankestyrelsen har truffet afgørelse i på beskæftigelsesområdet i Horsens Kommune, er primært inden for Sygedagpengelovgivningen, Aktivloven og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Det samme gør sig gældende på landsplan.

Horsens Kommune har et fald i antal afgjorte sager fra 326 sager i 2015 til 195 sager i 2017, svarende til 40 %.

I 2017 ligger landstallet for antal afsluttede sager pr. 10.000 indbyggere på 27 sager, mens tallet for Horsens Kommune er 20 sager pr. 10.000 indbyggere.

I Horsens Kommune er der en tendens til, at flere ankestyrelsessager stadfæstes end på landsplan.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Borgere i Horsens Kommune, der har en sag i Jobcenter Horsens, har mulighed for at klage over en afgørelse fra Jobcenter Horsens. Såfremt Jobcentret ved genbehandling fastholder sin afgørelse, sendes klagen til Ankestyrelsen. I vedlagte bilag er der en uddybet beskrivelse af, hvad proceduren er, hvis en borger ønsker at klage.

Ankestyrelsen offentliggør opgørelser over bl.a. antallet af klager og afgørelsestype på kommuneniveau og på landsplan inden for respektive lovgivningsområder.

På beskæftigelsesområdet kan borgerne klage over afgørelser med hjemmel i en række lovgivningsområder, hvoraf Sygedagpengeloven, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og Aktivloven er de love, som borgerne i Horsens Kommune (og borgere på landsplan) oftest klager over kommunens afgørelser inden for.

Ankestyrelsen kan træffe afgørelse om:

- at kommunens afgørelse er korrekt og derfor stadfæstes
- at ændre kommunens afgørelse, fordi Ankestyrelsen er helt eller delvist uenig i afgørelsen
- at afgørelsen hjemvises til kommunen til fornyet behandling, fordi der mangler oplysninger, eller fordi der er andre sagsbehandlingsfejl
- at Ankestyrelsen afviser klagen eller henviser klagen til en anden myndighed. Dette sker som oftest på grund af, at ankeklagefristen er overskredet

Ankestyrelsen har i 2017 omlagt en række statistikker. Eksempelvis er Retssikkerhedsloven ikke længere inkluderet i Ankestyrelsens statistikker. Denne sag og tilhørende bilag er udarbejdet på baggrund af Ankestyrelsens statistikker i den nuværende form, og sammenligning med statistikker fremstillet tidligere år, skal derfor laves med forbehold.

I vedlagte bilag findes opgørelser over data på antallet af afgjorte sager ved Ankestyrelsen, som involverer borgere fra Horsens Kommune, udviklingen i typen af afgørelse af sagen for Horsens Kommune og på landsplan samt udviklingen i afsluttede sager pr. 10.000 indbyggere i Horsens Kommune og på landsplan. Desuden fremgår det, hvilke love og lovområder på beskæftigelsesområdet, der er medtaget.

Hovedkonklusionerne af opfølgningen på statistikkerne er:

**Positiv udvikling i det samlede antal afgørelser på beskæftigelsesområdet i Horsens Kommune**

Fra 2015 til 2017 er der sket et fald i antal afgjorte sager på beskæftigelsesområdet i Horsens Kommune på næsten 40 %.

### **Afgørelser inden for udvalgte lovområder**

Sygedagpengeloven, Aktivloven og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats er de tre lovområder, hvor hovedparten af de afgjorte sager er truffet inden for. Sygedagpengeloven er den lovgivning med flest afgjorte sager.

### **Fra 2016 til 2017 er der sket et fald fra 144 til 111 afgjorte sager inden for Sygedagpengeloven, svarende til næsten 23 %.**

Antallet af afgjorte sager inden for Aktivloven er forholdsvist stabilt, med en lille stigning på 7 % fra 2016 til 2017. Antallet af afgjorte sager inden for Lov om aktiv beskæftigelsespolitik er faldet fra 2015 til 2017 med 33 %, dog med en mindre stigning fra 2016 til 2017 fra 18 til 20 sager svarende til 11 %.

### **Afgørelsens udfald**

Der er en lille tendens til, at antallet af sager, som stadfæstes af Ankestyrelsen, er højere i Horsens Kommune end på landsplan i 2017. Således blev 72 % af alle afgørelser inden for beskæftigelsesområdet i 2017 stadfæstet i Horsens Kommune mens 68 % af afgørelserne på beskæftigelsesområdet stadfæstet på landsplan samme år.

### **Afsluttede sager pr. indbygger i Horsens og hele landet**

Horsens Kommune oplever samlet set, at det afsluttede antal sager inden for beskæftigelsesområdet pr. indbygger er faldende.

Antallet af afsluttede sager i Horsens Kommune faldt fra 34 til 24 sager pr. 10.000 indbyggere fra 2015 til 2016 og til 20 sager pr. 10.000 indbyggere i 2017.

På landsplan er der ligeledes sket et fald i antal sager pr. indbygger fra 2015 til 2016, mens antallet er steget fra 2016 til 2017 fra 23 til 27 sager pr. 10.000 indbyggere. I 2017 ligger landstallet for antal afsluttede sager pr. 10.000 indbyggere på 27 sager, mens tallet for Horsens Kommune er 20 sager.

/BHT

## **Bilag**

Statusnotat ankesager på beskæftigelsesområdet

## Punkt 7: BI Rådighedsbeløb ved ansøgning om enkeltydelser

15.00.00-G01-396-18

### Resume

Forligspartierne bag Budgetaftale 2018 har bedt Økonomi- og Erhvervsudvalget om at undersøge praksis for fastlæggelse af niveau for rådighedsbeløb i andre østjyske kommuner.

Denne undersøgelse har Borgerservice nu foretaget, og resultaterne forelægges henholdsvis Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Erhvervs- og Økonomiudvalget til orientering.

Undersøgelsen viser, at Horsens Kommunes niveau for rådighedsbeløb er omtrent på niveau med de adspurgte kommuner, om end det er vanskeligt at sammenholde præcist.

Sagen afsluttes i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Økonomi- og Erhvervsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tiltrådte indstillingen.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Det fremgår af Budgetaftale 2018, at forligspartierne bag aftalen har bedt om en undersøgelse af praksis i de øvrige østjyske kommuner i forhold til fastlæggelse af niveau for rådighedsbeløb, når en borger ansøger om økonomisk hjælp til dækning af enkeltudgifter efter aktivlovens § 81 (se faktaboks neden for).

Enkeltudgifter er uforudsete udgifter, hvor ansøgers egen afholdelse af udgifterne i afgørende grad vil vanskeliggøre den pågældendes og familiens muligheder for at klare sig selv i fremtiden. Det kan for eksempel være en uforudset høj varme/el regning, etableringshjælp ved skilsmisse eller en reparationsudgift.

I forbindelse med behandling af en ansøgning om enkeltydelser skal kommunen foretage en økonomisk behovsvurdering baseret på ansøgers aktuelle indtægter og udgifter. I forlængelse heraf skal kommunen foretage en beregning af rådighedsbeløbet til forsørgelse.

Der skal ske en individuel vurdering i hver enkelt sag, hvor det skal påses:

- at betingelserne for at kunne yde hjælp er opfyldt
- at ansøger ikke har mulighed for selv at kunne afholde udgiften
- at ansøger ikke har mulighed for at foretage en opsparing
- at ansøgers rådighedsbeløb anses for at være af en rimelig størrelse

Lovgivningen fastsætter ikke niveau for rådighedsbeløbet. Kommunerne behandler derfor ansøgningerne ud fra vejledende niveauer, fastlagt af den enkelte kommune.

Ankestyrelsen har udtalt at: "det beløb, der er tilbage, når en person har betalt sine rimelige, faste udgifter, skal være af en rimelig størrelse set i forhold til almindelige leveomkostninger". Rimelige, faste udgifter er f.eks. husleje, el, varme, antennebidrag, licens, kørsel til arbejde, kontingent til fagforening og A-kasse, børnepasning og telefoni.

Borgerservice i Horsens Kommune har rettet henvendelse til otte kommuner af varierende størrelse beliggende i Øst- og Midtjylland om deres vejledende niveauer for rådighedsbeløb. Kommunerne er: Vejle, Ikast/Brande, Skanderborg, Odder, Kolding, Hedensted, Randers og Silkeborg. Deres niveauer er gengivet i tabellen neden for.

Det er ikke muligt at lave en helt præcis sammenligning, da der i kommunerne er forskellige kriterier i forhold til vejledende niveauer for rådighedsbeløb. Der henvises til vedlagte bilag for nærmere beskrivelse heraf.

Undersøgelsen viser dog, at Horsens Kommunes niveauer for rådighedsbeløb er omtrent på niveau med de adspurgte kommuner, om end det er vanskeligt at sammenholde præcist.

*Horsens Kommune anvender ved behandling af ansøgninger efter aktivlovens § 81 følgende vejledende niveauer:*

	<b>Ansøgere under 25 år - Horsens Kommune</b>	<b>Ansøgere over 25 år - Horsens Kommune</b>	<b>Niveau-spænd for adspurgte kommuner</b>
Samboende/samlevende	2.250 kr. *	3.250 kr. *	4.600 – 6.200 kr.**
Enlige		3.975 kr.	2.700 – 3.500 kr.
Ægtepar		6.500 kr.	4.600 – 6.200 kr.
Hjemmeboende	1.475 kr.		1.000 – 1.928 kr.
Udeboende	2.550 kr.		2.300 – 2.500 kr.
Tillæg 1. barn	1.350 kr.	1.350 kr.	600 – 1.360 kr.
Tillæg 2. barn	1.150 kr.	1.150 kr.	
Tillæg 3. barn	875 kr.	875 kr.	

\* Pr. person, \*\* For to personer

Horsens Kommune regulerer de vejledende niveauer en gang om året, svarende til statens reguleringsprocent.

### **Fakta**

Aktivloven § 81 Kommunen kan yde hjælp til rimeligt begrundede enkeltudgifter til en person, som har været ude for ændringer i sine forhold, hvis den pågældendes egen afholdelse af udgifterne i afgørende grad vil vanskeliggøre den pågældendes og familiens muligheder for at klare sig selv i fremtiden. Hjælpen kan normalt kun ydes, hvis udgiften er opstået som følge af behov, der ikke har kunnet forudses. Kommunen kan dog efter en konkret vurdering undtagelsesvis yde hjælp til en udgift, der har kunnet forudses, hvis afholdelsen af udgiften er af helt afgørende betydning for den pågældendes eller familiens livsførelse.

/TN

### **Bilag**

Rådighedsbeløb ved ansøgning om enkeltydelse

## **Punkt 8: BI Udvalgsdagsordenernes kvalitet**

00.01.00-G01-136-17

### **Resume**

Administrationen bestræber sig på, at udvalgsdagsordenerne udgør et kvalificerende grundlag for fagudvalgenes drøftelser og beslutninger, og at de er skrevet i et klart og forståeligt sprog.

Med afsæt i de dagsordener, der er udarbejdet 2018, lægger Administrationen op til, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget evaluerer dagsordeners kvalitet og kommer med forslag til eventuelle forbedringer.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter udvalgsdagsordenernes kvalitet.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøftede sagen.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

Horsens Kommunes politiske udvalg og Byråd forelægges hvert år mange hundrede sager, der berører komplekse problemstillinger. Administrationen i Horsens Kommune har derfor en forpligtelse til at lave dagsordenspunkter, der er korte, klare og let forståelige og fremtræder på en ensartet måde.

Administrationen har ikke kun en forpligtelse i forhold til politikerne, men også i forhold til kommunens borgere. Borgerne skal have god mulighed for at kunne læse og forstå sagerne og følge med i det politiske arbejde i kommunen.

Med afsæt i de dagsordener, der er udarbejdet i 2018, lægger Administrationen op til, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter om dagsordenerne lever op til denne forpligtelse og leverer et fyldestgørende, kvalificeret grundlag for fagudvalgets drøftelser og beslutninger.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets drøftelse kan f.eks. berøre sagsfremstillingernes sprog, længde, læsbarhed/lix, brug af bilag og fagtermer samt mødernes afvikling og brug af mundtlige oplæg på udvalgsmøderne.

Administrationen modtager gerne forslag til eventuelle ændringer.

/TN

### **Historik**

**Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, 2. oktober 2018, pkt. 10:**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget valgte at udsætte punktet til næste udvalgsmøde.

## **Punkt 9: BI Orienteringspunkter**

00.01.00-A00-17-17

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde, Socialdemokratiet, deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

- Brev fra Beskæftigelsesministeren vedrørende opfølgning på manglende samtaler med ledige